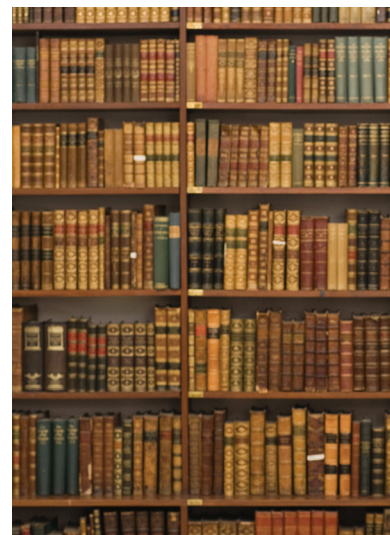


6 práce & mzda

- Pracovní oběd, stravné a stravenka
- Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru
- Výpověď pro porušení „pracovní kázně“ a dovolená





Vážení čtenáři,

s příchodem června se pomalu posouváme ke konci prvního pololetí roku 2013. Spolu s ním se pro všechny osoby starší 35 let přiblížil termín pro rozhodnutí o tom, jak naložit se svým důchodem – tedy zda se

zapojí do II. pilíře důchodového systému uzavřením smlouvy o důchodovém spoření.

V tomto čísle proto přinášíme **rozhovor** se zástupcem Penzijní společnosti České pojišťovny o praktických aspektech uzavření smlouvy o důchodovém spoření a na Mzdové praxi naleznete speciální stránku věnovanou tomuto tématu – www.mzdovapraxe.cz/duchodova-reforma/. A pokud byste potřebovali ještě další informace, může Vám pomoci na **komentář** k zákonu o pojistném na důchodové spoření, který právě vyšel (více na 2. straně obálky).

Dále bych Vás chtěla upozornit na několik témat, která jsou stále diskutována – ať už se to týká stravného a pracovních obědů, vztahu DPP a benefitů, návratu do práce po skončení rodičovské nebo výpovědi dané zaměstnanci z důvodu neformálního „určování“ si nástupu na dovolenou.

V personální oblasti se podíváme zejména na téma komunikace ve firmě. S uvedením řady praktických rad a příkladů Vás tématem provedou Jiří Stýblo a Jitka Tejnorová. V neposlední řadě se můžete těšit na dokončení stanovisek AKV X. k otázkám pracovního práva, ale časopis Vám nabídne i další články a zajímavá témata.

Již 10. června v Praze pořádáme společně s AKV 2. odbornou konferenci k pracovnímu právu. Doufám, že se tam s některými z Vás setkám. S ostatními se budu těšit na shledanou v červenci.

Klára Sýkorová
odpovědná redaktorka

AKTUALITY

2 Pracovněprávní aktuality

JUDr. Nataša Randlová, Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá

7 Daňové aktuality

Ing. Dana Trezziová, Ing. Milena Durišová

TÉMA MĚSÍCE

9 Pracovní oběd, stravné a stravenka

JUDr. Marie Salačová

PRACOVNÍ PRÁVO

12 Odměna z dohody o provedení práce a „benefit“

Ing. Alena Chládková

14 Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené

JUDr. Eva Janečková

18 Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru

JUDr. Lucie Kalašová, LL.M.

17 TERMÍNOVÝ KALENDÁŘ

21 OTÁZKY A ODPOVĚDI

ROZHOVOR

26 Druhého pilíře se není třeba obávat

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

28 „Přerušeni“ pojištění u zaměstnavatele

31 Kdy nelze žádat o snížení zálohy na pojistné?

33 Kdy zaměstnavatel neplatí v roce 2013 pojistné na zdravotní pojištění?

Ing. Antonín Daněk

ZAMĚSTNANOST

36 Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání

JUDr. Jaroslav Stádník, Mgr. Petr Kieler

JUDIKATURA

41 Výpověď pro porušení „pracovní kázně“ a dovolená

43 Druh práce v pracovní smlouvě

JUDr. Petr Bukovjan

PERSONALISTIKA

45 Komunikace – základ úspěchu v práci s lidmi

Ing. PhDr. Jiří Stýblo, CSc.

52 Vedení, tým a jejich úkoly

Jitka Tejnorová

NÁZORY, STANOVISKA

54 Stanoviska AKV k problémům pracovního práva

EVROPSKÁ UNIE A SVĚT

58 Jak se liší daňová politika pro rodiny s dětmi v zemích OECD?

Bc. Petr Gola

Pracovněprávní aktuality

(sledované období: 4. 4. 2013 – 8. 5. 2013)

JUDr. Nataša Randlová/Mgr. Barbora Kudrhalt Suchá
Advokátní kancelář Randl Partners, www.randls.com, člen Ius Laboris
Právnícká firma roku 2012 v kategorii Pracovní právo

Vyhlášené předpisy

Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

Vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem **107/2013 Sb.** dne 30. 4. 2013

Účinnost: **1. 5. 2013**

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně – textilní, oděvní a kožedělný průmysl / / doprava

V dubnu 2013 byla ve Sbírce zákonů vyhlášena dvě nová sdělení MPSV týkající se rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně („KSVS“).

Sdělení vyhlášené pod číslem **85/2013 Sb.** rozšiřuje od **5. dubna 2013** závaznost KSVS na rok 2013 uzavřené mezi organizací zaměstnavatelů – Asociací textilního – oděvního – kožedělného průmyslu a vyšším odborovým orgánem – Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15 (výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků).

Sdělení vyhlášené pod číslem **92/2013 Sb.** rozšiřuje od **10. dubna 2013** závaznost KSVS na léta 2013 až 2016

uzavřené mezi organizací zaměstnavatelů – Svazem dopravy ČR – sekci silniční dopravy a vyšším odborovým orgánem – Odborovým svazem dopravy na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických odvětví CZ-NACE 49.39, 49.41 a 52.29 (ostatní pozemní osobní doprava, silniční nákladní doprava, ostatní vedlejší činnosti v dopravě).

V této souvislosti opět upozorňujeme, že rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je třeba věnovat dostatečnou pozornost. Všeobecně závazné KSVS jsou uveřejňovány na stránkách MPSV (na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/3856>).

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o rozhodné částce pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Vyhlášeno ve Sbírce zákonů pod číslem **88/2013 Sb.** dne 10. 4. 2013

Účinnost: **10. 4. 2013**

Ministerstvo práce a sociálních věcí nově vyhlásilo rozhodnou částku podle § 5 odst. 2 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Celková výše mzdových nároků vyplacených Úřadem práce ČR jednomu zaměstnanci za kalendářní měsíc podle tohoto zákona nesmí překročit 1,5násobek rozhodné částky. Rozhodná částka od 1. 5. 2013 do 30. 4. 2014 činí **25 101 Kč** (v předcházejícím období činila 24 319 Kč).

Přehled stavu projednávaných předpisů

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Sněmovní tisk: 876

Stav projednávání: Poslanecká sněmovna – vráceno Senátem

Předpokládaná účinnost: 1. dnem 2. kalendářního měsíce po vyhlášení

Jak jsme informovali v posledních Pracovněprávních aktualitách, k původnímu senátnímu návrhu na rozšíření výjimek z limitů pracovních poměrů na dobu určitou bylo v Poslanecké sněmovně přidáno zkrácení nepřetržitého odpočinku zaměstnanců mezi dvěma směnami ze 12 na 11 hodin. Senát však návrh vrátil Poslanecké sněmovně s pozměňovacím návrhem, dle kterého by se zkrácení odpočinku nemělo dotknout zaměstnanců mladších 18 let. Pokud tedy bude přijat návrh v upraveném znění, bude se na zaměstnance mladší než 18 let i nadále vztahovat minimálně 12hodinový odpočinek mezi směnami, pro ostatní zaměstnance se však odpočinek zkrátí na 11 hodin.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Sněmovní tisk: 618

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2013

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Sněmovní tisk: 875

Stav projednávání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. dnem kalendářního měsíce po vyhlášení

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Sněmovní tisk: 887

Stav projednávání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 8. 2013

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (slovenské důchody)

Sněmovní tisk: 905

Stav projednávání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. dnem 3. kalendářního měsíce po vyhlášení

Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva hmotného

Sněmovní tisk: 930

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2014

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 458/2011 Sb., o změně některých zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů

Sněmovní tisk: 677

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 1. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2013

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Sněmovní tisk: 766

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 1. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2013

Senátní návrh zákona, kterým se zrušuje karta sociálních systémů

Sněmovní tisk: 913

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 1. čtení

Předpokládaná účinnost: dnem vyhlášení

Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí v souvislosti s přijetím zákona o kontrole

Stav projednávání: vláda

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2014 s výjimkami

Návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Stav projednávání: vláda

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2014

Návrh novely nařízení vlády č. 587/2006 Sb., kterým se stanoví podrobnější úprava vzájemného převodu důchodových práv ve vztahu k důchodovému systému Evropských společenství

Stav projednání: vláda

Návrh věcného záměru nové právní úpravy vstupu a pobytu cizinců na území České republiky, volného pohybu občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků a ochrany státních hranic

Stav projednání: vláda – schváleno

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2015

Návrh věcného záměru legislativního řešení whistleblowingu a ochrany oznamovatelů

Stav projednání: vláda – schváleno

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2014

Věcný záměr zákona o stávce a výluce

Stav projednání: připomínkové řízení ukončeno

Předpokládaná účinnost: 1. 7. 2013

Neschválené předpisy

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, a další související zákony, ve vztahu ke kartě sociálních systémů

Stav projednání: vláda – odmítnuto

Nové projednávané předpisy

Návrh zákona o zvláštních řízeních soudních

Sněmovní tisk: 931

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – 2. čtení

Předpokládaná účinnost: 1. 1. 2014

Návrh zákona o zvláštních řízeních soudních byl připraven v návaznosti na rekodifikaci soukromého práva v ČR a zavedení nových nebo modifikovaných institutů zákonem č. 89/2012 Sb., tj. novým občanským zákoníkem. Tyto změny vyžadují harmonizaci předpisů upravujících řízení před civilními soudy, aby tak procesní úprava postačovala k ochraně práv, která mohou na podkladě nové soukromoprávní úpravy vzniknout.

Z hlediska pracovního práva návrh zákona upravuje řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců a voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z věcného hlediska mají zůstat zachována současná pravidla řízení, dojde pouze k přesunu právní úpravy z občanského soudního řádu do nového zvláštního zákona.

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů

Stav projednání: připomínkové řízení

Předpokládaná účinnost: 1. dnem kalendářního měsíce po vyhlášení

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo a do připomínkového řízení rozeslalo novelu několika zákonů, jejímž účelem má být další snižování administrativní zátěže zaměstnavatelů, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a úprava kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti.

Administrativní zátěž, doklady na pracovišti a sankce

Snižování administrativní zátěže zaměstnavatelů má spočívat jednak ve zrušení povinnosti předkládat Úřadu

práce ČR pro účely poskytnutí příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti potvrzení, že nemají nedoplatky na daních, pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Dle novely si Úřad práce tyto informace zjistí sám, a to se souhlasem zaměstnavatele a zproštěním příslušných úřadů mlčenlivosti.

Velmi podstatná je dále navrhovaná úprava problematické povinnosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Tato povinnost se nově bude vztahovat pouze na zaměstnavatele, nikoli již na zaměstnance. Její splnění se nebude vyžadovat, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit OSSZ den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění podle zákona o nemocenském pojištění (pro zaměstnance na dohodu o provedení práce nekryté nemocenským pojištěním tedy budou doklady na pracovišti nutné i nadále). Údaje potřebné k ověření této skutečnosti si bude inspekce práce moci sama zjistit dálkovým přístupem u ČSSZ a z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Za nesplnění povinnosti bude nově možné uložit sankci podle zákona o zaměstnanosti do výše 500 000 Kč.

Upraveny budou v této souvislosti i sankce za umožnění výkonu nelegální práce – kritizovaná dolní hranice má být novelou snížena z 250 000 Kč na 150 000 Kč, horní hranice má zůstat zachována na 10 000 000 Kč.

Součástí novely je dále návrh změny zákona o inspekci práce, která má zavést novou skutkovou podstatu přestupku a správního deliktu spočívajícího v překročení rozsahu práce na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce povoleného zákoníkem práce. Za porušení této povinnosti by tak inspekce práce mohla nově uložit až dvoumilionovou sankci.

Další oblastí, ve které má dojít ke změně ve prospěch zaměstnavatelů, je výklad zákona o zaměstnanosti zakazující vysílat cizince ze třetích zemí pracující v ČR na pracovní cesty mimo místo výkonu práce uvedené v pracovním povolení. Novela tento zákaz zmírňuje, když výslovně

povoluje vysílání na pracovní cesty alespoň u cizinců, kteří jsou držiteli modré karty nebo zelené karty typu A.

Zaměstnávání zdravotně postižených osob a agentury práce

Pokud jde o zaměstnávání osob zdravotně postižených („OZP“), novela má znovu zavést kategorii osob zdravotně znevýhodněných, která byla předchozí novelou zákona o zaměstnanosti zrušena. Zaměstnavatelé by tak mohli získat příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných na chráněném pracovním místě, a to do výše až 4 000 Kč měsíčně. Dále by si zaměstnavatelé do plnění povinného podílu OZP mohli opět započítávat nejen zaměstnance uznané invalidními v 1. až 3. stupni, ale i osoby, které byly pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dle posudku OSSZ uznány za zdravotně znevýhodněné.

