

O B S A H:

- 1/ DOTAZY K PROVEDENÍ ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH**
- 2/ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY U DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR**
- 3/ ODVOD POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ**
- 4/ SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**
- 5/ DOPAD ZMĚN V PĚSTOUNSKÉ PÉČI DO DALŠÍCH ZÁKONŮ**
- 6/ ODKLAD ZÁKONA O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ**
- 7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**
- 8/ OPRAVA V DIS 2/2013**

**Přílohy: Oznámení poplatníka o účasti na důchodovém pojištění
Konto pracovní doby (jen v elektronické podobě)**

Vážení přátelé,

dnešní číslo informačního servisu se ještě z větší části věnuje provedení ročního zúčtování záloh za rok 2012. Kromě toho zde najdete informaci k vstupním lékařským prohlídkám, odvodu pojistného na důchodové spoření a další aktuality z oblasti odměňování zaměstnanců.

1/ DOTAZY K PROVEDENÍ ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH

Zaměstnankyně byla v roce 2012 do května na rodičovské dovolené. Po jejím skončení nastoupila ihned na další peněžitou pomoc v mateřství. Započítávají se příjmy z peněžité pomoci do příjmů pro posouzení dodržení hranice příjmu ve výši 68000 Kč?

Podle § 35ba odst. 1 písm. b) ZDP nepatří do vlastních příjmů pouze dávky státní sociální podpory, dávky osobám se zdravotním postižením, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby, státní příspěvky na penzijní připojištění, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření, stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4. Všechny ostatní příjmy vč. peněžité pomoci v mateřství do vlastních příjmů druhého z manželů patří. V tomto případě bude záležet na tom, kolik bylo manželce na peněžité pomoci vyplaceno. Pokud byla peněžítá pomoc nižší než 68000 Kč, může se sleva na manželku uplatnit.

Jednatel s.r.o. si v roce 2012 vyplácel měsíční odměnu 5000 Kč, která se u něho danila srážkovou daní 15%. Může si ještě dodatečně podepsat prohlášení k dani za rok 2012 a uplatnit slevu na poplatníka?

Zde je třeba předně poznamenat, že zdaňování jednatele odměny srážkovou daní bylo i v roce 2012 nepřipustné, protože srážková daň 15% lze použít pouze u příjmů podle § 6 odst. 1 písm. a) a d) do 5000 Kč. Příjmy jednatele jsou příjmem podle § 6 odst. 1 písm. c), u kterého musela být vždy uplatněna zálohová daň. Ve Vašem případě je třeba překlasifikovat srážkovou daň na daň zálohovou a pokud by si jednatel dodatečně podepsal Prohlášení k dani do 15. února 2013, tak by se mu zálohy na daň vrátily. Nejprve je ale třeba jej vyzpovídat, zda neměl ještě další příjmy u jiného zaměstnavatele, protože pak by musel podat daňové přiznání.

Je třeba zaměstnancům, kteří musí dodanit životní pojištění nebo penzijní připojištění se státním příspěvkem, vystavovat potvrzení o tom, kolik jsme u nich v předchozích letech uplatnili jako nezdánitelnou částku ze základu daně podle § 15 odst. 5 resp. 6?

Podle zákona o daních z příjmů není zaměstnavatel povinen vystavovat žádné další potvrzení, kromě potvrzení o zdanitelných příjmech (§ 38j odst. 3). Pokud se na něho ale obrátí zaměstnanec s žádostí, že neví, kolik si v předchozích letech na soukromé životní pojištění (penzijní připojištění) odečítal, mohl by mu zaměstnavatel tuto částku

sdělit (ale nemusel!) ústně ze své evidence. Pokud by to zaměstnanec chtěl v písemné formě mohl by mu to zaměstnavatel (ale nemusel!) potvrdit např. takto: „Potvrzujeme, že panu....., r. č....., bytem..... byla v letech uplatněna nezdánitelná částka podle § 15 odst. 5 (resp. 6) v celkové výši Kč. Potvrzení se vydává na žádost zaměstnance pro účely dodanění nezdánitelné částky z důvodu předčasného ukončení smlouvy.

Našemu zaměstnanci se 12. listopadu 2012 změnil invalidní důchod prvního stupně na starobní důchod (dosáhl důchodového věku). Do kdy mu můžeme uplatňovat slevu na invaliditu? Má nějakou možnost invaliditu ještě uplatňovat, pokud bude i nadále pracovat?

Sleva na invaliditu podle § 35ba odst. 1 písm. c) by se uplatnila ve výši 11/12 z částky 2520 Kč. Pokud by si ale zaměstnanec zašel s rozhodnutím OSSZ o tom, že je i nadále invalidní na příslušný FÚ, tak ten by mohl vystavit potvrzení o tom, že mu zanikl nárok na invaliditu prvního stupně z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního důchodu a starobního důchodu. Potom byste mohli slevu na invaliditu uplatňovat i nadále.

Náš zaměstnanec pobírá výsluhový příspěvek, který mu byl přiznán Ministerstvem obrany. Od roku 2011 podléhá tento výsluhový příspěvek dani z příjmů. Můžeme tomuto zaměstnanci provést roční zúčtování záloh nebo si musí podat daňové přiznání a výsluhy dodanit?

Výsluhový příspěvek a odbytné poskytované bývalým vojákům z povolání nebo příslušníkům bezpečnostních sborů jsou pro účely zdanění ostatním příjmem podle § 10 odst. 9 písm. a) ZDP. V § 10 odst. 4 je stanoveno, že jsou nesnížené o výdaje samostatným základem daně pro zdanění 15% srážkovou daní (§ 36 odst. 2 písm. v) a tudíž budou zdaňovány prostřednictvím plátce daně, tj. ve Vašem případě Ministerstvem obrany. Pokud tito zaměstnanci splňují ostatní podmínky pro provedení ročního zúčtování, můžeme jim jej provést, protože příjmy daněné srážkovou daní do ročního zúčtování nevstupují.

Zaměstnanci byla dne 10. ledna 2013 vyplacena pojišťovnou náhrada za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti ve výši 8526 Kč za pracovní úraz, který se stal v roce 2012. Můžeme v tomto případě provést za rok 2012 roční zúčtování záloh?

Podle § 5 odst. 4 zákona o daních z příjmů se příjmy ze závislé činnosti (§ 6) vyplacené poplatníkovi nebo obdržené poplatníkem nejdéle do 31 dnů po skončení zdaňovacího období, za které byly dosaženy, považují za příjmy vyplacené nebo obdržené v tomto zdaňovacím období. Vzhledem k tomu, že náhrada za ztrátu na výděлку je také považována za příjem ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP), a byla vyšší než 5000 Kč a podléhala tudíž zálohové dani, musí si zaměstnanec sám podat za rok 2012 daňové přiznání.

Zaměstnanec nám předložil pojistnou smlouvu na soukromě životní pojištění, která splňuje podmínky (60x60), ale pojištěnou osobou je on, jeho manželka a jejich dítě. Lze platbu na toto soukromé životní pojištění odpočítat v rámci ročního zúčtování záloh?

Podmínku soukromého životního pojištění tato smlouva splňuje, pokud ovšem pojišťovna z celkem zaplaceného pojistného potvrdí pouze pojistné připadající na smrt nebo dožití zaměstnance a nikoliv současně na další pojištěné osoby. Pokud toto není ze smlouvy a z potvrzení o zaplaceném pojistném zřejmé, je lepší doporučit, aby si sám zaměstnanec podal daňové přiznání.

Máme zaměstnance, který má dvě pojistky, ze kterých si uplatňuje odpočet na soukromé životní pojištění podle § 15 odst. 6 ZDP. Nyní by si chtěl obě pojistky sloučit, aby platil pouze na jednu. Může si jednu pojistku zrušit a rezervu a kapitálovou hodnotu pojištění z ní si převést na druhou smlouvu. Bude naplněna podmínka převedení na novou smlouvu?

Vzhledem k tomu, že rezerva nebo kapitálová hodnota pojištění nebude převedena na novou smlouvu, ale na smlouvu již existující, nebude splněna podmínka uvedená v § 15 odst. 6. V tomto případě je možno doporučit zrušení obou stávajících smluv a převedení rezervy a kapitálové hodnoty z obou smluv na úplně novou smlouvu, která splňuje podmínky pro uplatnění nezdánitelné částky.

Zaměstnanec nám předložil rozhodnutí o tom, že je od 2. října 2012 invalidní pro invaliditu druhého stupně. Výměr o přiznání důchodu do současné doby neobdržel, takže jsme mu nedávali zálohový odpočet slevy na daň z titulu invalidity. Můžeme u něho provést roční zúčtování a uplatnit u něho 3/12 ze slevy na invaliditu za měsíce říjen až prosinec?

Pokud zaměstnanec předloží rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně do 15. února 2013, je možné mu provést roční zúčtování a uplatnit slevu ve výši 420 Kč (tj. 2/12 z 2520 Kč). Za měsíc říjen mu nelze přiznat jednu dvanáctinu, protože nebyl invalidním na začátku měsíce. Pokud obdrží výměr o přiznání důchodu s datem vystavení až po 15. únoru 2013, měl by si sám podat daňové přiznání, kde by si tuto slevu na dani uplatnil.

Zaměstnanec si platil od roku 2007 penzijní připojištění ve výši 500 Kč měsíčně a zaměstnavatel mu přispíval rovněž částkou ve výši 500 Kč měsíčně. Tento zaměstnanec zrušil penzijní připojištění v průběhu roku 2012 a penzijní fond mu vyplatil odbytné. Musí si zaměstnanec podávat daňové přiznání, když žádné nezdánitelné částky v předchozích letech neuplatňoval? Jak to bude se zdaněním příspěvků zaměstnavatele za roky 2007 až 2011?

