

<b>Obsah:</b> Nezabavitelné srážky .....	31
Poskytování stravenek a dohoda o srážkách ze mzdy .....	31
Pracovní neschopnost, svátky a krácení dovolené .....	32
Dovolená u dlouhodobě nemocného zaměstnance .....	32

**(1) Nezabavitelné srážky**

*Jaký má být postup u insolvenčního správce (jedna z činností, kterou se zabýváme) u určení stanovení vyživovaných osob pro výpočet nezabavitelných srážek u oddlužení a následné úhrady přihlášených věřitelů? Úpadce, kterému bylo povoleno oddlužení podle insolvenčního zákona, je rozvedený a žije s rozvedenou manželkou a se svým společným dítětem ve společné domácnosti. Na toto společné dítě má stanoveno soudní výživné. Při výpočtu exekuční srážky postupujeme podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., na osobu povinného 100 % nezabavitelné částky, tj. 5 149 Kč, a na každou vyživovanou osobu 1/4 nezabavitelné částky, tj. 1 287 Kč. V našem případě jsme stanovili jednu vyživovanou osobu. Ze zůstatku mzdy dvě třetiny mají sloužit pro poměrné pokrytí úhrad přihlášených věřitelů. Z těchto dvou třetin jsme nejprve uspokojili přednostní pohledávku (výživné) a ze zůstatku ostatní věřitele. Postupovali jsme v tomto případě správně? Nebo jsme měli tyto dvě třetiny rozdělit na jednotlivé třetiny a z jedné pokrýt výživné a z druhé třetiny přihlášené věřitele?*

Bývalá manželka není manželkou, nelze na ni tudíž uplatnit nezabavitelnou částku. Též dítě, v jehož prospěch je nařízeno exekučně výživné, není vyživovanou osobou. Znamená to, že z čisté mzdy se odečte pouze základní nezabavitelná částka na povinného, tj. částka ve výši 5 148,67 Kč, po zaokrouhlení 5 149 Kč. Pokud bylo plátcí mzdy doručeno rozhodnutí insolvenčního soudce o oddlužení formou splátkového kalendáře, pak plátce nesmí provádět žádné srážky vůči ostatním věřitelům, tedy včetně výživného. Plátce mzdy postupuje výhradně podle rozhodnutí insolvenčního soudu.

Je-li v rozhodnutí stanoveno, aby se sráželo v rozsahu zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, pak z čisté mzdy plátce odečte základní nezabavitelnou částku. Zaměstnanci zabaví vše podle o. s. ř. – tedy 1. a 2. třetinu a též částku zabavitelnou bez omezení. Sraženou částku odešle insolvenčnímu správci. Zaměstnanci vyplatí 3. třetinu a základní nezabavitelnou částku. Rozvržení sražené částky zaměstnavatelem mezi jednotlivé věřitele provádí výhradně insolvenční správce.

**(2) Poskytování stravenek a dohoda o srážkách ze mzdy**

*Musí zaměstnavatel uzavřít dohodu o srážkách ze mzdy, pokud zaměstnanci poskytuje stravenky? Část nákladů hradí zaměstnavatel a část si hradí zaměstnanec, resp. tato část je odečtena ze mzdy.*

Na každou srážku s výjimkou daní a pojistného je nutné uzavřít dohodu o srážce ze mzdy. Srážka stravného (stravenka apod.) je srážkou nepřednostního charakteru a nutno respektovat postup daný zákonem č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Znamená to, že pokud zaměstnanec má v zápočtovém listě uvedenou přednostní pohledávku ve výši např. 100 000 Kč, pak zaměstnavatel musí provádět srážku exekuční a ostatní srážky čekají v pořadí. Tedy v daném případě pak nelze srážet ani částku na stravenky atd.

**(3) Pracovní neschopnost, svátky a krácení dovolené**

***Naše zaměstnankyně je v pracovní neschopnosti od 16. 6. 2010 do 31. 12. 2010. Do tohoto období patří 6 dnů svátků. Máme 5 týdnů dovolené. Mzdový program spočítal 143 zameškaných dnů a zkrátil dovolenou o 3/12, tj. o 6 dní. Je tento výpočet správný? Nemá se správně odečíst 6 dnů svátků a vycházet pouze ze 137 zameškaných dnů a krátit dovolenou pouze o 2/12, tj. o 4 dny?***

Pro účely stanovení nároku na dovolenou se svátek, který je jinak obvyklým pracovním dnem, považuje za odpracovaný. Pro účely krácení nároku na dovolenou je tomu zcela jinak. Svátek, který je jinak obvyklým pracovním dnem, se nezapočítává do neodpracovaných dnů pro účely krácení nároku na dovolenou. Váš postup je správný. Uživatelský program je nastaven chybně. Krácení proveďte jen v rozsahu 2/12 z roční výměry.

*Ing. Růžena Klímová*

**(4) Dovolená u dlouhodobě nemocného zaměstnance**

***Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání v roce 2009. Z tohoto roku mu do roku 2010 zbylo pět dní dovolené. V roce 2010 v červnu onemocněl a je nemocen až do dnešní doby (10. 1. 2011). Jak se má nakládat s dovolenou z roku 2009 – propadá, nebo se převádí?***

Obecně platí, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel tak, aby si ji zaměstnanec mohl vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr trval celý kalendářní rok (v dotazu to není uvedeno) a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo (rovněž není uvedeno). Pokud zaměstnavatel nemohl určit tyto 4 „povinné“ týdny dovolené v daném kalendářním roce (zde v roce 2009), a sice mj. z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, bylo jeho povinností určit čerpání této dovolené do konce příštího roku (zde rok 2010).

Nemohl-li zaměstnanec tuto „povinnou“ dovolenou vyčerpat ani do konce příštího roku, tato dovolená mu propadla. Pokud by se však jednalo o dovolenou nad 4 „povinné“ týdny dovolené, s písemným souhlasem by bylo možné tuto dovolenou převést do „přespříštího“ roku, v tomto případě do roku 2011, případně tuto část dovolené proplatit.

Z uvedeného vyplývá, že konkrétní odpověď záleží na těchto okolnostech:

- zda pracovní poměr zaměstnance trval celý rok 2009 a zda mu v tomto roce vzniklo právo na alespoň 4 týdny dovolené,
- pokud jsou odpovědi na obě předešlé otázky kladné, v dalším záleží na tom, zda zaměstnanec v roce 2009 nebo do června 2010 vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené z roku 2009,
- pokud zaměstnanec 4 „povinné“ týdny z roku 2009 do počátku své nemoci v červnu 2010 vyčerpal, zbývajících 5 dnů dovolené je možné buď proplatit, nebo s písemným souhlasem zaměstnance převést do roku 2011,
- pokud zaměstnanec 4 „povinné“ týdny do počátku své nemoci v červnu 2010 nevyčerpal, zbývajících 5 dnů dovolené mu propadlo a za tuto část dovolené nelze poskytnout náhradu mzdy.

Pro úplnost uvádím, že zákonná úprava neřeší dovolenou zaměstnance, jehož pracovní poměr v daném kalendářním roce netrval po celý rok, případně sice trval, ale v tomto roce mu nevzniklo právo na alespoň 4 týdny dovolené. Přes absenci výslovné právní úpravy této situace praxe odpovídá na tuto otázku v tom směru, že dovolená propadla i v tomto případě.

*JUDr. Věra Hrouzková*

<b>Obsah:</b> Náhrada za dovolenou a pravděpodobný výdělek . . . . .	32
Konec pracovního poměru a zúčtování daně . . . . .	32
Výpočet příjmu účastníka sdružení . . . . .	32

### (5) Náhrada za dovolenou a pravděpodobný výdělek

**Zaměstnanec byl v pracovním poměru od 1. 8. 2009. Pracovní poměr byl ukončen dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k 31. 12. 2010. Od 15. 6. 2010 do 31. 12. 2010 byl zaměstnanec nemocen. Je třeba mu ještě proplatit dovolenou, která byla nevyčerpaná – má se proplatit ještě do měsíce prosince, nebo je možné ji proplatit následně ještě v lednu (po skončení pracovního poměru)? Jakou máme počítat průměrnou náhradu pro proplacení této dovolené – poslední zjištěný průměr pro první až čtvrté čtvrtletí roku 2010 byl: 161 Kč, 175 Kč, 173 Kč a 0. Nebo se počítá průměr z minimální mzdy?**

Nevyčerpaná dovolená by se měla vždy likvidovat k rozvázání pracovního poměru. Pokud se to však nezvládlo, vyplatí se mu náhrada za dovolenou později. Ovšem po ukončení pracovního poměru již neplatí Prohlášení poplatníka daně z příjmů. Pro náhradu mzdy za dovolenou se použije pravděpodobný výdělek.

