

O B S A H:

1/ JAK VYPOČÍTAT PRŮMĚRNÝ ČISTÝ MĚSÍČNÍ VÝDĚLEK U DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

2/ IMPLEMENTACE SMĚRNICE EU 2019/1152 O TRANSPARENTNÍCH A PŘEDVÍDATELNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH A JEJÍ DOPAD NA ČESKÝ ZÁKONÍK PRÁCE

3/ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat pokračování výpočtu průměrného výdělku, tentokrát u dohod o pracovní činnosti, podíváme se na úskalí zrušení pracovního poměru ve zkušební době, seznámíme se s připravovanou implementací směrnice EU 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a jejího dopadu na český zákoník práce a v neposlední řadě jsou v dnešním čísle zařazeny zajímavé dotazy. Dále bychom vás rádi upozornili, že v následujících dnech najdete na našich webových stránkách pozvánku ke každoročnímu semináři, který se bude konat v lednu. Těšíme se na další spolupráci s vámi, přejeme vám klidný advent, pohodové svátky a šťastný vstup do nového roku 2023.

1/ JAK VYPOČÍTAT PRŮMĚRNÝ ČISTÝ MĚSÍČNÍ VÝDĚLEK U DOHODY O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Navazujeme na článek v DIS 10/2022 o výpočtu průměrného čistého měsíčního výdělku. Na žádost některých z vás zařazujeme článek o výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku i u dohody o pracovní činnosti.

Shrňme jen v krátkosti, že zákoník práce při ukončení pracovněprávního vztahu udává zaměstnavateli povinnost vystavit zaměstnanci zápočtový list (od 30. července 2020 u DPP, pokud založí účast na nemocenském pojištění nebo byl z odměny z dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy) a na jeho žádost v odděleném potvrzení údaje o výši průměrného výdělku (toto potvrzení použil zaměstnanec pro Úřad práce). Toto platí stále, přestože bylo zákonem 248/2021 Sb. uloženo zaměstnavateli uvádět v tiskopisu „Oznámení o nástupu do zaměstnání – skončení zaměstnání“ od 1. dubna 2022 i údaje podle §42 odst. 3 zákona o zaměstnanosti – údaje potřebné pro získání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Úřad práce již získává potřebné údaje přímo od OSSZ a není třeba je dokládat zaměstnancem při žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Otázkou zůstává, proč zákonodárce ponechal v zákoníku práce onu povinnost vystavovat stejné potvrzení o výši průměrného výdělku, které již je uvedeno na tiskopise pro OSSZ. Nicméně, pokud o toto potvrzení zaměstnanec požádá, je třeba mu jej vystavit. Doplňme jen, že průměrný měsíční čistý výdělek pro účely Úřadu práce je právě ten výdělek, který si zaměstnanec skutečně vydělal.

A nyní se již pojďme podívat, jak je to s průměrným čistým měsíčním výdělkem u DPČ. I zde platí obecná pravidla stanovení průměrného výdělku jako u pracovního poměru a jaké jsme si uváděli u DPP. Pokud tedy budeme mít DPČ sjednanou na stanovenou týdenní pracovní dobu s uvedenou hodinovou sazbou, pak asi není třeba nic řešit a výpočet provedeme standardním způsobem.

Příklad 1: Zaměstnanec má sjednanou hodinovou sazbu 150 Kč a stanovenou týdenní pracovní dobu (TPD) 10 hodin.

Průměrný hodinový výdělek (PHV) činí právě 150 Kč. Výpočet by byl $150 \text{ Kč} \times 10 \text{ h TPD} \times 4,348$ (koeficient průměrného počtu týdnů v průměrném měsíci v průměrném roce $365,25 / 12 / 7 = 4,348$) = **6522 Kč** je průměrný měsíční hrubý výdělek (PMV), který již standardním způsobem přepočítáme na čistý odečtením pojistného na

sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (SP), pojistného na všeobecné zdravotní pojištění (VZP) a zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (viz postup v DIS 10/2022). **Daňový bonus se při výpočtu nepřičítá.** V dalších příkladech již odkaz na přepočty na průměrný čistý výdělek neuvádíme.

