

O B S A H:

1/ DOPLNĚNÍ K VÝKLADU Z MINULÉHO ČÍSLA - „ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK“

2/ ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE VE VĚCI VÍCE PRACOVNÍCH SMLUV U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

3/ DALŠÍ POZNATKY S ČERPÁNÍM DOVOLENÉ PO NOVELE ZP OD 1. 1. 2021

4/ POZNATKY S POSKYTOVÁNÍM PENĚŽITÉHO PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ PO VYDÁNÍ „INFORMACE GFŘ“ K JEHO POSKYTOVÁNÍ

5/ POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE A VÝPOVĚĎ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

6/ PRODLOUŽENÍ DOBY PRO POSKYTOVÁNÍ MIMOŘÁDNÉHO PŘÍSPĚVKU PŘI KARANTÉNĚ

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace k tématům, která se týkají naší práce (dovolená od 1. 1. 2021, peněžitý příspěvek na stravování apod.). Kromě toho zde najdete rozsudek Soudního dvora EU, který opět „připomíná“ ČR, že existují určitá unijní pravidla, které je třeba dodržovat...

1/ DOPLNĚNÍ K VÝKLADU Z MINULÉHO ČÍSLA - „ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK“

V minulém čísle jsme Vás seznámili s problematikou odměňování práce ve svátek. Na základě dotazu jednoho klienta ohledně uplatnění § 91 odst. 6 ZP (zaměstnanci konající práci v nočních směnách) jsme se rozhodli výklad ještě doplnit o to, jak postupovat u zaměstnanců pracujících v noci.

V § 91 odst. 6 je uvedeno

„U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu zaměstnanců té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Ustanovení věty první je možné použít též pro účely práva na mzdu nebo plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku.“

Pokud má zaměstnavatel stanoveno, že jako první nastupuje směna v neděli ve 22,00 resp. v 18,00 hod., bude příplatek za práci ve svátek náležet zaměstnanci, který nastoupil na směnu v den předcházející svátku již od 22,00 resp. 18,00 hod. tohoto dne. Naopak zaměstnanec, který nastoupil na směnu v den svátku od 22,00 resp. 18,00 hod. neobdrží již nic.

Pokud má zaměstnavatel stanoveno, že jako první nastupuje směna v 6,00 hod. v pondělí, bude náležet příplatek za svátek od 6,00 hod. dne svátku až do 6,00 hod. dne následujícího po svátku.

Např. U zaměstnavatele je nepřetržitý provoz a podle § 91 odst. 6 ZP je určeno, že jako první v týdnu nastupuje směna v neděli v 18,00 hod. Dále je určeno, že se toto ustanovení použije i pro účely odměňování. V měsíci červenci budou svátky 5. a 6., jak se správně zaplatí tyto svátky zaměstnancům, kteří budou pracovat takto: směna A nastoupila dne 4. 7. v 18,00 hod. a skončila dne 5. 7. v 6,00 hod., směna B nastoupila dne 5. 7. v 6,00 hod. a skončila v 18,00 hod., směna A opět nastoupila 5. 7. v 18,00 a skončila dne 6. 7. v 6,00 hod., směna B nastoupila 6. 7. v 6,00 a skončila v 18,00 hod., směna C měla ve dnech 3. až 6. nepřetržitý odpočinek v týdnu a nastoupila až 6. 7. od 18,00 hod do 6,00 dne 7. 7.

Pokud je určeno, že jako první v týdnu nastupuje směna v neděli v 18,00 hod., potom směna A, která nastoupila dne 4. 7. v 18,00 hod. je již směnou připadající na svátek a bude zaplacená celá včetně příplatku za svátek stejně jako celá směna z 5. na 6. 7. Směna B je v obou dnech celá směnou připadající na svátek, takže bude zaplacená vč. příplatku za svátek. Směna C, která nastupuje 6. 7. v 18,00 hod., je již směnou následujícího dne (7. 7.), a tudíž jí příplatek za svátek nenáleží. Zaměstnancům směny C, kteří měli ve dnech 3. až 6. 7. nepřetržitý odpočinek v týdnu, nic neuchází, protože neměli rozepsanou směnu.

Jestliže zaměstnavatel nemá určeno, která směna nastupuje v týdnu jako první, bude se vše posuzovat od 0,00 do 24,00 hod.

