

O B S A H:

1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY OD 1. 1. 2022

2/ VYHLÁŠKA MPSV 375/2021 SB., KTEROU SE ZVYŠUJE PRŮMĚRNÁ CENA BENZINU AUTOMOBILOVÉHO 95 OKTANŮ

3/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU KE ZMĚNÁM V ZÁKONU O NP

4/ ZAMĚSTNANEC JE VE VAZBĚ NEBO VE VÝKONU TRESTU

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

I v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Ke změnám, které začnou platit od 1. 1. 2022 (daně z příjmů, srážky ze mzdy, změny v nemocenském a důchodovém pojištění) chystáme v listopadu videoseminář, o kterém Vás budeme včas informovat.

1/ ZMĚNY V PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY OD 1. 1. 2022

Zákonem 286/2021 Sb. se mění zákon 99/63 Sb., občanský soudní řád, zákon 120/2001 Sb., exekuční řád a některé další zákony. Většina změn nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2022. O změnách platných od 31. 7. 2021 (maximální srážka ze mzdy u příslušníků integrovaného záchranného systému z odměn za covid) jsme psali v bodu 2. DIS 9/2021.

▪ ZMĚNY V ZÁKONU 99/63 Sb., OBČANSKÉM SOUDNÍM ŘÁDU (dále jen OSŘ)

Ze změn v OSŘ, které se týkají naší práce, se jedná zejména o tyto změny:

- § 270 odst. 2 zní nově takto (změny jsou vyznačeny tučně):

*Oprávněný má nárok na náhradu všech účelných nákladů výkonu rozhodnutí. **Plátce mzdy má vůči povinnému nárok na paušálně stanovenou náhradu nákladů, které mu vznikly za kalendářní měsíc, v němž provádí srážky ze mzdy povinného. Náklady plátce mzdy jsou náklady výkonu rozhodnutí. Provádí-li plátce mzdy zároveň srážky k vydobytí několika pohledávek vůči témuž povinnému, náleží mu náhrada nákladů pouze jednou. Právo na částku náhrady nákladů, jež nebyla odečtena podle § 289 odst. 2, § 291 odst. 3 nebo § 293 odst. 1 ze sražené částky před jejím vyplacením nebo zasláním, zaniká.***

Z této změny vyplývá, že plátce mzdy (tj. zaměstnavatel) si bude moci odečíst paušálně stanovenou částku na každého dlužníka, ale pouze jednou, i když má dlužník více srážek ze mzdy. Pokud si ale plátce mzdy paušální částku neodečte ihned v měsíci, kdy srážku prováděl, právo na částku náhrady zaniká.

Poznámka: V návrhu vyhl. Ministerstva spravedlnosti je paušální částka stanovena ve výši 50 Kč za jednoho dlužníka. O konkrétní výši schválené částky Vás budeme včas informovat.

- § 271 se změnil takto:

*Dojde-li k zastavení nařízeného výkonu rozhodnutí, rozhodne soud o náhradě nákladů, které účastníkům **nebo plátcům mzdy** prováděním výkonu rozhodnutí vznikly, podle toho, z jakého důvodu k zastavení výkonu rozhodnutí došlo. Může také zrušit dosud vydaná rozhodnutí o nákladech výkonu, popřípadě uložit oprávněnému, aby vrátil, co mu povinný na náklady výkonu rozhodnutí již zaplatil.*

Podle této změny bude na rozhodnutí soudu, zda přizná plátci mzdy náhradu paušálních výdajů v případě zastavení výkonu rozhodnutí.

Poznámka: Asi bychom tu 50tikorunu oželeli...

- § 279 se změnil takto:

Z čisté mzdy, která zbývá po odečtení nezabavitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádřenou v celých korunách, lze srazit k

vydobytí pohledávky oprávněného jen jednu třetinu. Pro přednostní pohledávky uvedené v odstavci 2 se srážejí dvě třetiny. Přednostní pohledávky se uspokojují nejprve z druhé třetiny a teprve, nestačí-li tato třetina k jejich úhradě, uspokojují se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny. **Paušálně stanovená náhrada nákladů plátce mzdy se uspokojuje před všemi ostatními pohledávkami z první třetiny.**

Z této změny vyplývá, že plátce mzdy (tj. zaměstnavatel) si z první třetiny srazí nejprve „svých padesátkorun“ a teprve to co zbude pošle oprávněným.

