

O B S A H:

- 1/ NEPŘETRŽITÉ PROVOZY A DVANÁCTI resp. JEDENÁCTIHODINOVÉ SMĚNY**
- 2/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU K STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**
- 3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Příloha: VZOR Vnitřního předpisu pro poskytování stravování

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle pokračujeme s výklady k opomíjeným tématům. Dnes se budeme věnovat nepřetržitým provozům a jedenácti nebo dvanáctihodinovým směnám. Kromě toho zde najdete doplnění výkladu k stravování zaměstnanců včetně vzoru vnitřního předpisu pro jeho poskytování.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle a to **224 311 286**. Po zkušenostech z předchozích let je to dostačující...

1/ NEPŘETRŽITÉ PROVOZY A DVANÁCTI resp. JEDENÁCTIHODINOVÉ SMĚNY

Vzhledem k častým dotazům jsme se rozhodli zrekapitulovat povinnosti, které platí při dvanáctihodinových (jedenáctihodinových nebo jedenáctapůlhodinových) směnách v rámci nepřetržitých provozů a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Dotazy se týkají zejména těchto okruhů problémů: jak je třeba stanovit těmto zaměstnancům délku pracovní doby, jak správně stanovit rozvrh směn, jak s překážkami v práci, s dovolenou, s nemocenskou, kdy se bude jednat o práci přesčas, jak s prací ve svátek apod.?

Řešení této problematiky si uvedeme na konkrétním příkladu:

V organizaci je pro nepřetržitý provoz stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hodin. Střídají se 4 směny v 11,5 hodinových směnách (ranní, noční). V rámci směny je poskytnuta jedna půlhodinová přestávka na jídlo a oddech. Pracovní doba je od 6,00 do 18,00 hod. a od 18,00 do 6,00 hod.

▪ délka pracovní doby + harmonogram směn

Podle § 78 odst. 1 písm. m) ZP se jedná o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (na jednotlivé týdny není rozvržena týdenní pracovní doba). Průměrná týdenní pracovní doba nesmí při tomto nerovnoměrném rozvržení přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tzn., že tam, kde nepůsobí odbory, musí být 37,5 hod. v průměru dodrženo za období 26 týdnů po sobě jdoucích. Doporučujeme, aby vyrovnávací období vždy začínalo na začátku měsíce, čtvrtletí nebo roku, pro snadnější kontrolu počtu týdnů. Podle § 350a ZP se týdnem rozumí 7 po sobě následujících kalendářních dnů.

Při tvorbě harmonogramu směn musí být ze strany zaměstnavatele dodržen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami (§ 90) a hlavně nepřetržitý odpočinek v týdnu podle § 92 ZP.

Výpočet délky pracovní doby tam, kde nepůsobí odborová organizace

V období od 1. 1. 2015 do 1. 7. 2015 (26 týdnů) by neměl rozepsaný fond pracovní doby překročit 975 hodin (26 týdnů x 37,5). Na tento počet hodin by se měl udělat písemný harmonogram směn. Podle § 84 je zaměstnavatel povinen s tímto harmonogramem seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Tento harmonogram je velice důležitý, protože od něj se odvíjí vše následující, tj. měsíční fond pracovní doby, přesčasy apod.

Každý zaměstnanec by měl mít v tomto období rozepsáno nejméně **84,78 směn** (975:11,5), aby naplnil fond pracovní doby v tomto období. Pokud nebude fond pracovní doby naplněn, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci náleží za tuto dobu náhrada mzdy. Pokud by v tomto období bylo rozepsáno více směn, jednalo by se o práci přesčas, která by měla být již v rozpisu řádně vyznačena, aby nebyla překročena týdenní pracovní doba 37,5 hod. ve vyrovnávacím období 26 týdnů...

Tzn., jestliže je rozvržena pracovní doba nerovnoměrně na období 26 týdnů po sobě jdoucích, měl by mít zaměstnavatel vypracovaný harmonogram směn maximálně na těchto 26 týdnů. Zákonem uvedený počet týdnů vyrovnávacího období je pouze limitem pro délku tohoto období, které může být jakkoliv kratší a může být dáno i násobkem měsíců. I při tomto postupu by také neměla pracovní doba v průměru překročit 37,5 hod. týdně.

Výpočet délky pracovní doby tam, kde je odborová organizace a v kolektivní smlouvě je sjednáno vyrovnávací období 52 týdnů

u těchto zaměstnanců by měl při 37,5 hodinové týdenní pracovní době činit fond pracovní doby **1950 hodiny** (tj. $52 \times 37,5$) – na tento fond pracovní doby by se měl udělat harmonogram směn. I zde je harmonogram velice důležitý, protože se od něho odvíjí vše následující, např. měsíční fond pracovní doby, přesčasy atd.!

