

O B S A H:

- 1/ ZMĚNA V NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ**
- 2/ JUDIKÁT K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DAŇOVÉHO BONUSU**
- 3/ ZASÍLÁNÍ MZDY NA ÚČET ZAMĚSTNANCE PO NOVELE ZP OD 1. 1. 2012**
- 4/ PROBLEMATIKA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**
- 5/ SRÁŽKY ZE MZDY A VÝŽIVNÉ**
- 6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Příloha: Pozvánky na semináře

Praha 23. srpna 2012

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Najdete zde i průlomový judikát k provádění srážek ze mzdy z daňového bonusu a program zářijových seminářů, kde bude hlavním bodem provádění srážek ze mzdy v případě insolvence zaměstnanců.

1/ ZMĚNA V NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ

NV 246/2012 Sb. se ruší § 4 NV 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy... Z této změny vyplývá, že všem zaměstnancům, kteří budou pracovat, bude náležet minimální mzda 8000 Kč měsíčně resp. 48,10 Kč za hodinu bez ohledu na to, zda se jedná o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let (zde bylo 90% částky minimální nebo zaručené mzdy), zda se jedná o mladistvého zaměstnance (zde bylo 80%), zda se jedná o poživatele invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně (zde bylo 75%) nebo zda se jedná o poživatele invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (zde bylo 50%). Stejně pravidlo bude platit i pro nejnižší úroveň zaručené mzdy, která bude poskytována všem zaměstnancům ve stejné výši bez ohledu na to, zda jsou mladiství nebo invalidní.

Toto NV nabývá účinnosti dne 1. ledna 2013.

2/ JUDIKÁT K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DAŇOVÉHO BONUSU

Vrchní soud v Olomouci rozhodoval o odvolání dlužníka ve věci schválení jeho insolvence (judikát má čj. 3 VSOL 852/2011-A-10 a byl vydán 11. 5. 2012). V rámci tohoto odvolání řešil i zahrnování daňového bonusu do mzdy pro účely srážek ze mzdy. Z judikátu citujeme:

„Námítka odvolatele, že do příjmů, z nichž je třeba vycházet, patří i tzv. daňový bonus, důvodná není.

Především **není možné zaměňovat pojem čisté mzdy** pro účely zúčtování, respektive **pro účely její výplaty** (jestliže nejsou vůči zaměstnanci vedeny další srážky ze mzdy) **s čistou mzdou pro účely srážek ze mzdy**.

Zúčtovaná čistá mzda je případným daňovým bonusem (který je eventuálně poskytován na vyživované děti zaměstnanců a který bývá z faktického hlediska označován za tzv. negativní daň) ovlivněna. Jinak tomu ale je, pokud jde o čistou mzdu pro srážky ze mzdy a zjištění průměrného měsíčního výdělku. Čistá mzda (plat) má jako právní pojem význam pouze pro provádění srážek ze mzdy (platu), jejichž výpočet se provádí (dle § 148 odst. 2 zákoníku práce nejen pro účely soudních exekucí, ale pro všechny srážky) dle ustanovení o srážkách ze mzdy při výkonu soudních rozhodnutí (§ 276 až § 302 o.s.ř.). Podle ustanovení § 277 odst. 1 o.s.ř. se pak srážky provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob, sražená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Tyto prioritně sražené částky se srážejí z hrubé mzdy a vypočtou se podle podmínek a sazeb platných pro

povinného (dlužníka) v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje. Ostatní srážky se vždy provádějí z čisté mzdy.

