

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

2/ POVODNĚ – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

3/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

4/ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SLEDOVÁNÍ A POTVRZOVÁNÍ SOUBĚHU DOBY POJIŠTĚNÍ A VYLOUČENÝCH DOB PRO ÚČELY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

5/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

6/ ZMĚNY V ZÁKONU 245/2000 Sb. O STÁTNÍCH SVÁTCÍCH, OSTATNÍCH SVÁTCÍCH, O VÝZNAMNÝCH DNECH A DNECH PRACOVNÍHO KLIDU

7/ NEJČASTĚJI ZJIŠŤOVANÁ CHYBA PŘI KONTROLÁCH OSSZ

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: VZOR vnitřního předpisu zaměstnavatele k vymezení vážných provozních důvodů a zvláštní povahy práce

Vážení přátelé,

v dnešní dvojčísle Vám nabízíme změny v zákonech, které byly provedeny od vydání posledního čísla informačního servisu. Kromě toho zde najdete aktualizovaný výklad k zaměstnávání studentů v době školních prázdnin. Pokud by došlo k zásadním změnám v zákonech, které se vztahují k naší práci (což neočekáváme), najdete je na našich stránkách www.demonia.cz v okénku Aktuality. Přejeme klidné prožití dovolené a těšíme se na setkání v dalším čísle informačního servisu.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle, a to 224311286.

1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem 155/2013 Sb. se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce v oblasti opakovaného sjednávání pracovní doby na dobu určitou. Nové znění § 39 ZP bude od 1. srpna 2013 toto:

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) *Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.*

(2) *Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*

3) *Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.*

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a. **blíží vymezení těchto důvodů,**

b. **pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,**

c. okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d. dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(4) (5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ~~odstavcem 2~~ **s odstavci 2 až 4**, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené ~~v odstavci 2~~ **v odstavci 2 až 4**, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5) (6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce¹⁸⁾ a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Z této změny vyplývá, že se **zaměstnavatel může písemně dohodnout s odborovou organizací**, že nebude muset v některých případech respektovat pravidlo „třikrát a dost“ a ani pravidlo „maximálně na dobu 3 let“. Pouze pokud u zaměstnavatele **nepůsobí odborová organizace, může tak učinit vydáním vnitřního předpisu**, který musí obsahovat stejná ujednání, která jsou uvedena v § 39 odst. 4 písmenech a) až d). VZOR, jak by mohl vnitřní předpis vypadat, je uveden v příloze tohoto čísla. U zaměstnavatele, kde působí odborová organizace by se nahradil písemnou dohodou s odborovou organizací. Pochopitelně, že v dohodě s odbory nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele lze vymezit jak zvláštní povahu práce, tak vážné provozní důvody, pokud u zaměstnavatele jsou.

Vymezení zvláštní povahy práce by nemělo činit vážné problémy, protože se bude jednat zejména o sezónní práce v zemědělství, ve stavebnictví, při zalesňování pozemků, při úpravě zeleně v obcích, při obsluze vytápění kotelen, průvodcovství na hradech a zámcích nebo sezónní provoz restaurací, koupališť apod.

U vážných provozních důvodů je jejich vymezení složitější. V současné době je diskutována otázka, zda vážnými provozními důvody může být i zástup nepřítomného zaměstnance v době pracovní neschopnosti nebo v době mateřské a rodičovské dovolené. Podle našeho názoru je tento postup možno uplatnit zejména s ohledem na to, že zastupující zaměstnanec má znalosti problematiky firmy (např. v ní pracoval již dříve a nyní je ve starobním důchodu a „zaskakuje“ za pracovní neschopnosti, dovolenou nebo mateřskou a rodičovskou dovolenou). Tohoto zaměstnance nebude třeba zaškolovat, jako zaměstnance, kterého bychom přijali po vyčerpání „pravidla třikrát a dost“. Stejně tak zástupy za zaměstnance na klíčových pozicích ve firmě, kde by hrozilo vyžrazení obchodního tajemství apod. by měly být považovány za výjimku z pravidla „3x a dost“.

Co se týče nedostatku zakázek ze strany odběratelů, či problémů s finančními prostředky v době ekonomické krize, zde by podle našeho názoru záleželo na tom, zda bude zaměstnavatel schopen prokázat skutečný pokles zakázek oproti

předchozím obdobím nebo vazbu svého podnikání na poskytnutí finančních prostředků ve formě dotací, příspěvků apod.

Další změna byla provedena v § 90 odst. 1 ZP, kde se mění text takto:

„Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin“.

Tato změna zkracuje dobu odpočinku z 12 na 11 hodin a reaguje tak na „nesmyslnost“ současné právní úpravy, protože zaměstnanec, který měl 12-ti hodinovou směnu v níž mu byly poskytnuty jedna nebo dvě třicetiminutové přestávky v práci, nikdy nemohl mít odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující změny v délce 12 hodin. Odpočinek mohl být v těchto případech maximálně 11,30 hod. (v případě jedné přestávky) nebo 11 hodin při dvou přestávkách. Dvanáctihodinový odpočinek byl zajištěn pouze u zaměstnanců, jejichž práce nemohou být přerušeny a tato doba se započítávala do pracovní doby (např. obsluha velína v čistírně odpadních vod apod.).

Účinnost této změny ZP je od prvního dne druhého kalendářního měsíce po vyhlášení ve Sbírce zákonů, tj. od **1. srpna 2013**.

2/ POVODNĚ – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že povodně se již staly „nedílnou součástí života v ČR“, rozhodli jsme se zrekapitulovat situace v pracovněprávních vztazích, které mohou v této souvislosti nastat. Zároveň jsme sem zařadili i možnosti příspěvků ze strany zaměstnavatelů a dopady do zákonů o pojistném na SZ a VZP a do zákona o daních z příjmů.

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNANEC

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU NEBO ZAŘIZUJE DŮLEŽITÉ OSOBNÍ A MAJETKOVÉ ZÁLEŽITOSTI V SOUVISLOSTI S POVODNÍ

V tomto případě se jedná o jinou **důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance (§ 199 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze k NV 590/2006 Sb., **náhrada mzdy** za dobu jejího poskytnutí **nenáleží**. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu **napracuje** nebo si může po dohodě se zaměstnavatelem **čerpat náhradní volno za práci přesčas**.

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytnout náhradu mzdy, musel by doplnit kolektivní smlouvu nebo vydat vnitřní předpis, kde by se rozšířily nároky zaměstnanců na náhradu mzdy, popřípadě další pracovní volno. Tato rozšířená náhrada mzdy je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů).

Např. zaměstnavatel má vydán vnitřní předpis, kde je uvedeno, že „v případě živelní pohromy bude zaměstnanci postiženému povodní (požárem, vichřicí apod.) poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v délce tří dnů“.

U rozpočtových a příspěvkových organizací se může rozšířit pouze nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

- **ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU ALE VE VEŘEJNÉM ZÁJMU**

Tato situace může nastat v případě, že zaměstnanec musí zůstat doma, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo života dalších osob (např. hrozí zřícení vlastní budovy na veřejné prostranství, hrozí epidemie z důvodu havárie septiku apod.). V tomto případě by se jednalo podle § 202 ZP o **překážku v práci z důvodu obecného zájmu**. Zaměstnanec by měl překážku prokázat např. potvrzením obecního úřadu nebo jiného orgánu, že jeho přítomnost v místě bydliště byla nezbytná. Zaměstnanci by ale ani v tomto případě nenáležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Případnou náhradu mzdy by mohl požadovat pouze od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu, od okresní hygienické stanice apod.).