Tomuto zaměstnanci je možné provést roční zúčtování záloh, protože nepřekročil hranici ostatních příjmů ve výši 6000 Kč za zdaňovací období. Co se týče příspěvků zaměstnavatele, tak u nich se podle § 8 odst. 6 ZDP dávka penzijního připojištění považuje za základ daně po snížení o zaplacené příspěvky. Jednorázové vyrovnání nebo odbytné se pro zjištění základu daně nesnižuje o příspěvky zaplacené zaměstnavatelem po 1. lednu 2000. Podle § 36 odst. 2 písm. n) téhož zákona podléhá toto plnění zvláštní sazbě daně ve výši 15%, kterou je povinen odvést příslušný penzijní fond. Zaměstnavatel ani sám zaměstnanec poskytnuté příspěvky na penzijní připojištění nijak nedaní.

Naše zaměstnankyně nám oznámila, že obdržela za pronájem pozemků částku 5200 Kč a za prodej vykrmeného býčka dostala 18400 Kč. Musí si podat daňové přiznání za rok 2012?

Vzhledem k tomu, že Vaše zaměstnankyně neměla ostatní příjmy (§§ 7 až 10) vyšší než 6000 Kč, není její povinností podat daňové přiznání (§ 38g odst. 2). Příjem za prodej býčka je podle našeho názoru od daně osvobozen podle § 10 odst. 1 písm. a) ZDP, protože je nižší než 20000 Kč. Pokud by Vaše zaměstnankyně byla zároveň zaregistrována jako samostatně hospodařící rolník, musela by příjem z prodeje býčka uvést jako příjem podle § 7 ZDP a podat daňové přiznání, kde by zároveň uvedla i příjem z pronájmu.

Zaměstnanec u nás pracoval po celý rok 2012 a kromě toho obdržel od předchozího zaměstnavatele doplatek mzdy za rok 2011 ve výši 32600 Kč (má na to potvrzení o příjmech). Je nám jasné, že si bude muset sám podat daňové přiznání z důvodu, že má více plátců současně, ale musí v něm uvést i příjem z pronájmu, který mu byl vyplacen v roce 2012 ve výši 4350 Kč?

Pokud je zaměstnanec povinen z nějakého důvodu podat daňové přiznání, musí v něm uvést veškeré dani podléhající příjmy. V tomto případě vyplní ještě přílohu č. 2 daňového přiznání, kde uvede příjem z pronájmu, u něhož si uplatní výdaje paušálem ve výši 30%.

Náš bývalý zaměstnanec, nyní starobní důchodce, se na nás obrátil s dotazem, zda musí podat daňové přiznání, když za rok 2012 mu bylo vyplaceno cca 28000 Kč za prodej okurek a českého česneku. Příjmy podle § 6 ZDP z žádného zaměstnání již v průběhu roku 2012 neměl.

Vzhledem k tomu, že příjmy ze zemědělské výroby, která není provozována samostatně hospodařícím rolníkem (§ 10 odst. 1 písm. a) ZDP) přesáhly za rok 2012 částku od daně osvobozenou (20000 Kč), musí si za rok 2012 podat daňové přiznání. Protože jeho příjmy jsou nízké a bude si moci za rok 2012 ještě uplatnit celou základní slevu na poplatníka (24840 Kč), nebude muset žádnou daň za rok 2012 platit. Pokud by ale daňové přiznání nepodal, hrozí mu pokuta za nepodání přiznání, která je nejméně 500 Kč (§ 250 daňového řádu).

Zaměstnanec dosáhl v září 2012 důchodového věku a požádal si o starobní důchod místo doposud vypláceného invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně. Tento zaměstnanec bude i nadále pracovat a rád by si invaliditu odečítal. Co musí učinit, aby mu mohla být uplatněna sleva za měsíce říjen až prosinec a za rok 2013 a následující?

Pokud u tohoto zaměstnance došlo k souběhu starobního důchodu a invalidity, měl by se obrátit na příslušný FÚ, který by mu měl vystavit potvrzení, že u něho zanikl nárok na invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu invalidního a starobního důchodu (§ 38l odst. 2 písm. c) ZDP). Finanční úřad by měl toto potvrzení vystavit na základě rozhodnutí OSSZ o invaliditě, které Váš zaměstnanec má k dispozici.

Dcera našeho zaměstnance studuje soukromou vysokou školu. Zaměstnanec nám předložil potvrzení o studiu až 20. ledna 2013 s tím, že je studentkou od 15. září 2012. Je možno studium na soukromé vysoké škole uznat jako soustavnou přípravu na budoucí povolání? V případě že ano, od kdy lze uplatnit daňové zvýhodnění?

Pokud se jedná o akreditovaný studijní program (podle toho, že škola vystavila potvrzení se to dá předpokládat) je možné studium na soukromé VŠ považovat za soustavnou přípravu na budoucí povolání. Daňové zvýhodnění lze uplatnit již od měsíce září 2012, tj. od měsíce, kdy začíná soustavná příprava na budoucí povolání (§ 35c odst. 10 věta druhá ZDP).

Zaměstnanec si v srpnu roku 2012 požádal o starobní důchod zpětně od února 2010. Byla mu vyplacena celková částka přes 375000 Kč. Musí za rok 2012 podat daňové přiznání a dodanit částku důchodu nad 288000 Kč (tj. 36násobek minimální mzdy)?

Podle § 4 odst. 1 písm. h) ZDP je od daně z příjmů osvobozen pravidelně vyplácený důchod pouze do výše 36násobku minimální mzdy. Ve Vašem případě se nejedná o pravidelně vyplácený důchod, ale o doplatek důchodů zpětně za dva roky zpátky. V tomto případě nebude zaměstnanec nic dodávat a je mu možné, při splnění ostatních podmínek, udělat roční zúčtování.

Zahrnuje se do vlastních příjmů druhého z manželů přeplatek z ročního zúčtování záloh za předchozí rok? Manželka našeho zaměstnance pobírala v měsících leden až březen 2012 peněžitou pomoc v mateřství a v březnu jí byl ještě vrácen přeplatek na dani za rok 2011 ve výši cca 25000 Kč (v tomto roce pracovala jen část roku a po zbytek byla v pracovní neschopnosti a na peněžitě pomoci v mateřství).

Podle § 35ba odst. 1 písm. b) ZDP a pokynu GŘ D – 6 se vlastními příjmy manželky/la rozumí úhrn všech vlastních příjmů dosažených ve zdaňovacím období nesnížených o daňové výdaje včetně příjmů, které podléhají srážkové dani nebo jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob nebo nejsou předmětem této daně. Jedinou výjimkou jsou pouze příjmy výslovně uvedené v zákonu (např. dávky SSP, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky sociální péče apod.). Vzhledem k výše uvedenému, patří podle našeho názoru, vrácený přeplatek na dani za rok 2011 do vlastních příjmů manželky za rok 2012. Zde bude záležet kolik činila peněžitá pomoc v mateřství za měsíce leden až březen, pokud byla nižší než 43000 Kč, mohla by se sleva na manželku uplatnit.

Je možné u zaměstnance, který je v insolvenčním řízení, provést roční zúčtování záloh a jak v případě jeho provedení naložíme s případným přeplatkem na dani?

Na provedení ročního zúčtování záloh nemá žádný vliv to, že jsou zaměstnanci prováděny srážky ze mzdy popř. je v insolvenčním řízení. Tzn., že provedeme roční zúčtování záloh za rok 2012 a případný přeplatek na dani z ročního zúčtování zahrneme do čistého příjmu poplatníka v měsíci jeho vrácení.

Zaměstnanec si chtěl v rámci ročního zúčtování za roky 2010 a 2011 uplatnit slevu na manželku, která byla na mateřské a poté na rodičovské dovolené. Její příjem nepřesáhl v obou letech 68000 Kč. My jsme mu slevu zapomněli uplatnit. Můžeme u něho provést opravu ročního zúčtování za roky 2010 a 2011?

Opravu ročního zúčtování záloh za předchozí roky je možné provést pouze v případě, že zaměstnanec uplatňoval slevu na manželku (tzn. vepsal ji do prohlášení k dani) a zaměstnavatel opomněl tuto slevu uplatnit. Podle § 38i odst. 1 ZDP vrátí plátce daně přeplatek na dani, pokud neuplynuly tři roky od konce zdaňovacího období, v němž přeplatek vznikl. Takže opravu musíte provést a přeplatek vrátit zaměstnanci.

Zaměstnanec si přinesl od společenství vlastníků bytových jednotek potvrzení o tom, že za pronájem společných nebytových prostor obdržel částku ve výši 6900 Kč. Tuto částku však ihned vložil do fondu oprav, můžeme u něho provést roční zúčtování záloh?

Pokud částka, kterou za pronájem obdržel, překročila 6000 Kč, nemůže se u něho roční zúčtování záloh provést a on si musí sám podat daňové přiznání s vyplněnou přílohou č. 2 (6900 Kč uvede jako příjmy z pronájmu a uplatní si výdaje paušálem 30%). To, že zaměstnanec peníze ihned vložil do fondu oprav, na tomto postupu nic nemění.

Jakým způsobem nám musí zaměstnanec prokázat, že rodinný dům, který si pořídil na hypoteční úvěr, používá ke svému trvalému bydlení nebo k trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou z manželů? Zaměstnanec je vlastníkem rodinného domu, ale zatím v něm bydlí pouze jeho rodiče.