Příklad 2: Zaměstnanec pracoval na dohodu o pracovní činnosti od 17. do 30. listopadu 2022 se sjednanou hodinovou sazbou 135 Kč a stanovenou týdenní pracovní dobou 16 hodin. Celkově si vydělal 4320 Kč.

Pokud bychom i v tomto případě postupovali dle výše uvedeného postupu, došli bychom k závěru, že PMV činí $135 \times 16 \times 4,348 = 9392$ Kč. Protože si ale zaměstnanec ve skutečnosti vydělal „pouze“ 4320 Kč byl by tímto postupem neoprávněně zvýhodněn. Navíc podotkneme, že počítáme pravděpodobný výdělek, protože v rozhodném období (III. Q) nemáme žádný příjem. I tak musíme vyjít ze skutečné výše příjmu. V takovýchto jednoduchých případech lze pravděpodobný výdělek určit poměrně snadno logickou úvahou a to tak, že PMV je právě ten výdělek, který si zaměstnanec vydělal. V tomto případě je tedy PMV roven **4320 Kč**.

Pokud tedy budeme mít v DPČ sjednanou hodinovou sazbu i týdenní pracovní dobu, neměli bychom se při stanovení PMV potýkat s většími problémy. Pokud ale TPD nebude ve smlouvě sjednána a půjde o nepravidelnou výpomoc (tzv. „práce na zavalanou“), pak se nebude vycházet z předchozího čtvrtletí, ale použije se celá doba trvání dohody, ale nejvýše posledních 52 týdnů (maximální délka vyrovnávacího období pro pracovní dobu u DPČ uvedená v §76 odst. 3 ZP). Pokud tedy DPČ byla uzavřena v jednom roce a v tomto roce vznikne potřeba spočítat PMV, pak se vezme počet odpracovaných hodin za dobu trvání smlouvy. Pokud by DPČ trvala již z předchozích let, pak by se vzal počet odpracovaných hodin za posledních 52 týdnů. Počet odpracovaných hodin se vydělí počtem týdnů a z toho vznikne průměrná týdenní pracovní doba, která se použije do standardního vzorce, tedy se vynásobí průměrným hodinovým výdělkem a koeficientem 4,348.

Příklad 3: Zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti od 1. ledna 2020 do 1. prosince 2022 s hodinovou sazbou 195 Kč. Dohoda je sjednána maximálně do výše poloviny týdenní pracovní doby v organizaci (tedy max. 20 hodin týdně).

PHV je 195 Kč. Nyní je potřeba zjistit průměrnou odpracovanou dobu na jeden týden (TPD). V tomto případě je třeba se podívat na posledních 52 týdnů trvání dohody – kolik bylo skutečně odpracováno hodin a zjistit průměrnou týdenní pracovní dobu, a to podílem (počet skutečně odpracovaných hodin) / 52 = TPD. A toto již dosadit do známého vzorce: $195 \times \text{TPD} \times 4,348 = \text{PMV}$.

Například tedy zjistíme, že uvedený zaměstnanec odpracoval za posledních 52 týdnů 550 hodin. Průměrnou TPD zjistíme podílem $550 / 52 = 10,5769$ hodin. Což dosadíme do vzorce: $195 \times 10,5769 \times 4,348 = \mathbf{8968 \text{ Kč}}$, čímž dostaneme průměrný hrubý měsíční výdělek.

Příklad 4 (jednorázová splatnost odměny): Zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti od 1. září 2022 do 16. listopadu 2022 s odměnou 21960 Kč splatnou po odevzdání práce. Celkový počet hodin je sjednán na 120 hodin.

Odměna za hodinu práce je tedy 183 Kč (21960 / 120), což je také PHV. Nemáme ovšem stanovenou týdenní pracovní dobu, kterou si musíme vypočítat. Nejprve spočítáme počet kalendářních dnů (KD), po které dohoda trvala a to je 77 KD. V září je 30 dnů, v říjnu 31 a v listopadu trvala ještě 16 dní (30 + 31 + 16 = 77). Tj. práce byla vykonávána po dobu 11 týdnů (77 / 7) a to bez ohledu na to, zda opravdu ve všech těchto týdnech byla práce skutečně vykonávána.