- **ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA Z DŮVODU OSOBNÍ POMOCI PŘI ŽIVELNÉ UDÁLOSTI**

Zde se bude jednat o případy, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě (např. je povolán jako člen hasičského záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. Zde se jedná o **překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti** (§ 202 ZP). Podle zákoníku práce by ani v tomto případě nenáležela od zaměstnavatele náhrada mzdy s následnou refundací od organizace, pro kterou byl uvolněn. Zaměstnanci by se mělo poskytnout volno s tím, že náhradu mzdy vyplatí ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad, hasiči apod.). I když v praxi toto některé obecní úřady řeší i nadále refundací.

POZOR: Zde doporučujeme, aby obec (hasiči apod.) vystavila pro uvolňujícího zaměstnavatele potvrzení o tom, že z vyplacené náhrady mzdy odvedla zdravotní pojištění. Pokud toto potvrzení nebude zaměstnavateli vystaveno, musí uvolňující zaměstnavatel odvést za dny uvolnění zdravotní pojištění z poměrné části minimální mzdy.

- **ZAMĚSTNANCI SE NEMOHOU DOSTAVIT DO ZAMĚSTNÁNÍ PRO NEPŘEDVÍDANÉ PŘERUŠENÍ PROVOZU HROMADNÝCH DOPRAVNÍCH PROSTŘEDKŮ**

V tomto případě mají zaměstnanci nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohli-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (příloha k NV 590/2006 Sb.).

Co je myšleno „dosažením pracoviště jiným přiměřeným způsobem“? Zde by se mělo jednat např. o případ, že zaměstnanec se nemohl dostat do zaměstnání autobusem, ale vlakové spojení fungovalo.

Zde by bylo rovněž vhodné umožnit zaměstnancům, kteří se nemohli dostavit do zaměstnání z důvodu povodní, naprakování odpadlých směn, čímž se jim proplatí mzda, která by jim jinak chyběla.

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNAVATEL

- **DOŠLO K ZAPLAVENÍ FIRMY, ZAMĚSTNANCI SE DOSTAVILI DO ZAMĚSTNÁNÍ, ALE SVOU PRÁCI NEMOHOU VYKONÁVAT**

zde bude důležité, proč vlastně zaměstnanci nemůžou práci vykonávat, jestli to je pro

a) přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů (§ 207 písm. b) ZP)

b) prostoje (§ 207 písm. a) ZP)

c) ostatní překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP)

ad a) při přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

Např. zaměstnavatel má ve vnitřním předpisu stanoveno, že v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku, obdrží zaměstnanec tuto výši.

ad b) při přerušení práce z důvodu prostojů (prostojem se rozumí přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, přerušením dodávky surovin nebo pohonné síly nebo jinými podobnými provozními příčinami) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

ad c) pokud nebude zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, vyplatí se mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku – toto by přicházelo v úvahu v případě, že by se nejednalo o nepříznivé povětrnostní vlivy nebo o prostoj. To můžou být např. i přechodné odbytové potíže (§ 209 odst. 1 ZP) způsobené snížením odběrem některého zboží v důsledku povodní. V tomto případě lze sjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku.

V případě živelné události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci než byla sjednána (§ 41 odst. 4 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance převést na jinou práci než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí (§ 41 odst. 5 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku. Pokud by zaměstnanec s převedením nesouhlasil, je třeba převedení projednat s odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP).

- **JAKOU FINANČNÍ POMOC MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL POSKYTNOUT ZAMĚSTNANCŮM POSTIŽENÝM POVODNÍ?**

Kromě poskytnutí pracovního volna a případné náhrady mzdy za dobu tohoto volna může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů jakoukoliv částku k překlenutí jeho mimořádně obtížných

poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy (u rozpočtových organizací jsou částky z FKSP limitovány). Z hlediska srážení pojistného na SZ, pojistného na VZP a daně z příjmů doporučujeme poskytnout buď sociální výpomoc nebo návratnou půjčku.

Od daně z příjmů je osvobozena do **výše 500 tis. Kč sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie **na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav** (§ 6 odst. 9 písm. t) zákona o daních z příjmů. Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění se rovněž nesráží (§ 5 odst. 2 písm. e) zákona 589/92 Sb. a § 3 odst. 2 písm. e) zákona 592/92 Sb.). U organizací, na které se vztahuje vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP je výše sociální výpomoci limitována částkou 15 tis. Kč a při živelních pohromách na území, kde byl vyhlášen nouzový stav částkou 30 tis. Kč.

POZOR: nouzový stav byl vyhlášen rozhodnutím vlády ČR č. 140/2013 Sb. na územích Jihočeského kraje, Plzeňského kraje, Středočeského kraje, Libereckého kraje, Ústeckého kraje, Královéhradeckého kraje a na území hlavního města Prahy. V případě, že nebyl v ostatních krajích vyhlášen na některém postiženém území nouzový stav, bude poskytnutá sociální výpomoc podléhat dani z příjmů. Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na VZP by se ani v tomto případě neodvádělo, protože v těchto zákonech není vazba na vyhlášení stavu nouze.

V případě poskytnutí **návratné půjčky** z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění k překlenutí tíživé finanční situace **do 20 tis. Kč** a u zaměstnance **postiženého živelní pohromou do 200 tis. Kč**, nepodléhá toto zvýhodnění ani dani z příjmů, ani odvodům pojistného. Podmínka vyhlášení stavu nouze se při poskytování návratných půjček u podnikatelských subjektů nevyžaduje. U organizací, na které se vztahuje vyhl. o FKSP, může být v případě živelní pohromy na území, kde byl vyhlášen nouzový stav, poskytnuta půjčka až **50 tis. Kč**.

Pokud by půjčka na tento účel byla vyšší než 20 tis. Kč resp. 200 tis. Kč je z toho, co je nad 20 (200) tis. Kč vypočítáván úrok, který obvykle používají peněžní ústavy u půjček obdobného charakteru. Takto vypočtený úrok je třeba zjistit minimálně 1x za kalendářní rok a podléhá srážení obojího pojistného a zahrne se i do základu pro výpočet daně.

V případě poskytnutí **návratné půjčky** z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění **na bytové účely** (výstavba, opravy nebo zařízení bytu) **do 100 tis. Kč** a u **zaměstnance postiženého živelní pohromou do jednoho miliónu Kč**, nepodléhá toto zvýhodnění ani dani z příjmů, ani srážení obojího pojistného. U organizací, na které se vztahuje vyhl. o FKSP se může poskytnout maximálně 100 tis. Kč vždy. Pokud by půjčka na tento účel byla vyšší než 100 tis. Kč resp. milión Kč je z toho, co je nad 100 tis. Kč (milión) vypočítáván úrok, který obvykle používají peněžní ústavy u půjček obdobného charakteru. Takto vypočtený úrok podléhá srážení obojího pojistného a zahrne se i do základu pro výpočet daně.