Prokázání, že bytová potřeba je užívána v souladu se zákonem o daních z příjmu nám poplatník vepíše do Prohlášení k dani, kde na str. 3 prohlašuje, že bytová potřeba je používána v souladu s § 15 odst. 4 ZDP. Prohlášení k dani je jeho čestným prohlášením, za které plně odpovídá. Pochopitelně, že nám musí předložit smlouvu o úvěru, výpis z katastru nemovitostí a potvrzení banky o zaplacených úrocích. Ani by nebylo na škodu, kdyby zaměstnanec přinesl např. potvrzení o trvalém bydlišti svých rodičů.

Syn našeho zaměstnance (24 let) studuje dálkově VŠ. Při studiu pracoval v zaměstnání, které zakládalo účast na důchodovém pojištění cca 2 roky. Nyní o zaměstnání přišel a šel se zaregistrovat na Úřad práce. Vzhledem k tomu, že splnil podmínky pro pobírání podpory v nezaměstnanosti, tak mu byla od měsíce ledna 2013 přiznána. Může si otec na tohoto syna uplatnit daňové zvýhodnění, když syn pobírá podporu v nezaměstnanosti?

Podmínka pobírání podpory v nezaměstnanosti má vliv na poskytnutí daňového zvýhodnění na dítě pouze při ukončení studia na střední nebo vysoké škole. Při úspěšném ukončení VŠ by nemělo mít dítě po celý kal. měsíc zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nárok na podporu v nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že pokud nedojde v době pobírání podpory v nezaměstnanosti k ukončení studia VŠ, může si otec uplatňovat daňové zvýhodnění na syna.

Dcera našeho zaměstnance studovala VŠ a utrpěla úraz, který si vyžádá delší dobu léčení. Na VŠ ji přerušily studium od 10. 11. 2012 s tím, že až se uzdraví, může opět ve studiu pokračovat. Od kterého měsíce máme našemu zaměstnanci zastavit daňové zvýhodnění?

Daňové zvýhodnění by se zastavilo od měsíce prosince 2012. Pokud by ale zaměstnanec předložil potvrzení Finančního úřadu o tom, že se zletilé dítě do 26 let nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání pro nemoc nebo úraz, tak by daňové zvýhodnění náleželo i po dobu přerušení studia. K vystavení potvrzení od FÚ bude potřeba lékařská zpráva o zdravotním stavu dítěte a pravděpodobně i rozhodnutí školy o přerušení studia.

Zaměstnanci nám předkládají potvrzení o zaplacených úrocích, zaplaceném pojistném na soukromé životní pojištění nebo potvrzení o zaplaceném penzijním připojištění, ale tyto potvrzení nejsou opatřena originál razítkem a podpisem. Můžeme tato potvrzení uznat pro účely uplatnění nezdánitelné částky? Výše uvedené instituce jim odmítají cokoli jiného vystavit.

V Pokynu GŘ D-6 se uvádí k § 38l odst. 1 písm. b) (tj. k prokazování úroků) toto: „za nutné náležitosti potvrzení stavební spořitelny nebo banky se nepovažuje originál razítka stavební spořitelny či banky a podpisu, pokud se jedná o písemnost, z které lze dovodit, že byla vyhotovena stavební spořitelnou nebo bankou pro určitého poplatníka“. K potvrzením penzijního fondu nebo pojišťovny sice v zákonu ani pokynu nic uvedeno není, ale podle našeho názoru by se mělo postupovat obdobně, tzn., že pokud je na nich faksimile podpisu lze je uznat.

2/ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY U DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR

V § 59 odst. 1 písmeno b) zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách se změnil text takto:

- b) *zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením*
1. *pracovního poměru,*
 2. *dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy; zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo*
 3. *vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.*

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle bodu 1, 2 nebo 3.

Z této změny vyplývá, že zaměstnanci na dohody mimo pracovní poměr se budou muset podrobit vstupním lékařským prohlídkám pouze v případě, že by vykonávali

práce zařazené ve II., III. nebo IV. kategorii prací (rizikové práce) nebo v případě, že by se jednalo o mladistvého zaměstnance.

3/ ODVOD POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ

Vzhledem k tomu, že se již někteří občané ČR nechali „zlákat“ ke vstupu do II. pilíře, tj. uzavřeli smlouvu na důchodové spoření, je třeba se připravit na odvod pojistného finančnímu úřadu. Na stránkách Ministerstva financí se objevila Informace k odvodu tohoto pojistného, z které jsme vybrali toto:

Pojistné za jednotlivé účastníky důchodového spoření budou odvádět:

- **osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)**, které hradí pojistné přímo na účet finančního úřadu,
- **plátcí pojistného (zaměstnavatelé)** provádějící odvody za své zaměstnance, kteří jsou účastníky důchodového spoření.

Správu pojistného budou vykonávat orgány Finanční správy České republiky (finanční úřady). Pojistné se bude odvádět na bankovní účty finančních úřadů, které budou v České národní bance otevřeny od 1. 2. 2013 (seznam viz následující tabulka).

Přehled bankovních účtů finančních úřadů pro placení pojistného na důchodové spoření

Název finančního úřadu	Bankovní spojení finančních úřadů pro odvody na Pojistné na důchodové spoření	
	OSVČ	plátce zaměstnavatel
Finanční úřad pro hlavní město Prahu	31018-77628031/0710	41013-77628031/0710
Finanční úřad pro Středočeský kraj	31018-77628111/0710	41013-77628111/0710
Finanční úřad pro Jihočeský kraj	31018-77627231/0710	41013-77627231/0710
Finanční úřad pro Plzeňský kraj	31018-77627311/0710	41013-77627311/0710
Finanční úřad pro Karlovarský kraj	31018-77629341/0710	41013-77629341/0710
Finanční úřad pro Ústecký kraj	31018-77621411/0710	41013-77621411/0710
Finanční úřad pro Liberecký kraj	31018-77628461/0710	41013-77628461/0710
Finanční úřad pro Královehradecký kraj	31018-77626511/0710	41013-77626511/0710
Finanční úřad pro Pardubický kraj	31018-77622561/0710	41013-77622561/0710
Finanční úřad pro Kraj Vysočina	31018-67626681/0710	41013-67626681/0710
Finanční úřad pro Jihomoravský kraj	31018-77628621/0710	41013-77628621/0710
Finanční úřad pro Olomoucký kraj	31018-47623811/0710	41013-47623811/0710
Finanční úřad pro Moravskoslezský kraj	31018-77621761/0710	41013-77621761/0710
Finanční úřad pro Zlínský kraj	31018-47620661/0710	41013-47620661/0710
Specializovaný finanční úřad	.*	41013-77620021/0710

**Poznámky: Specializovaný finanční úřad nebude mít otevřený bankovní účet s PBÚ 31018 pro platby pojistného na důchodové spoření od OSVČ, protože je příslušný pro vybrané subjekty (právnícké osoby).*

Postup pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé (plátcí pojistného) provedou ve lhůtě splatnosti srážky pojistného za své zaměstnance (účastníky důchodového spoření), které odvedou v sumární částce na příslušný účet finančního úřadu. Platbu odvedou svému místně příslušnému finančnímu úřadu na bankovní účet s **předčíslem (PBÚ) 41013** (viz tabulka) s **variabilním symbolem**, ve kterém bude vyplněna kmenová část **daňového identifikačního čísla** plátce pojistného (**DIČ**), jenž je shodné s DIČ, pod kterým je registrován k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (u plátcovy pokladny se postupuje obdobně, tzn. jedná se o kmenovou část DIČ, které bylo přiděleno plátcově pokladně). **Konstantní symbol** při bezhotovostní platbě se uvede **1148** a při hotovostní platbě se uvede **1149**.

Přijaté pojistné převedou finanční úřady příslušným penzijním společností účastníků na jejich účet důchodového spoření.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Pokud nám zaměstnanec předloží tiskopis „**Oznámení poplatníka daně z příjmů o účasti na důchodovém spoření**“ (nepovinný tiskopis vydaný MF, který doporučujeme používat – je v příloze tohoto čísla), měli bychom od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém Rozhodnutí o registraci nabylo právní moci, začít odvádět 5% ze zaměstnancovi mzdy na výše uvedený účet. Záloha na pojistné se srazí v termínu, ve kterém se sráží záloha na daň z příjmů. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Podle § 19 zákona 397/2012 Sb. je plátcé pojistného povinen **elektronicky** podat hlášení k záloze na pojistné podle jednotlivých poplatníků a za plátce celkem. Co musí obsahovat elektronické hlášení je na stránkách MF. Doporučujeme si překontrolovat, zda Vám program na zpracování mezd správně hlášení vyplňuje. Termín pro odeslání hlášení k záloze je stejný, jako pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti, tj. do 20-ti dnů po uplynutí zálohového období, kterým je kalendářní měsíc. Stanoví-li správce daně jinou lhůtu pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (může až do konce následujícího měsíce), podává se hlášení v této lhůtě.

POZNÁMKA: někteří zaměstnanci, kteří uzavřeli smlouvu o důchodovém spoření začátkem ledna 2013, již obdrželi Rozhodnutí o registraci smlouvy o důchodovém spoření s lednovým datem. Tzn., že toto Rozhodnutí o registraci nabylo právní moci dnem doručení a s odvodem pojistného na důchodové spoření bude třeba začít od kal. měsíce následujícího po kal. měsíci registrace, tj. již ze mzdy za měsíc únor 2013.