U poplatníka je možno uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě, žijící s ním v domácnosti (§ 35c odst. 2 zákona o dani z příjmu). Měsíční sleva na dani se poplatníkovi poskytne maximálně do výše zálohy na daň (§ 35c zákona o dani z příjmů), je-li takto vypočtená záloha na daň nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění na vyživované dítě, je vzniklý rozdíl měsíčním daňovým bonusem. Tento bonus zaměstnavatel jako plátce mzdy poskytne za příslušný kalendářní měsíc. Existují také výjimky, kdy může být skutečná čistá mzda dokonce vyšší než mzda hrubá (pokud by daňový bonus byl vyšší než odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění placeného zaměstnancem). Měsíční slevu na dani je nutno brát v úvahu při výpočtu čistého průměrného výdělku, neboť jde o podmínky pro konečnou výši zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti s tím, že tato záloha může být v důsledku slevy i nulová. **Daňový bonus není ovšem součástí zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti – je zvláštním plněním poskytovaným poplatníkovi státem – a výpočet čisté mzdy (pro srážky ze mzdy) neovlivňuje.**“ Konec citace.

CO Z TOHOTO PRŮLOMOVÉHO JUDIKÁTU PRO NÁS VYPLÝVÁ?

- měly by odpadnout veškeré pochybnosti o zahrnování daňového bonusu do příjmů pro účely srážek ze mzdy
- případné tlaky ze strany exekutorů, insolvenčních správců apod. na provádění srážek ze mzdy i z daňového bonusu, odkázat na judikát a srážky neprovádět

Pokud by se, v budoucnu judikatura k zahrnování daňového bonusu do čisté mzdy pro účely srážek ze mzdy změnila (což by mohl učinit např. Nejvyšší správní soud nebo možná i Ústavní soud), budeme včas o změně informovat.

3/ ZASÍLÁNÍ MZDY NA ÚČET ZAMĚSTNANCE PO NOVELE ZP OD 1. 1. 2012

Od 1. 1. 2012 došlo ke změně § 143 odst. 1 ZP, který řeší zasílání mzdy na účet zaměstnance. Nově tento paragraf zní takto:

Na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

Do konce roku 2011 bylo možno zasílat zaměstnanci mzdu na jeho žádost na jeden jeho účet.

Po novele ZP od 1. 1. 2012 je umožněno **zasílat mzdu na jeden platební účet určený zaměstnancem**. V tomto případě se již nemusí jednat o jeho vlastní účet, ale může se jednat např. o účet manželky, dcery, milenky apod.

Nově již nemusí zaměstnanec žádat o zasílání mzdy na účet, ale stačí, když se se zaměstnavatelem **na zasílání mzdy dohodnou** např. v písemné dohodě, v pracovní smlouvě nebo jiným způsobem.

Termín pro zasílání mzdy na účet určený zaměstnancem zůstává beze změn, tj. nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín.

POZNÁMKA: v souvislosti se změnou v zasílání mzdy na účet určený zaměstnancem se objevily problémy se sdělováním čísla účtu exekutorům, insolvenčním správcům apod. Vzhledem k tomu, že účet určený zaměstnancem nemusí být jeho vlastním účtem, doporučujeme nesdělovat čísla těchto účtů exekutorům ani jiným osobám pro účely srážek ze mzdy, protože by mohlo dojít k obestavení účtu osob, které nemají s exekucí zaměstnance nic společného.

Podle § 128 občanského soudního řádu je každý povinen bezplatně na dotaz sdělit soudu skutečnosti, které mají význam pro řízení a rozhodnutí. Tzn., že bychom měli soudu sdělit údaje rozhodné pro provádění srážek ze mzdy (výši mzdy, počet vyživovaných osob, další prováděné srážky, způsob výplaty mzdy, číslo účtu, na který je mzda odesílána, výplatní termín apod.).

Poskytování údajů soudním exekutorům není v zákonu 120/2001 Sb. výslovně upraveno, ale podle § 130 zákona se tam, kde se hovoří o soudním výkonu rozhodnutí, rozumí se tím také nařízení a provádění exekuce podle tohoto zákona. Z tohoto by vyplývala povinnost poskytovat soudním exekutorům obdobné údaje, jaké jsou poskytovány soudu. Jedinou výjimkou by podle našeho názoru mělo být poskytnutí údaje o čísle účtu, na který je mzda zaměstnance zasílána, protože od 1. 1. 2012 jsme podle § 143 odst. 1 ZP, jak je výše popsáno, povinni zaplatit zaměstnanci mzdu na platební účet určený zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že se nemusí vůbec jednat o účet zaměstnance, mohlo by sdělení čísla tohoto účtu být v rozporu se zákonem 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů.