2/ ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA EVROPSKÉ UNIE VE VĚCI VÍCE PRACOVNÍCH SMLUV U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

Dne 17. března 2021 vydal Soudní dvůr Evropské unie (dále SDEU) rozsudek C-585/19, který se týká souběhu více pracovněprávních vztahů zaměstnance u jednoho zaměstnavatele.

Tuto problematiku řeší směrnice 2003/88/ES, kde je v článku 2 bodu 1. takto:

„pracovní dobou [se rozumí] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“ a v článku 3., kde se uvádí:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

Předmětem sporu bylo, zda musí být tyto články vykládány v tom smyslu, že uzavřeli pracovník se stejným zaměstnavatelem více pracovních smluv, uplatní se minimální doba denního odpočinku na tyto smlouvy vzaty jako celek, nebo na každou z uvedených smluv samostatně.

Soudní dvůr se ve svém výkladu Směrnice opíral hlavně o spojení „*každý pracovník*“ a že je nutné nahlížet na všechny pracovní poměry mezi jedním pracovníkem a jedním zaměstnavatelem jako na celek, tedy aby každý pracovník měl denně nárok na nejméně 11 hodin po sobě jdoucích odpočinku. V opačném případě by hodiny považované za dobu odpočinku podle jednoho pracovního poměru mohly představovat pracovní dobu podle jiného pracovního poměru u téhož zaměstnavatele.

Zde by se jednalo o rozpor se zněním čl. 2 bodu 2 Směrnice, tedy že dobou odpočinku je „*každá doba, která není pracovní dobou*“. To, že se pracovní doba a doba odpočinku navzájem vylučují, rozhodl SDEU již v rozsudku C-266/14 ze dne 10. září 2015.

Závěr: aby bylo vyhověno požadavku minimálního odpočinku obsaženého ve Směrnici, a to za zachování jejích definic pracovní doby a doby odpočinku, je nutné posuzovat všechny pracovní smlouvy u jednoho zaměstnavatele společně jako celek, nikoli samostatně.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Pokud máme se zaměstnancem sjednáno více pracovních poměrů je třeba dodržet minimální dobu odpočinku alespoň 11 hodin po sobě jdoucích.

Např. jestliže má zaměstnankyně v pracovní smlouvě druh práce účetní a pracuje 8 hodin denně a kromě toho má pracovní smlouvu na úklid na 4 hodiny denně, je podmínka minimální doby odpočinku dodržena. Pokud by doba úklidu činila 6 hodin denně, podmínka odpočinku by dodržena nebyla a bude třeba smlouvy upravit tak, aby odpovídaly rozhodnutí SDEU.

V ČEM VIDÍME PROBLÉM?

V ČR vedle pracovních poměrů existují i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a k těm se SDEU ve svém rozhodnutí nevyjádřil, protože tyto existují jen v ČR a v trochu jiné podobě na Slovensku... Domníváme se, že by se tento rozsudek na souběh pracovního poměru a dohod mimo pracovní poměr měl rovněž vztahovat a zde nastanou pravděpodobně problémy zejména ve zdravotnictví, kde bude třeba se zaměřit „na správné vykázání“ těchto souběhů, aby byla doba odpočinku alespoň 11 hodin...

3/ DALŠÍ POZNATKY S ČERPÁNÍM DOVOLENÉ PO NOVELE ZP OD 1. 1. 2021

K problematice čerpání dovolené po novele ZP jsme toho již napsali poměrně dost, ale stále se objevují další problémy. Takže si uvedeme na konkrétních příkladech, jak by se mělo postupovat.

Zaměstnankyně s týdenní pracovní dobou 40 hodin byla na mateřské dovolené v roce 2021 od 1. ledna do 30. dubna. Nárok na dovolenou je v organizaci 5 týdnů. Jak by se mělo správně postupovat při výpočtu dovolené za rok 2021?

Doba od 1. 1. do 30. 4. se považuje za výkon práce pro účely dovolené, tj. 86 dnů resp. 688 hodin (86x8). Při 40hodinové týdenní pracovní době je to 17,2týdenních pracovních dob (688:40). Zohlední se ale pouze celé týdenní pracovní doby, tj. 17. Zaměstnankyně odpracovala alespoň 12násobek své týdenní pracovní doby, takže do odpracované doby lze zahrnout i následnou rodičovskou dovolenou v maximální délce 20týdenních pracovních dob. Této zaměstnankyni se bude vypočítávat nárok na dovolenou z 37týdenních pracovních dob (17+20). Vlastní výpočet hodin dovolené bude vypadat takto:

$$40 \times 5/52 \times (17 + 20) = 142,31$$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 143 hodin.

