

O B S A H:

- 1/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ**
- 2/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE**
- 3/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 222/2010 Sb. O KATALOGU PRACÍ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ**
- 4/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O ODCHYLNÉ ÚPRAVĚ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVIŠTĚM V ZAHRANIČÍ**
- 5/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ**
- 6/ ZAHRNOVÁNÍ PŘESČASOVÝCH HODIN PRO VÝPOČET PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ MAJÍ MZDU SJEDNANOU S PŘÍHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS**
- 7/ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ**
- 8/ KOMPLIKOVANĚJŠÍ PŘÍKLAD NA VÝPOČET SRÁŽEK ZE MZDY**
- 9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Praha 29. srpna 2010

Vážení přátelé,

V dnešním druhém prázdninovém čísle se opět věnujeme aktuální problematice odměňování zaměstnanců. Jednak zde najdete doplnění výkladu k zaměstnávání studentů v době školních prázdnin, které reaguje na Vaše nejčastější dotazy k této problematice a dále se věnujeme změnám v některých předpisech provedených odstupující vládou a aktuálním výkladům a stanoviskům k diskutovaným tématům ze zákoníku práce. Jinak, stejně jako Vy, očekáváme to, co nám v rámci úsporných opatření přinese na podzim do oblasti odměňování nová vláda...

1/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ

V minulém čísle informačního servisu jsme přinesli výklad k zaměstnávání studentů v době školních prázdnin. K této problematice se objevily některé nové problémy, které zařazujeme do tohoto čísla.

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 soustavou 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 soustavou 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.

2/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

Zákon 99/63 Sb., občanský soudní řád nemá v § 299 mezi příjmy, z kterých lze srážky ze mzdy provádět, uvedenou dohodu o provedení práce. V současné době ale vystavují soudní exekutoři „**exekuční příkazy**“ i **na odměny z dohody o provedení práce**. Jak bychom měli postupovat v případě, že takovýto exekuční příkaz obdržíme?

Zde bude záležet na tom, zda se jedná o exekuční příkaz na mzdu nebo o exekuci příkázáním tzv. „jiné peněžité pohledávky“, kterou má povinný za dlužníkem.

V případě **exekučního příkazu na mzdu**, není možné srážku ze mzdy z dohody o provedení práce provést, protože dohoda o provedení práce není uvedena v § 299 občanského soudního řádu (dále jen OSŘ).

V případě **exekučního příkazu k provedení exekuce příkázáním „jiných peněžitých pohledávek“** je situace jiná, protože podle § 312 OSŘ, je třeba srážku ze mzdy provést i z dohody o provedení práce. Pro posouzení, zda se jedná o exekuční příkaz na mzdu nebo na jiné peněžité pohledávky, je vždy rozhodující formulace, která je uvedena v příslušném exekučním příkazu.

PROČ MUSÍME SRÁŽKU Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE PROVÉST?

Podle odst. 1 § 258 OSŘ lze výkon rozhodnutí ukládajícího zaplacení peněžité částky provést srážkami ze mzdy, příkázáním pohledávky, příkazem k výplatě z účtu u peněžního ústavu, prodejem movitých věcí a nemovitostí, prodejem podniku a zřízením soudcovského zástavního práva k nemovitostem.

Podle odst. 1 § 312 OSŘ lze výkon rozhodnutí přikázáním jiné peněžité pohledávky povinného než pohledávky z účtu nebo nároku uvedeného v § 299 OSŘ nařídit i v případě, že pohledávka povinného se stane splatnou teprve v budoucnu...

Podle věty druhé § 313 odst. 1 soud zakáže dlužníkovi povinného, aby od okamžiku, kdy mu bylo doručeno nařízení výkonu rozhodnutí, povinnému jeho pohledávku vyplatil nebo s ní jinak nakládal.