### (6) Konec pracovního poměru a zúčtování daně

**Zaměstnankyně ukončila pracovní poměr dohodou k 31. 12. 2010 s tím, že byla od 15. 6. až do 31. 12. 2010 v pracovní neschopnosti. Nyní (7. 2.) zaslala podepsaný „růžový“ formulář a žádá o zúčtování daně z příjmů za rok 2010. Můžeme jí vyhovět? A jak postupovat v případě, že by se jí měl vrátet přeplatek na dani z příjmů ze závislé činnosti?**

Zaměstnankyni je nutné vyhovět, pokud není povinna podat daňové přiznání. V rámci ročního zúčtování jí uplatníte celou základní slevu ve výši 24 840 Kč a patrně se jí vrátí velká část odvedené zálohové daně. Přeplatek na dani jí vrátíte na její účet v měsíci, kdy budete provádět roční zúčtování.

*Ing. Růžena Klímová*

### (7) Výpočet příjmu účastníka sdružení

**V roce 2010 jsem jako fyzická osoba podnikal ve sdružení. Další účastníci sdružení mi však můj podíl nevyplatili. Jsem povinen tento příjem zdanit?**

Výpočet příjmu účastníka sdružení, které není právnickou osobou, nalezneme v § 12 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Není-li ve smlouvě o sdružení uvedeno jinak, pak příjmy dosažené poplatníky při společném podnikání nebo společné jiné samostatné výdělečné činnosti na základě smlouvy o sdružení a výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů se rozdělují mezi poplatníky rovným dílem.

Z výše uvedeného znění ZDP vyplývá, jakým způsobem se zdaňované příjmy dělí mezi účastníky smlouvy o sdružení, a není přitom podstatné, zda si jednotliví účastníci sdružení peněžní prostředky mezi sebou skutečně vyplatili. Příjem, který na vás vychází z vašeho podílu, jste tedy povinen zdanit.

*Ing. Miloš Kořínek*

<b>Obsah:</b> Prodavačky s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou . . . . .	30
Rozdílná délka dovolené . . . . .	30
Sleva na manželku . . . . .	31
Sleva na dani a vlastní příjem . . . . .	31
Pravidla pro vzdání se náhrad cestovních výdajů . . . . .	32
Dva zaměstnavatelé po sobě a roční zúčtování . . . . .	32

**(8) Prodavačky s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou**

***Zaměstnáváme prodavačky v nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Střídají se na prodejně v tzv. dlouhém a krátkém týdnu. V dlouhém týdnu pracují: pondělí, úterý, pátek, sobota a neděle. V krátkém týdnu: středa a čtvrtek. Směny mají dlouhé 11 hodin (otevírací doba prodejen je 12 hod, mají dvě půlhodinové pauzy na oběd a oddech). Můžeme jim stanovit týdenní pracovní dobu 38,5 hod., vyrovnávací období 26 týdnů?***

Popsaná pracovní doba je jednosměnným pracovním režimem, pracovní doba je rozvržená nerovnoměrně (délka pracovní směny přesahuje 9 hodin), vyrovnávací období činí 26 týdnů. Týdenní stanovená pracovní doba činí 40 hodin. Zaměstnavatel tzv. podnikatelské sféry může zkrátit týdenní pracovní dobu pod uvedený limit, jde o zkrácení pracovní doby **bez snížení mzdy**. V úvahu může přicházet navrhovaných 38,5 hodin týdně. Jsou-li zaměstnanci odměňováni hodinovou mzdou, ta se musí v takovém případě přepočítat (navýšit), a to podle následujícího výpočtu:

$$40/38,5 = 1,038$$

např. hodinová minimální mzda  $48,10 \times 1,038 = 49,92$

Měsíční mzda se při jiné délce týdenní pracovní doby než 40, nepřepočítává. Hodnota 38,5 pak bude představovat stanovenou týdenní pracovní dobu u daného zaměstnavatele a bude brána v úvahu například pro posouzení nejvyššího možného rozsahu dohody o pracovní činnosti (nejvýše v průměru 19,25 hodin týdně), pro posouzení práce přesčas (jedním ze znaků práce přesčas je skutečnost, že se jedná o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu) apod.

Měl-li tazatel/tazatelka na mysli nikoliv zkrácenou, ale kratší pracovní dobu, pak jde o jiný institut: kratší pracovní doba musí být s každým jednotlivým zaměstnancem dohodnuta, nelze ji zaměstnancům nařídit. Je-li taková dohoda se zaměstnancem uzavřena, zaměstnanci náleží mzda odpovídající kratší pracovní době (je krácena ve vztahu k dohodnutému pracovnímu úvazku).

**(9) Rozdílná délka dovolené**

***Do firmy nastoupila nová ředitelka, která má ve smlouvě pět týdnů dovolené, ale ostatní zaměstnanci mají čtyři týdny. Nyní jsou pochyby, zda nemá být u všech zaměstnanců stejný počet dní dovolení, případně, jaké sankce by to znamenalo?***

Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni mzdou, tzn. zaměstnancům zaměstnavatelů „podnikatelské sféry“, náleží dovolená ve výměře nejméně čtyři týdny. Slovo „nejméně“ znamená, že zaměstnavatel se může od právní úpravy odchýlit a výměru dovolené může prodloužit. Maximální výměra dovolené není zákonnou úpravou omezena. Prodloužení výměry dovolené může být učiněno i o jednotlivé dny, nikoliv pouze o týdny, přičemž se tak může stát v kolektivní

smlouvě, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele či v jakémkoliv individuálním smluvním ujednání uzavřeném se zaměstnancem.

Rozhoduje-li se zaměstnavatel o navýšení zákonem zaručených práv zaměstnanců, v zájmu zachování zákonné zásady rovného zacházení je vhodné a účelné, aby se zabýval účelem, k němuž daný pracovněprávní institut směřuje. I když zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 (zákon č. 262/2006 Sb.) u dovolené nepřipojuje dovětek „na zotavenou“, řada ustanovení upravujících dovolenou vychází z toho, že účelem dovolené zotavení zaměstnance je. U vrcholné pracovní pozice ředitel/ka můžeme předpokládat, že se výkon pracovních povinností pojí s psychickým vypětím vyžadujícím delší regeneraci sil zaměstnance, než je tomu u výkonu jiných činností. Z tohoto důvodu je tento diferencovaný přístup zaměstnavatele na místě a musí obstát.

Obdobně zaměstnavatel může prodlouženou výměru dovolené adresovat zaměstnancům, kteří konají práci ve vícesměnném pracovním režimu, ve ztíženém pracovním prostředí, kteří často vyjíždějí na pracovní cesty, konají práci s vyšší mírou ohrožení zdraví apod.

*JUDr. Věra Hrouzková*

**(10) Sleva na manželku**

***Mám při ročním zúčtování daně z příjmů nárok na slevu na dani na manželku, která je část roku na mateřské a od dubna 2010 pobírala rodičovský příspěvek? Jiné příjmy nemá. Jaké doklady musím ve mzdové účtárně, která zúčtování provede, předložit?***

Nárok na slevu na manželku se nijak neprokazuje. Stačí jen v Prohlášení požádat o provedení ročního zúčtování a požádat též o slevu na nepracující manželku, kde se uvádí její rodné číslo. Zpravidla se doporučuje ještě dodat čestné prohlášení, že manželka neměla ve zdaňovacím období příjem vyšší než 68 000 Kč. Do tohoto příjmu se zahrnují veškeré hrubé příjmy, s výjimkou dávek státní sociální podpory. Pokud dávky nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství v daném případě) byly jediným příjmem a jejich součet nepřekročil částku 68 000 Kč, pak vzniká nárok na slevu na manželku ve výši 24 840 Kč.

**(11) Slevy na dani a vlastní příjem**

***Podle § 35ba odst. 1 se daň může snížit o částku 24 840 Kč na manžela, pokud nemá vlastní příjem přesahující 68 000 Kč. Tento vlastní příjem se rozumí čistá, nebo hrubá mzda?***

Do příjmu nepracujícího manžela/manželky se zahrnuje hrubý příjem ze závislého zaměstnání (pracovní poměr, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Dále sem patří hrubý příjem z podnikání, pronájmu a příjem z kapitálového majetku, příjem z důchodového pojištění (důchod starobní, invalidní), příjem z nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství) a podpora v nezaměstnanosti.

Nezapočítávají se jen dávky státní sociální podpory, tj. rodičovský příspěvek, porodné, přídavek na dítě, příspěvek na dopravu atd. Zaměstnanec, který hodlá uplatňovat slevu na nepracujícího manžela/manželku, nic neprokazuje. Jde jen o jeho žádost o uplatnění příslušné slevy v rámci provedení ročního zúčtování.