Dále je třeba zkontrolovat, zda samotným čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 143 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 631 hodin, tj. 40,775 týdenní pracovní doby (1631 : 40).

Jelikož došlo k navýšení, počítáme znovu: $40 \times 5/52 \times 40 = 153,85$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 154 hodin.

Opět zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 154 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 642 hodin, tj. 41,05 týdenní pracovní doby (1642 : 40).

Jelikož opět došlo k navýšení, počítáme znovu: $40 \times 5/52 \times 41 = 157,69$

Výsledek se zaokrouhlí na celé hodiny nahoru: 158 hodin.

Opět zkontrolujeme, zda čerpáním dovolené nedojde k odpracování více týdenních pracovních dob.

Mateřská dovolená: 688 hodin + dovolená: 158 hodin + rodičovská dovolená 800 hodin = 1 646 hodin, tj. 41,15 týdenní pracovní doby (1646 : 40).

Jelikož již výpočet a výsledek zůstávají stejné, získali jsme konečný výsledek, tedy 158 hodin dovolené.

POZNÁMKA: zde doporučujeme trvat na tom, aby tento ne zrovna jednoduchý výpočet prováděl program na zpracování mezd...

Jak je to s přerušením dovolené v případě, případně-li zaměstnanci svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem ve vazbě na novelu § 219 odst. 2 ZP?

Novela § 219 odst. 2 ZP umožňuje určení dovolené na svátek, jen pokud měl zaměstnanec na tento den plánovanou směnu a sám požádal o dovolenou. V tomto případě se mu započítá příslušný počet hodin do dovolené a zaplatí se mu náhrada mzdy za čerpání dovolené.

Jestliže má zaměstnanec plánovanou dovolenou v delším časovém rozsahu (např. na týden) a v tomto období je svátek, tak platí i nadále dosavadní právní úprava, tzn., že svátek se nezapočítává do doby dovolené (dovolená se svátkem přerušuje).

Jak se bude v praxi aplikovat převedení dovolené podle § 218 odst. 2 ZP do následujícího kalendářního roku, když zaměstnanec nemá vyčerpáno více dovolené než 1 resp. 2 týdny?

Podle § 218 odst. 1 je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody. Novela umožnila v odst. 2 téhož paragrafu, aby na základě písemné žádosti zaměstnance mohla být část dovolené za kalendářní rok a která přesahuje 4 týdny a pedagogů 6 týdnů, převedena do následujícího kalendářního roku. Problémy zde vznikají z toho důvodu, že někteří zaměstnanci nemají vyčerpáno více dovolené (např. z důvodu nemoci nebo naléhavých provozních důvodů) než je doba nad 4 resp. 6 týdnů. Podle našeho názoru právo na nevyčerpanou dovolenou zaměstnanci nezaniká, takže do příštího roku se převede nejen část dovolené z daného roku o jejíž převedení zaměstnanec požádal, ale i zůstatky tzv. „staré dovolené“ z předchozích období.

Může dojít k situaci, že zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek odpracuje v kalendářním roce více hodin, než odpovídá jeho úvazku (nejedná se o přesčasové hodiny, ale o tzv. „nadúvazkové hodiny“). Lze tyto hodiny započíst do odpracovaných hodin pro výpočet délky dovolené?

Pokud bychom v tomto případě vycházeli pouze z dohodnuté kratší pracovní doby, mohlo by dojít k poškození zaměstnance. Doporučujeme proto sečíst všechny odpracované hodiny a dělit je počtem týdnů, ve kterých byla práce konána a teprve potom vypočítat právo na dovolenou v hodinách.

Jak by bylo nejlepší stanovit délku dovolené na výplatní pásce zaměstnance po novele ZP? Víme, že tam tento údaj nemusí být uváděn, ale pro informaci zaměstnance je důležitý a byl na výplatní pásce uváděn i v předchozích letech.