- V § 289 odst. 2 se změnil text takto:

*Povolí-li soud odklad výkonu rozhodnutí podle § 266 odst. 2, provádí plátce mzdy srážky dále, ale nevyplácí je oprávněnému, dokud nebude odklad výkonu zrušen. Zastaví-li soud výkon rozhodnutí, vyplatí plátce mzdy sražené částky povinnému. **Ze sražených částek, které mají být vyplaceny povinnému, plátce mzdy odečte před jejich vyplacením paušálně stanovenou náhradu nákladů.***

Z této změny vyplývá, že i v případě odkladu nebo zastavení výkonu rozhodnutí si bude moci zaměstnavatel odečíst svou paušálně stanovenou náhradu...

- V § 290 se změnil text odst. 1 takto:

Vyjde-li v řízení najevo, že povinný po dobu 2 let nepobírá mzdu, soud nařízený výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy zastaví. Nařízený výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy zastaví soud i tehdy, vyjde-li v řízení najevo, že povinný nepobíral po dobu 3 let mzdu alespoň v takové výši, aby z ní mohly být srážky prováděny. Návrh na zastavení může podat i plátce mzdy.

Toto se bude týkat hlavně případů, kdy zaměstnanec vůbec nepracuje, nebo sice pracuje, ale jen na zkrácený úvazek nebo pracuje na plný úvazek, ale má větší množství vyživovaných osob.

- V § 291 se doplnil nový odst. 3, který zní:

Plátce mzdy poté, co byl vyrozuměn o tom, že usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí nabylo právní moci, odečítá paušálně stanovenou náhradu nákladů ze sražených částek, které mají být vyplaceny nebo zaslány podle odstavce 1.

Z této změny vyplývá, že zaměstnavatel si srazí paušálně stanovenou částku i z deponovaných částek, které nemohly být odeslány z důvodu nenabytí právní moci výkonu rozhodnutí.

- § 293 odst. 1 nově zní:

*Změní-li se po nařízení výkonu rozhodnutí plátce mzdy, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy i na mzdu povinného u nového plátce mzdy. **Nový plátce mzdy poté, co mu bylo doručeno rozhodnutí podle § 294 odst. 3, odečítá paušálně stanovenou náhradu nákladů ze sražených částek před jejich vyplacením nebo zasláním.***

Zde se doplnilo, že v případě změny zaměstnavatele, si může nový plátce uplatnit rovněž paušálně stanovenou náhradu.

- V § 299 odst. 1 se změnil úvodní text takto:

*Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, ze **služebního příjmu, ze služebního platu**, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků,*

z výživného a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

Zde se doplnilo provádění srážek ze mzdy i na služební příjem a služební plat a dále na výživné.

Poznámka: Bude zajímavé sledovat, jaký postup vymyslí „vykladači“ pro provádění srážek z výživného, které platí sám zaměstnanec např. ve výši 20 tis. Kč...

- V § 299 odst. 1 písm. l) nově zní:

mzdové nároky podle zákona upravujícího ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Tím, že je zde odkaz na zákon 118/2000 Sb. o platební neschopnosti zaměstnavatele, bude třeba i při výplatě těchto nároků srážky ze mzdy provést.

- V § 299 zní odst. 2 nově takto:

Jde-li o výkon rozhodnutí srážkami z důchodu fyzické osoby, která z důchodu platí úhradu nákladů za poskytování sociální služby poskytované v pobytové formě, nepodléhá výkonu rozhodnutí částka potřebná na úhradu nákladů za poskytování sociální služby a částka rovnající se povinnému zůstatku z příjmu fyzické osoby podle zákona o sociálních službách.

Domníváme se, že po odpočtu těchto částek toho ke srážení moc nezůstane...

- Pro správnou aplikaci novely je důležité přechodné ustanovení č. 3 k tomuto zákonu, které zní:

Na řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, v nichž přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona bylo vydáno usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí, se použijí ustanovení § 270 odst. 2, § 271, § 279 odst. 1, § 289 odst. 2, § 291 odst. 3, § 293 odst. 1 a § 301 zákona č. 99/1963 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Z toho vyplývá, že si na výkony rozhodnutí vydaná před 1. 1. 2022 nebude moci zaměstnavatel uplatnit paušální částku.