*Ing. Růžena Klímová*

**(12) Pravidla pro vzdání se náhrad cestovních výdajů**

***Ředitel naší organizace jede na služební cestu a nechce náhradu cestovních výdajů, jen zaplatit ubytování v hotelu. Musím udělat vyúčtování cesty? Může se písemně zříct peněz?***

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců (a to tuzemských i zahraničních) upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato platná právní úprava je založena na tom, že splní-li zaměstnanec podmínky pro poskytování jednotlivých druhů náhrad, musí je dostat, protože jsou nárokové, a pokud by je zaměstnavatel nepřiznal, bylo by to nepochybně posuzováno kontrolními orgány jako nezákonné krácení zákonného nároku zaměstnance a současně jako porušování zákoníku práce.

Situaci, kdy zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu cestovní náhrady nepožaduje, napomáhá řešit ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce. Při řešení tohoto stavu je třeba vycházet ze zmíněného ustanovení a tedy definice neplatného právního důvodu, přesněji řečeno z možnosti vzdání se nároku ze strany zaměstnance. Zde je totiž přesně stanoveno, že neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv (tedy se nemůže vzdát předem, protože by se jednalo o neplatný právní úkon).

To znamená, když to převedeme do praxe, že zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv, v případě cestovních náhrad tedy před zahájením pracovní cesty, ale nic nebrání tomu, aby se vzdával svých práv, ve smyslu citovaného ustanovení, „potom“, tedy po návratu z pracovní cesty. A protože zaměstnavatel musí toto „vzdání se zaměstnance“, v daném případě vzdání se cestovní náhrad ze strany zaměstnance, případným kontrolním orgánům prokázat (aby nemohly namítat nezákonné krácení zákonného nároku zaměstnance a porušování zákoníku práce), musí ten zaměstnanec, který se chce vzdát cestovních náhrad (buď všech, nebo některých), tak učinit písemně (nejlépe na zadní stranu „cestovního příkazu“ místo vyúčtování). Přesněji, napíše tam „vzdávám se cestovních náhrad“ a k tomu datum a podpis. Slovíčko „předem“ je v § 19 odst. 1 zákoníku práce velmi důležité.

Z uvedeného vyplývá, že v daném případě bude provedeno u pana ředitele řádné vyúčtování cestovních náhrad s tím, že tam bude jím písemně uvedeno, že se vzdává výplaty jízdních výdajů a stravného, a tudíž mu bude proplacen pouze prokázaný výdaj za ubytování podle zákonného nároku.

*JUDr. Marie Salačová*

**(13) Dva zaměstnavatelé po sobě a roční zúčtování**

***V průběhu roku 2010 jsem měl dva zaměstnavatele po sobě. Má druhý zaměstnavatel povinnost provést mně roční zúčtování, nebo mám povinnost podat daňové přiznání?***

V zásadě váš poslední zaměstnavatel je povinen vám roční zúčtování provést, pokud jste o to písemně požádal. Pouze v případě, že máte povinnost, v souladu s § 38g zákona o daních z příjmů, podat daňové přiznání (například jestliže jste nepodepsal u předchozího zaměstnavatele prohlášení k dani, máte další příjmy podléhající dani apod.), vám zaměstnavatel provedení ročního zúčtování odmítne udělat.

*Ing. Miloš Kořínek*

<b>Obsah:</b>	Skončení pracovního poměru ve zkušební době a nemoc . . . . .	29
	Dohoda o provedení práce a nárok na cestovní náhrady . . . . .	30
	Důchodce jako zaměstnanec a sleva na dani . . . . .	31
	Člen správní rady a zdravotní pojištění . . . . .	31
	Zvýšená péče o uchazeče o zaměstnání . . . . .	31

**(14) Skončení pracovního poměru ve zkušební době a nemoc**

*Zaměstnanec nastoupil do pracovního poměru 1. 1. 2011, byla s ním sjednána zkušební doba od 1. 1. do 31. 3. 2011. Dne 23. 2. 2011 převzal písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem 28. 2. 2011, 24. 2. a 25. 2. měl čerpat dovolenou a 28. 2. měl přijít do práce s tím, že si vyřídí veškeré náležitosti spojené s ukončením pracovního poměru. Zaměstnanec 24. 2. čerpal dovolenou a od 25. 2. 2011 byl uznán dočasně práce neschopným. Jsme toho názoru, že v tomto případě jeho pracovní poměr 28. 2. 2011 skončil, neboť oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo doručeno 23. 2. a nemocen je od 25. 2., tudíž mu nenáleží ani náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (pracovní neschopnost byla dva pracovní dny 25. 2. a 28. 2.). Zaměstnanec si myslí, že jeho pracovní poměr 28. 2. neskončil a že má nárok na náhradu platu při dočasné pracovní neschopnosti. Kdo má pravdu?*

Ve vztahu ke zkušební době platí, že může být sjednána v délce nejvýše třech měsíců a dodatečně nemůže být prodlužována. Zkušební doba se prodlužuje o dobu veškerých překážek v práci, pro které zaměstnanec nekonal pro zaměstnavatele práci, a to bez ohledu na to, na čí straně překážky byly dány. Pokud jde o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zaměstnavatel i zaměstnanec může zrušit pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, avšak zaměstnavatel je omezen v tom směru, že nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Jak vyplývá z popsaného zadání, zaměstnavatel respektoval písemnou formu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, jakož i pořádkovou lhůtu pro doručení příslušné písemnosti alespoň tři dny přede dnem, kdy měl pracovní poměr skončit.

V první řadě je třeba respektovat obecná pravidla týkající se skončení pracovního poměru: i v případě, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru (výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru a další) vykazuje věcné či formální vady, s nimiž právní úprava spojuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr na základě takového právního úkonu skončí, avšak zaměstnanec má možnost domáhat se vyslovení této neplatnosti soudní žalobou.

Může se jednat například o to, že výpověď z pracovního poměru není vlastnoručně podepsána tím, kdo je oprávněn činit právní úkony v pracovněprávních vztazích, výpověď je dána zaměstnanci z jiných než zákonných důvodů, zaměstnavatel nerespektoval zákaz výpovědi ve stanovených případech apod.

Uvedené je třeba vztáhnout i na zrušení pracovního poměru ve zkušební době, což znamená, že v posuzovaném případě pracovní poměr skončil 28. 2. 2011.

Je-li zákonem stanoveno, že zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr v době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, pak tato situace je interpretována různými možnostmi.

### **Příklady:**

*S ohledem na to, že se nejedná o zcela jednoduchou záležitost, jednotlivé varianty je možné ukázat na příkladech, přičemž zadání bude obdobné – zaměstnanec má sjednanu zkušební dobu od 1. 1. 2011 do 31. 3. 2011, uznán dočasně neschopným je počínaje dnem 15. února 2011 a pracovní neschopnost bude trvat do 4. 4. 2011:*

#### **Varianta A:**

Zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 18. února (tedy v průběhu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance), pracovní poměr má skončit 20. 2. 2011. V této variantě byla písemnost doručena v průběhu dočasné pracovní neschopnosti a v jejím průběhu má rovněž pracovní poměr skončit.

#### **Varianta B:**

Zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 14. února, pracovní poměr má skončit 20. 2. 2011. V této variantě byla příslušná písemnost doručena před uznáním zaměstnance dočasně práce neschopným, pracovní poměr má – stejně jako v dotazu – skončit v průběhu jeho dočasné pracovní neschopnosti.

#### **Varianta C:**

Zaměstnavatel doručí zaměstnanci písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 16. 2. 2011 s tím, že jako den skončení pracovního poměru je uveden první den následující po ukončení dočasné pracovní neschopnosti. V této variantě je příslušná písemnost doručena v průběhu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, avšak pracovní poměr má skončit až po jejím ukončení.

Z jednotlivých variant je zřejmé, že pouze u varianty A zaměstnavatel jednal tak, že by se vyhnul své zákonné povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti ve stanoveném režimu. V ostatních variantách zaměstnavatel nejednal v rozporu s právní úpravou, a okolnost, že ve variantě B pracovní poměr skončí v průběhu dočasné pracovní neschopnosti, nemůže mít na skončení pracovního poměru žádný vliv. Jinými slovy – zaměstnanci nic nebrání v tom, aby se domáhal neplatného rozvázání pracovního poměru ve všech variantách a z jakýchkoliv důvodů, avšak pouze u varianty A lze mít za to, že může mít v soudním sporu úspěch.

### **(15) Dohoda o provedení práce a nárok na cestovní náhrady**

***Má bývalý zaměstnanec, kterého chceme nyní vyslat jednorázově na prodejní akci na Slovensko a uzavřeli jsme s ním pro tento účel dohodu o provedení práce, nárok na cestovní náhrady a kapesné?***

Zaměstnanec konající pro zaměstnavatele práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ze zákona má právo na poskytnutí

cestovních náhrad nemá. Toto právo je však možné s ním v příslušné dohodě sjednat, v dohodě o pracovní činnosti s ním zároveň musí být dohodnuto pravidelné pracoviště.