Z těchto paragrafů vyplývá, že

- **oprávněným je ten, pro koho je pohledávka vymáhána**
- **povinným je zaměstnanec, který u nás pracuje na dohodu o provedení práce**
- **dlužníkem povinného je organizace, u které povinný vykonává práci na základě dohody o provedení práce.**

Pokud tedy soud nebo soudní exekutor rozhodne o provedení exekuce přikázáním jiných peněžitých pohledávek, které má povinný za dlužníkem XY, a to z titulu 1/3 odměny z dohody o provedení práce i dohod budoucích či jiných smluv uzavřených mezi povinným a dlužníkem, znamená to toto:

Zaměstnavatel, vystupující jako dlužník povinného, je povinen od doručení exekučního příkazu srážet 1/3 odměny z dohody o provedení práce a zasílat ji na účet uvedený v exekučním příkazu. V případě neuposlechnutí nebo nevyplacení odměny z dohody hrozí zaměstnavateli, že proti němu může oprávněný podat návrh na výkon rozhodnutí.

ZÁVĚR:

V případě doručení exekučního příkazu na jiné peněžité pohledávky, je třeba začít po obdržení tohoto příkazu s prováděním srážek.

POZOR: obdobný postup jako u dohody o provedení práce by mohl soud nebo soudní exekutor uplatnit i u odměn členů statutárních orgánů, jednatelských odměn nebo odměn člena družstva, který mimo pracovněprávní vztah vykonává pro družstvo práci, za kterou je odměňován, protože i v tomto případě jde o jiné peněžité pohledávky... Pokud bychom chtěli domýšlet dopady „jiných peněžitých pohledávek“ dále, jsou jinou peněžitou pohledávkou i poskytované cestovní náhrady zaměstnanci, takže uvidíme, co nás ještě v této oblasti čeká za překvapení...

3/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 222/2010 Sb. O KATALOGU PRACÍ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

Nařízením vlády ze dne 14. 6. 2010 schválila vláda s účinností od 1. října 2010 změny v zařazování zaměstnanců ve veřejných službách a správě do platových tříd. Tímto NV se nahrazuje NV 469/2002 Sb., kterým se stanovil katalog prací a kvalifikační předpoklady.

Způsob zařazování do platových tříd se nemění (zůstává 16 platových tříd) a stejně tak se nemění zařazení většiny prací do platových tříd. Ke změnám dochází v případě, že se změnily podmínky k výkonu práce s ohledem na jejich složitost, odpovědnost a namáhavost. Změny jsou provedeny zejména v souvislosti s elektronizací některých činností ve veřejné správě, dále s čerpáním evropských fondů, změnami v oblasti občanských a cestovních dokladů či změnami v dopravně správní agendě nebo živnostenském podnikání.

Doporučujeme všem zaměstnavatelům ve veřejných službách a správě, aby se s novým katalogem seznámili a zaměstnance případně zařadili do platových tříd dle nového katalogu prací.

4/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O ODCHYLNÉ ÚPRAVĚ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCŮ S PRAVIDELNÝM PRACOVIŠTĚM V ZAHRANIČÍ

Nařízením 227/2010 Sb. nařizuje vláda podle § 346 ZP sjednání délky pracovního poměru na dobu určitou a jeho prodlužování při výkonu práce v zahraničí a odchylné rozvržení pracovní doby v zahraničí ve vztahu ke dnům pracovního klidu.

Podle § 2 NV trvání pracovního poměru na dobu určitou s přijímanou fyzickou osobou, jejíž pravidelné pracoviště má být v zahraničí, je možné sjednat na dobu vyslání k výkonu práce v zahraničí, nejdéle však na 5 let; tuto dobu je možné smluvně prodlužovat, nejdéle však celkem o 5 let. Z toho vyplývá, že se zaměstnancem s pravidelným pracovištěm v zahraničí můžeme sjednat dobu určitou na 5 let a poté ji ještě 5 let prodlužovat.

POZNÁMKA: Směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. 6. 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou nestanovuje žádnou pevnou dobu určitou, po kterou můžou státy EU pracovní poměry na dobu určitou uzavírat. Česká republika si sama stanovila v § 39 ZP dobu uzavírání doby určité pouze na 2 roky!