Zároveň by však mělo dojít k podstatnému zpřísnění z hlediska plnění povinného podílu OZP odebráním výrobků a služeb – nově by nestačilo, že dodavatel zaměstnává 50 % OZP, ale musel by je zaměstnávat na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Navíc má být snížen limit pro hodnotu dodávaných výrobků a služeb na jednu dodavatelem zaměstnanou OZP za rok, a to z 36násobku na 21násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Novela má dále odstranit i nesmyslnou úpravu týkající se agentur práce, které musí plnit povinný podíl OZP i ve vztahu ke svým dočasně přidělovaným zaměstnancům, přestože na základě předchozí novely zákona o zaměstnanosti nesmí OZP dočasně přidělovat k uživatelům. Nově by se u agentur práce dočasně přidělení zaměstnanci do celkového počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu OZP nezapočítávali. Další změnou u agenturním zaměstnávání má být úprava podmínek pro sdílené zprostředkování zaměstnání (spolupráce agentur práce s Úřadem práce ČR při zajišťování zaměstnání pro nezaměstnané) za účelem zvýšení motivace agentur práce ke spolupráci.

ČSSZ

Počet pracovních neschopností se meziročně zvýšil o 21 %, lidé však stonali kratší dobu

ČSSZ na svých webových stránkách publikovala statistiku dočasných pracovních neschopností ke dni 31. 3. 2013. Ze statistiky vyplývá zvýšení počtu dočasných pracovních neschopností oproti stejnému období loňského roku o více než 75 000 případů. Zároveň se v 1. čtvrtletí

roku 2013 zvýšil i počet prostonaných dnů. Naopak průměrná doba trvání jednoho případu se zkrátila, a to zhruba o 6 dnů, takže ke konci března 2013 činila 37,66 dne.

Celý text tiskové zprávy naleznete na stránkách ČSSZ v rubrice Tiskové zprávy (www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/).

Inspekce práce

Elektronické podání podnětů a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za 1. čtvrtletí 2013

Státní úřad inspekce práce v tiskové zprávě informoval, že od března 2013 mohou občané v případě podezření na porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem podávat podněty i elektronicky prostřednictvím webových stránek www.suip.cz. Jde o reakci na vzrůstající počet podnětů orgánům inspekce práce, jejichž největší množství se týká úseku odměňování, pracovního pomě-

ru a dohod konaných mimo pracovní poměr a nelegální práce občanů ČR.

Za 1. čtvrtletí roku 2013 dále dle tiskové zprávy Státní úřad inspekce práce provedl 15 232 kontrol. V rámci mimořádné kontrolní akce se inspektoři zaměřili na kontrolu lyžařských areálů, kde byly především zjištěny nedostatky v podobě nelegálního zaměstnávání.

Celý text novinky naleznete na stránkách SUIP v rubrice Novinky (<http://www.suip.cz/novinky-suip/>).

Evropská unie

Evropská komise připravila návrh ke zlepšení aplikace práva pracovníků na volný pohyb

Evropská komise se zabývá návrhem, jak zefektivnit aplikaci současné legislativy v oblasti práva občanů EU na práci v ostatních členských státech a tím zajistit právo pracovníků na volný pohyb. Podle návrhu by mělo být dosaženo snadnější realizace práva pracovníků na volný pohyb například:

- vytvořením kontaktních míst v jednotlivých členských státech poskytujících informace přicházejícím pracovníkům,
- umožněním zaměstnaneckým organizacím zahájit administrativní nebo soudní řízení na podnět jednotlivých pracovníků, nebo

- poskytnutím náležitých prostředků nápravy na národní úrovni.

Impulem tohoto návrhu bylo nedostatečné využívání svobody pohybu pracovníků, které je zapříčiněno, jak vyplynulo z průzkumu Evropské komise, především nedostatečnou informovaností jak na straně pracovníků, tak zaměstnavatelů.

Celý text zprávy je k dispozici na stránkách Generálního ředitelství Komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování v rubrice Aktuality (<http://ec.europa.eu/social/>).

Projednávané mezinárodní smlouvy

Smlouva o sociálním zabezpečení mezi ČR a Indickou republikou

Sněmovní tisk: 72

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – schváleno

Senát – souhlas s ratifikací

Úmluva MOP č. 189 o pracovnících v cizí domácnosti

Sněmovní tisk: 708

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – bere na vědomí

Senát – bere na vědomí

Smlouva o sociálním zabezpečení mezi ČR a Ruskou federací

Sněmovní tisk: 567

Stav projednání: Poslanecká sněmovna – schváleno

Senát – souhlas s ratifikací

TISKOVÁ OPRAVA

V článku **Vyhláška o pracovnělékařských službách – poznámky, problémy a souvislosti** (Práce a mzda 5/2013) je na s. 25 v levém sloupci, 3. odstavci uveden příklad zaměstnance vykonávajícího práci zařazenou v kategorii 2.

V příkladu je nesprávně uvedeno, že periodická prohlídka tohoto zaměstnance je jednou za 4 roky – je tomu však **jednou za 5 let**, a jde-li o zaměstnance pracujícího v noci, bude 4x (nikoliv 3x) mezi těmito periodickými prohlídkami vyslán jen na prohlídku k práci v noci. Za nesprávnost se čtenářům omlouváme.

Daňové aktuality

Ing. Dana Trezziová/Ing. Milena Ďurišová
BDO Tax s. r. o., www.bdo.cz

Důležité informace ČSSZ k podání „Přehledu o příjmech a výdajích osob samostatně výdělečně činných za rok 2012“

Dne 24. dubna 2013 zveřejnila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) na svých webových stránkách další informace týkající se „Přehledu o příjmech a výdajích“ (Přehled). I když podobné informace již ČSSZ na svých webových stránkách zveřejnila zhruba před měsícem, na tyto informace se rozhodla upozornit ještě jednou, aby každá osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) podala svůj Přehled včas.

Všichni podnikatelé, kteří svoji činnost v roce 2012 vykonávali, měli povinnost podat Přehled nejpozději do 2. května 2013. To platí i v případě, že v roce 2012 OSVČ svoji činnost přerušila nebo ukončila.

Povinnost podat Přehled do 2. května 2013 neměla pouze ta část podnikatelů, kterým daňové přiznání připravuje daňový poradce. Tyto OSVČ proto ČSSZ vyzývá, aby své Přehledy podaly včas, a to do 1. srpna 2013.

Další skupinou jsou OSVČ, které daňová přiznání podat nemusí. Tyto OSVČ podávají Přehled do 31. července 2013.

ČSSZ upozorňuje i na povinnost uhradit doplatek na pojistném. Úhradu doplatku je OSVČ povinna provést do osmi dnů od podání Přehledu.

Ručení za nezaplacenou daň z přidané hodnoty – odklad ručení u plateb na nezveřejněné bankovní účty

Generální finanční ředitelství (GFR) vydalo na svých webových stránkách informaci týkající se uplatňování ručení za nezaplacenou daň z přidané hodnoty dle ustanovení § 109 odst. 2 písm. c) zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty (ZDPH).

Podle § 109 odst. 2 písm. c) ZDPH ručí příjemce zdanitelného plnění za nezaplacenou daň z tohoto plnění, pokud je úplata poskytnuta zcela nebo zčásti bezhotovostním převodem na jiný účet než účet poskytovatele

zdanitelného plnění, který je správcem daně zveřejněn způsobem umožňujícím dálkový přístup. V souladu s čl. II odst. 10 přechodných ustanovení k zákonu č. 502/2012 Sb. mělo být ručení v tomto případě uplatněno s účinností od 1. dubna 2013.

GFR ve své informaci uvádí, že z důvodu náročnosti zavedení opatření s tímto ručením spojených na straně podnikatelské veřejnosti **nebudou správci daně do 30. září 2013 vyzývat** podle § 171 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, **k úhradě nedoplatku** ručitele, u kterého vznikne ručení podle předmětného ustanovení.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že institut ručení za nezaplacenou daň z přidané hodnoty při platbách na jiné bankovní účty, než ty, které jsou zveřejněny správcem, bude v praxi uplatňován až od 1. října 2013.

Toto se netýká úplat za zdanitelná plnění, která jsou poskytnuta zcela nebo zčásti bezhotovostním převodem na účet vedený poskytovatelem platebních služeb mimo tuzemsko. V těchto případech je uplatňováno ručení za nezaplacenou daň v souladu s § 109 odst. 2 písm. b) ZDPH, a to vždy, bez ohledu na případné zveřejnění bankovního účtu.

Poslanecká Sněmovna projednává balíček daňových zákonů

Dne 15. května 2013 byl Poslaneckou sněmovnou v prvním čtení schválen vládní návrh změny zákona v souvislosti s rekodifikací soukromého hmotného práva. Dalším krokem bude jeho projednání rozpočtovým výborem ve zkrácené lhůtě a jeho postoupení Poslanecké Sněmovně do druhého čtení. Předpokládáné nabytí účinnosti zákona je odvozeno od nabytí účinnosti rekodifikace soukromého práva hmotného, tedy od 1. ledna 2014. Tento **balíček noveluje celou řadu daňových zákonů**, a to zejména zákon o dani z příjmů, zákon o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů, daňový řád, zákon o dani silniční, zákon o dani z nemovitostí, zákon o dani z přidané hodnoty, zákon o spotřebních daních, zákon o povinném značení lihu a zákon o stabilizaci veřejného rozpočtu – energetické daně.

Návrh zákona obsahuje zejména terminologické změny související s rekodifikací soukromého hmotného práva. Nicméně, **návrh zákona nově upravuje z oblasti daně z příjmů:**

- osvobození podílů na zisku a obdobných příjmů pro příjemce fyzické i právnické osoby, přičemž toto osvobození nelze uplatnit na příjem plynoucí od poplatníka, který ve státě, ve kterém je daňovým rezidentem, nepodléhá obdobné dani z příjmů právnických osob nebo takovéto dani podléhá, ale její sazba je nižší než 5 %,
- sjednocení časového testu pro osvobození příjmů z prodeje cenných papírů z 6 měsíců/5 let na 3 roky. Časový test pro osvobození příjmů z převodu obchodních podílů nadále zůstává 5 let,
- od daně jsou dále osvobozeny příjmy z prodeje cenných papírů, pokud jejich úhrn u jednoho poplatníka (fyzické osoby) nepřesáhne ve zdaňovacím období částku 100 000 Kč,
- zjednodušení tvorby opravných položek k pohledávkám,
- problematiku zdanění a definice investičních fondů. I nadále zůstává zachována nyní platná sazba daně pro základní investiční fond, která činí 5 % ze základu daně sníženého o položky odčitatelné od základu daně. Základním investičním fondem by však dle aktuálního znění návrhu zákona měl být:
 - investiční fond, tak jak ho definuje zákon o investičních společnostech a investičních fondech,
 - podfond akciové společnosti s proměnným základním kapitálem,
 - zahraniční investiční fond srovnatelný s investičním fondem dle zákona o investičních společnostech a investičních fondech za podmínek blíže specifikovaných,
 - současný 5% daňový režim FKI by tedy měl být i po této novele zachován, přičemž akcionáři budou moci uplatnit osvobození podílů na zisku podle prvního bodu,
- zvýšená podpora výzkumu a vývoje rozšířením o odpočet od základu daně také v případě pořízení výsledků výzkumu a vývoje od výzkumných organizací a meziročního přírůstku,
- zvýšení limitu pro osvobození příležitostných příjmů od daně z příjmů z 20 000 Kč na 30 000 Kč,
- zvýšení limitu uplatnění srážkové daně (15 %) u příjmů plynoucích z dohody o provedení práce ze sou-

časných 5 000 Kč na 10 000 Kč, pokud zároveň poplatník nepodepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků,

- zvýšení limitu pro uplatnění odpočtu poskytnutých darů na veřejně prospěšné účely u fyzických osob ze současných 10 % na 15 %,
- integraci daně dědické a daně darovací do zákona o dani z příjmů, přičemž zůstávají zachovány stávající podmínky pro osvobození od daně dědické i darovací,
- novou definici finančního leasingu.

Vláda dne 17. dubna 2013 také **schválila návrh zákona o dani z nabytí nemovitých věcí**. V souvislosti s přijetím tohoto zákona dojde ke zrušení zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů, a daň z převodu nemovitostí bude upravena jako daň z nabytí nemovitých věcí samostatně, novým zákonem. Účinnost zákona o dani z nabytí nemovitých věcí je stanovena na **1. ledna 2014**.

Tento zákon reaguje na nové vymezení nemovitých věcí v občanském zákoníku prostřednictvím vymezení předmětu daně a zavádí zdanění vkladů nemovitostí do společností. Přináší také zásadní změnu v osobě poplatníka této daně, jímž má být nabyvatel vlastnického práva k nemovité věci. Rekodifikace soukromého práva zavádí kromě terminologických změn také změny věcné, jedná se zejména o:

- svěřenecký fond – nový právní institut, který je entitou bez právní subjektivity,
- nové vymezení pojmu nemovitá věc – např. stavba se stává součástí pozemku, zavedení institutu práva stavby atd.,
- věc v právním smyslu – současné vymezení věci se mění,
- zrušení rozlišení běžného a vkladového účtu – současné daňové právo dává těmto smluvním typům odlišný daňový režim,
- kmenový list u společnosti s ručením omezeným – podíl ve společnosti s ručením omezeným může být nově vyjádřen cenným papírem,
- zaknihované cenné papíry – reakce na nové rozlišování mezi cennými papíry a zaknihovanými cennými papíry,
- statut veřejné prospěšnosti.



Pracovní oběd, stravné a stravenka

V poslední době se začínají stále častěji objevovat dotazy týkající se vztahu zaměstnavatelem zaplaceného pracovního oběda zaměstnanci a současně také poskytnutí stravenky tomuto zaměstnanci zaměstnavatelem v tentýž den.



