

O B S A H:

- 1/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ZA VÝKON FUNKCE V OBCÍCH A KRAJÍCH**
- 2/ ZAOKROUHLOVÁNÍ VE MZDOVÉ OBLASTI**
- 3/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI**
- 4/ DAŇOVÁ UZNATELNOST ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ SRÁŽENÉHO Z ODMĚN ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ**
- 5/ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘECHODU NA LETNÍ ČAS**
- 6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Přílohy: Odměny za výkon funkce v obcích
Výklad MV k účinnosti NV o zvýšení odměn za výkon funkce
Pozvánky na semináře**

Praha 28. března 2008

Vážení přátelé,

v dnešním čísle se věnuje rekapitulaci některých opomíjených témat, jako je zaokrouhlování veličin ve mzdové oblasti a odměňování učňů. Dále zde najdete informace k aktuálním změnám v odměňování zaměstnanců a nabídku seminářů, které pořádá naše firma ve II. čtvrtletí tohoto roku.

CO BUDE NOVÉHO V PRÁCI MZDOVÝCH ÚČETNÍCH OD.....

- **29. 2. poskytovat odměny za výkon funkce v obcích dle bodu 1 a přílohy dnešního čísla**
- **obdržení tohoto čísla poskytovat odměny učňům za produktivní činnost dle bodu 3 tohoto čísla**

1/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ZA VÝKON FUNKCE V OBCÍCH A KRAJÍCH

NV 79/2008 Sb. se mění NV 37/2003 Sb. o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev v obcích, krajích a hlavním městě Praze. V příloze tohoto čísla najdete výši odměn, která se vztahuje na členy zastupitelstev v obcích.

Problémy nastaly tím, že **účinnost** tohoto NV byla stanovena na **29. únor 2008**. Všechny dřívější úpravy odměn za výkon funkce obsahovaly přechodné ustanovení, podle kterého se měly nové výše odměn uplatnit od určitého data. NV 79/2008 žádné přechodné ustanovení neobsahuje a je proto třeba určit, od kterého data se nové výše odměn uplatní...

S řešením této „neobvyklé situace“ přispěchalo Ministerstvo vnitra výkladem, podle kterého je třeba poskytnout **odměny v upravené výši již za měsíc únor 2008**. Výklad MV najdete rovněž v příloze tohoto čísla. Pokud jste za měsíc únor 2008 poskytli odměny v nezvýšené částce, je třeba provést doplatek v nejbližším výplatním termínu.

2/ ZAOKROUHLOVÁNÍ VE MZDOVÉ OBLASTI

V souvislosti se zjišťováním „superhrubé mzdy“ se opět objevil problém, jak zaokrouhlovat některé mzdové veličiny. Z toho důvodu jsme se rozhodli provést rekapitulaci zaokrouhlování jednotlivých mzdových veličin. U jednotlivých zaokrouhlovaných složek je vždy uveden paragraf příslušného zákona, který zaokrouhlování řeší.

OBLAST DANĚ Z PŘÍJMŮ

(řeší zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů a zákon 337/92 Sb. o správě daní a poplatků)

Použité zkratky:

ZDP – zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů

ZSDP – zákon 337/92 Sb. o správě daní a poplatků

- **ZÁKLAD DANĚ**

- **u měsíční zálohové daně**

- do 100 Kč – se zaokrouhluje základ daně na celé koruny směrem nahoru (§ 38h odst. 2 ZDP)

- nad 100 Kč – se zaokrouhluje základ daně na celé stokoruny směrem nahoru (§ 38h odst. 2 ZDP)

- **u srážkové daně**

- základ daně se zaokrouhluje na celé koruny směrem dolů (§ 36 odst. 3 ZDP)

- **u roční daně**

- roční základ daně snížený o nezdanitelnou část základu daně se zaokrouhluje na celá sta Kč směrem dolů (§ 16 ZDP).