UPOZORNĚNÍ: podle § 33 odst. 4 exekučního řádu je každý peněžní ústav povinen sdělit exekutorovi na požádání údaj o číslech účtů povinného. Exekutor má tedy možnost si zjistit čísla účtů povinného touto zákonnou cestou a není třeba požadovat tento údaj po zaměstnavateli.

4/ PROBLEMATIKA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Některé nově vzniklé organizace mají problémy se zajišťováním stravování svých zaměstnanců. Je rozšířen názor, že pokud stravování zajišťují, musí na něj finančně přispívat apod.

JAKÁ JE ALE V OBLASTI STRAVOVÁNÍ SKUTEČNOST?

Stravování zaměstnanců je řešeno v § 236 ZP takto:

- (1) Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.*
- (2) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.*
- (3) Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno*
 - a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,*
 - b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené,*
 - c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.*

Z odstavce 1 vyplývá, že zaměstnanci mají nárok na to, aby jim zaměstnavatel **umožnil a nikoliv přímo zajistil ve všech směnách stravování**. Pojem umožnit stravování může obsahovat zřízení kiosku s občerstvením, poskytnutí pracovního volna na stravování nebo zajištění prostor pro stravování.

Podle odst. 2, pouze pokud je to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům stravování. V KS nebo ve vnitřním předpisu mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro toto stravování, např., že výše příspěvku zaměstnavatele bude 50% ceny jednoho jídla za jednu směnu, že do okruhu zaměstnanců, kterým se příspěvek poskytuje, budou patřit pouze zaměstnanci v pracovním poměru, a to po uplynutí zkušební doby, že stravování bude poskytováno v těchto prostorech firmy od – do, že bude jídlo dováženo od té a té firmy (nebo bude zajištěno formou stravenek) apod. Výjimku tvoří zaměstnanci v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích, kde je stravování řešeno ve vyhl. 430/2001 Sb. o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu (zde se stravování poskytuje vždy na rozdíl od podnikatelské sféry).

Podle odst. 3 je možno dohodnout (KS) nebo sjednat cenově zvýhodněné stravování pro některé skupiny svých zaměstnanců nebo i bývalých zaměstnanců. Při poskytování příspěvku těmto skupinám formou stravenek bude problém s jejich daňovou uznatelností.

KDY PODLÉHÁ STRAVOVÁNÍ DANI Z PŘÍJMŮ U ZAMĚSTNANCŮ?

Pokud je stravování poskytováno jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, **nepodléhá u zaměstnanců dani z příjmů celá výše příspěvku** (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů).

JAK JE TO S DAŇOVOU UZNATELNOSTÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ?

Daňová uznatelnost je řešena v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů takto:

provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů,

U zaměstnavatele je daňově uznatelná částka 55% ceny jednoho jídla, maximálně však částka 53,20 Kč (70% ze stravného 5-12 hod., tj. ze 76 Kč). Např. při ceně jídla 80 Kč je daňově uznatelná částka 44 Kč. Podmínkou daňové uznatelnosti je, že zaměstnanec musí být přítomen během směny alespoň 3 hodiny. Pokud je směna vč. přestávky na jídlo delší než 11 hod. je možno poskytnout zaměstnanci příspěvek na další jedno jídlo. Příspěvky poskytované při přesčasových směnách nejsou daňově uznatelné, ale u zaměstnanců jsou od daně osvobozeny.