Výpomoci lze kumulovat tzn., že je možno poskytnout jednomu zaměstnanci např. nevratnou sociální výpomoc 150 tis. Kč + návratnou půjčku 50 tis. Kč na překlenutí tíživé finanční situace + návratnou půjčku 500 tis. Kč na bytové účely. U zaměstnance by se odvedla pouze daň z příjmů v případě, že to nebylo na území, kde byl vyhlášen stav nouze ze sociální výpomoci (150 tis.) a z ostatních částek by se neplatilo nic, pouze by zaměstnanec musel vrátit půjčku...

POZOR: při vyplácení různých odměn ze mzdových nákladů na „pomoc postiženým“ (daňově uznatelné výdaje) je třeba, aby tato odměna byla vždy vázána na práci, protože pokud tato odměna nebude poskytována za práci, tak se nejedná o mzdu a finanční úřad ji neuzná jako daňový výdaj.

- JAK TO BUDE S POSKYTNUTÝMI DARY NA POVODŇOVÁ KONTA A S JEJICH PROKAZOVÁNÍM A MOŽNOSTÍ ODPOČTU

Vzhledem k tomu, že se opět zřídilo spousta kont a účtů na humanitární pomoc, předpokládáme, že nebude třeba prokazovat odeslání částky na tato konta darovací listinou a bude stačit převodní příkaz nebo poštovní poukázka. Tuto problematiku ještě prověříme a zařadíme do některého z dalších čísel. Výše daru ovšem musí pro odpočet splňovat podmínku minimálně 1000 Kč nebo při daru nižším než 1000 Kč musí být dar více než 2% ze základu daně.

3/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

Vzhledem k tomu, že se opět budeme setkávat se studentskými brigádami, rozhodli jsme se zrekapitulovat možnosti jejich zaměstnávání a specifika ve vazbě na poskytování mzdy nebo platu a na odvody pojistného na SZ, pojistného na VZP a na daň z příjmů.

- JAKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH SE STUDENTEM UZAVŘÍT?

Zde budou přicházet v úvahu tyto formy pracovněprávních vztahů

- **pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní smlouva by měla obsahovat stejné náležitosti jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. **místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu trvání pracovního poměru**. Zároveň je třeba studenty informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, tj. o délce dovolené, výpovědních dobách, údajích o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty a o stanovené týdenní pracovní době, pokud tyto údaje nemáte uvedeny již přímo v pracovní smlouvě. Při uzavírání pracovní smlouvy je třeba si dát pozor na rovné zacházení a diskriminaci, tzn., že by student neměl dostávat nižší mzdu než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci za srovnatelných podmínek...

Dobu trvání pracovního poměru je možné stanovit konkrétním datem od-do, nebo dobou trvání určité práce (např. do ukončení sklizně obilovin), nebo na dobu čerpání dovolené konkrétní osoby.

Mzda (plat) může být **sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo stanovena mzdovým (platovým) výměrem**. Mzda musí být minimálně ve výši **minimální mzdy**, tj. v současné době **8000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč na hodinu**. U mladistvých již nemůže být minimální mzda 80% z těchto částek. I u studentů musí být **dodržena tzv. „zaručená mzda“**. Tzn., že student, který bude vykonávat práci odpovídající 3. skupině prací nemůže mít méně než 9800 Kč měsíčně nebo 58,60 Kč na hodinu (toto platí rovněž pro mladistvé).

Před zahájením výkonu práce by měl být student seznámen s předpisy k bezpečnosti práce, vnitřními předpisy, kolektivní smlouvou apod.

Nárok na dovolenou vznikne pouze v případě, že student odpracuje alespoň 21 dnů nebo 42 dnů, a to ve výši 1/12 resp. 2/12 z ročního nároku. Delší dovolená by přicházela v úvahu, pokud by student odpracoval alespoň 60 dnů, což při prázdninových brigádách většinou nebývá. Ve většině případů nároku na dovolenou, dojde pravděpodobně k jejímu proplacení při skončení pracovního poměru.

- **dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru za dobu trvání dohody **polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Např., pokud je u zaměstnavatele stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, nesmí výkon práce za dobu trvání dohody překročit v průměru 18,75 hodiny.

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy **sjednána písemně** a **musí u ní být dodržena minimální mzda**. Zaručená mzda dodržena být nemusí, ale i v tomto případě platí § 13 a § 16 ZP. Tzn., že pro všechny zaměstnance platí rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup v souladu s dobrými mravy...

Nárok na dovolenou vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

- **dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud **předpokládaný rozsah prací**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 300 hodin**. Do 300 hodin se započtou i všechny doby práce konané na základě jiné dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce musí být vždy sjednána písemně a **je třeba dodržet minimální mzdu**. **Nárok na dovolenou** vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

Z dohody o provedení práce se **neodvádí ani jedno pojistné**, pokud měsíční odměna z ní **nepřesáhne 10000 Kč**. Při odměně vyšší než 10000 Kč se odvádí vše jako u pracovního poměru.

Při uzavírání dohod mimo pracovní poměr je třeba postupovat v souladu s §§ 74 až 77 ZP.

• **ODVOD POJISTNÉHO NA SZ**

Pojistné na sociální zabezpečení se sráží ze všech zdanitelných příjmů ze zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění. Účast na nemocenském pojištění nezakládá pouze dohoda o provedení práce do 10000 Kč. Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na pojištění na SZ vždy, pokud je sjednaná částka 2500 Kč nebo vyšší. Pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu, zakládá dohoda o pracovní činnosti účast na pojištění pouze v měsíci, kdy je odměna z dohody 2500 Kč nebo vyšší. Pracovní poměr zakládá účast na pojištění obdobně jako dohoda o pracovní činnosti, tj. musí se posoudit, zda je sjednaná odměna 2500 Kč nebo vyšší, případně zda se nejedná o zaměstnání malého rozsahu.

V případě sjednání tzv. „krátkodobého zaměstnání“ (§ 6 zákona o NP – zaměstnání, které nemělo trvat a ani netrvalo aspoň 15 kalendářních dní) by se pojistné na SZ rovněž neodvádělo. Zde je ovšem potřeba ohlídat, zda toto krátkodobé zaměstnání nebylo sjednáno v době 6 měsíců po skončení zaměstnání zakládajícího účast na

NP, pokud ano, pojistné na SZ by se odvádělo. Stejně tak by se pojistné odvádělo v případě opakovaného nástupu „krátkodobého zaměstnání“, pokud od skončení předchozího „krátkodobého zaměstnání“ neuplynula doba 6 měsíců.

- ODVOD POJISTNÉHO NA VZP

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se sráží ze zdanitelných příjmů ze závislé činnosti s výjimkou příjmu plynoucího z dohody o provedení práce do 10000 Kč a z dohody o pracovní činnosti, pokud je odměna nižší než 2500 Kč.