V dohodě o provedení práce se sjednání pravidelného pracoviště nevyžaduje, pokud je zaměstnanec vyslán k výkonu práce mimo obec svého bydliště.

*JUDr. Věra Hrouzková*

**(16) Důchodce jako zaměstnanec a sleva na dani**

***Zaměstnanec – důchodce má příjmy za rok 2010 ze závislé činnosti za měsíce únor až prosinec 2010. Současně má vedlejší příjmy jako OSVČ. U zaměstnavatele nepodepsal prohlášení. Jakou částku slevy na poplatníka si může uplatnit v daňovém přiznání?***

Sleva na poplatníka je roční, ve výši 24 840 Kč za rok 2010. Má nárok na celou částku, i když pracoval jen po část roku.

*Ing. Růžena Klímová*

**(17) Člen správní rady a zdravotní pojištění**

***Člen správní rady akciové společnosti má z titulu členství v tomto orgánu pravidelný měsíční příjem ve výši 20 000 Kč. Jaké máme povinnosti jako zaměstnavatelé ve zdravotním pojištění?***

Odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob jsou taktéž příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků. Z této skutečnosti vyplývá pro zaměstnavatele povinnost:

- přihlásit tuto osobu u zdravotní pojišťovny jako zaměstnance a
- odvádět pojistné podle zákona.

Podotýkám, že tato povinnost se vztahuje na zaměstnavatele i v případě, kdy je členem statutárního nebo jiného orgánu právnické osoby i cizinec. Na tyto osoby se vztahují právní předpisy platné v českém systému veřejného zdravotního pojištění, proto musí být pojistné odvedeno například z minimálního vyměřovacího základu, platného pro zaměstnance. Takový cizinec je považován za zaměstnance po celou dobu výkonu funkce (funkčního období). Pokud by měla tato osoba současně příjmy ze zaměstnání v zemi EU, Evropského hospodářského prostoru (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nebo ve Švýcarsku, odvádělo by se pojistné do této země za předpokladu, že se pojistné podle právní úpravy platné v daném státě z těchto příjmů odvádí. Příslušnost k zemi pojištění se prokazuje například prostřednictvím formuláře E 101, který tato osoba předkládá českému zaměstnavateli.

Za zaměstnance se pro účely placení pojistného rovněž považují osoby s funkčními požitky (§ 6 odst. 10 zákona č. 586/1992 Sb.), kdy placení pojistného na zdravotní pojištění podléhají například odměny za výkon funkce v orgánech obcí, občanských a zájmových sdruženích atd.

*Ing. Antonín Daněk*

**(18) Zvýšená péče o uchazeče o zaměstnání**

***Kterým uchazečům o zaměstnání věnují úřady práce zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání a v čem tato zvýšená péče spočívá?***

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk,

péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán, což je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání.

Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči, může mu Úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování.

Zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce společensky účelná pracovní místa a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek, jehož výše je odvislá od počtu zřizovaných pracovních míst zaměstnavatelem a míry nezaměstnanosti v daném okrese, kde se místo zřizuje.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnanec přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnanec. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu šesti měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a staršího 50 let věku, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Místně příslušná pro uzavření dohody o poskytování příspěvku na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa je krajská pobočka Úřadu práce, v jejíž evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na společensky účelné pracovní místo umístěn. Zvýšená péče, kterou věnuje úřad práce uchazečům o zaměstnání, spočívá mj. v intenzivní informační, poradenské a zprostředkovatelské činnosti směřující k zabezpečení pracovního uplatnění na trhu práce.

*Mgr. Olga Bičáková*

<b>Obsah:</b>	Přestávka mezi směnami a pracovní doba .....	31
	Postihy za nelegální práci .....	31
	Důvody pro zprostředkování zaměstnání .....	32

**(19) Přestávka mezi směnami a pracovní doba**

***Započítává se přestávka mezi dvěma směnami podle § 90 zákoníku do pracovní doby, nebo ne? V hotelu probíhá projekt z evropských peněz na školení. Zaměstnavatel má právo si z projektu hradit náhradu mzdy za zaměstnance, kteří byli v pracovní době na školení. A tento hotel si chce nechat hradit mzdu i za zaměstnance, kteří se měli účastnit školení v době jejich odpočinku.***

Citované ust. § 90 zákoníku práce upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, který je zaměstnanci zaručen v rozsahu nejméně 12 hodin, přičemž jde o odpočinek mezi koncem jedné a začátkem následující pracovní směny. Tento odpočinek může být z vyjmenovaných důvodů zaměstnanci staršímu 18 let zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že o to, oč byl jeden odpočinek zkrácen, musí být následující odpočinek prodloužen. Jedním z těchto důvodů zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je i práce přesčas, kterou je možné v případě školení zaměstnanců předpokládat.

Práce přesčas je dobou, po kterou zaměstnanec koná pro zaměstnavatele práci, avšak jedním z jejích znaků je skutečnost, že jde o práci konanou mimo pracovní směnu zaměstnance. Z pohledu definice pracovní doby, jak je uvedena v ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, se práce přesčas neposuzuje jako pracovní doba, avšak je odpracovanou dobou, tudíž se mj. projeví ve výpočtu průměrného výdělku. Zmiňovaný nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami se do pracovní doby nezapočítává, a to ani v případě, že v jeho průběhu zaměstnanec výjimečně koná práci mimo svoji pracovní směnu.

*JUDr. Věra Hrouzková*

**(20) Postihy za nelegální práci**

***Jak právní předpisy definují nelegální práci a jaké postihy za výkon nelegální práce je možné ukládat?***

Pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se rozumí nelegální prací:

1. pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo
2. pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu, nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována, nebo v rozporu s modrou kartou, nebo bez modré karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce a v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřady. Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na

pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k pobytu, zelenou kartu nebo modrou kartu, pokud ji zákon vyžaduje. Fyzické osoby jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat další výše uvedené skutečnosti. Za nesplnění těchto povinností jim může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nevyšší však do částky 50 000 Kč.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, za což jí může být uložena pokuta do 10 000 Kč. Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel, a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správním deliktu dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce, za což jim může být uložena pokuta do 5 000 000 Kč.

### (21) Důvody pro zprostředkování zaměstnání

***Jaké důvody se považují za vážné pro účely zákona o zaměstnanosti, které je úřad práce povinen zohlednit například při zprostředkování zaměstnání nebo při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání?***

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí vážnými důvody důvody spočívající v:

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

V této souvislosti je na místě poznamenat, že v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrní dobu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň 1 bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců podpůrní doby 65 %, další dva měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Mgr. Olga Bičáková

<b>Obsah:</b>	Služební cesta v tuzemsku a v zahraničí v jednom dni . . . . .	31
	Pracovní cesty v mezinárodní nákladní dopravě . . . . .	32

**(22) Služební cesta v tuzemsku a v zahraničí v jednom dni**

***Stanoví se stravné samostatně za tuzemskou část pracovní cesty a zahraniční pobyt v jednom dni? Například zaměstnanec odjel na jednodenní zahraniční pracovní cestu a během ní strávil v ČR více než 5 hodin, pak více než 12 hodin v zahraničí. Poskytne se mu stravné pro zahraničí ve výši 100 % a také stravné za tuzemskou cestu nad 5 hodin?***

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách (tuzemských i zahraničních) zaměstnanců upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Přitom platí zásada, že každá pracovní cesta se posuzuje zvlášť a samostatně a při několikadenních pracovních cestách každý kalendářní den zvlášť a samostatně (mimo výjimky stanovené v § 163 odst. 4 a § 170 odst. 4 věty první zákoníku práce).

V daném případě jde tedy o jednu jednodenní zahraniční pracovní cestu, která začínala i končila na území České republiky (většina zahraničních pracovních cest zaměstnanců začíná a končí na území ČR). Tomu odpovídá i definice zahraniční pracovní cesty stanovená v § 154 zákoníku práce, kde je stanoveno, že zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky.

Věta druhá tohoto ustanovení pak stanoví okamžik, od kterého je zaměstnavatel povinen v zásadě poskytovat náhrady cestovních výdajů v cizí měně. Dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice ČR, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu a příletu letadla při letecké přepravě.

