

O B S A H:

- 1/ KONEC LETNÍHO ČASU V ROCE 2023**
- 2/ VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**
- 3/ OPRAVA DAŇOVÉHO BONUSU**
- 4/ VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ**
- 5/ JEŠTĚ K NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE**
- 6/ VÝMĚRA DOVOLENÉ**
- 7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Vážení přátelé,
na vaše dotazy odpovídáme telefonicky každý pracovní den, kromě pátku, od 8 do 12 hodin. Pokud se vám např. nepodaří telefonické spojení, můžete své dotazy zasílat e-mailem na naší adresu dotazy@demonia.cz, a to nepřetržitě 24 hodin denně.

Praha, 31. října 2023

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat zejména opravně daňového bonusu, výměře dovolené v organizaci, jejímu navýšení, dále rozebereme další výklady týkající se novely zákoníku práce a dotkneme se i tématu vyrovnávacího období.

1/ KONEC LETNÍHO ČASU V ROCE 2023

Podle NV 348/2021 Sb. účinného od 1. ledna 2022 o zavedení letního času v letech 2022 až 2026 začíná letní čas v roce 2023 dne **26. března** (posun času ze 2:00 na 3:00 SEČ) a **končí dne 29. října 2023** (posun ze 3:00 na 2:00 SEČ).

V § 4 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“:

V odst. 1 se uvádí, že „Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, kterým počátek letního času v letech 2022 až 2026 připadne do jejich směny, pokud se tato směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o 1 hodinu kratší.“

V odst. 2 se říká, že „Stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, kterým konec letního času v letech 2022 až 2026 připadne do jejich směny, pokud se tato směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o 1 hodinu delší.“

Z odst. 1 a 2 vyplývá to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných **měsíční mzdou**, obdrží zaměstnanec **plnou měsíční mzdou** jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně,
- u zaměstnanců odměňovaných **hodinovou mzdou**, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdou **za skutečně odpracované hodiny**,
- stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu práce, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při konci letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 13 hodin (nebo místo 7,5 hodiny 8,5 hodiny), obdrží mzdou za 13 resp. 8,5 hodiny. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) by při směně od 22.00 do 6:00 odpracoval díky posunu času 9 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 9 hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.

Stejný postup výpočtu mzdy se u zaměstnance uplatní i v případě zavedení letního času, kde se zaměstnanci s hodinovou mzdou zaplatí vše za 11 resp. 6,5 hodin.

POZOR: pokud by zaměstnanec čerpal dovolenou v den, kdy dochází ke změně času, mělo by se mu podle našeho názoru odečíst tolik hodin dovolené kolik by skutečně strávil v práci, tj. na jaře 6,5 resp. 11 hod. a na podzim 8,5 resp. 13 hod.

2/ VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Dne 10. října 2023 bylo přijato podle § 22 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. **313/2023 Sb.**, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění **výše redukčních hranic** pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2024 s **účinností od 1. ledna 2024**. Ministerstvo práce a sociálních věcí, vyhlašuje, že v roce 2024 výše:

- a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **1 466 Kč**,
- b) druhé redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **2 199 Kč**,
- c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **4 397 Kč**.

3/ OPRAVA DAŇOVÉHO BONUSU

Obracejte se na nás s dotazy, kdy **došlo k neoprávněné výplatě daňového bonusu** zejména u zaměstnanců – **rodičů středoškoláků**, kteří udělali v letošním roce maturitu a o prázdninách například zatajili rodičům brigádu, která založila účast na nemocenském pojištění a která trvala od 1.7. do 31.8. A rodiče vám přišli v říjnu oznámit, že jejich potomci o prázdninách pracovali. V tomto článku si probereme, jak hodnotíme nezaopatřenost dítěte na konci střední školy a jak provést opravu na neoprávněně vyplaceném daňovém bonusu.

Nezaopatřenost dítěte se posuzuje pro účely daní **podle zákona o daních z příjmů** (§ 35c odst. 6 z. 586/1992 Sb.). Za nezaopatřené dítě se považuje **nezletilé dítě** (tedy do věku 18 let). Do tohoto věku dítěte nepotřebujeme žádné doložení, že dítě studuje, automaticky se považuje za nezaopatřené a rodič má nárok na daňové zvýhodnění.

Jakmile dítě dosáhne 18 let (dnem 18. narozenin) stává se zletilým (viz. § 30 z. 89/2012 Sb.) a **do věku 26 let se** považuje za nezaopatřené, pokud:

- se soustavně připravuje na budoucí povolání (toto se posuzuje podle z. 117/1995 Sb. §§ 12–15),
- se nemůže připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz,
- nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Pokud tedy dítě zaměstnance již dosáhlo 18 let, složilo maturitu a jedná se o prázdniny po ukončení studia, pak podmínky pro nárok na daňové zvýhodnění jsou uvedeny v § 13 z. 117/1995 Sb.- aby měl rodič nárok na daňové zvýhodnění za tyto prázdniny, nesmí být dítě **výdělečně činné podle § 10** tohoto zákona po celý kalendářní měsíc (viz dále podrobně rozepsáno) (jako zaměstnanec může mít DPČ do 4 000 Kč nebo DPP do 10 000 Kč a dohoda může trvat od prvního do posledního dne prázdnin, nebo může mít DPP nad 10 000 Kč, ale tato dohoda by musela být uzavřena například od 2. 7. do 30. 8. – čímž by nesplnila podmínku „po celý

kalendářní měsíc“). Rodič také nemá nárok na daňové zvýhodnění za tyto měsíce, pokud jeho dítě má po celý kalendářní měsíc **nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci**. Nebo na sebe tyto dvě události (výkon práce zakládající účast na nemocenském pojištění a nárok na podporu) navazují po celý kalendářní měsíc. Pokud je dítě starší 18 let na úřadu práce, je dobré ověřit, zda má nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti, jelikož studující většinou nesplní podmínky pro její přiznání. Pokud nárok na podporu nemá, tak evidence na úřadu práce není na závadu a daňové zvýhodnění náležeť může.

Definice výdělečné činnosti je zakotvena v § 10 zákona 117/1995 Sb. – za výdělečnou činnost se rozumí činnost:

- v České republice, která zakládá účast na nemocenském pojištění (tedy pracovní poměr, DPP nad 10 000 Kč, DPČ od 4 000 Kč výše),
- osoby samostatně výdělečně činné (za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje osoba, která se za takovou považuje pro účely důchodového pojištění),
- vykonávaná v zahraničí za účelem dosažení příjmu.

Pokud by dítě dosáhlo 18 let věku, například až v září po maturitě, tak výše zmíněné vůbec nehodnotíme, jelikož do 18 let je dítě nezaopatřené bez dalšího.

A nyní se pojďme podívat na situaci, že maturant nesdělil rodiči svou výdělečnou činnost, která trvala po celý kalendářní měsíc (respektive oba měsíce – červenec a srpen), a která zakládá účast na nemocenském pojištění, a která je tedy v rozporu s možností poskytnutí daňového zvýhodnění. Za prázdniny byl tedy rodiči vyplacen daňový bonus neoprávněně. Co s tím?

V případě zálohové daně obsahuje zákon o daních z příjmů v § 38i obecně pravidla pro opravy na dani z příjmů ze závislé činnosti vybírané srážkou formou záloh a to konkrétně:

„(3) Poplatníkovi, kterému byla sražena záloha nižší, než je stanoveno, nebo kterému byl vyplacen měsíční daňový bonus vyšší, než měl být, může plátce daně srazit vzniklý rozdíl ze mzdy, pokud neuplynula lhůta pro podání vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za toto zdaňovací období. O dodatečně vybranou částku na záloze nebo na měsíčním daňovém bonusu zvýší plátce daně nejbližší odvod záloh správci daně.

(5) V případě, kdy dlužná částka na dani nebo neoprávněně vyplacená částka na daňovém bonusu vznikla zaviněním poplatníka, plátce daně

a) srazí po dohodě s poplatníkem tuto částku ze mzdy poplatníka spolu s úrokem z prodlení, pokud u plátce daně neuplynula lhůta pro stanovení daně, a je povinen tuto částku uhradit, nebo

b) oznámí tuto skutečnost správci daně do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém ji zjistil a současně předloží správci daně doklady potřebné k vybrání vzniklého rozdílu; nesplní-li tyto povinnosti, je povinen tuto částku uhradit.

(6) Plátce daně je povinen o podání oznámení podle odstavce 5 písm. b), které učinil u svého správce daně, současně informovat poplatníka.“

Oprava tedy proběhne tak, že záloha na daň se dodatečně vybere (srazí z následující mzdy) a odvede správci daně při nejbližším odvodu záloh. Protože ještě nebylo podáno vyúčtování správci daně za období, ve kterém došlo k chybě, není

oprava až tak komplikovaná. Provedené opravy se projeví ve formuláři **Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti**, kde jsou v části I za jednotlivé měsíce kolonky „mělo být sraženo“ a „bylo sraženo“. Zároveň je nutné příslušné opravy uvést v **Příloze č. 3**, popř. v **Příloze č. 4** k tomuto formuláři.

Ukázka vyplnění v případě neoprávněně poskytnutého bonusu na první dítě (1267 Kč) za období červenec a opravou ve mzdách za říjen (zpracování listopad).