5/ SRÁŽKY ZE MZDY A VÝŽIVNÉ

Zvláštní postavení při provádění srážek ze mzdy má srážení výživného. Jak zní současná legislativa k přednostním pohledávkám (kam patří i výživné) prováděným z druhé třetiny zbytku čisté mzdy:

§ 279 odst. 1 věta druhá – „Pro přednostní pohledávky uvedené v odstavci 2 se srážejí dvě třetiny. Přednostní pohledávky se uspokojují nejprve z druhé třetiny a teprve, nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, uspokojují se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny.“

§ 279 odst. 2 – „Přednostními pohledávkami jsou mimo jiné a) pohledávky výživného.“

§ 279 odst. 3 věta druhá – „Takto zjištěná plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy se připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k první třetině.“

§ 280 odst. 2 – „Dochází-li podle § 279 odst. 1 ke srážkám z druhé třetiny zbytku čisté mzdy, uspokojí se z ní bez zřetele na pořadí nejprve pohledávky výživného a teprve pak podle pořadí (odstavec 3) ostatní přednostní pohledávky. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a pak teprve nedoplatky za dřívější dobu, a to podle poměru běžného výživného. Nebylo-li by však částkou sraženou z druhé třetiny kryto ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně částka sražená z druhé třetiny poměrně podle výše běžného výživného bez ohledu na výši nedoplatků.“

Z uvedeného vyplývá, že **výživné má absolutní přednost v rámci druhé třetiny zbytku čisté mzdy, a to i před dříve doručenými přednostními pohledávkami.** Např. zaměstnavatel obdržel na svého zaměstnance v lednu od Finančního úřadu pohledávku daní a od měsíce ledna ji srážel z první i druhé třetiny. V měsíci srpnu obdržel pohledávku na výživné. Za měsíc srpen tomuto zaměstnanci srazíme druhou třetinu zbytku čisté mzdy na výživné plus případně částku nad 8762 Kč (plně zabavitelná částka). Z první třetiny budeme i nadále srážet dle pořadí došlých pohledávek, tj. pro Finanční úřad.

Dalším specifikem u výživného je, že se z druhé třetiny musí uspokojovat všechny pohledávky výživného. Tzn., že srážíme-li zaměstnanci výživné na jedno dítě a po určité době obdržíme další pohledávku výživného na jiné dítě, je třeba uspokojovat z druhé třetiny obě pohledávky výživného. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných, a to podle poměru běžného výživného.

Např. na zaměstnance přišlo v říjnu 2008 výživné na jedno dítě ve výši 1500 Kč. Zaměstnavatel na toto výživné srážel z první i druhé třetiny. V listopadu 2011 obdržel na tohoto zaměstnance výživné na další dítě v částce 2500 Kč. Částka sražená z druhé třetiny činí 1600 Kč a nepostačí na pokrytí pohledávek výživného ($1500+2500=4000$). Musíme proto uspokojit poměrně, tj. 37,5% na první výživné ($1500:4000$) a 62,5% na druhé výživné ($2500:4000$). Na první výživné můžeme v listopadu srazit z druhé třetiny 600 Kč (37,5% z 1600) a na v pořadí druhé výživné částku 1000 Kč (62,5% z 1600). Z první třetiny (dle pořadí), která je rovněž 1600 Kč srazíme zbývajících 900 Kč na uspokojení prvního výživného a zbývajících 700 Kč se použije na úhradu druhého výživného. Takže první výživné bude uspokojeno plně částkou 1500 Kč ($600+900$) a na druhé výživné vychází pouze částka 1700 Kč ($1000+700$). V tomto případě bude vznikat u druhého výživného tzv. dlužné výživné. Tento konkrétní případ by ale mohl být podstatně složitější, pokud by u prvního

výživného byl ještě nějaký dluh na výživném nebo pokud by mezi obojím výživným přišla na zaměstnance ještě nějaká nepřednostní pohledávka. I o těchto případech se bude hovořit na zářijových seminářích, kde také obdržíte připravovanou brožuru k provádění srážek ze mzdy.

Posledním specifikem u srážení výživného je to, že nemusí být nařízeno jen soudně, ale stačí, když zaměstnanec předloží zaměstnavateli dohodu mezi bývalými manžely a ten je povinen výživné srážet. V § 551 občanského zákoníku se mimo jiné říká:

Uspokojení pohledávky výživného podle zvláštních právních předpisů (podle zákona o rodině) lze zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy. Proti plátcí mzdy nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

Tento postup doporučujeme poradit zejména zaměstnancům, kteří jsou „ohroženi“ případnými jinými exekucemi. Včasným předložením dohody se výživnému zajistí první pořadí při provádění srážek.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

37/2012 V naší organizaci jsme uplatnili pružnou pracovní dobu. Někteří naši zaměstnanci darují pravidelně krev a je jim poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Nyní máme problém s tím, kolik hodin máme při pružné pracovní době zaplatit zaměstnanci náhradou mzdy, zda pouze dobu, která zasahuje do základní pracovní doby nebo celou směnu vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby?