4/ SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

V DIS 12/2012 jsme psali o změnách v provádění srážek ze mzdy z dávek nemocenského pojištění (tj. z nemocenského nebo z peněžité pomoci v mateřství). Z provedených změn vyplývá pro zaměstnavatele povinnost předat OSSZ spolu se žádostí o dávku NP podklady pro provádění srážek. Těmito podklady se rozumí:

- kopie usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí,
- sdělení pořadí pohledávek,
- sdělení výše dosud provedených srážek
- a sdělení, jaká část základní částky nemá být OSSZ srážena.

Na sdělování těchto údajů nebyl zatím OSSZ vydán žádný povinný ani doporučený tiskopis, takže Vám nabízíme jednu z možných variant, jak řešit tuto oznamovací povinnost pro OSSZ :

Zaměstnavatel:

Potvrzujeme, že panu/paní..... datum narození.....
jsou prováděny srážky ze mzdy ve prospěch v příloze uvedených usnesení o
nařízení výkonu rozhodnutí.

Pohledávky mají toto pořadí.....

Na pohledávku bylo dosud sraženo.....

Na pohledávku bylo dosud sraženo.....

Na pohledávku bylo dosud sraženo.....

Celková výše nezabavitelné částky činí.....Kč

Nevyčerpaná výše nezabavitelné částky za měsíc činí.....Kč

V dne.....

.....
razítko a podpis zaměstnavatele

V případě, že má zaměstnanec více exekučních příkazů doporučujeme předat na OSSZ pouze ty exekuce, na které bude možno srážky ze mzdy provést. Tento svůj názor opíráme o to, že by zbytečně rostly náklady zaměstnavatele a OSSZ by byla zavalena spoustou dokumentů, které by stejně neměla z čeho uspokojit. Asi by nevadilo, kdyby zaměstnavatel uvedl pořadí všech exekucí, ale podklady na OSSZ předal pouze na ty, které budou aktuálně sráženy.

PROBLÉMY SE SDĚLOVÁNÍM NEVYČERPANÉ VÝŠE NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY
Podle našeho názoru se určitě vyskytnou problémy se zjištěním zbývajcí výše nezabavitelné částky. Zaměstnavatel (a ani OSSZ) nemusí vždy stihnout termín pro předložení její výše, který je v § 293 odst. 5 OSŘ stanoven na **konec kalendářního měsíce, ve kterém dochází ke změně plátce mzdy**, protože mu to neumožňuje způsob zpracování mezd. Zde bude asi třeba komunikovat s příslušnou OSSZ a operativně si informace předávat. Obdobná situace může nastat i u OSSZ, když ukončí výplatu dávek NP a nestihne předat zaměstnavateli podklady pro provedení srážek do konce kalendářního měsíce, ve kterém dochází ke změně plátce mzdy. I zde bude pravděpodobně nutno, aby OSSZ sdělila zaměstnavateli údaje o výši provedených srážek a nevyčerpané výši nezabavitelné částky jinou vhodnou formou, např. emailem nebo telefonem.

Situaci budeme i nadále sledovat a pokud se objeví nové skutečnosti, tak Vás budeme včas informovat.

5/ DOPAD ZMĚN V PĚSTOUNSKÉ PÉČI DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

Zákonem 401/2012 Sb., kterým se mění zákon 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí, došlo i ke změnám v dalších zákonech, týkajících se práce mzdových účetních.

Změny v pěstounské péči spočívají zejména ve vypuštění ustanovení hlavy sedmé (§§ 36 až 43) o pěstounské péči ze zákona 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře a jejich převedení do zákona 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí. Nově bude

pěstoun, kterému bude vyplácena odměna pěstouna nemocensky, důchodově a zdravotně pojištěn. Toto vyplývá ze změn v těchto zákonech např. v zákonu 187/2006 Sb. o NP se v § 5 písm. a) změnil bod 13 (to jsou osoby nemocensky pojištěné) takto:

*„osoby pečující o dítě a osoby, které jsou vedeny v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, **je-li těmto osobám vyplácena odměna pěstouna podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí (dále jen "osoba pečující a osoba v evidenci")**.*

Dosud se odměna pěstouna považovala za dávku státní sociální podpory a účast na žádném pojištění nezakládala.

V důsledku těchto změn se mění i **zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů** takto:

V **§ 4 odst. 1 písm. i)**, se za slova "dávky státní sociální podpory" vkládají slova "dávky pěstounské péče s výjimkou odměny pěstouna".

Z toho vyplývá, že dávky pěstounské péče budou i nadále od daně z příjmů osvobozeny s výjimkou odměny pěstouna, která bude podléhat dani z příjmů.

V **§ 35ba odst. 1 písm. b)** se za slova "dávky státní sociální podpory," vkládají slova "dávky pěstounské péče s výjimkou odměny pěstouna,".

Z toho vyplývá, že do vlastních příjmů druhého z manželů se bude nově (od roku 2013) zahrnovat odměna pěstouna, která se do konce roku 2012 do vlastních příjmů nezahrnovala, protože se jednalo o dávku státní sociální podpory.

Ke změně dochází i v **občanském soudním řádu**, kde se v § 299 odst. 1 a 2 za slova "dávky státní sociální podpory" vkládají slova "a pěstounské péče". Z toho vyplývá, že i z dávek pěstounské péče bude třeba srážky ze mzdy provádět (dosud se prováděly srážky také, ale jednalo se o dávku státní sociální podpory).

Tyto změny nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2013.

6/ ODKLAD ZÁKONA O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Zákon 463/2012 Sb. mění zákon 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Změny spočívají v odsunutí účinnosti tohoto zákona na 1. leden 2015. Z této změny vyplývá, že zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu se bude i nadále odesílat České pojišťovně resp. Kooperativě a nikoliv okresním správám sociálního zabezpečení. Odškodňování pracovních úrazů budou do konce roku 2014 provádět výše uvedené pojišťovny.

Převod agendy na OSSZ by se tak měl uskutečnit až od 1. 1. 2015, pokud nebude zákon 266/2006 Sb. opět odložen...

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

3/2012 Je někde stanoven termín, do kdy může úřad práce kontrolovat plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením? Stalo se nám, že jsme správně nevypočetli odvod do státního rozpočtu za rok 2008 a vznikl nám tak nedoplatek na odvodu do státního rozpočtu ve výši 31128 Kč. Musíme to nějakým způsobem doplatit nebo je to již promlčeno?

Podle § 141 odst. 3 zákona o zaměstnanosti odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže správní orgán o něm nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 roků ode dne, kdy byl spáchán. Vzhledem k tomu, že nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se ZP ve výši povinného podílu je správním deliktem podle § 140 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, vztahuje se na něj ustanovení § 141 odst. 3. Jelikož od data, kdy nebyl odvod do státního rozpočtu odveden, uplynula doba delší než 3 roky, není třeba doplatek provést.

POZOR: úřad práce ale může kontrolovat i dobu delší než 3 roky. Pouze již nemůže vyměřit pokutu, která u tohoto správního deliktu činí až 1000000 korun.

4/2013 Jsme firma s velkými výkyvy výroby, protože máme období, kdy nejsou zakázky a zaměstnanci jsou na 60% průměrného výdělku a naopak v případě souběhu více zakázek potřebujeme, aby zaměstnanci pracovali více, takže mají spoustu přesčasů. Zajímalo by nás, zda by nám při těchto problémech pomohlo zavedení konta pracovní doby?

Při rozhodování o zavedení či nezavedení konta pracovní doby je třeba vždy zvážit, zda jste schopni zaměstnancům zajistit naplnění fondu pracovní doby ve vyrovnávacím období (26 resp. 52 týdnů). Pokud toto nejste schopni zajistit, může nastat situace, že Vaši zaměstnanci budou v případě, že jim nebudete přidělovat práci, pobírat minimálně 80% průměrného výdělku místo stávajících 60%. Problematika uplatnění či neuplatnění konta pracovní doby je poměrně složitá a byla probírána na zářijových seminářích v roce 2012, kde účastníci obdrželi brožuru k uplatnění konta pracovní doby. Text brožury je přílohou tohoto čísla v elektronické podobě.

5/2013 Jak máme správně sjednat dohodu o pracovní činnosti se zaměstnancem, aby se jednalo o zaměstnání malého rozsahu a odvody pojistného na SZ a VZP by byly minimalizovány?

Pokud bude dohoda o pracovní činnosti sjednána tak, že „týdenní pracovní doba nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby“ nebo tak, že „zaměstnanec bude pracovat dle potřeb organizace a týdenní pracovní doba nepřekročí polovinu stanovené týdenní pracovní doby“, jedná se vždy o zaměstnání malého rozsahu z pohledu nemocenského pojištění. V těchto případech nebyl totiž započitatelný příjem sjednán vůbec, protože nevíme, kolik hodin zaměstnanec skutečně odpracuje. Nemocenské pojištění by v tomto případě vzniklo až při dosažení započitatelného příjmu 2500 Kč. Odvod zdravotního pojištění by se prováděl rovněž pouze v měsících, kdy by byl příjem 2500 Kč nebo vyšší.

6/2013 Máme zaměstnance, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně a do konce roku 2012 dostával 75% zaručené mzdy pro druhou skupinu prací tj. 39,90 Kč (53,10x0,75). Od ledna letošního roku mu z důvodu zrušení § 4 v NV 567/2006 Sb. vyplácíme za každou hodinu již 53,10 Kč. Nyní si v únoru bude čerpat dovolenou a potřebujeme zjistit průměrný výdělek. Musí být jeho průměrný výdělek alespoň ve výši 53,10 Kč na hodinu a v případě, že ano, podle kterého paragrafu zákoníku práce?