Na jeden měsíc pak připadá (120 / 11) x 4,348 = 10,909 hodin za týden x 4,348 = 47,4327 hodiny za měsíc. Násobeno PHV (183 Kč) pak vyjde PMV roven **8681 Kč**.

2/ IMPLEMENTACE SMĚRNICE EU 2019/1152 O TRANSPARENTNÍCH A PŘEDVÍDATELNÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH A JEJÍ DOPAD NA ČESKÝ ZÁKONÍK PRÁCE

Členské státy Evropské Unie měly za povinnost transponovat do svých zákonů směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské Unii, a to do 1. srpna 2022. Doposud se tak nestalo. Tato směrnice nahrazuje téměř 30 let starou směrnicí 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky tím, že učiní pracovněprávní vztahy předvídatelnější a transparentnější. Směrnice se týká jak pracovníků na pracovní poměr, tak na dohody mimo pracovní poměr, nespádají pod ni ovšem osoby samostatně výdělečně činné.

V současné době je připravovaná rozsáhlá novela zákoníku práce, která přinese množství změn, transpozice této směrnice je jen částí připravovaných změn. Celá novela je doposud v meziresortním připomínkovém řízení, i když dle informací, které máme z Ministerstva práce a sociálních věcí se již pomalu blíží ke svému konci a celá novela bude moci postoupit do dalšího kola. Celou situaci pro vás sledujeme a o novinkách vás budeme informovat. Že by novela stihla mít účinnost od 1. ledna 2023 se nám zdá velmi nepravděpodobné. Spíše se přikláníme k názoru, že se tak může stát nejdříve v první polovině příštího roku. Pojdme se alespoň podívat na některé body, které by nám měla přinést transpozice této směrnice.

Oproti českému zákoníku práce zvyšuje směrnice požadavky na informovanost zaměstnanců o pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je povinen informovat pracovníky minimálně o těchto skutečnostech (vyjmenovány jsou jen některé body o nichž má zaměstnavatel informovat, tučně jsou vyznačeny novinky, které je třeba zakomponovat do českého právního řádu):

- Dobu trvání a **podmínky případné zkušební doby** (podmínky se aktuálně nesjednávají);
- **Pokud je pracovní režim zcela nebo převážně předvídatelný, délku standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o změnách v rozvržení směn** (co se týká rozvržení pracovní doby, to je obsaženo v harmonogramu směn, ale informace o přesčasech, zejména o veškerých přesčasech, tak ta se aktuálně zaměstnancům neposkytuje);
- **Pokud je pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, pak zaměstnavatel informuje pracovníka**

- o zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný,
 - o počtu zaručených placených hodin (o tzv. referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po zaměstnanci požadováno, aby vykonával práci),
 - o minimální lhůtě pro oznámení, na niž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůty pro jeho zrušení ze strany zaměstnavatele;
- V případě zaměstnanců agentury práce označení uživatele, pokud je znám **nebo jakmile je znám;**
 - **Nárok na odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje**
 - **Postup, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka, včetně formálních požadavků a výpovědních dob v případě rozvázání pracovně právního vztahu, nebo pokud nemohou být výpovědní doby v okamžiku poskytnutí informací uvedeny, způsob stanovení takových výpovědních dob;**
 - **označení institucí sociálního zabezpečení, jež přijímají příspěvky sociálního zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem, pokud není právem pracovníka zvolit si instituci sociálního zabezpečení, a jakoukoli ochranu související se sociálním zabezpečením již zaměstnavatel poskytuje** (toto by nemělo činit problémy, vzhledem k jednomu systému sociálního zabezpečení).

Informace uvedené pod prvními třemi odrážkami musí být zaměstnanci poskytnuty během prvních sedmi dnů výkonu práce, ostatní odrážky do jednoho měsíce od prvního dne výkonu práce. Zaměstnavatel má povinnost tyto informace poskytovat písemně (v listinné nebo elektronické podobě) a to každému zaměstnanci individuálně. Elektronická podoba je možná v případě, že k ní má zaměstnanec přístup, může si je uložit a vytisknout a zaměstnavatel si uschová doklad o jejich předání či obdržení.

