

Obsah: Ujednání o práci přesčas bez nároku na náhradu	31
Nepravidelná výpomoc a proplácení svátků	31

(1) Ujednání o práci přesčas bez nároku na náhradu

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem ujednání, že v jeho mzdě bylo přihlédnuto k případné práci přesčas a že mu za ni žádné mzdové nároky nenáleží. Pokud práce přesčas není takto honorována, vztahují se na ni zákonné limity?

Z definice přesčasové práce vyplývá, že prací přesčas se rozumí jak práce konaná pro zaměstnavatele na jeho příkaz, tak práce konaná s jeho souhlasem [§ 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce]. V případě, že si zaměstnavatel nepřeje, aby zaměstnanec konal práci přesčas, musí učinit taková opatření, aby zaměstnanec s výkonem práce nezačal, a pokud se tak již stalo, musí mu ji zakázat, popřípadě v jejím výkonu mu zabránit.

K tomu, aby se v daném případě jednalo o práci přesčas, je navíc zapotřebí, aby byla konána nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a musí být konána mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Zaměstnanci náleží za práci přesčas mzda a příplatek za práci přesčas, který činí nejméně 25 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se s ním může dohodnout, že mu za práci přesčas bude místo příplatku poskytnuto náhradní volno. I v tomto případě má zaměstnanec právo na mzdu za dobu výkonu práce přesčas, neboť i zde platí, že mzda je ekvivalentem poskytovaným zaměstnavatelem za vykonanou práci.

Pokud jde o vedoucího zaměstnance (srov. § 11 odst. 4 ZP), pak s tímto zaměstnancem lze sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. V takovém případě za ni nenáleží mzda, příplatek ani náhradní volno. Přihlédnout k případné práci přesčas je možné pouze v rámci limitu práce přesčas, kterou zaměstnavatel může nařídit, tj. do 150 hodin ročně. Koná-li vedoucí zaměstnanec práci přesčas nad rozsah, k němuž bylo v rámci smluvního ujednání přihlédnuto, náleží mu za ni mzdová práva přinejmenším v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. Rovněž na tohoto zaměstnance se vztahuje celkový možný rozsah práce přesčas, který nesmí činit více než v průměru 8 hodin týdně za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích s tím, že jenom kolektivní smlouva může toto vyrovnávací období vymezit až na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(2) Nepravidelná výpomoc a proplácení svátků

Zaměstnáváme prodejce, který zajišťuje práci podle potřeb naší firmy v rámci nepravidelné výpomoci. Je s ním dohodnuto, že bude pracovat 15 dní v měsíci, a ty si sám určí. Pracuje-li uvedeným způsobem, má nárok na proplácení svátků, případně za jakých podmínek?

Zaměstnavatel je povinen sjednat se zaměstnancem v pracovní smlouvě především stanovené podstatné náležitosti – druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce, zároveň s ním může sjednat i další ujednání, na nichž se oba účastníci dohodnou. Dohodne-li se zaměstnancem ujednání, podle něhož je přijímán na nepravidelnou výpomoc podle potřeb zaměstna-

vatele, takové ujednání je neplatné pro rozpor se zákonem. Otázka výkonu práce „nepravidelně“ má vazbu na

- kratší pracovní dobou, kterou zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat nebo mu ji povolit, nebo
- okolnost, že zaměstnavatel zřejmě nebude zaměstnanci přidělovat práci v rámci stanovené týdenní pracovní doby (nebude-li pracovní úvazek sjednán jako kratší), čímž půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce – viz dále.

Dokládá to rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě čj. 16 Co 160/2001, v němž se uvádí: *„Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne v pracovní smlouvě na další podmínce dle § 29 odst. 2 zákoníku práce, a to, že jde o ‚nepravidelnou výpomoc dle potřeb firmy‘, je tato podmínka v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouva je ve smyslu § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce pro rozpor s obsahem a účelem zákona v této části neplatná. Pokud za trvání pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci v rozporu s § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepřiděluje práci s odkazem na toto ujednání v pracovní smlouvě, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 130 odst. 1 zákoníku práce a zaměstnanec má právo na náhradu mzdy.“*

Je-li se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba, rovněž v tomto případě je třeba rozhodnout, zda jde o pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně či nerovnoměrně. Bez ohledu na to, jakým způsobem je pracovní doba rozvržena, povinností zaměstnavatele je stanovit harmonogram pracovních směn tak, aby rozsahem odpovídal buď stanovené týdenní pracovní době, nebo kratší pracovní době, jež byla se zaměstnancem sjednána nebo mu byla na jeho žádost povolena.

Stranou ponecháváme práci konanou v rámci uplatněného konta pracovní doby. Bez tohoto harmonogramu nelze posoudit, zda jsou naplněny i další instituty (např. zda se jedná o práci přesčas, která je definována jako práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, jež vyplývá z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a zároveň konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn). S ohledem na uvedené nelze v žádném případě akceptovat skutečnost, že si zaměstnanec sám určuje dny, v nichž bude pracovat. Tento postup by byl možný pouze podle § 317 ZP, tedy u tzv. domácích zaměstnanců. Jde o zaměstnance zaměstnavatele, který nepracuje na jeho pracovišti, ale dle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.

Ze stanovení harmonogramu pracovních směn (viz výše) pak vyplývá posouzení mzdových práv za práci konanou ve svátek. Byla-li práce v rámci harmonogramu směn konána i ve svátek, zaměstnanci za ni náležejí mzdová práva přinejmenším v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. Pokud zaměstnanec konal práci ve svátek, aniž se jednalo o naplánovanou pracovní směnu, jde také o práci konanou ve svátek, avšak při naplnění všech dalších znaků se může jednat i o práci přesčas, tudíž zaměstnanci náležejí mzdová práva z obou těchto titulů.

(Ve výše citovaném soudním rozhodnutí je citována právní úprava účinná do 31. 12. 2006, s účinností nového zákoníku práce jsou obecné požadavky na platnost právních úkonů upraveny občanským zákoníkem.)

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Náhrada mzdy za svátky v době pracovní neschopnosti	31
Zdanění příjmu z prodeje bytu	31
Zdanění náhrady mzdy	32

(3) Náhrada mzdy za svátky v době pracovní neschopnosti

Podle § 192 zákoníku práce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti přísluší náhrada mzdy (platu, odměny z dohod o pracovní činnosti), a to za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí.

Dále § 194 zákoníku práce říká, že tato náhrada přísluší i zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti za podmínek stanovených v § 192 a § 193. Pro tyto účely musí zaměstnavatel též rozvrhnout pracovní dobu do směn zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti.

Přísluší náhrada mzdy podle § 192 zákoníku zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti i za svátky?

Obecně platí, že zaměstnavatel není povinen pro práci konanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce) rozvrhnout pracovní dobu (§ 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Jak je uvedeno v dotazu, u dohody o pracovní činnosti náleží zaměstnanci náhrada odměny při dočasné pracovní neschopnosti za podmínek ust. § 192 a § 193 zákoníku práce s tím, že pro účely poskytování této náhrady je zaměstnavatel povinen předem určit rozvržení týdenní pracovní doby do směn.

Jde tedy o dvě odlišné záležitosti:

- a) pro výkon dohodnuté činnosti zaměstnavatel není povinen rozvrhnout pracovní dobu do směn, a pokud tak skutečně neučiní, pak
- b) pro účely poskytování náhrady odměny při dočasné pracovní neschopnosti je tato náhrada poskytována za dny, které zaměstnavatel (fiktivně) určil pro zaměstnance jako dny pracovní (§ 194 zákoníku práce).

Zda je do rozvrhu pracovních směn pro skutečný výkon práce [ad bod a)], nebo do „fiktivního“ rozvržení pracovní doby do směn pro účely poskytování náhrady odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti [ad bod b)] zahrnut rovněž den svátku, záleží na zaměstnavateli, který může rozhodnout, že je svátek pro zaměstnance dnem pracovním, ale také, že tomu tak není.

JUDr. Věra Hrouzková

(4) Zdanění příjmu z prodeje bytu

V roce 2008 nám s manželkou převedli družstevní byt do osobního vlastnictví. V bytě předtím bydlela více než tři roky manželka, já rok a půl. Koncem roku jsme se přestěhovali a byt prodali. Máme povinnost příjem z prodeje bytu zdanit?

Odpověď na váš dotaz nalezneme v zákoně o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 4 odst. 1 písm. a) ZDP jsou od daně z příjmů osvobozeny příjmy z prodeje rodinného domu, bytu, včetně podílu na společných částech domu nebo spoluvlastnického podílu, včetně souvisejícího pozemku, pokud v něm prodávající měl bydliště nejméně po dobu dvou let bezprostředně před prodejem.

Obdobně se postupuje také u příjmů z prodeje rodinného domu, bytu, včetně podílu na společných částech domu nebo spoluvlastnického podílu, včetně souvisejícího pozemku, pokud v něm prodávající měl bydliště bezprostředně před prodejem po dobu kratší dvou let, a použije-li získané prostředky na uspokojení bytové potřeby.

Pro osvobození příjmů plynoucích manželům z jejich společného jmění postačí, aby podmínky pro jeho osvobození splnil jen jeden z manželů, pokud majetek, kterého se osvobození týká, není nebo nebyl zařazen do obchodního majetku jednoho z manželů.

Osvobození se nevztahuje na příjmy z prodeje tohoto bytu nebo domu, pokud je nebo byl zahrnut do obchodního majetku pro výkon podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, a to do dvou let od jeho vyřazení z obchodního majetku.

Osvobození se dále nevztahuje na příjmy, které plynou poplatníkovi z budoucího prodeje rodinného domu, bytu, včetně podílu na společných částech domu nebo spoluvlastnického podílu na tomto majetku, včetně souvisejícího pozemku, uskutečněného v době do dvou let od nabytí, a z budoucího prodeje rodinného domu, bytu, včetně podílu na společných částech domu nebo spoluvlastnického podílu na tomto majetku, včetně souvisejících pozemků, uskutečněného v době do dvou let od jeho vyřazení z obchodního majetku, i když kupní smlouva bude uzavřena až po dvou letech od nabytí, nebo po dvou letech od vyřazení z obchodního majetku.