Každý zaměstnanec by měl mít rozepsáno v roce 2015 nejméně **169,57** jedenáctapůl hodinových směn (tj. $1950 : 11,5$), aby naplnil fond pracovní doby v období 52 týdnů. I zde platí, že uvedený počet týdnů vyrovnávacího období je pouze limitem pro délku tohoto období, které může být jakkoliv kratší a může být dáno i násobkem měsíců. Při kratším vyrovnávacím období by však pracovní doba neměla v průměru překročit 37,5 hod. týdně za vyrovnávací období 52 týdnů.

Harmonogram směn je zaměstnavatel povinen vypracovat písemně a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

▪ fond pracovní doby v měsíci

pro zaměstnance, pracující v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, je **měsíčním fondem pracovní doby počet hodin, který na tento měsíc připadl dle harmonogramu.**

*Např. zaměstnanec má na měsíc březen 2015 rozepsáno 14 směn po 11,5 hodinách. Fond pracovní doby tohoto zaměstnance je **161** hodin bez ohledu na to, že v plánovacím kalendáři je uvedeno 22 dnů, což by představovalo odpracování 165 - hodin. Rovněž není důležité, že zaměstnanci, kteří pracují v rovnoměrném rozvržení pracovní doby, musí odpracovat jiný fond pracovní doby.*

▪ práce přesčas

posuzování, zda jde o práci přesčas se odvíjí od fondu pracovní doby konkrétního zaměstnance v příslušném měsíci.

Např. zaměstnanec uvedený v předchozím příkladu by pracoval přesčas pokud by překročil 161 hodin v měsíci březnu 2015. To bude přicházet v úvahu v případě, že někdo v jiné směně onemocní nebo má jinou překážku v práci a ostatní zaměstnanci za něho musí zaskočit.

▪ **svátek a práce ve svátek**

pokud zaměstnanci připadne **svátek na den, který není dle rozpisu směn jeho pracovním dnem, nenáleží** tomuto zaměstnanci **náhrada za svátek**, protože mu mzda **neuchází**.

Pokud **směna** zaměstnance **připadne na svátek**, náleží mu **dosažená mzda** nebo plat a náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě **příplatek za svátek nejméně ve výši průměrného výdělku**. Zde doporučujeme především dohodnout poskytnutí příplatku za práci ve svátek místo náhradního volna, protože při jeho poskytnutí, musíme za tohoto zaměstnance sjednat náhradu, což může vést k nárůstu přesčasové práce...

POZOR: Pokud by zaměstnanec trval na poskytnutí náhradního volna je zaměstnavatel povinen mu jej poskytnout (§ 115 odst. 1 a § 135 odst. 2 ZP). Zaměstnanec, který čerpá náhradní volno za práci ve svátek obdrží náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 115 odst. 1) nebo se mu plat nekrátí (§ 135 odst. 2). Tzn., že čerpá svátek s náhradou mzdy stejně jako zaměstnanec v rovnoměrném režimu, jen jej čerpá v jiný den než v den svátku...

▪ **kdy začíná a končí směna ve svátek nebo v sobotu a neděli**

podle § 91 odst. 6 ZP, **začíná u zaměstnance, který koná práci v nočních směnách, den pracovního klidu** hodinou odpovídající nástupu směny, která **v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první**. Tzn., že by zaměstnavatel měl mít stanoven, která směna začíná v týdnu jako první, jestli směna od 18,00 hod. v neděli nebo směna od 6,00 hod. v pondělí (tento způsob určení nástupu první směny je používánější). Pokud není určen nástup směny, která nastupuje jako první, je třeba platit příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci v sobotu a neděli od půlnoci do půlnoci.

Např. pokud bude nástup první směny v pondělí v 6,00 hod., obdrží příplatek za sobotu a neděli vždy směna, která nastoupí v sobotu ráno a poslední jej obdrží směna nastupující v neděli v 18,00 hod. Zaměstnanci, kteří nastoupí v pátek v 18,00 hod. a skončí v sobotu ráno mají smůlu, protože se jedná ještě o páteční směnu. Stejný postup je i v případě svátku, tzn., že příplatek za svátek dne 1. 5. obdrží směna, která nastoupí 1. 5. v 6,00 hod. a ještě směna, která nastoupí 1. 5. v 18,00 hod. Směna, která nastupovala 30. 4. v 18,00 hod. a končí 1. 5. v 6,00 hod. žádný příplatek nedostane.