JUDr. Marie Salačová

Bývalá pracovnice Ministerstva financí a Ministerstva práce a sociálních věcí. Odbornice na problematiku cestovních náhrad, pracovní doby a daní z příjmů.

Pro lepší pochopení uvádím jeden z mnohých dotazů: „Jsme organizační složka státu. Když jde zaměstnanec úřadu v pracovní době na pracovní oběd a má odpracované tři hodiny, má nárok na stravenku? Je rozdíl mezi zaměstnancem a vedoucím zaměstnancem? Pravidelné pracoviště je Praha.“

V této souvislosti tedy fakticky vyvstává **otázka skutečného vztahu mezi poskytováním závodního stravování, poskytováním stravného při pracovních cestách zaměstnanců a hodnotou stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění** zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, přesněji řečeno, zda zaměstnanci mohou dostávat ze strany zaměstnavatele tato plnění i souběžně, nebo zda poskytnutí jednoho vylučuje automaticky druhé.

Závodní stravování

Nejprve se zastavíme u **poskytování stravek**, které představuje určitou formu závodního stravování. Nutno podotknout, že zabezpečování závodního stravování zaměstnavatelem je od 1. 10. 1994 pouze fakultativní činností ze strany zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům. To bylo způsobeno novelou č. 74/1994 Sb. ke starému zrušenému zákoníku práce z roku 1965, která právě z jeho § 140 odst. 1 vypustila povinnost pro zaměstnavatele zabezpečovat závodní stravování a ponechala tam pouze možnost. Tím se z obligatorního plnění stalo pouze fakultativní, a toto znění bylo doslova převzaté do § 236 odst. 1 současného zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Z uvedeného tedy vyplývá, že **na stravenku zaměstnanci nevzniká nárok**, ale zaměstnavatel ji může svým zaměstnancům přiznat, pokud splní podmínky stanovené zvláštními právními předpisy upravujícími financování závodního stravování.

Základní platnou právní úpravu závodního stravování stanoví zákoník práce, a to ve svém ustanovení § 236. Zde je v odstavci 1 přesně a jednoznačně stanoveno, že „zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směších stravování“ s tím, že „tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu“. Dále je v odstavci 2 stanoveno, že „bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování“ s tím, že „zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnanců zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy“. Poslední odstavec 3 dává možnost k rozšíření poskytování stravování, neboť stanoví, že „bylo-li dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno a) bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, b) zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené

a c) zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti“.

Příspěvkové organizace a organizační složky státu

V této souvislosti je však třeba upozornit na to, že právní situace je poněkud složitější. Jedná se o to, že **financování závodního stravování v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky** je upraveno vyhláškou Ministerstva financí č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky (účinnost nabyla dnem 1. 3. 2005), ve znění vyhlášek č. 94/2006 Sb. a č. 17/2008 Sb. Tato vyhláška byla vydána na základě ustanovení § 33b zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, a představuje zvláštní právní předpis na tomto úseku. **Obdobná situace platí pro organizační složky státu a státní příspěvkové organizace**, protože pro tyto platí vyhláška Ministerstva financí č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích (účinnost nabyla dnem 1. 1. 2002), ve znění vyhlášek č. 99/2006 Sb. a č. 354/2007 Sb. Tato vyhláška byla vydána na základě § 69 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech, a představuje také další zvláštní právní předpis na tomto úseku.

Podle stanoviska Ministerstva financí **příspěvkové organizace a organizační složky státu nemohou poskytovat cenově zvýhodněné stravování zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené ani po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti**, nemohou to tedy sjednat v kolektivní smlouvě ani to nemohou zapracovat do vnitřního předpisu, protože takové řešení by bylo v rozporu se zákonem č. 250/2000 Sb. a zákonem č. 218/2000 Sb. Z toho pak tedy prakticky vyplývá, že cenově zvýhodněné stravování zaměstnancům po dobu jejich čerpání dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (nejčastěji formou stravenky), mohou poskytovat pouze zaměstnavatelé v podnikatelské sféře při splnění jinak stanovených podmínek, tj. podmínek zákoníku práce. **A závodní stravování pro podnikatelskou sféru** upravuje pouze ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Obce a kraje

Právní úprava ustanovení § 236 zákoníku práce je obecnou právní úpravou a vztahuje se jak na zaměstnavatele –

právní osoby, tak zaměstnavatele – fyzické osoby (před novelou v roce 1994 byla zaměstnavateli stanovena povinnost zabezpečovat stravování, která však byla právě v uvedeném roce nahrazena pouze „umožněním“ stravování a touto změnou došlo fakticky ke sjednocení úpravy pro všechny zaměstnavatele – právníké i fyzické osoby).

Skutečnost, že pro územní samosprávné celky, dále jen obce a kraje, platí pouze ustanovení § 236 zákoníku práce, prakticky znamená, že tyto **mohou v kolektivní smlouvě sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanovit podmínky, za kterých budou zajišťovat stravování zaměstnancům během stanovené směny**. Obce a kraje si tedy samy rozhodují o tom, kolik budou přispívat na jedno hlavní jídlo zaměstnancům z rozpočtu obce či kraje, kolik budou poskytovat ze sociálního fondu (který tvoří jako obdobu FKSP podle ustanovení § 5 zákona č. 250/2000 Sb.) a kolik bude hradit sám zaměstnanec.

Z uvedeného zákona o rozpočtových pravidlech současně vyplývá, že obce a kraje nemohou dávat příspěvky na stravování z rozpočtu a ze sociálního fondu starostovi a místostarostovi, kteří jsou zaměstnavatelem uvolnění k výkonu funkce, protože nejsou zaměstnanci obce a kraje (zůstávají v pracovním poměru u zaměstnavatele, který je pouze uvolnil k výkonu funkce). Jinak nejčastěji obce a kraje respektují jako obdobu stejný režim, který vyplývá ze zákona o daních z příjmů pro podnikatelskou sféru a v současné době i pro organizační složky státu a příspěvkové organizace, tj. hradí z rozpočtových výdajů maximálně 55 % ceny jednoho jídla.

Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře

Jako zvláštní právní předpis upravující financování závodního stravování v podnikatelské sféře slouží ustanovení **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů**. Zde je přesně stanoveno, že za výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem a zvláštními předpisy, také mimo jiných, „výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin“ (tj. do výše horního limitu platného pro zaměstnance v rozpočtové sféře podle § 176 odst. 1 zákoníku práce – v letošním kalendářním roce 2013 do výše 79 Kč) s tím,

že „příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny“. Současně je stanoveno, že „příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu (§ 88 odst. 4 zákoníku práce), bude delší než 11 hodin“.

Dále je stanoveno, že předmětný příspěvek „nelze uplatnit na stravování zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (zákoníku práce). Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečené ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů“. Pro posouzení doby trvání pracovní směny je **rozhodná délka pracovní směny stanovená zaměstnavatelem konkrétnímu zaměstnanci v pravidelném rozpisu směn** v souladu se zákoníkem práce.

Stravné

Z platné právní úpravy, konkrétně příslušných ustanovení sedmé části zákoníku práce, vyplývá, že pokud bylo zaměstnanci v průběhu pracovní cesty (tuzemské i zahraniční) poskytnuto bezplatné jídlo (nezáleží na tom kým, zda přímo zaměstnavatelem nebo jiným subjektem), je zaměstnavatel povinen snížit zaměstnanci za každé bezplatně poskytnuté jídlo stravné o procenta stanovená přímo v zákoníku práce, a to pro rozpočtovou sféru, pokud nechce zaměstnanci žádnou částku přidaňovat a sám zpojistňovat [viz § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů a právní předpisy upravující pro zaměstnavatele povinné odvody za zaměstnance].

Z dosud uvedeného tedy prakticky vyplývá jednak, že **vztah stravného a bezplatně poskytovaného jídla zaměstnanci při pracovní cestě je zákonně řešen a současně také vztah stravného a stravenky.**

Hodnota stravování jako nepeněžní plnění

Jako poslední zbývá vysvětlit vztah poskytnutí hodnoty stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti a stravenky. **Tento vztah však řešen v platné právní úpravě není.** Prakticky se jedná např. o situaci, kdy zaměstnanec pozve obchodního partnera na pracovní oběd v místě výkonu práce uvedeném v jeho pracovní smlouvě (kdy zmíněným místem výkonu práce je obec, např. Praha). Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům při splnění stanovených podmínek stravenky jako formu závodního stravování. Zaměstnanec pozval obchodního partnera na pracovní oběd v Praze do hotelu, přičemž Praha je také jeho místem výkonu práce a pravidelným pracovištěm. Zaměstnanec na úhradu obědů dostal finanční prostředky a zaměstnavateli předložil doklad o zaplacení. Současně zaměstnanec splnil podmínky pro poskytnutí stravenky a také stravenku za tuto směnu či kalendářní den obdržel.

Hodnotu obědu má zaměstnanec osvobozenou od daně z příjmů fyzických osob podle § 6 odst. 9 písm. b) shora citovaného zákona o daních z příjmů. Podle platné právní úpravy **náleží zaměstnanci při splnění stanovených podmínek obojí, tj. jak bezplatně poskytnutý oběd na pracovišti, tak stravenka.** Pro zaměstnavatele platí stále § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů, neboť se jedná o příspěvek na stravování.

Citované právní předpisy

(předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů)

- starý zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb.
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla)
- zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- vyhláška č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích
- vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky

Všechny články z časopisu archivujeme za Vás!

Články z minulých čísel v elektronické podobě máte k dispozici na www.mzdovapraxe.cz/archiv/casopisy-portalu.

www.mzdovapraxe.cz

Odměna z dohody o provedení práce a „benefit“

Otázky z praxe

Na jednom z posledních seminářů jsem dostala zajímavý dotaz, kolem kterého se strhla živá diskuze. Týkal se peněžitých „přilepšení“, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům na základě principu „co není zakázáno, je dovoleno“, a to i zaměstnancům na dohody o provedení práce.



Ing. Alena Chládková

Ředitelka vzdělávací agentury.
Lektorka a poradkyně pro personální oblast a odměňování, mzdová auditorka.

Otázka položená na semináři se týkala nejen oblasti zákoníku práce, ale i předpisů z oblasti sociálního a zdravotního pojištění, takže jsem ji konzultovala s příslušnými odborníky.

Dotaz z praxe

Dovoluji si Vám zaslat dotaz, který jsme diskutovali společně na semináři **ohledně odměny z dohody o provedení práce v návaznosti na další vyplacenou složku, kterou je příspěvek na dopravu.** Tato se u nás vyplácí **podle vnitřního předpisu**, kde je to upraveno takto:

„Příspěvek na dopravu“

Zaměstnancům je měsíčně k jejich mzdě poskytován **příspěvek na dopravu**, a to dle místa trvalého bydliště nebo místa, ze kterého zaměstnanec uveďte, že na adresu zaměstnavatele dojíždí. Z této složky jsou odváděny všechny odvody dle platných předpisů. Výše příspěvku je aktualizována jedenkrát ročně k lednu, a to dle oficiálně uváděných tarifů veřejných přepravních. Příspěvek na dopravu je poskytován dle počtu odpracovaných dní.

Příspěvek na dopravu je poskytován i zaměstnancům na dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce.“

Otázka zní:

1. Bere se příspěvek na dopravu u zaměstnanců v pracovním poměru jako **složka**

mzdy a u dohodářů jako část odměny? Vyplácíme ho a zdaňujeme společně se mzdou a uvádí se na výplatním lístku.

2. Činí-li **odměna z dohody o provedení práce zúčtovaná v měsíci méně než 10 000 Kč** a dále je zaměstnanec zúčtován k této odměně **příspěvek na dopravu** a následně **celková částka překročí 10 000 Kč**, **podléhá odvodům na sociální pojištění a zdravotní pojištění celá částka, nebo odměna z dohody o provedení práce jim nepodléhá?**

Odpověď

1. Dle zákoníku práce **příspěvek na dopravu není složkou mzdy ani součástí odměny na dohodu o provedení práce.** Jde o „benefit“, který zaměstnavatel může zaměstnancům (a to nejen v pracovním poměru, ale i pracujícím na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) poskytovat, pokud si pravidla stanoví ve smlouvě nebo vnitřním předpisu. **Tento příspěvek není poskytován za práci, ale v souvislosti s prací. Nezahrnuje se do průměrného výdělku.** Co se týká daně z příjmu ze závislé činnosti, ta se z něho odvádí spolu se mzdou i odměnou z dohod. Co se týká odvodu pojistného, to se rovněž odvádí spolu se mzdou nebo odměnou z dohody o pracovní činnosti.

2. **Jak je to u dohody o provedení práce?** Diskutovány byly dvě varianty:

- A. Příspěvek na dopravu se připočte k odměně z dohody o provedení práce a pokud celková částka zúčtovaná v měsíci přesáhne 10 000 Kč, **odvádí se pojistné na sociální a zdravotní pojištění z celé částky.**
- B. Pokud je odměna z dohody o provedení práce zúčtovaná v konkrétním měsíci nižší než 10 000 Kč a spolu s příspěvkem na dopravu vyšší než 10 000 Kč, **odvede se pojistné pouze z příspěvku na dopravu a z odměny se neodvádí.**

Která varianta je správně?

Na sociální pojištění jsem se zeptala nezávisle na sobě **Ing. Michala Ztratil, ředitele OSSZ Ostrava a JUDr. Jana Příba, odborníka MPSV ČR**, jejichž shodné odpovědi uvádím.