Z vašeho dotazu vyplývá, že jste před prodejem měli byt ve společném jmění manželů. Vaše manželka přitom v bytě bydlela více než dva roky před prodejem, a tak se na příjem z prodeje bytu výše uvedené osvobození vztahuje. Vycházíme přitom z toho, že pro osvobození příjmů, které získají manželé ze společného jmění, je postačující, aby podmínky pro osvobození splnil alespoň jeden z nich.

(5) Zdanění náhrady mzdy

Od letošního roku máme povinnost vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy za prvních 14 dnů v případě jejich onemocnění. Jak tuto mzdu zaměstnancům zdaňovat?

Z ustanovení § 6 odst. 9 písm. s) zákona o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že od daně z příjmů jsou osvobozeny příjmy získané ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů (např. § 192 až § 194 zákoníku práce), do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovníprávní vztahy (§ 192 odst. 2 zákoníku práce).

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Nárok na dovolenou po skončení rodičovské dovolené	30
Forma výpovědi	31
Důchodce a dohoda o pracovní činnosti	32

(6) Nárok na dovolenou po skončení rodičovské dovolené

Zaměstnankyně nepožádala o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené. V květnu 2009 ukončí rodičovskou dovolenou (dítě bude mít 3. 5. 2009 tři roky) a nastoupí zpět do naší firmy. Může i po skončení rodičovské dovolené požádat o dovolenou, o kterou nepožádala?

Při uvedeném zadání se dítě narodilo 3. 5. 2006 a budeme-li předpokládat, že se narodilo přibližně v určeném pravděpodobném dni porodu, pak zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou někdy mezi 8. až 22. 3. 2006. Vzhledem k tomu, že se mateřská dovolená posuzuje jako odpracovaná doba, zaměstnankyni za rok 2006 vzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok (při současném splnění podmínky trvání pracovního poměru po celý rok 2006), neboť splnila podmínku odpracování alespoň 60 pracovních směn. Tato dovolená však mohla být event. krácena pro neodpracovanou dobu za období od 1. 1. 2006 do nástupu na mateřskou dovolenou, například pro dočasnou pracovní neschopnost.

Takto se dovolená krátí za prvních 100 zameškaných dnů o jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu. Pokud by zaměstnankyně o tuto dovolenou požádala zaměstnavatele tak, aby na mateřskou dovolenou bezprostředně navazovala, zaměstnavatel by byl povinen této její žádosti vyhovět.

Platí, že zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr trval celý kalendářní rok a má-li alespoň na čtyři týdny dovolené právo. Brání-li zaměstnavateli v určení čerpání dovolené vyjmenované překážky v práci, mj. rodičovská dovolená, zaměstnavatel je povinen určit čerpání dovolené v rozsahu čtyř „povinných“ týdnů do konce příštího roku – zde do konce 2007. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyni bránila v nástupu na dovolenou ze zákona (prvním pracovním dnem následujícím po datu 31. 10.) do rozsahu uvedených čtyř týdnů překážka v práci spočívající v rodičovské dovolené a že je nutné její práva posuzovat podle právní úpravy účinné v daném období, dovolená do rozsahu čtyř týdnů jí propadla.

V případě, že se event. jednalo o dovolenou nad uvedeně čtyři týdny, tato dovolená mohla být s písemným souhlasem zaměstnankyně převedena do dalšího roku, nebo z důvodu, že ji zaměstnankyně nemohla vyčerpat do konce příštího roku (2007), mohla jí být za ni poskytnuta náhrada mzdy.

Za rok 2008 zaměstnankyni právo na dovolenou nevzniklo z důvodu, že v tomto roce se jí nezapočítává žádná odpracovaná doba.

Pokud jde o rok 2009, pak bude záležet na tom, zda zaměstnankyně v tomto roce odpracuje alespoň 60 pracovních směn s tím, že rodičovská dovolená se jako odpracovaná doba neposuzuje. V případě, že se tak stane, tato dovolená bude krácena o dobu rodičovské dovolené podle výše zmíněných pravidel,

tj. za prvních 100 zameškaných dnů o jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok a za každých dalších 21 zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

V případě, že zaměstnankyně o dovolenou požádá po skončení rodičovské dovolené, bude záležet na zaměstnavateli, zda její žádosti vyhoví, navíc může být uplatněno pravidlo, podle kterého zaměstnavatel může určit dobu čerpání dovolené ještě před tím, než zaměstnanci vznikne právo na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že mu toto právo vznikne do konce kalendářního roku nebo do skončení pracovního poměru.

Z uvedeného tudíž vyplývá, že zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené o dovolenou požádat může s těmito podmínkami:

- bude se jednat o dovolenou z roku 2009, nikoliv o dovolenou, o kterou mohla požádat tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou,
- zaměstnavatel nebude povinen žádosti o čerpání dovolené vyhovět,
- dovolená bude krácena o dobu, kterou zaměstnankyně zameškala z důvodu čerpání rodičovské dovolené.

Pro úplnost uvádím, že podle právního stavu účinného od 1. 1. 2008 platí, že pokud zaměstnavatel nemůže určit dovolenou do rozsahu čtyř „povinných“ týdnů dovolené z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené (takto by příštím rokem musel být rok 2008 a některý další následující, nikoliv rok 2007, jako je tomu dáno v tomto případě).

(7) Forma výpovědi

Potřebuji si ujasnit některé postupy, zmíněné v PSK č. 2/2009 v příspěvku „Finanční krize: možnosti zaměstnavatele, nemá-li pro zaměstnance práci“ k bodu č. 5 na str. 3 – Zaměstnavatel rozhodne o organizační změně, kde se praví, že ... „Jak vyplývá z judikatury, rozhodnutí o organizační změně nemusí být v písemné formě, ani nemusí být u zaměstnavatele vyhlášeno“. Společnost je v insolvenčním řízení, je vyhlášen úpadek, organizace není zrušena, není v likvidaci, v jakém případě tedy může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď bez toho, aniž by byla v písemné formě?

Bylo-li v předmětném článku zmíněno, že rozhodnutí o organizační změně s odvoláním na judikaturu nemusí být učiněno v písemné formě, ani nemusí být „vyhlášeno“, pak se jedná o rozhodnutí Vrchního soudu v Praze spis. zn. 6 Cdo 69/94, v jehož právní větě se dále uvádí, že zaměstnanec se může o rozhodnutí zaměstnavatele o provedené organizační změně dovědět až z textu samotné výpovědi. Je pochopitelné, že toto rozhodnutí musí být vydáno před tím, než je výpověď z pracovního poměru zaměstnanci doručena.

Významnou roli hraje i skutečnost, k jakému datu zaměstnavatel stanoví účinnost organizační změny. Za optimální je považován stav, aby zaměstnavatel až do uplynutí výpovědní doby mohl plnit svoji zákonnou povinnost přidělovat zaměstnanci práci odpovídající sjednanému druhu práce. V případě, že je účinnost organizační změny stanovena na datum, které předchází uplynutí výpovědní doby, je do jejího skončení dána překážka v práci na straně zaměstnavatele, při níž má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu. Na straně druhé je zapotřebí respektovat, že mezi účinností organizační změny a uplynutím výpovědní doby nemůže spočívat časová prodleva, neboť jinak by

nebyla dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně a důvodem pro výpověď z pracovního poměru.

I když bylo s odkazem na judikaturu zmíněno, že zákonným požadavkem na platnost rozhodnutí o organizační změně není jeho písemná forma, je možné a vhodné ji s ohledem na požadavek právní jistoty v pracovněprávních vztazích doporučit, a to z důvodu, že podkladem pro výpověď z pracovního poměru je meritorní rozhodnutí zaměstnavatele učiněné před tím, než výpověď byla zaměstnanci doručena. I v případě, že zaměstnavatel neučiní rozhodnutí o organizační změně v písemné formě, nelze zřejmě hovořit o tom, že dává zaměstnanci výpověď z pracovního poměru „jen tak“, neboť v případě soudního sporu bude muset počítat s tím, že bude na něm, aby existenci svého rozhodnutí prokázal jiným způsobem.

V reakci na příspěvek je dále zmíněna výpověď z důvodu, že se ruší zaměstnavatel nebo jeho část. Lze mít za to, že zaměstnavatel právě u těchto svých zásadních rozhodnutí zřejmě písemnou formu zachová, avšak pokud se tak nestane, neznamená to, že se neuplatní ust. § 54 písm. a) zákoníku práce, podle něhož platí, že zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď podle § 52 písm. a) a b).

V příspěvku bylo výše citované rozhodnutí Vrchního soudu zmíněno víceméně v zájmu zaměstnavatele, který při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru může odmítnout negativní reakce zaměstnance v tom směru, že nebyl s rozhodnutím zaměstnavatele seznámen apod.

Tazatelka se v reakci na příspěvek zřejmě zmiňuje o konkrétním případě, kdy soud vyhlásil, že firma je v úpadku. Uvedená problematika je upravena zákonem č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů. Soudní rozhodnutí o úpadku mohlo být spojeno s rozhodnutím o jeho řešení (o konkursu, reorganizaci nebo oddlužení), byly-li pro některé z těchto rozhodnutí splněny zákonné podmínky, nebo nemuselo být spojeno s jinými rozhodnutími, a ta budou soudem za splnění zákonem stanoveným podmínek a lhůtách učiněna později.

Pokud by mělo být rozhodnuto o organizační změně s dopadem do pracovněprávních vztahů, pak toto rozhodnutí náleží insolvenčnímu správci, který je může učinit kdykoliv po zjištění a prohlášení úpadku. Na otázku, kdy po vyhlášení úpadku může být zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, je tak třeba odpovědět, že tomu tak může být poté, kdy insolvenční správce rozhodne o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (k formě tohoto rozhodnutí – viz výše).