Příloha č. 3 k Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti:

1	2	3	4	5	6
Předmět opravy Z-záloha/D-daň	Období, za které bylo nesprávně sraženo (poskytnuto/vypočteno)	Datum, kdy měno být původně správně sraženo (poskytnuto, vypočteno)	Období, kdy byla provedena oprava	Datum zvýšení / snížení odvodu	Částka
(Z/D)	(měsíc a rok)	(den, měsíc a rok)	(měsíc a rok)	(den, měsíc a rok)	(v Kč)
Z	7/2023	20.8.2023	10/2023	20.11.2023	+1267

Příloha č. 4 k Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti:

1	2	3	4	5	6	7
Předmět opravy M-měsíční D-doplatek	Období, ze které byl nesprávně poskytnut daňový bonus	Datum, kdy měl být původně ve správné částce poskytnut daňový bonus	Období, kdy byla provedena oprava poskytnutí daňového bonusu	Datum zvýšení/snížení odvodu	Datum podání žádosti o poukázání dodatečně vyplaceného daňového bonusu (§ 38i a § 35d odst. 5 nebo odst. 9 zákona)	Částka
M / D	(měsíc a rok)	(den, měsíc a rok)	(měsíc a rok)	(den, měsíc a rok)	(den, měsíc a rok)	(v Kč)
M	7/2023	20.8.2023	10/2023	20.11.2023		+ 1267

Co se týká **úroku z prodlení** (pro daňové účely), ten následně stanoví finanční úřad a předepíše zaměstnavateli k úhradě. Zaměstnavatel jej srazí ze mzdy poplatníka. Řekněme si pár informací k úroku z prodlení:

Úrok z prodlení **vzniká od čtvrtého (kalendářního) dne** následujícího po původním dni splatnosti daně do dne její platby (**zaniká dnem úhrady splatné daně**). Výše úroku z prodlení odpovídá výši úroku z prodlení podle občanského zákoníku – ten v §1970 odkazuje na nařízení vlády. Jde o nařízení vlády 351/2013 Sb., kde v § 2 je uvedeno: „Výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8procentních bodů.“

Definici repo sazby najdeme na stránkách www.cnb.cz: „2T repo sazba je základní měnověpolitická úroková sazba ČNB, kterou je úročena nadbytečná likvidita komerčních bank stahovaná ČNB prostřednictvím tzv. dvoutýdenních repo tendrů.“

Přehled vývoje této 2T repo sazby lze nalézt opět na stránkách ČNB (<https://www.cnb.cz/cs/casto-kladene-dotazy/Jak-se-vyvijela-dvoutydeni-repo-sazba-CNB/>). Poslední vyhlášená repo sazba platná od 23. 6. 2022 je ve výši 7 %.

Repo sazba zvýšená o 8procentních bodů znamená, že **k výši repo sazby se připočte 8procentních bodů**. Například je-li nyní repo sazba (platná od 23. 6. 2022) 7,00 %, pak výsledná výše sazby úroku z prodlení činí 15,00 % p. a.

Úrok z prodlení se **zaokrouhluje na celé koruny nahoru**.

I když výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby ČNB pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 8procentních bodů, neznamená to (podle výkladu Ministerstva financí – viz pokyn č. MF-18 z 22. 4. 2021), že by tato sazba byla po celou dobu prodlení neměnná, tedy stále stejná jako první den, kdy došlo k prodlení. Naopak, pokud by se repo sazba ČNB změnila, **od začátku dalšího kalendářního pololetí by se i úrok z prodlení počítal z této nové repo sazby**.

Úrok z prodlení je splatný dnem, ve kterém jsou splněny zákonné podmínky pro jeho vznik (§ 252 z. 280/2009 Sb.). Úrok vzniká za každý jednotlivý den, kde jsou splněny podmínky pro jeho vznik (tzn. počítá se za každý kalendářní den samostatně). Úrok se nepředepíše a nevzniká povinnost jej uhradit, **nepřesáhne-li v úhrnu** u jednoho druhu daně u jednoho správce daně za jedno zdaňovací období nebo za jeden kalendářní rok u jednorázových daní **částku 1 000 Kč**. Dnem **úhrady** je den, kdy jsou peníze připsány na účet finančního úřadu, tedy nikoliv den, kdy peníze z našeho bankovního účtu odešleme.

Příklad 1: splatnost zálohové daně je 20. dne v měsíci. Dny 21., 22. a 23. jsou první tři dny po splatnosti. A den 24. je první den, kdy se počítá úrok z prodlení. Pokud například dojde k úhradě 28. dne, a peníze budou připsány na účet finančního úřadu 29. dne, tak 29. den je poslední den úročení dluhu. Úrok se tak počítá za 6 kalendářních dní (24. – 29. den).

A ještě na závěr si připomeňme, že zvýšení repo sazby o 8procentních bodů je platné od 1. 1. 2021 (před tímto datem to bylo 14procentních bodů).

4/ VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ

S pojmem **vyrovnávací období** (VO) se setkáváme v rámci **nerovnoměrného rozvržení pracovní doby** a v souvislosti s prací přesčas. Pojdme se na tento pojem podívat blíže. Základem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nerovnoměrně – v některých týdnech více a v některých méně, než je stanovená týdenní pracovní doba (TPD). Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se používá zejména tam, kde je jiná potřeba v práci v jednotlivých obdobích. Typicky, kde je více práce na jaře a na podzim, a v létě a v zimě je jí méně, využije se vyrovnávací období reflektující tuto skutečnost, bude tedy nejspíš v délce 26 týdnů. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené nebo kratší TPD v rámci VO. V jiných provozech může být kolísání práce například v rámci 3 nebo 4 měsíců, pak stanovíme VO v odpovídající délce, vždy tak, abychom období, kdy je méně práce a období kdy je více práce měli v rámci jednoho VO.

DÉLKA VYROVNÁVACÍHO OBDOBÍ

VO může mít dle zákoníku práce (ZP) **nejvýše 26 týdnů** a **jen kolektivní smlouva** jej může prodloužit na **52 týdnů**. Délka VO, respektive jeho horní hranice je

stanovena v jednotce týden, nejspíš protože týdenní pracovní doba je taktéž stanovena jako týdenní. Byť více pravidel v zákoníku práce moc nenajdeme.

Délka VO však nemusí být stanovena jen násobkem týdnů (nikde není stanoveno, že musí), **lze tak použít i veličinu měsíce**. Jeden měsíc je však nevhodný, jako vhodnější varianta pak připadají v úvahu 3, 4 nebo 5 měsíců (6 měsíců bez kolektivní smlouvy již použít nelze, jelikož VO nesmí být delší, než 26 týdnů, a to ani o setinu). Nicméně je zde otázka, jak vlastně je dlouhé VO v délce například 3 měsíce? Měsíce jsou různě dlouhé a každý kvartál taktéž. Zaměstnavatelé by tedy neměli dle našeho názoru stanovovat VO v délce měsíců či kvartálů, jelikož se vystavují značnému riziku sankcí ze strany inspektorátu práce. Zaměstnavatel je totiž povinen rozvrhnout zaměstnanci práci jen na použitelný fond pracovní doby, ani víc, ani míň. A jestliže zde vyvstává otázka, jak je vlastně VO dlouhé, pak nelze s jistotou říct, že jsme došli ke správnému závěru, co se počtu rozvržených hodin týče.

Jen pro představu uvádíme: Pokud se zaměstnavatel rozhodne stanovit VO v násobcích měsíců, musí si uvědomit, že měsíce jsou jinak dlouhé a je třeba je pokaždé převést na jednotku týdne, abychom dokázali zjistit použitelný fond pracovní doby. V případě použití VO v délce 3 měsíce (kvartál) pak za leden až březen bude délka VO vyjádřena jako $(31+28+31) / 7 = 12,8571429$ týdnů a použitelný fond pracovní doby při TPD 37,5 hodiny bude $12,8571429 * 37,5 = 482,142857$ hodin (což je 482 hodiny a asi 8,5 minuty). **Desetinné číslo se na minuty převede násobením číslem 60:** $0,142857 * 60 = 8,57142$ minuty a to je 8 minut a 34 vteřiny ($0,57142 * 60 = 34,2852$). V takovémto VO je třeba zaměstnanci rozvrhnout 482 hodin a 8,5 minuty nebrat v úvahu (odchýlení se ve prospěch zaměstnance). Druhý kvartál bude mít fond pracovní doby $(30+31+30) / 7 = 13$ týdnů $* 37,5$ hodiny = 487,5 hodin. Třetí kvartál bude mít fond $(31+31+30) / 7 = 13,1428571$ týdnů $* 37,5$ hodiny = 492,857143 hodin. A konečně čtvrtý kvartál $(31+30+31) / 7 = 13,1428571$ týdnů $* 37,5$ hodiny = 492,857143 hodin. Na tomto příkladu je dobře vidět, že každé VO má jinou délku (vyjma třetího a čtvrtého).

Protože považujeme stanovování VO v jiných veličinách, než v týdnech jako problematické **budeme se dále věnovat jen VO v délce celých násobků týdne**.

Délka VO nesmí překročit zákonnou hranici 26 týdnů (nebo v případě kolektivní smlouvy 52), proto nám při využití násobků celých týdnů **nebude VO začínat každý rok od 1. 1.**, ale bude docházet k posunu o pár dní. Ať využíváme jakkoli stanovené VO, jde o období uzavřené – neposuzuje se každých např. 26 týdnů, ale právě jen těch stanovených 26 např. od 1. 1. do 1. 7. 1023. Od 2. 7. začíná další VO, které bude trvat do 30. 12. Od 31. 12. začíná další VO. V roce, který má 365 dní, nám vždy jeden den bude přebývat ($52 * 7 = 364$) a tím bude docházet k posunu takto stanoveného VO (například bude-li stanoveno na 26 nebo 52 týdnů).

ROZVRH PRACOVNÍ DOBY

V rámci VO musí zaměstnavatel zaměstnanci přidělit takový objem práce, k němuž se zavázal v rámci uzavřené pracovní smlouvy (což stanovuje délka sjednané TPD). Délka VO vyjádřená v týdnech (byť nemusí jít o celé číslo) násobená TPD zaměstnance dává obecný vzorec:

$$\text{PFPD} = \text{TPD} * \text{PT}_{\text{VO}}$$

Kde:

PFPD = použitelný fond pracovní doby

TPD = týdenní pracovní doba

PT_{VO} = počet týdnů vyrovnávacího období

Tento součin činí **fond pracovní doby** daného zaměstnance. A daný počet hodin je třeba rozvrhnout v rámci celého VO do **harmonogramu směn**. Směny nemusejí být rozvrženy rovnoměrně, v každém měsíci i týdnu může být jiný počet směn, mohou být i jinak dlouhé. Důležité je dodržet délku denního odpočinku a odpočinku v týdnu.

Příklad 2: Za předpokladu, že VO zaměstnavatel určil jako násobky týdnů a využil maximální délky (tedy 26) a TPD je 40 hodin / týden, pak v rámci tohoto období je nutné přidělit zaměstnanci práci ve výši $26 * 40 = 1040$ hodin.

Pokud zaměstnanec pracuje ve stejně dlouhých směnách, pak k počtu směn, které je třeba na VO naplánovat dojdeme jednoduchým vzorečkem:

$$\text{PSměn} = \text{PFPD} / \text{DSměny}$$

Kde:

PFPD = použitelný fond pracovní doby

PSměn = počet směn

DSměn = délka směny

Příklad 3: Je-li délka směny v předchozím příkladu 8 hodin, pak počet směn, jež je nutné naplánovat na toto VO při použitelném fondu pracovní doby 1 040 hodin, je $1\,040 / 8 = 130$ směn.