- **ZMĚNY V ZÁKONU 120/2001 Sb., EXEKUČNÍ ŘÁD**

V tomto zákonu byly provedeny změny, které se týkají naší práce v § 33, kde byl vložen nový odst. 5 a v § 34, kde se vložil nový odst. 4.

- § 33 odst. 5 nově zní:

Plátce mzdy nebo plátce jiného příjmu je povinen sdělit exekutorovi na jeho písemnou žádost údaje o mzdě nebo jiném příjmu jím vypláceném, srážkách prováděných ze mzdy nebo z jiného příjmu nebo údaje týkající se pracovněprávního vztahu povinného, nároku nebo práva povinného, na jejichž základě povinný pobírá mzdu nebo jiný příjem.

- § 34 odst. 4 nově zní:

Exekutor požádá plátce mzdy na formuláři, jehož náležitosti a vzor stanoví prováděcí právní předpis, o sdělení údajů podle § 33 odst. 5, případně o sdělení jiných údajů potřebných k vedení exekuce, jejichž potřebnost v žádosti odůvodní. Plátce mzdy poskytne exekutorovi požadované údaje na formuláři, jehož náležitosti a vzor stanoví prováděcí právní předpis a který je součástí

formuláře podle věty první. Doručuje-li exekutor žádost prostřednictvím veřejné datové sítě do datové schránky, požádá plátce mzdy o údaje podle § 33 odst. 5 i elektronicky datovým souborem. Plátce mzdy, jehož celkový roční úhrn čistého obratu podle zákona o účetnictví za poslední účetní období předcházející žádosti o součinnost dosáhl alespoň částku 100 000 000 Kč, nebo zaměstnává-li nejméně 50 zaměstnanců v pracovním poměru (dále jen "kvalifikovaný plátce mzdy"), údaje podle § 33 odst. 5 elektronicky datovým souborem poskytne. Kvalifikovaný plátce mzdy není povinen poskytnout exekutorovi údaje podle § 33 odst. 5, není-li žádost o tyto údaje podána elektronicky datovým souborem na formuláři podle věty první nebo nemá-li datový soubor stanovený formát nebo strukturu. Ministerstvo stanoví vyhláškou formát a strukturu datového souboru.

Z těchto změn vyplývají pro zaměstnavatele povinnosti v rámci součinnosti, a to sdělit exekutorovi údaje o mzdě apod. a dále v případě, že se jedná o tzv. „kvalifikovaného plátce mzdy“, poskytnout tyto informace elektronicky. Naštěstí by se elektronická verze měla podle přechodného ustanovení k zákonu uplatnit až od 30kalendářního měsíce po vyhlášení tohoto zákona, tj. od 1. 2. 2024. Povinnost sdělovat údaje podle § 33 odst. 5, ale platí od 1. 1. 2022.

- ZMĚNY V ZÁKONU 586/92 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Změna byla provedena v doplnění slevy za zastavenou exekuci.

- V § 35 se doplnil odst. 4, který zní:

Daň poplatníka vypočtená za zdaňovací období nebo období, za které se podává daňové přiznání, se snižuje o slevu za zastavenou exekuci, jejíž výše odpovídá výši náhrady, kterou oprávněnému v daném zdaňovacím období nebo období, za které se podává daňové přiznání, přizná exekutor při zastavení exekuce, jejímž předmětem byla pohledávka nepřevyšující částku 1 500 Kč bez příslušenství, a která probíhala po dobu alespoň tří let přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 286/2021 Sb., z důvodu, že v těchto třech letech nebyla tato pohledávka vymožena ani z části.

Podle novely exekučního řádu bude muset exekutor vyčíslit náhradu za zastavenou exekuci při splnění výše uvedených podmínek.

- Další změny provedené v §§ 38g, 38h, 38j, 38k a 38l ZDP

Z těchto změn vyplývá, že slevu za zastavenou exekuci bude moci zaměstnanec uplatnit u svého zaměstnavatele a prokázat ji usnesením o zastavení exekuce, které by měl vystavit exekutor.