Podle § 3 NV může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci v zahraničí výkon práce i na den, který v České republice svátkem. V tomto případě se poskytne za 1 den, který je podle zákona 245/2000 Sb. o státních svátcích v ČR svátkem, 1 den pracovního klidu v den, který je v příslušném státu svátkem. Z toho vyplývá, že zaměstnanci je možno nařídit výkon práce např. v den 5. nebo 6. července, které jsou státními svátky pouze v ČR. Volno za práci v tyto dny se poskytne v den svátku, který má příslušný stát, kde práci vykonává. Problém, který zde může vzniknout je ten, že ne každý stát má stejný počet svátků...

Toto NV nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2011, ale v oblasti svátků doporučujeme uplatnit postup uvedený v § 3 NV již u zaměstnanců, kteří v mají pravidelné pracoviště v zahraničí v současné době.

5/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

Vzhledem k tomu, že v některých dnech letošního roku již vystoupaly teploty 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**, které řeší 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 směnu potem**

a dýcháním. Na pracovištích ohrožených zátěží chladem se poskytují teplé nápoje v množství alespoň půl litru za směnu. Ochranný nápoj chrání 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 osvobozena od daně z příjmů** ze závislé činnosti zaměstnanců **podle § 6 odst. 9 písm. c)** 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 podle našeho názoru mělo jednat o **daňově uznatelný výdaj, pokud ale nemá pitnou vodu přímo v kohoutku...** Podle § 53 NV 361/2007 Sb. musí být prostor určený pro práci 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. V § 24 odst. 2 písm. j) 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“. Poskytnutí těchto nápojů by proto mělo být daňově uznatelným výdajem, pokud není u něho pitná voda ve vodovodním rozvodu...

- poskytování ostatních nealkoholických nápojů

Pokud má zaměstnavatel ve svém sídle zajištěnu pitnou vodu a přesto poskytuje zaměstnancům vodu v PET lahvích nebo poskytuje místo pitné vody různé džusy, coca-colu nebo jiné nápoje, 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 (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP), tj. z tzv. **daňově neuznávaných výdajů**. U zaměstnanců bude i nadále hodnota těchto nealkoholických nápojů od daně z příjmů osvobozena.

6/ ZAHRNOVÁNÍ PŘESČASOVÝCH HODIN PRO VÝPOČET PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ MAJÍ MZDU SJEDNANOU S PŘÍHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS

Na květnových seminářích jsme otevřeli diskusi k výpočtu průměrného hodinového výdělku v případech, kdy má zaměstnanec sjednanou mzdu s přihlédnutím k práci přesčas. Problém, který se objevil byl v tom, jak zahrnout kalkulované hodiny práce přesčas do odpracovaných hodin v případě, že zaměstnanec v rozhodném období (předchozí kalendářní čtvrtletí) žádné hodiny práce přesčas nevykázal nebo jejich skutečně odpracovaný počet byl nižší než kalkulované hodiny práce přesčas.

K této problematice se nám podařilo získat stanovisko pracovníků MPSV, kteří odpovídali na tento dotaz jedné softwarové firmě. K problematice zahrnutí odpracovaných přesčasových hodin uvedlo MPSV toto:

„K problému, který uvádíte ve svém dotazu, zda a v jakém rozsahu zahrnovat vykázané hodiny přesčasové práce do výpočtu průměrného výdělku u vedoucích zaměstnanců, kteří mají mzdu sjednanou s přihlédnutím k případné práci přesčas, podle ustanovení § 114 zákoníku práce, zastáváme názor, že zaměstnavatel musí postupovat v souladu s ustanovením § 353 zákoníku práce a odpracované přesčasové hodiny zahrnout v plném rozsahu do výpočtu průměrného výdělku i u těchto pracovníků.“

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Při výpočtu průměrného výdělku by se měly do odpracovaných hodin zaměstnance zahrnout v rozhodném období všechny odpracované hodiny, tj. včetně hodin přesčasových. Pokud by ale zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období žádné hodiny práce přesčas, nemusel by se počet odpracovaných hodin navýšit o kalkulované hodiny práce přesčas, ke kterým bylo přihlédnuto při stanovování jeho mzdy.