Pokud by délka směn nebyla stejná, nelze tento vzoreček použít a jednotlivé směny by se musely postupně nasčítat, až by byl naplněn celý použitelný fond. V tomto případě může dojít k tomu, že počet hodin na celé VO nevyjde přesně na plánované směny a několik hodin, případně i minut, zbude a neutvoří celou směnu. Jak je popsáno dále, lze tyto hodiny doplnit o přesčasové hodiny do celé směny, nebo nařídit směnu v tomto kratším rozsahu nebo je nenařídit. Pokud zaměstnavatel **nepřidělí práci** v daném rozsahu, jde o překážku na straně zaměstnavatele dle **§ 208 ZP** s povinností poskytnout náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

VYROVNÁVACÍ OBDOBÍ U PRÁCE PŘESČAS

I u práce přesčas můžeme sledovat VO v různé délce, nejvíce však také 26 týdnů nebo 52 týdnů s kolektivní smlouvou. I zde jde o období uzavřené, nikoli o průběžné posuzování každých např. 26 týdnů. Nic však nebrání tomu, aby mezi jednotlivými VO byly dny, které do žádného VO nepatří. Například VO v délce 26 týdnů bude od 1. 1. do 1. 7. a další od 2. 7. do 30. 12. Následné VO nemusí začínat ihned 31. 12., pokud tento den není vykonávána žádná práce přesčas a může začít až od 1. 1. následujícího roku.

Co se týká stanovování, co je a co není přesčasová práce, je třeba mít na mysli, že přesčasová práce je práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené TPD a mimo rámec rozvrhu směn. V případě, že máme

stanovenou TPD (tedy TPD v délce 40 hodin, 37,5 hodiny nebo 38,75 hodiny) a rozvrhne všechny směny použitelného fondu, je prací přesčas veškerá práce konaná mimo rozvrh směn. K proplácení přesčasových hodin můžeme přistoupit za každý měsíc.

Příklad 4: zaměstnanec má v rozvrhu směn na měsíc odpracovat 170 hodin, ale ve skutečnosti odpracuje 185 hodin. Počet přesčasových hodin je pak $185 - 170 = 15$. Které proplatíme v následujícím měsíci.

Poněkud složitější je **situace v případě kratší TPD**. I v tomto případě je totiž prací přesčas až práce nad stanovenou TPD. Navíc těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. A pokud je práce mimo rozvrh směn vykonávána, tak až do rozsahu stanovené TPD jde o hodiny tzv. „nadúvazkové“. Zda došlo k výkonu práce přesčas, tak lze zjistit až za celé VO.

Příklad 5: Zaměstnanec má sjednanou kratší TPD v rozsahu 30 hodin týdně (stanovená TPD je 40 hodin). Zaměstnavatel mu rozvrh pracovní dobu nerovnoměrně a délka VO je 12 týdnů. Zaměstnavatel tedy rozvrhl zaměstnanci $30 \cdot 12 = 360$ hodin. Zaměstnanec však v rámci tohoto VO odpracoval 500 hodin. Co je tedy prací přesčas?

V tomto případě je nutné nejprve určit, zda vůbec došlo k výkonu práce přesčas. Použitelný fond pracovní doby činí $40 \cdot 12 = 480$ hodin. Protože zaměstnanec odpracoval 500 hodin, je jasné, že $500 - 480 = 20$ hodin je prací přesčasovou. Hodiny v rozmezí 361-480 jsou hodinami nadúvazkovými, za které náleží mzda, nikoli příplatek za přesčas.

Pokud v průběhu VO sledujícího práci přesčas dojde k nástupu nového zaměstnance, je možné jim buď stanovit individuální běh tohoto období od nástupu do práce, nebo jejich první VO posuzovat od nástupu do práce do konce období 26 týdnů, nebo jinak stanoveného VO.

PŘÍKLADY STANOVENÍ FONDU PRACOVNÍ DOBY

Příklad 6: TPD je 37,5 hodiny, VO je 52 týdnů (dáno kolektivní smlouvou), jaký je fond pracovní doby za toto období? Co se stane s 1-2 dny, o které je delší rok než vyrovnávací období?

V tomto případě je fond pracovní doby dán součinem $52 \cdot 37,5 = 1\,950$ hodin a tento počet hodin je potřeba zaměstnanci rozvrhnout na těchto 52 týdnů. Přebývajících 1 den v letošním roce je již součástí dalšího VO. Vyrovnávací období běžně přecházejí z roku na rok a není ani správné tento 1 den řešit samostatně.

Příklad 7: Prodavačky v prodejně potravin mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu 40 hodin týdně s vyrovnávacím obdobím 26 týdnů. Na jednotlivé měsíce mají naplánovaný různý počet hodin, které mají odpracovat. Mzdu mají stanovenou jako měsíční ve výši 25 000 Kč. Jak máme stanovit jejich měsíční mzdu za říjen 2023, když mají naplánováno dle harmonogramu 165 hodin? Co když v tomto měsíci budou navíc čerpat nějakou dovolenou?

Pokud je počet odpracovaných hodin každý měsíc přibližně stejný, lze vyplácet stále stejnou měsíční mzdu. Jsou-li ale v jednotlivých měsících velké rozdíly v počtu naplánovaných hodin pracovní doby, je též možné měsíční mzdu dělit koeficientem

pro přepočet průměrného hodinového výdělku na průměrný měsíční výdělek (4,348), tj. podle § 356 odst. 2 zákoníku práce. V takovém případě by byla hodinová hodnota měsíční mzdy stále stejná a například při 40hodinové týdenní pracovní době by se tak měsíční mzda dělila číslem 173,92 ($=40 \cdot 4,348$), při 30hodinové číslem 130,44 ($=30 \cdot 4,348$), při 37,5hodinové číslem 163,05 ($=37,5 \cdot 4,348$). Tedy ve výše uvedeném případě se 40hodinovou TPD by se každý měsíc dělilo $25\,000 / 173,92 = 143,75$ Kč za hodinu práce. A měsíční mzda se vypočítá jako násobek $143,75 \cdot$ počet odpracovaných hodin v daném měsíci.

V případě čerpání dovolené potřebujeme zjistit hodinovou hodnotu měsíční mzdy (pokud ji nemáme stanovenou měsíčním koeficientem, viz výše) a tu zjistíme podílem měsíční mzdy a počtu skutečně odpracovaných hodin, tedy $25\,000 / 165 = 151,52$ Kč. K eventuální práci přesčas se přitom nepřihlíží. Čerpala-li by zaměstnankyně například dva dny dovolené v délce 16 hodin, pak by výpočet vypadal takto:
 $25\,000 / 165 \cdot 149 = 22\,576$ Kč + 16 hodin dovolené placené průměrným výdělkem.
Pokud by byly směny různě dlouhé, pak za dovolenou se bude odečítat tolik hodin, kolik hodin činila směna naplánovaná na tento den čerpání.

Příklad 8: Zaměstnanci pracují v nerovnoměrně rozložené pracovní době s TPD 38,75 hodin ve směnách dlouhých 8 hodin a 11 hodin. Použitelný fond pracovní doby nám dává násobky celých 8hodinových a celých 11hodinových směn a zbývají 3 hodiny do naplnění fondu. Co s nimi?

To, že jsou směny v rámci jednoho VO různě dlouhé je přípustná situace, to že je v jednotlivých týdnech odpracován různý počet hodin, je také v pořádku. Důležité je, aby za celé vyrovnávací období byl odpracován celkový použitelný fond pracovní doby. Co tedy s oněmi přebývajícími 3 hodinami? Jedna varianta je, je nenařít a zaměstnanci je proplatit jako překážku na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP. A druhá možnost je, je doplnit o přesčasovou práci v délce například 5 hodin a udělat z nich 8hodinovou směnu. Nebo třetí možnost je, je nařít jako samostatnou 3hodinovou směnu (pokud to provoz a možnosti zaměstnavatele a zaměstnance umožňují). Nelze totiž připustit, aby v průběhu jedné směny začínalo nové vyrovnávací období.

Příklad 9: Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém provozu s nerovnoměrně rozvrženou týdenní pracovní dobou a se směnami v délce 12 hodin, týdenní pracovní doba je 37,5 hodiny. V rámci vyrovnávacího období (26 týdnů) musí být naplánováno 975 hodin, což je 81,25 směn. Jak rozvrhnout směny?

V tomto VO bude nutné rozvrhnout 81 celých 12hodinových směn (což dá dohromady 972 hodiny a tím pádem nám chybí ještě 3 hodiny). A protože nové VO nemůže začínat v rámci dne, kdy končí předchozí VO, je možné buď naplánovat 9 přesčasových hodin a přidat 12. směnu nebo tyto 3 hodiny navíc zaplatit jako překážky na straně zaměstnavatele dle § 208 ZP. Případně je lze i nařít jako 3hodinovou směnu, pokud to provoz dovoluje a zaměstnanec například bydlí blízko, že mu nevádí na tuto krátkou směnu se do práce dostavit.

Závěr:

Zaměstnavatel je povinen stanovit harmonogram směn a též určit vyrovnávací období, kterým mohou být ideálně násobky týdnů, ale i měsíců, dokonce i samotný kalendářní měsíc. Vždy s ohledem na maximální období, kterým je 26týdnů (výjimka 52 týdnů u kolektivní smlouvy). Pokud zaměstnavatel nepřidělí práci v rozsahu

stanovené/kratší TDP (v případě zbytkové neúplné směny nebo z důvodu špatného výpočtu potřebných směn), jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele – viz § 208 zákoníku práce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. V rámci poslední neúplné směny lze rozvrhnout práci přesčas přímo do harmonogramu, nicméně musí být jasně označena. Jedno vyrovnávací období nemůže začínat v den, kdy jiné VO končí (musí jít o dva kalendářní dny). Jednotlivá VO na sebe navazují následujícím kalendářním dnem. Výjimka je u VO u přesčasové práce, kde je možné, aby mezi VO byl/y kalendářní den/dny, pokud v nich není vykonávána práce přesčas. Použitelný fond pracovní doby se vypočítá jako součin TPD a počtu týdnů VO. Při stejně dlouhých směnách lze počet směn vypočítat vydělením použitelného fondu délkou směny. Při různě dlouhých směnách je třeba jednotlivé směny nasčítat, až dosáhneme celkového fondu. Nelze než doporučit v případě zavádění VO, dobře zhodnotit situaci a potřeby organizace, aby výsledné nastavení bylo co nejvíce vhodné a způsobovalo co nejméně komplikací.