- **DAŇ Z PŘÍJMŮ**

- **u měsíční zálohové daně**

- vypočtená daň se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (§ 46a odst. 1 ZSDP)

- **u srážkové daně**

- vypočtená daň se zaokrouhluje na celé koruny dolů (§ 46a odst. 1 ZSDP)

- **u roční daně**

- vypočtená roční daň se zaokrouhluje na celé koruny nahoru (§ 46a odst. 1 ZSDP)

- **NAVYŠOVÁNÍ NA SUPERHRUBOU MZDU**

Při zjišťování základu daně se příjmy ze závislé činnosti navýší o pojistné na SZ a o pojistné na VZP, které je povinen platit z těchto příjmů zaměstnavatel sám za sebe. Tzn., že u pojistného na VZP se navýší o dvě třetiny celkového pojistného (je vždy v celých Kč) a u pojistného na SZ se navýší o 26% z vyměřovacího základu pro pojistné na SZ. Navýšení o pojistné na SZ se bere na dvě platná desetinná místa (§ 46a odst. 3 a 4 ZSDP). Takto zjištěný základ daně („superhrubá mzda“) se zaokrouhlí podle druhu použité daně (srážková nebo zálohová viz výše).

OBLAST POJISTNÉHO NA VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

(řeší zákon 592/92 Sb. o pojistném na VZP a zákon 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění)

- **VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD**

Vzhledem k tomu, že vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti, který musí být v celých korunách, není třeba zaokrouhlovat. Mzda nebo plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru (§ 142 odst. 2 ZP).

- **POJISTNÉ NA VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

Pojistné na VZP činí 13,5% z vyměřovacího základu a jeho výše se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru (§ 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP).

Z takto vypočteného pojistného hradí jednu třetinu zaměstnanec a dvě třetiny zaměstnavatel (§ 9 odst. 2 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění). Způsob zaokrouhlování třetin není určen, ale doporučuje se zaokrouhlit u zaměstnance na koruny směrem nahoru a zbytek je pojistné zaměstnavatele.

OBLAST POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

(řeší zákon 589/92 Sb. o pojistném na SZ)

▪ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

Vzhledem k tomu, že vyměřovacím základem pro pojistné na SZ je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů a které zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění, měla by být částka v celých korunách. Mzda nebo plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru.

▪ POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

- pojistné u zaměstnance činí 8% z vyměřovacího základu a zaokrouhuje se na celé koruny směrem nahoru (§ 7 odst. 1 a 3 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ)
- pojistné zaměstnavatele je 26% ze součtu vyměřovacích základů všech zaměstnanců a zaokrouhuje se na celé koruny směrem nahoru (§ 7 odst. 1 a 3 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ)

OBLAST NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

(řeší zákon 54/56 Sb. o nemocenském pojištění a zákon 88/68 Sb. o prodloužení mateřské dovolené)

▪ DENNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

denní vyměřovací základ se zjistí tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Částka denního vyměřovacího základu po redukci (90 resp. 60%) se zaokrouhuje na celé koruny nahoru (§ 18 odst. 8 zákona 54/56 Sb. o NP).

▪ VÝŠE NEMOCENSKÉHO ZA KALENDÁŘNÍ DEN

výše nemocenského za kalendářní den se zaokrouhuje na celé koruny nahoru (§ 17 odst. 3 zákona 54/56 Sb.)

▪ VÝŠE PODPORY PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY A VÝŠE PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ

výše podpory při OČR za kalendářní den se stanoví stejným způsobem jako nemocenské, tzn., že se zaokrouhlí na celé koruny nahoru (§ 25 odst. 5 zákona 54/56 Sb.)

výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den se stanoví podle zákona o nemocenském pojištění, tzn., že se zaokrouhlí na celé koruny nahoru (§ 8 odst. 1 zákona 88/68 Sb.)

- **ZAPOČITATELNÝ PŘÍJEM PRO VYROVNÁVACÍ PŘÍSPĚVEK V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ**

při výpočtu průměru započitatelných příjmů se postupuje stejným způsobem jako při stanovení nemocenského, tzn., zaokrouhlí se na celé koruny nahoru (§ 5 odst. 6 zákona 88/68 Sb.)