Při srážení **pojistného na VZP** bude také důležité, zda se bude jednat o studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a tudíž o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát. V případě, že nám student **prokáže studium, nebude se na něho vztahovat minimální vyměřovací základ a pojistné se bude odvádět ze skutečné výše jeho příjmů.**

- DAŇ Z PŘÍJMŮ

Pokud nemá student nikde jinde podepsané **prohlášení k dani**, je vhodné mu jej **dát podepsat**, a to i v případě, že vyplacená odměna bude nižší než 5000 Kč a mohla by se srazit 15% srážková daň. Jestliže bude mít prohlášení k dani podepsané, může se u něho každý měsíc uplatnit sleva na dani 2070 Kč a pokud nám prokáže studium, uplatní se u něho ještě sleva na studium 335 Kč. V případě, že jeho příjmy budou vyšší a bude u něho nějaká záloha na daň sražena, může student požádat po skončení roku o provedení ročního zúčtování záloh, kde by se mu případná sražená daň vrátila.

Pokud má student **podepsané prohlášení k dani pro jiného plátce**, bude záležet na výši jeho zdanitelného příjmu. Při příjmu do 5000 Kč se srazí 15% srážková daň a při příjmu nad 5000 Kč se srazí 15% zálohová daň. Studentovi, který měl přes 5000 Kč (tj. zálohovou daň), je třeba po skončení zaměstnání vystavit potvrzení o zdanitelném příjmu a on by si měl podat daňové přiznání.

- KDY SE JEDNÁ O VYŽIVOVANÉ DÍTĚ RESP. O SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ?

Posouzení, zda se jedná o vyživované dítě je důležité pro uplatnění daňového zvýhodnění 1117 Kč rodiči, pro uplatnění slevy 335 Kč na studium dítětem a pro posouzení, zda se jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy po dobu studia a dále v těchto případech:

- jestliže se jedná o **nezletilé dítě** (tj. do 18 let věku, pokud nebylo z důvodu uzavření sňatku zplnoletněno dříve)
- pokud se jedná o **prázdniny mezi jednotlivými ročníky** střední nebo vysoké školy
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi dvěmi středními školami**
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi střední a vysokou školou**
- pokud půjde o dobu od **ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stane studentem téže nebo jiné VŠ**, jestliže toto studium na sebe bezprostředně navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ

- při ukončení studia na střední škole, po kterém již **dítě nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v době **školních prázdnin** následujících po ukončení studia v případě, že **není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti nebo na sebe **výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc**
- při úspěšném ukončení studia na vysoké škole, po kterém již dítě **nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v kalendářním měsíci následujícím po řádném ukončení studia na VŠ, pokud dítě **není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti.

ODLIŠNOST PŘI UPLATNĚNÍ STUDENTSKÉHO ODPOČTU OPROTI DAŇOVÉMU ZVÝHODNĚNÍ:

Kromě všech výše uvedených možností náleží **studentský odpočet** i po dobu prezenční formy studia v „**doktorském studijním programu**“, který poskytuje vysokoškolské vzdělání a to až **do dovršení věku 28 let**. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy jen do 26 let.

Nárok na **studentský odpočet nemá dítě, které ukončilo povinnou školní docházku** v době školních prázdnin navazujících na ukončení povinné školní docházky, protože v té době není ještě studentem střední školy (tím se vždy stává až od 1. 9.).

PROBLÉMY, KTERÉ SE V SOUVISLOSTI SE STUDIEM OBJEVILY:

- **jak postupovat v případě ukončení vyšší odborné školy (VOŠ)?**

podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium na VOŠ považováno za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by VOŠ končila např. v březnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a u rodičů je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce (nebo nastoupit do zaměstnání), aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

- **jak postupovat v případě ukončení studia jednoletého kurzu cizích jazyků, které následovalo po vykonání první maturitní zkoušky?**

podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře a vyhlášky 28/2012 Sb. je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění ještě ve školním roce 2012-2013 za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by doba studia tohoto jednoletého kurzu končila např. v dubnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce, aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Poznámka: jednoleté kurzy cizích jazyků byly vyhláškou 28/2012 Sb. od roku 2012 ze soustavné přípravy na budoucí povolání vyjmuty. Studium v ročníku 2012-2013 vyplývá z přechodného ustanovení této vyhlášky. V současné době je v Poslanecké sněmovně projednávána změna zákona 117/95 Sb., která by měla jednoleté kurzy cizích jazyků opět zavést s účinností pravděpodobně od 1. 9. 2013. O konkrétní

změně zákona Vás budeme včas informovat, pokud ovšem nebude Poslanecká sněmovna rozpuštěna...

- **proč školy doporučují absolventům SŠ, VOŠ nebo VŠ, aby se ihned po skončení studia zaregistrovaly na úřadech práce?**

školy je tento krok doporučován pravděpodobně z toho důvodu, že studentem přestávají být dnem následujícím po dni, v němž úspěšně vykonal závěrečnou zkoušku (SŠ), dnem následujícím po dni v němž úspěšně vykonal absolutorium (VOŠ) nebo dnem, kdy byla vykonána státní zkouška nebo její poslední část (VŠ). V případě nevykonání závěrečné zkoušky nebo absolutoria přestávají být studenty k 30. 6. roku, v němž měl studium řádně ukončit. Školy se domnívají, že pokud přestane být studentem a tudíž nezaopatřeným dítětem, bude si muset sám platit pojistné na VZP a proto je posílají na úřady práce. Zákon 48/97 Sb. o VZP se však v § 7 při definici nezaopatřenosti dítěte odkazuje na zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře, kde se za nezaopatřené dítě považuje ještě dítě v období školních prázdnin po ukončení studia (viz výše u střední školy) nebo měsíc následující po ukončení studia na VŠ.

NÁŠ NÁZOR: doporučení k **přihlášení se na úřad práce** je podle našeho názoru **důvodné nově z úplně jiného důvodu a tím je zápočet doby důchodového pojištění**, protože od 1. 1. 2010 není jakákoliv doba studia považována za dobu důchodového pojištění. Tím, že se student po ukončení studia přihlásí na úřadu práce, získá alespoň pro účely důchodového pojištění, tzv. náhradní dobu důchodového pojištění.

ZÁVĚR: pokud se tito absolventi zaregistrují na úřadu práce ihned po ukončení studia, bude jim tato doba započtena pro účely důchodového pojištění. Pro poskytování daňového zvýhodnění na vyživované dítě nebude mít tento krok žádný dopad, protože student nebude ve většině případů podporu v nezaměstnanosti pobírat a rodičům bude daňové zvýhodnění na něho i po dobu školních prázdnin náležet.

- **jak je to s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a evidencí u úřadu práce z pohledu nezaopatřenosti dítěte po ukončení studia?**

pokud by se dítě zaregistrovalo na ÚP a nemělo nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože nemá splněnu podmínku pro její poskytování (výkon zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v době posledních 2 let), jedná se i nadále o nezaopatřené dítě a rodiče si na něj mohou uplatnit daňové zvýhodnění. Pokud by mělo dítě nárok na podporu v nezaměstnanosti (např. z důvodu, že při studiu pracovalo), nelze jej považovat za vyživované, jestliže podporu pobírá po celý kalendářní měsíc.

- **jak postupovat v případě nevykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v řádném termínu a povolení jejího opakování v měsíci září?**

v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy nebo vyšší odborné školy k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc, aby se jednalo o vyživované dítě. Opakování maturitní zkoušky v měsíci září je třeba doložit potvrzením školy..