5/ JEŠTĚ K NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE

Formou dotazů a odpovědí se podíváme na některé otázky, které vás nejvíce zajímaly v průběhu posledního měsíce. V elektronické verzi DIS najdete vzor pro dohodu o home-office a z MPSV převzaté a doplněné vzory informační povinnosti.

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Od kdy má zaměstnavatel poskytovat příplatky u dohod (DPP či DPČ)? Od 1.10.2023 či od 1.1.2024?

Novela zákoníku práce je účinná od 1.10.2023, vyjma dovolené u dohod, která nabývá účinnosti od 1.1.2024. Příplatky je tedy třeba poskytovat od 1.10.2023, a to i u dohod, které byly uzavřeny před 1.10.2023.

Jestliže jsme před novelou měli v dohodách uvedeno, že odměna za práci činí 150 Kč/hod. včetně příplatků za noc a víkend, můžeme to takto nechat?

Tuto variantu nedoporučujeme ponechat, jelikož nyní je třeba poskytovat příplatky dle zákoníku práce, a to jako určité procento průměrného výdělku. A ten se v různých kvartálech liší, proto nemůže být odměna dána absolutní částkou. Jediná zřejmě přípustná cesta tímto směrem by byla, že standardní hodinová sazba je ve výši kupříkladu 120 Kč a dohodnutá odměna by byla oněch 150 Kč/hod, za předpokladu, že pokud by se vycházelo ze 120 Kč/hod. a skutečně odpracované doby a skutečných příplatků dle zákoníku práce, došlo by se výpočtem k odměně právě 150 Kč/hod. nebo nižší, než je 150 Kč/hod. Jinými slovy, tímto stylem by bylo nutné odměnu naddimenzovat, aby nedošlo k porušení zákoníku práce a i tak bychom doporučili, aby v dohodě byla uvedena i základní odměna bez zahrnutých příplatků (tedy by v dohodě figurovaly obě částky – 120 Kč i 150 Kč, s tím, že počet odpracovaných hodin by se násobil hodnotou 150 Kč). A navíc v tomto případě by po novele bylo vhodné částku ve výše uvedeném dotaze zvýšit, aby bylo průkazné, že k poskytování příplatků skutečně dochází.

Mají dohodáři nárok na příplatek za přesčas?

V § 138 je uvedeno: „Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.“. Příplatek za přesčas řeší § 114, který zde uveden není. Dohodáři tedy nemají nárok na příplatek za přesčas.

Druhá věc je, že pokud by na něj nárok měli, tak za prvé by na něj horko těžko dosáhli a za druhé by došlo k jejich zvýhodnění oproti zkráceným pracovním poměrům. Vysvětleme si tuto situaci: Příplatek za přesčas náleží u pracovního poměru při odpracování více hodin, než činí stanovená týdenní pracovní doba (viz § 78 odst. i)). U zkrácených pracovních poměrů (u zaměstnanců s kratší týdenní pracovní dobou) je prací přesčas taktéž práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, a navíc jim není možné práci přesčas nařídít. Jejich hodiny práce navíc oproti zkrácenému úvazku se nazývají nadúvazkovými hodinami. Proto i u dohod by prací přesčas byla až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a hodiny nad domluvený úvazek by byly hodinami nadúvazkovými. Ale kdy by došlo k práci nad stanovenou týdenní dobu? Toto hodnotíme většinou za výplatní období jednoho měsíce, kdy by došlo k odpracování více hodin, než je uvedeno v plánovacím kalendáři (pokud pracujeme podle plánovacího kalendáře). Je-li tedy fond pracovní doby v měsíci například 174 hodin, pak by dohodář musel v daném měsíci odpracovat více, než 174 hodin, aby měl nárok na příplatek za přesčas. A to je vlastně odpověď, proč příplatek za přesčas nebyl zahrnut. Jeho poskytování by bylo sporadické. Máme-li na dohodu o provedení práce 300 hodin za rok, pak by v jednom měsíci musel odpracovat například 200 hodin, aby měl nárok na příplatek za přesčas a při tomto tempu práce by pravděpodobně v dalším měsíci odpracoval zbylých 100 hodin a dohoda by byla vyčerpána. Podobně u dohod o pracovní činnosti, které mohou zahrnovat výkon práce v průměru do poloviny týdenní pracovní doby, by muselo dojít k výkonu práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu opět v nějakém kratším úseku, jelikož v dalším úseku trvání dohody by zase muselo být odpracováno méně, aby se dostalo onomu „do poloviny týdenní pracovní doby za dobu trvání smlouvy“... Z tohoto důvodu (pravděpodobně) nebyly příplatky za přesčas pro dohody zavedeny. Tedy na závěr zopakujeme: dohodáři nárok na příplatek za přesčas nemají.

Od kdy platí ustanovení § 77 odst. 4, že dohodář může požádat o zaměstnání v pracovním poměru, jestliže právní vztahy (tedy dohody) v posledních 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly nejméně 180 dní?

Toto neupravuje žádné přechodné ustanovení, proto dle našeho názoru, platí toto ustanovení již od 1. 10. 2023. Tedy pokud dohoda byla uzavřena 4. dubna 2023 nebo před tímto datem, pak splňuje podmínku trvání nejméně 180 dnů ke dni 1. 10. 2023. Stejně tak například dvě dohody za posledních 12 měsíců (tedy například za období od 1. 10. 2022 do 30. 9. 2023) pokud dají v součtu dobu trvání ke dni 1. 10. 2023 celkem 180 dní a více, pak mohou již datem 1. 10. 2023 podat tuto žádost zaměstnavateli. Doba 180 (kalendářních) dnů se posuzuje vzhledem k datu podání případné žádosti, nikoli striktně k datu 1. 10. 2023.

Stačí, když v dohodě uvedeme, že předpokládaný rozsah práce u dohody bude „v týdnu činit pravděpodobně 4 hodiny denně ve dnech úterý, středa a čtvrtek“?

Zde bychom doporučili úpravu. Jedná se tedy o tři, vlastně čtyři samostatné věci.

Za prvé: Podle **§ 77a odst.1 písm. g)** je zaměstnavatel povinen zaměstnance na dohodu **informovat** (mimo jiné) o: „*předpokládaném rozsahu pracovní doby za den nebo týden, o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3*“.

Jde tedy o „informaci“ dle § 77a, která není dohodou mezi smluvními stranami, ale pouze jednostranným informačním aktem ze strany zaměstnavatele a měla by být v samostatném dokumentu, nikoli součástí vlastní dohody. Zde by tedy mělo být uvedeno právě „předpokládaný rozsah práce bude činit 4 hodiny denně ve dnech úterý, středa a čtvrtek“.

Za druhé: Podle **§ 74 odst. 2:** „Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu **v písemném rozvrhu pracovní doby** a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpозději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“

Zaměstnavatel je tedy povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, a to písemně a následně s tímto rozvrhem zaměstnance seznámit. O formě seznámení již ustanovení nehovoří. Dle našeho názoru tedy postačí i telefonické seznámení.

Za třetí: A konečně podle **§ 96** je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců (tedy i u těch na dohody) evidenci pracovní doby.

Zde jde o vedení skutečně odpracované doby včetně přestávek a noční práce.

A za čtvrté je vlastní obsah dohody, kde dle našeho názoru ani nemusí ve finále rozsah práce figurovat, jelikož předpokládaný rozsah je uveden v „informaci“ a konkrétní pracovní doba je v písemném rozvrhu směn. V dohodě by tedy mělo stačit uvést hodinovou či úkolovou sazbu.

Jak máme zaměstnancům ideálně rozvrhovat pracovní dobu?

Vzhledem k povinnosti poskytovat příplatky lze doporučit rozvrhovat pracovní dobu na pracovní dny a vyhnout se víkendovému, nočnímu či svátečnímu času. V případě sjednání dohody na **home-office** pro zaměstnance na dohody, lze sjednat, že zaměstnanec si bude pracovní dobu rozvrhovat sám, a konkrétně tam vymezit, že to bude rozvržení pouze na pracovní dny v čase od 6 do 22 hodin.

Jak máme sestavit písemný rozvrh pracovní doby?

Písemný rozvrh může být konstantní (tedy každý týden se opakující), stejně jako u pracovního poměru. Například u dohody o pracovní činnosti může být písemný rozvrh práce na pondělí až pátek od 8.00 do 12.00. V tomto případě, pokud vyjde svátek na některý z těchto dnů, obdrží zaměstnanec náhradu odměny za tento den a není povinen směnu odpracovat. Stejně tak může být u dohody o provedení práce uvedeno, že rozvrh pracovní doby je každý pátek od 8.00 do 14.00. I zde v případě, že svátek padne na pátek, dohodář obdrží náhradu odměny tento den a není povinen směnu odpracovat. Bude-li písemný rozvrh utvořen tímto „pravidelným“ způsobem, napadne mnohé myšlenka, že pokud vyjde svátek třeba na pátek, že zaměstnavatel změní v dostatečném předstihu písemný rozvrh směn, tak aby nemusel poskytovat náhradu odměny za svátek. Tento postup však nedoporučujeme, jelikož se jeví až

příliš zjevně, že jde o počínání z důvodu neposkytnutí náhrady odměny, což je v rozporu se zákoníkem práce.

Jiná by byla situace v případě, že práci nerozvrhujeme na opakovaně stejné dny, nebo respektive ji nerozvrhujeme jedním písemným rozvrhem, ale rozvrhujeme ji na kratší období (týden, 14dní, měsíc). Zde bychom si asi mohli dovolit směny rozvrhnout mimo sváteční dny, aniž bychom porušili zákoník práce, s tím, že v těchto dnech pro zaměstnavatele práce dohodáře není potřebná, proto směna rozvržena není.

Jak máme stanovit písemný rozvrh směn, když přesně nevíme, jak dlouho daná práce bude trvat?

V tomto případě může jít například o brigádníky na vykládání kamionů nebo brigádníky na výlov rybníků a další varianty. U těchto prací trvá práce například 4 až 6 hodin, ale nelze to říct předem. Zde bychom doporučili pracovní dobu rozvrhnout na kratší rozmezí, například 4 hodiny, s tím, že 4 hodiny to většinou trvá vždy a jen někdy to trvá déle. Dohodáři by samozřejmě úkol dokončili a v evidenci pracovní doby by byl uveden skutečný časový údaj, jak dlouho činnost vykonávali. V tomto případě by jim byla zaplacená veškerá odvedená práce i nad rozvržený limit 4 hodin a vše by mělo být v pořádku, jelikož výkon více práce nad stanovenou dohodu by neměl být na závadu.