OBLAST ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

(řeší zákon 262/2006 Sb., zákoník práce – dále jen ZP)

- **MZDA A PLAT**

mzda a plat se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru (§ 142 odst. 2 ZP). Zaokrouhuje se ale až celková mzda a nikoliv její jednotlivé složky.

- **MZDA A PLAT V CIZÍ MĚNĚ**

zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat v dohodnuté cizí měně, pokud je k ní vyhlášen kurz ČNB. Při zaokrouhlování se použije § 142 odst. 2 přiměřeně (§ 143 odst. 2 ZP). Tzn., že by se mzda v cizí měně měla zaokrouhlit směrem nahoru. Zde pravděpodobně na nejnižší hodnotu, kterou naše banky poskytují.

OBLAST SRÁŽEK ZE MZDY

(řeší zákon 99/63 Sb., občanský soudní řád a NV 595/2006 o nezabavitelných částkách)

- **ZÁKLADNÍ ČÁSTKA, KTERÁ NESMÍ BÝT SRAŽENA POVINNĚMU**

základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet úhrnu dvou třetin „nezabavitelné částky“ (4187,33 Kč) a jedné čtvrtiny „nezabavitelné částky“ na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné (1046,83 Kč). Takto zjištěná základní částka se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru (§ 3 NV 595/2006 Sb.)

- **ČISTÁ MZDA PO ODEČTENÍ ZÁKLADNÍ ČÁSTKY**

pokud je čistá mzda po odečtení základní částky nižší než 6281 Kč, zaokrouhlí se směrem dolů na částku dělitelnou třemi (§ 279 odst. 1 zákona 99/63 Sb.). Pokud je čistá mzda po odečtení základní částky vyšší než 6281 Kč, srazí se zaměstnanci vše nad tuto částku a jedna třetina z 6281 Kč činí 2093 Kč.

ZAOKROUHLOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

(řeší zákon 262/2006 Sb., zákoník práce – dále jen ZP)

- **PŘI POSKYTNUTÍ VYŠŠÍ ZÁLOHY**

v případě poskytnutí vyšší zálohy než byly nároky zaměstnance se částka, kterou má zaměstnavatel vrátit zaokrouhlí na koruny směrem nahoru (§ 183 odst. 3 ZP)

▪ PŘI VYÚČTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

částka, kterou má zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru (§ 183 odst. 5 ZP). Tento způsob zaokrouhlování se týká pouze konečné částky k výplatě a nelze jej použít při výpočtu jednotlivých nároků. Ty je třeba vypočítat na dvě desetinná místa a teprve konečnou částku zaokrouhlit na celé koruny směrem nahoru.

▪ ZAOKROUHLOVÁNÍ MINISTERSTVEM PRÁCE

stravné se zaokrouhluje na celé koruny do výše 50 haléřů směrem dolů a od 50 haléřů včetně směrem nahoru. Sazba základní náhrady a průměrné ceny PHM se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru (§ 189 odst. 3 ZP). TOTO SE NETÝKÁ ZAMĚSTNAVATELŮ, ALE MPSV, KDYŽ ČÁSTKY STRAVNÉHO APOD. VALORIZUJE!!!

3/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI

Vzhledem k tomu, že od našeho posledního výkladu k odměňování učňů (viz DIS 11/2005) došlo k některým zásadním změnám v některých zákonech, rozhodli jsme se zrekapitulovat současný stav v této oblasti.

Od 1. ledna 2005 vstoupil v platnost nový „**školský zákon**“ č. 561/2004 Sb. V § 65 odst. 1 tohoto zákona se uvádí, že vzdělávání na střední škole se člení na teoretické a praktické vyučování. ***Praktické vyučování se člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu.***

Podle odst. 2 § 65 téhož zákona se „***praktické vyučování uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání***“.

Podle odst. 3 § 65 se na „***žáky při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci***“.