Podle § 97 odst. 2 ZP při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci volno, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Vzhledem k tomu, že se v § 203 odst. 2 písm. d) ZP hovoří o tom, že doby sloužící k odběru zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu k odběru, měla by se náhrada mzdy poskytnout za průměrnou délku směny. V případě, že by k odběru nedošlo, poskytla by se náhrada jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci. Zde by platilo, náhrada mzdy by se poskytla pouze za dobu, která zasahuje do základní pracovní doby.

38/2012 Zaměstnanec měl neomluvenou absenci od 3. 7. 2012 do 10. 7. 2012. V tomto období byly svátky 5. a 6. července. Jsme povinni proplatit zaměstnanci tyto svátky, protože mu mzda ušla v důsledku svátku nebo nikoliv? Víme, že dříve existovalo v zákonu o mzdě ustanovení o tom, že náhrada mzdy nepřísluší zaměstnanci, který měl absenci před nebo po svátku. V novém zákoníku práce ale nic takového není.

Je pravdou, že v § 6 odst. 3 zákona 1/92 Sb. o mzdě bylo skutečně ustanovení o tom, že náhrada mzdy při absencích před nebo po svátku nenáležela a tato úprava do zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce nebyla převzata. Z toho by vyplývalo, že náhrada mzdy za svátek by měla náležet i v případě absence před svátkem nebo absence po svátku. Ale ve Vašem případě byla absence jak před svátkem tak i po

svátku, takže podle našeho názoru by zaměstnanec ve dnech svátků stejně nepracoval. Pokud by kontrolní orgán z Inspekce práce požadoval proplacení svátku, doporučujeme se obrátit na soud, aby rozhodl, zda máme absentérovi v tomto konkrétním případě zaplatit svátek. Soud by měl, v rámci zdravého rozumu, potvrdit oprávněnost nevyplacení náhrady mzdy... Asi by bylo vhodné si tento postup ještě ošetřit v KS nebo ve vnitřním předpisu.

39/2012 Potřebovali bychom vysvětlit, jak je to u nevyčerpání dovolené v kalendářním roce a jejím převodu do následujícího kalendářního roku z vážných provozních důvodů? Jsou někde tyto „vážné provozní důvody“ definovány?

Vážné provozní důvody nikde definovány nejsou a bude vždy záležet na podmínkách výkonu práce u konkrétního zaměstnavatele, který nejlépe zná svoji činnost. Podle našeho názoru se může jednat např. o dlouhodobé onemocnění jednoho mistra ve třísměnném provozu, kde ho jeho další dva kolegové zastupují po dobu nemoci, nebo získání zajímavé zakázky na odbyt našich výrobků, která vyžaduje výkon práce bez čerpání dovolené až do konce roku. Nařízením čerpání dovolené v této době by zaměstnavatel utrpěl ekonomickou ztrátu, protože by nedodržel sjednaný termín dodání díla.

40/2012 Zaměstnankyně se nám vrací do práce po skončení rodičovské dovolené (dítě dosáhne 3 let věku v měsíci srpnu 2012). Jsme povinni ji zařadit na její původní práci a pracoviště a v případě, že ano, tak podle kterého paragrafu ZP?

Pokud se vrací zaměstnankyně po rodičovské dovolené, je povinností zaměstnavatele ji přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Tzn., že pokud má ve smlouvě uvedeno „účetní“, je možné ji zařadit jako jakoukoliv účetní. Zařazení na původní práci a pracoviště je povinností pouze v případě, že se vrací ihned po mateřské dovolené (§ 47 ZP).