Pokud bychom přistoupili k rozvržení pracovní doby na 6 hodin a práce by ve skutečnosti trvaly jen 4 hodiny, bylo by nutné zbylé dvě hodiny zaplatit náhradou odměny ve výši 100 % průměrného výdělku.

Jak vypočítat průměrný výdělek u „dohodářů“ pro účely poskytování náhrady odměny nebo příplatků?

O způsobu výpočtu čistých průměrných výdělků zejména pro účely úřadu práce najdete články v DIS číslo 10/2022 a 12/2022.

Co se týká průměrného hrubého výdělku pro účely příplatků nebo náhrady odměny je i u dohod (§ 361) třeba postupovat podle zákoníku práce §§ 351–362. I u dohod platí, že průměrný hrubý výdělek se zjistí jako poměr hrubé odměny v rozhodném období (dále jen RO) a odpracované doby v RO. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou přísluší zaměstnanci odměna. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni měsíce následujícího po RO (tedy například k 1. 4. za I. Q). Při vzniku dohody v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je RO doba od vzniku do konce kalendářního čtvrtletí (například dohoda je sepsána od 20. října 2023, pak v lednu bude používán průměrný výdělek za IV. Q, tedy za období od 20. 10. do 31. 12. 2023).

I u dohod ovšem platí, že je třeba, aby v průběhu RO bylo odpracováno nejméně 21 dnů, pokud tedy dohodář neodpracuje za kvartál alespoň 21 směn, pak bude použit pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek je kvalifikovaný odhad, kolik by si zaměstnanec v rozhodném období pravděpodobně vydělal, kdyby pracoval, nebo to co vydělává někdo jiný na obdobné pozici. Pokud je na obdobné pozici více lidí a jejich průměrné výdělky se liší, je přípustný i postup zprůměrování těchto průměrných výdělků. Při určování pravděpodobného výdělku nesmíme zapomenout zahrnout i

příplatky (noc, práce ve svátek, víkendy) či jiné odměny, které jsou při odměňování v organizaci běžné. Průměrný výdělek se zjišťuje jako hrubý hodinový výdělek.

Má-li být uplatněn hrubý nebo čistý měsíční výdělek, postup je uveden v DISech 10 a 12 z roku 2022. Na tomto místě se k němu vracet nebudeme, jelikož nás pro účely náhrady a příplatků zajímá hodinový průměrný výdělek.

Na odměnu z dohody se vztahuje § 111 o výši minimální mzdy, nikoli však § 112 o výši zaručené mzdy, proto by i průměrný výdělek zaměstnance činného na základě dohody neměl být nižší, než minimální mzda (pokud by k tomu došlo, je třeba provést doplatek do minimální mzdy).

Bude-li se zaměstnanci poskytovat případně odměna za delší časové období (více než kvartál), i u dohod se odměna rozpočítá do tolika RO, které odpovídají délce, za kterou se poskytuje (například půlroční odměna se rozdělí poměrnou částí do dvou RO).

Jak máme určit průměrný výdělek na počátku trvání (například hned v prvním měsíci trvání) dohody o pracovní činnosti, která bezprostředně navazuje na dohodu o provedení práce? Konkrétně dohoda o provedení práce skončila 30. 9. a od 1. 10. začala dohoda o pracovní činnosti. V případě použití průměrného výdělku pro DPČ do konce roku (kdy RO je III. Q, kdy ale trvala DPP) máme použít průměrný výdělek z DPP nebo pravděpodobný výdělek?

V § 362 je uvedeno: „*Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více základních pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 (pozn. což je PP, DPP a DPČ) nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém základním pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 nebo pracovním vztahu, odděleně.*“ Což dle našeho názoru znamená, že každý pracovněprávní vztah se posuzuje samostatně, a to neohledně na to, zda daný zaměstnanec má u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více PP nebo více DPP nebo více DPČ nebo kombinaci dohod a PP. A proto není možné použít pro novou DPČ průměrný výdělek z předcházející DPP.

Je třeba „dohodáře“ od 1.10.2023 přihlašovat na sociálku a na zdravotní pojišťovnu?

Hlášení „dohodářů“ (na ČSSZ i na zdravotní pojišťovnu) je zatím dle starých pravidel: DPČ od 4 000 Kč a DPP nad 10 000 Kč. Vyjma „dohodářů“ s dočasnou ochranou, viz **DIS 4/2023**. Tato úprava je součástí konsolidačního balíčku, který ještě není schválený a jehož účinnost se předpokládá aktuálně od 1.7.2024. Nové limity a nová pravidla budou známa až po schválení konsolidačního balíčku. O všem vás budeme včas informovat. Aktuálně se nachází v senátu (na pořadu od 8. 11.).

Musíme rozvrhnout směnu jen na konkrétní den nebo musí být uveden i časový úsek od-do?

Ano, pracovní dobu u dohod musíte rozvrhnout nejen na konkrétní den, ale i na časový interval „od-do“. Tento rozvrh směn pak slouží nejen při případné nemoci na náhradu v prvních 14 dnech DPN, ale i na kontrolu s evidencí docházky na vyplácení případných dob, kdy nebyla přidělována práce, ač byla rozvržena. Rozvržení pracovní doby je nutné i v případě dohody uzavřené jen na jeden konkrétní den. V případě jednodenní dohody však může být dle našeho názoru uvedena pracovní doba přímo v dohodě.

Musíme rozvrhovat pracovní dobu na DPP, když zaměstnanec váže stuhy? Vyzvedne si materiál a následně odevzdává hotovou práci.

V tomto případě bychom doporučili uzavřít s DPP i dohodu o home-office, kde by si zaměstnanec rozvrhoval pracovní dobu sám (samozřejmě mimo svátky a víkendy a v době od 6.00 do 22.00 za dodržování zákonných přestávek).

Musíme u dohod vést evidenci pracovní doby?

Ano, od 1.10.2023 musí zaměstnavatel vést evidenci pracovní doby i u zaměstnanců na dohody.

V DPP máme uvedeno, že rozsah práce od 1.9.2023 do konce roku nepřekročí 80 hodin. Musíme tuto dohodu nějak upravovat?

Dle našeho názoru nemusíte. Dohoda obsahuje horní hranici potřeby zaměstnavatele, kterou splňujete zároveň i povinnost zaměstnavatele o informování předpokládaného rozsahu práce. Dalším krokem je však písemný rozvrh směn, který se může poněkud lišit od předpokládané potřeby (v některých případech se může lišit i značně, ale skutečný rozsah by se neměl diametrálně odlišovat od hodnoty uvedené v „informaci“ dle § 77a). Když to shrneme, tak informace o tom, že zaměstnavatel předpokládá rozsah práce 80 hodin za dobu trvání smlouvy (od 1.9. do 31.12.) je jedna věc, druhá věc je písemný rozvrh pracovní doby a třetí věc je evidence skutečné pracovní doby.

Mají „dohodáři“ od 1.10. nárok na čerpání OČR?

Ano, „dohodáři“ mají nárok na čerpání OČR. Vzhledem k tomu, že nedošlo ke změně zákona o nemocenském pojištění, kde v § 39 je uvedeno, že zaměstnanci na dohody nemají nárok na čerpání dávky (ošetřovné), budou po tuto dobu bez příjmů (vycházejících z dohody). U zaměstnavatele budou po tuto dobu omluveni z výkonu práce (taktéž bez náhrady odměny, protože při OČR nenáleží od zaměstnavatele žádná náhrada, ani odměny ani mzdy nebo platu).

Pokud „dohodář“ má OČR (bez nároku na ošetřovné), započítává se mu to jako výkon práce pro účely dovolené?

Podmínky pro „dohodáře“ jsou stejné jako pro pracovní poměry, tedy ano, OČR se započítá stejně jako u PP jako výkon práce. Hodiny „čerpání“ OČR se nepočítají pouze do celkového počtu odpracovaných hodin pro hlídání limitu 300 hodin u DPP nebo poloviny týdenní pracovní doby u DPČ.

Mají dohodáři nárok čerpat nemocenskou v případě DPN?

Ano, ale jen v případě, že mají dohodu takzvaně „pojištěnou“. Výše odměny z dohody o provedení práce musí být 10 001 Kč a více nebo z dohody o pracovní činnosti 4 000 Kč a více. Tak aby založila účast ne nemocenském pojištění.

Pokud uzavřeme DPP na dva dny, konkrétně sobota a neděle a uvedeme, že odměna je 150 Kč/h. Můžeme to tak mít?

Vzhledem k tomu, že od 1.10.2023 mají „dohodáři“ nárok na příplatky, je třeba definovat, zda 150 Kč/h je základní odměna, ke které přibude příplatek za sobotu a neděli, nebo je tam třeba uvést že odměna 150 Kč/h je konečná částka, která se skládá ze základní hodinové odměny (kterou je vhodné do dohody taktéž uvést) navýšené o zákonný víkendový příplatek.

INFORMAČNÍ POVINNOST

Jak je to s informační povinností si ukážeme na konkrétních příkladech:

Pracovní poměr uzavřený 1. – 30. 9., tedy v průběhu září (např. 10. 9.) (30denní lhůta pro podání informace ke dni 1. 10. ještě neuplynula a zasahuje do října) – zaměstnavatel má splnit informační povinnost do 30 dnů (např. do 9. 10.):

- Informační povinnost nebyla k 1. 10. splněna
 - ⇒ Zaměstnavatel má povinnost podat informaci dle novely, ale do původní 30denní lhůty.
 - ⇒ Výjimka dle § 37 odst. 4 platí i v tomto případě. Tato výjimka říká, že povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc.

Příklad 10: Uzavření pracovní smlouvy proběhlo dne 5. 9. se sjednaným dnem nástupu do práce 11. 9. (dle § 36 ZP je toto den vzniku PP). Písemnou informaci o obsahu PP dle § 37 je zaměstnavatel povinen podat do 30 dnů ode dne vzniku PP (do 11. 10.).

- Zaměstnavatel splnil informační povinnost do 30. 9. V říjnu zaměstnavatel nemá žádnou aktualizací povinnost. Zaměstnanec může po 1. 10. (kdykoli, třeba v listopadu) písemně požádat zaměstnavatele o poskytnutí „Informace“ v rozsahu dle novely a zaměstnavatel má pak povinnost ji podat do 7 dnů od této žádosti.
- Zaměstnavatel informační povinnost v září nesplnil a musí ji splnit v původním termínu do 1 měsíce od vzniku PP, ale již v novém znění dle novely.