V návaznosti na školský zákon byla vydána vyhláška MŠMT 13/2005 Sb. o středním vzdělávání, kde se v § 12 řeší „náležitosti smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování“. Podle tohoto paragrafu by měla smlouva obsahovat zejména:

- a) druh činnosti, které žáci při praktickém vyučování budou vykonávat,
- b) místo konání praktického vyučování
- c) časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení,
- d) počet žáků, kteří se zúčastňují praktického vyučování,
- e) poskytování nástrojů a nářadí používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování
- f) způsob odměňování žáků za produktivní práci**
- g) opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků

- h) podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance školy nebo učiliště a fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích těchto fyzických nebo právnických osob

Způsob odměňování učňů najdeme v **§ 122 školského zákona**, kde se v odst. 1 říká:

*„Žákům středních škol a studentům vyšších odborných škol poskytuje odměnu za produktivní činnost právnická osoba, která vykonává činnost školy, a to z prostředků získaných touto produktivní činností; výši této odměny stanoví ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Pokud žáci **konají praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30% minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.***

Z tohoto paragrafu vyplývá, že pokud budou žáci (studenti) konat praxi u fyzické nebo právnické osoby, bude jim **odměnu za tuto činnost vždy poskytovat tato právnická nebo fyzická osoba a nikoliv již škola.**

Musí se ale vždy jednat o **produktivní činnost, tj. o činnost, která přináší příjem.** Příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou. Podle našeho názoru musí být produktivní činnost vykonávána na činnostech, kde je dosahováno příjmu z prodeje výrobků nebo služeb. Tzn., že o produktivní činnost se bude jednat např. u autoopravny, kde učni opravují auta, u pekárny, kde učni pečou chléb, u restaurace, kde učni vaří obědy, či učni-číšníci obsluhují hosty nebo v kadeřnictví, kde učni střihají hosty... O produktivní činnost se ale nebude jednat v případě, že učeň (student) bude seznamován se zpracováním účetní závěrky, ale sám tuto činnost nebude vykonávat. V tomto případě se mu žádná odměna nemusí poskytovat.

Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost je stanovena ve výši **30% minimální mzdy při týdenní pracovní době 40 hodin.** Tato výše se úměrně upraví při jiné délce týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce. Tzn., že **minimální částka**, kterou musí učeň obdržet, je při současné výši měsíční minimální mzdy **2400 Kč** ($8000 \times 0,3$), pokud odpracuje celý měsíc resp. **14,43 Kč** ($48,10 \times 0,3$) při uplatnění hodinové minimální mzdy. Pokud by tento učeň odpracoval pouze polovinu měsíce (např. v únoru 84 hodin), musí obdržet alespoň částku ve výši 1200 Kč resp. 1213 Kč při stanovení hodinové sazby.

Podíl produktivní činnosti jednotlivých učňů může být různý a podle toho také bude stanovena konkrétní výše odměny.

JAK TO BUDE S ODVODY POJISTNÉHO NA SZ A VZP A DANÍ Z PŘÍJMŮ?

- **pojistné na sociální zabezpečení** se z těchto odměn **nesráží**, protože tato činnost nezakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění (učni nejsou uvedeni v § 3 odst. 1 písm. c) zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ)

- **pojistné na všeobecné zdravotní pojištění** se z těchto odměn rovněž **nesráží**, protože se za zaměstnance nepovažují, žáci nebo studenti, kteří mají pouze příjmy za práci z praktického výcviku (§ 5 písm. a) bod 2 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění)
- **daň z příjmů je třeba srážet**, protože podle § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů se i v případě příjmů za práci žáků a studentů z praktického výcviku jedná o příjem ze závislé činnosti. Pro tento účel by bylo vhodné dát uční podepsat prohlášení k dani, kde by si mohl uplatnit základní slevu na dani, případně slevu na studium a daň by se většinou případů nesrážela (viz bod 10 DIS 2/08).