„K dotazu na zahrnování poskytování příspěvku na dopravu sděluji, že vycházím-li ze skutečnosti dotazu, že se jedná o peněžitou složku, která má souvislost se zaměstnáním, je předmětem daně z příjmu a není od daně osvobozena, spadá tudíž do vyměřovacího základu pro pojistné na nemocenské a důchodové pojištění. Např. odměna z DPP 9 000 Kč za měsíc + 1 500 příspěvek na dopravu = 10 500 Kč, **vše spadá do vyměřovacího**

základu, neboť vznikla účast na pojištění přesahem příjmu z DPP vyšším než 10 000 Kč. Správná je tedy varianta A.“ (Ing. Michal Ztratil)

„**U pojistného na sociální pojištění je správný postup podle varianty A, to je jak odměna z dohody, tak příspěvek na dopravu jsou započitatelnými příjmy** (příspěvek na dopravu splňuje podmínky stanovené v § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení, tj. je zdaňován a je poskytován v souvislosti se zaměstnáním).“ (JUDr. Jan Příb)

Co se týká **zdravotního pojištění**, konzultovala jsem otázku s odborníky ze Všeobecné zdravotní pojišťovny (Ing. Lubošem Pavlíkem) a jejich **názor je totožný** jako pro oblast pojištění sociálního, tedy **varianta A.**

Citované právní předpisy

(předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (§ 4b, § 109 – mzda, plat a odměna z dohody)
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení (§ 5 – vyměřovací základ)
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (§ 3 – vyměřovací základ)
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (§ 7a – pojištění zaměstnanců činných na základě dohod o provedení práce)



AG VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

POZVÁNKA NA SEMINÁŘE

ČERVEN 2013

11. 6. 2013, Zlín, Hotel Moskva

Aktuální otázky a změny v personalistice a odměňování ve veřejných službách a správě v roce 2013

Ing. Alena Chládková, personální a mzdová poradkyně, členka KE AKV Praha
Ing. Ivan Tomší, MPSV, Praha, odborník na platovou sféru, autor katalogu prací

17. 6. 2013, Uherské Hradiště, Hotel Grand

Zákoník práce pro praxi aktuálně, pracovněprávní minimum pro každého zaměstnavatele, jak se vyhnout soudnímu sporu a pokutě.

JUDr. Petr Bukovjan, specialista na pracovní právo, člen KE AKV Praha

13. 6. 2013, Brno, Hotel Slavia

18. 6. 2013, Ostrava, Hotel Harmony

19. 6. 2013, Praha, Hotel Olšanka

25. 6. 2013, Vyškov, Agrodům

Dovolená, překážky v práci a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v roce 2013

Ing. Alena Chládková, personální a mzdová poradkyně, členka KE AKV Praha

Více informací a možnost přihlásit se elektronicky najdete na internetových stránkách

www.ag-chladkova.cz nebo **www.personalniagenda.cz.**

Kontakt: agseminare@infos.cz, 517 330 240, 606 072 977

Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené

Návrat do zaměstnání přináší řadu otázek a problémů zaměstnavateli i zaměstnanci a nezřídka končí i ukončením pracovního poměru. Často již zaměstnankyni z mnoha důvodů nevyhovuje pracovní doba či vzdálenost – cesta na pracoviště. Během několika let navazující mateřské a rodičovské dovolené může být zrušeno pracovní místo, nebo celý zaměstnavatel, či se zaměstnavatel přesunul, nebo třeba jen byl zaměstnavatel zcela spokojen s původně dočasným zástupcem a nemá o návrat zaměstnankyně zájem.



JUDr. Eva Janečková

Pracovnice Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

Zákoník práce „ošetřuje“ pouze podmínky návratu zpět do zaměstnání po mateřské dovolené. Ustanovení § 47 zákoníku práce uvádí, že *„nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.“*

Tato varianta však není příliš častá. Obvykle zaměstnankyně (příp. zaměstnanec) požádá o poskytnutí rodičovské dovolené a k zaměstnavateli se vrací až po jejím uplynutí. Přestože k tomuto dochází v drtivé většině případů, návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené zákoník práce výslovně neupravuje. Obecně tedy platí základní pravidlo uvedené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je od vzniku pracovního poměru zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Na první pohled se tedy zdá, že situace a podmínky jsou jasné. Ve skutečnosti je ovšem vše jinak.

Návrat po mateřské dovolené

V souvislosti s porodem a péčí o novorozené dítě má zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou. Délka mateřské dovolené je obecně stanovena na 28 týdnů. Mateřská dovolená po dobu 37 týdnů náleží zaměstnankyni tehdy, když porodí najednou dvě nebo více dětí. Institut mateřské a rodičovské dovolené je realizací práva vyjádřeného v čl. 32 Listiny základních práv a svobod, podle kterého je rodičovství a rodina pod ochranou zákona a je zaručena zvláštní ochrana dětí a mladistvých. Mateřská dovolená je překážka v práci a čerpáním překážky v práci pracovní poměr nekončí. Překážka je pouze zákonem předvídaná omluvená nepřítomnost zaměstnance v práci a jako taková nemá vliv na změnu nebo skončení pracovního poměru.

Jak již bylo řečeno výše, vrací-li se do práce zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, přiznává jim zákoník práce **právo, aby byli zařazeni na jejich původní práci a pracoviště**. Není-li to možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající jejich pracovní smlouvě.

Pokud se vrací do zaměstnání bezprostředně po skončení mateřské dovolené např. redaktorka kulturní rubriky časopisu, nejen, že nemůže být zařazena např. do oddělení příjmu inzerce, ale ani na místo redaktora politického zpravodajství nebo sportu; má právo vrátit se na stejnou pozici redaktorky v oddělení kultury. Teprve není-li to možné, protože práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě (tj. v rámci sjednaného druhu práce a ve sjednaném místě výkonu práce).¹

Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, protože nemá práci odpovídající pracovní smlouvě, může se se zaměstnancem **dohodnout na změně pracovní smlouvy**. Nedohodne-li se se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy a zaměstnanec jinou práci nekoná, půjde o **ostatní překážku v práci na straně zaměstnavatele**. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a to po celou dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje. Překážka v práci na straně zaměstnavatele trvá i tehdy, nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy z objektivních důvodů, které nemůže žádným způsobem ovlivnit.²

Situace zaměstnavatele je v tomto případě komplikována skutečností, že v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo v době, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, jsou v tzv. **ochranné době** a zaměstnavatel jim nemůže dát výpověď. **Ze zákazu výpovědi v ochranné době však existují výjimky**, které stanovuje § 54 zákoníku práce. Jde o případy, kdy zaměstnavatel dává zaměstnanci v ochranné době výpověď pro organizační změny podle § 52 písm. a) a b), tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část anebo přemísťují se zaměstnavatel nebo jeho část. V případě přemístění však výjimka ze zákazu neplatí v případě, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Jinak je možné dát zaměstnankyni **výpověď jen v případech, ve kterých jsou dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**. Mezi tyto důvody patří odsouzení zaměstnankyně pro úmyslný trestný čin k trestu odnětí svobody delšímu než 1 rok nebo porušila-li zaměstnankyně pracovní povinnosti dané zákonem zvláště hrubým způsobem.³ Naproti tomu, okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní na mateřské dovolené (zaměstnancem nebo zaměstnankyní,

kteří čerpají rodičovskou dovolenou) zaměstnavatel podle současné právní úpravy (§ 55 odst. 2 zákoníku práce) nesmí.⁴

Návrat po rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená přísluší podle § 196 zákoníku práce matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký zaměstnavatele požádají, ne však déle než **do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let**. Tato rodičovská dovolená slouží k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen poskytnout ji zaměstnankyni i zaměstnanci na jejich žádost. Zákon sice nevyžaduje, aby byla žádost podána písemně, avšak z hlediska lepší průkaznosti lze tuto písemnou formu rozhodně doporučit.

Podle § 197 zákoníku práce má nárok na rodičovskou dovolenou také zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří **převzali dítě do péče** na základě rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rodičovská dovolená v tomto případě přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, rodičovská dovolená přísluší až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Rodičovská dovolená je vlastně důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance. Z toho důvodu je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jejího trvání.

Zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří se vracejí do zaměstnání po čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené zaměstnankyně, jsou také zákoníkem práce chráněni, jejich ochrana však je poněkud slabší než ochrana po návratu do práce z mateřské dovolené nebo z rodičovské dovolené čerpané v rozsahu mateřské

¹ Nejčastější chyby a problémy s nástupem i ukončením rodičovské dovolené in Spočítí důchod.cz (online), 4. 8. 2010.

² Mateřská a rodičovská dovolená a návrat do práce in e-advokacie.cz (online), 6. 3. 2005.

³ Viz ust. § 55 zákoníku práce.

⁴ Bělecký, M. Bezpečné pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň. *Práce a mzda*, 2008, č. 4.

dovolené. Obecně platí, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají v tomto případě v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce právo, aby jim zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy, nemají však už právo být zařazeni na jejich původní práci a pracoviště. Po návratu zaměstnankyně/zaměstnance po rodičovské dovolené **mohou v zásadě nastat čtyři situace.**

1. V prvním případě zaměstnavatel stále existuje, nikam se nepřesunul a o návrat zaměstnankyně má zájem. Pak platí výše uvedené, tedy že zaměstnanec nebo zaměstnankyně mají po návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené nárok, aby jim zaměstnavatel přiděloval práci podle pracovní smlouvy, nemají však už právo být zařazeni na jejich původní práci a pracoviště. V praxi tedy může nastat situace, kdy zaměstnankyně před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovala jako účetní společnosti v centrále firmy v Praze. Podepsala pracovní smlouvu, ve které bylo určeno místo výkonu Praha, a byla zařazena na pozici účetní. Po návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen přidělit práci dle pracovní smlouvy (tj. účetní) a v místě výkonu dle pracovní smlouvy (tj. v Praze) – nemusí však ji zařadit na pracoviště na centrále firmy.

Zaměstnavatel nemůže nikoho nutit ke změně délky trvání pracovního poměru nebo ke zkrácení pracovního úvazku. Pokud má tedy zaměstnankyně uzavřenou pracovní smlouvu na 40 hodin týdně, nemůže ji zaměstnavatel nutit k tomu, aby pracovala pouze 20 hodin týdně s poukazem na to, že více práce nemá. Stejně tak zaměstnavatel nesmí osobu vracející se z rodičovské dovolené nutit ke změně pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou na smlouvu na dobu určitou. Jak ke změně délky trvání pracovního poměru, tak ke změně rozsahu pracovní doby je nutný souhlas obou stran, jak zaměstnavatele, tak zaměstnankyně. Je třeba počítat s tím, že se zkrácením pracovní doby dojde také k úměrnému snížení mzdy nebo platu.

V případě, že by zaměstnavatel neměl pro zaměstnankyni práci odpovídající pracovní smlouvě a nedošlo by ani k dohodě o změně pracovní smlouvy, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a ten by byl povinen poskytnout zaměstnankyni náhradu mzdy.

2. Další možností je **ukončení pracovního poměru dohodou.** Pracovní poměr končí sjednaným dnem. Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou v dohodě sjednat bližší podrobnosti ukončení pracovního poměru

(např. dohodou o odměně za neuskutečněnou výpovědní lhůtu). Pokud důvodem ukončení pracovního poměru je důvod uvedený v § 52 odst. 1 a) až c) a zaměstnanci náleží odstupné, je nezbytné uvést důvod skončení pracovního poměru v dohodě. Dohoda musí být sepsána v písemné formě.

3. Jak už bylo několikrát uvedeno výše, po návratu z rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen přidělovat práci tak, jak je stanoveno v pracovní smlouvě, tzn. stejný druh práce ve stejném místě výkonu práce. Pokud bylo **místo výkonu práce zrušeno**, k přeložení, resp. ke změně místa výkonu práce by mohlo dojít pouze se souhlasem zaměstnankyně. V opačném případě by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou by náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pracovní poměr lze ukončit dvěma způsoby. Buď dá zaměstnavatel výpověď zřejmě z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, v takové situaci by plynula od prvního dne následujícího měsíce dvouměsíční výpovědní doba, po kterou by zřejmě trvala i překážka v práci na straně zaměstnavatele. Po skončení pracovního poměru by zaměstnankyni náleželo odstupné ve výši průměrného výdělku za počet měsíců dle doby trvání pracovního poměru (ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce). Druhým způsobem je uzavření dohody o skončení pracovního poměru ze stejného důvodu, tedy z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. V daném případě by zaměstnankyni rovněž náleželo odstupné jako v případě výpovědi, přičemž pracovní poměr by skončil k dohodnutému dni.

4. Dále se může stát, že **na místo zaměstnankyně vracející se z rodičovské dovolené přijal zaměstnavatel jinou osobu**, a to na dobu neurčitou. Tato skutečnost je však překážkou v práci na jeho straně, za kterou zaměstnankyni náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. O nadbytečnost se zřejmě nejedná – nadbytečnost definuje ust. § 52 písm. c) zákoníku práce takto: „*stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.*“

Stejná situace jako pod bodem 4 se stala např. v případě, který rozhodoval Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 2095/2004 – zaměstnavatel rovněž přijal v době rodičovské dovolené jedné zaměstnankyně zaměstnankyni jinou, a to na dobu neurčitou.

„K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách **přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost** mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že **zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy** (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), **avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.** Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, samozřejmě **není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil.** Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.“

Nejvyšší soud dále dovodil, že **přijetí nového zaměstnance není organizačním důvodem pro výpověď ve smyslu nadbytečnosti** dle výše citovaného ustanovení zákoníku práce, ale chybou zaměstnavatele při přijímání zaměstnanců. Zaměstnavatel si má být vědom, že zaměstnankyně se z rodičovské dovolené může vrátit, a tomu uzpůsobit i obsazení jejího pracovního místa.