▪ **práce v sobotu a neděli**

za práci v sobotu a neděli náleží dosažená mzda nebo plat a

- ve státní sféře **příplatek ve výši 25% průměrného výdělku**
- v podnikatelské sféře **příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku**.

Placení tohoto příplatku bude opět záviset na tom, která směna nastupuje v týdnu jako první nebo od půlnoci do půlnoci, pokud není nástup první směny stanoven.

▪ **výpočet délky dovolené u nerovnoměrného rozvržení**

podle odst. 4 § 213 ZP se u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vypočte předpokládaný nárok na dovolenou tak, že se **počet směn dle**

harmonogramu vydělí počtem týdnů v roce a vynásobí počtem týdnů dovolené, který je u zaměstnavatele.

Např. zaměstnanec pracující v 11,5 hod. směnách by jich měl podle harmonogramu v roce 2015 odpracovat 169,57. U zaměstnavatele je nárok na 5 týdnů dovolené. Výpočet dnů dovolené by se provedl takto $169,57 : 52 \times 5 = 16,30$ pracovních dnů. Zaokrouhlování dovolené je stanoveno v § 216 odst. 4 ZP na půldny, takže se zaokrouhlí na 16,5 dne.

Problémy jsou i u některých zaměstnavatelů, kteří neprovedou přepočet dovolené na 11,5 hodinové směny a snaží se zaměstnanci odepsat za jeden den dovolené jeden a půl dne dovolené resp. poměrnou část vypočtenou takto $11,5 : 7,5 = 1,53$ dne. Tento postup je v rozporu s výše uvedeným odst. 4 § 213 ZP a mohl by se použít pouze v případě, že zaměstnanec bude přecházet z rovnoměrného rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) do nerovnoměrného rozvržení (11 nebo 12 hodinové směny) nebo naopak.

POZOR: Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se podle § 216 odst. 3 ZP posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro krácení dovolené.

Např. zaměstnanec nastoupil do zaměstnání od 1. 9. a do konce roku odpracoval podle harmonogramu 56 jedenáctapůlhodinových směn. Tento zaměstnanec bude mít nárok na 4 dvanáctiny z celkového nároku, protože podle výše uvedeného odpracoval 86,65 dne (17,33 týdne od 1. 9. do 31. 12. $\times 5$), čímž splnil podmínku odpracování 60 dnů v kal. roce.

▪ ***jak bude vypadat vlastní čerpání dovolené?***

pokud zaměstnanec čerpá dovolenou po týdnech nebo po dnech, odepíše se mu vždy počet přepočtených dnů dovolené (16,5 dne viz výše), na které má v době dovolené rozepsanou směnu. Za den dovolené mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za 11,5 hodiny.

Problémy vznikají v případech, kdy si chce zaměstnanec čerpat dovolenou ve svátek, na který mu připadla rozepsaná směna... Zde by se mělo postupovat podle § 219 odst. 2, kde se říká „**případne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené**“.

Jak tento případ řešit?

Zde doporučujeme vůbec nepřipustit aby tento případ nastal, protože pokud nastane, zaměstnanci náleží za tento den náhrada mzdy a dovolená se mu za tento den nezapočítá! Řešením je trvat na plánu dovolených a ten použít při sestavování harmonogramu směn. Další výhodou zaměstnavatele je, že nástup dovolené určuje podle § 217 odst. 1 zaměstnavatel.

Pokud zaměstnanci na den svátku neurčí čerpání dovolené a zaměstnanec přesto nenastoupí do práce, jde o **neomluvenou absenci** se všemi negativními dopady na zaměstnance (krácení dovolené apod.). Řešením je v těchto případech přesun směn mezi zaměstnanci, tj. úpravou harmonogramu směn...

- ***náhrada mzdy při pracovní neschopnosti***

náhrada mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti bude náležet podle odst. 1 § 192 ZP za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které přísluší náhrada mzdy nebo se mzda nebo plat nekrátí. Náhrada mzdy se neposkytuje za první 3 takovéto dny pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin v rámci rozepsaných směn.

Tzn., že zaměstnanci, který pracuje v 11,5 hodinových směnách se v rámci prvních třech směn nezaplatí pouze 24 hodin a zbývajících 10,5 hod. $(11,5 \times 3) - 24$ se mu již proplatí. Od 25 hodiny mu bude náležet náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku, a to za všechny zbývajících rozepsané směny v rámci prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.