(8) Důchodce a dohoda o pracovní činnosti

Může být dohoda o pracovní činnosti uzavřena rovněž na dobu neurčitou? Pokud takový postup možný je, jak postupovat ve vztahu k poživatelům starobního důchodu?

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá na dobu určitou i neurčitou. V případě poživatele starobního důchodu je však nutné respektovat požadavek ust. § 37 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, na její uzavření na dobu určitou, a to na dobu nejvýše jednoho roku.

Není-li tato podmínka splněna, poživatel starobního důchodu ztrácí nárok na výplatu tohoto důchodu.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Prodloužená výměra dovolené	30
Změna vnitřní organizační struktury a důvod k výpovědi	30
Zkušební doba a odstupné	30
Dar invalidní dceři a roční zúčtování daně	31
Příjmy zúčtované po skončení zaměstnání	32

(9) Prodloužená výměra dovolené

Je možné se zaměstnancem sjednat prodlouženou výměru dovolené v pracovní (nebo manažerské) smlouvě a nahradit tak informaci vyžadovanou ust. § 37 odst. 1 zákoníku práce?

Nejde-li o zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v ust. § 109 odst. 3 a pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol, zákoník práce stanoví výměru dovolené v délce nejméně čtyř týdnů. Zaměstnavatel se může od této právní úpravy odchýlit, a to ve smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. V úvahu tak přichází i pracovní smlouva, popřípadě smlouva v praxi běžně nazývaná jako manažerská.

(10) Změna vnitřní organizační struktury a důvod k výpovědi

Zaměstnavatel dělí svoji vnitřní organizační strukturu na organizační jednotky, kterými jsou filiálky. Ke dni 1. 4. 2009 bylo rozhodnuto, že některé činnosti dosud zabezpečované na filiálkách budou centralizovány na ředitelství firmy. Pro zaměstnance, kteří tyto činnosti dosud vykonávali, se v podstatě nic nezměnilo – jde o tentýž druh práce a totéž místo jejího výkonu, přesto však někteří z nich odmítli podepsat dohodu o změně pracovní smlouvy, podle níž se stávají zaměstnanci ředitelství. Je tato okolnost výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce?

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce spočívá v nadbytečnosti zaměstnance, k níž dochází v důsledku organizační změny provedené zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nemá možnost v takovém případě zaměstnávat zaměstnance podle pracovní smlouvy např. z důvodu, že snížil počet svých zaměstnanců, protože druh práce sjednaný v pracovní smlouvě odpadl apod. Jde-li však o organizační změny, v jejichž důsledku se pro zaměstnance nemění ani druh práce ani místo výkonu práce, tento se pro zaměstnavatele nestává nadbytečným a není dán výpovědní důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnanec má pracovní poměr sjednán se zaměstnavatelem (právníckou nebo fyzickou osobou), nikoliv s její organizační složkou (zde filiálkou). Z tohoto důvodu není třeba se zaměstnanci sjednávat dohody o změně pracovní smlouvy, avšak pouze je o změně podřízenosti vhodným způsobem informovat.

(11) Zkušební doba a odstupné

U zaměstnavatele dochází k rozsáhlým organizačním změnám, které spočívají v rušení některých činností a tím i ke snižování počtu zaměstnanců. Nadbytečnost se týká i některých zaměstnanců, kteří jsou dosud ve zkušební době. Náleží odstupné i jim?

Právo na odstupné má zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku [zde přichází v úvahu § 52 písm. c)], nebo dohodou uzavřenou z těchto důvodů. V případě, že zaměstnavatel bude rušit pracovní poměry zaměstnanců, jimž dosud běží zkušební doba, byť důvodem tohoto jeho rozhodnutí bude nadbytečnost zaměstnanců, odstupné jim náležet nebude.

JUDr. Věra Hrouzková

(12) Dar invalidní dceři a roční zúčtování daně

Otec při žádosti o roční zúčtování u zaměstnavatele uplatnil dar dceři, která je plnoletá a je poživatelkou invalidního důchodu. Otec předložil „Potvrzení příjemce daru“, hodnotu daru 40 000 Kč (splňuje podmínku více než 2 % a max. 10 % základu daně) a jako účel uvedl majetek umožňující vzdělávání a zařazení do zaměstnání. Má zaměstnavatel právo a povinnost zjišťovat, o jaký majetek jde – například, zda jde o počítač, nábytek k počítači či malý motocykl, který však není upraven pro invalidu?

V souladu s ustanovením § 15 ZDP lze uplatnit snížení ročního daňového základu v případě daru fyzickým osobám s bydlištěm na území ČR, které jsou poživateli částečného nebo plného invalidního důchodu, jedná-li se o **majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání**.

V každém případě musí být vždy prokázáno, že se o takový **majetek** opravdu jedná. Zaměstnavateli lze doporučit, aby poplatník předložil **doklad o nákupu takového předmětu**. Z příslušného ustanovení zákona dále vyplývá, že příjemce tohoto druhu daru není zaměstnán (očekává se zařazení do zaměstnání), **je tedy nezaměstnaný**, což by měl také poplatník doložit nebo čestně prohlásit.

Pokud se týká druhu majetku, který splňuje dikci zákona, lze namátkou uvést, že mezi takové předměty bude patřit osobní **počítač, který je nyní u většiny profesí nezbytnou pracovní pomůckou pro zařazení nezaměstnané osoby do zaměstnání**. Přídavným zařízením k počítači může být tiskárna, případně i toner. Nábytek (stůl, židle, lampa atd.) podle našeho názoru není majetkem, který usnadňuje získání vzdělání, ale jde o předmět obecně určený k vybavení místnosti. Stejně tak nelze považovat za relevantní majetek prostředky sdělovací a spojovací techniky jako rádio, televize, video, telefon atd., ačkoliv u neslyšících a nevidomých invalidních občanů by tyto předměty s největší pravděpodobností splňovaly podmínky zákona.

Je asi zbytečné uvažovat o jízdním kolu a motocyklu, neboť si lze jen těžko představit, jak takový majetek usnadňuje vzdělání a zařazení do zaměstnání. Obě podmínky (usnadňovat vzdělání a usnadňovat zařazení do zaměstnání) musí být splněny současně, poněvadž v příslušném ustanovení zákona je mezi oběma podmínkami uvedena souřadná spojka „a“.

Budeme-li se držet znění zákona, pak úhrada rekvalifikačního kurzu nebo jazykového kurzu není majetkem, ačkoliv rekvalifikační nebo jazykový kurz slouží ke zvýšení kvalifikace a vzdělání a zvyšuje tak možnost získat nové zaměstnání. Majetkem jsou věci a předměty. Jistě by sem patřila odborná literatura, z níž by nezaměstnaný čerpal znalosti pro nové zaměstnání.

Aby nebylo pochyb při daňové kontrole, měl by obdarovaný v potvrzení o přijetí daru uvést hodnotu daru, předmět daru, účel, na který byl dar poskytnut a datum darování. Právě proto, aby nedocházelo ke zneužití této daňové výhody, je třeba velmi citlivě zkoumat, jsou-li všechny zákonné podmínky splněny.

V případě, že by zaměstnavatel nemohl věrohodně obhájit oprávněnost uplatněné daňové výhody, lze doporučit, aby si poplatník podal daňové přiznání. Stížnost poplatníka na plátce příjmu, že odmítl dar uplatnit, by v takovém případě byla neoprávněná.

Výše uvedené posuzování daru jako majetku usnadňujícího invalidním osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání je v současné době mým názorem, který nevylučuje jiný pohled daňových specialistů na tuto otázku.

(13) Příjmy zúčtované po skončení zaměstnání

K 31. 12. 2008 ukončil zaměstnanec pracovní poměr dohodou s dvouměsíčním odstupným, které mu podle dohody mělo být vyplaceno ve dvou měsíčních splátkách. Odstupné v plné výši bylo zúčtováno ve mzdě za prosinec 2008 a byla z něj i odvedena daň i pojistné. Celá mzda plus 1. poměrná splátka odstupného byly vyplaceny do 31. 1. 2009, druhá poměrná část odstupného byla vyplacena po 31. 1. 2009. Co mělo či má správně obsahovat Potvrzení o zdanitelných příjmech?

Především je nutné mít na zřeteli, že jde o dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která spočívá v tom, že odstupné bude vyplaceno ve dvou měsíčních splátkách. Dovolujeme si upozornit, že podle § 67 zákoníku práce činí odstupné nejméně trojnásobek průměrného výdělku, dochází-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Při výplatě odstupného se zaměstnavatel měl řídit dohodou a postupovat takto:

Za měsíc prosinec 2008 měl zúčtovat mzdu za prosinec a jednu splátku odstupného. Ze zúčtovaného příjmu mělo být odvedeno pojistné a záloha daně. (Pokud by se jednalo o odstupné podle § 67 zákoníku práce, neodvádělo by se z odstupného pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení). Vzhledem k tomu, že vyplacený příjem byl uskutečněn do 31. 1. 2009, šlo o příjem roku 2008, který se měl objevit v „Potvrzení o zdanitelných příjmech za rok 2008.“

Druhá část odstupného byla podle dohody vyplacena (rozumí se i zúčtována) v následujícím měsíci, tj. v lednu 2009. Znamená to, že v „Potvrzení o zdanitelných příjmech za rok 2009“ se uvede zúčtovaný příjem (další část odstupného) za měsíc leden, pokud výše tohoto příjmu bude činit více než 5 000 Kč. V případě příjmu do 5 000 Kč by se uplatnila srážková daň.

Situaci, která je výše uvedena, nelze zahrnout pod případ „doplátky příjmů podle § 5 odst. 4 zákona zúčtovaných v minulých zdaňovacích obdobích“.

