

# **O B S A H:**

- 1/ INFORMACE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY**
- 2/ KONTROLA DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE**
- 3/ PŘEKÁŽKY V PRÁCI – DAROVÁNÍ KRVE A PLAZMY**
- 4/ DIS 2023 - PŘEHLED TÉMAT**
- 5/ 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](mailto:dotazy@demonia.cz), a to nepřetržitě 24 hodin denně.

---

Praha, 31. března 2024

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat průběhu kontroly dočasně práce neschopného zaměstnance a vysvětlíme si, jak posuzovat překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu darování krve a plazmy. V tomto čísle také najdete přehled témat, kterým jsme se věnovali v loňském roce.

### **Pozvánka na videopřednášku:**

Na stránkách [www.demonia.cz](http://www.demonia.cz) v sekci „video semináře-mzdové“ je k dispozici jako placená služba videopřednáška na téma „**Novinky v zákonech 2024**“, která se věnuje zejména změnám v sociálním, zdravotním a nemocenském pojištění, v zákoníku práce, v zákonu o daních z příjmů (benefity, stravování, produkty spoření na stáří) a závěr je věnován dohodám mimo pracovní poměr, zejména dovolené a příkladům.

## **1/ INFORMACE K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY**

Občané Ukrajiny měli možnost se do 15.3.2024 zaregistrovat k prodloužení dočasné ochrany. Pokud tak učinili, jejich dočasná ochrana je prodloužena do 30.9.2024 a jestliže se do termínu, který si zvolili během registrace, dostaví na Ministerstvo vnitra pro vyznačení nového vízového štítku, bude jejich dočasná ochrana prodloužena do 31.3.2025.

Těm, kteří se do 15.3.2024 nezaregistrovali, končí dočasná ochrana 31.3.2024 a uplynutím tohoto dne zanikne. Pro zaměstnavatele je v tomto případě důležitá informace, že pokud k tomuto dojde, dochází k zániku volného přístupu na trh práce. A pracovní poměr či dohoda, by měly být k tomuto datu ukončeny. Nicméně, občané Ukrajiny mají i po jejím zániku možnost o ni požádat znovu.

## **2/ KONTROLA DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE**

Často se setkáváme s otázkou, jak postupovat v případě provádění kontroly dočasně práce neschopného zaměstnance v období prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (DPN). V tomto článku si tuto problematiku osvětlíme a odpovíme si na otázky, kdo a za jakých podmínek může kontrolu provádět, jaký je správný postup a jak kontrolu vyhodnotit. Kontrolu DPN zaměstnanců upravuje nejen zákoník práce (ZP, z. 262/2006 Sb.), ale i zákon o nemocenském pojištění (ZNP, z. 187/2006 Sb.).

Zaměstnavatel je oprávněn na základě ustanovení § 192 odst. 6 ZP kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti (DPN) stanovený režim, pokud jde o **povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek**. Zaměstnavatel tak může kontrolovat pouze tyto dvě povinnosti a nic jiného (například dodržování léčebného režimu zaměstnavatelem není přípustné). Povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, jsou-li tyto povoleny, je dána zaměstnanci nejen zákoníkem práce (§ 301a), ale i zákonem o nemocenském pojištění.

Zaměstnavatel tedy nemá právo kontrolovat, co zaměstnanec v době DPN dělá, jestliže se zdržuje v příslušném místě pobytu, v době, kdy nemá povoleny vycházky. Porušením režimu DPN tak není situace, kdy zaměstnanec například pracuje na zahradě, či otevře s válečkem na malování v ruce. Za porušení zaměstnavatel zároveň nemůže považovat, pokud zaměstnanec konzumuje alkohol v restauračním zařízení v době vycházek. V tomto případě zaměstnavatel může pouze informovat ošetřujícího lékaře nebo orgán nemocenského pojištění, kteří mohou kontrolovat celý léčebný režim, protože tyto uvedené činnosti budou velmi pravděpodobně porušení představovat.

## REŽIM DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE

**Režim dočasně práce neschopného zaměstnance** zahrnuje (§ 56 ZNP):

- stanovení individuálního léčebného postupu podle zvláštního právního předpisu
- povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek; místem pobytu dočasně práce neschopného pojištěnce je místo, které pojištěnec sdělil ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti, nebo místo, na které změnil pobyt v souladu se zákonem
- povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby, pokud zdravotní stav pojištěnce a stanovený individuální léčebný postup tyto vycházky nevyklučuje
- provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje Úřad práce České republiky.

Dále je zde (§ 56) také uvedeno, že **změnit místo pobytu** v době DPN, smí pojištěnec pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře. A pokud se tak stane v době prvních 14 kal. dnů DPN, je pojištěnec povinen změnu místa pobytu předem písemně nebo jinak prokazatelně oznámit zaměstnavateli. Dále zde najdeme, že ošetřující lékař **může povolit vycházky** v rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu pacienta, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin. Lékař vymezí konkrétní časový úsek nebo časové úseky těchto vycházek (například od 10 do 12 a odpoledne od 16 do 18). Výjimky jsou povoleny pouze u mimořádně náročných léčení, a to po dohodě lékaře s OSSZ.

## POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE

**Povinnosti DPN zaměstnance** jsou stanoveny v § 64 ZNP, patří k nim mimo jiné povinnost:

- dodržovat režim dočasně práce neschopného pojištěnce
- umožnit příslušnému orgánu nemocenského pojištění a zaměstnavateli kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce a poskytnout nezbytnou součinnost k provedení této kontroly, zejména označit potřebnými údaji místo pobytu tak, aby bylo možné tuto kontrolu provést; při této kontrole je DPN pojištěnec povinen prokázat svou totožnost a předložit rozhodnutí o vzniku DPN
- sdělit ošetřujícímu lékaři při uznání dočasné pracovní neschopnosti místo pobytu, na kterém se bude v době dočasné pracovní neschopnosti zdržovat
- informovat neprodleně zaměstnavatele o rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (karantény), potvrzení o době jejího trvání a rozhodnutí o změně režimu dočasně práce neschopného pojištěnce

- oznámit příslušnému orgánu nemocenského pojištění, popřípadě zaměstnavateli, pokud kontrolu provedl zaměstnavatel, důvody své nepřítomnosti v místě pobytu v době kontroly, a to nejpozději v pracovní den následující po dni této kontroly, popřípadě po dni, kdy se o ní dozvěděl
- informovat neprodleně zaměstnavatele o rozhodnutí o vzniku DPN (karantény) včetně čísla nebo identifikátoru rozhodnutí o DPN, o rozhodnutí o ukončení DPN (karantény), o době jejího trvání a v období prvních 14 kal dnů DPN i o změně místa pobytu nebo doby a rozsahu povolených vycházek
- dostavit se na základě výzvy zaměstnavatele nebo poskytovatele pracovnělékařských služeb do 7 dnů k lékařské prohlídce lékařem, který pro zaměstnavatele zajišťuje pracovnělékařské služby, za účelem posouzení zdravotní způsobilosti vykonávat dosavadní pojištěnou činnost.

Za porušení povinností DPN zaměstnance bude považováno i neoznámení změny místa pobytu v průběhu DPN.

#### OPRÁVNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELE

**Zaměstnavatel je oprávněn** požádat ošetřujícího lékaře o sdělení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat (tedy o místo pobytu v době DPN a rozsah povolených vycházek). Také může požádat o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnavatel je taktéž oprávněn dát příslušnému orgánu nemocenského pojištění podnět ke kontrole důvodnosti trvání DPN a ke kontrole dodržování režimu DPN pojištěnce. Kontrolu dodržování režimu DPN pojištěnce provádí příslušný orgán nemocenského pojištění pověřenými zaměstnanci, a podá-li podnět k provedení této kontroly ošetřující lékař nebo zaměstnavatel, je tento orgán povinen provést kontrolu do 7 dnů od obdržení žádosti a o výsledku kontroly neprodleně žadatele písemně informovat.

#### PRŮBĚH KONTROLY

Zaměstnanec je povinen ze zákona kontrolu umožnit, ale průběh kontroly zákon přímo nespécifikuje. Proto by měl zaměstnavatel mít **vnitřní předpis** na provádění kontrol dočasně práce neschopných zaměstnanců a všichni zaměstnanci by s ním měli být prokazatelně seznámeni. Vnitřní předpis by měl obsahovat postup kontroly, osoby oprávněné za zaměstnavatele kontrolu provádět a sankce, které za porušení režimu DPN hrozí. Vzor vnitřního předpisu je elektronickou přílohou tohoto čísla.

**Kontrolující osobou** může být pověřená osoba zaměstnavatele nebo ÚSSZ, která často kontroly provádí na základě podnětu zaměstnavatele nebo ošetřujícího lékaře. Pověřenou osobou zaměstnavatele může být i jiná fyzická či právnická osoba, kterou zaměstnavatel pověří plnou mocí za účelem provedení kontroly DPN zaměstnance.

Kontrolující osoba není oprávněna vstupovat do bytu, domu, ani za oplocení kolem domu (na zahradu) zaměstnance bez jeho souhlasu a je povinna dbát práv zaměstnance. Stejně tak by kontroly neměly být prováděny v nočních hodinách, kdy se předpokládá, že zaměstnanec spí a odpočívá – kontrola v této době by byla narušením jeho práv. Taktéž nadměrné množství kontrol (třeba i více kontrol v jednom dni) by bylo považováno za porušení práv zaměstnance. Jinými slovy, i DPN zaměstnanec má stále zaručena svá ústavní práva daná Listinou základních práv a svobod, jako jsou nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života, a dále i právo, že

obydlí je nedotknutelné a není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho kdo v něm bydlí.

Je na rozhodnutí zaměstnavatele, zda kontrolu bude provádět jedna osoba či více osob společně. V případě více kontrolujících osob lze pak využít možnosti svědectví o průběhu kontroly, zejména v případech, kdy by zaměstnanec průběh kontroly rozporoval.