Na výplatní doporučujeme uvést předpokládané právo na dovolenou za kalendářní rok podle úvazku, který má zaměstnanec na počátku roku. Tzn., že např. při týdenní pracovní době 40 hod. a nároku na dovolenou v délce 4 týdnů by se uvedlo 160 hod. dovolené. Tento údaj by se upravit jen v případě změny délky týdenní pracovní doby a snižoval by se vždy o hodiny čerpání dovolené v měsíci, kdy došlo k jejímu faktickému čerpání.

4/ POZNATKY S POSKYTOVÁNÍM PENĚŽITÉHO PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ PO VYDÁNÍ „INFORMACE GŘŘ“ K JEHO POSKYTOVÁNÍ

V minulém čísle jsme se vyjadřovali k protichůdným výkladům k poskytování peněžitého příspěvku na stravování. Těsně před uzávěrkou čísla však vydalo GŘŘ „Informaci k peněžitému příspěvku na stravování“, kterou jsme dali jako přílohu, ale bez dalšího komentáře. Vzhledem k tomu, že jsou v této „informaci“ některé

zajímavosti, které budou mít vliv na poskytování příspěvku, zařazujeme je formou dotazů.

Jak se bude posuzovat peněžitý příspěvek zaměstnanci, který má stanovenou směnu 8 hodin a odpracoval z této směny pouze 2 hodiny a zbytek směny měl překážku v práci (např. byl u lékaře)?

Podle Informace GFŘ (dotaz č. 1) nebude tento příspěvek sice daňově uznatelným výdajem (zaměstnanec nebyl přítomen alespoň 3 hodiny během své směny), ale do výše 75,60 Kč bude příspěvek od daně osvobozen.

Naše poznámka: zde jde GFŘ ještě nad rámec toho, co si zaměstnavatelé přáli (podle jejich výkladu by stačila k daňovému osvobození přítomnost třeba jen půl hodiny...). Zde bude rozhodující to, co si dá zaměstnavatel do vnitřního předpisu. Pokud si dá, že peněžitý příspěvek náleží v případě přítomnosti zaměstnance během směny alespoň 3 hodiny (4, 5), bude se poskytovat jen při splnění této podmínky.

Je možné poskytovat peněžitý příspěvek při práci zaměstnance z domova (homeoffice) a případně za jakých podmínek?

V Informaci GFŘ je uveden konkrétní příklad č. 5, který se k homeoffice vztahuje, ale řeší pouze část problému, a to takto (citujeme):

„Je možné také při tzv. home office, kdy je zaměstnavatelem zpravidla vyžadována přítomnost, resp. kontakt se zaměstnancem ve stejnou dobu jako je běžně rozvržena pracovní doba na pracovišti zaměstnavatele, poskytovat peněžitý příspěvek na stravování?

Zákon o daních z příjmů pro uznatelnost výdajů (nákladů) spojených s poskytováním příspěvku na stravování v základu daně nestanoví povinné místo výkonu činnosti zaměstnance, protože to je předmětem pracovněprávního vztahu, který je upraven zákoníkem práce. I pro zaměstnance vykonávajícího práci na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele – tzn. „z domova“, platí, že i tito zaměstnanci pracují ve směnách. I v tomto případě tak lze poskytnout zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování jako příjem od daně osvobozený v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů a současně lze peněžitý příspěvek na stravování, v případě práce z domova, uplatnit jako výdaj (náklad) podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů, pokud jsou splněny dvě následující podmínky: místo bydliště musí být smluvně sjednáno jako pracoviště, a musí být prokazatelné, že v rámci jedné směny byly odpracovány alespoň 3 hodiny. Je nezbytné, aby uvedená časová podmínka byla stvrzena evidencí odpracované doby během směny.“ (konec citace).

Zde se domníváme, že je vyřešena situace, kdy zaměstnanci jsou přítomni (na telefonu, videu nebo emailu) po celou dobu jejich klasické pracovní doby, např. od 7,00 do 15,00 hod.

JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE SI SÁM ZAMĚSTNANEC ROZVRHUJE PRACOVNÍ DOBU?