JAK JE TO S DAŇOVOU UZNATELNOSTÍ ODMĚN POSKYTOVANÝCH UČŇŮM?

Podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů se jedná o příjem ze závislé činnosti a jedná se o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, protože plynou za produktivní činnost, která přináší příjem. Z tohoto vyplývá, že **odměny za produktivní práci učňů jsou daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele.**

JAK JE TO S ODPOVĚDNOSTÍ ZA PRACOVNÍ ÚRAZY PŘI ODBORNÉ PRAXI UČŇŮ?

V § 391 odst. 3 ZP se říká „došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo“. Z toho vyplývá, že v případě pracovního úrazu odpovídá za škodu ten, u koho je praktické vyučování prováděno.

JAK JE TO S POSKYTOVÁNÍM PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ UČŇŮM?

Zde bude třeba rozlišit, zda učeň vykonává produktivní činnost u zaměstnavatele, který je organizační složkou státu resp. státní příspěvkovou organizací nebo zda se jedná o podnikatelský subjekt (s.r.o., akciová společnost apod.).

- **v organizačních složkách státu** nebo ve státních příspěvkových organizacích se poskytuje učňům příspěvek na stravování, pokud jejich přítomnost v práci během směny trvala **alespoň 3 hodiny** (§ 3 vyhl. MF č. 430/2001 Sb.). Stejný postup se uplatní i u příspěvkových organizací zřízených územně samosprávným celkem (obec, kraj apod. viz vyhl. 84/2005 Sb.).
- **v podnikatelské sféře** bude záležet na tom, zda má zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanoveno, že příspěvek na stravování je možné poskytnout i učňům, kteří pracují na produktivních činnostech. Pokud nemá v okruhu vymezených osob zahrnuti učně, není možné jim poskytovat daňově uznatelný příspěvek na stravování.

Pokud budete mít ještě nějaké další poznatky s prací učňů, zašlete nám je a my náš výklad o tyto náměty doplníme.

4/ DAŇOVÁ UZNATELNOST ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ SRÁŽENÉHO Z ODMĚŇ ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ

Z důvodu změn v zákonech o zdravotním pojištění se od ledna 2008 odvádí pojistné na VZP i z odměn členů statutárních orgánů, protože se jedná o příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. c) zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů. Tyto odměny členů statutárních orgánů jsou podle § 25 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů daňově neuznatelné. Jak je to ale s daňovou uznatelností pojistného na VZP, které se z těchto odměn nově odvádí?

V § 24 odst. 2 písm. f) zákona o daních z příjmů se mezi daňově uznatelné výdaje zahrnují také „**pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem podle zvláštních právních předpisů**“. Zde je odkaz na zákon 589/92 Sb. o pojistném na SZ a na zákon 592/92 Sb. o pojistném na VZP. Tím, že je zaměstnavatel povinen platit pojistné na VZP i z odměn členů statutárních orgánů, **jedná se o daňově uznatelný výdaj**, i když se sráží z daňově neuznatelného výdaje. Obdobně je daňovým výdajem i pojistné na SZ a VZP, které odvede zaměstnavatel např. z výdajů na zvýšení kvalifikace, i když jsou tyto výdaje rovněž daňově neuznatelné.

5/ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘECHODU NA LETNÍ ČAS

Dne 30. března 2008 přešla ČR podle **NV 420/2006 Sb. o zavedení letního času v letech 2007 až 2011** na letní čas.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „*stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší*“.

V odst. 2 se říká, že „*stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší*“.

Z odst. 1 a 2 se dá vyčíst to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být podle našeho názoru postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně.
- u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny.
- stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu, tj. u příplatku za práci v noci, případně za práci v sobotu a neděli.