Pokud by pracovní neschopnost vznikla v den, kdy měl zaměstnanec směnu již odpracovanou, začíná období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti pro poskytování náhrady mzdy následujícím kalendářním dnem. *Např. skončil noční směnu dne 12. 5. a šel k lékaři, který jej od tohoto dne uznal práce neschopným. Období prvních 14 dnů začíná dne 13. 5.*

Pokud by pracovní neschopnost vznikla v den, kdy zaměstnanec odpracoval část své směny a potom byl též den uznán práce neschopným, tak dostane mzdu za část odpracované směny a za zbytek směny nedostane nic, ale jedná se již o první neplacenou směnu. *Např. pracoval dne 11. 5. od 18,00 hod. a ve 3 hod. ráno 12. 5. se mu stal pracovní úraz. Zde dostane mzdu za dobu od 18,00 do 3,00 hod. a zbývají 3 hodiny jsou první neplacené hodiny v rámci prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.*

- ***dávky nemocenského pojištění***

dávky nemocenského pojištění jsou poskytovány za kalendářní dny. Nemocenské náleží až od 15 dne pracovní neschopnosti. To, že zaměstnanec v tomto režimu práce neodpracuje všechny směny podle plánovacího kalendáře, nebude mít vliv na výši dávek NP, protože denní vyměřovací základ se zjistí z vyměřovacího základu za rozhodné období a počtu kalendářních dnů rozhodného období.

- ***jak postupovat při překážkách v práci***

každou překážku v práci bude třeba posuzovat individuálně, protože i zde by mohlo dojít ke spekulacím ze strany zaměstnanců. Pokud má zaměstnanec např. vyšetření nebo ošetření u lékaře, je třeba vyjít z toho, že podle přílohy k NV 590/2006 Sb. by mělo být přednostně provedeno mimo pracovní dobu. Teprve pokud toto nebylo možné, náleží mu náhrada za dobu nezbytně nutnou, což konkrétně znamená, že i když pojedete k vyšetření do vzdálenějšího místa, nebude tam celou délku své pracovní doby, tzn. jestliže se vrátí ve 14,00 hod a směna mu končí v 18,00 hod., tak by na tento zbytek své směny měl přijít do práce. Stejně je třeba postupovat v případě doprovodu do zdravotnického zařízení.

Při účasti na svatbě nebo úmrtí v rodině doporučujeme vstřícnější přístup např. tak, aby zaměstnanec nemusel hned ze svatebního obřadu své dcery na noční směnu...

▪ ***kolik musí být přestávek v práci na jídlo a oddech při těchto směnách?***

u zaměstnanců, pracujících ve směně od 6,00 hod. do 18,00 hod. (nebo 18,00 až 6,00 hod) je možno poskytnout pouze jednu přestávku, pokud bude po 6 hodinách nepřetržité práce nebo i dvě přestávky na jídlo a oddech, pokud budou poskytnuty např. po 4 hodinách nepřetržité práce. Zde bude vždy záležet na složitosti a namáhavosti práce. *Tzn., že zaměstnanec, který nastoupil do práce v 6,00 hod a skončil v 18,00 hod. by odpracoval buď 11,5 hodiny nebo 11 hodin, pokud se ovšem nebude jednat o práce, které nelze přerušit a kde by se zaměstnanci započítalo plných 12 hodin.*

Mladistvým zaměstnancům ale musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta vždy nejdéle po 4,5 hod. práce.

▪ ***kolik zaměstnanců by mělo být optimálně zařazeno do harmonogramu?***

zde je třeba vycházet z toho, že práce přesčas je dražší a proto je vhodné do harmonogramu zařadit takový počet zaměstnanců, aby již při jeho tvorbě nebylo kalkulováno s velkým množstvím přesčasových hodin. Tzn., že do harmonogramu je lepší zařadit zaměstnance v takovém počtu, aby byl zpracován bez přesčasových hodin, protože zde je třeba vždy počítat s určitým množstvím přesčasové práce v případě čerpání dovolené ostatních zaměstnanců nebo při nemoci apod. Tato přesčasová práce by odpadla např. při hromadném určení čerpání dovolené těmto zaměstnancům na období odstávky výrobní linky apod.

2/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU K STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

V minulém čísle jsme se podrobně věnovali problematice stravování zaměstnanců. Po vydání tohoto čísla se objevily některé Vaše podněty, na které musíme zareagovat.