Závěrem: Směrnice zavádí změny, které mají vylepšit postavení zaměstnanců. Nutno poznamenat, že český Zákoník práce je vzhledem k této směrnici celkem dobře postaven a nebude potřebovat velkých změn, aby směrnici vyhověl. Mezi nutné změny tak patří zavedení konceptu referenčních dnů a hodin, určení povinnosti zaměstnavateli včas s předstihem rozvrhovat pracovní dobu i na DPP a DPČ, včetně práva zaměstnance odmítnout výkon práce mimo předem stanovené referenční dny a hodiny. Co je ovšem pro nás ne úplně vítanou změnou, je „posílení“ postavení dohod mimo pracovní poměr, které jsou doposud využívány na tzv. „práci na zavolanou“, což výrazně omezí flexibilitu zaměstnavatelů, kteří dohody využívali zejména z tohoto důvodu.

3/ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ

Zkušební doba, jak její název napovídá, je doba, která dává zaměstnanci i zaměstnavateli možnost vyzkoušet si vzájemnou spolupráci. Zaměstnanec si zkouší, zda mu daný pracovní poměr bude vyhovovat, zda mu dává to, s čím do něj vstupoval. Zaměstnavatel si taktéž nového zaměstnance „zkouší“, zda výkon práce, který mu přidělil bude odpovídat potřebám zaměstnavatele. Zkušební doba dává

možnost oběma stranám zrušit pracovní poměr ze dne na den, a to i bez udání důvodu.

Pravidla pro sjednání zkušební doby jsou uvedena v §35 zákoníku práce. Zkušební doba není dána automaticky ze zákona, proto, pokud není sjednána, žádná neběží. Je-li však sjednána, musí tak být učiněno písemně, a to nejpozději v den, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce nebo který byl uveden jako den jmenování na vedoucí pracovní místo. Může být sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo také samostatnou dohodou. Nesmí být delší než polovina pracovního poměru, pokud ten je sjednán na dobu určitou a nesmí být delší, než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§36 ZP) nebo 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. Kratší zkušební dobu sjednat lze. Taktéž může dojít ke krácení již sjednané zkušební doby, pokud se na tom obě strany domluví, zákoník práce tuto situaci konkrétně neupravuje, proto je doporučena písemná forma. Zkušební dobu lze sjednat i v souvislosti se jmenováním dle §33 odst. 3. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. Avšak prodlužuje se automaticky, a to o dobu trvání celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené. Neomluvená absence není překážkou v práci a zkušební doba se o ni neprodlužuje. Sjednaná délka zkušební doby ve vztahu k délce pracovního poměru se posuzuje v zásadě v okamžiku jejího sjednání. Pokud je tedy například sjednaná zkušební doba v délce 6 měsíců u vedoucího pracovníka se smlouvou na dobu neurčitou a po třech měsících dojde dodatkem ke změně pracovního poměru ať na dobu určitou nebo na změnu pracovního zařazení (již ne vedoucí pozice), sjednaná délka zkušební doby zůstává v původně dohodnuté délce (nic ovšem nebrání jejímu zkrácení vzájemnou dohodou obou stran).

Zkušební doba může být sjednána i **v případě, že daný zaměstnanec již u stejného zaměstnavatele vykonával stejnou činnost** na základě některé z dohod mimo pracovní poměr, protože povaha práce v pracovním poměru a na základě dohod mimo pracovní poměr je zcela odlišná, viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. února 2017, sp. z. 21 Cdo 3480/2016.

Pravidlo poloviny délky trvání pracovního poměru na dobu určitou je chápáno tak, že zkušební doba nesmí být delší než polovina počtu kalendářních dnů trvání pracovního poměru na dobu určitou. Bude-li tedy pracovní poměr uzavřen například na dobu od 1. srpna 2022 do 31. prosince 2022, pak zkušební doba nesmí být delší, než do 15. října 2022, protože pracovní poměr je uzavřen na 153 dní, polovina je 76,5 dne, tedy zkušební doba nesmí být delší než 76 dní. Pokud by byla zkušební doba sjednána na pozdější datum, než 15. října a jedna ze smluvních stran by využila možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době, avšak v termínu po 15. říjnu (například až 16. října), neznamenalo by to neplatnost celého ujednání o zkušební době, ale soud by v daném případě pravděpodobně prohlásil takové zrušení jako neplatné.