V daném případě jde o příjmy zúčtované po skončení zaměstnání. **Tyto případy jsou zcela běžné při poskytování peněžitého vyrovnání v případě konkurenční doložky podle § 310 zákoníku práce, nebo v případě výplaty odstupného, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na pozdější splatnosti odstupného.**

Ing. Růžena Klímová

Obsah:	Zaměstnanec přestal splňovat předpoklady pro výkon práce	31
	Návštěvy zdravotnického zařízení	31
	Noční práce	32

(14) Zaměstnanec přestal splňovat předpoklady pro výkon práce

Jsem zaměstnán jako řidič z povolání. Nyní mi byl zadržen řidičský průkaz. Podle zaměstnavatele bych mohl být převeden na jinou práci jen na dobu 30 dnů. Jak může zaměstnavatel řešit vzniklou situaci po této době?

Ve vztahu k výkonu práce se rozlišují předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy, a požadavky, které stanoví zaměstnavatel. Řidičské oprávnění je pro zaměstnance, s nímž bylo řízení motorového vozidla sjednáno jako druh práce, předpokladem stanoveným právním předpisem. Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy nebo nesplňuje-li bez zavinení zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, jde o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) ZP.

Jedním z případů fakultativního převedení zaměstnance na jinou práci je skutečnost, že zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednaného druhu práce, avšak v tomto případě platí omezení, které je zmíněno v dotazu, a to celkový rozsah převedení z tohoto důvodu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Za dané situace má zaměstnavatel v podstatě dvě základní možnosti, a to rozhodnout se se zaměstnancem na jiném druhu práce, než je řidič z povolání, případně dát tomuto zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) ZP a po doručení této výpovědi jej do skončení pracovního poměru (do uplynutí výpovědní doby) převést na jinou práci (v tomto případě zmiňovaný limit 30 pracovních dnů v kalendářním roce neplatí).

(15) Návštěvy zdravotnického zařízení

Může kolektivní smlouva stanovit paušální dobu návštěvy zdravotnického zařízení?

Ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení je jednou z tzv. důležitých osobních překážek v práci, při níž zaměstnanci náleží pracovní volno v rozsahu a za podmínek stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci. Toto pracovní volno se poskytuje s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu za podmínky, že ošetření nebo vyšetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance. Další podmínkou poskytnutí tohoto pracovního volna je skutečnost, že ošetření či vyšetření bylo provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout. Maximální doba tohoto pracovního volna není stanovena, vždy se však musí jednat o dobu na cestu do zdravotnického zařízení a zpět, o dobu čekání, dobu samotného ošetření či vyšetření, popřípadě o dobu, která následuje po ošetření či vyšetření zaměstnance, která je nutná k odeznění případné pozámkové reakce.

V případě, že zaměstnanec navštíví jiné než nejbližší zdravotnické zařízení, které je ve smluvním vztahu k jím zvolené zdravotní pojišťovně, náleží mu náhrada mzdy (platu) za dobu, která odpovídá návštěvě zdravotnického zaří-

zení, které je nejbližší jeho bydlišti nebo pracovišti. Pokud zaměstnanec navštíví zdravotnické zařízení, které není ve smluvním vztahu k jím zvolené zdravotní pojišťovně, jde rovněž o překážku v práci na jeho straně, ale takovou, kterou obecně závazná právní úprava nezná. Zaměstnavatel nemá možnost v kolektivní smlouvě, ani ve vnitřním předpisu (například v pracovním řádu) stanovit jednotnou dobu, po kterou se zaměstnanci poskytuje za účelem ošetření nebo vyšetření ve zdravotnickém zařízení pracovní volno, případně jaká část pracovní směny je mu z tohoto důvodu omluvena. Zaměstnavatel vždy musí vycházet z konkrétních podmínek, přičemž nelze vyloučit, že tuto „nezbytnou dobu“ bude představovat i celá pracovní směna zaměstnance.

(16) Noční práce

Připravujeme změnu podnikatelské činnosti, která s sebou mj. přinese nutnost nově rozvrhnout pracovní dobu. Některým zaměstnancům bude třeba stanovit rozvrh pracovních směn tak, že budou pracovat v noci. Jaké povinnosti nám v souvislosti s touto změnou vyvstanou?

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Noční práce je definována jako práce konaná v době mezi 22 a 6 hodinou; zaměstnancem pracujícím v noci se pak rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím v noci řadu povinností, na straně druhé tyto zaměstnanci požívají v pracovněprávních vztazích určité ochrany – viz dále.

Je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem zařízení závodní preventivní péče, a to před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, a kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá.

Zaměstnanec pracující v noci je chráněn tím, že

- zaměstnavatel je povinen, je-li zaměstnanec uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nezpůsobilým pro noční práci, převést jej na jinou práci [§ 41 odst. 1 písm. f) ZP],
- platí zákaz výpovědi zaměstnanci v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku zařízení závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci,
- zaměstnavatel je povinen vybavit pracoviště, na kterém se pracuje v noci, prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc,
- zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance pracující v noci zajišťovat přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení.

Noční práce je zakázána mladistvým zaměstnancům. Podmínky, za nichž mladiství zaměstnanci mohou výjimečně konat práci v noční době, stanoví § 245 odst. 1 zákoníku práce. Pokud jde o těhotné ženy, zaměstnankyně, které kojí nebo zaměstnankyně do devátého měsíce po porodu, zde zákaz noční práce neplatí, avšak v případě, že taková zaměstnankyně pracující v noci požádá o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Dohady o podpisu dohody o odpovědnosti	32
Zdanění zděděného bytu	32

(17) Dohady o podpisu dohody o odpovědnosti

Byli bychom rádi, aby zaměstnanci, kteří vstupují do pracovního poměru, zároveň uzavřeli dohodu o odpovědnosti. Máme za to, že pro její uzavření podmínky dány jsou, neboť jsou jim svěřovány větší či menší finanční hotovosti. V praxi se nám však stává, že zatímco pracovní smlouva je podepsována již prvního dne nástupu zaměstnance do práce, podpis dohody o odpovědnosti přichází v úvahu o několik dnů později, a to ji noví zaměstnanci již odmítají podepsat. Jak se můžeme tomuto jejich přístupu bránit?

Nabízí se několik řešení, z nichž nejjednodušší spočívá v tom, že zaměstnavatel zahrne ujednání o převzetí zvýšené odpovědnosti zaměstnance za hodnoty určené k vyúčtování již do obsahu samotné pracovní smlouvy (dohoda o odpovědnosti se stane součástí pracovní smlouvy).

Uzavření dohody o odpovědnosti však souvisí s pracovními podmínkami, za nichž zaměstnanec má práci konat, z tohoto důvodu je nutné, aby budoucí zaměstnanec byl ještě před uzavřením pracovní smlouvy s touto skutečností prokazatelně seznámen. Jde o povinnost zaměstnavatele před uzavřením pracovní smlouvy budoucího zaměstnance seznámit s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat (§ 31 zákoníku práce). Zaměstnavatel má rovněž možnost stanovit, že uzavření dohody o odpovědnosti je jedním z požadavků kladených na výkon daného druhu práce. V případě, že zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele tyto požadavky nesplňuje, je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. V neposlední řadě přichází v úvahu zrušení pracovního poměru ve zkušební době za podmínky, že zkušební doba byla se zaměstnancem platně sjednána.

JUDr. Věra Hrouzková

(18) Zdanění zděděného bytu

V roce 2007 jsem zdědil byt po svém otci. V letošním roce ho chci odprodat. Mám povinnost příjem z prodeje bytu zdanit?

Jestliže jste v bytě před prodejem bydlel méně než dva roky, nebo nebydlel vůbec, pak by byl podle § 4 odst. 1 písm. b) ZDP příjem z bytu od daně z příjmů osvobozen v případě, že by doba mezi nabytím bytu a jeho prodejem přesáhla dobu pěti let. Pouze v případě, půjde-li o prodej bytu nabytého děděním od zůstavitele, který byl příbuzný v řadě přímé (tedy i od otce) nebo manželem (manželkou), zkracuje se doba pěti let o dobu, po kterou byl byt prokazatelně ve vlastnictví zůstavitele. To znamená, že pokud váš otec vlastnil byt například čtyři roky a vy více než jeden rok před jeho prodejem, je příjem z tohoto prodeje od daně z příjmů osvobozen. Předpokládáme, že byt jste nezahrnul do obchodního majetku pro podnikání. V tomto případě by pro osvobození příjmů z jeho prodeje nastal nový časový test. Příjem by byl od daně osvobozen až po pěti letech po vyřazení bytu z obchodního majetku. V případě, že v bytě jste sice bydlel méně než dva roky před jeho prodejem, otec a vy jste byt nevlastnili déle než pět let, ale utržené prostředky za prodej jste použil pro obstarání bydlení, tak je příjem v tomto případě od daně z příjmů osvobozen. Jestliže jste v bytě před jeho prodejem bydlel více než dva roky, pak je příjem z prodeje bytu od daně z příjmů osvobozen – § 4 odst. 1 písm. a) ZDP.

Ing. Miloš Kořínek

(19) Oběd ve školní jídelně a nárok na stravné

Jsmo základní škola – příspěvková organizace. Tři učitelé byli s žáky na exkurzi v jiném městě. Vyjeli v 8.00 hod. a vrátili se ve 13.45 hod., a protože jídelna vydává obědy do 14.00 hod., stihli ještě oběd a nedostali tedy „diety“. Je to správný postup?

Podmínky pro poskytování zvýšených stravovacích výdajů – stravného a jeho výši upravuje od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a to pro příspěvkové organizace konkrétně jeho ustanovení § 176.

Především je třeba v úvodu upozornit, že pojem „diety“ již v platné právní úpravě neexistuje a byl nahrazen pojmem „zvýšené stravovací výdaje“ (místo „stravného“, které se stalo od 1. 1. 2007, tj. účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., pouze legislativní zkratkou).

Podle zmíněného ustanovení § 176 odst. 1 platí, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 60 Kč až 72 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 92 Kč až 110 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- c) 144 Kč až 172 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Stravné je, na rozdíl od závodního stravování, nárokovou cestovní náhradou, což prakticky znamená, že pokud zaměstnanec splní podmínky stanovené zákoníkem práce pro jeho přiznání, musí mu být ze strany zaměstnavatele toto stravné poskytnuto.