Po uplynutí prvních 14 kal. dnů DPN provádí kontroly i ÚSSZ a na rozdíl od zaměstnavatele ÚSSZ provádí kontroly celého režimu DPN, tedy i léčebného režimu.

Pokud kontrola zaměstnance nezastihne, je vhodné kontrolu zopakovat, aby bylo porušení režimu skutečně prokázáno. Taktéž by kontrolující osoba měla zanechat v poštovní schránce oznámení o kontrole a nezastižení zaměstnance s uvedením data a hodiny provedené kontroly a vyzváním zaměstnance, aby se následující pracovní den vyjádřil k důvodu své nepřítomnosti. To z důvodu, že zaměstnanec má povinnost se ke své nepřítomnosti vyjádřit následující pracovní den po kontrole nebo po dni, kdy se o kontrole dozvěděl. Pokud by zaměstnanec nebyl zastižen a následně by tvrdil, že doma byl, ale spal, může si zaměstnavatel vyžádat od ošetřujícího lékaře posouzení, zda užívá léky, které by hluboký spánek mohly zapříčinit.

V případě zjištění porušení povinností zaměstnance je zaměstnavatel povinen vyhotovit o kontrole **písemný záznam** s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu, tj. že nebyl při kontrole zastižen doma, nebo že byl spatřen na jiném místě v době, kdy neměl povolené vycházky. Písemný záznam by měl obsahovat i datum a čas provedené kontroly a podpis kontrolující osoby. **Stejnopis** tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen **doručit zaměstnanci** (do vlastních rukou – tedy osobně nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, doručování se zde řídí § 336 Z P), územní správě sociálního zabezpečení (**ÚSSZ**) příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době DPN a **ošetřujícímu lékaři** zaměstnance.

**V praxi bude situace vypadat například následovně:** zaměstnavatel provede prostřednictvím kontrolující osoby kontrolu přítomnosti zaměstnance v jeho bytě. Zaměstnanec nebude zastižen a kontrolující osoba zanechá v zaměstnancově schránce informaci o proběhlé kontrole a o povinnosti zaměstnance svou nepřítomnost zaměstnavateli vysvětlit následující pracovní den. Zaměstnanec následující den skutečně kontaktuje zaměstnavatele a vysvětlí důvod své nepřítomnosti. Každý případ je nutno posuzovat samostatně a vzhledem k okolnostem, které k němu náležejí. Za porušení režimu nelze považovat nezastižení osamoceného zaměstnance, který nemá povoleny vycházky a jako důvod své nepřítomnosti sdělí, že si byl nakoupit potraviny. Stejně tak pokud zaměstnanec sdělí, že ho např. rozbolel zub tak, že musel navštívit pohotovost (což by byl pravděpodobně schopen i nějakým způsobem prokázat). Zaměstnavatel tedy provede posouzení případu a na základě zjištěných informací provede zhodnocení kontroly, rozhodne o případném postihu a sepíše písemný záznam o provedené kontrole a jejím výsledku. Tento záznam je povinen doručit zaměstnanci (zde lze doporučit osobní předání proti podpisu nebo zaslání do vlastních rukou, jelikož zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že záznam zaměstnanci doručil), dále záznam musí doručit i ÚSSZ a ošetřujícímu lékaři.

Zaměstnavatel po provedení šetření rozhodne o případném postihu zaměstnance. Bez tohoto prošetření a bez vyjádření zaměstnance nelze automaticky přistoupit ke krácení mzdy nebo platu nebo dokonce k výpovědi.

Pokud zaměstnavatel rozhodne o postihu snížením nebo dokonce neposkytnutím mzdy nebo platu, musí se jednat o snížení, které je úměrné míře porušení režimu DPN. Kritéria úměrnosti zákoník práce nestanoví, proto by zaměstnavatel měl ctít zásadu dobrých mravů.

#### SANKCE

Jak je uvedeno výše, porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů DPN své povinnosti ohledně místa pobytu v době DPN a dobu vycházek, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností **náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout** nebo v případě vážného porušení povinností může být zaměstnanci dána pro takové porušení **výpověď dle § 52 písm. h) ZP**. Možnost výpovědi je však až poslední možností a lze k ní přistoupit jen v případě, že porušení povinností bylo zaviněno ze strany zaměstnance a jedná se o porušení „zvlášť hrubým způsobem“. K výpovědi není možné přistoupit po provedení jedné kontroly. Není možné tyto dva postihy kombinovat, lze použít pouze jeden z nich, buď snížení (či neposkytnutí) náhrady mzdy nebo platu nebo výpověď. Pokud jde o kontrolu v období prvních 14 kal. dnů, není důležité, zda kontrolu provedl zaměstnavatel nebo ÚSSZ.