První připomínka se týkala **poskytování stravování podle § 236 odst. 3 písm. b) a c) ZP zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené nebo po dobu jejich pracovní neschopnosti u rozpočtových a příspěvkových organizací.**

K této skupině zaměstnanců doplňujeme, že u rozpočtových a příspěvkových organizací nelze zvýhodněné stravování zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené nebo po dobu pracovní neschopnosti poskytnout. Vyhl. 84/2005 Sb. a vyhl. 430/2001 Sb. umožňují, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytnout zvýhodněné stravování pouze důchodcům, kteří u ní pracovali před odchodem do důchodu. Takže toto se bude vztahovat pouze na starobní důchodce nebo invalidní důchodce pro invaliditu 3 stupně. Poskytování zvýhodněného stravování při čerpání dovolené nebo v době nemoci bude přicházet v úvahu pouze u podnikatelské sféry, pokud to bude sjednáno v KS nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. Pochopitelně, že se v tomto případě nebude jednat o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

Druhý problém se objevil po publikování článku JUDr. Salačové (bývalá pracovnice MF) v časopise Práce a Mzdy číslo 5-6/2015, strana 105. Autorka zde **k možnosti poskytnutí dvou stravenek za 50 Kč místo jedné stravenky za 100 Kč** uvádí (citujeme):

„K tomuto je třeba uvést, že z § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, jasně vyplývá, že zaměstnavatel poskytuje při splnění stanovených podmínek příspěvek na stravování. A pokud je stravování zaměstnavatelem zajišťováno formou stravenek, pak pro daňové účely není rozhodující počet stravenek, ale výše poskytovaného příspěvku. A toto rozhodnutí zastává i daňový odbor Ministerstva financí. A ještě pro úplnost lze dodat, že daňově uznatelný příspěvek u zaměstnavatele se vždy počítá podle shora zmíněného daňového ustanovení z hodnoty stravenky (popř. několika stravenek, pokud příspěvek na stravování je poskytnut několika stravenkami v nižší nominální hodnotě), tedy vždy z poskytovaného příspěvku na stravování.“ (konec citace)

Jediné dostupné stanovisko pracovníků Ministerstva financí jsme našli v knize „JAK správně vytvářet a využívat FKSP, JAK postupovat při poskytování příspěvku na stravování“, od ing. Věry Zdeňkové (MF), ing. Heleny Čornejové (ČMKOS) a Mgr. Heleny Peterové (MF), kterou vydalo nakladatelství SONDY s.r.o. podle právního stavu k 1. 5. 2014. Na straně 174 se k dotazu na množství stravenek v průběhu jedné směny uvádí toto (citujeme):

*„Vámi uváděný postup **není možný**. Organizace může poskytnout zaměstnancům za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo během stanovené směny. Stravenka se poskytuje na hlavní jídlo, a tedy pouze jedna na jedno jídlo.“ (konec citace)*

Vzhledem k tomu, že znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů uvádí k daňové uznatelnosti příspěvku na stravování mimo jiné „příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované **až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného... při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin**“, přiklání bychom se k výkladu pracovníků MF uvedeným v knize z nakladatelství SONDY. Jelikož se však jedná o dva protichůdné výklady, rozhodli jsme se poslat dotaz na Ministerstvo financí. Jakmile obdržíme odpověď, budeme Vás o správném postupu ihned informovat.

Na žádost některých našich klientů najdete v příloze tohoto čísla VZOR Vnitřního předpisu zaměstnavatele pro poskytování stravného svým zaměstnancům.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

22/2015 Se zaměstnancem máme uzavřenu dohodu o provedení práce do 31. 12. 2015. Pracuje dle potřeb organizace a využíváme jej jako zástup za zaměstnance, kteří mají překážku v práci. S jeho prací ale nejsme spokojeni a chtěli bychom dohodu v měsíci červnu zrušit. Jak máme postupovat při ukončení této dohody?

V zákoníku práce není u dohody o provedení práce uveden žádný zákonný způsob jejího ukončení, takže je možno ji ukončit pouze vzájemnou dohodou obou stran, pokud není sjednán způsob jejího ukončení přímo v dohodě (což doporučujeme). Jestliže zaměstnanec nebude s dohodou o ukončení dohody o provedení práce souhlasit, bude třeba postupovat tak, že mu nebudeme do konce letošního roku přidělovat práci (prostě jej nebudeme již potřebovat) a dohoda automaticky skončí k 31. 12. 2015. V rámci připravované novely zákoníku práce by měl být doplněn způsob ukončení dohody o provedení práce a to tak, že bude možno ji zrušit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou (účinnost bude ale asi až v druhé polovině roku).