Závodní stravování je naopak pouze fakultativním (dobrovolným) plněním ze strany zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům, tedy závodní stravování může, ale nemusí být poskytováno pouze při splnění podmínek stanovených zvláštními právními předpisy upravujícími financování závodního stravování.

Pokud se týká vztahu stravného a závodního stravování, je situace v platné právní úpravě poněkud složitější. Závodní stravování v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky upravuje od 1. 3. 2005 vyhláška Ministerstva financí č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění vyhlášek č. 94/2006 Sb. a č. 17/2008 Sb.

Podle poslední zmíněné novely citované vyhlášky, která nabyla účinnosti 1. 2. 2008, platí, že organizace poskytuje strážníkům uvedeným ve vyhlášce za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud strážník vykonává práci pro organizaci alespoň tři hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.

Tím, že je stanoveno „za sníženou úhradu“, se rozumí stravování v cizím stravovacím zařízení, nejčastěji zajištěné formou stravenek. Pokud však jde o stravování zajištěné ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele, není podmínka zmíněných tří hodin vyžadována.

Z toho tedy vyplývá, že jestliže zaměstnanec v daném případě po návratu z pracovní cesty obědval ve vlastním stravovacím zařízení (tj. školní jídelně svého zaměstnavatele), tento oběd nemá vliv na stravné (protože se nezvýšily režijní náklady na výrobu jídla) a musí k němu ještě dostat stravné určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí stanoveného v zákoníku práce (novelizovaného vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 451/2008 Sb. pro kalendářní rok 2009), protože jeho pracovní cesta trvala déle než 5 hodin (od 8.00 do 13.45 hodin).

Z uvedeného je zřejmé, že v daném případě zaměstnanci vznikl nárok na stravné a mohl se i naobědvat ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele.

JUDr. Marie Salačová

(20) Změna sídla zaměstnavatele, dočasný souhlas zaměstnance s ní a rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel chybně sjednal se zaměstnancem v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce („jen“) Praha 9 (namísto např. Praha). Po několika letech zaměstnavatel změnil své sídlo, kdy se s veškerým svým provozem přestěhoval z území Prahy 9 na území Prahy 7. Zaměstnavatel navrhl zaměstnanci změnu pracovní smlouvy v části místo výkonu práce (z Prahy 9 na nejprve Praha, posléze na Praha 7), zaměstnanec sjednání dodatku k pracovní smlouvě odmítl, nicméně přestěhoval se spolu s ostatními zaměstnanci do nového sídla a začal tam vykonávat pro zaměstnavatele práci, nicméně předtím sdělil písemně zaměstnavateli, že „s navrženou změnou pracovní smlouvy, ani stěhováním, resp. změnou sídla zaměstnavatele, nesouhlasí, neboť mu nové sídlo z vážných osobních důvodů nevyhovuje, nicméně že by se v důsledku případného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí z důvodu podle § 52 písm. b) zákoníku práce ocitl on a jeho rodina ve velmi složité osobní a sociální situaci, a proto změnu sídla (stěhování) zaměstnavatele v tísní respektuje, přestěhuje se a bude svou práci v novém sídle vykonávat, avšak s tím, že toto opatření (jeho rozhodnutí) nemůže být považováno za souhlas se změnou sídla, natož za souhlas se změnou pracovní smlouvy, neboť ta by musela být sjednána písemně“. S tím se zaměstnavatel spokojil a dalších kroků nečinil. Po pěti měsících však zaměstnanec přestal docházet do sídla zaměstnavatele a vykonávat tam práci a písemně (v 1. den, kdy práci vykonávat práci) zaměstnavateli oznámil, že „jeho tíseň pominula a že trvá na tom, aby mu zaměstnavatel přiděloval práci v souladu s pracovní smlouvou, tedy ve sjednaném místě výkonu práce – na Praze 9; pokud této povinnosti zaměstnavatel není schopen dostát, nechť je mu dána výpověď dle § 52 písm. b) zákoníku práce nebo uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru ze stejného důvodu a vyplaceno odstupné.“

Má zaměstnanec neomluvenou absenci, anebo jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele? Jde ze strany zaměstnance o jednání v rozporu s dobrými mravy? Může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, popř. s ním pracovní poměr okamžitě zrušit podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy zjednodušeně řečeno pro porušování zaměstnanci stanovených povinností vztahujících se k jím vykonávané práci, anebo je třeba dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. b) zákoníku práce? Anebo je možno situaci řešit i jinak? Má zaměstnanec nárok na odstupné? Má zaměstnanec ode dne, kdy oznámil, že trvá na přidělování práce ve sjednaném místě výkonu práce, až do skončení pracovního poměru nárok na výplatu náhrady mzdy ve výši průměrného výdělků?

Místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, a to vedle druhu práce a dne nástupu do práce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat i více míst výkonu práce. Pokud jde o ohraničení místa výkonu práce, zákonná úprava obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účastníky pracovního poměru nikterak neomezuje, tudíž místo výkonu práce může být sjednáno jako „Praha“ nebo „území celé ČR“.

Pokud se zaměstnavatel přestěhoval, šlo o jednu z organizačních změn, na kterou, jak je uvedeno v dotazu, navazoval návrh zaměstnavatele na změnu obsahu pracovní smlouvy, pokud jde o místo výkonu práce. V dalším je zapotřebí posoudit projev vůle zaměstnance, jak byla vyjádřena jednak v jeho písemném prohlášení, jednak ve faktickém výkonu práce na změněném místě (Praha 7). Zákoník práce problematiku právních úkonů neupravuje, tudíž je zapotřebí aplikovat zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Podle jeho ust. § 34 platí, že projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit. Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména rovněž podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.

Dále platí, že právní úkony vyjádřené jinak než slovy se vykládají podle toho, co způsob jejich vyjádření obvykle znamená. Přitom se přihlíží k vůli toho, kdo právní úkon učinil, a chrání se dobrá víra toho, komu byl právní úkon určen. Jak je uvedeno výše, zaměstnanec v daném případě projevil svoji vůli výslovně formou písemného sdělení, ale i konkludentně, nevýslovně, a to faktickým výkonem práce na změněném místě po dobu 5 měsíců.

Podíváme-li se na citaci písemného sdělení zaměstnavateli, pak můžeme učinit tyto dílčí závěry a posouzení:

- zaměstnanec vyjádřil nesouhlas se změnou sídla zaměstnavatele, byť jde o rozhodnutí, které je v plné kompetenci zaměstnavatele,
- zaměstnanec má za to, že akceptací změny místa výkonu práce činí v tísní, neboť se obává složité osobní a sociální situace, která by nastala v důsledku případné výpovědi z pracovního poměru,
- zaměstnanec změnu místa výkonu práce akceptuje, avšak má za to, že nejde o změnu obsahu pracovní smlouvy, neboť tato změna by musela být učiněna písemně.

Z uvedeného je zřejmé, že i samo toto písemné sdělení obsahuje určité rozpory. Posouzení toho, zda se zaměstnanec rozhodoval v situaci, která by se dala označit jako tíseň, by v případě soudního sporu činil soud. Nicméně zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že práci v novém místě výkonu práce konat bude, což také činil, a to po dobu nikterak zanedbatelnou (5 měsíců). Zaměstnavatel učinil chybu, že se s daným stavem spokojil a neprovedl změnu obsahu pracovní smlouvy v písemné formě, jak mu ukládá zákoník práce. Lze předpokládat, že zaměstnanec by navrženou písemnou dohodu o změně pracovní smlouvy nepodepsal, nicméně zaměstnavatel by měl doklad o tom, že se pokusil svoji zákonnou povinnost splnit. Změna místa výkonu práce tak sice nebyla sjednána písemně, avšak zákoník práce s nedodržením písemné formy pracovní smlouvy nebo dohody o její změně nespojuje sankci neplatnosti. Tudíž je třeba vycházet z toho, že dohoda o změně pracovní smlouvy uzavřena byla, a to i přesto, že zaměstnanec uvedl, že výkon v novém místě „nelze považovat za jeho souhlas“.

Jak je uvedeno dále, zaměstnanec přestal po 5 měsících docházet do zaměstnání a konat pro zaměstnavatele práci, k jejímuž výkonu se zavázal, zároveň sdělil zaměstnavateli, že „jeho tíseň pomínila“. O tísní již zmínka

byla, avšak v jiné souvislosti – zaměstnanec v první písemnosti sděluje, že své rozhodnutí činí v tísní, nově měla tíseň trvat po dobu 5 měsíců a po této době pominout. I zde je otázkou, zda je možné výkon práce v jiném obvodu Prahy považovat za tíseň.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů uvedených v ust. § 52, přičemž jedním z těchto důvodů je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [písm. b)]. Obecně platí, že je-li zaměstnanci dáována výpověď z důvodu organizační změny provedené zaměstnavatelem, musí být mezi touto organizační změnou a nemožností zaměstnávat zaměstnance i nadále příčinná souvislost. Za dané situace lze mít za to, že výkonem práce v novém místě tato příčinná souvislost již pominula, neboť zaměstnavatel je připraven zaměstnanci podle pracovní smlouvy (konkludentně změněné pracovní smlouvy) práci přidělovat.

Z uvedeného důvodu mám za to, že podmínky pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s odvoláním na ust. § 52 písm. b) zákoníku práce nejsou dány a zaměstnavatel může trvat na tom, aby zaměstnanec konal práci v novém místě výkonu práce. **Pokud tak zaměstnanec nečiní a práci pro zaměstnavatele nekoná, doporučila bych řešit jeho nepřítomnost jako neomluvenou.** Pouze připomínám, že zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může kvalifikovat nepřítomnost zaměstnance jako neomluvenou pouze v dohodě s touto organizací, nestačí odborovou organizaci o nepřítomnosti zaměstnance informovat apod.

Z důvodu neomluvené nepřítomnosti v práci je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí za podmínek ust. § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžitě [srov. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Povinnost, kterou zaměstnanec porušuje, tj. povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], je jednou ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.