Tento výklad je ale v zásadním rozporu se stanoviskem JUDr. Bořivoje Šubrt, který v knize „Náhrada mzdy zaměstnance“ na str. 59 uvedl:

„Jestliže zaměstnavatel odměňující mzdou, určil zaměstnanci nebo s ním sjednal paušál mzdy za práci přesčas, je třeba dobu této práce zahrnovat do odpracované doby v rozsahu, v jakém byla pro stanovení paušálu vzata v úvahu.“..... „Přitom není rozhodující vykázaná doba práce přesčas podle evidence pracovní doby, neboť pro účely průměrného výdělku je odpracovanou dobou doba, za kterou přísluší mzda, bez ohledu na to, zda v ní práce byla skutečně konána nebo nikoliv. V této věci dochází často k hrubému porušení zákona a k neoprávněnému navýšení průměrného výdělku vedoucích zaměstnanců.“

Na str. 60 je k této problematice uveden příklad č. 30, který rovněž citujeme:

„Je-li např. dohodnuto, že vedoucí zaměstnanec má ve mzdě přihlédnuto ke 150 hodinám práce přesčas v kalendářním roce (nebo k 12,5 hodinám v kal. měsíci), musí být do jednotlivých čtvrtletních rozhodných období z toho zahrnuto 37,5 hodiny (150 : 4, resp. 12,5 x 3). Tento zápočet je alikvotně krácen tak, jako mzda za neodpracovanou dobu, např. při překážkách v práci a čerpání dovolené.“

ZÁVĚR:

Pokud bychom se řídili stanoviskem MPSV, zahrnovali bychom do odpracovaných hodin pouze hodiny práce přesčas skutečně vykázané v rozhodném období...

Náš názor se přiklání spíše ke stanovisku JUDr. Šubrt, takže budeme celou situaci se zahrnováním nebo nezahrnováním kalkulovaných přesčasových hodin sledovat a v případě vydání zásadního a závazného stanoviska k této problematice Vás budeme včas informovat. Zatím doporučujeme postupovat podle výpočtu, který má nastaven správce Vašeho programu na zpracování mezd.

7/ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Při dodržování ustanovení § 66 ZP o zákazu zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti dochází ze strany zaměstnanců ke spekulativnímu jednání. V případě, že zaměstnavatel oznámí zaměstnanci skončení pracovního poměru ve zkušební době alespoň 3 dny předem, kdy má pracovní poměr skončit, zaměstnanec odejde k lékaři a „hodí se marod“. Výklad znění zákoníku práce vede k závěru, že zrušení pracovního poměru je neplatné a je třeba zaměstnanci po skončení pracovní neschopnosti doručit rozhodnutí o zrušení pracovního poměru nové i s nově určeným datem skončení pracovního poměru.

Bohužel nejsou k této problematice k dispozici žádná rozhodnutí soudu, která by napomohla k výkladu těchto ustanovení ZP. V současné době je k dispozici pouze výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání (dále jen AKV), které přinášíme v plném znění.

AKV zaujímá následující stanovisko:

- 1. Pokud je zaměstnavatelem rozhodnuto a zaměstnanci oznámeno rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době v souladu s § 66 odst. 1 věta druhá ZP **před vznikem překážky v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti**, skončení pracovního poměru platně nastane v den podle rozhodnutí zaměstnavatele, i když by pracovní poměr končil v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Právní úkon (rozhodnutí zaměstnavatele s následnou notifikací) byl totiž učiněn v době, kdy překážka v práci ještě nenastala a dočasná pracovní neschopnost nebyla lékařem ještě uznána. Opačný výklad by mohl vést ke spekulativnímu jednání ze strany zaměstnance. Tento závěr je třeba připustit i pro případ, že by rozhodnutí o zrušení pracovního poměru bylo přijato a zaměstnanci oznámeno a ten by byl následně ve stejný den uznán dočasně práce neschopným. I když by pracovní neschopnost začínala dnem, ve kterém bylo zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnanci oznámeno (pokud zaměstnanec neodpracoval celou směnu), stalo se tak před tím, než lékař dočasnou pracovní neschopnost reálně uznal.*
- 2. Pokud je zaměstnavatelem rozhodnuto a zaměstnanci oznámeno rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti, pak je toto zrušení platné, ale skončení pracovního poměru zrušením ve zkušební době nastane nejdříve **čtrnáctým kalendářním dnem dočasné pracovní neschopnosti**. To platí i v případě, jestliže by zaměstnavatel v rozporu se zákonem ve svém zrušovacím projevu uvedl den dřívější.*