Co lze považovat za **zvlášť hrubé porušení povinností** zaměstnance zákoník práce nedefinuje a zůstává tak na případném rozhodnutí soudu, zda se o hrubé porušení jednalo či nikoli. Soud pak při rozhodování, zda pracovní poměr byl skončen platně či neplatně bude přihlížet k osobě zaměstnance a jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností, k pracovnímu místu, které zastává, k době a k situaci, v níž došlo k porušení režimu, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli nějakou škodu atd. Za hrubé porušení lze například považovat zaměstnancovu jinou výdělečnou činnost nebo rekreaci na horách či u moře v době trvání DPN.

Výpověď musí být zaměstnanci dána nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pokud se jednání zaměstnance stane v průběhu 1 měsíce předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát zaměstnanci výpověď do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku předmětného šetření.

Nelze dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci či zaměstnankyni čerpajícím rodičovskou dovolenou.

Hlavní sankcí za porušení režimu DPN tedy bude **snížení či neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu**. Toto lze provést i zpětně. Tedy pokud bude provedena kontrola například devátý den, může zaměstnavatel po provedení výše uvedeného postupu rozhodnout, že náhrada mzdy nebo platu nebude poskytnuta třeba i od 1. dne DPN nebo od 5. dne.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s postihem, má možnost například poskytnout podnět inspektorátu práce nebo se pokusit uplatnit svůj nárok formou žaloby u soudu.

**V případě kontroly** po prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti, **kteřou provádí ÚSSZ**, a zjištění porušení režimu dočasné práce

neschopného, může být orgánem nemocenského pojištění dočasně odňato či kráceno nemocenské, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu, ne však déle než do skončení dočasné pracovní neschopnosti. Orgán nemocenského pojištění tak nemůže nemocenské krátit zpětně. Oprávnění orgánu nemocenského pojištění krátit nebo odejmout nemocenské zaniká uplynutím 1 roku ode dne, kdy k porušení režimu DPN pojištěnce nebo nesplnění povinnosti součinnosti při kontrole režimu DPN došlo. V případě porušení léčebného režimu, nesdělení ošetřujícímu lékaři místa pobytu, na kterém se bude zdržovat v době DPN, nebo nedostavení se v určeném termínu k lékaři ke kontrole může být takové jednání posouzeno jako přestupek s možností uložení pokuty až do 20 000 Kč.

### ZÁVĚR

Doporučujeme, aby způsob a podmínky kontroly byly rozvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, kde bude upraven průběh kontroly, kde budou uvedeny osoby, které mohou kontrolu za zaměstnavatele provádět, způsob, jakým bude zaměstnanec DPN oznamovat a informovat zaměstnavatele o případných změnách, mohou zde být také vymezeny případy, které se považují za porušení DPN režimu zaměstnance, a stanoveny sankce za toto porušení. Také by zde měly být uvedeny povinnosti DPN zaměstnance, aby bylo prokazatelné, že zaměstnanec je obeznámen se svými právy, ale i povinnostmi.

### 3/ PŘEKÁŽKY V PRÁCI – DAROVÁNÍ KRVE A PLAZMY

Překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu darování krve je upravena zákoníkem páce jako „jiný úkon v obecném zájmu“ v **§ 203 odst. 2 písm. d)** takto: *„k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.“*

**Aferézou** se rozumí postup, při němž je odstraňována určitá složka krve, např. krevní destičky (trombocyty), bílé krvinky nebo krevní plazma, přičemž zbývající složky krve se vrací zpět dárci.

Nejčastěji se setkáme s odběrem krve a krevní plazmy. Zde je třeba rozlišovat mezi krví a krevní plazmou v tom smyslu, že krev je opravdu darována (za její darování neobdrží dárce finanční náhradu), zatímco plazma bývá poskytnuta za úplatu a tím pádem se již nejedná o dárcovství a na takový odběr se ustanovení § 203 nevztahuje, zaměstnanci nenáleží pracovní volno ani náhrada mzdy. Nicméně, zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o neplacené volno nebo si na odběr požádat o čerpání dovolené.

Pojem „**dárce**“ je třeba vnímat jako bezúplatné dárcovství, tedy darování bez nároku na finanční odměnu. Zákon o daních z příjmů (ZDP, z. **586/1992 Sb.**) stanoví v **§ 15 odst. 1**, že za odměnu nelze považovat úhradu prokázaných cestovních nákladů spojených s odběrem krve (což může být například parkovné nebo cestovní