Pokud budou zaměstnanci pracovat z domova a nebudou mít žádné časové omezení pro výkon své činnosti (tzn., že může pracovat jeden den 16 hodin, dva dny nepracuje vůbec a další dva dny pracuje 12 hodin nebo pracuje jen 2 hodiny denně a zbývající fond pracovní doby odpracuje o víkendu) tak se domníváme, že bude složité prokazovat přítomnost během směny alespoň 3 hodiny. Zde doporučujeme sjednat s každým zaměstnancem pevnou dobu, kde bude připojen

k telekomunikačním technologiím např. od 8,00 do 13,00 hod. a zbývající část pracovní doby si určí sám dle svých možností.

Je možné poskytovat více forem podpory stravování? Tzn., že na některých pracovištích by bylo i nadále vlastní stravovací zařízení, někde dosud používané stravenky a někde stravovací paušál.

Pokud si chcete přidělovat práci, tak určitě můžete... V Informaci GŘR se k tomu v bodu 6 uvádí toto, citujeme:

„Je možné poskytovat více forem podpory stravování a lze je kumulovat?

Z daňového pohledu má zaměstnavatel možnost volby zajištění stravování, ale každý zaměstnanec může v daňově zvýhodněném režimu čerpat současně jen jednu z forem. Nic však nebrání situaci, aby se část zaměstnanců stravovala ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele, část dostávala stravenky a část peněžitý příspěvek na stravování. Zde bude záležet jen na dohodě zaměstnavatele se zaměstnanci v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, jaká forma bude finálně dohodnuta. Některé nepodnikatelské subjekty – například organizační složky státu a příspěvkové organizace mají možnosti variability omezeny speciálními zákony.“ (konec citace).

Dokonce se domníváme, že by mohlo dojít k tomu, že zaměstnanci bude po část měsíce poskytnuta jedna forma stravování a po část měsíce jiná forma. Např. zaměstnanci v nepřetržitém provozu využívají ve dnech pondělí až pátek vlastní stravovací zařízení a na soboty a neděle, kdy je stravovací zařízení uzavřeno, dostanou stravenku nebo stravenkový paušál.

Jak bychom měli postupovat s poskytováním stravenkového paušálu u zaměstnanců, se kterými nemáme smluvně sjednáno jako pracoviště jejich bydliště, ale některé dny s nimi dohodneme, že pracují z domova?

Pokud je místem výkonu práce adresa sídla zaměstnavatele a zaměstnanec vykonává práci na jiné adrese, je na pracovní cestě a náleží mu stravné podle § 176 zákoníku práce. Potom není splněna podmínka pro poskytnutí příspěvku na stravování v peněžitě ani nepeněžitě podobě.

Na stravné při pracovní cestě vzniká zaměstnanci nárok ze zákona a není možné tento nárok zaměnit za peněžitý příspěvek na stravování, a to ani při oboustranném souhlasu zaměstnance a zaměstnavatele.

5/ POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI ZAMĚSTNANCE A VÝPOVĚĚ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaznamenali jsme větší množství dotazů, jak postupovat, když se zaměstnanec vrací k výkonu práce po delší nebo dlouhodobé nemoci, proto v tomto článku najdete shrnutí, co lze v dané situaci udělat.

Vyhláška 79/2013 o pracovnělékařských službách praví v §12 odst. 2, písmeno f), že mimořádná lékařská prohlídka se provede (nejdéle do 5 pracovních dnů po ukončení přerušení výkonu práce) pokud byl výkon práce přerušen z důvodu nemoci delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak; nebo v důsledku úrazu s těžkými

následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví; nebo z jiných důvodů na dobu delší než 6 měsíců.

Zaměstnavatel tedy vyše zaměstnance do 5ti dnů po ukončení neschopnosti na **mimořádnou lékařskou prohlídku** a závodní lékař uvede do lékařského posudku závěr „**Dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost**“. Tento posudkový závěr je pak podkladem pro dání výpovědi dle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce (ZP).

Pokud by se jednalo o pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu, onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nevyšší přípustné expozice (což musí být na posudku uvedeno), jednalo by se o výpovědní důvod §52 písm. d) ZP s nejméně 2 měsíční výpovědní dobou a nárokem na odstupné dle § 67 odst. 2) ZP ve výši nejméně 12ti násobku průměrného výdělku.

V případě §52 odst. e) ZP se jedná o pozbytí zdravotní způsobilosti z obecních příčin s nejméně 2 měsíční výpovědní dobou, bez nároku na odstupné. Pozbytí zdravotní způsobilosti z obecních příčin nemusí být na posudku uvedeno, nebyla-li posuzována eventualita příčiny zdravotního stavu spočívající v pracovním úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Pokud byla posuzována, musí lékař uvést, že dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti není zapříčiněno těmito okolnostmi.