ZÁVĚR:

Na základě tohoto stanoviska by se mohl se zaměstnancem skončit pracovní poměr ve zkušební době i v době prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti, pokud bylo rozhodnutí o zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněno dříve než vznikla pracovní neschopnost. Toto stanovisko je ale bohužel v rozporu s platným zněním § 66 odst. 1 ZP... Pokud se k této problematice objeví nějaká soudní judikatura nebo závazné výklady ze strany MPSV, budeme Vás o nových skutečnostech včas informovat.

8/ KOMPLIKOVANĚJŠÍ PŘÍKLAD NA VÝPOČET SRÁŽEK ZE MZDY

Ženatý zaměstnanec s jedním dítětem platí běžné výživné 3500 Kč měsíčně na děti z předchozího manželství na základě dohody o srážkách. Nyní na něho přišla nepřednostní pohledávka od soudního exekutora na cca 20000 Kč a dva dny poté přišlo rozhodnutí soudu na provádění srážek dlužného výživného na cca 30000 Kč. Jak by se prováděly srážky ze mzdy, pokud je čistý příjem tohoto zaměstnance

- a) 14600 Kč
- b) 18800 Kč.

POSTUP PŘI VÝPOČTU SRÁŽEK ad a), tj. při příjmu 14600 Kč:

Základní nezabavitelná částka:

5148,67 Kč na osobu povinného

2574,34 Kč na manželku a 1 dítě (2x1287,17)

7723,01 Kč po zaokrouhlení **7724 Kč** – základní nezabavitelná částka celkem.

Možná výše srážky:

Čistá mzda 14600 Kč – základní nezabavitelná částka 7724 Kč = 6876 Kč (14600-7724).

Částka 6876 Kč se porovná s 7723 Kč (tj. částkou, nad kterou se sráží bez omezení). Vzhledem k tomu, že je tato částka nižší, spočte se z ní jedna třetina, což je 2292 Kč. Jelikož se jedná o přednostní a nepřednostní pohledávky, je možno na jejich uspokojení srazit dvě třetiny.

Uspokojení pohledávek:

Druhá třetina částky, kterou lze srazit (2292 Kč) se použije na úhradu přednostní pohledávky na běžné výživné.

První třetina částky, kterou lze srazit (2292 Kč) se použije na úhradu pohledávek podle pořadí došlých, tj. nejprve na pokrytí zbytku běžného výživného 1208 Kč a zbývajících část, tj. 1084 Kč na úhradu nepřednostní pohledávky, která byla doručena zaměstnavateli jako druhá v pořadí. Celkem se uhradí běžné výživné 3500 Kč a soudnímu exekutorovi 1084 Kč.

Zaměstnanci zbude částka 7724 Kč (základní nezabavitelná částka) + třetí třetina (2292 Kč), tj. celkem 10016 Kč.

POSTUP PŘI VÝPOČTU SRÁŽEK ad b), tj. při příjmu 18800 Kč:

Základní nezabavitelná částka:

5148,67 Kč na osobu povinného

2574,34 Kč na manželku a 1 dítě (2x1287,17)

7723,01 Kč po zaokrouhlení **7724 Kč** – základní nezabavitelná částka celkem.

Možná výše srážky:

Čistá mzda 18800 Kč – základní nezabavitelná částka 7724 Kč = 11076 Kč (18800-7724).