23/2015 Můžeme se zaměstnanci sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci v noci a k práci v sobotu a neděli? Jedná se o montéry, kteří mohou být v rámci pracovní pohotovosti povoláni k mimořádnému výkonu práce v noci nebo o víkendech. V případě, že ano, jak máme postupovat?

Podle § 114 odst. 3 je možno se zaměstnancem sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. V rámci smluvní volnosti ale nic nebrání tomu, abychom se se zaměstnancem dohodli na sjednání mzdy s přihlédnutím k práci v noci a k práci v sobotu a neděli. Pro tento účel by ale bylo vhodné si udělat kalkulaci předpokládaného rozsahu této práce (např. na základě podkladů z předchozích měsíců). Vzhledem k tomu, že veškeré paušály a kalkulace jsou předmětem kontrol, doporučujeme raději vyplácet mzdu za práci v noci a v sobotu a neděli na základě skutečně odpracovaných hodin, které je třeba podle § 96 odst. 1 ZP stejně evidovat.

24/2015 Zaměstnanci je vyplácena náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z důvodu jeho převedení na méně placenou práci z důvodu pracovního úrazu. Jak máme tuto náhradu vypočítat v případě, že zaměstnanec po část měsíce pracoval a potom byl práce neschopen a pobíral 14 dnů náhradu mzdy od zaměstnavatele a následně nemocenské dávky od OSSZ?

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti náleží podle § 371 odst. 1 ZP ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody (tj. před jeho převedením na méně placenou práci) a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu (tj. po převedení na jinou práci). V případě, že pobírá invalidní důchod z důvodu následků pracovního úrazu, započte se tento důchod do výdělku dosahovaného po pracovním úrazu. Vlastní odškodnění zaměstnance náhradou doporučujeme vždy ponechat na příslušné pojišťovně (Kooprativa nebo Česká pojišťovna), které jsou povinny podle vyhl. 125/93 Sb. nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při pracovním úrazu (§ 2 odst. 1 vyhlášky). Zaměstnavatel by měl pojišťovně pouze potvrdit průměrný výdělek před vznikem škody a výdělek dosažený v příslušném měsíci. V případě pracovní neschopnosti by měl ještě navíc v potvrzení uvést vyplacenou náhradu mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti a výši vyplacené nemocenské za příslušný měsíc.

25/2015 Zaměstnanec nám ukončil neočekávaně pracovní poměr dohodou k 31. 3. 2015 a měl k tomuto datu přečerpanou dovolenou o 4 dny. Jeho hrubý příjem za měsíc březen byl 14000 Kč a náhrada mzdy za 4 dny přečerpané dovolené činila 2720 Kč. Jak máme u tohoto zaměstnance postupovat z pohledu zdravotního pojištění, když se dny přečerpané dovolené vykazují jako neplacené volno?

Od 1. 1. 2015 se dny přečerpané dovolené vykazují i nadále jako dny neplaceného volna, ale pojistné na VZP se za ně již neplatí. Jestliže zaměstnanec dosáhne v měsíci březnu po odpočtu přeplacené dovolené částky alespoň 9200 Kč, tak se zdravotní pojištění odvede ze skutečného vyměřovacího základu. Ve Vašem případě se zdravotní pojištění odvede z částky 11280 Kč (14000-2720). Pokud by ovšem zaměstnanec po snížení o náhradu za přečerpanou dovolenou nedosáhl alespoň 9200 Kč, provedl by zaměstnavatel za tento měsíc dopočet do minimálního

vyměřovacího základu 9200 Kč a celý tento dopočet (13,5% z rozdílu) by uhradil zaměstnanec.

26/2015 Můžeme určit čerpání dovolené vedoucím zaměstnancem, který dostal výpověď z pracovního poměru v měsíci dubnu a ve výpovědní době květen a červen jsme jej nechali doma na překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208? Zaměstnanec má ještě nevyčerpaných 30 dnů staré a nové dovolené.

Podle § 217 odst. 4 ZP nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené na dobu např. pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek na straně zaměstnance ji smí určit jen na jeho žádost. Vzhledem k tomu, že překážky na straně zaměstnavatele v tomto paragrafu uvedeny nejsou, může zaměstnavatel čerpání této dovolené určit. Pochopitelně musí zaměstnanci písemně oznámit alespoň 14 dnů předem její čerpání.