- **jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v případech, kdy končí jednoletý kurz cizích jazyků v měsíci květnu?**

Podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře a vyhlášky 322/2005 Sb. je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění za studium na střední škole. Pokud je studium tohoto jednoletého kurzu započato v měsíci září a končí v měsíci červnu následujícího roku, platí to, co je uvedeno u ukončení studia SŠ. Tzn., že se jedná o vyživované dítě v době školních prázdnin následujících po ukončení studia v případě, že není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc.

Pokud by ale studium netrvalo až do června a skončilo např. v měsíci květnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a případnou slevu na dani z titulu studia. Toto by ovšem neplatilo, pokud by dítě bylo přijato ke studiu na vysoké škole.

- **jak postupovat u studenta, který nevykonal závěrečnou zkoušku v učebním oboru a bude konat opravnou zkoušku na podzim?**

I v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy (učiliště) k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP, aby se jednalo o vyživované dítě. Povolení k vykonání opravné zkoušky je třeba doložit potvrzením školy.

- **jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v měsících červenec a srpen v případě, že dítě bude muset opakovat třetí ročník střední školy?**

V tomto případě se bude jednat o dobu od skončení výuky v jednom školním roce do počátku následujícího školního roku, která se podle § 13 odst. 2 písm. a) považuje za soustavnu přípravu na budoucí povolání na střední škole. Dítě ale musí pokračovat bez přerušení v dalším studiu. V tomto případě může pracovat v období července a srpna bez jakéhokoliv omezení, aby se i nadále jednalo o vyživované dítě pro účely zákona o daních z příjmů.

- **jak se bude postupovat v období měsíců červenec a srpen v případě, že dítě ukončilo studium VŠ – bakalářský studijní program v měsíci červnu a bylo od 15. července přijato na magisterský studijní program? Potvrzení o studiu v magisterském programu nám ale předloží až v měsíci září.**

Podle § 14 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnu přípravu na budoucí povolání považuje doba od ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné VŠ, pokud studium na téže nebo jiné VŠ bezprostředně navazuje na ukončení studia na VŠ, nejdéle však doba 3 kal. měsíců následujících po kal. měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ. Z dotazu vyplývá, že dítě bylo přijato na magisterské studium už v měsíci červenci, tzn., že se dnem 15. července stalo studentem VŠ. To, že potvrzení o studiu přinese až v měsíci září, není pro poskytování daňového zvýhodnění rozhodné. Jiná situace by nastala v případě, že dítě bude na magisterské studium přijato až v měsíci září. Zde by

náleželo daňové zvýhodnění ještě za měsíc červen a za měsíc červenec v případě, že by nebylo po celý tento měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo po celý tento měsíc nepobíralo podporu v nezaměstnanosti. Za měsíc srpen by se již daňové zvýhodnění neposkytlo a opět by náleželo až za měsíc září. V rámci ročního zúčtování (daňového přiznání) by se ale daňové zvýhodnění poskytlo za celých 12 měsíců, protože k nástupu na další VŠ došlo do 3 měsíců od ukončení studia na první VŠ.

- SPECIFIKA U MLADISTVÝCH

U mladistvých zaměstnanců, tj. do 18 let věku by mělo být před vstupem do pracovního poměru provedeno **lékařské vyšetření**. Vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy se již nevyžaduje.

Pracovní doba mladistvých nesmí v souhrnu překročit **40 hodin týdně** s tím, že **délka směny** v jednotlivých dnech nesmí překročit **8 hodin**.

Podle § 6 odst. 1 ZP je **práce fyzických osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána**. Z toho vyplývá, že nebude možno uzavřít pracovněprávní vztah o prázdninách s žákem 8. třídy, kterému již bylo více než 15 let, ale nemá ještě dokončenou povinnou školní docházku.

Přestávky v práci musí být mladistvým poskytnuty vždy, tj. i u prací, které nelze přerušit, a to nejpozději **po 4,5 hodinách nepřetržité práce v délce 30 minut**.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být nejméně **48 hodin** a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen **pod 12 hodin**.

Práce přesčas a práce v noci je u mladistvých zakázána.

Minimální mzda je u mladistvých stanovena ve stejné výši jako u ostatních skupin zaměstnanců stejně jako **minimální výše zaručené mzdy** pro skupiny prací uvedené v NV 567/2006 Sb.

- ZAHRNOVÁNÍ PŘÍJMŮ STUDENTŮ DO PŘÍJMŮ PRO DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se **příjmy nezaopatřených dětí dosažené za měsíce červenec a srpen do příjmů společně posuzovaných osob nezahrnují**. Pokud by ovšem dítě pracovalo i v jiných měsících, potom je třeba tyto příjmy do příjmů rodiny pro posouzení vzniku nároku na dávky SSP započíst.

POZOR: Obdobně je třeba do příjmů rodiny započítat příjmy žáků a studentů, plynoucí za práci z praktického výcviku (tzv. odborný rozvoj) mimo období července a srpna.

- NEMOCENSKÉ DÁVKY

Podle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění náleží studentům, kteří vykonávají zaměstnání, jenž zakládá účast na NP, dávky nemocenského pojištění za stejných podmínek a ve stejné výši, jako u ostatních zaměstnanců jen s tím rozdílem, že u nich, **v případě sjednání pouze na dobu školních prázdnin**, neplyne ochranná lhůta (§ 15 odst. 4 písm. e) zákona 187/2006 Sb. o NP) a **výplata nemocenského náleží nejdéle do dne, kdy mělo toto zaměstnání skončit** (§ 28 odst. 3 zákona o NP). Podle § 39 odst. 5 písm. f) zákona o NP dále nemají studenti,

kterí mají sjednáno zaměstnání pouze na dobu školních prázdnin, nárok na poskytování ošetrovného.

- DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Od 1. 1. 2010 už studium jako takové nezakládá účast na důchodovém pojištění. Studenti mají možnost pojistit se v době studia dobrovolně. V případě výkonu činnosti, která zakládá účast na důchodovém pojištění v době školních prázdnin, jsou ale tito studenti důchodově pojištěni a jejich zaměstnavatel je povinen je přihlásit na OSSZ a také za ně odvádět pojistné na SZ a zároveň vést evidenční listy důchodového pojištění. Na tuto dobu se studenti pochopitelně nemusí dobrovolně k důchodovému pojištění přihlašovat, pokud by si dobu studia chtěli pojistit.

- PRACOVNÍ ÚRAZ U STUDENTŮ

Jestliže pracoval student na **dohodu o provedení práce, nemá nárok na náhradu za ztrátu na výdělků**, protože tato dohoda nezakládá účast na NP a neodvádí se z ní pojistné na SZ. V tomto případě by mu ale mohla náležet náhrada škody podle ZP.

Jestliže student pracoval v pracovním poměru na **dobu určitou nebo na dohodu o pracovní činnosti**, je nárok na **náhradu za ztrátu na výdělků do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit**. Po této době přísluší náhrada, jen lze-li podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán, což se u studenta, který pracuje jen v období školních prázdnin, nepředpokládá (§ 386 odst. 1 ZP).