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při přechodu na letní čas odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin, obdrží mzdu za 11 hodin. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času pouze 7 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 7 hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli nebo za práci přesčas), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by pouze za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u něho uplatnil i v případě návratu na střeoevropský čas dne 26. října 2008, kdy by obdržel mzdu za 13 odpracovaných hodin a příplatek za práci v noci za 9 hodin.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

1/08 Zaměstnanec má rozvrženou pracovní dobu od pondělí do soboty (prodejna) tak, že je týdenní pracovní doba 40 hodin dodržena. V sobotu odpracuje 4 hodiny. Musíme mu za tyto hodiny poskytnout příplatek za práci v sobotu a neděli a příplatek za práci přesčas?

Zaměstnanci bude podle § 118 ZP náležet pouze příplatek za práci v sobotu ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. O práci přesčas by se jednalo jen v případě, že by byla vykonávána nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, což ve Vámi uvedeném příkladu není splněno.

2/08 Zaměstnanec byl vyslán na zahraniční pracovní cestu v úterý. Z místa organizace vyjel v 8,00 hod. a státní hranici překročil v 11,00 hod. Ze zahraniční pracovní cesty se vrátil ve středu a státní hranici překročil ve 14,00 hod. Do východiska pracovní cesty se vrátil v 17,30 hod. Má tento zaměstnanec nárok, kromě zahraničního stravného, také na tuzemské stravné?

Podle § 166 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 a dále náhradu jízdních výdajů, výdajů za ubytování, zahraniční stravné a nutné vedlejší výdaje. V § 163 odst. 4 se říká, že „při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější“. Pokud by se ve Vašem dotazu posuzovala každá cesta samostatně, nárok na stravné by ani v jednom dni nevznikl. Při společném posouzení této pracovní cesty vznikne zaměstnanci nárok na stravné za 6,5 hodiny v pásmu 58 až 69 Kč, což je pro něho výhodnější.

3/08 Je možné vyplatit zaměstnanci daňový bonus v měsíci, kdy byl po celý tento měsíc v pracovní neschopnosti a zúčtován mu byl pouze příjem plynoucí z poskytnutí vozidla pro služební a soukromé účely? 1% ze vstupní ceny tohoto vozidla činí 4500 Kč za měsíc.

Podle § 35d odst. 4 je plátce daně povinen vyplatit měsíční daňový bonus, jestliže úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků dosahuje u poplatníka alespoň polovinu minimální mzdy, tj. v roce 2008 částky 4000 Kč. Vzhledem k tomu, že poskytnuté vozidlo pro služební a soukromé účely je příjmem podle § 6 odst. 6

zákona o daních z příjmů a tato částka je vyšší než polovina minimální mzdy, může se daňový bonus vyplatit.

4/08 V technickém průkazu vozidla má zaměstnanec uvedenu spotřebu PHM podle norem Evropských společenství třemi údaji, který údaj je kombinovaný provoz není zřejmé. Máme vypočítat spotřebu PHM vozidla aritmetickým průměrem z těchto tří údajů?

Pokud jsou ve velkém technickém průkazu uvedeny tři údaje, jedná se u prvního údaje o spotřebu ve městě, druhý údaj je spotřeba mimo město a třetí údaj by měla být spotřeba při kombinovaném provozu. Takže by se měl podle našeho názoru použít třetí uvedený údaj. Pokud v technickém průkazu není odkaz na některou z norem Evropských společenství (těch je více než 60), měl by se použít výpočet aritmetickým průměrem ze všech údajů v technickém průkazu uvedených.

5/08 Jsme podnikatelská sféra a poskytujeme zaměstnancům za práci mzdu. Nyní se na nás zaměstnanci obrátili, že bychom jim měli poskytovat příplatek za práci v sobotu a v neděli podle § 126 ZP ve výši nejméně 25% průměrného výdělku. Dosud jsme poskytovali příplatek 10% podle § 118 ZP. Podle kterého paragrafu máme postupovat?

Jestliže poskytujete zaměstnancům mzdu, tak se na Vás §§ 122 až 137 ZP nevztahují, protože tyto paragrafy řeší poskytování platu v organizacích státní sféry. Doporučujeme Vám si tyto paragrafy v ZP přeškrtnout. Obdobně zaměstnavatelé ze státní sféry by si měli přeškrtnout §§ 113 až 121 ZP, které se vztahují na podnikatelské organizace, jenž poskytují mzdu.