Podle § 353 odst. 1 ZP se průměrný výdělek zjistí z hrubé mzdy a odpracované doby v předchozím čtvrtletí. Podle § 357 odst. 1 ZP platí, že jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající minimální mzdě. Z dotazu vyplývá, že průměrný výdělek z předchozího čtvrtletí bude nejspíš nižší než minimální mzda 48,10 Kč, takže se průměrný výdělek zvýší na 48,10 Kč. Zaručená mzda v tomto případě nemusí být dodržena. Ostatně v příštích čtvrtletích už nemůže být průměrný výdělek nižší než 53,10 Kč.

7/2013 **Náš zaměstnanec byl na pracovní cestě v zahraničí. Nyní po návratu z cesty nepožaduje proplacení stravného. Jak máme postupovat, když se zároveň jedná o jednatele a společníka naší s.r.o.?**

Podle § 346c ZP zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mimo jiné náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (což jsou i cestovní náhrady). Pokud bude trvat na neproplacení stravného z této pracovní cesty, je třeba jej upozornit na to, že se dopouští přestupku podle § 14 zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce, za který mu hrozí pokuta až do výše 200000 Kč.

8/2013 **V lednu letošního roku jsme zjistili, že jsme v listopadu 2011 zaplatili našemu zaměstnanci dvakrát prémie za třetí čtvrtletí. Můžeme je po něm ještě požadovat?**

Podle § 331 ZP může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat vrácení neprávem vyplacených částek, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. Prémie po zaměstnanci požadovat můžete, ale pokud prohlásí, že je „převzal v dobré víře“, budete muset nárok uplatnit u soudu a prokázat, že se jedná o částky omylem vyplacené a zaměstnanec to věděl nebo musel předpokládat (např. předložením prémiového řádu s kterým byl zaměstnanec prokazatelně seznámen).

9/2013 **Zaměstnankyně s měsíčním příjmem 14000 Kč u nás nastoupila dne 28. 1. 2013 a od 18. 2. má ošetřování člena rodiny. Jakým způsobem u ní zjistíme denní vyměřovací základ pro výpočet ošetřovného? Můžeme vyjít ze započitatelného příjmu za období od 28. 1. do 17. 2. a tento příjem vydělit počtem kalendářních dnů v tomto období?**

Podle § 18 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP je v tomto případě rozhodným obdobím období od vzniku pojištění do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž sociální událost vznikla, tj. od 28. 1. do 31. 1. Vzhledem k tomu, že v tomto rozhodném období nebylo alespoň 7 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ, považuje se podle § 19 odst. 6 zákona o NP za denní vyměřovací základ jedna třetina započitatelného příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl v měsíci, kdy vznikla pojistná událost. Ve Vašem případě by byl denní vyměřovací základ 14000:30. Údaj o započitatelném příjmu, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl (tj. 14000 Kč) se uvede dole na straně 1 Přílohy k žádosti o dávku...

10/2013 Náš zaměstnanec využil svého práva a byl na rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, tj. do 2. září 2012 a od 3. září začal opět pracovat. Jaký bude mít nárok na dovolenou za rok 2012? Přeme se, zda bude mít nárok na tři nebo čtyři dvanáctiny.

Váš zaměstnanec bude mít nárok na celou dovolenou za rok 2012, pokud odpracoval do konce minulého roku alespoň 60 dnů, protože se jedná o nepřetržité trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli. Tato dovolená se bude krátit za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) z důvodu rodičovské dovolené o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 pracovních dnů rovněž o jednu dvanáctinu. Pokud by tento zaměstnanec neodpracoval do konce roku 2012 alespoň 60 dnů (z důvodu nemoci, ošetřovného apod.) měl by nárok na dovolenou pouze za odpracované dny, tj. jedna dvanáctina dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. Vámi uváděný spor by se týkal pouze zaměstnance, který vstoupil nově do zaměstnání od 2. září 2012.

11/2013 Zaměstnankyně má ukončit mateřskou dovolenou 30. 3. 2013. Po jejím skončení si chce vyčerpat celou dovolenou za rok 2013. Majiteli naší společnosti se nelíbí, proč si může zaměstnankyně vyčerpat celou dovolenou, když v roce 2013 neodpracovala ani jeden den a nechce povolit čerpání dovolené. Může tento postup nějakým způsobem obhájit?

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba mateřské dovolené považuje jako výkon práce pro účely dovolené. Zaměstnankyně „mateřskou dovolenou odpracovala“ 64 dnů, takže ji vzniká nárok na celou dovolenou za rok 2013 (§ 212 odst. 1). Pokud zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen ji vyhovět (§ 217 odst. 5). Dovolenu vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené nelze podle § 223 odst. 1 z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Pokud ji majitel společnosti tento postup neumožnil, dopustil by se přestupku na úseku dovolené, za který by mu hrozila pokuta až 200000 Kč podle § 16 zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce.

8/ OPRAVA V DIS 2/2013

V DIS 2/2013 jsme na str. 5 uvedli, že do vlastních příjmů druhého z manželů se nezahrnují „dávky sociální péče“. Správně mělo být uvedeno „dávky osobám se zdravotním postižením“, protože zákonem 329/2011 Sb. došlo ke změně terminologie a pravidel pro poskytování těchto dávek. Stejná chyba je i v našem Démonickém abecedníku pro rok 2013 na str. 32.
Za chyby se Vám omlouváme.

Závěrečný pozdrav je od pana MURPHYHO (že by mířil na některé naše politiky...):

**FANATISMUS SPOČÍVÁ V TOM, ŽE ZDVOJNÁSOBÍ SVÉ ÚSILÍ,
I KDYŽ JSI ZAPOMNĚL, JAKÝ MÁŠ CÍL.**

Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Od roku 2008 již není třeba souhlas každého zaměstnance se zařazením do práce v kontu. Smyslem zavedení konta je umožnit vyrovnávat období, v nichž má zaměstnavatel vyšší potřebu práce s obdobími, kdy je tato potřeba výrazně nižší. Konto pracovní doby můžou uplatnit jen zaměstnavatelé podnikatelské sféry, kteří odměňují zaměstnance mzdou.

KDE JE ŘEŠENO KONTO PRACOVNÍ DOBY?

Úprava konta pracovní doby je obsažena v ustanoveních zákoníku práce takto:

- **§ 34b odst. 1**

Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

- **§ 84**

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

- **§ 86**

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3.

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

- **§ 87**

(1) Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.

(2) Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje

a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,

b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny a

c) *odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.*

(3) Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, než je uvedeno v § 86 odst. 3, musí být posuzován rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

- § 91 odst. 5

Ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výkon prací uvedených v odstavcích 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích, uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

- § 96 odst. 2

Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

- § 97 odst. 5

Při uplatnění konta pracovní doby se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

- § 98 odst. 2

Prací přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období podle § 86 odst. 3 nebo podle § 87 odst. 3.

- § 120

(1) Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši (dále jen "stálá mzda"), sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku.

(2) Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku.

(3) Na účtu mzdy zaměstnance (§ 87 odst. 1) se vykazuje

a) stálá mzda zaměstnance,

b) dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo podle tohoto zákona a podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113).

- § 121

(1) Za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (§ 86 odst. 3 a § 87 odst. 3) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [§ 120 odst. 2 písm. b)] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

(2) Stálá mzda se poskytne zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou zaměstnavatelem v příslušném kalendářním měsíci. Stálá mzda zaměstnanci přísluší v plné výši i tehdy, jestliže zaměstnavatel v příslušném kalendářním měsíci pracovní dobu nerozvrhne. Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá mzda nepřísluší.

- **§ 208**

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

- **§ 354 odst. 4**

Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

VYMEZENÍ NĚKTERÝCH POJMŮ POUŽÍVANÝCH V KONTU PRACOVNÍ DOBY:

VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ PRACOVNÍ DOBY

Vyrovnávací období v kontu pracovní doby je stejné, jak je tomu pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, tj. maximálně 52 týdnů, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě resp. maximálně 26 týdnů v organizaci, kde nepůsobí odborová organizace. S rozvrhem pracovní doby musí být zaměstnanec seznámen alespoň týden předem, není-li s ním individuálně sjednáno jinak. Práce ale může být nařizována odchýlně od rozvrhu, popřípadě od změněného rozvrhu. Předem stanovený rozvrh týdenní pracovní doby je důležitý zejména pro posuzování překážek v práci a pro případné poskytování náhrady mzdy (lékař, nemoc, dovolená apod.).

ÚČET PRACOVNÍ DOBY

Na účtu pracovní doby se porovnává stanovená pracovní doba zaměstnance s jejím rozvrhem a skutečně odpracovanou dobou. Na účtu pracovní doby by bylo vhodné rovněž evidovat doby překážek v práci, doby čerpání dovolené, doby práce ve svátek, práce v noci, práce v sobotu a neděli, případně i neomluvené absence nebo čerpání náhradního volna za práci přesčas v předchozím vyrovnávacím období. Pokud by na účtu pracovní doby byla uváděna i doba pracovní pohotovosti, mohl by tento účet nahradit i evidenci podle § 96 odst. 1 ZP.

Poznámka: Od 1. 1. 2012 byla zrušena povinnost vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou. Rozhodující tedy je až rozdíl za vyrovnávací období.

Tento účet pracovní doby bude sloužit po skončení vyrovnávacího období k zjištění, zda zaměstnanec ve vyrovnávacím období pracoval přesčas či nikoliv.