4/ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE PŘI SLEDOVÁNÍ A POTVRZOVÁNÍ SOUBĚHU DOBY POJIŠTĚNÍ A VYLOUČENÝCH DOB PRO ÚČELY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Od 1. 1. 2010 byl do zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění vložen nový odst. 8 v § 16, který umožňuje pojištěnci **požádat, aby se doby uvedené v ust. § 16 odst. 4 větě druhé písm. a) až k) téhož zákona považovaly pro účely výpočtu výše důchodu za vyloučené doby, i když se tyto doby kryjí s dobou, v níž měl pojištěnec příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu**, případně s dobou, za kterou náležely náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání); tato možnost tzv. „upřednostnění vyloučené doby před příjmem“ se týká **výhradně dob spadajících do období po 31. 12. 1995**.

O KTERÉ DOBY SE JEDNÁ?

Jedná se o doby dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, doby, kdy trvala potřeba ošetrování nejvýše v rozsahu prvních 9 kal. dnů (popřípadě 16 kal. dnů) a doby před porodem, po kterou nebyla vykonávána výdělečná činnost z důvodu těhotenství, nejdříve však od začátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu do dne, který bezprostředně předchází dni porodu, dobu výkonu vojenské služby v ozbrojených silách ČR, dobu účasti na pojištění osoby pečující osobně o dítě ve věku do 4 let, dobu účasti osoby pečující osobně o osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni I., II. III. a IV. a dobu tzv. „předdůchodu“.

CO MUSÍ ZAMĚSTNAVATEL UDĚLAT?

Podle § 37 odst. 2 písm. c) zákona 582/91 Sb. musí zaměstnavatel vést evidenci o těchto dobách a na žádost zaměstnance mu vystavit potvrzení o těchto dobách a o výši příjmu za jednotlivé kalendářní roky. Zaměstnanec by si ale měl sám sledovat tyto doby a požádat zaměstnavatele o jejich potvrzení.

U KOHO BUDE TENTO POSTUP AKTUÁLNÍ?

Např. u ženy, která byla na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnavatel ji v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007 přispíval na penzijní připojištění se státním příspěvkem. V tomto roce podléhal totiž tento příspěvek odvodu pojistného na sociální zabezpečení, pokud překročil 5% vyměřovacího základu pro toto pojištění. Zaměstnankyni, která v této době neměla vyměřovací základ a které byl v tomto období poskytován příspěvek ve výši 300 Kč měsíčně, se muselo z tohoto příspěvku odvést pojistné na SZ a uvést tento příjem na evidenční list důchodového pojištění. Pokud by si tato zaměstnankyně nepožádala o vyloučení těchto příjmů, které se kryjí s dobou péče o dítě do 4 let věku, došlo by k rozmělnění jejího důchodu.

Obdobný postup by bylo vhodné uplatnit i u dlouhodobě práce neschopného zaměstnance (zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené), kterému mu bylo ponecháno auto k služebnímu a soukromému užívání v době nemoci (mateřské nebo rodičovské dovolené). Zde by rovněž, při „upřednostnění příjmu“ před vyloučenou dobou, došlo k rozmělnění jejich důchodu v budoucnu.

A až začnou zaměstnanci využívat institut tzv. „předdůchodu“, při kterém si budou moci přivydělávat, bude rovněž možné, pokud budou jejich výdělky výrazně nižší požádat, aby se tyto doby považovaly za vyloučené.

5/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

Vzhledem k tomu, že v některých dnech letošního roku již vystoupaly teploty vysoko nad 30° C, rozhodli jsme se zrekapitulovat podmínky pro poskytování ochranných nápojů v tomto období. Od 1. 1. 2008 začalo platit **NV 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci** (bylo novelizováno NV 93/2012 Sb. s účinností od 1. 4. 2012), které řeší mimo jiné poskytování ochranných nápojů zaměstnancům. V §§ 3 až 8 je řešena zátěž teplem a zátěž chladem a podmínky pro poskytování ochranných nápojů při práci v těchto provozech. Stanovení okruhu zaměstnanců, kterým se mají ochranné nápoje poskytovat a jejich množství by měl určit zaměstnanec, který je pověřen u organizace ochranou a bezpečností práce, a to na základě přílohy č. 1 k NV 361/2007 Sb.

K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem se poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné. Ochranným nápojem, chránícím před účinky tepelné zátěže, se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním.

Ochranné nápoje **chránící před účinky tepelné zátěže** se poskytují v množství odpovídajícím nejméně **70 % tekutin ztracených za osmihodinovou směnu potem a dýcháním**. Na pracovištích ohrožených zátěží chladem se poskytují teplé nápoje v množství alespoň půl litru za směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu (vitamíny, minerály apod.).

Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v nich nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranné nápoje pro mladistvé nesmí obsahovat alkohol.

DAŇOVÉ DŮSLEDKY POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

Náklady vynaložené na poskytování ochranných nápojů v souladu s výše uvedeným nařízením vlády jsou pro zaměstnavatele **daňově uznávanými výdaji** (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP), a to až do výše stanovené NV 361/2007 Sb..

Hodnota ochranných nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům **ke spotřebě na pracovišti** je **není předmětem daně z příjmů** ze závislé činnosti zaměstnanců **podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů**. Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADECH, KDY ZAMĚSTNAVATEL POSKYTUJE ZAMĚSTNANCŮM NÁPOJE I NA PRACOVÍŠTÍCH, KDE JEJICH POSKYTOVÁNÍ NEVYPLÝVÁ ZE ZÁKONA A NEJEDNÁ SE O OCHRANNÉ NÁPOJE?

- poskytování pitné vody

Zde se bude jednat o případy, kdy budou u zaměstnavatele na chodbách rozmístěny barely s pitnou vodou, které budou zaměstnancům v průběhu směny kdykoliv k dispozici nebo v každé kanceláři budou mít PET lahve s pitnou vodou. V těchto případech se jedná o poskytování nealkoholických nápojů formou **nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti**, které je u zaměstnanců rovněž **od daně osvobozeno** (§ 6 odst. 9 písm. c). Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů, by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

U zaměstnavatele by se mělo jednat o **daňově uznatelný výdaj**, protože podle pokynu GŘ D-6 k § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP by měla být hodnota nealkoholických nápojů poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti **daňově neuznatelná s výjimkou nákladů na pořízení pitné vody, a to v jakékoliv formě zajištění pitné vody (včetně balené pitné vody)**.

I přes výše uvedené musí být prostor určený pro práci podle § 53 NV 361/2007 Sb. zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a k zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelným výdajem i „výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví... vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť“.

- poskytování ostatních nealkoholických nápojů

Pokud má zaměstnavatel ve svém sídle zajištěnu pitnou vodu vč. balené pitné vody a přesto poskytuje zaměstnancům různé džusy, coca-colu nebo jiné nealkoholické nápoje (např. minerální, perlivé, s příchutí apod.), měly by být všechny tyto nápoje **hrazeny ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění** anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tj. z tzv. **daňově neuznávaných výdajů** (§ 25 odst. 1 písm. zm) ZDP). U zaměstnanců bude i nadále hodnota těchto nealkoholických nápojů od daně z příjmů osvobozena (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP).