6/08 Od 1. 4. 2008 se naše nemocnice přeměňuje na akciovou společnost, tzn., že od tohoto data začneme zaměstnancům poskytovat mzdu a nikoliv plat. Podle jakých pravidel a v jaké výši máme mzdu poskytovat?

Poskytování mzdy řeší paragrafy 113 až 121 ZP. V nich jsou uvedeny jednotlivé nárokové složky mzdy, které musí být zaměstnancům poskytnuty. Jestliže v nich některou mzdovou složku postrádáte, můžete si ji vydat vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Např. jestliže jste dosud používali osobní příplatek a chcete jej používat i nadále, je třeba jej zahrnout do vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

7/08 Našemu zaměstnanci srážíme běžné výživné a dlužné výživné. V současné době jsme obdrželi 3 exekuce od soudního exekutora, který požaduje, abychom začali ihned s jejím srážením z první třetiny. Musíme skutečně začít srážet tyto exekuce?

Podle zákona 99/63 Sb., občanského soudního řádu se z první třetiny uspokojují pohledávky podle pořadí došlých a z druhé třetiny se sráží pohledávky přednostní. Vzhledem k tomu, že první v pořadí je u Vás výživné, srážíte jej z první i druhé třetiny. Teprve pokud by zbyla nějaká částka, uspokojila by se pohledávka od soudního exekutora. Informace, že z první třetiny se vždy uspokojují pouze nepřednostní pohledávky, se nezakládá na pravdě.

8/08 V červnu 2007 jsme odmítli provádět srážku ze mzdy zaměstnanci, který nám předložil dohodu o srážkách uzavřenou na spotřebitelský úvěr s ČSOB. Odůvodnili jsme to tím, že od 1. 1. 2007 již tuto povinnost zaměstnavatel nemá. V současné době jsme obdrželi exekuční příkaz od soudního exekutora na provádění exekuce na dluh vůči ČSOB. Jsme povinni tuto exekuci provádět, když je to na nesplacený spotřebitelský úvěr?

Srážky prováděné na základě příkazu soudního exekutora jste povinni provádět, protože jsou postaveny na roveň srážkám na základě výkonu rozhodnutí nařízeného soudem (viz § zákona 121/2001 Sb. o soudních exekutorech a exekuční činnosti). Jestliže jste nezačali provádět srážky na základě předložené dohody o srážkách ze mzdy (což už nebyla v roce 2007 Vaše povinnost), obrátila se banka na exekutorský úřad, který nařídil exekuci, a tu již provádět musíte.

9/08 Zaměstnancům, kteří mají v sobotu a neděli pohotovost doma, poskytujeme odměnu za každou hodinu této pohotovosti ve výši 10% průměrného výdělku. Jestliže je zaměstnanec povolán k výkonu práce, dostává za tyto hodiny mzdu a odměnu mu za tyto hodiny již nedáváme. Zaměstnanci však odměnu požadují. Mají na ni nárok?

*Podle § 95 ZP přísluší zaměstnanci za výkon práce v době pracovní pohotovosti mzda nebo plat; **odměna za pracovní pohotovost** podle § 140 ZP za tuto dobu **nepřísluší**. Pokud se ale jedná u zaměstnanců o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu (což je velice pravděpodobné), jedná se u nich ještě o práci přesčas, za kterou náleží příplatek minimálně ve výši 25% průměrného výdělku. Pochopitelně, že musí dostat také příplatek za práci v sobotu a v neděli.*

10/08 Chceme zaměstnancům pracujícím v noci poskytovat příplatek za každou hodinu odpracovanou v noci ve výši 10 Kč. Neporušíme tím § 116 ZP, když u nás nepůsobí odborová organizace?