Částka 11076 Kč se porovná s 7723 Kč (tj. částkou, nad kterou se sráží bez omezení). Rozdíl 3353 Kč (11076-7723) se může srazit celý a kromě toho ještě dvě třetiny z částky 7723 Kč, tj. 2x 2574 Kč.

Uspokojení pohledávek:

Druhá třetina částky, kterou lze srazit (2574 Kč) plus částka, kterou lze srazit bez omezení (3353 Kč) se použije na uspokojení přednostních pohledávek, tj. na běžné výživné a dlužné výživné.

První třetina částky, kterou lze srazit (2574 Kč) se použije na uspokojení pohledávek podle pořadí došlých. Vzhledem k tomu, že první v pořadí běžné výživné bylo plně uspokojeno z druhé třetiny, použije se celá první třetina na úhradu pohledávky soudního exekutora.

Celkem bude uhrazeno běžné výživné ve výši 3500 Kč, dlužné výživné ve výši 2427 Kč (2574+3353-3500) a pohledávka soudního exekutora ve výši 2574 Kč.

Zaměstnanci zbude částka 7724 Kč (základní nezabavitelná částka) + třetí třetina (2575 Kč), tj. celkem 10299 Kč.

Poznámka: V souvislosti s tímto druhým příkladem jsme se setkali s postupem, který nezahrnoval částku, kterou lze srazit bez omezení, k druhé třetině částky kterou lze srazit. Podle tohoto postupu by se z druhé třetiny (2574 Kč) nepokrylo plně běžné výživné a tudíž by se muselo z části vykrýt z první třetiny, protože je první v pořadí a na soudního exekutora by zbyla částka menší. To, co se může srazit bez omezení (3353 Kč) by se plně použilo na dlužné výživné. Tento postup je ale v rozporu s § 279 odst. 3 OSŘ, kde se říká, že *takto zjištěná plně zabavitelná část zbytku čisté mzdy se připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k první třetině*. Z toho vyplývá, že částka srážena bez omezení se přičte k druhé třetině zbytku čisté mzdy, pokud jsou přednostní pohledávky.

UPOZORNĚNÍ: při výpočtu základní nezabavitelné částky v případě, že se jedná o **povinného a 2 osoby**, kterým je povinen poskytovat obživu, jsme se setkali s názorem exekutorů, že by základní nezabavitelná částka neměla být 7724 Kč, ale pouze 7723 Kč. Rozdíl jedné koruny je způsoben zaokrouhlováním (v našich výpočtech) resp. nezaokrouhlováním (ve výpočtech exekutorů) částek na osobu povinného a na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu. Exekutorská kalkulačka totiž výpočet základní nezabavitelné částky počítá z částky 5148,6666 Kč na osobu povinného a z částky 1287,1666 Kč na osobu, které je povinen poskytovat obživu. Pravda bude pravděpodobně na straně exekutorů, protože podle NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní nezabavitelné částky... se zaokrouhluje až celková výše nezabavitelné částky. Pokud budou soudní exekutoři trvat na základní nezabavitelné částce 7723 Kč, bude třeba jim vyhovět...

V případě jiného počtu osob než 2 osoby, kterým je zaměstnanec povinen poskytovat obživu se s tímto problémem v zaokrouhlování nesetkáme.

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

45/2010 Naše firma má od 26. 7. do 8. 8. celozávodní dovolenou v délce dvou týdnů. V měsíci květnu a červnu k nám nastoupili do pracovního poměru 4 zaměstnanci. Tito zaměstnanci nemají v současné době splněnu podmínku pro

vznik nároku na dovolenou, protože ještě neodpracovali 60 dnů a navíc jim ještě běží zkušební doba, ve které se můžeme rozhodnout o skončení pracovního poměru. Jak máme u těchto zaměstnanců postupovat, aby nepřecherpalí dovolenou? Aby v době celozávodní dovolené chodili do práce nejde, protože firma bude po celou dobu uzavřena

Podle § 217 odst. 2 ZP může zaměstnavatel určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel může těmto 4 zaměstnancům určit čerpání dovolené. V případě, že by zaměstnanci skončili dříve než jim vznikne nárok na dva týdny dovolené, jsou povinni podle § 222 odst. 5 ZP vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na níž ztratil právo, popřípadě na níž mu právo nevzniklo.