- ZMĚNA V ZÁKONU 592/92 Sb. O POJISTNÉM NA VZP

V tomto zákoně se změnil § 18 odst. 1 takto:

Nebylo-li pojistné nebo záloha na pojistné zapláceno ve stanovené lhůtě anebo bylo-li zapláceno v nižší částce, než ve které mělo být zapláceno, je plátce pojistného povinen platit penále. Pokud bylo pojistné nebo záloha na pojistné zapláceno jiné než příslušné zdravotní pojišťovně, popřípadě jinému subjektu, nebo pokud platba byla poukázána pod nesprávným variabilním symbolem, považuje se pojistné nebo záloha na pojistné za nezaplacené ve stanovené lhůtě. Výše penále se stanoví podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení.

Zde byla ze zákona vypuštěna slova „ve výši 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala“ a nahradila se větou „Výše penále se stanoví podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení.“

- ZMĚNA ZÁKONA 589/92 Sb. O POJISTNÉM NA SZ

Zde se změnil § 20 odst. 1 takto:

*Nebylo-li pojistné zaplaceno ve stanovené lhůtě anebo bylo-li zaplaceno v nižší částce, než ve které mělo být zaplaceno, je plátce pojistného povinen platit penále. Pro výši zálohy na pojistné platí obdobně ustanovení § 14 odst. 9. **Výše penále se stanoví podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení.***

Zde se obdobně jako u zákona o pojistném na VZP vypustila slova o penále ve výši 0,05 % dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala, a nakonec se vložila věta „Výše penále se stanoví podle předpisů práva občanského o výši úroku z prodlení.“

2/ VYHLÁŠKA MPSV 375/2021 SB., KTEROU SE ZVYŠUJE PRŮMĚRNÁ CENA BENZINU AUTOMOBILOVÉHO 95 OKTANŮ

Touto vyhláškou se zvyšuje průměrná cena benzinu automobilového 95 oktanů z 27,80 Kč na **33,80 Kč**. Jelikož účinnost této změny je **od 19. října 2021**, použije se zvýšená sazba při pracovních cestách již od tohoto dne.

POZNÁMKA: ceny nafty se rovněž zvýšily, ale k navýšení průměrné ceny ve vyhlášce nedošlo, takže řidiči s dieselvými motory budou muset i nadále prokazovat vyšší cenu dokladem o nákupu nafty... I takto může v praxi vypadat boj o „vymýcení škodlivých dieselvých motorů“ z našich silnic...

3/ DOPLNĚNÍ VÝKLADU KE ZMĚNÁM V ZÁKONU O NP

Na základě dotazů doplňujeme výklad z minulého čísla týkající se změn u ošetřovného - §39 odst. 2.

Doposud platí, že jednou z podmínek nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 (dítě mladší 10 let nebo jiná osoba – druh/družka, bratranci, sestřenice, teta, strýc...) žije se zaměstnancem v domácnosti. Výjimka z tohoto pravidla je ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let jeho rodičem (zde není vyžadována společná domácnost).

Zákonem 330/2021 Sb. se od 1. 1. 2022 rozšiřují případy ošetřování o další příbuzenské vztahy (a není vyžadováno soužití v jedné domácnosti) v linii přímé, sourozence zaměstnance, manžela / registrovaného partnera zaměstnance, rodičů manžela / reg. partnera zaměstnance.

U linie přímé je odkaz na §772 občanského zákoníku, který zní:

(1) Osoby jsou příbuzné v linii přímé, pochází-li jedna od druhé.

(2) Osoby jsou příbuzné ve vedlejší linii, mají-li společného předka, ale přitom nepocházejí jedna od druhé.