náhrady souvisejících s cestou k odběru a zpět). Z hlediska ZDP se o bezúplatné plnění nebude jednat v případě, že dárci byla poskytnuta finanční úhrada výdajů spojených s odběrem krve nebo jejích složek podle zákona **373/2011 Sb.** o specifických zdravotních službách. Zde se v **§ 32** říká že: „*Za krev odebranou pro výrobu krevních derivátů a pro použití u člověka podle jiných právních předpisů a za její odběr nevzniká osobě, které byla krev odebrána, nárok na finanční ani jinou náhradu, s výjimkou účelně, hospodárně a prokazatelně vynaložených výdajů spojených s odběrem její krve, o které tato osoba požádá, a to celkem do maximální výše 5 % minimální mzdy.*“. Pro rok 2024 se tak jedná o částku až do výše 945 Kč (5 % z 18 900 Kč), vždy jde ale o částku prokazatelně vynaložených nákladů, nelze tedy mluvit o paušální částce ve výši například 900 Kč za odběr plazmy a vydávat jej jako skutečně vynaložené náklady, když odběrové místo poskytuje tuto částku každému, od koho plazmu odebere. Nicméně při uplatnění snížení nezdánitelné části základu daně není tato náhrada slučitelná s bezúplatným dárcovstvím dle ZDP (bude-li tato poskytnuta, nelze snížit základ daně). Byť v ZP není dárcovství nikterak specifikováno, lze předpokládat možnost použít tento postup i na hodnocení překážky v práci a nároku na náhradu mzdy.

Za odměnu se obecně nepovažuje ani poskytnutí drobného občerstvení, které některá zařízení poskytují (rohlík, sušenka, káva, čaj).

Co se týká času, kdy má zaměstnanec podstoupit odběr krve nebo plazmy, platí, stejně jako u všech ostatních překážek z důvodu obecného zájmu (§ 200 ZP), **zaměstnancova povinnost toto činit mimo svojí pracovní dobu**, pokud k tomu má možnost. A stejně tak zaměstnancova povinnost **včas požádat o pracovní volno** (§ 206 ZP; není tedy možné, aby se zaměstnanec ráno před směnou omluvil, že jde darovat krev). Využití pracovní doby by mělo být až krajním případem, kdy nelze daný odběr provést mimo pracovní dobu.

**Počet odběrů je dán přílohou č. 1 k vyhlášce 143/2008 Sb.** o stanovení bližších požadavků pro zajištění jakosti a bezpečnosti lidské krve a jejích složek (vyhláška o lidské krvi) a to následovně:

- **Odběr plné krve** činí cca 450 ml, minimální interval mezi dvěma odběry je 8 týdnů, přičemž celkový počet odběrů v průběhu 12 měsíců je u mužů nejvýše 5 a u žen 4.
- **Odběr plazmy** činí nejvýše 650 ml, s tím, že v jednom týdnu lze odebrat nejvýše 1,5 litru. Celkový objem plazmy v průběhu 12 měsíců je nejvýše 25 litrů. Minimální interval mezi dvěma odběry plazmy je 14 dní.
- **Odběr trombocytů** (krevních destiček) je v průběhu 12 měsíců maximálně 24. Minimální interval mezi dvěma odběry je 48 hodin.
- **Minimální intervaly** mezi:
  - odběrem plazmy a následným odběrem plné krve nebo trombocytů je 48 hodin,
  - plným odběrem krve a odběrem plazmy nebo trombocytů je 4 týdny,
  - odběrem trombocytů a plným odběrem krve nebo odběrem plazmy je 48 hodin.

Krevní plazmu lze na rozdíl od krve darovat v poměrně značném množství, co do počtu odběrů – plazmu lze darovat každých 14 dní, zatímco krev pouze 4x za rok v případě ženy a 5x za rok v případě muže. Odběr krevních destiček může stejně jako u plazmy probíhat také s minimálním intervalem 2 týdny, ale tento odběr se váže k použití pro konkrétního příjemce, tedy dárci je vyzván k odběru cíleně a většinou



s nevelkým časovým předstihem, což je také třeba brát v potaz, když zaměstnanec žádá o volno z tohoto důvodu.

Po odběru krve dochází k nahrazení odebraného objemu krve během několika hodin (co do kvantity, nikoliv však do kvality), plazmatické bílkoviny a krevní destičky se nahradí během několika dnů a červené krvinky během 2-3 týdnů. Proto je odběr krve pro dárce poměrně náročným procesem. Naproti tomu odběr plazmy zatěžuje organismus dárce mnohem méně, jelikož plazma se nahradí během 1-2 dnů. Pokud jde o odběr samotných krevních destiček, ty se také nahradí během 1-2 dnů.

Vrátíme-li se k **počtu odběrů krevní plazmy** dostaneme se k tomu, proč odběry plazmy mohou v některých případech činit zaměstnavateli problémy. Velmi aktivní dárce totiž může darovat plazmu každých 14 dní, což může vést k absenci v práci v délce až 26 dnů (52 týdnů v roce:2). Což je v podstatě 5 týdnů, tedy taková druhá dovolená, což může zaměstnavateli způsobit jisté komplikace. Co se týká náhrady mzdy za dobu darování plazmy je situace poněkud jiná než v případě darování krve. Pojďme se na tuto situaci blíže podívat.

V případě **darování krve**, zaměstnanec-dárce obdrží na transfúzní stanici na vyžádání potvrzení o provedeném bezúplatném odběru, kterým jednak prokáže překážku v práci i bezúplatnost odběru (tedy nárok na náhradu mzdy dle § 203), a druhak jej může použít i do daňového přiznání nebo pro roční zúčtování ke snížení nezdanitelné části základu daně o 3 000 Kč za každý odběr.