Nastalá situace má **dvě řešení: převést zaměstnance na jinou práci** (§41 odst. 1) písm. a) nebo b)) ZP nebo mu **dát výpověď dle §52 písmeno d) nebo e)** ZP. Sloučení obou postupů lze jen ve výjimečných případech. Pokud by totiž byl zaměstnanec převeden na jinou práci, pro kterou je zdravotně způsobilý, nebylo by možné využít výpovědní důvod o zdravotní nezpůsobilosti. Nelze však vyloučit možnost, že zaměstnavatel má k dispozici časově omezenou práci, která nemá přesáhnout ukončení pracovního poměru zaměstnance. V takovém případě není vyloučena možnost kombinace výpovědi a převedení na jinou práci.

Převedení na jinou práci:

Při převedení na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (§41 odst. 6 ZP). Pokud takovou práci nemá, může jej zařadit i na práci nekvalifikovanou. Zaměstnavatel nejprve zváží, zda má pro zaměstnance práci v souladu s jeho pracovní smlouvou. Pokud takové místo nemá, může jej zařadit i na práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (§41 odst. 3)). Převedením na jinou práci dochází ke změně pracovní smlouvy, k čemuž je zaměstnavatel v daném případě ze zákona povinen. Protože převedení na jinou práci je jednostranný akt zaměstnavatele, může být pouze dočasným řešením a se zaměstnancem je třeba dojít dlouhodobému řešení, a to buď vyjádřením souhlasu zaměstnance s tímto převedením (a tím pádem již nepůjde o převedení, ale o dohodu o změně pracovní smlouvy) nebo bude muset zaměstnavatel přistoupit k dání výpovědi.

Výpověď:

Zaměstnavateli je zákonem uložena pouze povinnost převést zaměstnance na jinou práci. Pokud ovšem zaměstnance nepřevéde (zaměstnavatel má právo volby) a dá mu výpověď, vzniká tím překážka v práci na straně zaměstnavatele dle §208 ZP s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Překážka v práci na straně zaměstnavatele vzniká z důvodu, že zaměstnavatel nesplnil svoji povinnost převést zaměstnance na jinou práci. To však platí jen v případě, že zaměstnanec je schopen

takovou práci konat a je ochoten (připraven) ji konat, jak stabilně rozhoduje soudní praxe po dobu delší než dvacet let.

V případě, že by lékař do posudku uvedl, že zaměstnanec není schopen u daného zaměstnavatele konat žádnou práci, nevznikly by důvody pro překážky v práci dle §208 ZP tím by nebyl důvod vyplácet po výpovědní dobu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, viz judikát Krajského soudu v Hradci Králové (pobočka v Pardubicích) ze dne 1. 3. 2012 sp. zn. 23 Co 619/2011. V tomto případě Krajský soud svým rozsudkem náhradu mzdy zaměstnanci nepřiznal, protože závodní lékař v posudku vyjádřil, že zaměstnanec není schopen u zaměstnavatele žádnou práci vykonávat. Stejné stanovisko zaujal i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

V současné době jsme ovšem zaznamenali obrat ve vleklém sporu z roku 2017 mezi Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o. (dále jen žalovaná) a jejím teď už bývalým zaměstnancem (dále jen žalobce) o náhradu mzdy s příslušenstvím za dobu od 25.7.2016 do 23.3.2017, kdy byl tento zaměstnanec dle posudku poskytovatele pracovně lékařských služeb zdravotně nezpůsobilý vykonávat práci dle pracovní smlouvy. V tomto období se zkoumalo, zda je pracovní nezpůsobilost důsledkem nemoci z povolání či z obecných příčin, a žalovaná nepřidělovala žalovanému práci a neposkytovala mu náhradu mzdy.