Aplikací §773 OZ (stupeň příbuzenství mezi dvěma osobami se určuje podle počtu zrození, jimiž v linii přímé pochází jedna od druhé a ve vedlejší linii obě od svého nejbližšího společného předka.) lze dovodit, že **osoby v linii přímé jsou rodiče i prarodiče zaměstnance, stejně jako jeho děti, vnoučata či pravnoučata.**

Podle **přechodného ustanovení č. 4.** vznikla-li potřeba ošetřování nebo péče přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a nárok na ošetřovné zaměstnanci nevznikl pouze z důvodu nesplnění podmínky uvedené v § 39 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb.,

ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **vzniká nárok na ošetřovné ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud v tento den potřeba ošetřování nebo péče trvá**, a pokud je splněna podmínka uvedená v § 39 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Podpůrná doba počíná od prvního dne vzniku potřeby ošetřování nebo péče a rozhodné období se určuje ke dni vzniku potřeby ošetřování nebo péče. Orgán nemocenského pojištění rozhodne o nároku zaměstnance na ošetřovné v případech podle věty první až ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

5/ ZAMĚSTNANEC JE VE VAZBĚ NEBO VE VÝKONU TRESTU

Zaměstnanec může být **ve vazbě** (ve vazební věznici, je obviněn ze spáchání trestného činu, ale ještě není odsouzen) **nebo ve výkonu trestu odnětím svobody** (ve věznici čili ve vězení, trestní řízení skončilo pravomocným (vykonatelným) rozsudkem, jestliže pachateli byla vina prokázána a byl mu uložen trest odnětí svobody).

O vzetí do vazby jsou povinny orgány činné v trestním řízení vyrozumět bez průtahů m.j. též zaměstnavatele. Jde-li o nástup k výkonu trestu odnětí svobody, pak je na zaměstnanci, aby o tom zaměstnavatele informoval (§206 ZP). Zaměstnanec by měl v dostatečném předstihu požádat zaměstnavatele o uvolnění z práce v potřebné délce nebo alespoň o existenci této potřeby, pokud její časové rozmezí nezná. Nicméně, i kdyby zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu neinformoval předem a existenci překážky doložil, až po jejím pominutí, nebyl by to důvod pro rozvázání pracovního poměru (dále jen PP) pro neomluvenou nepřítomnost v práci. V tomto případě jde o **překážku v práci na straně zaměstnance dle §199 ZP bez náhrady mzdy**.

Od 1. 1. 2021 došlo novelou ZP (vypuštění §223 odst. 4) k odstranění krácení dovolené pro výkon trestu odnětím svobody. Ten se tak stává pro účely nároku na **dovolenou** dle §348 odst. 1) písm. a ZP dobou považovanou **za výkon práce** (byť jen částečně započitatelnou do max. 20ti násobku TPD při odpracování 12ti násobku TPD - §216 odst. 2 písm. d).

Za osoby ve výkonu zabezpečovací detence nebo vazby, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osoby ve výkonu ústavního ochranného léčení je **plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění stát** (§7 odst. h) z. 48/1997 Sb.).

Další dopady odnětí svobody jsou například v případech sepsané **dohody o zvýšení kvalifikace**, kdy se do sjednané doby setrvání zaměstnance v zaměstnání (§234 ZP) nezapočítává doba nepřítomnosti zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení (§235 ZP).

Pokud zaměstnanec nebyl vzat do vazby, ale je proti němu **zahájeno trestní řízení** pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení, může jej zaměstnavatel převést na jinou práci (§41 odst. 2) písm. b ZP). Jestliže byl zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, přísluší mu mzda nebo plat podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé

souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (§139 odst. 2)).

Vzetí do vazby není jako takové důvodem pro rozvázání PP. **Podmínky pro okamžité zrušení PP** jsou uvedeny v §55. Důvody pro okamžité zrušení PP spočívají v pravomocném odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (§55 odst. 1) a) ZP). PP končí dnem doručení písemnosti o okamžitém zrušení PP. V případě věznice půjde nejspíš o způsob doručení poskytovatelem poštovních služeb, kdy dojde k předání nebo odmítnutí písemnosti. Vězeň má právo přijímat a na svůj náklad odesílat poštovní korespondenci podle §17 zákona 169/1999 Sb (zákon o výkonu odnětí svobody). Tuto korespondenci je vězeňská služba oprávněna kontrolovat. Osobní předání při návštěvě vězně spíše nepředpokládáme, ale pokud ano, pak doporučujeme předání za přítomnosti svědka, pro případ odmítnutí převzetí, a nechat si převzetí potvrdit na kopii dokumentu.

Závěrem dodejme, že zaměstnavatel není oprávněn po zaměstnanci požadovat informace o trestněprávní bezúhonnosti (tedy výpis z rejstříku trestů), vyjma případů, kdy je dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis (§316 odst. 4) ZP).