27/2015 Co si může vydělat společník a zároveň jednatel s.r.o., kterému byl přiznán starobní důchod a nechce již platit žádné odvody na sociální a zdravotní pojištění?

Pokud si bude chtít vyplácet jednatelskou odměnu alespoň v nějaké výši, neměla by výše odměny z ní dosáhnout 2500 Kč. Jestliže by byla jednatelská odměna nižší než 2500 Kč, odvádělo by se z ní pouze zdravotní pojištění. Pokud by pro společnost vykonával ještě nějakou jinou práci než jako jednatel s.r.o., mohl by si na ni uzavřít dohodu o provedení práce, která do 10000 Kč nepodléhá odvodu ani jednoho pojistného (je ale limitována 300 hodinami v roce) nebo dohodu o pracovní činnosti na částku nižší než 2500 Kč, z které by se rovněž ani jedno pojistné neodvádělo.

28/2015 Na úklidové práce zaměstnáváme paní, která má stanovenou základní mzdu ve výši 8000 Kč. K této částce ji přiznáváme odměny až do výše 50% jejího základu podle kvality odvedené práce. Měli jsme zde kontrolu z Inspektorátu práce, která nám vytkla, že u paní nedodržujeme minimální mzdu, protože její základní mzda je nižší než minimální mzda 9200 Kč. Postupujeme v souladu s právními předpisy?

Vzhledem k tomu, že se u Vaší zaměstnankyně jedná o práci zařazenou do první skupiny nejnižší úrovně zaručené mzdy, měla by obdržet minimálně 9200 Kč měsíčně. Podle § 112 odst. 2 ZP se posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda provádí tak, že se porovná dosažená mzda zaměstnance za kal. měsíc s částkou zaručené mzdy (ve Vašem případě 9200 Kč). Do dosažené mzdy se přitom zahrnou všechny složky mzdy s výjimkou mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noc, za sobotu a neděli a příplatku za ztížené pracovní prostředí. Tzn., že pokud mzda Vaší zaměstnankyně včetně odměny za dobrou práci dosáhne v kal. měsíci alespoň částky 9200 Kč, je zaručená a zároveň i minimální mzda dodržena. Pokud by mzda včetně odměny nedosáhla alespoň 9200 Kč, je třeba podle § 112 odst. 3 ZP poskytnout zaměstnankyni doplatek do 9200 Kč. Na základě těchto skutečností, je třeba nález Inspektorátu práce považovat za chybný, protože Váš postup je v souladu s právními předpisy.

29/2015 Dne 23. 3. po odpracování směny jsme předali zaměstnanci písemné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ke dni 31. 3. Zaměstnanec odešel ještě též den k lékaři, který jej od 23. 3. uznal práce neschopným. Je zrušení pracovního poměru ve zkušební době platné nebo jej musíme zaměstnanci doručit znovu po uplynutí 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti? Jak to bude s proplácením náhrady mzdy?

Podle § 66 odst. 1 ZP nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 23. 3., ale tento den měl již směnu odpracovanou, takže podle § 192 odst. 1 ZP začíná období prvních 14 kal. dnů až následujícím kal. dnem, tj. od 24. 3. Zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době v den, kdy nebyl ještě zaměstnanec v pracovní neschopnosti, takže je toto zrušení podle našeho názoru platné. Za dobu pracovní neschopnosti od 24. 3. do 31. 3. bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy s výjimkou prvních 3 pracovních dnů pracovní neschopnosti, které jsou bez náhrady.

30/2015 Na základě doporučení a diskuse v tisku jsme předsedovi představenstva zrušili pracovní poměr na funkci ředitele a. s. a sjednali s ním smlouvu o výkonu funkce předsedy představenstva. Ve smlouvě má ujednáno, že za dobu prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti mu bude vyplácena nekrácená měsíční odměna z titulu výkonu funkce. Jak to bude se zdaněním odměny u předsedy představenstva v případě pracovní neschopnosti? Bude se jednat o daňově uznatelný výdaj u zaměstnavatele?

Vzhledem k tomu, že u předsedy představenstva nejde (a ni nemůže jít – nejedná se o vztah podle ZP) o náhradu mzdy podle § 192 ZP, bude celá výše odměny podléhat dani z příjmů a odvodům obojího pojistného. V souladu s § 24 zákona o daních z příjmů se bude jednat o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

31/2015 Po dohodě se zaměstnanci chceme zavést tzv. „přesčasový fond“, který by spočíval v tom, že si zaměstnanci vyčerpají náhradní volno za práci přesčas až v době, kdy bude nižší poptávka po našich výrobcích. Můžeme takto postupovat aniž bychom porušovali zákoník práce?