Příklad 11: Pracovní poměr byl uzavřen 1. 9. s datem nástupu 4. 9. (= den vzniku PP) a byl sjednán na dobu určitou do 22. 9. Protože se jedná o PP kratší než 1 měsíc, nemá zaměstnavatel informační povinnost (viz § 37 odst. 4) ZP ve znění účinném před 1. 10.).

Pracovní poměr uzavřený kdykoli před 1. 10. 2023 (zde se jedná o starší pracovní poměry, nebo o nové PP ze září, kde již informační povinnost byla splněna do konce září nejpozději – i zaměstnanci, kteří jsou již ve firmě déle, mají nárok na podání žádosti o informování dle novely):

- informační povinnost splněna před 1. 10.
 - => zaměstnavatel nemá povinnost nově informovat zaměstnance
 - => zaměstnanec má právo písemně požádat zaměstnavatele o podání informace dle novelizovaného znění a to do 7 dnů ode dne doručení této žádosti.
 - => Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se uplatní výjimka podle § 37a odst. 4 dle novelizovaného znění (= Zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, nepřesahuje-li vyslání zaměstnance dobu 4 týdnů po sobě jdoucích.), nebo pokud vyslání zaměstnance skončilo dříve, než 1. 10.

Pracovní poměry od 1. 10. mají již automaticky novou informační povinnost do 7 dnů ode dne započetí práce.

Příklad 12: PP byl uzavřen 14. 11. 2022 na dobu neurčitou s datem nástupu 14. 11. „Informace“ byla poskytnuta 1. 12. 2022. Zaměstnavatel nemá od 1. 10. 2023 povinnost aktualizovat „Informaci“. Ale zaměstnanec má možnost o ni písemnou formou požádat, pokud o ni požádal například 9. 10., pak má zaměstnavatel povinnost tuto „Informaci“ poskytnout do 16. 10.

Příklad 13: PP byl uzavřen 29. 9. se sjednaným nástupem 2. 10. 2023 – PP vzniká 2. 10.). Pokud zaměstnavatel poskytl „Informaci“ již při podpisu smlouvy 29. 9. ve starém znění, nemá povinnost poskytovat v novelizovaném znění, pokud o ni zaměstnanec písemně nepožádá (pokud požádá, tak zaměstnavatel poskytne „Informaci“ dle novelizovaného znění do 7 dnů). Pokud zaměstnavatel „Informaci“ nepředá při podpisu smlouvy, ale až v den nástupu nebo později (do 7 dnů), pak ji poskytuje již v novelizovaném znění.

Příklad 14: Zaměstnanec je vyslán k výkonu práce na území cizího státu dne 21. 8. 2023 do 30. 10. (na 10 týdnů). Písemnou informaci dle § 37 odst. 2) ve znění účinném před 1. 10. 2023 obdržel 18. 8. Zaměstnavatel tedy nemá povinnost podávat „Informaci“ po 1. 10. v novelizovaném znění. Vyjma případu, kdy zaměstnanec písemně o tuto informaci požádá. Tento vyslaný zaměstnanec o ni písemně požádal 9. 10. a zaměstnavatel tak musí novelizovanou „Informaci“ podat do 7 dnů, od této žádosti, tedy do 16. 10.

Dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byla sepsána dříve než 1. 10. 2023:

- Práce započala před 1. 10. nebo byl vyslán před 1. 10. (jde tedy i o starší dohody)
 - ⇒ Zaměstnavatel poskytne informaci dle novely na písemnou žádost zaměstnance do 7 dnů od doručení této žádosti. Zaměstnavateli tato povinnost nevznikne, pokud se uplatní výjimka dle § 77b odst. 4 v novelizovaném znění (= zaměstnavatel není povinen zaměstnance informovat podle odstavců 1 a 2, jestliže vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu 4 týdnů po sobě jdoucích), nebo pokud již vyslání skončilo.
- Práce započala od 1. 10.
 - ⇒ Zaměstnavatel poskytne informaci dle novely do 7 dnů ode dne zahájení práce.

Pokud byla dohoda sepsána po 1. 10. a výkon práce započal po 1. 10. má zaměstnavatel automaticky povinnost poskytnout informaci v rozsahu a v termínu dle novely (tedy do 7 dnů).

Příklad 15: DPP byla uzavřena 30. 6. 2023 s datem nástupu 1. 7. 2023 (= počátek výkonu práce). Žádná „Informace“ poskytnuta nebyla, jelikož to aktuální znění ZP nenařizovalo. Pokud by ale zaměstnanec chtěl, může kdykoli po 1. 10. zaměstnavatele písemně požádat o podání „Informace“ a ten ji pak musí podat do 7 dnů od takové žádosti.

Příklad 16: DPČ byla uzavřena 30. 9. 2023 s datem nástupu 3. 10. V tomto případě je zaměstnavatel povinen poskytnout písemnou „Informaci“ v rozsahu dle § 77a ZP ve lhůtě 7 dnů ode dne započetí výkonu práce, tedy do 10. 10. 2023.

Jakou máme informační povinnost, jestliže dohoda byla podepsána v září s nástupem do práce od 1.10.2023?

Máte povinnost podat informace v novelizovaném znění do 7. 10. Informační povinnost se váže ke vzniku PP nebo k datu započetí práce a u dohod. Pokud dohoda byla sepsána v září nebo dříve a práce započala v září, má zaměstnavatel povinnost podat informace dle nového znění do 7 dnů od písemné žádosti zaměstnance o tyto informace. Pokud výkon práce započal až po 1.10. (včetně) má zaměstnavatel povinnost tyto informace dodat do 7 dnů od nástupu do práce (tedy do 7.10. a později) a to v novém znění.

PRÁCE NA DÁLKU – „HOME-OFFICE“**Pokud doposavad pracovali někteří zaměstnanci někdy z domova jen na základě ústní dohody, můžeme to takto ponechat nebo je nutné sepisovat dohodu písemně?**

Přechodné ustanovení číslo 4 říká, že pokud nebyla před 1. 10. se zaměstnancem, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele podle § 317 odst. 1, uzavřena písemná dohoda o podmínkách výkonu této práce, musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodu uzavřít do konce října.

Vzor dohody o práci na dálku najdete v elektronické příloze tohoto čísla a ve vzorech pracovněprávních dokumentů na stránkách www.demonia.cz.

DORUČOVÁNÍ**Zaměstnancům předáváme výplatní pásky na pracovišti (předává je vedoucí střediska). Zaměstnancům, kteří jsou v pracovní neschopnosti, zasíláme výplatní pásky poštou na adresu, kterou uvedli do personální evidence. Podle novely zákoníku práce od 1.10.2023 je tento způsob možný i nadále. Můžeme tedy takto postupovat?**

Ano, můžete takto dál postupovat. Jedinou připomínku bychom měli, a to, že adresa, kterou uvedli do personální evidence je adresa uvedená pro zasílání dokumentů.

Je nutný souhlas zaměstnance s doručováním do datové schránky?

Ne, není. Zaměstnavatel může zaměstnanci doručovat do datové schránky i bez souhlasu zaměstnance, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro přijímání zpráv. Pokud se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky do 10 dnů od dodání písemnosti, považuje se tato za doručenou.

6/ VÝMĚRA DOVOLENÉ

Výměra dovolené je upravena v § 212 zákoníku práce. Základní výměra dovolené je stanovena na nejméně **4 týdny** v kalendářním roce. Výměra dovolené zaměstnanců ve státní sféře (zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3, kteří jsou odměňováni platem a taktéž zaměstnanci ve služebním poměru podle služebního zákona, jejichž dovolená se řídí zákoníkem práce) činí **5 týdnů**. A výměra dovolené u pedagogických pracovníků a pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce.

Jak je to s možností navýšení výměry dovolené? Zákoník práce počítá s možností navýšení výměry dovolené de facto jen v prvním případě, kde je výslovně uvedeno, že výměra dovolené činí **nejméně** 4 týdny. Oba nároky ve výši 5 týdnů a 8 týdnů jsou vnímány praxí jako striktně dané a že není možné se od nich odchýlit.

Ohledně navýšení výměry dovolené, jsou zde dvě možnosti, kdy může dojít k navýšení dovolené u zaměstnance. Jedna možnost je, že dochází k zákonnému navýšení nebo ponížení dovolené (**navýšení** nebo **ponížení je dáno přímo ze zákona**) a to například v případě, kdy se v průběhu roku z nepedagogického pracovníka s výměrou 5 týdnů stane pedagogický pracovník s výměrou 8 týdnů. Druhá možnost je pak **navýšení** základní 4týdenní výměry u některých zaměstnavatelů **jako jeden z benefitů**.

Změna výměry dovolené daná ze zákona

Ke změně výměry dovolené v rámci trvání pracovního poměru dochází povinně ze zákona téměř výhradně ve školství. Z nepedagogického pracovníka se v průběhu téhož kalendářního roku může stát pedagogický pracovník a někdy i naopak. Stejně tak z neakademického pracovníka se může stát akademický pracovník vysoké školy. Taková změna má přitom zásadní dopad na základní výměru dovolené. Nepedagogický či neakademický pracovník odměňovaný platem má 5 týdnů a odměňovaný mzdou 4 týdny dovolené v kalendářním roce a pedagogický či akademický pracovník 8 týdnů. Typicky pak dochází ke změně z 5 na 8 týdnů dovolené, když si zaměstnanec zvýší svoji kvalifikaci a stane se z něj „pedagog“ či „akademik“. Kdyby došlo ke změně přesně na přelomu kalendářního roku, vlastně by se nic nestalo a každý rok by se dovolená počítala s příslušnou výměrou. K tomu ovšem v praxi spíš nedochází a stává se tak v návaznosti na začátek školního roku, tedy ke změně výměry dochází v průběhu roku.

Zákoník práce změnu výměry výslovně nikde neupravuje. Protože se ale jedná o stejný princip jako při změně týdenní pracovní doby, lze použít stejné postupy a vzorečky. Již jsme psali v předchozích číslech DIS, že při změně týdenní pracovní doby se vyskytují dvě metody výpočtu, a to metoda váženého průměru, ke které se přikláníme z mnoha důvodů my, a druhak metoda součtu poměrných částí, ke které však máme svoje výhrady. Stejným způsobem metody váženého průměru v návaznosti na počet kalendářních dní, lze stanovit i **vážený průměr výměry dovolené**. Jelikož jsme se výpočtu již věnovali, tak si uvedeme jen jeden ilustrační příklad.