Z uvedeného tedy vyplývá, že v daném případě skutečně jde o zahraniční pracovní cestu, při které, pokud budou splněny podmínky přiznání náhrad v české měně za dobu překonávání vzdáleností po území ČR (tj. fakticky za dobu od východiska pracovní cesty do překročení české státní hranice v ranních hodinách při výjezdu a v odpoledních nebo večerních hodinách od překročení české státní hranice do místa ukončení pracovní cesty při návratu), musí zaměstnanec obdržet tuzemské náhrady v české měně a k tomu náhrady v cizí měně za dobu trvání zahraniční pracovní cesty (tj. fakticky za dobu pobytu v zahraničí), a to podle § 166 odst. 1 zákoníku práce.

Protože jde o jednu zahraniční pracovní cestu v jednom kalendářním dni, sčítají se doby překonávání vzdáleností po území ČR v ranních a odpoledních nebo večerních hodinách a za tuto sečtenou celkovou dobu překonávání vzdáleností po českém území se přizná zaměstnanci stravné v české měně, samozřejmě za předpokladu splnění v zákoníku práce stanovených podmínek (tj. buď v § 163 odst. 1 nebo § 176 odst. 1).

Za dobu trvání zahraniční pracovní cesty s pobytem v zahraničí náleží zaměstnanci stravné v cizí měně podle § 170 odst. 3 zákoníku práce. V daném případě vedle nebo spolu s tuzemským stravným (jak bylo již vysvětleno).

**(23) Pracovní cesty v mezinárodní nákladní dopravě**

*Firma se zabývá mezinárodní nákladní dopravou. Řidiči absolvují pracovní cesty, jejichž doba trvání přesahuje hranice kalendářního měsíce – tedy např. zahájili pracovní cestu 26. 4. a skončili 5. 5. 2011. Z důvodů mzdových i kalkulačních je třeba vyčíslit náklady ke konci měsíce (v uvedeném případě k 30. 4. 2011). Programové vybavení však neumožňuje tyto náklady spočítat. Uvažují proto danou cestu ke konci měsíce skutečně uzavřít a zároveň zahájit novou pracovní cestu (například od 1. 5. 2011 – 0.00 hod.). Nastane nějaký pracovněprávní problém z hlediska ukončení první cesty v zahraničí a zároveň zahájení pracovní cesty v zahraničí a ukončení v České republice? U první pracovní cesty (první cesty do konce měsíce) se pro zálohu stravného použije kurz dne vyplacení zálohy; u druhé cesty záloha vyplacena není – proto se vezme kurz zahájení cesty – tedy kurz prvního dne v měsíci? O kurzu pro kapesné se zákon výslovně nezmiňuje – je možné použít u obou cest kurzy stejné jako stravné?*

Podle § 153 odst. 1 zákoníku práce je povinen určit veškeré podmínky pracovních cest (tuzemských i zahraničních) zaměstnanců výhradně zaměstnavatel, a to v zásadě předem a písemně (zaměstnanec není oprávněn svévolně cokoliv na zaměstnavatelem určených podmínkách měnit, a pokud tak učiní, všechny důsledky jsou jeho osobní záležitostí). A zaměstnavatel je povinen určit také počátek a konec každé pracovní cesty s tím, že počátek a konec pracovní cesty (tuzemské i zahraniční) může určit kdekoliv na světě (místo bydliště není vyloučené). Poněkud zvláštní je, že tazatel vyžaduje lhůtu k vyúčtování cestovních náhrad kalendářní měsíc, i když původně určená pracovní cesta je na delší dobu a tedy v podstatě chce přistupovat na fiktivní vymezení doby trvání jednotlivých pracovních cest. Fiktivní vymezení pracovní cesty není možné.

Řešení uvedeného problému zcela určitě vyplývá z ustanovení § 153 odst. 1 o zákoníku práce. Doba trvání jednotlivých pracovních cest není totiž v žádném obecně závazném platném právním předpisu stanovena či omezena, rozhoduje o ní pouze na základě shora zmíněného § 153 odst. 1 sám zaměstnavatel.

Co se týká druhé části dotazu, tj. „přepočítacího kurzu“ pro výpočet kapesného, jde zřejmě o nepochopení § 180 zákoníku práce, protože z tohoto ustanovení vyplývá, že kapesné se přiznává jen při zahraničních pracovních cestách a počítá se formou stanoveného procenta z vypočteného a přiznávaného zahraničního stravného podle doby trvání zahraniční pracovní cesty (fakticky pobytu v zahraničí), tj. z časových pásem a příslušného stravného podle § 170 odst. 3 ZP. V § 180 je totiž přesně stanoveno, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179.

Poslední nejasnost uvedená v dotaze, vyjádřená jako „rozdělení pracovní cesty“, jasně naznačuje chybu v tom, že se v praxi zaměstnanci velmi často odchylují od zákonné terminologie. Zákoník práce totiž zná pouze „určení počátku a konce pracovní cesty“ ve svém § 153 odst. 1 a „předem dohodnuté přerušování pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance“ v § 160. Jde o přesně vymezené právní úkony, které nelze ničím nahradit.

JUDr. Marie Salačová

**(24) Zaměstnankyně převzala výpověď a onemocněla**

*S pracovníci byl rozvázán pracovní poměr k 31. 10. 2010 z důvodu nadbytečnosti. Výpověď převzala osobně 6. 10. 2010. Od 25. 10. 2010 byla v pracovní neschopnosti do 30. 6. 2011. Má právo na dovolenou i za dobu nemoci, nebo pouze za dva měsíce, kdy běží výpovědní doba? Pokud má nárok, jak se bude případně krátit (120 dnů – počítá se kalendářních nebo pracovních)?*

Jak je v dotazu uvedeno, zaměstnankyně převzala výpověď 6. 10. 2010 a onemocněla 25. 10. 2010, tudíž onemocněla ještě před tím, než začala běžet dvouměsíční výpovědní doba (při doručení výpovědi v říjnu 2010 dvouměsíční výpovědní doba běžela listopad + prosinec 2010). S ohledem na ust. § 53 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“, pracovní poměr neskončil 31. 12. 2010, ale prodloužil se o tolik kalendářních dnů, o kolik se doba nemoci kryla s výpovědní dobou, v daném případě o 61 kalendářních dnů. Těchto 61 kalendářních dnů bude připočteno k datu 30. 6. 2011.

Uvedené prodloužení pracovního poměru se neuplatní (neuplatnilo), pokud zaměstnankyně sdělila zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. *(Citované ustanovení stanoví, že pokud byla dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá).*

Pokud jde o dovolenou za rok 2010, platí, že pokud pracovní poměr zaměstnankyně trval celý kalendářní rok a zaměstnankyně v tomto roce odpracovala alespoň 60 pracovních směn, vznikl jí nárok na dovolenou za kalendářní rok v rozsahu nejméně 4 týdnů. V případě, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, avšak zaměstnankyně 60 pracovních směn odpracovala, náleží jí poměrná část dovolené za kalendářní rok v rozsahu 1/12 dovolené za kalendářní rok za každý celý měsíc trvání pracovního poměru. Ať jde o dovolenou za kalendářní rok, nebo o její poměrnou část, tato dovolená se krátí pro neodpracovanou dobu, a to za prvních 100 zameškaných dnů o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných dnů rovněž o 1/12. V daném případě tak záleží, zda zaměstnankyně zameškala v roce 2010 i jinou dobu, než dobu nemoci od 6. 10. do 31. 12. (v tomto období se o 100 zameškaných dnů nejedná, v úvahu se berou dny pracovní).

V případě, že zaměstnankyně v roce 2010 alespoň 60 pracovních směn neodpracovala, náleží jí dovolená za odpracované dny, a to v rozsahu 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. Tato dovolená se již pro neodpracovanou (zameškanou) dobu nekrátí.

Pokud jde o rok 2011, pak lze mít za to, že pracovní poměr buď skončil 31. 12. 2010 (v takovém případě není otázka dovolené za rok 2011 aktuální), nebo bude prodloužen o 61 kalendářních dnů po datu 30. 6. 2011 (pracovní poměr skončí 30. 8. 2011). Ve druhém případě bude v době prodloužení pracovního poměru dána překážka v práci na straně zaměstnavatele, a to z důvodu, že pracovní pozice musela být zrušena nejpozději k datu 1. 1. 2011, neboť při pozdějším datu by důvod výpovědi pro nadbytečnost nebyl dán a zaměstnavatel nebude mít možnost přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že doba překážek v práci se podle ust. § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce posuzuje jako výkon práce, pracovní dny spadající do takto prodlouženého pracovního poměru budou zaměstnankyni započteny pro účely dovolené – při rozvržení pracovní doby od pondělí do pátku se bude jednat o 42 odpracovaných dnů, což bude znamenat nárok na dovolenou za odpracované dny v rozsahu 2/12 dovolené za kalendářní rok.