Obecně lze říci, že **pokud byla zkušební doba sjednána neplatně** (a je jedno, zda byla sjednána delší než polovina pracovního poměru, nebo byla sjednána později, než v den nástupu do zaměstnání nebo delší, než zákoník práce dovoluje) je nutno přihlédnout k ustanovení §19 odst. 3 ZP, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně on sám.

Z čehož lze dovodit, že pokud by byla zkušební doba sjednána neplatně, může v ní zaměstnanec dát platné zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel může být za chybně sjednanou zkušební dobu postižen a zrušení ve zkušební době ze strany zaměstnavatele by bylo neplatné.

Ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§66 ZP) může dojít kdykoli v průběhu trvání zkušební doby. Zde je jediné omezení, a to pro zaměstnavatele, který nemůže zrušit pracovní poměr ve zkušební době, pokud je zaměstnanec prvních 14 dnů v dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - zaměstnanec v této době pracovní poměr zrušit může. Zrušení může být ze strany zaměstnance i zaměstnavatele z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí mít písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení druhé straně, není-li v něm uveden den pozdější. Ve zrušovacím projevu by mělo být výslovně uvedeno, že jde o „zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ (chybně by bylo, že jde o výpověď ve zkušební době).

Zaměstnavatel předává zrušovací projev zaměstnanci dle obecných pravidel předávání písemností dle §334 ZP. Nejběžněji používané způsoby jsou osobní předání na pracovišti nebo zaslání prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (poštou). **U osobního předání na pracovišti** je třeba mít na zřeteli několik aspektů. Předně je to doba předání zrušovacího aktu vzhledem k průběhu směny – tedy zda předáváme na začátku směny, v jejím průběhu nebo je směna již odpracovaná. V tomto případě jednoznačně doporučujeme předávat zrušení pracovního poměru až po odpracování celé směny. Pokud by totiž zaměstnanec tentýž den, kdy převzal ukončení, navštívil lékaře a byl uznán dočasně práce neschopným, začíná DPN až následující pracovní den (viz §192 ZP) a pracovní poměr by byl tímto právoplatně ukončen. Zaměstnanec by byl prvních 14 bez náhrady mzdy a nemocenské by mu bylo vypláceno od 15. dne trvání DPN.

Pokud ovšem dojde k předání v průběhu směny (směna není celá odpracovaná), začíná prvních 14 dnů DPN běžet tentýž den. Zde je situace nejednoznačná a je otázkou, jak by se k tomu české soudy postavily, protože zatím žádná judikatura v této oblasti neexistuje. Dle našeho názoru by bylo vhodné na zrušovací projev uvést i čas předání a v případném soudním sporu se odvolat na pravděpodobnost účelového chování zaměstnance, který tak učinil na základě předaného zrušení pracovního poměru. Nicméně opakujeme, že předání zrušovacího projevu je nejvhodnější po odpracování celé směny. Pokud by si zaměstnavatel chtěl být jistý platností zrušení, pak doporučujeme přistoupit k opakování předání zrušení 15tý den trvání DPN nebo v případě kratší DPN ihned po jejím ukončení.

Příklad ukončení pracovního poměru ve zkušební době prostřednictvím doručovatele poštovních služeb: Potřebuji ukončit zaměstnance ve zkušební době a zaslat mu to poštou. Jak mám specifikovat datum ukončení pracovního poměru? Zaměstnanec nechodí do práce a jeho nepřítomnost není omluvená, zároveň nevíme, zda není v dočasné pracovní neschopnosti.

Zda je či není uznán dočasně práce neschopným je v tomto případě velmi důležitá informace, kterou je třeba si ověřit. Paragraf 66 zákoníku práce totiž zakazuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době v době prvních 14 dnů

dočasné pracovní neschopnosti (DPN), což znamená, že v tomto období nesmí být zaměstnanci zrušovací projev doručen. Předání zrušovacího projevu může proběhnout až patnáctý den trvání DPN. Pokud by zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo předáno zaměstnanci před počátkem DPN a datum ukončení by spadalo do prvních 14 dnů DPN, pak pracovní poměr končí tímto uvedeným dnem nehledě na to, že spadá do období prvních 14ti dnů DPN (zrušovací akt byl předán před počátkem DPN).