46/2010 Se zaměstnanci uzavíráme na doporučení OSSZ pracovní poměr až od prvního pracovního dne v měsíci, tj. např. v květnu od 3. 5. 2010 nebo v srpnu od 2. 8. 2010. jak to bude u těchto zaměstnanců s nárokem na dovolenou v roce 2010?

Podle § 212 odst. 2 ZP činí poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že k nástupu do zaměstnání došlo až 3. resp. 2. dne v kalendářním měsíci, není podmínka nepřetržitého trvání pracovního poměru v těchto měsících splněna a za měsíc nástupu do zaměstnání by se poměrná část dovolené neposkytla. Řešením této situace by bylo vydání vnitřního předpisu, kde by se uvedlo, že dny pracovního klidu před nebo po vzniku pracovního poměru se považují pro účely dovolené za trvání pracovního poměru. Zákoník práce v § 363 nezakazuje odchýlení od § 212 odst. 2.

Poznámka: Nevidíme jediný důvod, proč by zaměstnavatel musel uzavírat pracovní poměr až od prvního pracovního dne v měsíci. Pokud uzavře pracovní poměr např. od 1. 8. 2010, tj. od neděle, přihlásí zaměstnance na OSSZ až dnem 2. 8., kterým jim vzniká nemocenské pojištění a nárok na poměrnou část dovolené za měsíc srpen zaměstnanci mají.

47/2010 Zaměstnanec zařizoval a účastnil se pohřbu manžela své matky, který ale nebyl jeho biologickým otcem. V době úmrtí spolu nežili ve společné domácnosti. Má tento zaměstnanec vůbec nárok na nějaké volno s náhradou mzdy?

Podle písm. b) bodu 7 přílohy k NV č. 590/2006 Sb. náleží zaměstnanci volno s náhradou mzdy při účasti na pohřbu rodiče. Jelikož se nejedná o jeho rodiče, není splněna podmínka pro poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy. Tím, že spolu nežili v době úmrtí v domácnosti, není splněna ani podmínka uvedená v písm. c) bodu 7 NV (jiná osoba, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti). Zaměstnavatel by mohl zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy s tím, že by si toto volno mohl zaměstnanec napracovat nebo mu umožnit čerpání náhradního volna za práci přesčas. Někteří zaměstnavatelé si rozšířili okruh překážek v práci, při kterých poskytují pracovní volno s náhradou mzdy např. o manžele svých rodičů, kteří nejsou biologickými rodiči nebo o neosvojené

„vyžehněné“ nebo „vyvdané“ děti svých potomků apod. Pokud má tento zaměstnavatel rozšířen okruh překážek v práci, může pracovní volno s náhradou mzdy poskytnout v rozsahu, který si ve vnitřním předpisu nebo kolektivní smlouvě určil.

48/2010 Náš zaměstnanec se v měsíci červnu oženil v Las Pegas. V této době si čerpal řádnou dovolenou. Nyní v červenci se vrátil a vyřizuje si legalizaci svého sňatku v ČR. Ptá se nás, zda si může vybrat jeden den volna s náhradou mzdy na obstarání dokladů. Můžeme mu toto volno poskytnout, když svatba byla v měsíci červnu a nyní je červenec?

Pracovní volno na vlastní svatbu se podle bodu 5 přílohy k NV 590/2006 Sb. poskytne na 2 dny, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší pouze za 1 den. Podle našeho názoru zaměstnanec nevyužil čerpání pracovního volna na svatební obřad, protože si čerpal dovolenou. Čerpání druhého dne pracovního volna si může zaměstnanec zvolit na kterýkoliv den (NV jeho čerpání nijak neomezuje). Pokud si půjde na obecní úřad legalizovat svůj sňatek uzavřený v USA v měsíci červenci, mělo by se mu poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy za tento den.