V tomto sporu Okresní soud v Kolíně, jakožto soud prvního stupně, rozhodl, dle ustálené judikatury praxe, že žalobci náhrada mzdy nepřísluší. Odvolání řešil Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 20.2.2020 č.j. 23 Co 293, 294/2019-639 a ten změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě v plném rozsahu vyhověl. Následně žalovaná podala dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud neshledal důvod odchýlit se od stabilní judikatury a rozhodnutí Krajského soudu v Praze zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

6/ PRODLOUŽENÍ DOBY PRO POSKYTOVÁNÍ MIMOŘÁDNÉHO PŘÍSPĚVKU PŘI KARANTÉNĚ

Zákonem 182/2021 Sb. se mění zákon 121/2021 Sb. o poskytnutí mimořádného příspěvku při karanténě (tzv. „izolačky“), a to tak, že mimořádný příspěvek bude poskytován až do 30. června 2021. Podmínky pro poskytování mimořádného příspěvku a jeho výše se nemění (platí to, co je v DIS 4/2021).

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

20/2021 Chceme zaměstnat naší zaměstnankyni, která je v současné době na rodičovské dovolené a pobírá rodičovský příspěvek, na zkrácený pracovní úvazek 20 hodin týdně. Zaměstnankyně by souhlasila, ale má obavu, že až půjde na další mateřskou dovolenou, kterou plánuje, tak bude poškozena na peněžitě pomoci v mateřství, protože bude mít nižší příjem. Můžete nám poradit, jak se bude další peněžitá pomoc vypočítávat?

Z dotazu není zřejmé, kolik let je v současné době dítěti, s kterým je zaměstnankyně na rodičovské dovolené. Ale vzhledem k tomu, že pobírá rodičovský příspěvek a přerušila by rodičovskou dovolenou, tak předpokládáme, že je dítě mladší než 3 roky. Pokud by tato zaměstnankyně nastupovala na další peněžitou pomoc v mateřství do

4 let věku předchozího dítěte, tak by se podle § 19 odst. 3 zákona 187/2006 Sb. o NP za denní vyměřovací základ považoval denní vyměřovací zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství, jestliže je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci.

21/2021 Jsme firma, která má některá pracovní místa obsazena řidiči z povolání, ale také u některých profesí používají zaměstnanci služební vozidlo k občasným pracovním cestám. Jak často budou muset obě skupiny chodit na periodické prohlídky?

Zde bude záležet, zda se jedná o řízení vozidla v režimu zákona o silničním provozu, to jsou řidiči z povolání, kteří se musí podrobit periodickým prohlídkám 1x za 2 roky a u starších 50 let každoročně nebo se jedná tzv. řidiče-referenty, kteří používají vozidlo jen občas. U nich by se měla provádět prohlídka ve standardním režimu s tím rozdílem, že při periodické prohlídce bude předepsáno orientační vyšetření zraku.

22/2021 Máme člena statutárního orgánu, který je invalidní ve třetím stupni. S tímto statutárem máme sjednanou smlouvu o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích. Může si tento člen statutárního orgánu uplatnit slevu na invaliditu?

Příjem člena statutárního orgánu je příjem podle § 6 odst. 1 písm. c) ZDP (tj. příjmem ze závislé činnosti) a podle § 6 odst. 2 se poplatníci s příjmy podle odst. 1 považují za zaměstnance. Pokud zaměstnanec učiní prohlášení k dani podle § 38k ZDP a řádně prokáže svou invaliditu (rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu a každoročně potvrzení o jeho pobírání), je možno rozšířenou slevu na invaliditu uplatnit.

23/2021 Zaměstnankyně měla sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 30. 4. 2021. Dne 17. 3. se jí stal pracovní úraz a zaměstnankyně byla do 10. 6. v pracovní neschopnosti. Pracovní poměr jí skončil uplynutím doby určité, tj. k 30. 4. Nyní po nás chce zaměstnankyně odškodnění pracovního úrazu. Má nárok na toto odškodnění i v případě, že skončila pracovní poměr k 30. 4.?

Podle odst. 1 § 271p ZP zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Z toho vyplývá, že pokud je bývalá zaměstnankyně ještě v produktivním věku, měla by jí náhrada za ztrátu na výdělku náležet až do konce pracovní neschopnosti. Vypočtete proto odškodnění pracovního úrazu až do 10. 6. a předejte to příslušné pojišťovně. Podle § 2 odst. 1 vyhl. 125/93 Sb. má zaměstnavatel právo, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tzv. Halgrenovo řešení):

DOSTANETE-LI SE DO NESNÁZÍ, KLAMEJTE TĚLEM.