Příklad 17: Zaměstnanec vykonává od 30. 9. 2021 do 31. 8. 2023 práci školníka. Od 1.1. do 31.8. 2023 je to 243 kalendářních dnů (KD). Podařilo se mu zvýšit si kvalifikaci a od začátku nového školního roku, tj. od 1. 9. 2023, do konce kalendářního roku (122 dní) bude ve škole pracovat jako učitel praktického vyučování. V obou případech činí jeho stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin za týden. Jako školník odpracuje 1 384 hodin a jako učitel 704 hodin. Nepedagogičtí pracovníci mají ve škole výměru dovolené 5 týdnů, kdežto pedagogičtí 8 týdnů. Jaký bude jeho celkový nárok dovolené za rok 2021?

Metoda váženého průměru

Nejprve si spočítáme průměrnou délku výměry dovolené:

První část roku: 243 dní x 5 týdnů = 1 215

Druhá část roku: 122 dní x 8 týdnů = 976

Celkem: 1 215 + 976 = 2 191

Průměrná výměra dovolené: $2\,191 / 365 = 6,00273973$ **týdne**

Pokud tedy pracovní poměr tohoto zaměstnance bude trvat po celý rok 2023 a nedojde ke změně týdenní pracovní doby, pak se celoroční nárok vypočítá jako:

$6,00273973 * 40 = 240,109 = 241$ **hodin dovolené**

Pokud by však pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok, nebo by v průběhu roku došlo ke změně stanovené týdenní pracovní doby, bylo by potřeba tyto veličiny do výpočtu zakomponovat. Na konkrétním příkladu si ukážeme na konci tohoto článku.

Navýšení výměry dovolené jako benefit

Pojďme se podívat na možnosti prodlužování základní 4týdenní výměry dovolené, jakožto oblíbeného benefitu zaměstnavatelů podnikatelské sféry. Tuto výměru lze obecně prodlužovat jak o hodiny, tak o dny nebo i o týdny. Horní hranice nikde stanovena není, záleží tedy jen na zaměstnavateli, kolik dovolené navíc chce svým zaměstnancům poskytnout. Pokud však zaměstnavatel jakkoli prodlouží výměru dovolené, je nutno s tímto prodloužením nakládat jako se zákonnou dovolenou, na kterou se vztahují veškerá pravidla zákoníku práce.

K **navýšení** může přistoupit sám zaměstnavatel, jakožto **jednostranný akt**, například vytvořením vnitřního předpisu o navýšení dovolené. Navýšení může být i **dvoustranný** akt, kdy zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem přímo ve smlouvě vyšší nárok dovolené, nebo kdy zaměstnavatel sjedná vyšší výměru dovolené hromadně pro všechny zaměstnance v kolektivní smlouvě. Jednostranné navýšení výměry dovolené je výhodnější pro zaměstnavatele, protože si ponechává možnost, aby navýšení mohl v budoucnu jednostranně změnit – snížit nebo zrušit. K tomu ovšem v praxi spíše nedochází. Dvoustranné sjednání pak zaměstnanci garantuje, že bez jeho souhlasu, nebo po sjednanou dobu ke snížení výměry nedojde.

O kolik tedy výměru dovolené navýšit. Jak jsme již zmínili, navýšit lze o hodiny, o dny nebo o týdny. Vzhledem k tomu, že výměru dovolené uvádí zákoník práce v týdnech a v této veličině vstupuje do výpočtových vzorců, nezbyvá než doporučit, zamýšlené zvýhodnění **vyjádřit v jednotce týdne**. Pokud nepůjde o navýšení o celý týden, čímž rozumíme 5 pracovních dnů, tak za každý navíc poskytnutý den navýšíme základní výměru o 0,2 týdne. Tak například výměra 4,4 týdne představuje 22 pracovních dnů, výměra 4,8 týdne představuje 24 pracovních dnů. Pokud je výměra dovolené navýšena o desetinné číslo, je vhodné do vnitřního předpisu, kterým ji zavádíme, vysvětlit zaměstnancům, kolik dané desetinné číslo představuje dní a hodin, aby to pro ně nebylo matoucí.

Příklad 18: Zaměstnavatel zvyšuje vnitřním předpisem nárok na dovolenou u zaměstnanců s 5denním pracovním týdnem na 23 pracovních dnů. Výměra je tedy

zvýšena na 4,6 týdne ($26 / 5 = 4,6$). Vysvětlení pro zaměstnance může znít: při 40hodinové týdenní pracovní době budete mít $23 \cdot 8 = 184$ hodin dovolené za rok anebo při 5denním pracovním týdnem 23 pracovních dní dovolené za rok.

Příklad 19: Zaměstnanci pracují v nesterilně dlouhých směnách ve dvousměnném provozu. Jejich týdenní pracovní doba je 38,75 hodin, výměra dovolené je 4 týdny. Zaměstnavatel se rozhodne navýšit dovolenou o 0,4 týdne. V tomto případě, jelikož použít obrát „navýšení o dva dny“ se zdá být zavádějící, jelikož jednotlivé dny jsou různě dlouhé, je vhodné vysvětlit zaměstnancům, že dochází k navýšení výměry dovolené o 15,5 hodiny ($38,75 \cdot 0,4$) a výsledný roční nárok při odpracování celého kalendářního roku je $38,75 \cdot 4,4 = 170,5 = 171$ hodina (oproti původnímu nároku $38,75 \cdot 4 = 155$ hodin).

Další otázkou je, zda musíme navyšovat výměru dovolené plošně v celé organizaci nebo je možné ji **navýšit jen určitým skupinám zaměstnanců**? Odpověď zní, **nemusíme ji navyšovat všem stejně**, nicméně v diferenciaci výměry dovolené nesmí být patrné prvky diskriminace nebo porušení zásady rovnosti zaměstnanců. Zjednodušeně řečeno, všichni zaměstnanci nemusí mít stejnou výměru dovolené, ale pokud ji mají odlišnou, musí k tomu mít zaměstnavatel ospravedlnitelný důvod.

Dovolená bývá **navyšována například „za odměnu“** podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele, což je obecně považováno za možné. Naopak zvýšení výměry dovolené jenom pro cizince (a ne pro české občany) už za ospravedlnitelné považovat nelze. Nyní je diskutována otázka výměry dovolené pro „dohodáře“, jelikož pro ně nárok na dovolenou začíná platit již od 1. 1. 2024. Domníváme se, že pokud je u zaměstnavatele výměra dovolené v délce 5 týdnů a pro „dohodáře“ zaměstnavatel stanoví výměru dovolené v délce 4 týdny, nejedná se o diskriminační krok, jelikož lze odůvodnit, že „dohodář“, který nevykonává tolik práce, nepotřebuje tolik odpočinku – zkrácená výměra by zde byla na základě poměru odpracované doby, což je dle našeho názoru v pořádku.

Dalším bodem diskuse je, **od kdy výměru dovolené navýšit**. Ideálním bodem je přelom roku – novou výměru použít od 1. 1. V tomto případě k žádnému přepočítávání nedochází. Stará výměra se použije při výpočtu dovolené za starý rok a nová výměra se použije při výpočtu za nový rok. Což ovšem v praxi (bohužel pro mzdové účetní) nebývá tak časté. Většinou k navýšení dochází v průběhu roku.

Pokud tedy dochází k navýšení dovolené **u všech zaměstnanců** ať z titulu rozhodnutí zaměstnavatele nebo po dohodě s odborovou organizací, je třeba si dobře rozmyslet, od kdy k tomuto navýšení má dojít, zda v průběhu roku nebo až od 1. 1. roku následujícího.

Pokud dochází k **navýšení například za odpracovaná léta** (třeba za 5 let trvání pracovního poměru se výměra dovolené navyšuje o jeden týden), je třeba definovat, že k navýšení dojde od 1. dne následujícího měsíce po datu výročí podpisu pracovní smlouvy. Dostaneme se tak do situace, kdy se jednak bude výměra dovolené měnit během roku, ale navíc i u jednotlivých zaměstnanců různě, protože jejich nástup byl v různém časovém období. Většina mzdových programů by s tímto však měla být schopná poradit (je vhodné si to ověřit před tím, než k navyšování výměry přistoupíme). K výpočtu dovolené při změně výměry dovolené v průběhu roku, viz metoda váženého průměru popsána v tomto článku výše.

Pro úplnost dodejme, že existuje i druhá možnost, kterou může zaměstnavatel využít, jak dát zaměstnancům více volna, je zavést tzv. „**sick-days**“. U tohoto typu volna, je to právě **zaměstnavatel**, který **diktuje podmínky** poskytování, nikoli zákoník práce. A zaměstnavatel tak může určit, že zaměstnanec má nárok na čerpání např. 3 nebo 5 dnů pracovního volna, za které mu přísluší náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. A stejně tak může určit, že pokud je zaměstnanec v průběhu kalendářního roku nevyužije, do dalšího roku se nepřevádí. Tím se zaměstnavatel vyhne problémům s nečerpáním a problematickému převádění dovolené do dalšího roku.

Příklad 20 - na závěr:

Zaměstnankyně (neakademická pracovnice) je na rodičovské dovolené, která končí 14.4.2023. Její výměra dovolené je 5 týdnů a stanovená týdenní doba 40 hodin. Po návratu z rodičovské dovolené požádala o zkrácení úvazku na 20 hodin. Od 1. 9. 2023 se z ní stal akademický pracovník a zažádala o změnu úvazku na 30 hodin týdně. Jaký má nárok na dovolenou?

Zde se nám kombinují nejen změny délky úvazku, ale i změna výměry dovolené, protože akademický pracovník má 8 týdnů. Jak tedy na výpočet? Nejprve potřebujeme spočítat vážené průměry týdenní pracovní doby a výměry dovolené. Pak budeme určovat limitované překážky, počet odpracovaných TPD a výpočet na závěr.