ÚČET MZDY ZAMĚSTNANCE

Na účtu mzdy zaměstnance se vykazuje jednak stálá mzda zaměstnance a dále dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou vzniklo právo podle sjednaných, stanovených nebo určených podmínek (§ 113 ZP). Tzn., že je třeba provést dvojí výpočet mzdy za každý kalendářní měsíc. V dosažené mzdě budou všechny složky mzdy, které zaměstnanci náleží (základní mzda, prémie, odměny, příplatky za noc, sobotu a neděli, za svátek, za případnou práci přesčas apod.).

STÁLÁ MZDA

V případě uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce **mzda ve stálé měsíční výši** (stálá mzda). Stálá mzda nesmí být nižší než 80% průměrného výdělku zaměstnance. V případě, že je v KS sjednáno převedení 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, nesmí být stálá mzda těchto zaměstnanců nižší než 85% jejich průměrného výdělku.

ROZHODNÉ OBDOBÍ PRO VÝPOČET STÁLÉ MZDY

Podle § 354 odst. 4 je při uplatnění konta pracovní doby rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Tzn., že pokud bude vyrovnávací období začínat 1. března 2012, bude rozhodným obdobím březen 2011 až únor 2012.

POSTUP PŘI UPLATŇOVÁNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY

1/ Zvážit výhody a nevýhody zavedení tohoto způsobu rozvržení pracovní doby. Výhodné by bylo uplatnění konta pracovní doby zejména ve firmách, kde dochází k sezónním výkyvům v odbytu výrobků (výrobce nemrznoucí směsi do ostřikovačů), kde je výkon práce závislý na povětrnostních podmínkách (zemědělství, stavebnictví) nebo ve firmách, kde zasáhla ekonomická krize a poptávka po jejich výrobcích kolísá (např. výrobci komponentů pro automobilový průmysl).

2/ V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro zavedení konta pracovní doby, měl by vydat vnitřní předpis, nebo pokud u něho působí odborová organizace, tak by měl, po dohodě s odboráři, doplnit kolektivní smlouvu o pravidla práce v kontu.

3/ Správně zvolit vyrovnávací období, ve kterém bude práce v kontu pracovní doby konána. Např. zemědělský podnik, který má nejvyšší potřebu práce v rostlinné výrobě v období březen až říjen, by si neměl stanovit 26týdenní vyrovnávací období od března do srpna a další potom od září do února. V prvním období by měl vysokou potřebu práce a v druhém vyrovnávacím období minimální. Optimální by bylo v tomto případě vyrovnávací období leden až červen a potom červenec až prosinec. Pokud v organizaci působí odborová organizace tak problém odpadá, protože vyrovnávací období je 52 týdnů.

4/ Zvážit, zda by nebylo vhodné si dát vyrovnávací období v měsících místo v týdnech. Od § 86 odst. 3 a 4, kde je řešeno 26 resp. 52 týdenní vyrovnávací období, je možné se podle § 4b odst 1 ZP odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Nebylo by odchýlením ve prospěch zaměstnance to, že by mu vyrovnávací období začínalo 1. 1. a končilo 30. 6., když tímto způsobem máme zajištěno, že doplatek mzdy za toto vyrovnávací období bude zúčtován v měsíci červnu a promítne se nám do průměrného výdělku zaměstnance v následujícím vyrovnávacím období červenec až prosinec? Podle našeho názoru je toto odchýlení ve prospěch zaměstnance, protože pokud skončí 26 týden 1. července (to je v roce 2012), dostane zaměstnanec doplatek za toto vyrovnávací období až v červenci a při zjišťování průměrného výdělku za předchozích 12 kal. měsíců tj. červenec 2011 až červen 2012 se mu do rozhodného příjmu doplatek nepromítne, takže se bude vycházet při jeho zjišťování z vyplácené stálé mzdy, která byla jen 80% průměrného výdělku. Takže bychom počítali 80% z 80%. Na podporu tohoto našeho názoru uvádíme i směrnici EU č. 2003/88/ES, která určuje vyrovnávací období u konta pracovní doby na 6 resp. 12 měsíců.

POZNÁMKA: aby nebyly problémy při kontrole ze strany Inspekce práce, tak by asi bylo vhodné tuto úpravu vysvětlit zaměstnancům a požádat je, aby o toto odchýlení sami požádali např. takto: „*žádám, aby bylo vyrovnávací období u konta pracovní doby v délce 6 měsíců (12 měsíců)*“. Pod tímto textem by byla jména zaměstnanců a jejich podpisy.

5/ Stanovit výši stálé mzdy podle konkrétních podmínek zaměstnavatele. 80% průměrného výdělku je minimum a nic nebrání tomu, dát např. 90%, pokud se jedná jen o krátkodobé výkyvy v poptávce po našich výrobcích. Zaměstnanci by tím měli ve vyrovnávacím období zajištěn vyšší měsíční příjem a v některých případech by se nemuselo doplácet zdravotní pojištění minimálně z minimální mzdy.

6/ Vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období na něž je pracovní doba rozvržena. V případě změny rozvrhu je třeba včas seznámit zaměstnance s touto změnou. V případě dohody se zaměstnancem je možné dobu seznámení s tímto rozvrhem i zkrátit.

7/ Zajistit řádné vedení účtu pracovní doby zaměstnance v požadovaném rozsahu. Pokud by se na účet pracovní doby uváděla i doba pracovní pohotovosti, mohl by tento účet nahradit evidenci podle § 96 ZP.

8/ Výpočet mzdy by měl být na účtu mzdy zaměstnance proveden tak, že bude samostatně uvedena stálá mzda za příslušný kal. měsíc a samostatně skutečně dosažená mzda. V jednotlivých měsících bez příplatku za práci přesčas, protože zda se jedná o přesčas zjistíme až po skončení vyrovnávacího období.

9/ Vysvětlit zaměstnancům novinku v čerpání dovolené, tj. že jim bude za každý den čerpání odečten počet hodin jejího čerpání a její zůstatek bude uváděn rovněž v hodinách, pokud nebude uplatněn postup s čerpáním dovolené po 8 hodinách (viz v dalším výkladu).

ŘEŠENÍ KONKRÉTNÍCH SITUACÍ, KTERÉ MŮŽOU NASTAT PŘI ZAVÁDĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY

VÝPOČET STÁLÉ MZDY ZAMĚSTNANCE

Stálá mzda se zjistí z průměrného výdělku za předchozích 12 kalendářních měsíců. Vzhledem k tomu, že se v § 120 odst. 1 hovoří o mzdě ve **stále měsíční výši**, musíme ji zjistit.

Vlastní postup výpočtu by měl tento:

vezmeme hrubou mzdu za předchozích 12 kal. měsíců a vydělíme ji odpracovanými hodinami v tomto období. Získáme průměrný hodinový výdělek za rozhodné období, který vynásobíme týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů připadajících na jeden měsíc v průměrném roce (4,348). Tím získáme průměrný měsíční výdělek, z kterého musíme zaměstnanci poskytnout stálou mzdu nejméně ve výši 80%.

*Např. při zavádění konta pracovní doby od 1. března 2012, bude rozhodným obdobím březen 2011 až únor 2012. U zaměstnavatele je stanovena týdenní pracovní doba 40 hodin. Hrubá mzda zaměstnance v tomto období činila 226124 Kč a odpracoval v něm 1842 hodin. Průměrný hodinový výdělek činí 122,76 Kč a průměrný měsíční výdělek je 21351 Kč ($122,76 \times 40 \times 4,348$). Z této částky vychází 80% 17081 Kč. Vzhledem k tomu, že stálá mzda musí být **nejméně 80%**, můžeme vypočtených 17081 Kč zaokrouhlit směrem nahoru, např. na 17100 Kč. **Tuto částku jsme povinni zaměstnanci vyplácet v plné výši i v kalendářním měsíci, kdy mu nerozvrhneme pracovní dobu vůbec.***

V případě, že je v KS sjednáno převedení 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, nesmí být stálá mzda těchto zaměstnanců nižší než **85% jejich průměrného výdělku**.

POZNÁMKA: pokud by zaměstnanec neměl v rozhodném období celých 12 kalendářních měsíců, zjistila by se stálá mzda z průměrného výdělku zjištěného z tohoto kratšího období. Jestliže nebude v tomto rozhodném období alespoň 21 kalendářních dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Zjišťování pravděpodobného výdělku by bylo stejné jako u ostatních zaměstnanců, tj. podle § 355 ZP. Zjišťování pravděpodobného výdělku bude aktuální u zaměstnanců, kteří nově nastoupí do zaměstnání a budou ihned zařazeni do konta pracovní doby.

ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU PRO DALŠÍ VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ

Pokud byla v předchozím vyrovnávacím období vykonávána práce v kontu pracovní doby, je třeba za mzdu, pro zjištění průměrného výdělku pro další vyrovnávací období, považovat součet stálých mezd a případný doplatek mzdy. Odpracovanou dobou je skutečně odpracovaná doba za vyrovnávací období. Průměrný výdělek pro další vyrovnávací období se zjistí z rozhodného období, což je opět předchozích 12 kal. měsíců před začátkem vyrovnávacího období.

Např. vyrovnávací období 26 týdnů skončilo k 30. 6. 2012. Nové vyrovnávací období začíná od 1. 7. 2012. Rozhodným obdobím jsou měsíce červenec 2011 až červen 2012.

POMĚRNÁ ČÁST STÁLÉ MZDY ZA NECELÝ KAL. MĚSÍC

Tento postup by se uplatnil v případě, že vyrovnávací období začíná nebo končí v průběhu měsíce a u zaměstnanců, kteří nastoupí do konta pracovní doby nebo z něj vystoupí v průběhu měsíce. Zde se musí vypočítat, kolik činí poměrná část stálé mzdy, kterou musí zaměstnanec dostat za část měsíce.