**Poznámka:** *Pokud se pracovní poměr skutečně prodloužil do 30. 8. 2011, vznikne nárok na 2/12 z celoročního nároku. Jde o dovolenou za odpracované dny (jiný druh než dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část), která se nekrátí (je uvedeno v odpovědi).*

JUDr. Věra Hrouzková

<b>Obsah:</b> Vyplnění žádosti o příspěvek na bydlení k žádosti o porodné . . . . .	32
Problémy s peněžitou pomocí v mateřství z dohody	
o pracovní činnosti . . . . .	32

### **(25) Vyplnění žádosti o příspěvek na bydlení k žádosti o porodné**

*Jde nám o postup při vyplnění „Žádosti o sociální příplatek k žádosti o příspěvek na bydlení k žádosti o porodné“ – vyplnění příjmů ze závislé činnosti a funkční požitky. Je třeba doplnit příjmy za poslední uzavřené čtvrtletí (1. Q. 2011). Vyplňují se čisté, nebo hrubé příjmy? Zaměstnankyně má hrubou mzdu 8 000 Kč, ale slevu na dvě děti a podepsané prohlášení poplatníka, takže čistého má víc než činí hrubý příjem – 9 054 Kč.*

Příjmem se pro účely dávek státní sociální podpory rozumí čistá mzda. V případě, který uvádíte, je čistá mzda ve výši 9 054 Kč. Jde tedy o zdanitelný příjem snížený o pojistné a upravený o daň. Je-li daň pozitivní, zvýší se příjem. Obvykle je však daň negativní, která se od hrubé mzdy odečítá. Pozitivní daň se naopak přičítá.

### **(26) Problémy s peněžitou pomocí v mateřství z dohody o pracovní činnosti**

*Zaměstnankyně – lékařka má od 12. 9. 2008 se svým zaměstnavatelem – nemocnicí vedle pracovní smlouvy na HPP uzavřenou dohodu o pracovní činnosti, a protože po celou dobu trvání dohody překračoval její měsíční příjem 2 000 Kč, je stále účastníkem nemocenského pojištění z tohoto tzv. vedlejšího pracovního poměru. Z důvodu rizikového těhotenství byla od 29. 11. 2010 do nastoupení na mateřskou dovolenou v pracovní neschopnosti, dávky nemocenského pojištění jí byly poskytovány z obou pracovníprávních vztahů. Dne 27. 6. 2011 nastoupila na mateřskou dovolenou a požádala OSSZ o peněžitou pomoc v mateřství z dalšího pojistného vztahu se zaměstnavatelem z dohody o pracovní činnosti. OSSZ zaměstnankyni oznámila, že vzhledem k tomu, že v měsíci vzniku sociální události – nástupu na PPM v červnu 2011 – není zúčtován žádný započitatelný příjem (zaměstnankyně byla v pracovní neschopnosti), nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, neboť není účastna nemocenského pojištění z tohoto pojistného vztahu. Je postup OSSZ správný?*

OSSZ patrně dohodu o pracovní činnosti považovala za zaměstnání malého rozsahu, kde platí, že pokud vznikne sociální událost v měsíci, kdy zaměstnanec není pojištěn (dávka nemocenské však vznikla v měsíci, kdy bylo zúčtováno alespoň 2 000 Kč, a pojištěnec byl proto účasten nemocenského pojištění s nárokem na nemocenskou při dočasné pracovní neschopnosti), nevzniká mu nárok i na dávku PPM.

Podstata problému tedy spočívá v posouzení, jak byla DPČ přihlášena k nemocenskému pojištění a jak byla uzavřena. Je tudíž nutné prokázat okresní správě, že nejde o zaměstnání malého rozsahu. Problém bude též plynout z důvodu, že od 1. 1. 2009 platí zákon č. 187/2006 Sb., který nastavil nové podmínky pro posuzování účasti na pojištění. Zvláště u DPČ, které byly uzavřeny před 1. 1. 2009 a plynuly i po tomto datu, bylo nutné nově posoudit a správně přihlásit taková zaměstnání k účasti, neboť do 31. 12. 2008 se příjmy u DPČ posuzovaly podle zúčtovaného příjmu do 399 Kč a nad 399 Kč (tzv. charakter příležitostného zaměstnání).

*Ing. Růžena Klímová*

<b>Obsah:</b> Potvrzení o nevedení exekuce od nového zaměstnance . . . . .	32
Autorská práva a odvody ze sociálního a zdravotního pojištění . . .	32
Evidence na úřadu práce v jiném městě . . . . .	32

### (27) Potvrzení o nevedení exekuce od nového zaměstnance

***Je možné požadovat od nově přijímaného zaměstnance potvrzení o tom, že proti němu není vedena exekuce? V případě, že to zatají, je to důvod pro rozvázání pracovního poměru? Zkušební doba již uplynula.***

Zaměstnavatel je povinen zjistit od nového zaměstnance, zda je nařízena exekuce – viz ustanovení § 279 až § 301 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. Pokud tuto povinnost zaměstnavatel nesplní, je chyba na jeho straně. Pokud však zaměstnanec tuto závažnou informaci zatajil, je možné mu dát výtku. Nejde však o hrubé porušení pracovních povinností, ale jen o takové, za které by mohla být při opakované skutečnosti (třeba i jiné) dána výpověď. Současně by plátce mohl být vyzván oprávněným orgánem (exekutorem, soudem atd.) k vyjádření, proč nesráží, a mohla by mu být udělena pořádková pokuta. Pokud by k takové skutečnosti došlo, měla by být pokuta vymáhána na zaměstnanci, neboť způsobil neplnění povinností zaměstnavatele.

### (28) Autorská práva a odvody ze sociálního a zdravotního pojištění

***Jak je to s odvody sociálního a zdravotního pojištění z autorských práv? Od jaké částky za rok (měsíc) autor platí sociální a zdravotní pojištění za honorář, který obdrží od vydavatele – je honorář do 7 000 Kč osvobozen i od sociálního a zdravotního pojištění?***

Zde je nutné si uvědomit, že autorské honoráře jsou podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zdaněny u plátce za určitých podmínek, a to jde-li o příspěvky do novin a časopisů. Pak za předpokladu, že výše honoráře v měsíci nepřekročí částku 7 000 Kč, je povinen plátce uplatnit srážkovou daň ve výši 15 %. Příjemce žádné odvodové povinnosti v daném případě již nemá.

Pokud odměna překročí částku 7 000 Kč, plátce vyplatí odměnu v hrubém a příjemce je povinen zdanit příjem v rámci daňového přiznání. Z tohoto příjmu je pak povinen odvést i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Jde-li o ostatní autorské honoráře, kdy nejde o příspěvky do novin a časopisů (například při přednášce, při které lektor obdrží odměnu na základě autorského zákona), plátce vyplácí odměnu v hrubém, a to bez ohledu na výši odměny, a příjemce je povinen tento příjem zdanit v rámci daňového přiznání a současně odvést i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

*Ing. Růžena Klímová*

### (29) Evidence na úřadu práce v jiném městě

***Do Prahy za mnou přijel do nájemného bytu vnuk, který má jen základní vzdělání a těžko shání zaměstnání, vždy se to podaří jen krátkodobě. Na úřad práce se však nehlásí, protože má trvalé bydliště v jiném městě, kam nechce jet kvůli neshodám s rodiči. Jak postupovat?***

Postup je takový, že zaevidovat (podat žádost o zprostředkování zaměstnání) musí skutečně v místě trvalého bydliště, ale pak má možnost požádat o převedení evidence do Prahy. V Praze mu pak budeme shánět zaměstnání a případně zajistíme rekvalifikační kurz.

*Mgr. Eva Svěřčinová*

<b>Obsah:</b> Mateřská dovolená a čerpání dovolené . . . . .	29
Krácení stravného z důvodu zajištěného částečného bezplatného stravování . . . . .	31
Nástup na pracovní cestu není místem pracoviště nebo bydliště zaměstnance . . . . .	32
Týdenní pobyt v lázních pro zaměstnance . . . . .	32

**(30) Mateřská dovolená a čerpání dovolené**

*Zaměstnankyni skončí mateřská dovolená 14. 2. 2012, z roku 2011 jí zbývá 22 dnů dovolené. Předpokládá, že před skončením mateřské dovolené požádá zaměstnavatele o čerpání dovolené tak, aby tato dovolená na mateřskou dovolenou bezprostředně navazovala. V této souvislosti však potřebuje odpověď na řadu otázek. V jakém rozsahu bude moci takto dovolenou čerpat?*

*Druhou variantou je, že zaměstnankyně dovolenou po skončení mateřské dovolené čerpat nebude, ale požádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou do poloviny září 2012 a poté, po dohodě se zaměstnavatelem, bude konat práci pouze na poloviční pracovní úvazek.*

*O jaký rozsah dovolené se bude jednat v případě, že zaměstnankyně bude dovolenou z roku 2011 a 2012 čerpat v období od poloviny září až do prosince 2012 a jak se ve výši náhrady mzdy za dovolenou projeví poloviční úvazek? Přicházejí v úvahu i jiné varianty?*

Z dotazu nevyplývá, kolik dětí zaměstnankyně porodila, proto předpokládáme, že porodila jedno dítě a že na mateřskou dovolenou nastoupila dne 3. 8. 2011. Připomeňme si, že zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. V případě, že zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží mu dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

**Odpověď rozdělíme pro přehlednost na několik variant:**

**a) Zaměstnankyně bude čerpat dovolenou z roku 2011 a dovolenou za rok 2012 po skončení mateřské dovolené,** tj. od 15. 2. 2012, následně bude čerpat rodičovskou dovolenou. V této variantě budeme předpokládat, že zaměstnankyně v roce 2012 do zaměstnání již nenastoupí, resp. poté, co vyčerpá dovolenou z roku 2011 a za rok 2012, bude čerpat rodičovskou dovolenou.