Doručování písemností zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je řešeno v §336 zákoníku práce. Písemnost zaměstnavatel zasílá na poslední adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Písemnost může být také doručena tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Doručení písemnosti musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Je tedy třeba zvolit doplňkovou službu České pošty, **dodejku** s poznámkou **dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta**. Nebyl-li zaměstnanec zastížen, je písemnost uložena po dobu 15 dní na provozovně pošty (nebo u obecního úřadu). Pošta zároveň zaměstnance vyzve, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl s poučením o následcích odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné pro doručení písemnosti.

Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme nebo (v případě nepřevzetí) 15tým dnem úložní doby (v tomto případě pošta písemnost vrací zaměstnavateli s vyznačením data marného uplynutí úložní doby). Pokud by zaměstnanec odmítl písemnost od poštovního doručovatele přijmout, považuje se za doručenu tímto dnem a poštovní doručovatel musí zaměstnance poučit o následcích nepřevzetí písemnosti.

Do zasílaného zrušení pracovního poměru ve zkušební době dle §66 lze tedy definovat ukončení ke dni například takto: „Váš pracovní poměr končí ve zkušební době ke dni převzetí nebo ke dni odmítnutí převzetí této písemnosti nebo k poslednímu dni marného uplynutí úložní doby, podle toho, která situace nastane jako první.“.

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

29/2022 Má zaměstnavatel povinnost dát zaměstnanci písemně rozvrh jeho pracovní doby?

Ano, dle §84 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Tuto dohodu nelze v žádném případě nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě. Není ani stanovena nutnost písemné formy, lze ji však jedinečně doporučit, v zájmu obou smluvních stran, jelikož se tak může předejít případným sporům. Co se však týká samotné kratší doby seznámení, doporučujeme nejkratší dobu změn na dva dny předem, v případě jednoho dne bychom pak doporučili formulaci 24 hodin před požadovaným výkonem práce.

30/2022 Máme nově neuvolněného starostu, který u nás nepodepsal Prohlášení k dani a je mu vyplácena odměna. Jak se tato odměna daní a jak podléhá pojistným odvodům?

Odměna člena zastupitelstva je příjmem podle §6 odst. 1 písm. a) bod 2 (funkční požitky) zákona o dani z příjmů. Odměna neuvolněného člena zastupitelstva podléhá srážkové nebo zálohové dani v závislosti na podpisu Prohlášení k dani a na výši odměny vzhledem k částce příjmu rozhodného pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění. Rozhodný příjem činí od 1. ledna 2021 částka 3500 Kč a od 1. ledna 2023 částka 4000 Kč.

Při nepodepsaném Prohlášení a výši odměny do 3500 Kč včetně podléhá odměna srážkové dani.

Při nepodepsaném Prohlášení a výši odměny přesahující 3500 Kč (3501 Kč a víc) nebo při podepsaném Prohlášení v jakékoliv výši podléhá zálohové dani.

Nepodléhá v žádné výši odvodům na sociální pojištění. Naopak v jakékoli výši podléhá odvodům na zdravotní pojištění.

31/2022 Započítává se do nároku na dovolenou doba ošetřování člena rodiny (OČR) jako výkon práce v plném rozsahu nebo jen za dobu, kdy je vypláceno ošetřovné a zbytek bez výplaty ošetřovného spadá do limitovaných překážek 20ti násobku?

Překážka v práci na straně zaměstnance dle §191 zákoníku práce (ošetřování nebo péče o jinou fyzickou osobu podle zákona o nemocenském pojištění) se v souladu s ustanovením §348 odst. 1 písm. a) ZP považuje pro účely dovolené za kalendářní rok za výkon práce v plném rozsahu, a to nehledě na poskytování ošetřovného. Jinými slovy, celá doba OČR se považuje za výkon práce v plném rozsahu.