Vlastní výpočet bude vypadat takto:

stálou měsíční mzdu vydělíme počtem kal. dnů v měsíci a vynásobíme počtem kal. dnů, po které pracoval zaměstnanec v kontu.

Např. v měsíci červnu (30 kal. dnů) je stálá mzda zaměstnance 17100 Kč a v kontu pracoval 17 kal. dnů. Tento zaměstnanec by měl dostat za dobu práce v kontu částku 9690 Kč ($17100:30 \times 17$).

KRÁCENÍ STÁLÉ MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI A DOVOLENÉ

Pokud bude zaměstnanec pracující v kontu pracovní doby čerpat dovolenou na zotavenou nebo bude mít překážku v práci, krátí se jeho stálá mzda za neodpracované hodiny dané rozvrhem a poskytne se za ně náhrada mzdy.

Vlastní krácení stálé mzdy bude vypadat takto:

stálou měsíční mzdu vydělíme měsíčním fondem pracovní doby, který vyplývá z rozvrhu směn a vynásobíme odpracovanými hodinami.

Např. v měsíci srpnu měl zaměstnanec se stálou mzdou 17100 Kč odpracovat dle rozvrhu směn 176 hodin. Skutečně odpracoval jen 144 hod. a 32 hodin čerpal dovolenou. Tento zaměstnanec by měl dostat za odpracované hodiny stálou mzdu v částce 13991 Kč. Při průměrném hodinovém výdělku 98,33 Kč by obdržel náhradu mzdy za dovolenou ve výši 3147 Kč ($98,33 \times 32$). Celkem by za měsíc srpen obdržel 17138 Kč.

POZNÁMKA: při výpočtu krácení stálé mzdy bude vždy záležet na rozvrhu pracovní doby v konkrétním měsíci. Pokud bude v některém měsíci méně rozepsaných hodin a zaměstnanec si bude čerpat dovolenou, obdrží v součtu s náhradou méně než je jeho stálá mzda. Naopak při vyšším počtu rozepsaných hodin a čerpání dovolené, může obdržet částku vyšší než je stálá mzda.

STÁLÁ MZDA PŘI ABSENCI ZAMĚSTNANCE

V případě neomluvené absence by se stálá mzda zaměstnance krátila o neodpracované hodiny dle rozvržené pracovní doby.

PRÁCE PŘESČAS V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Při práci v kontu pracovní doby platí, že co je prací přesčas se zjistí až po ukončení vyrovnávacího období. Tzn., že v zúčtování mzdy za měsíc, kdy vyrovnávací období skončilo, bude zaměstnanci proplacena případná práce přesčas. Ta se zjistí porovnáním údajů na účtu pracovní doby, kde je třeba evidovat stanovenou týdenní pracovní dobu a skutečně odpracovanou pracovní dobu. V případě, že je odpracovaná pracovní doba vyšší než fond pracovní doby ve vyrovnávacím období, jedná se o práci přesčas, která bude proplacena s příplatkem minimálně 25% nebo je možno dohodnout náhradní volno. Novinkou od 1. 1. 2012 je možnost sjednat v KS

převedení až 120 hodin práce přesčas do dalšího vyrovnávacího období (v těchto případech pak náleží stálá mzda ve výši 85% průměrného výdělku).

POZNÁMKA: v praxi se může stát, že zaměstnanec naplní fond pracovní doby již před skončením vyrovnávacího období. V tomto případě by mu mohly být případné přesčasové hodiny propláceny průběžně.

POSUZOVÁNÍ MINIMÁLNÍ A ZARUČENÉ MZDY

I při práci v kontu pracovní doby je třeba dodržet minimální a zaručenou mzdu ve vyrovnávacím období (max. 26 resp. 52 týdnů). Tzn., že minimální mzda nebo zaručená mzda nemusí být dodržena ve stálé mzdě, ale musí být dodržena ve vyrovnávacím období. Stálá mzda (80% resp. 85% průměrného výdělku) musí být ale vypočtena minimálně z minimální mzdy (§ 357 odst. 1 ZP). Pokud by po skončení vyrovnávacího období nebyla dodržena nejnižší úroveň minimální resp. zaručené mzdy, je třeba zaměstnanci poskytnout doplatek do těchto sazeb za celé vyrovnávací období.

Např. zaměstnanec pracuje ve druhé skupině prací by měl mít dodrženu zaručenou mzdu ve výši 53,10 Kč na hodinu nebo 8900 Kč na měsíc. Stálá mzda tohoto zaměstnance by neměla být nikdy nižší než 6400 Kč (tj. 80% z minimální mzdy 8000 Kč) resp. 6800 Kč (85% z minimální mzdy 8000 Kč). Sledování, zda byla dodržena částka 8900 Kč resp. 53,10 Kč, by se provedlo až po skončení vyrovnávacího období. V praxi by bylo určitě výhodnější, aby 80% resp. 85% stálé mzdy bylo vypočteno minimálně ze zaručené mzdy zaměstnance, a to i v případě, že by stálá mzda byla vyšší než 80%.

DOPORUČENÍ: aby se předešlo doplatkům zdravotního pojištění minimálně z minimální mzdy, bylo by vhodné stanovit stálou mzdu alespoň ve výši minimální mzdy. Jinak bude zaměstnavatel každý měsíc doplácet zdravotní pojištění z rozdílu mezi stálou mzdou a minimální mzdou. Po skončení vyrovnávacího období se zaplatí zdravotní pojištění z celé výše případného doplatku, ale doplatky za jednotlivé měsíce se již zaměstnavateli nevrátí.

PLACENÍ HODIN ODPRACOVANÝCH V NOCI, V SOBOTU A NEDĚLI A VE ZTÍŽENÉM PROSTŘEDÍ

Za hodiny odpracované v noci, v sobotu a neděli a ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatky ve výši dle kolektivní smlouvy nebo vnitřního mzdového předpisu. Jejich zúčtování se provede po skončení vyrovnávacího období podle skutečně odpracovaných hodin v těchto obdobích. Odpracované hodiny v noci, v sobotu nebo neděli nebo ve ztíženém prostředí by měly být evidovány na účtu pracovní doby.

PLACENÍ SVÁTKŮ V KONTU PRACOVNÍ DOBY

V případě, že má zaměstnanec plánovanou směnu a práce v důsledku svátku odpadne, přísluší mu i v kontu pracovní doby náhrada mzdy v rozsahu v jakém mu mzda ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zpracovává rozvrh směn, je možné, že směnu nebude vůbec na svátek plánovat. Tím, že nebude mít zaměstnanec na den svátku směnu rozepsanou, tak mu nic neuchází a náhradu mzdy nedostane.

Pokud bude zaměstnanec mít směnu na svátek rozepsanou a do práce půjde, náleží mu za tuto práci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na poskytnutí příplatku místo náhradního volna. V případě čerpání NV mu náleží za tento den náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

PRACOVNÍ POHOTOVOST A KONTO PRACOVNÍ DOBY

Držení pracovní pohotovosti a vyplacení odměny za pracovní pohotovost nemá vazbu na konto pracovní doby, takže sjednání pracovní pohotovosti a výplata odměny za ni by mohlo proběhnout vždy v měsíci, kdy byla pohotovost sjednána. Doba pracovní pohotovosti se neuvádí ani na účtu pracovní doby, ale uvádí se v evidenci odpracované doby podle § 96 ZP. Případný výkon práce v době pracovní pohotovosti by ale měl vstoupit do konta pracovní doby, protože by mohl ovlivnit délku doby, kdy zaměstnanec pracoval přesčas.

VÝPOČET MZDY PO SKONČENÍ VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ

Za vyrovnávací období náleží zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po skončení vyrovnávacího období souhrn práva na dosaženou mzdu za jednotlivé měsíce vyšší než součet stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Tzn., že zaměstnavatel porovná na účtu mzdy zaměstnance součet stálých mezd za vyrovnávací období a součet dosažených mezd za vyrovnávací období a pokud je součet dosažených mezd vyšší, tak rozdíl zaměstnanci v posledním měsíci vyrovnávacího období doplatí. V této fázi výpočtu mzdy se teprve zjistí, zda zaměstnanec pracoval ve vyrovnávacím období přesčas či nikoliv, protože bude porovnána celkem odpracovaná doba s fondem pracovní doby za vyrovnávací období na jeho účtu pracovní doby.

POZNÁMKA: doplatek mzdy za předchozí vyrovnávací období je vhodné zúčtovat zaměstnanci v posledním měsíci tohoto vyrovnávacího období, aby mohl být zahrnut do průměrného výdělku pro další vyrovnávací období, jinak bude zaměstnanec znevýhodněn!

ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU

Při zjišťování průměrného výdělku se můžou objevit problémy v případě, že zaměstnancům není přidělována práce v plném rozsahu a stálá mzda je vyplácena ve výši 80% resp. 85%. Průměrný výdělek je zjišťován vydělením hrubé mzdy ze předchozích 12 kalendářních měsíců před začátkem vyrovnávacího období odpracovanou dobou v tomto období. Za odpracovanou pracovní dobu by se měla považovat i doba, kdy zaměstnanci nebyla v některých obdobích přidělována práce. Např. pokud je stálá mzda 80% průměrného výdělku, měla by se započíst odpracovaná doba v rozsahu určeném stejným procentem jako stálá mzda. Tzn., že v měsíci s fondem pracovní doby 160 hodin by se jako odpracovaná doba započítalo 128 hodin ($160 \times 0,80$). Tento postup by byl použitelný pouze v případě, že by zaměstnanci nebyla přidělována práce po většinu vyrovnávacího období. Pokud by se jednalo o nepřidělování práce pouze v jednom měsíci a v ostatních měsících by byla práce přidělována ve větším rozsahu, čímž by došlo k naplnění fondu pracovní doby za vyrovnávací období, není třeba provést zápočet za měsíc, kdy nebyla práce přidělována.