Vážený průměr týdenní pracovní doby:

Období 1. 1. -14. 4. = 104 dny ... TPD 40 h/týden (odpracováno 600 hodin)

Období 15. 4. – 31. 8. = 139 dní ... TPD 20 h/týden (odpracováno 396 hodin)

Období 1. 9. – 31.12. = 122 dny ... TPD 30 h/týden (odpracováno 516 hodin)

Výpočet:

$$(104 \cdot 40 + 139 \cdot 20 + 122 \cdot 30) / 365 = (4160 + 2780 + 3660) / 365 = \underline{\underline{29,0410959 \text{ h}}}$$

Vážený průměr výměry dovolené:

Období 1. 1. – 31. 8. = 243 dny ... VD 5 týdnů

Období 1. 9. -31. 12. = 122 dny ... VD 8 týdnů

Výpočet:

$$(243 \cdot 5 + 122 \cdot 8) / 365 = (1215 + 976) / 365 = \underline{\underline{6,00273973 \text{ týdne}}}$$

Limitované překážky:

Rodičovská dovolená 1. 1. – 14. 4. ... „odpracováno“ 600 hodin

Nyní je potřeba zjistit, kolik vážených týdenních pracovních dob to je
 $600 / 29,0410959 = 20,66 = \underline{\underline{20 \text{ TPD}}}$

Výkon práce:

TPD 20 h/týden 15. 4. – 31. 8. ... odpracováno 396 hodin

TDP 30 h/týden 1. 9. – 31.12. ... odpracováno 516 hodin

Opět potřebujeme zjistit, kolik TPD to činí:

$$(396 + 516) / 29,0410959 = 31,404 = \underline{\underline{31 \text{ týdnů}}}$$

Výpočet nároku:

Protože 31 je víc než 12, tak můžeme rodičovskou dovolenou započítat až do výše 20 TDP. V našem případě máme k dispozici právě 20 týdnů. Pokud bychom měli

více, tak týdny nad 20 by z hlediska nároku na dovolenou propadly. Pro výpočet máme tedy odpracováno $31 + 20 = 51$ týdnů. Výsledný nárok na dovolenou činí:

$$51/52 * 29,0410959 * 6,00273973 = 170,97 = \underline{\underline{171 \text{ hodina}}}.$$

Pokud by tato zaměstnankyně za dobu od nástupu do práce (od 15. 4.) byla ještě nemocná, mělo by to vliv na její nárok na dovolenou, protože další limitované překážky (DPN) by již do výpočtu nebylo možné zahrnout.

Závěr: Závěrem k výměře dovolené shrňme, že v jedné organizaci může být dvojitá výměra dovolené, nesmí to však být diskriminační nebo nerovné zacházení se zaměstnanci. Vždy se musí jednat o odůvodněnou diferenciaci. Výměra dovolené se může změnit přímo ze zákona, nebo ji může jednostranně změnit zaměstnavatel nebo se na změně může dohodnout s jednotlivým zaměstnancem nebo s odbory v kolektivní smlouvě. Prodlužování výměry dovolené lze o hodiny, o dny i o týdny, i když nejvhodnější se nám zdá o týdny nebo jejich desetinné části (z důvodu výpočtového vzorce k nároku na dovolenou). Pokud dojde k navýšení výměry dovolené, musí zaměstnavatel dodržovat pravidla zákoníku práce ohledně výpočtů, nařizování a převádění dovolené (na rozdíl od tzv. „sick-days“, jejichž pravidla má ve své rozhodovací pravomoci).

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

46/ 2023 Jak máme postupovat v případě zaměstnankyně, která doposud neměla žádné exekuce a nyní se objevila v insolvenčním rejstříku v počáteční fázi insolvenčního řízení. Na dotaz nám zaměstnankyně sdělila, že opravdu podala žádost o povolení oddlužení. Máme začít srážet a deponovat již nyní?

Pro započetí provádění srážek již v počáteční fázi oddlužení není v insolvenčním zákoně opora, proto ke srážení přistoupit nemůžeme. Plátce mzdy, tedy zaměstnavatel, začne provádět srážky ze mzdy od doručení rozhodnutí insolvenčního soudu o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře. Tyto sražené částky pak zasílá zaměstnavatel přímo insolvenčnímu správci, a to i kdyby rozhodnutí soudu ještě nenabylo právní moci (ustanovení § 406 odst. 5 insolvenčního zákona č. 182/2006 Sb.).

Pokud by zaměstnankyně před podáním návrhu na oddlužení měla již prováděné exekuční srážky, pak jsou dle odborné veřejnosti dvě možnosti, a to srážky neprovádět a vše vyplatit povinnému nebo srážku provést ve výši 2/3 a tuto částku deponovat do doby, než dojde k povolení nebo zamítnutí oddlužení. V případě povolení oddlužení, kontaktovat insolvenčního správce a postupovat podle jeho pokynů. V případě zamítnutí oddlužení se pak deponované částky použijí na dříve prováděné exekuce (v případě, že exekuce byla například jedna a nepřednostní, pak se na ní vyplatí jedna 1/3 a druhá 1/3 se vyplatí povinnému). Z hlediska možného zamítnutí oddlužení se kloníme k názoru využívat spíše druhou cestu a to deponování 2/3. Opačný postup by znamenal v případě zamítnutí značné komplikace.

47/2023 Obdrželi jsme rozhodnutí insolvenčního soudu o povolení oddlužení formou splátkového kalendáře, ale místo 2/3 výše splátky je v rozhodnutí pevná měsíční částka 4 500 Kč. Jak máme postupovat, pokud se stane, že zaměstnanec bude mít v některém měsíci nižší mzdu?

Výše insolvenční srážky nemusí být dána hodnotou 2/3, ale může být dána konkrétní částkou. Tato částka však nemůže být vyšší, než 2/3 určené pro insolvenční srážku. Může být však nižší. Například mzda dlužníka umožňuje provádět srážky ve výši dvou třetin v částce 6 000 Kč, ale rozhodnutím insolvenčního soudu je stanovena měsíční částka ve výši 4 500 Kč. Pokud v některém měsíci výše mzdy dlužníka poklesne natolik, že ani 2/3 nebudou dosahovat výše 4 500 Kč, ale například jen 3 000 Kč, pak zaměstnavatel srazí pouze tyto 3 000 Kč. A zbylých 1 500 Kč nijak neřeší. V tomto případě, nedochází v dalších měsících k „dosrazení“ nesražené částky, *(i když by to v tomto konkrétním případě zrovna v dalším měsíci i vyšlo, když by 2/3 byly 6 000 Kč a srazila by se částka 4 500 Kč a k tomu by se připočetlo těch 1 500 Kč. Nejednalo by se o správný postup.)*.

48/2023 Můžeme „dohodářům“ poskytnout příspěvky na sport a kulturu, stravenkový paušál, anebo i příspěvek na dovolenou? Je nutné mít tyto benefity vypsané ve sjednané dohodě (DPP nebo DPČ), nebo stačí v interní směrnici?

Zde záleží, zda jste zaměstnavatel ve státní nebo v podnikatelské sféře. Pokud jste zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 ZP („státní sféra“), pak vytváříte (v souladu s § 252 ZP) fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) dle z. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb. FKSP se vytváří ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy/platy, náhrady mzdy/platu nebo odměny za pracovní pohotovost. V § 3 odst. 3 je uvedeno, že organizační složka státu, státní podnik a příspěvková organizace může FKSP přispívat jen zaměstnancům v pracovním poměru, státním zaměstnancům podle zákona o státní službě, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům a důchodcům, kteří při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u organizační složky státu, státního podniku nebo příspěvkové organizace, a jejich manželům, manželkám, partnerům, partnerkám, druhům, družkám a nezaopatřeným dětem včetně dětí svěřených do pěstounské nebo poručnické péče a dětí svěřených soudem do péče zaměstnance. Dohodářům tedy z FKSP přispívat nelze.

Pokud jste však zaměstnavatel v podnikatelské sféře, tak zde platí trochu jiná pravidla. Zde se řídíme zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu (ZDP) a zde je za zaměstnance považován i zaměstnanec pracující na základě DPP nebo DPČ. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP se za výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku všech zaměstnanců považují mimo jiné veškerá práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. To znamená, že veškeré benefity poskytované zaměstnancům např. v podobě příspěvku na penzijní pojištění, příspěvku na životní pojištění lze poskytovat za stejných podmínek jako ostatním zaměstnancům – do limitu 50 000 Kč ročně jsou na straně zaměstnance osvobozené od zdanění a u zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelný náklad. Rovněž lze dohodářům a jejich

rodinným příslušníkům přispívat na dovolenou (rekreaci a zájezd) v ročním limitu 20 000 Kč bez vlivu na daň z příjmu, avšak z nedaňových nákladů. Obdobně lze poskytnout příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotních prostředků na lékařský předpis.

V případě poskytování příspěvku na stravování (tedy stravenek a stravenkového paušálu) je třeba u dohod stanovovat rozvrh směn (což je od 1. 10. 2023 již povinnost) a zároveň hlídat přítomnost zaměstnance – dohodáře nejméně 3 hodiny ze stanovené směny na pracovišti (není-li ve vnitřním předpise stanovena doba delší).

Obecně lze uzavřít, že všechna práva zaměstnanců (ať na pracovní poměr nebo „dohodářů“) na benefity založit vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou. Je to vhodné i pro případ kontroly, kdy se snadněji prokazuje dodržování zásady rovného zacházení a nediskriminace.

49/2023 Jak máme vyplnit „oznámení o nástupu do zaměstnání – skončení zaměstnání“ v části 9 – informace pro podporu v nezaměstnanosti v případě odhlášení jednatele?

Člen orgánu právnické osoby není zaměstnancem, protože nemá uzavřený pracovněprávní vztah dle zákoníku práce, ale má uzavřenou smlouvu o výkonu funkce dle zákona o obchodních korporacích. Z hlediska nemocenského pojištění se jedná o pojištěný vztah (zaměstnání malého rozsahu nebo ostatní zaměstnání) pokud výše příjmu v prvním případě dosáhne nebo v druhém případě je sjednána alespoň ve výši rozhodného příjmu pro vznik účasti na nemocenském pojištění (aktuálně 4 000 Kč) a ještě za podmínky, že výkon práce je sjednán trvale v ČR.

Při ukončení pojištěného zaměstnání statutářů je nutné provést odhlášku z účasti na nemocenském pojištění. Formulář hlášení byl od 1. 4. 2022 rozšířen o část 9, kde se povinně musí uvádět průměrný čistý měsíční výdělek (případně pravděpodobný). Ten se ovšem stanovuje podle zákoníku práce a ten zase neplatí pro statutáře. Žádný jiný předpis tento výpočet nestanoví. Dle našich informací by zasílaná odhláška měla akceptovat hodnotu „0“. Pokud by tomu tak nebylo, tak doporučujeme uvést jiné nízké číslo, třeba „1“. Díky dalším údajům uvedeným na odhlášce, resp. v části 9, úřad práce zjistí, že jde o statutára, a pak se obrátí na bývalého zaměstnavatele se žádostí o poskytnutí potřebných informací.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Dospějí-li věci od desíti k pěti, celý cyklus se opakuje.