49/2010 Zaměstnanec jezdil od pondělí do pátku na zahraniční pracovní cesty na Slovensko. Doba strávená na území SR byla každý den cca 9 hodin. Na pracovní cestě mu byl vždy poskytnut oběd a zaměstnavatel mu předem oznámil, že krácení za poskytnutí oběda bude činit 30% zahraničního stravného. Jakou výši zahraničního stravného by měl správně zaměstnanec obdržet?

Podle odst. 3 § 170 ZP se při zahraniční pracovní cestě, která trvá nad 6 hod. a nejvýše 12 hod., poskytne zahraniční stravné v poloviční výši. Sazba zahraničního stravného pro Slovensko je stanovena ve výši 30 euro. Stravné v poloviční výši činí 15 euro. Vzhledem k tomu, že bylo předem stanoveno krácení stravného z důvodu poskytnutí oběda o 30%, bude zaměstnanci náležet zahraniční stravné ve výši 10,50 eura za den ($15 - (15 \times 0,3)$). Celkem by měl zaměstnanec obdržet za celý týden stravné ve výši 52,50 eura.

50/2010 Jsme stavební firma a jelikož doháníme termíny dokončení staveb, nařizujeme zaměstnancům práci i o sobotách a nedělích. Tito zaměstnanci požadují poskytnutí stravenek i za tyto dny. Pokud bychom je zaměstnancům poskytli, jaký to bude mít dopad z hlediska daňového na zaměstnance i na zaměstnavatele?

Ze znění dotazu předpokládáme, že v obvyklých pracovních dnech zaměstnancům stravenky poskytnete. V případě jejich poskytnutí i ve dnech, kdy nemají zaměstnanci rozepsanou směnu (tzn. za dobu práce přesčas) by se mělo jednat o daňově neuznatelný výdaj zaměstnavatele, protože není splněna podmínka stanovená v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, tj. poskytnutí jednoho jídla za jednu směnu. Směnou je podle § 78 odst. 1 písm. c) část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Práce v sobotu a neděli je tudíž prací přesčas a příspěvek zaměstnavatele na stravování není daňově uznatelný.

Jiná situace je u zaměstnanců, protože u zaměstnanců je podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů osvobozena „hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů“. Tzn., že poskytnuté stravenky jsou u zaměstnanců od daně osvobozeny i v případě jejich poskytnutí za dobu práce přesčas..

51/2010 V rámci úsporných opatření poskytujeme všem nově nastupujícím zaměstnancům minimální mzdu. V případě, že se osvědčí, je jim mzda po uplynutí zkušební doby upravena na úroveň ostatních kmenových zaměstnanců. V poslední době jsme se setkali s názorem, že postupujeme v rozporu se zákoníkem práce a hrozí nám sankce ze strany orgánů Inspekce práce. Můžete nám sdělit v čem je náš postup v rozporu se zákoníkem práce popřípadě jinými předpisy?

Předně je porušen § 110 odst. 1 ZP, kde se říká, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Takže jestliže je u Vás dosahuje kopáč mzdy 12000 Kč měsíčně a na stejnou práci přijmete stejně výkonného kopáče za 8000 Kč, dochází k porušení tohoto paragrafu.

Dále dochází k porušení § 112 ZP, který řeší zaručenou mzdu a NV 567/2006 Sb. o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy, kde je uvedena výše zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Podle těchto předpisů by se zaměstnanci, který vykonává práci odpovídající např. 3. skupině prací měla poskytnout zaručená mzda minimálně ve výši 9800 Kč a nikoliv minimální mzda ve výši 8000 Kč.

V neposlední řadě dochází k porušení § 16 odst. 1 ZP, který řeší rovné zacházení ze všemi zaměstnanci, pokud jde mimo jiné o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění...

Závěrem doporučujeme přehodnotit Váš postup vůči nově nastupujícím zaměstnancům a alespoň v oblasti poskytování zaručené mzdy jej vhodným způsobem upravit.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**NADĚJE PROŽÍT ZAMILOVANÉ LÉTO
SVITNE OBVYKLE POSLEDNÍ LETNÍ DEN.**