Je-li úvaha o tom, že by se mohlo jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele, tak toto hodnocení nepřichází v úvahu z důvodu, že zaměstnavatel je připraven práci zaměstnanci přidělovat, resp. není na jeho straně žádná skutečnost, která by mu v tom bránila. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků zaměstnanci nenáleží, a to z důvodu, že mu mzda neuchází v důsledku toho, že by mu zaměstnavatel nepřiděloval práci.

Závěrem je možné vyslovit názor, že v jednání zaměstnance lze spatřovat rozpor s dobrými mravy, resp. postup na úkor zaměstnavatele. Zaměstnanec není oním účastníkem, který je oprávněn rozhodovat o tom, kdy bude zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu organizačních změn. Pokud by zaměstnavatel uznal postup zaměstnance, tímto by potvrdil, že si zaměstnanec může o své vůli prodloužit trvání pracovního poměru, jak uzná za vhodné, jak dlouho trvá jeho „tíseň“. Ztráta zaměstnání z důvodu organizačních změn provedených zaměstnavatelem je nepříjemným jevem, ale týká se řady dalších zaměstnanců. Navíc jde o zákonný důvod skončení pracovního poměru, nikoliv o něco, co by bylo v rozporu s právem.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Nástup na mateřskou dovolenou	29
	Nadbytečnost zaměstnance	30
	Řidič z povolání bez řidičského oprávnění	30
	Výkon dalších činností na pokyn nadřízeného	31
	Zúčtování nesprávné výše mzdy	31
	Opravné přehledy na OSSZ	32
	Pozdní zdanění 1 % pořizovací ceny motorového vozidla	32

(21) Nástup na mateřskou dovolenou

V jaké nejpozdější lhůtě může žena v pracovním poměru na dobu neurčitou odejít na mateřskou dovolenou a kdo jí hradí nemocenskou, pokud využije nejdelší lhůtu pro skončení před dnem porodu? Od kdy může zaměstnavatel na její místo přijmout náhradu? Kdy nejdříve po dni porodu může znovu nastoupit do zaměstnání a do jaké lhůty v případě návratu do zaměstnání ji zaměstnavatel musí zaměstnat na stejné pozici? Lze pracovní poměr ve zkušební době rozvázat pouze ústně?

Nástup na mateřskou dovolenou si zaměstnankyně určuje sama, a to podle očekávaného dne porodu. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) stanoví, že zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla osm až šest týdnů před očekávaným dnem porodu. Den odpovídající šesti týdnům před očekávaným dnem porodu je tak nejzazším termínem předpokládaným zákonnou úpravou. Během mateřské dovolené náleží zaměstnankyni za podmínek zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, peněžitá pomoc v mateřství, která je vyplácena příslušnou správou sociálního zabezpečení.

Zda a kdy zaměstnavatel přijme za zaměstnankyni na mateřské dovolené náhradu, záleží na jeho rozhodnutí. Může se tak stát dnem nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou či dnem pozdějším, rovněž není vyloučeno, že zaměstnavatel ponechá příslušné pracovní místo neobsazené. Nelze ani vyloučit, že zaměstnavatel pracovní místo zaměstnankyně odcházející na mateřskou dovolenou zruší.

Kdy nejdříve po dni porodu může zaměstnankyně znovu nastoupit do zaměstnání? Délka mateřské dovolené nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit dříve nebo být přerušena šest týdnů po porodu.

Povinnost zaměstnavatele zaměstnat zaměstnankyni na témže pracovním místě a pracovišti, na kterém pracovala před odchodem na mateřskou dovolenou, platí pouze v případě, že se zaměstnankyně vrací po skončení mateřské dovolené, tj. nejbližším následujícím pracovním dnem. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zaměstnavatel ji zařadí podle pracovní smlouvy. Vrací-li se zaměstnankyně do zaměstnání kdykoliv později, nemusí se již jednat o tutéž práci a pracoviště, ale rovněž o práci odpovídající pracovní smlouvě.

K poslední části otázky: zákoník práce sice předpokládá, že pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude dodržena písemná forma, ale s jejím nedodržením nespojuje sankci neplatnosti. Z tohoto důvodu je možné zrušení pracovního poměru ve zkušební době i ústní formou.

(22) Nadbytečnost zaměstnance

Jsme zaměstnavatelem, který ve velkém rozsahu obchoduje se zahraničními partnery. Provedli jsme organizační změny, které spočívaly v přesku-pení činností jednotlivých organizačních útvarů a pracovních náplní řady zaměstnanců. Těmito změnami došlo k tomu, že se zahraničními partnery mají nově jednat i zaměstnanci, kterým toto dříve nenáleželo a kteří nejsou navíc k těmto jednáním jazykově vybaveni. Z tohoto důvodu bychom je rádi nahradili jinými zaměstnanci. Je na místě dát těmto zaměstnancům výpověď pro nadbytečnost?

Výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c) zákoníku práce je dán tehdy, jestliže se zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

V dotazu je zmíněna nejenom změna činností jednotlivých organizačních útvarů, ale i změna pracovních náplní zaměstnanců, což zřejmě představuje nahrazení sjednaného druhu práce prací jinou, která vyžaduje i jiné kvalifikační předpoklady. Lze-li takto podle konkrétních okolností dospět k závěru, že sjednaný druh práce byl zaměstnavatelem zrušen, zaměstnavatel posoudí, zda se zaměstnanci stali pro něho nadbytečnými a zda je mezi touto nadbytečností a provedenými organizačními změnami příčinná souvislost. Při splnění všech těchto předpokladů je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce se současným právem na odstupné.

V případě, že se stále jedná o druh práce, která byla se zaměstnanci sjednána (byly jen změněny pracovní podmínky, za nichž je daný druh práce vykonáván), přichází v úvahu posouzení, zda zaměstnanci, jichž se změna týká, splňují i nadále požadavky stanovené zaměstnavatelem na výkon sjednaného druhu práce. Pokud tomu tak není bez zavinění zaměstnavatele, přichází v úvahu posouzení podmínek pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

(23) Řidič z povolání bez řidičského oprávnění

Zaměstnanec, který je zaměstnán jako řidič z povolání, byl zadržen řidičský průkaz. Jakou práci bude konat, jestliže právní úprava dává možnost jej převést na jinou práci pouze na dobu 30 pracovních dnů v kalendářním roce?

Ve vztahu k výkonu sjednaného druhu práce se rozlišují předpoklady, které jsou stanoveny právními předpisy, a požadavky, které stanoví zaměstnavatel. Řidičské oprávnění je pro zaměstnance, s nímž bylo řízení motorového vozidla sjednáno jako druh práce, předpokladem stanoveným právním předpisem. Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, jde o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

Jedním z případů fakultativního převedení zaměstnance na jinou práci je skutečnost, že zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednaného druhu práce, avšak v tomto případě platí omezení, které je zmíněno, a to celkový rozsah převedení z tohoto důvodu 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Po vyčerpání povolené doby převedení na jinou práci z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právním předpisem se nabízejí dvě základní možnosti, a to dohoda o jiném druhu práce, než je řidič z povolání, případně výpověď

z pracovního poměru podle citovaného ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, a po doručení této výpovědi do skončení pracovního poměru (do uplynutí výpovědní doby) převedení na jinou práci (v tomto případě zmiňovaný limit 30 pracovních dnů v kalendářním roce neplatí).

(24) Výkon dalších činností na pokyn nadřízeného

Je zaměstnanec povinen vykonávat další činnosti na pokyn nadřízeného než ty, které jsou uvedeny v pracovní náplni?

Rozhodujícími ujednáními v pracovní smlouvě jsou ujednání o druhu práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a ujednání o místě výkonu práce (den nástupu do práce jako třetí podstatná náležitost pracovní smlouvy již k řešené problematice vazbu nemá).

Pokud je v návaznosti na smluvní ujednání o druhu práce zaměstnanci vydávána písemná pracovní náplň, tato písemnost pouze konkretizuje výkon sjednaného druhu práce, v žádném případě jej nerozšiřuje, ani jiným způsobem nemodifikuje. V podstatě podává zaměstnanci v písemné formě konkretizaci úkolů a jednotlivých pracovních postupů, které se výlučně týkají sjednaného druhu práce, případně vymezuje jeho vztahy v rámci organizační struktury zaměstnavatele, vymezuje jeho kompetence apod.

Na druhé straně, pokud zaměstnanec písemnou pracovní náplň nemá (obecně závazná právní úprava její vyhotovování nepředepisuje), nic to na jeho právním postavení nemění, neboť výkon sjednaného druhu práce může být konkretizován i jiným způsobem – pokyny nadřízeného vedoucího zaměstnance apod.

Má-li zaměstnavatel v úmyslu pracovní náplň zaměstnance konkretizovat do podrobností a výčet jednotlivých bodů nehodlá učinit taxativním, má možnost použít formulaci, v jejímž smyslu je zaměstnanec „povinen vykonávat další úkoly a činnosti, které se týkají sjednaného druhu práce“.

Zaměstnanec, jemuž je přidělována práce, která s ním nebyla v pracovní smlouvě sjednána, ji nemusí konat a zároveň se nevystavuje nebezpečí, že by její odmítnutí mohlo být kvalifikováno jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

JUDr. Věra Hrouzková

(25) Zúčtování nesprávné výše mzdy

Zvýšená mzda měla být vyplacena a zúčtována již v měsíci lednu a únoru, ale nebyla, doplatek mzdy byl zúčtován až v měsíci březnu. Domnívám se, že pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění srážím zaměstnanci ze zúčtované mzdy, tzn. že pojistné srážím z celkové výše vyměřovacího základu za měsíc březen, tj. z vyměřovacího základu 16 000 Kč, a nejsem povinna vyhotovovat opravný přehled na OSSZ. Je můj úsudek správný?