Zatímco krev bývá opravdu darována, u plazmy je situace jiná. Tam se z velké části jedná o **prodej plazmy**, nikoli o její darování. Pokud by se jednalo skutečně o darování, obdrží dárce stejné potvrzení jako v případě darování krve. Pokud o darování nejde, je plazma dávana za úhradu, což, jak jsme psali výše, již nenaplnuje podstatu překážky dle § 203 ZP. A v tomto případě by zaměstnanec měl žádat o neplacené nebo náhradní volno či o dovolenou.

Co je společné pro darování krve a plazmy, je fakt, že k odběru by se měl zaměstnanec dostavit mimo svoji pracovní dobu. Což může být problém v případě zaměstnance, který pracuje od pondělí do pátku a odběry jsou prováděny právě v tyto dny. Pokud však zaměstnanec pracuje v nepravidelném rozvržení pracovní doby podle harmonogramu, měl by volit dny odběru na dny svého volna. V tomto případě by mohlo dojít k odběru v pracovní době v případě odběru krevních destiček (zde si zaměstnanec sám nevybírání dobu, kdy se má k odběru dostavit, ale je zván na konkrétní termín).

Pro doplnění uvedme, že v **pokynu GFR D-59** je k odběru krve a jejích složek uvedeno následující: *„Jedním odběrem krve dárce se rozumí odběr krve a jejích složek (např. plazmy, krevních destiček a jiných složek) provedený v jednom dni, a to i v případě odběru více složek krve. Od zdaňovacího období 2015 si mohou dárce krve uplatnit nezdanitelnou část základu daně podle § 15 odst. 1 zákona pouze v případě, že jim nebyly uhrazeny jiné než prokázané cestovní náhrady spojené s odběrem podle § 32 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách.“*

**Závěr:** Pokud tedy situaci kolem odběrů shrneme, musíme konstatovat, že zaměstnanec se má k odběru dostavit mimo svůj rozvrh směn. Pouze pokud to není možné, má možnost požádat o pracovní volno. V případě (bezplatného) **odběru krve** se bude jednat o volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků a možností zotavení se po odběru v délce trvání 24 hodin od nástupu na cestu k odběru. V případě **odběru plazmy** a rovnoměrného rozložení pracovní doby (kdy

zaměstnanec nemá možnost se k odběru dostavit mimo svoji pracovní dobu) bude v případě úplatného odběru poskytnuto pouze pracovní volno bez náhrady mzdy, v případě, že zaměstnanec prokáže bezúplatné darování, tak s náhradou ve výši průměrného výdělku, stejně jako v případě darování krve. V případě úplatného odběru plazmy a nerovnoměrného rozložení pracovní doby má zaměstnanec podstoupit odběr mimo rozvrh svých směn. Pracovní volno totiž náleží jen v případě, že danou činnost není možné vykonat mimo pracovní dobu (toto platí i pro odběr krve).

Co se týká předstihu, se kterým má zaměstnanec žádat o poskytnutí pracovního volna k odběru krve, lze doporučit, aby zaměstnavatel vydal **vnitřní předpis** a v něm specifikoval s jakým předstihem je zaměstnanec povinen o toto pracovní volno požádat – například s předstihem 7 kalendářních dnů. Toto se pak nebude týkat odběru krevních destiček, kdy termín odběru neurčuje zaměstnanec.

Stejně tak je vhodné a lze doporučit stanovení **předepsaného formuláře** pro prokazování odběru krve a jejích složek, v němž odběrové místo uvede všechny potřebné údaje, na základě, kterých bude moci zaměstnavatel vyhodnotit, zda byly splněny podmínky pro překážky v práci dle § 203 ZP.

Co se týká poskytnutí náhrady mzdy v případě úplatného odběru plazmy, lze situaci zhodnotit následujícím způsobem – zákoník práce toto výslovně neupravuje, v zákoně o daních z příjmů je definováno, že pro možnost snížení základu daně se musí jednat o darování. V případě, kdy zákoník práce neposkytuje přesnou odpověď, se podpůrně používá občanský zákoník, kde je dar definován jako bezúplatné darování. Znění zákona, není-li zcela jednoznačné, je třeba vykládat ve znění souvisejících zákonů či paragrafů nebo důvodových zpráv, tak, aby naplňovalo zřejmý účel zákonodárce. Lze tedy dojít k závěru, že v případě úplatného odběru plazmy nevzniká překážka v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 203 ZP, která by zakládala nárok na poskytnutí náhrady odměny ve výši průměrného výdělku, jelikož nedochází k výpadku příjmu z důvodu takové překážky.