6/ ZMĚNY V ZÁKONU 245/2000 Sb. O STÁTNÍCH SVÁTCÍCH, OSTATNÍCH SVÁTCÍCH, O VÝZNAMNÝCH DNECH A DNECH PRACOVNÍHO KLIDU

Zákonem **162/2013 Sb.** se s účinností od 11. srpna 2013 mění zákon 245/2000 Sb. takto:

§ 1
Státní svátky

Dny 1. leden - Den obnovy samostatného českého státu, 8. květen - Den vítězství, 5. červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje, 6. červenec - Den upálení mistra Jana Husa, 28. září - Den české státnosti, 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu a 17. listopad - Den boje za svobodu a demokracii se prohlašují za státní svátky České republiky (dále jen "státní svátek").

§ 2
Ostatní svátky

Ostatními svátky jsou 1. leden - Nový rok, Velikonoční pondělí, 1. květen - Svátek práce, 24. prosinec - Štědrý den, 25. prosinec - 1. svátek vánoční a 26. prosinec - 2. svátek vánoční (dále jen "ostatní svátek").

§ 3
Dny pracovního klidu

Státní svátky a ostatní svátky jsou dny pracovního klidu, kromě dnů nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu.

§ 4
Významné dny

(1) Významnými dny České republiky jsou 16. leden - Den památky Jana Palacha, 7. leden - Den památky obětí holocaustu a předcházení zločinům proti lidskosti, 8. březen - Mezinárodní den žen, 12. březen - Den přístupu České republiky k Severoatlantické smlouvě (NATO), 28. březen - Den narození Jana Ámose Komenského, 7. duben - Den vzdělanosti, 5. květen - Květnové povstání českého lidu, 15. květen - Den rodin, 10. červen - Vyhlazení obce Lidice, 27. červen - Den památky obětí komunistického režimu a 11. listopad - Den válečných veteránů (dále jen "významný den").

(2) Významné dny jsou dny pracovními.

Z této změny vyplývá, že se rozšířil počet významných dnů o upálení Jana Palacha a o narození J. A. Komenského. Jelikož se významný den považuje za den pracovní, nebude to mít vliv na poskytování pracovního volna s náhradou mzdy.

7/ NEJČASTĚJI ZJIŠŤOVANÁ CHYBA PŘI KONTROLÁCH OSSZ

V rámci kontrol prováděných OSSZ se v poslední době setkáváme nejčastěji s neodvedením pojistného na SZ při výplatě náhrady mzdy za neodpracovanou noční směnu v den, kdy končí pracovní neschopnost.

Pro názornost si uvedeme *konkrétní příklad*. Zaměstnanec měl pracovní neschopnost od 13. 5. do 22. 5. 2013. Dne 22. 5. měl nastoupit na noční směnu od 18,00 do 6,00 následujícího dne. Zaměstnanec na tuto směnu nenastoupil a zaměstnavatel mu vyplatil náhradu mzdy za celou tuto směnu. OSSZ při kontrole vyčíslila nedoplatek na pojistném na SZ za dobu od 0,00 do 6,00 hod.

V ČEM ZAMĚSTNAVATEL POCHYBIL?

Zaměstnavatel nemůže poskytovat náhradu mzdy za dobu, v níž již nebyl zaměstnanec práce neschopen. Jestliže pracovní neschopnost byla ukončena k 22. 5., tak mohla být poskytnuta náhrada mzdy maximálně za hodiny, které měl tento den odpracovat, tj. do půlnoci. Za hodiny, které měl odpracovat dne 23. 5. tj. od 0,00 do 6,00 hod. již náhrada nenáleží. Zde ji může zaměstnavatel poskytnout formou „benefitu“, ale v tomto případě je třeba z ní odvést pojistné na SZ, pojistné na VZP a náhradu zdanit.

JAKÝ BY MĚL BÝT SPRÁVNÝ POSTUP ZAMĚSTNAVATELE, POKUD NECHCE POSKYTNOUT NÁHRADU FORMOU BENEFITU?

Zaměstnavatel by měl poskytnout náhradu mzdy pouze do 24,00 hod. a na chybějící část směny (0,00 až 6,00 hod.) by mohl zaměstnanci poskytnout neplacené volno nebo čerpání náhradního volna za práci přesčas nebo mu umožnit napracování této chybějící pracovní doby. Požadovat po zaměstnanci nástup v 0,00 hod. je prakticky, z důvodu přepravních možností, nerealizovatelné.

Poznámka: pokud by zaměstnanec nastoupil již 22. 5. na směnu od 18,00 hod., náležela by mu mzda za tuto odpracovanou dobu a náhrada mzdy by mu již za dobu od 18,00 do 24,00 hod. nepříslušela.

Obdobně je třeba postupovat v případě, že pracovní neschopnost byla delší než 21 kalendářních dnů a zaměstnanci náležely za poslední den pracovní neschopnosti dávky nemocenského pojištění.

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

30/2013 Zaměstnankyně nám přinesla potvrzení školy, že její dcera přerušila ke dni 30. 5. 2013 studium na vysoké škole v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Dcera je svobodná a dítě se má narodit v měsíci červnu. Jak máme v tomto případě postupovat s uplatňováním daňového zvýhodnění na vyživované dítě?

Podle novelizovaného § 14 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavou přípravu na budoucí povolání na VŠ považuje i „doba přerušení studia na vysoké škole, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená“ (tj. až do 3 let věku dítěte - platnost této změny je od 1. 4. 2013). Z toho vyplývá, že pokud dcera žije ve společné domácnosti s rodiči, můžou si rodiče uplatňovat daňové zvýhodnění na dceru a po narození jejího dítěte i na vnuka nebo vnučku, protože jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit (§ 35c odst. 6 ZDP). Pokud by se dcera provdala, mohl si její manžel na ni uplatňovat slevu na manželku a na jejího syna nebo dceru daňové zvýhodnění na vyživované dítě (§ 35c odst. 8). Pokud by manžel neměl příjmy, z nichž by mohl uplatnit slevu na manželku, můžou na ni uplatňovat i nadále rodiče daňové zvýhodnění na dítě, jestliže je splněna podmínka domácnosti.

31/2013 Náš zaměstnanec je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně a provádíme u něho srážky ze mzdy ve prospěch exekučního úřadu. Nyní nám exekutor napsal, že jsme povinni navýšit čistou mzdu zaměstnance o invalidní důchod a z takto zjištěného příjmu provádět srážky ze mzdy. Musíme tento postup použít, když nevíme ani výši invalidního důchodu našeho zaměstnance?

Tento postup provádění srážek ze mzdy je nepřipustný, protože podle § 298 OSŘ je exekutor povinen v případě více plátců mzdy určit, jakou výši nezabavitelné částky nemají jednotliví plátcí srážet. V tomto případě by měl exekutor sdělit České správě sociálního zabezpečení a Vám jako zaměstnavateli, jakou výši nezabavitelných částek uplatníte při výpočtu srážek ze mzdy.

32/2013 Jsme společenství vlastníků bytových jednotek, které má ve stanovách uvedeno, že za činnost ve výboru společenství nebudou jeho členové odměňováni. Je tento postup v souladu se zákonnou úpravou nebo si musí stanovit odměnu za výkon funkce?