Jde-li o běžné opravy chyb, které uvádíte, provede se oprava v nejbližším měsíci, kdy se na chybu přijde, a žádné opravy do minulosti se obvykle neprovádějí, pokud nemají vliv na průměrný výdělek. Právě v uváděném případě oprava chyby neovlivní průměrný výdělek, protože se provádí v příslušném čtvrtletí, kdy zaměstnanci příjem náležel. Protože zaměstnanci nebyl příjem vyplacen, nebylo ani odvedeno pojistné a zálohová daň. Při doplatku mzdy se odvede pojistné a zálohová daň z doplatku a vše se srovná. To platí i v případě přeplatku mzdy, kterou uvádíte v poslední části dotazu.

Z hlediska přesnosti by se však mělo postupovat tak precizně, že by se měla opravovat i historie. Mnohé softwary to dokáží, například OKmzdy.

(26) Opravné přehledy na OSSZ

Zaměstnanec dodatečně předloží evropský formulář se zpětným datem účinnosti, tzn. předloží v květnu 2009 E 101 s účinností od 1. 1. 2009 s tím, že přísluší do pojistného systému SRN, v tomto případě jsem povinna vyhotovit opravné přehledy za leden až duben 2009 a požádat příslušnou OSSZ o vrácení pojistného. OSSZ provede kontrolu, přeplatek na pojistném – pokud není dluh na pojistném, vrátí. Požádám o vrácení pojistného příslušnou zdravotní pojišťovnu, ale zde nejsem povinna vyhotovit opravné přehledy na zdravotní pojišťovnu, jelikož to zákon nestanoví – zašlu podklady, ze kterých je zřejmý přeplatek na zdravotním pojištění, zdravotní pojišťovna provede následně kontrolu, zjistí přeplatek, pokud není dluh na pojistném, přeplatek vrátí na účet společnosti. Opravu zálohové daně v roce 2009 již neprovádím, jelikož navyšuji základ daně o povinné pojistné i v případě, že zaměstnanec přísluší do jiného zahraničního systému pojištění. Zde by nemělo dojít k nesprávnému výpočtu zálohové daně. V jakém případě je tedy zaměstnavatel povinen vyhotovit opravné přehledy?

Zpětné předložení formuláře E 101 má za následek přeplatek pojistného. Především je nutné oznámit tuto skutečnost OSSZ na formuláři „Oznámení o nástupu do zaměstnání“ a použít typ akce 10 – Oznámení o skončení příslušnosti s českým právním předpisům. V části 7 formuláře je třeba uvést název posledního (současného) cizozemského nositele pojištění.

O přeplatek pojistného je nutné písemně požádat. V zákoně č. 589/1992 Sb. nejsou uvedeny žádné povinnosti zaměstnavatele týkající se předkládání opravných přehledů.

Ve vztahu ke zdravotní pojišťovně je nutné zaměstnance odhlásit zpětně ze zdravotního pojištění a požádat o vratku pojistného. Taktéž i v zákoně č. 592/1992 Sb. nejsou uvedeny povinnosti o předložení opravných přehledů.

Pojistné je nutné odvést podle německých právních předpisů do Německa.

Zálohová daň (ale i daň) v ČR je od 1. 1. 2009 nedotčena odlišnými postupy pojistných systémů v zemích EU. Zdanitelný příjem se zvyšuje o sazby pojistného podle českých právních předpisů. Zálohová daň je tudíž v pořádku a není potřeba činit jakékoli opravy.

(27) Pozdní zdanění 1 % pořizovací ceny motorového vozidla

Zaměstnanec má přidělené služební vozidlo k soukromým účelům, ale v prvním měsíci je opomněno zdanění 1 % z pořizovací ceny automobilu. Jaký bude postup – ve druhém měsíci se přidání tato částka dvakrát, nebo je třeba provést opravu předchozího měsíce, tzn. opravný přehled na OSSZ, podklad na zdravotní pojišťovnu, opravu zálohové daně, která se promítne i ve vyúčtování DPFO ze závislé činnosti?

Jde o případ pozdního zdanění. Měla by se opravit i historie, tzn. že v příloze k přehledu o zúčtování zálohové daně za rok 2009 by se mělo uvést, že v určitém měsíci, například lednu, byla záloha „taková“, ale měla být jiná, a že oprava byla provedena v měsíci únoru.

Z této přílohy vlastně vyplývají opravy zálohové daně, které měly vliv na opožděné zdanění, případně opravy zálohové daně ve prospěch poplatníka.

Ing. Růžena Klímová

Obsah:	Kapesné v cizí měně	31
	Délka dovolené a možné rozdíly mezi zaměstnanci	32
	Typ pracovní doby	32

(28) Kapesné v cizí měně

Jestliže firma používá pevný kurz, může svým zaměstnancům proplácet cestovní náhrady a kapesné v cizí měně při pracovní cestě do zahraničí kurzem denním, tzn. kurzem, kdy vyplácí, nebo proplácí, nebo musí použít pevný kurz? Musí se vyplácet cestovní náhrady a kapesné při zahraniční pracovní cestě v cizí měně nebo se můžou vyplatit české koruny s tím, že si je zaměstnanec smění sám?

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů zaměstnancům při jejich pracovních cestách, a to tuzemských i zahraničních, upravuje sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato platná právní úprava obsahuje i způsob používání přepočítacích kurzů pro zahraniční pracovní cesty, a ten musí být respektován. Konkrétní úprava je obsažena v § 183 a § 184 zákoníku práce.

V § 183 odst. 2 je přesně stanoveno, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné (i ostatní náhrady) v české měně nebo v jiné měně než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189, stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu, a dále s tím, že pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.

Pokud není záloha poskytována, postupuje se podle § 184, kdy při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije § 183 s tím, že pro přepočet měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty.

Po návratu zaměstnance ze zahraniční pracovní cesty je použití přepočítacích kurzů upraveno v § 183 odst. 4 poslední věty, kde je stanoveno, že při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odst. 2, tj. kurzy vyhlášenými Českou národní bankou a platnými v den vyplacení zálohy nebo v den nástupu zahraniční pracovní cesty (pokud záloha nebyla poskytnuta). Uvedené přepočty musí být plně respektovány a není možné používat jiné kurzy, např. pevné kurzy nebo denní kurzy, které si v podstatě určuje zaměstnavatel podle účetních předpisů. Zaměstnavatel je musí pro výpočet náhrad cestovních výdajů dodržet a teprve po tomto výpočtu si může cestovní náhrady převádět do svého účetnictví kurzy, které si určil podle účetních předpisů.

Pokud se týká otázky, zda se musí záloha na cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě zaměstnancům vyplácet pouze v cizí měně nebo i v české měně, lze říci, že byla částečně již zodpovězena, neboť bylo jasně uvedeno, že záloha na zahraniční stravné (a tedy nepochybně i na ostatní náhrady jako je např.

kapesné) a může být dohodnuto mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, že bude poskytnuta v české měně nebo i jiné měně, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Pozor však na to, že pokud si zaměstnanec vyžádá zálohu v české měně nebo jiné měně, musí směřovat až v zahraničí (nikoliv v České republice), protože se jedná o zálohu na zahraniční pracovní cestu.

JUDr. Marie Salačová

(29) Délka dovolené a možné rozdíly mezi zaměstnanci

Může zaměstnavatel při prodlužování délky dovolené mezi jednotlivými zaměstnanci nebo jejich skupinami diferencovat?

Zaměstnavatel při prodlužování délky dovolené diferencovat mezi jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců může, přičemž může vyjít z účelu, k němuž je dovolená určena. Tímto účelem je regenerace psychických a fyzických sil zaměstnance. Prodloužení délky dovolené rovněž může zohledňovat pracovní podmínky, za nichž je daná práce konána.

Typickou pracovní podmínkou je pracovní doba, tudíž může prodlouženou výměru dovolené adresovat zaměstnancům konajícím práci ve vícesměnném pracovním režimu, v noční době, v sobotu a v neděli. Rovněž tak může zohlednit práci ve ztíženém pracovním prostředí, vyšší psychické nasazení zaměstnance, řešení konfliktních situací apod. Pro úplnost doplňuji, že prodloužení výměry dovolené přichází v úvahu pouze u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni mzdou, nikoliv platem.

(30) Typ pracovní doby

Máme v úmyslu rozvrhnout pracovní dobu tak, že by zaměstnanci konali práci ve třítydenním cyklu tak, že ve dvou týdnech by odpracovali 35 hodin a ve třetím týdnu 42,5 hodiny. Jde v tomto případě o pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně?

Pracovní doba se rozvrhuje rovnoměrně nebo nerovnoměrně, přičemž o rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu jde v případě, že délka pracovní směny (tzv. čistá pracovní doba, tedy pracovní doba bez přestávek na jídlo a oddech a bez případné práce přesčas) nepřekročí 9 hodin. Pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně v případě, že délka pracovní směny činí více než 9 hodin s tím, že maximální délka pracovní směny může činit nejvýše 12 hodin.

Rozdíl mezi pracovní dobou rozvrženou rovnoměrně a nerovnoměrně nespočívá pouze v délce pracovní směny, ale také ve skutečnosti, že je-li pracovní doba rozvržena rovnoměrně, zaměstnanec je povinen odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu v každém týdnu. Při pracovní době rozvržené nerovnoměrně – na rozdíl od uvedeného – zaměstnavatel stanoví vyrovnávací období v délce nejvýše 26 týdnů (jenom kolektivní smlouva může toto vyrovnávací období prodloužit až na 52 týdnů).

Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nepřekročila v rámci stanoveného vyrovnávacího období stanovenou týdenní pracovní dobu.

Z uvedeného tudíž vyplývá, že jde o pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně a že zaměstnanec je povinen v každém týdnu odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Odstupné a průměrný výdělek	29
Změna pracovní smlouvy provedená ústně	30
Odstoupení od pracovní smlouvy	31
Lhůta pro výpověď z pracovního poměru	31
Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	31
Délka dovolené	32
Skončení pracovního poměru	32

(31) Odstupné a průměrný výdělek

Ve firmě si nejsou jistí postupem při výpočtu odstupného a průměrného výdělku:

1. Zda se odstupné počítá z průměrného výdělku z předchozího čtvrtletí (bezprostředně předcházejícího) a do průměrného výdělku se má započítávat měsíční mzda, odměny, nebo i poměrná část 13. a 14. platů dříve vyplacených?