**4/ DIS 2023 - PŘEHLED TÉMAT**

<b>TÉMA</b>	<b>DIS č.</b>
Archivace	4
Daně z příjmů	3, 4, 5, 6, 7-8
Daňový domicil	4
Dovolená	9, 10, 11
Důchodové pojištění	4, 10
Exekuce - milostivé léto - daňové a ČSSZ	7-8
Homeoffice	1
Konsolidační balíček	12
Lékařská posudková péče	1, 2
Letní čas	3, 11
Minimální a zaručená mzda	1
Náhradní výživné	12
Novela zákoníku práce	5, 6, 10, 11
NV o výši VVZ a výši koeficientu za rok 2022, redukční hranice	10, 11
Oprava daňového bonusu	11
Otcovská poporodní péče	1
Platební neschopnost zaměstnavatele	5
Platební poměry ve státní sféře a ve veřejných službách	2
Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci	1
Povinný podíl	1
Prodlužování zkušební a výpovědní doby	5
Průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí pro účely ZP	1
Průměrná hrubá roční mzda v ČR za rok 2022	4
Sleva na pojistném - 5%	3, 5
Srážky ze mzdy	1
Stravné, cestovní náhrady, PHM, pracovní cesta	1, 4, 7-8, 12
Valorizace náhrad za ztrátu na výděлку	1, 6, 12
Vyměřovací základ na VZP	10
Vyrovnávací období	11
Zákon o ochraně oznamovatelů	7-8
Zaměstnávání občanů Ukrajiny	3, 4, 6

<b>Dotazy a odpovědi DIS 2023</b>	<b>DIS číslo</b>
Daně - Benefity, dary	6, 11
Daně - RZ	3
Daňové zvýhodnění , nezaopatřené dítě	4, 7-8
Dohoda o srážkách ze mzdy	9
Dostupnost zaměstnance na telefonu i mimo prac. dobu	9
Exekuce, insolvence	5, 11
Jednatel	11
Náhrada mzdy, DPN a podpůrčí doba	4
Odpočinek v týdnu	9
Okamžité zrušení PP zaměstnancem	10
Předčasný důchod	4
Přestávky v práci	9
Příplatky	12
Skončení PP	1, 5
Sleva 5% na SP	4
Smrt zaměstnance	5
Zařazení zaměstnance do platové třídy	9
Zdravotní pojištění	7-8
Zkušební doba - prodlužování	9

**5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**5/2024 Poskytujeme příplatek za odpolední směnu (máme jej uvedený jako benefit v kolektivní smlouvě). Musíme tento příplatek poskytovat i agenturním zaměstnancům?**

Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, viz § 309 ZP. Pokud by byly podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance (případně, pokud tuto skutečnost zjistí sama jinak, tak i bez žádosti), zajistit rovné zacházení. Proto tedy tento příplatek musíte poskytnout i agenturním zaměstnancům.

**6/2024 Náš zaměstnanec se rozvedl a má dvě děti ve střídavé péči. Jak můžeme uplatňovat daňové zvýhodnění na tyto děti?**

Zaměstnanec vám musí doložit soudní rozhodnutí o svěření dětí do střídavé péče a zároveň písemnou dohodu mezi ním a bývalou manželkou o tom, jak budou děti rozděleny v průběhu roku z hlediska daní do společně hospodařící domácnosti jednoho nebo druhého rodiče. I dítě totiž může být členem pouze jedné společně hospodařící domácnosti – viz pokyn GFŘ D-59 k § 38l odst. 3. Z hlediska daní je výhodnější (v případě dvou a více společných dětí), pokud se rodiče dohodnou, že například 01-06 budou obě děti v domácnosti matky a 07-12 obě v domácnosti otce. V „Prohlášení“ budou pak v první polovině roku uvedeny u matky jako první a druhé a u otce nebudou (zde nepatří označení N-neuplatňuje, protože uplatňovat nemůže) a ve druhé polovině roku budou uvedeny v „Prohlášení“ otce jako první a druhé a u matky uvedeny nebudou. V tomto případě budou uplatňovat daňové zvýhodnění ve výši na první a druhé dítě oba, každý po část roku. Vždy je potřeba doložit potvrzení zaměstnavatele druhého z rodičů, že ten zvýhodnění neuplatňuje. Pokud by se rodiče rozhodli uplatňovat každý jedno dítě po celý rok, pak oba budou uplatňovat ve výši na první dítě.

**7/2024 Máme zaměstnance, který je v insolventci, kterou má společně s manželkou. Nyní bychom měli přijmout do pracovního poměru i tuto manželku. Jak budeme postupovat ohledně té insolvence?**

V tomto případě budete postupovat běžným způsobem u každého z manželů samostatně. Pokud nemají děti, tak každému z nich uplatníte základní nezabavitelnou částku na osobu povinného a dále i nezabavitelnou částku na manžela. Odesílat pak budete vypočítané 2/3 ze mzdy každého z nich.