Citované právní předpisy

(předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Červen, červenec

pondělí 10. června 2013

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za květen 2013

pondělí 17. června 2013

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- druhá čtvrtletní záloha na daň nebo první pololetní záloha na daň

čtvrtek 20. června 2013

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- měsíční odvod úhrnu sražených záloh na dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za květen 2013
- odvod pojistného na dobrovolné nemocenské pojištění OSVČ za květen 2013
- odvod pojistného zaměstnavatele za květen 2013

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod pojistného za zaměstnance za květen 2013

pondělí 1. července 2013

DAŇ Z PŘÍJMŮ

- odvod daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně za květen 2013
- podání daňového přiznání a úhrada daně (resp. doplatek daně) za rok 2012, má-li poplatník povinný audit nebo mu přiznání zpracovává a předkládá daňový poradce nebo advokát

pondělí 8. července 2013

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

- odvod zálohy OSVČ za červen 2013

Mantinely dohody o rozvázání pracovního poměru

Dle nejnovější judikatury Nejvyššího soudu České republiky nelze ukončit pracovní poměr dohodou k datu předcházejícímu uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Dřívější chybné datum rozvázání pracovního poměru nezpůsobuje neplatnost ukončení pracovního poměru, pracovní poměr však nemůže skončit dříve, než byla podepsána samotná dohoda.



JUDr. Lucie Kalašová,
LL.M.

Advokátka spolupracující
s bpv Braun Partners s.r.o.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejužívanějším způsobem ukončení pracovního poměru v České republice. Však také není se co divit, neboť představuje nejflexibilnější způsob ukončení spolupráce v případě, kdy jsou obě strany s rozvázáním pracovního poměru srozuměny. Kromě toho, že dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná, neklade zákon na dohodu žádné další zvláštní požadavky. Nejvyšší soud České republiky však ve svém nedávném rozsudku (21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013) nastavil meze této flexibility, když jednoznačně judikoval, že zaměstnavatel a zaměstnanec se nemohou dohodnout, že pracovní poměr dotčeného zaměstnance skončil dříve, než byla podepsána samotná dohoda o rozvázání pracovního poměru.

Stručné shrnutí skutkové podstaty sporu

Žalobce (zaměstnanec) se domáhal žalobou určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 8. 10. 2007, kterou měl být ukončen jeho pracovní poměr u zaměstnavatele ke dni 7. 10. 2007. Žalobce tvrdil, že do 7. 10. 2007 byl v dlouhodobé pracovní neschopnosti, dne 8. 10. 2007 se dostavil do práce, se zaměstnavatelem jednal, ale žádnou dohodu nepodepsal. Již 8. 10. 2007 se však sám zaregistroval na Úřadu práce jako nezaměstnaný. Tvrzení žalobce, že dohodu nepodepsal, se ukázalo jako nepravdivé, neboť bylo vyvráceno znaleckým posudkem.

Soudy v prvním a v druhém stupni ponechaly stranou fakt, že pracovní poměr měl být ukončen 7. 10. 2007, tedy den před podpisem dohody. Zásadní pro ně bylo prokázání pravosti podpisu žalobce a související chování žalobce v podobě registrace u Úřadu práce. Ani Nejvyšší soud České republiky neshledal napadenou dohodu o rozvázání pracovního poměru neplatnou. Zásadním způsobem pro každodenní praxi všech zaměstnavatelů se ale vypořádal s faktem, že pracovní poměr měl skončit den před podpisem vlastní dohody.

Proč chtít sjednat dřívější datum?

Přestože se na první pohled zdá, že situace, kdy by obě strany pocítily potřebu ukončit pracovní poměr k datu v minulosti, snad ani nemůže nastat, v praxi není tato situace ani zdaleka ojedinělou. Kromě obyčejné chyby v psaní, vzniklé omylem autora textu dohody, ji zcela cíleně, avšak nesprávně jako řešení navrhuji zaměstnavatelé v případech, kdy zaměstnanec přijde do práce, je připraven vykonávat svou práci, ale hned po začátku směny je odvolán ze svého pracoviště k jednání se zaměstnavatelem, na kterém je uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru k předchozímu pracovnímu dni. Zaměstnavatel tak chce snížit mzdové náklady za odcházejícího zaměstnance a minimalizovat jeho nároky. Taková myšlenka je však od počátku chybná a je nutné ji odmítnout.

Co pro účastníky znamená, pokud je sjednáno dřívější datum?

Sjednají-li účastníci rozvázání pracovního poměru dnem, který předchází uzavření dohody, nemohou právní účinky takového ujednání zpětně nastat. Dohoda o rozvázání pracovního poměru není neplatná, ale pracovní poměr zaniká dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Je tomu tak proto, že shoda vůlí účastníků rozvázat pracovní poměr je zde nepochybná a jejich omyl ohledně toho, kdy nastávají právní účinky sjednané dohody, nemůže nic na uvedené shodě vůlí změnit. Pracovní poměr proto bude skutečně rozvázán, ale nikoli zpětně, nýbrž okamžikem, kdy se na rozvázání pracovního poměru účastníci (zaměstnanec a zaměstnavatel) shodli.

Proč nelze dohodnout dřívější datum?

Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k témuž cíli – k rozvázání pracovního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody, a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Z formálního hlediska je smlouva uzavřena okamžikem, kdy přijetí návrhu na uzavření smlouvy nabývá účinnosti, tedy okamžikem, kdy včasné vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli. Jsou-li splněny všechny další požadavky kladené na konkrétní smlouvu, stává se smlouva platnou.

Od platnosti smlouvy je třeba odlišovat její účinnost. Účinností smlouvy se rozumí stav, kdy nastávají účinky smlouvy, které s takovýmto projevem vůle spojuje právní řád, a kdy tedy nastává povinnosti účastníků se také uzavřenou smlouvou řídit. Smlouva je tak účinná, jestliže její účinky (práva a povinnosti v ní sjednané) dopadají na její účastníky (na jejich práva a povinnosti). Je proto vyloučeno, aby účinky smlouvy nastaly dříve, než byla smlouva, o jejíž účinnost jde, vůbec platně uzavřena. Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru to tedy znamená, že je vyloučeno, aby dohodou byl ukončen pracovní poměr s účinností dřívější, než vůbec k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru došlo.

Příklady správného a chybného rozvázání pracovního poměru dohodou

Jak tedy lze správně rozvázat pracovní poměr dohodou? Nehledejme v tom žádné záludnosti. Pracovní poměr může být ukončen dohodou k datu, ke kterému byla dohoda podepsána posledním z účastníků nebo k datu

pozdějšímu, které nastane v budoucnu a které si strany v dohodě sjednaly. Takže podepsali-li účastníci 2. 5. 2013 dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednávají, že pracovní poměr končí 30. 4. 2013, pracovní poměr dle nejnovějšího judikátu Nejvyššího soudu skutečně skončil, ale až 2. 5. 2013.

Podepsaly-li strany dne 2. 5. 2013 dohodu o rozvázání pracovního poměru, v níž sjednaly, že pracovní poměr končí 15. 5. 2013, je vše v pořádku a pracovní poměr skončí sjednaného dne. V pořádku bude i postup, při kterém zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají, že pracovní poměr končí v den podpisu dohody posledního z účastníků.

Klady a záporny dohody o rozvázání pracovního poměru v praxi

Proč má zaměstnavatel upřednostňovat dohodu o rozvázání pracovního poměru před všemi ostatními způsoby ukončení pracovního poměru? Odpověď je snadná. Kromě toho, že se jedná o velmi flexibilní způsob ukončení pracovního poměru, jedná se i pro zaměstnavatele o nejbezpečnější způsob ukončení pracovního poměru z hlediska možného soudního sporu. Zatímco všechny ostatní způsoby jsou jednostranné právní úkony zaměstnavatele, se kterými nemusí dotčený zaměstnanec souhlasit, u dohody je souhlasný projev vůle zaměstnance podmínkou. Pokud si zaměstnanec následně svůj postoj rozmyslí a chce se soudní cestou domáhat neplatnosti dohody, jen těžko se hledají argumenty, proč má být již

bpv BRAUN PARTNERS

<ul style="list-style-type: none"> ▪ bankovní právo a financování ▪ daňové právo národní i mezinárodní ▪ energetické právo, obnovitelné zdroje energie ▪ IT-právo a e-commerce ▪ fúze a akvizice ▪ obchodní právo ▪ pojišťovací právo ▪ pracovní právo ▪ právo duševního vlastnictví 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ právo EU ▪ právo kapitálového trhu ▪ právo nemovitostí ▪ právo obchodních společností ▪ právo životního prostředí ▪ soutěžní a antimonopolní právo ▪ stavební právo ▪ telekomunikační a mediální právo ▪ úpadkové právo a reorganizace společností ▪ vedení sporů a rozhodčí řízení
---	--

bpv Braun Partners s.r.o.
Ovocný trh 8, CZ-110 00 Praha 1
E-mail: prague@bpv-bp.com



www.bpv-bp.com
www.bpv-legal.com

bpv

Precision in the Art of Law

uzavřená dohoda shledána neplatnou, když se obě strany na ukončení pracovního poměru dohodly.

Překážkou na cestě k dohodě někdy bývá fakt, že nemá-li dotčený zaměstnanec již sjednané navazující další zaměstnání, může se dohodě bránit, protože platí, že ukončil-li uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělků nebo vyměřovacího základu. Tento argument však není nepř-

konatelný, zejména u zaměstnanců s vysoce nadprůměrnými příjmy. V takových případech totiž případná podpora v nezaměstnanosti vypočítaná se sníženou procentní sazbou přesahuje maximální výši podpory, která může být uchazeči o zaměstnání poskytována, a tak vlastně snížení procentní sazby nehraje pro daného uchazeče o zaměstnání žádnou roli.

Citované soudní rozhodnutí

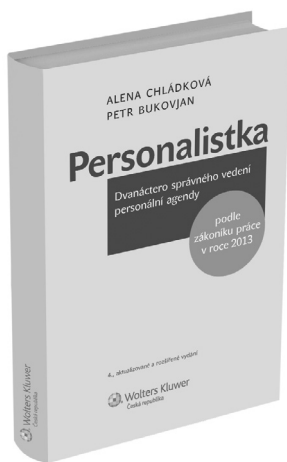
(předpisy jsou citovány ve znění pozdějších předpisů)

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 2039/2012 ze dne 6. 3. 2013



RECENZE

www.obchod.wkcr.cz



Personalistka, 4. vydání – rok 2013

Petr Bukovjan, Alena Chládková

„Čtvrté, aktualizované a rozšířené vydání knihy *Personalistka* je důkazem toho, že i v dnešní době informací online a záplavě knih spojených s personální problematikou je kniha s kvalitním obsahem velmi žádaná a v praxi skutečně používána.

Na našem trhu existuje řada knih věnující se personalistice a řízení lidských zdrojů, ale podle mého názoru je většina z nich spíše vědeckého charakteru a obsahuje zejména teorii, která je samozřejmě důležitá, ale nenabízí řešení konkrétních praktických problémů a už vůbec není flexibilní vzhledem k neustále se měnícím zákonům v oblasti pracovního práva, zaměstnanosti a souvisejících předpisů.

Knihy Personalistka je naopak podle mne vhodná zejména pro ty, kteří se personalistice skutečně věnují a potřebují praktického pomocníka pro každodenní praxi, neboť pouhé znění zákonů je často nesrozumitelné a neposkytuje důležité souvislosti. Kniha Personalistka nerozebírá témata do přílišné hloubky, ale to jistě nebylo ani cílem autorů, neboť každá problematika jednotlivých kapitol by mohla být samostatnou knihou, a i tak by asi nebylo možné zahrnout veškeré případy, s kterými se v praxi setkáváme.

Nicméně kniha nabízí ucelený komplex pracovněprávních situací, které personalisté v praxi běžně řeší, řadu příkladů, vzorů a souvisejících případů ze soudní judikatury. V úvodu je kladen důraz na vedení personální agendy, práci s osobními údaji a povinnostmi před vznikem pracovního poměru, dále kniha provází čtenáře pracovněprávními vztahy od vzniku pracovního poměru až po jeho skončení, věnuje se pracovní době, překážkám v práci a dovolené a nezapomíná ani na oblast zaměstnanosti a kontrolní činnost v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů.

Přestože název knihy Personalistka může svádět k mylné domněnce, že její místo je pouze v kanceláři personálního oddělení, domnívám se, že patří do rukou všech, kteří jsou odpovědní za vedení a řízení lidí. Jsou to totiž právě vedoucí pracovníci, kteří skutečně se zaměstnanci pracují a vykonávají personální práci v praxi. Je proto nezbytné, aby v oblasti pracovněprávní problematiky disponovali alespoň základními znalostmi. Věřím tedy, že kniha bude velmi dobrým a hlavně praktickým rádcem nejen pro personalisty, ale také všechny vedoucí pracovníky nebo majitele firem.“

Ing. Anna Kulíková, personální ředitelka CPI Hotels, a.s.

520 stran, pevná vazba, 530 Kč

Obsah, ukázka a objednávka knihy na www.obchod.wkcr.cz.

CESTOVNÍ NÁHRADY

Ubytování zaměstnanců na služební cestě na jednom dokladu

Náš firma vyslala na dvoudenní zahraniční pracovní cestu 2 zaměstnance. Byli ubytováni v hotelu každý ve svém pokoji, ale doklad dostali jeden společný. Lze výdaje na ubytování při vyúčtování cestovních náhrad rozdělit na oba zaměstnance poměrně, nebo doklad přiloží k vyúčtování služební cesty jeden zaměstnanec? Nebo je nutné celý doklad proplatit jednomu ze zaměstnanců odděleně od vyúčtování cestovních náhrad? Doklad je napsaný na firmu a jsou na něm uvedena jména obou zaměstnanců.