Zaměstnankyně v tomto případě vyčerpá 22 dní dovolené z roku 2011, a to od 15. 2. 2012 do 15. 3. 2012 včetně. Mateřská dovolená se stejně jako

dovolená posuzuje jako odpracovaná doba, tudíž se bude jednat celkem o 54 odpracovaných dnů (32 dnů mateřské dovolené a 22 dnů dovolené z roku 2011). Za těchto 54 odpracovaných dnů zaměstnankyni vznikne právo na dovolenou za odpracované dny, a to v rozsahu dvou dvanáctin – při výměře dovolené 4 týdny se bude jednat o 3,5 dne, při výměře dovolené 5 týdnů se bude jednat o 4 dny. Zaměstnankyně bude tuto dovolenou čerpat v návaznosti na dovolenou z roku 2011.

- b)** Zaměstnankyně může svého zaměstnavatele požádat o čerpání dovolené nejenom za rok 2011, ale i za rok 2012, a to v rozsahu, který odpovídá jejímu předpokládanému nástupu do zaměstnání v polovině září 2012. V této variantě se za odpracovanou dobu bude započítávat mateřská dovolená v rozsahu 32 dnů, dovolená z roku 2011 v rozsahu 22 dnů, doba samotné dovolené a doba, kterou zaměstnankyně odpracuje od poloviny září do konce roku 2012. Za této situace zde bude předpoklad, že zaměstnankyně v roce 2012 odpracuje 60 dní.

Zaměstnavatel zde bude mít dvě možnosti, a to poskytnout zaměstnankyni pouze dovolenou, na kterou jí vznikne právo ke dni počátku čerpání dovolené, nebo jí poskytnout s ohledem na předpokládaný návrat do zaměstnání v polovině září 2012 dovolenou v rozsahu, na jaký jí ještě právo nevzniklo.

V této druhé variantě by se uplatnilo pravidlo, podle něhož zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. Záleží tak na zaměstnavateli, zda zaměstnankyni umožní po skončení mateřské dovolené čerpat dovolenou za rok 2012 pouze v rozsahu dvou dvanáctin dovolené za kalendářní rok, nebo v rozsahu celoročního práva na dovolenou.

- c)** V další variantě zaměstnankyně nepožádá zaměstnavatele o čerpání dovolené za rok 2011 tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou, a ihned od 15. 2. 2012 začne čerpat rodičovskou dovolenou. Do zaměstnání nastoupí například 17. 9. 2012 a od 19. 9. 2012 požádá o čerpání dovolené za rok 2011 i 2012.

Zaměstnankyně bude čerpat dovolenou z roku 2011 od 19. 9. do 19. 10. 2012 včetně (22 dnů). Rovněž v tomto případě se k tomuto datu bude jednat o 54 odpracovaných dnů, navíc zde bude předpoklad, že zaměstnankyně odpracuje za rok 2012 v kalendářním roce 60 dnů. Na rozdíl od varianty v bodě b) však dovolená za rok 2012 bude krácena pro neodpracovanou dobu z důvodu čerpání rodičovské dovolené, a to za prvních 100 zameškaných dnů o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných dnů rovněž o 1/12, tj. celkem o 3/12 za 148 dnů zameškaných (neodpracovaných) dnů.

Bude-li zaměstnankyně čerpat dovolenou v době, kdy bude konat práci v rámci kratšího pracovního úvazku, bude jí náležet náhrada mzdy odpovídající tomuto kratšímu úvazku. Uvedené se bude týkat i dovolené za rok 2011, byť právo na tuto dovolenou zaměstnankyni vzniklo v době, kdy konala práci na stanovenou týdenní pracovní dobu.

*Jarmila Malá*

**(31) Krácení stravného z důvodu zajištěného částečného bezplatného stravování**

*Prosím o objasnění dokladů za ubytování. Jde především o doklady, kde je ubytování a snídaně uvedena zvlášť – např. ubytování 700 Kč a snídaně 95 Kč. Podle výkladů ze školení bych měla u tohoto typu dokladu postupovat tak, že proplatím zaměstnanci ubytování ve výši 700 Kč a stravné nekrátím. Avšak ubytování objednávala kolegyně kolegovi včetně snídaně, kdy však nemůžeme vědět, že snídani na dokladu uvádějí zvlášť – snídani si tedy zaměstnanec neobjednával sám. Tím bych měla asi uznat 795 Kč a stravné krátit? U těchto typů dokladů vyjde krácení stravného pro zaměstnance výhodněji v zahraničí než v ČR. Podle zákoníku práce bychom měli použít případ, kdy to pro zaměstnance vyjde výhodněji? Nevím, zda se to vztahuje i na tyto případy. Nejlepší by bylo, kdybych se vůbec nemusela dívat na to, jak je napsaný doklad, a stravné krátit podle naší interní směrnice za každé uvedené jídlo o 25 %.*

Odpověď na předložený dotaz vyplývá z příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Podstata dotazu spočívá v krácení stravného z důvodu zajištěného částečného bezplatného stravování při pracovní cestě zaměstnance, konkrétně krácení stravného z důvodu zajištěné bezplatné snídaně. Řešení je shodné jak pro tuzemské, tak i zahraniční pracovní cesty.

Krácení tuzemského stravného upravuje § 163 odst. 2 zákoníku práce a zahraničního stravného obdobně jeho § 170 odst. 5. Zde je stanoveno, že bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu:

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,**
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,**
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.**

Pokud má zaměstnavatel krácení stravného stanovené vnitřní směrnici, pak stravné při splnění stanovených podmínek svým zaměstnancům krátit musí, protože vnitřní směrnice je pro všechny zaměstnance závazná.

Jestliže je zaměstnanec při pracovní cestě ubytován v ubytovacím zařízení, které „váže“ na ubytování i částečné stravování (nejčastěji snídani), pak to fakticky znamená, že zaměstnavatel v rámci výdaje za ubytování uhradí i toto stravování (nejčastěji tedy snídani) a pro zaměstnance to znamená, že má ze strany zaměstnavatele zajištěné částečné bezplatné stravování. Zaměstnavatel pak musí z tohoto důvodu krátit stravné, pokud má krácení upravené ve své vnitřní směrnici.

Nezáleží vůbec na tom, zda ubytovací zařízení na doklad nebo fakturu uvede, že byla poskytnuta snídaně či nikoliv (to je povinen sdělit zaměstnavateli zaměstnanec podle skutečnosti) a nebo zda uvede přímo přesně cenu za předmětnou snídani či nikoliv. I když je cena za jídlo uvedena, zaměstnavatel je povinen vždy stravné krátit o stanovená procenta (nikoliv podle ceny, tj. podle toho, jestli je cena jídla nižší nebo vyšší než stanovená procenta ze stravného určená ke krácení). Procenta pro krácení jsou stanovena zákonem,

a proto musí být vždy dodržena bez ohledu na skutečnou cenu jídla. Zákoník práce nestanoví nic o tom, že by při krácení stravného u zaměstnance bylo nutno posuzovat různá řešení – dotaz zřejmě mylně míří na § 163 odst. 4 zákoníku práce, ale to je něco jiného.

Z uvedeného vyplývá, že v daném případě je zaměstnavatel povinen postupovat tak, že uhradí plný výdaj za ubytování, tj. včetně snídaně, tedy celých 795 Kč a zaměstnanci bude krátit stravné za uhrazené jídlo – snídani (protože tato snídaně představuje pro zaměstnance zajištěné zaměstnavatelem částečné bezplatné stravování – zaměstnavatel snídani zaplatil v rámci ubytování) podle vnitřní směrnice – v daném případě, jak je uvedeno v dotaze – o 25 %.