**8/2024 Někteří naši zaměstnanci hojně využívají možnosti čerpat volno na lékaře a z tohoto důvodu zameškávají značné množství hodin. Vede nás to až k názoru, že tento institut zneužívají. Rádi bychom zaměstnance nějak motivovali k tomu, aby více naplnili fond pracovní doby skutečně prací. Můžeme vydat vnitřní směrnici, kde stanovíme motivační složku mzdy tzv. „za chození do práce“?**

Odpověď na tuto otázku není zcela jednoznačná a jednoduchá, pojďme se podívat, co se k tomuto tématu všechno váže. Mzda (není-li dále uvedeno jinak, je mzdou myšlen i plat a odměna z dohody) je zaměstnancům poskytována za vykonanou práci a práci musí zaměstnanec vykonávat osobně. Mzda se poskytuje podle složitosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (viz § 109 ZP). Co si představit pod těmito pojmy dále rozvádí § 110 ZP. Poskytovat mzdu na základě jiných kritérií není tedy přípustné.

Podle těchto kritérií by měly být poskytovány i nenárokové složky mzdy. Postupy zaměstnavatelů, kdy nenárokové složky nejsou nikterak definovány a poskytují se pouze na základě hodnocení například vedoucího pracovníka, nejsou transparentní ani přípustné. Ať se jedná o nárokovou nebo nenárokovou složku mzdy, stále se jedná o odměňování za práci a je třeba ctít pravidla daná zákoníkem práce. Neměly by se tedy objevovat odměny vázané na počet zameškaných hodin nebo naopak hodin odpracovaných – takovéto odměny by mohly být i chápány jako diskriminační. Kupříkladu osamocený rodič s dítětem, pravděpodobně těžko ovlivní nemocnost svého dítěte a na základě takto zameškané doby bude za práci méně odměněn než zaměstnanec, který svůj fond pracovní doby odpracuje. Přestože zaměstnanec-rodič může i přes absence odvádět lepší pracovní výkony než kolega, který neabsentuje.

Taktéž by se dalo říct, že podmiňování odměny za práci počtem odpracovaných hodin je vlastně odměna za neuplatnění zákonného nároku na uplatnění nároku na překážku v práci – což je vlastně v rozporu se zákoníkem práce.

Jak tedy celou situaci dobře uchopit? Předně si připomeňme, že zaměstnanec má povinnost řešit svoje osobní záležitosti mimo pracovní dobu, a to se týká i návštěvy lékaře, pokud to situace umožňuje. Pokud není možné lékaře navštívit mimo pracovní dobu, existuje zde právě institut překážky v práci, který má zaměstnanci zajistit možnost lékařského ošetření či vyšetření. Rozhodně mu ale nedává právo jej zneužívat. Zaměstnavatel vždy může každý konkrétní případ individuálně zhodnotit. A lze jen doporučit, aby se zaměstnanci vždy prokázali propustkou, která bude obsahovat potřebné informace pro posouzení dané překážky.

Chceme-li tedy obohatit systém odměňování, lze jediné doporučit, aby bylo dáno vnitřním předpisem či směnicí (nezapomeňme na projednání s odborovou organizací, pokud v organizaci působí) přesný postup odměňování, tak aby byl jasný a transparentní. Jako kritéria lze zvolit vše, co je definováno v § 110 a § 111. Domníváme se, že lze zohlednit v jistých případech i rozsah čerpaného pracovního volna, respektive množství odpracované doby, bude-li se jednat o nenárokovou složku mzdy. A to na základě toho, že může být předpoklad, že zaměstnanec, který má více absencí, pravděpodobně odpracuje méně a dosáhne menších výsledků (například v obchodním týmu se může stát, že větším množstvím absencí dosáhne nižšího obrátu). I když ani to nemusí být pravda. Jsou zaměstnanci, kteří dokážou za kratší čas odvést větší množství a kvalitní práce, než jiní zaměstnanci za delší čas. Je třeba zdůraznit, že přítomnost či absence nesmí být jediným a ani hlavním kritériem pro přiznání takové odměny. Hlavní kritéria by měla spočívat ve kvalitě odvedené práce a jejím množství, viz §§ 110 a 111. V rozporu se zákonem nebude, pokud při hodnocení těchto kritérií bude přihlédnuto i k odpracované době, ale vždy je třeba hodnotit každý konkrétní případ individuálně, aby nedocházelo k porušování zákona nebo dokonce k diskriminaci zaměstnanců.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

---

**I když problém zmizí, lidé pracující na jeho vyřešení zůstávají.**

---

**Zkratky použité v textu:**

ČSSZ ... Česká správa sociálního zabezpečení  
DPN ... dočasná pracovní neschopnost, dočasně práce neschopný  
GFR ... Generální finanční ředitelství  
NV ... nařízení vlády  
PHM ... pohonné hmoty  
PP ... pracovní poměr  
RZ ... roční zúčtování  
SP ... sociální pojištění  
ÚSSZ ... Územní správa sociálního zabezpečení  
VVZ ... všeobecný vyměřovací základ  
VZP ... veřejné zdravotní pojištění  
ZDP ... zákon o daních z příjmů, z. 586/1992 Sb.  
ZNP ... zákon o nemocenském pojištění, z. 187/2006 Sb.  
ZP ... zákoník práce, z. 262/2006 Sb.

Všechny zákony jsou myšleny ve znění pozdějších předpisů, není-li v textu uvedeno jinak.