Náhradu výdajů za ubytování při pracovních cestách zaměstnanců upravuje § 162 zákoníku práce. V tomto ustanovení se stanoví, že zaměstnanec přísluší náhrada výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

Obecně se požaduje, aby zaměstnanec zaměstnavateli prokázal výdaje za ubytování z pracovní cesty účetním dokladem z ubytovacího zařízení s tím, že tento doklad musí obsahovat všechny náležitosti účetního dokladu, jak stanoví § 11 zákona o účetnictví. Pokud je zaměstnanec ubytován samostatně (sám v hotelovém pokoji), měl by být doklad vystaven vždy pouze pro něj a pouze na jeho jméno a plnou adresu zaměstnavatele. Každý zaměstnanec je totiž podle znění zákoníku práce povinen a oprávněn vyúčtovat výdaje z pracovní cesty pouze za sebe, nikoliv za jiné zaměstnance.

Pokud je účet za ubytování vystaven tak, že obsahuje výdaj za několik

zaměstnanců, mohou nastat nepřijemné komplikace jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance vyplývající ze zákona o daních z příjmů, zejména z jeho § 6 odst. 7 písm. c).

Z uvedeného vyplývá, že všichni zaměstnavatelé by měli zajistit, aby jejich zaměstnanci v případě pracovních cest vyžadovali v ubytovacích zařízeních účty vždy pouze se svými výdaji. U případu uvedenému v dotaze bude záviset zejména na kontrolních orgánech, jak se k němu postaví.

Související předpisy:

- § 11 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví
- § 6 odst. 7 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 162 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

JUDr. Marie Salačová

Služební cesta a cestovní náhrady při DPP

Zaměstnankyně má uzavřenou dohodu o provedení práce. Za jakých podmínek může vykonat pracovní cestu do zahraničí? Jak má být ošetřeno, aby mohla dostat vyplatěny diety a kapesné (kapesné je stanoveno vnitřním předpisem)? Podle § 77 zákoníku práce se ustanovení o cestovních náhradách nevztahuje na DPP.

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů, jejich jednotlivé druhy a jejich výši upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákoníku práce, a pokud se týká konkrétně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak jeho ustanovení § 155.

V úvodu je třeba zdůraznit, že není pravdivé tvrzení uvedené ve formulaci dotazu, že dle § 77 zákoníku práce se ustanovení o cestovních náhradách nevztahuje na dohody o provedení práce. Dohoda o provedení

práce je také pracovněprávní vztah, jak vyplývá z § 3 druhé věty zákoníku práce. V tomto ustanovení je jednoznačně stanoveno, že **základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr** (a těmi jsou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti).

Konkrétní právní úpravu pro poskytování náhrad cestovních výdajů při dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr pak obsahuje shora zmíněný § 155 zákoníku práce, a to v odstavci 1 jako obecnou úpravu a odstavci 2 speciální úpravu pouze pro dohody o provedení práce. V prvním odstavci je tedy stanoveno, že *cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance*. Ve druhém odstavci se však právní úprava týká pouze dohod o provedení práce, neboť se zde stanoví, že *má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno pravidelné pracoviště* (tj. ať jede plnit pracovní úkoly kamkoliv mimo obec bydliště).

Z uvedeného tedy vyplývá, že u dohod o pracovní činnosti mohou být zaměstnancům přiznávány náhrady cestovních výdajů (samozřejmě při splnění stanovených podmínek v zákoníku práce, části VII.) pouze tenkrát, pokud jejich poskytování je přímo a výslovně sjednáno (tj. uvedeno) v této dohodě a současně pokud je v ní sjednáno a výslovně uvedeno pravidelné pracoviště.

V případě, že tyto dvě skutečnosti nebudou v dohodě o pracovní činnosti zaměstnance obsaženy, nelze zaměstnanci cestovní náhrady přiznat, i kdyby jinak splnil podmínky pro jejich přiznání.

Pokud se však týká dohod o provedení práce, je právní úprava jednodušší, protože u těchto dohod je vyžadováno jen sjednání k poskytování cestovních náhrad, bez pravidelného pracoviště (a to proto, že tyto dohody jsou předpokládány k aplikaci pouze na činnosti krátkodobého charakteru).

Související předpisy:

- § 77 a 155 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

JUDr. Marie Salačová

DAŇ Z PŘÍJMŮ

Daňové zvýhodnění na zletilé dítě na VŠ

Syn zaměstnance 15. 2. 2012 přerušil jednu vysokou školu a pokračoval na jiné 1. 9. 2012. Dočetla jsem se, že pokud do tří měsíců nenastoupí na jinou vysokou školu a nebo nepokračuje na té samé, nemůže se sleva na dítě uplatnit. Slevu jsme uplatňovali v roce 2012 v měsících leden, únor a v období září až prosinec. Roční zúčtování za rok 2012 jsme nedělali a zaměstnanec si podal přiznání sám. V přiznání byly měsíce září až prosinec odečteny na slevách, i když na finančním úřadě mu tvrdili, že si slevu uplatnit může. Jak máme postupovat v roce 2013, kdy syn zaměstnance opět školu 15. 3. 2013 přerušil? Existuje nárok na slevu za leden až březen, pokud by se bralo, že nárok na slevu od 1. 9. 2012 není? Co v roce 2013?

Poplatník má nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti, pokud

neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo § 35b. Za *vyživované dítě poplatníka* se považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit a pokud je: nezletilým dítětem, zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně 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.

Příprava na budoucí povolání se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře. Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje podle § 12 odst. 3) zákona o státní sociální podpoře *studium na vysokých školách v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu* a začíná nejdříve dnem, kdy se dítě stává studentem vysoké školy, a končí dnem, kdy dítě ukončilo vysokoškolské studium.

Za soustavnou přípravu na budoucí povolání se považuje také doba od ukončení studia na vysoké škole do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné vysoké školy, pokud studium na téže nebo jiné vysoké škole bezprostředně navazuje na ukončení studia na vysoké škole, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo studium na vysoké škole.

V uvedeném případě měl zaměstnanec nárok na daňové zvýhodnění na vyživované zletilé dítě za leden, únor a pak září až prosinec 2012, kdy dítě bylo studentem (podle potvrzení

školy). V roce 2013, zase podle potvrzení vysoké školy, vznikl nárok za leden až březen.

Související předpisy:

- § 35c, 38l odst. 3 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 12 a 14 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Jaroslava Křížová

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Jednatel a dohoda o provedení práce

Je možné uzavřít s jednatelem a zároveň společníkem v jeho vlastní firmě dohodu o provedení práce v s. r. o., který jinak pro společnost nepracuje? V jiné své firmě má jen malou odměnu jednatele, ze které odvádí zdravotní pojištění.

Při řešení uvedené problematiky je třeba přesně rozlišit postavení společníka a současně jednatele společnosti s ručením omezeným (dále jen „společnost“) při výkonu jeho funkce a postavení společníka jako zaměstnance společnosti. Společník je zakladatelem nebo jedním ze zakladatelů společnosti a vztah mezi ním a společností je vztahem obchodněprávním. Společník zařizuje záležitosti společnosti, za společnost jedná navenek, popřípadě alespoň ve vztahu k jiným subjektům něco organizuje. Pokud koná pro společnost práci jako společník, nemůže ji nikdy konat jako zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Není však ani nezbytné uzavírat na výkon této práce či funkce obchodní smlouvu. Společník může být samozřejmě současně jednatelem společnosti.

Postavení jednatele společnosti upravuje obchodní zákoník v § 133 až 135. Jednatel je statutárním orgánem

společnosti, podle § 134 mu náleží obchodní vedení společnosti. V souladu s ustanovením § 66 odst. 2 obchodního zákoníku se vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem společnosti nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti při zařizování záležitostí společnosti, řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Vztah mezi jednatelem a společností je vztahem obchodněprávním, proto nikdy nemůže být mezi jednatelem a společností uzavřen na výkon jeho funkce pracovníprávní vztah.

V dotaze uvádíte, že společník, který je zároveň jednatelem společnosti, „jinak pro společnost nepracuje“. Předpokládám, že prací v tomto případě máte na mysli jinou práci než tu, která vyplývá z postavení společníka a z funkce jednatele, neboť k výkonu těchto funkcí je nutné vyvíjet pro společnost určitou činnost.

Právní předpisy ani povaha společnosti nebrání tomu, aby jiné činnosti odlišné od výkonu funkce společníka či jednatele vykonávala fyzická osoba pro společnost na základě pracovníprávního vztahu. Společník a současně jednatel společnosti může se společností uzavřít jeden nebo více základních pracovníprávních vztahů, za podmínek stanovených zákoníkem práce – pracovní poměr nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 3 zákoníku práce) – k výkonu druhu práce vyplývajícího z předmětu podnikání (činnosti) společnosti zapsané v obchodním rejstříku. Není možné, aby společník vykonával na základě pracovníprávního vztahu pro společnost práci, která vyplývá z postavení společníka jako zakladatele společnosti a z výkonu funkce

jednatele jako statutárního orgánu.

Související předpisy:

- § 35, 57, 66 a § 133–135 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku
- § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

JUDr. Marcela Smutná

? Zaměstnání cizince na dohodu o provedení práce

Potřebovali bychom přijmout cizince (z Ukrajiny) s trvalým pobytem v ČR na dohodu o provedení práce do 10 000 Kč měsíčně, bez odvodů pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Jaká hlášení musíme zaslat na Úřad práce a jaká potvrzení potřebujeme od zaměstnance? Jsou ještě nějaké jiné podmínky?

Podle základního pravidla vyjádřeného v ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti obecně platí, že každý cizinec (za kterého se považuje osoba, která není státním občanem ČR) může být přijat do zaměstnání pouze tehdy, pokud má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo pokud je držitelem zelené karty nebo modré karty. Z tohoto pravidla však existuje celá řada výjimek.

Podle ustanovení § 98 písm. a) zákona o zaměstnanosti platí, že cizinci, kterým byl na území ČR povolen trvalý pobyt, nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou nebo modrou kartu. To tedy platí i pro dotyčné zaměstnance, občany Ukrajiny.

Ve vztahu k zaměstnávání těchto cizinců je ale třeba splnit informační povinnost dle § 87 zákona o zaměstnanosti. Podle § 87 odst. 1 je zaměstnavatel povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu do zaměstnání takového cizince, a to nejpozději v den

nástupu takové osoby k výkonu práce. Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést dle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl. Zaměstnavatel je též povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání příslušného cizince.

V souladu s ustanovením § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen vést ohledně těchto cizinců zvláštní evidenci. Tato evidenci obsahuje údaje uvedené v § 91 odst. 1 písm. a) až c) a písm. e) a dále pohlaví těchto fyzických osob, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání.

Domnívám se, že zaměstnavatel by si měl od cizinců před jejich přijetím do zaměstnání vyžádat doklady prokazující skutečnost, že jim byl povolen trvalý pobyt na území ČR. Tyto doklady pak musí zaměstnavatel v kopii archivovat.

Související předpisy:

- § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

JUDr. Vlasta Víghová

? Příspěvek zaměstnance na dovolenou

Má zaměstnanec nárok na příspěvek na dovolenou? Pokud ano, do jaké výše? Je takový příspěvek případně osvobozen od daní a odvodů?

Právní předpisy neukládají zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci příspěvek na dovolenou, přesněji řečeno na rekreaci. Závisí na zaměstnavateli, zda, v jaké výši a jakou formou příspěvek na dovolenou či rekreaci zaměstnance poskytne. Může se jednat o plnění peněžní i nepeněžní, což má své daňové důsledky na straně zaměstnance i zaměstnavatele.

Daňové řešení poskytnutí příspěvku na rekreaci na straně zaměstnance je obsaženo v § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Podle tohoto ustanovení je od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti u zaměstnance osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům buď z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), a to mimo jiné z při poskytnutí rekreace včetně tuzemského i zahraničního zájezdu, kdy je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Osvobození od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se vztahuje výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel sám uhradí výdaje za rekreaci – například uhradí cenu zájezdu zaměstnanec cestovní kanceláři (s tím, že se se zaměstnancem dohodne na uhrazení rozdílu mezi cenou zájezdu a příspěvkem zaměstnavatele). Protože je nepeněžní plnění zaměstnavatele osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Na zaměstnavatele se

vztahuje § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, podle něhož je toto nepeněžní plnění daňově neuznatelným výdajem (nákladem) zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci peněžní příspěvek na tuzemský nebo zahraniční zájezd (nebo obecně příspěvek na dovolenou), nevztahuje se na toto peněžní plnění vyplacené zaměstnanci přímo zaměstnavatelem osvobození od daně z příjmů. Bude se proto jednat o zdanitelný příjem na straně zaměstnance, který se zahrne do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. U zaměstnavatele se bude bez ohledu na výši peněžního příspěvku jednat o jeho daňový výdaj (náklad), pokud bude splněna podmínka uvedená v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tj. pokud půjde o práva zaměstnance vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy.

Související předpisy:

- § 6 odst. 9 písm. d), § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a § 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

JUDr. Marcela Smutná

Zaměstnanecské benefity – rekreace

Kdo je z hlediska poskytnutí zaměstnanecských benefitů považován za zaměstnance? Je možno poskytnout benefit (příspěvek na rekreaci) i zaměstnanci, který ve firmě pracuje na dohodu o pracovní činnosti? Je tento benefit do 20 000 Kč pro firmu daňově účinným nákladem?