2. Pokud zaměstnanec odpracoval v září jen jeden den a celý zbytek měsíce měl dovolenou, počítá se do průměrného výdělku jen částka za jeden odpracovaný den?

3. Jestliže částky při výpočtech vycházejí v haléřích, jak zaokrouhlovat – až celou částku odstupného, nebo již při dílčích výpočtech?

Ad bod 1.: Pro výpočet výše odstupného se použije posledně zjištěný a používaný průměrný výdělek, tj. výdělek z rozhodného období, kterým je předcházející kalendářní čtvrtletí. K hrubé mzdě se připočítá rovněž alikvotní část mzdové složky, která byla dříve poskytnuta za delší období, než je kalendářní čtvrtletí (roční mimořádná odměna se vydělí 4, pololetní odměna se vydělí 2 apod.).

Ad bod 2.: Pokud zaměstnanec v září odpracoval pouze jeden den, záleží na tom, kolik pracovních směn odpracoval v jiných měsících 3. čtvrtletí, tj. v červenci a srpnu, případně zda jde o zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl až v měsíci září. V případě, že součet odpracovaných dnů v červenci, srpnu + 1 den odpracovaný v září bude činit alespoň 21 dnů, zaměstnavatel vypočte průměrný výdělek zúčtovaný zaměstnanci k výplatě v tomto období.

Pokud zaměstnanec v rámci 3. čtvrtletí odpracoval pouze zmíněný 1 den v září, nebo součet všech odpracovaných dnů za červenec až září nečiní alespoň 21 dnů, zaměstnavatel použije místo průměrného výdělku výdělek pravděpodobný. Jeho výpočet je upraven v ust. § 355 zákoníku práce. Podle citovaného ustanovení platí, že zaměstnavatel zjistí pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl, přitom přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců, kteří konají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, zpravidla tehdy, pokud zaměstnanec odpracoval určitý počet pracovních směn – například 10. Při odpracování pouze jedné pracovní směny lze mít za to, že se nejedná o vzorek, od kterého by bylo možné odvodit výdělek, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, pokud by pracoval po celé kalendářní čtvrtletí.

Druhá naznačená možnost výpočtu pravděpodobného výdělku představuje úvahu o jednotlivých možných složkách mzdy a rovněž o odpracované době (včetně případné práce přesčas). V rámci této úvahy zaměstnavatel může vybrat skupinu zaměstnanců konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jejich zjištěné průměrné výdělky zprůměrovat a výsledek vyhlásit za pravděpodobný výdělek daného zaměstnance. Co se rozumí stejnou prací a prací stejné hodnoty, stanoví zákoník práce v ust. § 110.

Ad bod 3.: Zákoník práce (§ 142 odst. 2) stanoví, že mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Výpočet odstupného vychází z průměrného měsíčního výdělku. V důsledku toho, že nejde o samostatnou složku mzdy, považovala bych za vhodnější zaokrouhlit až výsledek, tj. vypočtený trojnásobek.

(32) Změna pracovní smlouvy provedená ústně

Pracovní smlouva byla se mnou sjednána písemně a zaměstnavatel nyní tvrdí, že platná je i její změna provedená ústně. Je tomu skutečně tak?

I přesto, že právní úprava stanoví, že je určitý úkon zapotřebí učinit písemně, je tento neplatný pouze v případě, že je zároveň stanoveno, že nedodržení písemné formy má za následek jeho neplatnost. Navíc je v pracovněprávních vztazích uplatňována tzv. relativní neplatnost, tzn. že se druhý účastník musí této neplatnosti dovolat u soudu a soud musí jeho žalobnímu návrhu vyhovět.

Ústní forma tak obtojí u pracovní smlouvy, dohody o její změně, dohody o provedení práce, zrušení pracovního poměru ve zkušební době apod. Ohledně těchto právních úkonů je písemná forma předepsána nebo předpokládána, avšak její nedodržení nemá za následek jejich neplatnost. Nejsou-li tyto právní úkony učiněny písemně, ač je písemná forma předepsána, zaměstnavatel se tím však dopouští porušení pracovněprávních předpisů.

Pod sankcí neplatnosti musí být v písemné formě učiněny úkony, jako je výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o odpovědnosti, kvalifikační dohoda, dohoda o náhradě škody či odvolání či vzdání se vedoucího pracovního místa apod.

Můžeme se však setkat i s úkony, pro něž obecná právní úprava nestanoví formu žádnou. Jsou-li učiněny ústně, jejich platnost bývá mnohdy zpochybňována, popřípadě zaměstnanec bývá zaměstnavatelem nucen, aby svoji vůli projevil písemně. Jde například o žádost zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou, žádost o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou apod. Ať je pro daný právní úkon písemná forma předepsána, či nikoliv (bez ohledu na to, zda je její nedodržení spojeno s uvedenou

sankcí neplatnosti), vždy je na místě ji zachovat, neboť písemný dokument je mnohdy jediným důkazním prostředkem, který v případě sporu mají smluvní strany k dispozici.

(33) Odstoupení od pracovní smlouvy

Zaměstnanec nenastoupil do zaměstnání v den, který s ním byl sjednán jako den nástupu do práce, proto jsme odstoupili od pracovní smlouvy. Musíme mu i v tomto případě vydat potvrzení o zaměstnání, a pokud ano, jaké údaje o trvání pracovního poměru v něm budeme uvádět?

Podmínky odstoupení od pracovní smlouvy stanoví ust. § 36 odst. 2 zákoníku práce: zaměstnavatel může od pracovní smlouvy odstoupit, jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce.

Odstoupením od smlouvy se smlouva od počátku ruší, což znamená, že se na ni pohlíží, jako by nebyla uzavřena. Zaměstnavatel tudíž nevydává zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, jak je tomu u skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti.

(34) Lhůta pro výpověď z pracovního poměru

Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dne 31. července 2009, přičemž tento důvod vznikl 29. srpna 2008. Nyní se hodlá údajně bránit proti nesprávnému postupu. Byla lhůta pro výpověď z pracovního poměru v tomto případě dodržena?

Objektivní lhůta pro výpověď z pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci činí jeden rok ode dne, kdy tento důvod vznikl. V daném případě by roční objektivní lhůta měla skončit 29. srpna 2009, ale to byla sobota, tudíž skončila nejbližším následujícím pracovním dnem, tj. v pondělí 31. srpna 2009.

Objektivní lhůta pro výpověď tak dodržena byla, avšak v dotazu není zmíněna lhůta subjektivní, tj. lhůta dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dověděl.

(35) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem v pracovní smlouvě, že písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být druhému účastníku doručena nejméně tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Jestliže má například zaměstnanec v úmyslu doručit zaměstnavateli písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době v pondělí 7. září 2009, ke kterému dni bude moci v tomto případě pracovní poměr zrušit nejdříve?

Doručí-li zaměstnanec písemnost obsahující zrušení pracovního poměru ve zkušební době dne 7. září 2009, pak za dohodnutých podmínek může zrušit

pracovní poměr nejdříve ke dni 11. září 2009 (tento den bude posledním dnem trvání pracovního poměru). Zdůvodnění je následující: třídní lhůta je lhůtou podle dnů, tudíž začne běžet 8. září 2009 (den 7. září se nepočítá), 9. září je jejím druhým dnem, 10. září je jejím třetím dnem.

Vzhledem k tomu, že daná písemnost má být doručena přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit, pracovní poměr mohl být zrušen nejdříve ke dni 11. září 2009.

(36) Délka dovolené

Je možné, aby zaměstnavatel přiznal zaměstnancům 23 pracovních dnů dovolené?

Takový postup možný je, a to z důvodu, že zákoník práce nepožaduje, aby případné prodloužení výměry dovolené bylo provedeno pouze v týdnech. Zaměstnavatel však musí počítat s tím, že bude poněkud netradičním způsobem vypočítávat dvanáctiny a rovněž zaokrouhlovat výsledek.

(37) Skončení pracovního poměru

Je možné, aby pracovní poměr zaměstnance skončil na základě dvou právních úkonů v jeden den? Doručili jsme zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, na základě které by měl pracovní poměr skončit 30. září 2009. Důvodem rozvázání pracovního poměru bylo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Byli jsme připraveni tuto skutečnost napsat zaměstnanci do potvrzení o zaměstnání, ale zaměstnanec doručil zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru tak, že pracovní poměr by skončil rovněž 30. září 2009. Postupovali jsme správně? Existovala nějaká možnost, která by přivodila prodloužení pracovního poměru?

V obecné rovině platí, že pracovní poměr skončí na základě toho právního úkonu, jehož účinky nastanou dříve, a to bez ohledu na to, který z účastníků pracovního poměru daný právní úkon nebo úkony směřující ke skončení pracovního poměru učinil. Pokud byly v daném případě doručeny obě výpovědi z pracovního poměru tak, že výpovědní doba plynoucí na jejich základě skončí v jeden den, není rozhodující, která z výpovědí byla doručena dříve. Zaměstnavatel nemá možnost rozhodnout, na základě které z nich pracovní poměr skončí, tudíž skončí na základě obou výpovědí, a zaměstnavatel důvod skončení pracovního poměru výpovědí ze své strany poznamená zaměstnanci v potvrzení o zaměstnání.

Jinak by tomu bylo v případě, že by zaměstnanec v průběhu výpovědní doby například onemocněl a tato dočasná pracovní neschopnost jako jeden z případů ochranné doby by trvala k poslednímu dni výpovědní doby. V takovém případě by byla výpovědní doba plynoucí na základě výpovědi dané zaměstnavatelem prodloužena o počet kalendářních dnů, v nichž se výpovědní doba kryla s dočasnou pracovní neschopností, a pracovní poměr by skončil na základě výpovědi doručené zaměstnancem, neboť její účinky by nastaly dříve.

JUDr. Věra Hrouzková