41/2012 Zaměstnankyně ukončila rodičovskou dovolenou 16. 7. 2012 a od 17. 7. by měla nastoupit do práce. Vzhledem k tomu, že bude mít zajištěnou školku až od měsíce října, požádala nás o poskytnutí neplaceného volna na toto období. Jsme povinni její žádosti vyhovět?

Zaměstnavatel není povinen poskytnout zaměstnankyni pracovní volno bez náhrady mzdy. Pokud tak učiní, musí počítat s tím, že ji musí zařadit v souladu s pracovní smlouvou (viz předchozí dotaz). Pokud pro zaměstnankyni práci nemá a ani v budoucnu mít nebude (takže s ní bude muset skončit pro nadbytečnost s odstupným), neměl by s neplaceným volnem souhlasit a měl by vyzvat zaměstnankyni k nástupu do práce, což ona nesplní a bude dán výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP bez odstupného.

42/2012 Zaměstnanec dal výpověď ke dni 30. 6. 2012 a výpověď u něho běží v měsíci červenci a srpnu. Dne 13. 8. tento zaměstnanec onemocněl, pracovní neschopnost bude na několik měsíců a my nevíme, jak to u něho bude se skončením jeho pracovního poměru a s vyplácením náhrady mzdy a nemocenského. Můžete nám poradit?

Pracovní poměr tohoto zaměstnance skončí dne 31. 8. 2012, protože výpověď dal on sám a § 53 ZP (zákaz výpovědi) se na tyto případy nevztahuje. Za dobu do 31. 8. 2012 obdrží náhradu mzdy od zaměstnavatele. Za 1. a 2. září již náhradu nedostane, protože mu skončilo zaměstnání a od 3. září mu bude vypláceno nemocenské od OSSZ. Vy, jako zaměstnavatel budete předávat na OSSZ podklady pro výpočet nemocenského vč. lístků na peníze.

43/2012 Zaměstnanec u nás nastoupil od 4. června 2012 na dobu určitou na sklizeň obilovin a pracovní poměr mu skončí 29. 8. 2012 (konec sklizně). Jaký má tento zaměstnanec nárok na dovolenou, když v této době odpracoval 59 dnů a byly tam 2 placené svátky?

*Tento zaměstnanec splnil podmínku odpracování alespoň 60 dnů (svátky se počítají jako výkon práce), takže mu podle § 212 odst. 1 ZP náleží poměrná část dovolené. Podle odst. 2 § 212 činí poměrná část dovolené **za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok**. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec pracoval pouze celý kalendářní měsíc v červenci, náleží mu jedna dvanáctina ročního nároku. Pokud by tento zaměstnanec skončil o dva dny dříve a odpracoval pouze 59 dnů, byl by jeho nárok na dovolenou ve výši dvou dvanáctin (§ 214).*

44/2012 Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou a potom na rodičovskou dovolenou. Může ji zaměstnavatel i v těchto obdobích přispívat na její soukromé životní pojištění částkou 2000 Kč měsíčně a jaký to bude mít na ni dopad?

Žena na mateřské a rodičovské dovolené je i v těchto obdobích zaměstnankyní a tudíž nic nebrání tomu, aby ji zaměstnavatel přispíval na životní pojištění (popř. na penzijní připojištění). Předpokladem je, že možnost poskytovat příspěvek je sjednána v KS nebo stanovena vnitřním předpisem. Výše příspěvku až do 24000 Kč je od daně osvobozena, tzn., že se z ní neodvádí ani sociální ani zdravotní pojištění.

45/2012 Máme sjednán pracovní poměr na dobu určitou a chtěli bychom jej zaměstnanci změnit na dobu neurčitou. Můžeme to provést formou dodatku k původní pracovní smlouvě nebo musíme udělat novou pracovní smlouvu?

Podle § 40 odst. 1 ZP je možné změnit obsah pracovního poměru, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Ve Vašem konkrétním případě je ale možno využít § 65 odst. 2, kde se říká, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

POKROK JE POUHÉ NAHRAZENÍ JEDNĚCH NEPŘÍJEMNOSTÍ JINÝMI.