Zákoník práce vymezuje pojem „zaměstnanec“ nepřímo v § 6 ve vazbě na § 3. Podle § 6 *způsobí fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost*

vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. (Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.) Základními pracovními vztahy jsou podle § 3 pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce (§ 75) nebo dohodou o pracovní činnosti (§ 76).

Pojem zaměstnanec je vymezen také pro účely zákona o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), a to v § 6 odst. 1 a 2. Podle § 6 odst. 2 ZDP *poplatník s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků je označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmu jako „zaměstnavatel“.* Podle § 6 odst. 1 písm. a) jsou *příjmy ze závislé činnosti příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracovní činnosti je tedy pro účely ZDP považován za zaměstnance.*

Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou u zaměstnance od daně osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to ve formách v tomto ustanovení uvedených. Jde-li o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Osvobození od daně z příjmů ze

závislé činnosti se vztahuje výhradně na nepeněžní plnění zaměstnavatele, tj. na případy, kdy zaměstnavatel sám uhradí výdaje, například za zaměstnance uhradí cenu poukazu na rekreaci s tím, že rozdíl mezi cenou poukazu a příspěvkem zaměstnavatele uhradí zaměstnanec.

Na zaměstnavatele se vztahuje § 25 odst. 1 písm. h) bod 1 ZDP, podle něhož za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce. Závěrem tedy je, že zaměstnavatel může zaměstnanci, který koná práci na základě dohody o pracovní činnosti, poskytnout nepeněžní plnění ve formě příspěvku na rekreaci, které je u zaměstnance do výše 20 000 Kč za kalendářní rok osvobozeno od daně z příjmů. U zaměstnavatele je toto nepeněžní plnění daňově neuznatelným výdajem.

Související předpisy:

- § 6 a 25 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- § 3 a 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

JUDr. Marcela Smutná



Zaměstnávání mladistvých

Je možné uzavřít dohodu o provedení práce s osobou, které je 17 let, není tedy plnoletá? Může podepsat i prohlášení k dani? Je nějak omezena její pracovní činnost, co se týká počtu hodin týdně nebo měsíčně?

V uvedeném případě se jedná o mladistvého uchazeče o zaměstnání, respektive mladistvého zaměstnance; podmínky zaměstnávání mladistvých zaměstnanců vymezuje především

zákoník práce a dále také například vyhláška č. 288/2003 Sb. Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let (§ 350 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnancem může být fyzická osoba, která dosáhne 15 let věku a má ukončenu povinnou školní docházku (§ 6 zákoníku práce).

S mladistvými zaměstnanci je možné uzavřít jak pracovní poměr, tak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, to znamená dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti (jde o základní pracovněprávní vztahy podle § 3 zákoníku práce), ovšem jen za podmínek stanovených zákoníkem práce, který vymezuje zejména:

- pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců (§ 243 až 247 zákoníku práce),
- délku směny a týdenní pracovní doby mladistvých zaměstnanců (§ 79a zákoníku práce),
- přestávku v práci na jídlo a oddech mladistvých zaměstnanců (§ 88 zákoníku práce).

Podle § 79a zákoníku práce nesmí u mladistvého zaměstnance délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle § 3 zákoníku práce nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Z tohoto důvodu je vhodné, respektive nutné se před uzavřením pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti mladistvého uchazeče o zaměstnání zeptat, jestli má uzavřen další základní pracovněprávní vztah u jiného zaměstnavatele a pokud ano, tak v jakém rozsahu, což lze doplnit čestným prohlášením mladistvého zaměstnance. Zdaňování příjmů mladistvých zaměstnanců je obdobné jako u ostatních zaměstnanců. Mladistvý zaměstnanec může podepsat prohlášení k dani.

Související předpisy:

- § 350 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

? Přehledy sociálního pojištění

Jsem účetní OSVČ. Provádím daňovou evidenci pro několik soukromníků. Od roku 2014 mají být povinné pro OSSZ podávány přehledy, přihlášky a odhlášky zaměstnanců jen elektronicky. Jak mám podat přehledy za mé klienty?

Povinnost podávat údaje na předepsaných tiskopisech elektronicky platí od 1. 1. 2013 s tím, že Česká správa může povolit výjimku. K tomu skutečně došlo, výjimka platí do konce roku 2013, ale není vyloučeno, že bude prodloužena i na rok 2014.

Klienti, které zastupujete, předají OSSZ tiskopis „Oznámení o pověřením k zajištění všech úkonů souvisejících s e-Podáním ČSSZ“ a zároveň předloží plnou moc k zastupování. Postup při registraci k e-Podání je podrobně popsán na webových stránkách ČSSZ v kapitole „Registrace na správě sociálního zabezpečení“.

Ing. Marta Ženíšková

Upozornění: Všechny právní předpisy jsou citovány v platném znění.

Druhého pilíře se není třeba obávat

rozhovor s Liborem Perglem, ředitelem pro obchod a marketing Penzijní společnosti České pojišťovny

PS České pojišťovny si drží většinový podíl uzavřených smluv o penzijním spoření. Čím jste dosáhli takového postavení?

Jako první na trhu jsme získali potřebné licence a měli vyškolenou a certifikovanou interní síť poradců a poboček i partnerské poradenské síť. Způsob, jakým se obchodníci od začátku prodeji věnují, jednoduchost sjednání, atraktivní nabídka produktového benefitu s názvem GARANCE vkladů a velmi flexibilní konstrukce produktu s několika typy spořicími programů konkurenci nemile překvapily. To vše podpořila rozsáhlá „penzičková“ reklamní a PR kampaň.

Jak se na vás zájemci nejčastěji obracejí? Uzavírají smlouvy nejčastěji na pobočkách, u poradců nebo přes internetové stránky?

Největší počet smluv byl zatím sjednán přes finanční poradce. S blížícím se termínem konce sjednání pro lidi nad 35 let věku ale určitě stoupne počet zájemců přicházejících na pobočky i sjednání online.

Celkový počet uzavřených smluv o důchodovém spoření zatím není nijak závratný, bráno z pohledu celé České republiky. Myslíte, že se to do 30. června změní?

Nárůst počtu klientů lze nepochybně očekávat. Z obchodní sítě máme informace o tom, že řada lidí si dává čas na rozmyšlenou, další teprve svoji penzi řešit budou. Určitě

lze v průběhu června čekat vlnu zvýšeného zájmu. Jak velký ten zájem bude, ale nelze přesně odhadnout.

Termín 30. 6. 2013 platí pro všechny klienty starší 35 let. Stačí, aby do tohoto termínu smlouvu uzavřeli, nebo musí být i zaregistrovaná u Centrálního registru smluv?

Stačí mít pouze uzavřenou, tzn. podepsanou smlouvu s penzijní společností. Sjednání důchodového spoření bych ale na místě klientů zbytečně neodkládal. Nejen kvůli stresu, ale zejména kvůli penězům, které jim stát může začít posílat na jejich soukromý účet u penzijní společnosti. Stejně jako u spoření ve třetím pilíři platí, že čím dříve klient začne spořit, tím více peněz bude mít při odchodu do penze.

Co vše se vlastně děje po uzavření smlouvy a odkdy se poplatník stane účastníkem důchodového spoření?

Penzijní společnost zašle uzavřenou smlouvu Státnímu úřadu pro registraci smluv (CRS), který provede její kontrolu a smlouvu zaregistruje. To trvá 1–2 měsíce od uzavření smlouvy. Rozhodnutí o registraci smlouvy pak zašle CRS přímo klientovi. Protože za klienty v zaměstnaneckém poměru provádí platby přímo zaměstnavatel, klient musí neprodleně předat Rozhodnutí o registraci smlouvy mzdové úctárně nebo oddělení zabývajícímu se zpracováním mezd.



**PENZIJNÍ SPOLEČNOST
ČESKÉ POJIŠŤOVNY**

Pokud je klient OSVČ, podnikatel informuje okresní správu sociálního zabezpečení o nabytí právní moci rozhodnutí o registraci smlouvy, a to nejpozději v Přehledu za kalendářní rok. Klienti, kteří nejsou poplatníky pojistného na důchodové pojištění (v evidenci úřadu práce, na rodičovské dovolené atp.), nahlásí existenci smlouvy o důchodovém spoření ihned po svém nástupu do zaměstnání.

Vyskytly se nějaké faktické problémy s dodržováním lhůt nebo s tím, že se žádost podává pouze elektronicky?

Přenosy dat mezi penzijní společnostmi i Centrálním registrem smluv fungují od začátku roku bez jakýchkoliv problémů v zákonných lhůtách. Centrální registr byl na spuštění penzijní reformy dobře připraven a naše komunikace s ním je na velmi dobré úrovni.

Zaměstnavatel je tím, kdo bude za účastníka srážet odvody do systému penzijního spoření. Jak zjistit potřebné údaje k plnění této povinnosti?

Zaměstnanec je povinen předat mzdové účtárně rozhodnutí o registraci smlouvy z CRS. Z tohoto dokumentu vyplývá, odkdy je smlouva účinná a od kterého měsíce má být upraven odvod zaměstnance. Každá firma by proto měla mít v účetnictví vše ošetřeno tak, aby za své zaměstnance, pokud si sjednali druhý pilíř, mohla od začátku provádět odvody.

Zaměstnanec musí také sdělit datum počátku účinnosti smlouvy. Tím je první den následujícího kalendářního měsíce po datu doručení Rozhodnutí. Ve mzdovém systému je zapotřebí zadat, že zaměstnanec je součástí důchodového spoření, aby se správně odvádělo sociální pojištění ve výši 25 % za zaměstnavatele, 3,5 % za zaměstnance a 5 % na účet důchodového spoření. Zaměstnavatel při placení pojistného na důchodové spoření postupuje v souladu s daňovým řádem obdobně jako při odvodu záloh na daň z příjmů fyzických osob.

Zaměstnanci účastní v I. i II. pilíři důchodového systému odvádí celkem 8,5 % ze svého vyměřovacího základu a platí, že u obou typů pojištění bude zaměstnavatel odvádět pojistné za zaměstnance pouze do maximálního základu pojistného, který je stanoven ve stejné výši jako

maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění (pro rok 2013 je to částka 1 242 432 Kč). Výše plateb pojistného na sociální zabezpečení za zaměstnavatele není účastí zaměstnance ve II. pilíři ovlivněna. Současně s odvodem je zaměstnavatel povinen zaslat svému finančnímu úřadu elektronicky „Hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření“.

Jaké máte zatím zkušenosti se zaměstnavateli a tím, jak přijali druhý pilíř?

Některé firmy se netají obavami z vyšších nároků na jejich mzdové účtárny a účetní systémy. Přitom je agenda s důchodovým spořením pro zaměstnavatele stejně jednoduchá na administraci, jako jiné věci. Na počátku rozvoje klasického penzijního připojištění se toho mzdové účetní také obávaly a dnes vše funguje bez problému. Zároveň je třeba si uvědomit, že umožnění přesměrovat část odvodů do druhého pilíře je zákonná povinnost kontrolovatelná finančním úřadem a ČSSZ. Případné neodvádění příspěvků s sebou nese sankce.

Pokud smlouvu s penzijní společností uzavírá OSVČ, v čem se klientova situace liší?

CRS zašle klientovi Rozhodnutí o registraci. OSVČ oznámí okresní správě sociálního zabezpečení vstup do II. pilíře a sníží si zálohy na důchodové pojištění o 3 % (zálohy na sociální pojištění se snižují z 29 % na 25 %). Oznámení lze provést ústně nebo jakoukoliv písemnou formou. OSVČ si nastaví výši měsíční částky, kterou chce spořit do II. pilíře na účet FÚ a FÚ tuto částku okamžitě převede do penzijní společnosti klienta.

V rámci ročního zúčtování v přehledu za kalendářní rok přiznává OSVČ také pojistné platby a porovnává je se skutečností. Minimální pojistné na důchodové spoření je 5 % ze základu pro odvod sociálního pojištění, ale OSVČ má právo spořit vyšší částku. Pokud budou platby pojistného za kalendářní rok vyšší než 5 % ze základu, přeplatek se nevrací okamžitě, protože je investován v penzijní společnosti. Pokud bude na platbách nedoplatek, OSVČ ho uhradí na účet FÚ. Může na něj ale také započíst přeplatek z dřívějších let. Povinnost spořit do II. pilíře je i z příjmů z vedlejší OSVČ, pokud je z příjmů hrazeno sociální pojištění. ■

TIP: Čísla bankovních účtů pro odvody na Pojistné na důchodové spoření naleznete v přehledné tabulce v Práci a mzdě č. 3/2013 na s. 8.

„Přerušeni“ pojištění u zaměstnavatele

Každá osoba s trvalým pobytem na území České republiky je povinně účastna v českém systému veřejného zdravotního pojištění a tato okolnost sebou nese i potřebu řešení pojistného vztahu. To znamená, že každá taková osoba musí být u zvolené zdravotní pojišťovny zařazena buď jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako osoba, za kterou platí pojistné stát. Pokud nespadá do žádné z těchto kategorií, její pojištění se „přerušuje“.



Ing. Antonín Daněk

Specialista na oblast zdravotního pojištění.

Definice pojmu

Pokud v rámci kalendářního měsíce není u pojištěnce evidována ani v jeden den některá ze tří výše uvedených kategorií, stává se tato osoba na příslušný měsíc **osobou bez zdanitelných příjmů** s povinností zaplatit za tento měsíc pojistné ve výši 1 080 Kč. V této souvislosti představuje specifikum vynětí z českého systému veřejného zdravotního pojištění, což bude v dalším textu taktéž rozebráno.