Podle § 116 ZP přísluší zaměstnanci za hodinu práce v noci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Jinou výši lze sjednat jen v kolektivní smlouvě. Jelikož u Vás odbory nepůsobí, můžete poskytovat příplatek ve výši 10 Kč jen v případě, že Vaši zaměstnanci mají průměrný hodinový výdělek do 100 Kč. Pokud má některý ze zaměstnanců průměrný výdělek vyšší než 100 Kč za hodinu, musí dostat příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku.

11/08 Jsme pekárna, kde pekaři nastupují do práce ve 2,00 hod. a řidiči ve 4,00 hod. Jedná se v těchto případech o zaměstnance pracující v noci? Jak je to s poskytováním příplatku za práci v noci, když někteří neodpracují 3 hodiny v době od 22,00 do 6,00?

*Podle § 78 odst. 1 písm. l) je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který během **noční doby pravidelně pracuje nejméně 3 hodiny** ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Z toho vyplývá, že pekaři jsou zaměstnanci, kteří pracují v noci a vztahují se na ně ustanovení § 94 ZP (lékařská vyšetření před zařazením na noční práci a dále lékařské vyšetření nejméně jednou ročně). Řidiči podmínku výkonu 3 hodin práce v noční době nespĺňují, proto se nejedná o zaměstnance pracující v noci. Příplatek za práci v noci náleží všem těmto*

zaměstnancům za veškerou práci v noci (podle § 141 odst. 2 náleží mzda a její jednotlivé složky dokonce i za zlomky hodin).

12/08 Do konce roku 2006 jsme poskytovali veškeré složky platu pouze za celé hodiny. Po účinnosti nového ZP jsme povinni poskytovat jednotlivé složky platu i za zlomky hodin. Můžeme ve státní správě tyto zlomky hodin nějakým způsobem zaokrouhlovat, pokud bychom si to upravili v kolektivní smlouvě?

Podle § 122 odst. 2 ZP není možné plat určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení. Z toho vyplývá, že by se jednotlivé složky platu a ani podklady sloužící pro jejich výpočet neměly jakýmkoliv způsobem zaokrouhlovat a zlomky hodin by se tedy měly proplácet podle skutečné evidence odpracované doby.

13/08 Naší zaměstnankyni byla v roce 2007 pojišťovnou vyplacena náhrada za ztrátu na výdělků za pracovní úraz ve výši 5581 Kč. Můžeme u ní provést roční zúčtování záloh za rok 2007, pokud vyplacená náhrada za ztrátu na výdělků nepřekročila 6000 Kč?

Vaše zaměstnankyně si musí za rok 2007 podat daňové přiznání, protože z vyplacené náhrady za ztrátu na výdělků musela být sražena zálohová daň 20% a ona měla tím pádem v roce 2007 více plátců současně. Hranice 6000 Kč, pro povinnost podat daňové přiznání, se vztahuje pouze na příjmy podle §§ 7 až 10, kdežto náhrada za ztrátu na výdělků vyplacená pojišťovnou je příjmem ze závislé činnosti podle § 6. Pojišťovna měla v tomto případě zaměstnankyni vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech, protože z náhrady za ztrátu na výdělků srazila zálohou daň.

14/08 Chceme, aby zaměstnanec, který má u nás hlavní pracovní poměr, vykonával ještě jiný druh práce. Jakou formou to můžeme řešit, když vedlejší pracovní poměr byl zrušen?

V tomto případě máte možnost sjednat se zaměstnancem ještě další pracovní poměr např. na zkrácený úvazek. Tento pracovní poměr se ale může ukončit pouze způsoby uvedenými v § 52 ZP (již nelze použít 15denní výpovědní lhůtu, jako to bylo u vedlejšího pracovního poměru). Nebo je možno se zaměstnancem sjednat některou z dohod mimo pracovní poměr.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**ČÍM DELŠÍ NÁZEV FUNKCE,
TÍM BEZVÝZNAMNĚJŠÍ POSTAVENÍ**

Obzvlášť tento pozdrav platí pro dlouhé názvy funkcí v cizím jazyce.....