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

40/2021 Pracuje u nás na dohodu o provedení práce zaměstnanec, kterému bychom chtěli přispívat na doplňkové penzijní připojištění poměrně vysokou částkou. Je možné vůbec zaměstnanci na DPP přispívat?

Vzhledem k tomu, že i zaměstnanec na DPP se podle § 6 odst. 2 ZDP považuje za „zaměstnance“, je možno mu přispívat podle § 6 odst. 9 písm. p) až do částky 50000 Kč za zdaňovací období.

41/2021 Jak máme postupovat v případě, že na konci roku zůstává nevyčerpaná dovolená v řádu několika hodin, když dovolenou lze nařídit nejméně v délce poloviny směny se souhlasem zaměstnance a zároveň by celá dovolená měla být určena v roce, kdy na ní vzniklo právo?

Dle § 218 odst. 6 ZP lze zbývajíc část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny, zaměstnanci určit, ale jen s jeho souhlasem. Pokud zaměstnanec souhlas neudělí, zbývajíc část nemůže být určena k čerpání a automaticky přechází do dalšího roku. Lze se klonit k tomu, že takto převedená dovolená není v rozporu s § 218 odst. 1 ZP.

42/2021 Náš zaměstnanec končí pracovní poměr a zbývá mu nevyčerpaná dovolená 18 hodin. Jeho pracovní doba je pondělí až pátek v délce směny 8. Když mu nařídíme dva dny čerpání dovolené, zůstanou mu k čerpání stále dvě hodiny. Jak tyto dvě hodiny můžeme vyčerpat?

Dovolenou můžete při ukončení pracovního poměru jednak nařídit a za druhé i proplatit. Tedy je na vás, jakou variantu zvolíte. Pokud dovolenou nařídíte, pak zbývající dvě hodiny zkombinujete buď s náhradním volnem za práci přesčas nebo s neplaceným volnem na žádost zaměstnance případně s výkonem práce po zbývající dobu. Podle našeho názoru je vhodnější zbývající hodiny proplatit.

43/2021 Chceme se zeptat, jak můžeme našemu zaměstnanci krátit dovolenou za neomluvenou nepřítomnost („áčko“). V letošním roce již zameškal 3 celé 8hodinové směny a několik částí jednotlivých směn (pozdní příchody) v celkovém součtu 12 hodin. Pracuje v 8hodinových směnách, týdenní pracovní doba je 40 hodin.

Zaměstnavatel může přistoupit ke krácení dovolené již jen z důvodu neomluvených nepřítomností, a to jen za každou celou neomluveně zameškanou směnu, a to v poměru 1:1 tedy o počet hodin odpovídající délce této neomluveně zameškané směny. Nadále však platí, že neomluvená zameškání kratších částí lze pro účely krácení dovolené sčítat. Ve vašem případě lze tedy přistoupit ke krácení za dvě celé směny (2x8 hodin) a za součet kratších zameškání odpovídajících svou délkou jedné směně (8 hodin) tedy zkrátit nárok na dovolenou o 24 hodin. Zbylé 4 hodiny propadnou. Pokud by opakovaně zameškal menší části směny a v součtu by se nejednalo o celou směnu, nelze dovolenou krátit.

44/2021 Našemu zaměstnanci končí pracovní poměr již 30. 12. 2021, jeho týdenní pracovní doba je 40 hodin a pokud odpracuje všechny zbývající směny do konce roku, bude mít odpracovaných 2096 hodin. Vznikne mu nárok na celoroční dovolenou, když pracovní poměr netrval po celý rok?

Ano, tomuto zaměstnanci vznikne celoroční nárok, protože trvání pracovního poměru po celý rok je myšleno trvání v délce $52 \times 7 = 364$ dnů, což je v tomto případě splněno. Další podmínkou je odpracování 52násobku týdenní pracovní doby (TPD): $52 \times 40 = 2.080$ hodin. Ta je také splněna. K 16 hodinám navíc se nepřihlíží, jde o práci přesčas, která nárok na dovolenou nezakládá.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

KDO ZAVÁHÁ, MÁ ASI PRAVDU.