Společenství vlastníků (SVJ) je samostatný orgán, který si může stanovit odměnu za práci ve výboru v nulové výši, aniž by nějakým způsobem porušoval současnou legislativu. Pokud by si ovšem SVJ uzavřelo dohody o provedení práce s členy výboru na práce ve výboru SVJ, jednalo by v tomto případě o obcházení zákona a hrozil by postih ze strany zdravotní pojišťovny a případně i OSSZ.

33/2013 Se zaměstnankyní máme sjednán pracovní poměr na práci účetní. Nyní jsme se s ní dohodli, že by pro nás prováděla ještě úklidové práce v rozsahu 10 hodin týdně a s měsíční mzdou 2450 Kč. Co je pro nás výhodnější z hlediska odvodů pojistného a daně z příjmu pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti?

S touto zaměstnankyní by bylo výhodnější sjednat dohodu o pracovní činnosti, protože z té se nebude odvádět zdravotní pojištění (§ 5 písm. a) bod 5 zákona 48/97 Sb. o VZP). Z hlediska odvodu pojistného na SZ je to stejné, protože se jedná o zaměstnání malého rozsahu, takže se pojistné neodvádí ani z pracovního poměru a ani z dohody. Z hlediska daně z příjmu je to rovněž stejné, protože se jak příjem z pracovního poměru, tak příjem z dohody přičtou k ostatním příjmům a daní se zálohovou daní.

34/2013 Máme zaměstnance, který u nás pracuje na dohodu o provedení práce s odměnou cca 8000 Kč měsíčně. Nyní jsme obdrželi rozhodnutí o provedení exekuce tzv. „příkázáním jiných peněžitých pohledávek“, a to ve výši jedné poloviny odměny z dohody o provedení práce. V rozhodnutí figuruje naše firma jako dlužník povinného (tj. našeho zaměstnance). Jsme povinni provést tuto srážku z dohody o provedení práce a v případě, že ano, tak podle kterého zákona?

Provádění výkonu rozhodnutí příkázáním jiných peněžitých pohledávek vyplývá z § 312 OSŘ, kde se uvádí, že příkázání jiné peněžité pohledávky lze nařídit i na jiné příjmy než jsou uvedeny v § 299 OSŘ (v tomto paragrafu skutečně dohoda o provedení práce uvedena není). Postup při provádění výkonu rozhodnutí příkázáním

jiné peněžité pohledávky se neřídí §§ 276 až 302 o srážkách ze mzdy, tzn., že soud může určit i vyšší výši srážek než při postupu provádění srážek ze mzdy. Teoreticky může nařídit výkon rozhodnutí příkazáním jiné peněžité pohledávky i na celou výši odměny z dohody o provedení práce.

35/2013 Zaměstnanec má pracovní poměr na dobu určitou do 30. 6. 2013. Od 10. 6. 2013 nám přestal chodit do práce a na naše výzvy k nástupu nereaguje, takže mu vykazujeme absence. Můžeme dát tomuto zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru z titulu absencí?

Možnost okamžitého zrušení z titulu dlouhodobé absence možná je, ale okamžité zrušení musí být písemné a musí být doručeno zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nekomunikuje a okamžité zrušení by si pravděpodobně na poště nepřevzal před 30. 6., je lepší nechat doběhnout dobu určitou a pracovní poměr mu již neprodlužovat.

36/2013 Zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 odst. 1 písm. b) ZP pro nevyplacení mzdy. Tomuto zaměstnanci náleží náhrada mzdy za délku výpovědní doby (2 měsíce). Po měsíci se tento zaměstnanec vrací zpět do firmy na pracovní poměr na dobu určitou. Musí tento zaměstnanec vrátit poměrnou část náhrady mzdy jako je to u odstupného?

V § 68 ZP se výslovně uvádí, že pokud bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Jelikož u § 56 žádné takovéto ustanovení není, nebude muset náhradu mzdy vrátet. Po špatných zkušenostech s nevyplácením mzdy v předchozích obdobích bychom ale opětovný nástup dobře zvážili...

37/2013 V naší organizaci je nárok na dovolenou v délce 5 týdnů u všech zaměstnanců. Nyní bychom chtěli od července prodloužit dovolenou u zaměstnanců pracujících s chemickými látkami o další týden. Nebude toto navýšení dovolené považováno za diskriminaci? V případě, že ne, můžeme poskytnout 6 týdnů dovolené již za rok 2013 nebo musíme poskytnout pouze poměrnou část šestého týdne?

Podle § 16 odst. 3 ZP se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovní činnosti vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Jestliže zdravotní stav zaměstnanců, pracujících s chemickými látkami je výrazně horší než u zaměstnanců ostatních, je možné nárok na dovolenou takto prodloužit. To, jestli poskytnete celý šestý týden dovolené již v roce 2013, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO je tzv. „zákon pracoviště“:

Těší-li vás vaše práce, děláte ji patrně špatně.

Název zaměstnavatele.....

VNITŘNÍ PŘEDPIS ZAMĚSTNAVATELE Č.

k vymezení vážných provozních důvodů a zvláštní povahy práce pro uplatnění postupu podle § 39 odst. 4 zákoníku práce.

1/ Vážnými provozními důvody pro uplatnění tohoto postupu jsou např.

- náhrada dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na jeho straně (nemoc, mateřská nebo rodičovská dovolená)
- nedostatek zakázek ze strany odběratelů
- poskytování veřejných prostředků nárazově na konkrétní akce (oprava silnic, úprava veřejného prostranství...)

2/ Zvláštní povaha práce spočívá např. v

- sezónnosti práce v rostlinné výrobě v zemědělství (sklizeň ovoce a zeleniny, práce na polích...)
- pracích na úpravě zeleně v obcích
- sezónnosti práce při zalesňování lesních pozemků
- obsluze vytápění kotelen
- venkovních pracích ve stavebnictví
- otvírací době na hradech a zámcích, muzeích, plovárnách...
- sezónnosti provozu restaurací na horách, u rybníka, v lázních...

3/ Při náhradě dočasně nepřítomného zaměstnance nebude uvedeno na jak dlouhou dobu se zástup sjednává a výkon práce bude stanoven např. po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní XY nebo po dobu nemoci pana/ní AB, čímž může být překročena doba 3 let při tomto sjednání. Tento postup sjednávání doby určité bude uplatňován opakovaně bez ohledu na pravidlo 3x a dost.

4/ Sezónní práce v zemědělství (při úpravě zeleně v obci apod.) budou zahájeny podle aktuálního stavu počasí a ukončeny sklizní posledních plodin (nebo ukončeny např. k 31. 10. kal. roku). Tento postup sjednávání doby určité bude uplatňován opakovaně.

Sezónnost práce v restauraci je vymezena od 1. 11. do 31. 3. následujícího roku a od 1. 6. do 30. 9. Tento postup sjednávání doby určité bude uplatňován opakovaně. Práce průvodce na hradě bude zahájena od 1. 4. a ukončena 31. 10. Tento postup sjednávání doby určité bude uplatňován opakovaně.

5/ Tento vnitřní předpis se týká okruhu zaměstnanců ve výše uvedených oblastí pracovišť a profesí a dále všech zaměstnanců při zastupování za nemoc, mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

6/ Tento vnitřní předpis se vydává na dobu neurčitou.

Vdne.....

.....
razítko a podpis zaměstnavatele