DOPORUČENÍ: po skončení vyrovnávacího období vždy porovnat odpracovanou dobu s fondem pracovní doby. V případě výrazného nenaplnění fondu pracovní doby ve vyrovnávacím období, udělat kroky k zrealizování průměrného výdělku, a to buď v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, jinak by mohlo dojít k tomu, že průměrný výdělek pro další vyrovnávací období by byl takový, že jeho 80% by bylo vyšších než průměrný výdělek před zavedením konta.

NÁHRADA MZDY V DOBĚ PRVNÍCH 21 KAL. DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V případě pracovní neschopnosti zaměstnance mu náleží v době prvních 21 kal. dnů náhrada mzdy podle § 192 ZP. Při poskytování náhrady je třeba vycházet z rozvrhu směn, které měl zaměstnanec rozepsané na toto období. Výše náhrady by se měla podle našeho názoru vypočítat z průměrného výdělku zaměstnance za předchozích 12 kal. měsíců a nikoliv jen ze stálé mzdy, která tvoří jen 80% průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že tato situace není nikde popsána, doporučujeme si ji zakotvit do KS nebo vnitřního předpisu např. takto: *„při výpočtu náhrady mzdy v prvních 21 kal. dnech PN se bude vycházet z průměrného výdělku zjištěného za předchozích 12 kal. měsíců před začátkem vyrovnávacího období“*. JE TO PRAVDA?????

NEMOCENSKÉ V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Od 22. kal. dne PN náleží zaměstnanci nemocenské. Výše nemocenského se i v případě uplatnění konta pracovní doby zjistí podle zákona o NP. Tzn., že rozhodným obdobím bude 12 kal. měsíců před kal. měsícem, ve kterém vznikla nemoc. Zde může být problém v tom, že do rozhodného období vstoupí více měsíců, ve kterých měl zaměstnanec jen stálou mzdu (80%) a tyto měsíce mu rozmělní denní vyměřovací základ.

Např. zaměstnanec pracuje v kontu od 1. 1. 2012 a vyrovnávací období je 52 týdnů. Nemoc vznikla v měsíci srpnu 2012 a rozhodným obdobím pro výpočet nemocenského je proto srpen 2011 až červenec 2012. Do tohoto období připadlo 7 měsíců, kdy měl zaměstnanec jen stálou mzdu (80%), takže jeho denní vyměřovací základ bude nižší, než kdyby v kontu nepracoval.

Po skončení vyrovnávacího období (max. 26 resp. 52 týdnů) se tento pokles pokryje doplatkem mzdy za vyrovnávací období.

DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU V KONTU PRACOVNÍ DOBY

Vzhledem k tomu, že konto pracovní doby je jiným (ve většině případů nerovnoměrným) rozvržením pracovní doby, je třeba posuzovat nárok na dovolenou a její čerpání podle § 213 odst. 4 ZP, který zní:

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Z této definice vyplývá, že je třeba vždy vycházet z počtu směn, vyplývajících ze stanovené týdenní pracovní doby, připadající na roční období. Tzn., že se vezme plánovaný počet směn v kal. roce, vynásobí počtem týdnů dovolené u zaměstnavatele (4, 5 nebo více týdnů) a vydělí se počtem týdnů v roce (52,14 v nepřestupném roce nebo 52,28 v roce přestupném). Výsledný počet dnů dovolené se zaokrouhlí na půldny (§ 216 odst. 4 ZP).

Vzhledem k tomu, že v kontu pracovní doby můžou být směny různě dlouhé, je možné nárok na dovolenou přepočítat na hodinový fond. *Např. zaměstnanci se 40hodinovou týdenní pracovní dobou s nárokem na 4 týdny dovolené by takto vznikl nárok na 160 hodin dovolené (40x4).* Při čerpání dovolené by z tohoto celkového počtu hodin byl odečten počet hodin podle plánované délky směny a poskytnuta náhrada mzdy za tento počet hodin. I v tomto případě ale platí, že dovolenou nelze čerpat po hodinách (minimální délka dovolené je půlden).

POZNÁMKA: vzhledem k tomu, že při práci v kontu pracovní doby může mít zaměstnanec v rámci rozvrhu směn rozepsanou i práci přesčas (zda se o ni jedná se ale zjistí až po skončení vyrovnávacího období), je třeba se vždy držet celkového nároku na dovolenou spočteného v hodinách, který by ve výše uvedeném příkladu neměl překročit 160 hodin.

DOPORUČENÍ: jako jedna z variant pro čerpání dovolené v kontu by se mohl uplatnit takový způsob, že na období dovolené bude zaměstnavatel vždy rozepisovat osmihodinové směny.

MOŽNOST PŘEVODU 120 HODIN PRÁCE PŘESČAS DO DALŠÍHO VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ A JEHO DOPAD NA ODSUPNÉ

Podle § 86 odst. 4 je možné v kolektivní smlouvě sjednat převod nejvýše 120 hodin práce přesčas do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období. V tomto případě náleží zaměstnancům stálá mzda ve výši 85% průměrného výdělku místo 80%, které platí obecně. Tito zaměstnanci jsou dále zvýhodněni zvýšenou výší odstupného v případě skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů. Tomuto zaměstnanci náleží podle § 67 odst. 1 písm. d) odstupné nejméně ve výši:

součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Tzn., že zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky by náleželo odstupné nejméně ve výši šestinásobku průměrného výdělku (3 + 3).

LIMIT PRÁCE PŘESČAS V KONTU PRACOVNÍ DOBY

I v kontu pracovní doby platí, že zaměstnavatel může nařídit práci přesčas v rozsahu do 8 hodin týdně a 150 hodin v kal. roce. Na základě dohody se zaměstnancem je možné konat práci až do celkového rozsahu práce přesčas tj., do 208 hod. za 26 týdnů resp. 416 hod. za 52 týdnů. S ohledem na povahu konta pracovní doby není možné limity práce přesčas sledovat, protože zaměstnavatel předem neví, zda nařizovaná práce bude mít povahu práce přesčas či nikoliv.

Pokud by se ale po skončení vyrovnávacího období zjistilo, že došlo k překročení celkového limitu práce přesčas, musí být za tyto překročené hodiny poskytnuto náhradní volno. *Např. zaměstnanec, který ve vyrovnávacím období 26 týdnů odpracoval celkem 220 hodin práce přesčas, bude muset vyčerpat 12 hodin náhradního volna (220-208), aby nebyl překročen celkový limit práce přesčas.*

ODPOČINEK MEZI SMĚNAMI PŘI KONTU PRACOVNÍ DOBY

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami by měl být alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek lze zkrátit až na 8 hodin za podmínky, že

následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení. Délka směny i u konta pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin. Zkrácení odpočinku pod 12 hodin je tedy možné jen prací přesčas. Vzhledem k tomu, že v kontu pracovní doby není možné v průběhu vyrovnávacího období říci, zda se jedná o práci přesčas nebo ne, mohla by být teoreticky délka směny až 16 hodin aniž by byl porušen ZP. Pochopitelně, že následující den by bylo potřeba odpočinek mezi směnami prodloužit.

PRÁCE VE DNECH PRACOVNÍHO KLIDU A ODPOČINEK V TÝDNU

V kontu pracovní doby je třeba rovněž dodržovat § 91 ZP o práci ve dnech pracovního klidu, tj. ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu a ve svátek. Zaměstnavatel může v těchto dnech nařídít pouze práce uvedené v § 91 odst. 3 a 4, tj. naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní práce a práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, kulturních a tělovýchovných potřeb obyvatelstva, práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat. V ostatních případech lze práci ve dnech pracovního klidu sjednat. To bude aktuální např. u prací ve stavebnictví.

Pokud je v kolektivní smlouvě sjednán převod 120 hodin práce přesčas do následujícího vyrovnávacího období, je možno ve dnech pracovního klidu nařídít výkon prací uvedených v § 91 odst. 3 a 4 nejvýše dvakrát v průběhu období 4 týdnů po sobě jdoucích (§ 91 odst. 5). Sjednat lze v těchto dnech výkon práce i ve větším rozsahu než je zde uvedeno.

I při uplatnění konta pracovní doby je třeba dodržovat nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 ZP.

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PŘED UPLYNUTÍM VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ A NÁSTUP DO ZAMĚSTNÁNÍ V PRŮBĚHU VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ

V těchto případech se musí vyjít z fondu pracovní doby připadajícího na období od vstupu do zaměstnání do skončení vyrovnávacího období resp. z fondu pracovní doby od zahájení vyrovnávacího období do skončení pracovního poměru. Při vstupu do zaměstnání budeme u nového zaměstnance vypočítávat zaručenou mzdu 80% z pravděpodobného výdělku. Při skončení pracovního poměru v průběhu vyrovnávacího období bude třeba podle účtu mzdy zaměstnanci provést porovnání stanovené týdenní pracovní doby za období výkonu práce a skutečně odpracované doby. V případě, že skutečně odpracovaná doba je v tomto období vyšší než stanovená, bude zaměstnanci náležet doplatek ke stálé mzdě.