32/2022 Naše zaměstnankyně je na mateřské dovolené (nastoupila 2. května 2022) a žádá nás o čerpání řádné dovolené po ukončení mateřské dovolené a následně chce nastoupit na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Z loňského roku 2021 má ještě starou dovolenou v délce 30 hodin. Od konce roku 2021 byla v dočasně pracovní neschopnosti v souvislosti s těhotenstvím. Její stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin a pracovala od pondělí do pátku. V organizaci máme nárok na 5 týdnů dovolené. Jaký má nárok na dovolenou za rok 2022?

Budeme vycházet z toho, že mateřská dovolená trvá 28 týdnů (u této zaměstnankyně tedy končí 13. listopadu), což je více než 12 a tedy je splněna podmínka dle §216 ZP a můžeme přistoupit k zápočtu „až 20 týdenních pracovních dob“ za limitované překážky v práci, kterými jsou mimo jiné dočasná pracovní neschopnost (DPN) a rodičovská dovolená.

V prvním kroku našeho výpočtu započítáme tedy jako odpracovanou dobu 28 týdnů za mateřskou, 20 týdnů za náhradní doby a 30 hodin staré dovolené, které nám ale počáteční výpočet neovlivní, jelikož se nejedná o celou stanovenou týdenní pracovní dobu (TPD). Celkem tedy máme odpracovaných 48 TPD. To dosadíme do standardního vzorce: $(48 / 52) * 40 * 5 = 185 \text{ hodin}$ (zaokrouhleno na celé hodiny nahoru).

Protože dovolená bude ihned v daném roce čerpána, musíme ve druhém kroku nárok ještě přepočítat, abychom zohlednili pravidlo § 348, že dovolená je výkon práce pro účely dovolené. Tedy $28 \text{ TPD} = 1120 \text{ hodin}$ ($28 \cdot 40$) plus 30 hodin stará dovolená plus 185 hodin nově spočítaná dovolená. To je celkem 1335 hodin. Převáděno zpět na TPD = $33,375$ ($1335 / 40$) = 33. Opět, 33 je víc než 12, takže přistoupíme k zápočtu „až 20 TPD“. V tomto případě, ale můžeme přičíst pouze 19 TPD, protože $33 + 19 = 52$. Což znamená, že tato zaměstnankyně má **celoroční nárok na dovolenou, tedy 200 hodin nových a 30 hodin staré dovolené**. Obojí jí nařídíme od 14. listopadu. Jakmile dojde k vyčerpání dovolené, paní může nastoupit na rodičovskou dovolenou.

Pokud by dovolenou nečerpala ihned po mateřské dovolené a nechávala si ji až po rodičovské dovolené, její nárok by byl 185 hodin za rok 2022 a zůstalo by jí i 30 hodin dovolené z roku 2021. Zápočet odpracované doby dle §348 za čerpání dovolené by se jí uplatnil až v roce čerpání dovolené.

Pro zajímavost doplňme, že v tomto případě 30 hodin staré dovolené nehraje ve výši nároku na novou dovolenou žádnou roli. I kdyby zaměstnankyně žádnou starou dovolenou neměla, nárok by jí vyšel stejný. Pokud by ovšem celoroční nárok dovolené činil 4 týdny (místo pěti), pak už by 30 hodin staré dovolené sehrálo svou roli:

Bez staré dovolené 30 hodin:

$$(28+20)/52 \cdot 40 \cdot 4 = 148 \text{ hodin}$$

$$(28 \cdot 40 + 148) / 40 = (1120 + 148) / 40 = 31,7 = 31 \text{ týdnů plus zápočet 20 TPD a tím pádem by byl celkový nárok } 51/52 \cdot 40 \cdot 4 = \mathbf{157 \text{ hodin}}$$

Se starou dovolenou 30 hodin:

$$(28+20)/52 \cdot 40 \cdot 4 = 148 \text{ hodin}$$

$$(28 \cdot 40 + 148 + 30) / 40 = (1120 + 148 + 30) / 40 = 32,45 = 32 \text{ týdnů plus zápočet 20 TPD a tím pádem by byl nárok na celou dovolenou } 40 \cdot 4 = \mathbf{160 \text{ hodin.}}$$

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Nejrychleji něco najdeme, když začneme hledat něco jiného.