Podle § 114 odst. 1 ZP náleží za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se nedohodnete na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. V § 114 odst. 2 se říká, že pokud neposkytne zaměstnavatel náhradní volno v době 3 kal. měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25%. Jestliže si tedy sjednáte např. poskytnutí náhradního volna až po 10 měsících od výkonu práce přesčas, nebude zákoník práce porušen.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

BÝT DOCHVILNÝ ZNAMENÁ POUZE DOPUSTIT SE OMYLU VČAS.

VNITŘNÍ PŘEDPIS PRO POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM (PRO PODNIKATELSKOU SFÉRU)

Zaměstnavatel:

vydává tento Vnitřní předpis č. ... pro poskytování stravování svým zaměstnancům.

I. OKRUH ZAMĚSTNANCŮ

1. Příspěvek na stravování náleží všem zaměstnancům v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nebo dobu určitou, jejichž přítomnost v práci během stanovené směny trvala alespoň 3 hodiny (*alternativa 4 hodiny, 5 hodin apod.*). V případě, že vznikne zaměstnanci v průběhu směny nárok na stravné podle § 176 ZP, nárok na příspěvek zaměstnavatele zaniká.
2. Příspěvek na stravování lze poskytnout i zaměstnancům pracujícím v dalším pracovním poměru, pokud je délka jejich pracovního úvazku sjednána alespoň na polovinu týdenní pracovní doby. Přítomnost v práci během směny alespoň 3 hodiny (*alternativa 4 hodiny*) musí být dodržena i zde.
3. Příspěvek na stravování lze poskytnout i zaměstnancům pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti, pokud bude tato dohoda sjednána alespoň na polovinu týdenní pracovní doby. Přítomnost v práci během směny alespoň 3 hodiny musí být dodržena i zde (*alternativa - poskytovat příspěvek i na dohodu o provedení práce*).
4. U zaměstnanců v nepřetržitém provozu, kteří pracují ve 12ti hodinových směnách bude poskytnut příspěvek na další jedno jídlo. Podmínkou pro poskytnutí tohoto dalšího příspěvku je přítomnost zaměstnance v práci alespoň 11 hodin.
5. Způsobu stravování pod II. bod 1. mohou využívat i bývalí zaměstnanci, kteří jsou nyní ve starobním důchodu nebo invalidním důchodu 3 stupně (*alternativa - mohou využívat i zaměstnanci, kteří čerpají dovolenou nebo jsou v pracovní neschopnosti*).
6. Zaměstnanci zařízení závodního stravování si musí vždy odebrat jedno jídlo za podmínek, které platí pro ostatní zaměstnance s výjimkou uvedenou v bodu V. 1.

II. ZPŮSOB STRAVOVÁNÍ

1. Stravování je zajišťováno ve vlastním zařízení závodního stravování, které je v areálu firmy.

2. Zaměstnancům odloučeného pracoviště „A“ a zaměstnancům odpolední a noční směny budou poskytnuty stravenky od firmy „B“ (*alternativa - bude zajištěno stravování u firmy „C“ nebo dovozem jídla od firmy „D“*).

III. VÝŠE FINANČNÍHO PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNAVATELE

Výše příspěvku zaměstnavatele je u obou forem stravování stanovena ve výši ... Kč na jedno jídlo.

IV. POSKYTOVÁNÍ STRAVENEK

1. Stravenky budou poskytovány vždy v posledním týdnu měsíce předcházejícího měsíci, na který se stravenky poskytují (*alternativa – budou poskytovány za předchozí měsíc až po skončení tohoto měsíce*).

2. Zúčtování za předchozí měsíc bude provedeno vždy po skončení kalendářního měsíce na základě docházky do zaměstnání.

V. SPOLEČNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnancům s povoleným dietním stravováním může být poskytnuta stravenka dle II. bodu 2. Tuto skutečnost musí prokázat písemným lékařským potvrzením od příslušného odborného lékaře.

2. Rodinným příslušníkům zaměstnanců může být poskytováno stravování dle II. bodu 1. Úhrada za toto stravování musí pokrýt náklady na suroviny a provozní náklady stravovacího zařízení.

VI. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. S tímto vnitřním předpisem musí být seznámeni všichni zaměstnanci před nástupem do zaměstnání.

2. Tento vnitřní předpis je k nahlédnutí v personálním útvaru zaměstnavatele.

V dne

.....
podpis statutárního orgánu