### (32) Nástup na pracovní cestu není místem pracoviště nebo bydliště zaměstnance

***Můžeme jako místo nástupu na pracovní cestu použít zcela jiné místo, než je místo pracoviště nebo místo bydliště zaměstnance? Jde o místo, kde zaměstnanec tráví víkend a odtud odjel na pracovní cestu.***

Odpověď na předložený dotaz obsahuje § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V tomto ustanovení je jednoznačně stanoveno, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Z uvedeného jasně vyplývá, že místo nástupu i místo ukončení pracovní cesty zaměstnance, mimo jiného, určuje vždy výhradně sám zaměstnavatel. Ze samotné formulace je pak současně zřejmé, že uvedená místa může určit zaměstnavatel zaměstnanci při jeho vysílání na pracovní cestu kdekoliv na světě podle vlastního uvážení a potřeby každého jednotlivého případu. Je nepochybné, že to tedy může být i místo, kde zaměstnanec tráví víkend.

JUDr. Marie Salačová

### (33) Týdenní pobyt v lázních pro zaměstnance

***Jsem podnikatelem a zaměstnávám několik zaměstnanců. V letošním roce jsem jim i jejich rodinným příslušníkům poskytl zdarma týdenní relaxační pobyt v lázních. Mohu si tuto platbu uplatnit jako daňový výdaj? A jak je to u zaměstnanců?***

Příspěvek na relaxační ozdravný pobyt zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků v lázních není u zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem).

Pokud jste takový benefit svým zaměstnancům poskytl, pak do výše 20 000 Kč na jednotlivého zaměstnance, tj. včetně rodinných příslušníků, je u zaměstnance od daně z příjmů osvobozen. Vycházíme přitom z ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Z tohoto příjmu není ani povinen odvádět sociální a zdravotní pojištění.

Částky nad 20 000 Kč již zdanění u zaměstnance podléhají.

Ing. Miloš Kořínek

<b>Obsah:</b> Zdanění HPP a dohody u jednoho zaměstnavatele . . . . .	31
Dítě po měsíci ukončilo pomaturitní studium . . . . .	31
Zaměstnání jednatele v s. r. o. bez zaměstnanců . . . . .	31
Změna dopravního prostředku bez povolení zaměstnavatele . . . . .	32

**(34) Zdanění HPP a dohody u jednoho zaměstnavatele**

*Pracovnice pracuje na hlavní pracovní poměr jako prodavačka a kromě toho má uzavřenu dohodu o pracovní činnosti na úklid (3 000 Kč). Nyní s ní chceme uzavřít dohodu o provedení práce na jednorázové umytí oken (2 000 Kč). Je tato dohoda o pracovní činnosti přičtena k celkovým vypláceným částkám, tj. počítá se daň ze superhrubé mzdy a je nutné odvést sociální a zdravotní, nebo se tato DPP zdaní pouze srážkovou daní 15 %?*

Příjem se zdaňuje vždy v rámci jednoho plátce. Je tedy třeba započítat do zdanitelného příjmu příjmy z pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Pojistné se však odvede jen z PP a DPČ. Toto pojistné za zaměstnavatele zvýší zdanitelný příjem a získá se daňový základ, neboli tzv. brutace. Daňový základ se zaokrouhlí na 100 Kč nahoru a záloha daně činí 15 %.

**(35) Dítě po měsíci ukončilo pomaturitní studium**

*Zaměstnanec uplatňoval slevu na dani na studující dítě. Dítě v červnu 2011 odmaturovalo a začalo studovat na vyšší odborné škole, kde uhradilo školné. V měsíci říjnu 2011 studium ukončilo a školou bylo vráceno školné. Od kdy již zaměstnanec nebude uplatňovat měsíční slevu na dani z příjmů (na dítě) a jak zpracovat roční zúčtování daní?*

Především je nutné mít k dispozici potvrzení o studiu. Zaměstnavatel může uplatňovat daňové zvýhodnění, pokud poplatník předloží řádné potvrzení o studiu. Pokud rodič předložil potvrzení o studiu v průběhu měsíce září, kde je potvrzena doba studia ve školním roce 2011/2012, pak se sleva uplatní v měsíci září a též v měsíci říjnu, protože dítě zanechalo studia v průběhu měsíce října, jak se v dotazu píše.

Dítě bylo studentem vyšší odborné školy k 1. 10. 2011, a to je pro uplatnění daň. zvýhodnění podstatné. V dalších měsících již nárok nevzniká.

Pokud nebylo daňové zvýhodnění uplatněno v měsících červenci a srpnu (to by bylo možné uplatnit za předpokladu, že poplatník čestně prohlásil v měsíci červnu, že v prázdninových měsících dítě nebude pracovat vůbec nebo bude pracovat, ale zaměstnání nebude trvat po celý kalendářní měsíc červenec a srpen), pak se v rámci ročního zúčtování uplatní daňové zvýhodnění i za tyto dva měsíce (za červenec a srpen 2011).

**(36) Zaměstnání jednatele v s. r. o. bez zaměstnanců**

*Je možné, aby ve spol. s r. o., která má dva jednatele (zároveň jsou i společníky s podílem 2 x 50 %), mohli tito vykonávat práci ve „svém s. r. o.“, aniž by tam byli zaměstnání jako zaměstnanci na základě pracovní smlouvy na hl. pracovní poměr? Ani nechtějí dostávat měsíčně odměnu jednatele například 5 000 Kč, jen si chtějí v červnu na valné hromadě*

**rozdělit zisk a zaplatit z něj daň z příjmu fyzických osob. Bylo by to s. r. o., kde by nebyl ani jeden zaměstnanec, ale společnost by vykonávala výdělečnou činnost, respektive vykonávali by ji dva jednatelé. Myslíte, že by mohl být problém v tom, že by tam přišla nějaká kontrola a řekla například: „Jak to, že vykazujete prodej zboží a nemáte prodavače?“. Kdyby jednatelé neměli jiné zaměstnání, museli by si sami platit zdravotní pojištění?**

Možné to je, ale od 1. 1. 2012 jsou jednatelé povinně účastni nemocenského pojištění. Je tedy úplně jedno, jestli příjem mají jako jednatelé nebo jako zaměstnanci. Odvod zdravotního pojištění se odvádí již nyní, protože odměna jednatele je příjmem podle § 6 ZDP.

Pokud jde o dividendy (podíly ze zisku), ty jsou zatíženy srážkovou daní ve výši 15 %. Odvádí ji přímo plátce, tedy s. r. o., proto nelze tento příjem ve formě dividendy brát jako příjem fyzické osoby, která podniká, nejedná se tedy o příjem podle § 7 DZP, či o příjem podle § 6 ZDP.

Ing. Růžena Klímová

### (37) Změna dopravního prostředku bez povolení zaměstnavatele

**Zaměstnanci měli domluvenou tuzemskou pracovní cestu. Jako dopravní prostředek měli určený vlak a autobus. V den konání pracovní cesty ale vyměnili určený dopravní prostředek za osobní automobil (nebyl schválený). Můžeme proplatit jízdné v předpokládané částce jako za autobus a vlak, i když nemáme žádný doklad, jen ceny z www stránek? Nebo dokonce můžeme „proplatit automobil“?**

Odpověď na předložený dotaz vyplývá z příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Při řešení zmíněného problému je třeba vycházet z § 153 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého veškeré podmínky pracovních cest zaměstnanců při jejich vysílání na pracovní cesty určuje zaměstnavatel, a to v zásadě předem a písemně. Zaměstnanci nejsou oprávněni na takto určených podmínkách svých pracovních cest cokoliv svévolně měnit, a pokud tak učiní, všechny důsledky musí přiznat sami sobě. V daném případě, jak je v dotaze uvedeno, určil zaměstnavatel jako způsob dopravy zaměstnancům vlak a autobus. Jestliže tedy zaměstnanci při pracovní cestě sami bez vědomí zaměstnavatele změnili určený způsob dopravy, nenáleží jim žádná náhrada jízdního výdaje, i když pracovní cestu vykonali. Je tomu tak proto, že jednak zaměstnavatel nemůže nést odpovědnost za něco, co nerozhodl, a jednak proto, že pokud zaměstnanec chce při pracovní cestě použít osobní silniční motorové vozidlo, má možnost podle § 157 a § 158 zákoníku práce si toto dohodnout se zaměstnavatelem před zahájením pracovní cesty právě v rámci určených podmínek. Zaměstnanci však v daném případě této možnosti nevyužili.

Kdyby zaměstnanci při své pracovní cestě použili vlak a autobus, jak měli určené, museli by prokazovat jízdní výdaje jízdenkami, protože v § 157 odst. 1 zákoníku práce je jasně stanoveno, že náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši. Náhrada jízdních výdajů za užití osobního silničního motorového vozidla je upravena specificky.

JUDr. Marie Salačová