Ve stávající právní úpravě zdravotního pojištění bychom marně hledali vymezení pojmu „**přerušeni pojištění**“. I když z různých důvodů (viz dále) fakticky dochází k přerušeni účasti na zdravotním pojištění z titulu – třeba přechodného – ukončení zaměstnání, zákon tuto alternativu nedefinuje. Pokud pojištěnci zanikne účast na zdravotním pojištění jako zaměstnanci, vyvstává potřeba řešení pojistného vztahu ve smyslu výše uvedeném.

Odlišně tuto problematiku pojímá zákon č. 458/2011 Sb., který (aktuálně s účinností od 1. 1. 2015) mění příslušné zákony v souvislosti se zřízením Jednotného inkasního místa. Konkrétně nové ustanovení § 4 zákona o veřejném zdravotním pojištění specifikuje situaci, kdy se pojištěnec může odhlásit z účasti na zdravotním pojištění při dlouhodobém pobytu v zahraničí na nepřetržitou dobu delší šesti měsíců. Po dobu přerušeni účasti nemá tato osoba nárok na poskytování hrazených služeb a toto přerušeni bude možno opakovat nejdříve po uplynutí 90 dnů od skončení předchozího přerušeni účasti na

zdravotním pojištění. V tuto chvíli ale poněkud předbíhám.

Pojištěnec jako zaměstnanec

Nebudeme-li brát v úvahu „státní“ kategorii, ve které se nachází více než polovina obyvatel České republiky, je nejčastější formou řešení pojistného vztahu zaměstnání. Nespornou výhodou zaměstnaneckého vztahu je skutečnost, že se zaměstnaná osoba nemusí starat jak o řešení pojistného vztahu, tak o placení pojistného, vše potřebné za ni činí zaměstnavatel.

Některým povinností se zaměstnanec nicméně stejně nevyhne. Především se jedná o oznamování případné změny zdravotní pojišťovny nebo o sdělování skutečností rozhodných pro platbu pojistného státem – obojí oznamuje zaměstnanec svému zaměstnavateli, který pak činí následné kroky vůči příslušným zdravotním pojišťovnám.

Pracovní smlouva

Je-li pojištěnec zaměstnán na základě pracovní smlouvy, může k přerušeni (ukončení) účasti na zdravotním pojištění reálně dojít až dnem skončením pracovního poměru. V průběhu zaměstnání na základě pracovní smlouvy trvá zaměstnanci nadále pojistný vztah například:

- v případě (i dlouhodobé) nemoci,
- vznikem nároku na zařazení do některé ze „státních“ kategorií, kupříkladu nástupem

ženy na mateřskou dovolenou nebo muže na rodičovskou dovolenou, zahájením studia, přiznáním některého z důchodů aj.

za podmínky, že nedochází k rozvázání pracovního poměru.

Onemocnění ještě v době trvání zaměstnání

Pokud zaměstnanec pobírá dávky nemocenského pojištění a ukončí zaměstnání v době nemoci, případně v době nemoci bude mít nadále uzavřen pouze takový pracovní vztah, ze kterého účast na zdravotním pojištění neplyne (například dohoda o provedení práce při příjmu nepřevyšujícím 10 000 Kč), zaměstnavatel použije, resp. může použít na jednom řádku kód „O“, kterým oznámí ukončení zaměstnání, a na dalším řádku kód „N“. U kódu „N“ je však důležité, aby bylo uvedeno datum v návaznosti na počátek pobírání nemocenských dávek, což může být pro účel použití tohoto kódu již ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo později (viz dále).

Onemocnění zaměstnance v ochranné lhůtě

Může rovněž nastat situace, kdy jsou zaměstnanci vypláceny nemocenské dávky na základě onemocnění v ochranné lhůtě. Pro tento případ se používají taktéž kódy „N“ (počátek vyplácení dávek nemocenského pojištění po ukončení zaměstnání) a „K“ (ukončení vyplácení těchto dávek), který se samozřejmě uvádí i při ukončení pobírání nemocenských dávek podle předchozího odstavce.

Z výše uvedeného vyplývá, že počátek nemoci zaměstnance v ochranné lhůtě není totožný se zahájením pobírání dávek nemocenského pojištění. Z tohoto důvodu slouží kódy „N“ resp. „K“ k vymezení období pobírání těchto dávek. Tyto kódy používá zaměstnavatel, jsou-li mu známy skutečnosti týkající se pobírání dávek nemocenského pojištění.

Oznamovací povinnost zaměstnavatele

V případě nemoci, resp. onemocnění bývalého zaměstnance v ochranné lhůtě (a souvisejícího pobírání dávek nemocenského pojištění) nedefinuje stávající právní úprava jednoznačně oznamovací povinnost zaměstnavatele, tuto skutečnost by si měl primárně řešit pojištěnec sám. Pokud zaměstnavatel toto oznámení neprovede, nemá zdravotní pojišťovna právní oporu, tedy faktickou možnost plátce pojistného – zaměstnavatele sankčně postihnout, ustanovení § 10 odst. 1 písm. c) zákona

o veřejném zdravotním pojištění totiž obecně hovoří o tom, že zaměstnavatel je povinen nejpozději do osmi dnů od vzniku skutečnosti, která se oznamuje, provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o skutečnostech rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné (a to i v těch případech, kdy povinnost státu vznikla v době, kdy zaměstnanec poskytl pracovní volno bez náhrady příjmu), jsou-li mu tyto skutečnosti známy.

V těchto případech je však „řešen“ zaměstnanec bývalý, nikoliv stávající – tedy pojištěnec, který již není zaměstnancem. Nicméně je vhodné a žádoucí, aby zaměstnavatel výše uvedená oznámení učinil, neboť nemoc může tomuto pojištění zabránit ve splnění jeho zákonné povinnosti – ve smyslu ustanovení § 10 odst. 5 cit. zákona je pojištěnec povinen oznámit příslušné zdravotní pojišťovně nejpozději do osmi dnů skutečnosti rozhodné pro vznik nebo zánik povinnosti státu platit za něj pojistné jako za „státního“ pojištěnce.

Poznámka: U osob činných v České republice podle Nařízení č. 883/2004 a prováděcího nařízení č. 987/2009 je z hlediska nároku na nemocenské dávky z českého systému sociálního zabezpečení rozhodující vznik sociální události – onemocnění. Při pobírání nemocenských dávek v souvislosti se skončením zaměstnání se vychází z těchto principů:

- a) nárok na pobírání dávek vznikl před ukončením zaměstnání: Jsou-li splněny podmínky pro nárok na dávku nemocenského pojištění podle českých právních předpisů, poskytne se tato dávka za celou dobu nemoci (sociální události). Nárok na tuto dávku přechází i od doby po skončení zaměstnání, maximálně však do výše celkového nároku.
- b) pobírání dávek po skončení zaměstnání: V situacích, kdy bývalému českému pojištěnci s bydlištěm v některém ze států Evropské unie, případně v Norsku, na Islandu, v Lichtenštejnsku nebo ve Švýcarsku vznikne v ochranné lhůtě z pojištění v ČR nárok na peněžité dávky v nemoci a mateřství, přizná příslušná česká instituce tyto dávky za předpokladu, že budou splněny i ostatní stanovené podmínky. Tento postup platí za předpokladu, že dotyčná osoba nezačala ve státě bydliště výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění a ani nezačala pobírat dávky v nezaměstnanosti.

Pracovněprávní vztahy jdoucí mimo pracovní poměr

U dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce může nastat situace, kdy s ohledem na výši příjmu zaměstnanec zanikne účast na zdravotním pojištění na daný kalendářní měsíc. Při trvající dohodě tak může dojít na dobu celého kalendářního měsíce k určitému „přerušeni“ účasti na zdravotním pojištění, a to z důvodu nedosažení částky započitatelného příjmu v příslušném měsíci.

Osoba je v roce 2013 považována ve zdravotním pojištění za zaměstnance tehdy, je-li jí na dohodu o pracovní činnosti zúčtován příjem alespoň 2 500 Kč a na dohodu o provedení práce více než 10 000 Kč. V těchto případech se účast na zdravotním pojištění odvíjí od výše zúčtovaného příjmu. Příjmy z více dohod u jednoho nebo více zaměstnavatelů, nedosahující uvedených částek, se pro účely vzniku zaměstnání nesčítají.

Dojde-li při trvající dohodě k poklesu výše zúčtovaného příjmu pod tyto uvedené hranice, je povinností zaměstnavatele zaměstnanec na příslušný kalendářní měsíc(e) odhlásit. V důsledku této skutečnosti není osoba účastna systému veřejného zdravotního pojištění jako zaměstnanec, z čehož pro ni vyplývá povinnost řešit svůj pojistný vztah jiným způsobem (viz úvodní odstavec). Na tuto okolnost může zaměstnavatel zaměstnance případně upozornit.

Dopady na zaměstnavatele i pojištěnce

V rámci výkonu kontrolní činnosti jsem v roce 2012 řešil případ, kdy zaměstnankyni poklesl v únoru 2009 příjem na základě dohody o pracovní činnosti pod tehdy platnou rozhodnou částku 2 000 Kč. Zaměstnavatel tuto situaci vyhodnotil nesprávně v tom smyslu, že pojistné z částky nižší než 2 000 Kč sice neodvedl, ovšem také neodhlásil zaměstnankyni u zdravotní pojišťovny.

Odhlášku učinil až dodatečně v rámci prováděné kontroly, čímž porušil oznamovací povinnost. Tento tříletý odstup měl nepříjemné důsledky i pro zaměstnankyni. Jelikož se jednalo o její jediné zaměstnání, byla se zpětnou platností zařazena na měsíc únor 2009 jako osoba bez zdanitelných příjmů s povinností doplatit částku 1 080 Kč pojistného včetně penále.

Vynětí z českého systému veřejného zdravotního pojištění

V souvislosti s řešením pojistného vztahu jsou nejčastěji využívanými možnostmi vynětí z českého systému veřejného zdravotního pojištění:

- a) Výkon výdělečné činnosti ve smyslu „evropských“ nařízení:** V rámci států Evropské unie (včetně Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska) se postupuje podle již zmíněných koordinačních nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009. Jedním ze základních principů těchto nařízení je pojištění (neboli účast ve všech systémech sociálního zabezpečení) ve státě, na jehož území je vykonávána výdělečná činnost.
- b) Dlouhodobý pobyt v zahraničí:** O dlouhodobém pobytu v cizině hovoříme tehdy, jsou-li splněny tyto tři podmínky:
1. nepřetržitý pobyt v cizině trvá déle než 6 měsíců,
 2. zdravotní pojištění v cizině trvá po celou dobu pobytu v cizině,
 3. písemné prohlášení o ukončení platby pojistného bylo doručeno zdravotní pojišťovně přede dnem ukončení platby pojistného.

Osoba splňující uvedené podmínky je tímto vyňata ze zdravotního pojištění v ČR a současně je povinna odevzdat před odjezdem průkaz zdravotní pojišťovny. Za osobu dlouhodobě pobývajících v cizině nikdo pojistné v ČR neplatí, současně však tato osoba nemá po uvedenou dobu nárok na úhradu případně poskytnutých hrazených služeb českým systémem veřejného zdravotního pojištění.

Pokud by byla zaměstnanci například zúčtována odměna do kalendářního měsíce, ve kterém by nebyl účasten českého systému veřejného zdravotního pojištění (přičemž pracovněprávní vztah k českému zaměstnavateli nadále trvá), nepodléhalo by toto plnění odvodu pojistného.

Přerušeni samostatné výdělečné činnosti

Rozhodne-li se OSVČ přerušit samostatnou výdělečnou činnost, měla by ve vlastním zájmu tuto skutečnost oznámit své zdravotní pojišťovně, třebaže již není povinností podnikatelů oznamovat živnostenskému úřadu přerušeni provozování živnosti. Tato skutečnost (přerušeni samostatné výdělečné činnosti) má pro pojištěnce především dvojitý důsledek: jednak přestává platit zálohy na pojistné (jedná-li se o samostatnou výdělečnou činnost, která je hlavním zdrojem jeho příjmů), jednak dochází ke změně v pojistném vztahu.

Pokud nastane situace, že OSVČ ukončí (přeruší) svoji samostatnou výdělečnou činnost v průběhu kalendářního měsíce a za tento měsíc ještě povinně zaplatí zálohu na pojistné, má svůj pojistný vztah vyřešen po dobu celého tohoto měsíce. Přerušením podnikání je kategorie OSVČ tímto (dočasně) ukončena, což vyžaduje potřebu řešení pojistného vztahu pro další období, jak je již výše uvedeno.

Právní předpisy citované v rubrice ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004

- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (také jen jako ZDP)
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)
- zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení)
- zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze
- zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření
- zákon č. 458/2011 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů
- zákon č. 275/2012 Sb., o volbě prezidenta republiky a o změně a doplnění některých zákonů

Kdy nelze ve zdravotním pojištění žádat o snížení zálohy na pojistné?

Kdy nelze ve zdravotním pojištění žádat o snížení zálohy na pojistné?

Ing. Antonín Daněk

Pokud se na osobu samostatně výdělečně činnou vztahuje ve zdravotním pojištění povinnost placení záloh na pojistné, pak musí být tyto zálohy placeny ve stanovené výši a pravidelně v určeném termínu, jak je dále uvedeno. Nicméně stávající právní úprava, významně aktualizovaná k datu 1. 12. 2011, obsahuje určitou vstřícnost vůči podnikatelskému sektoru v tom smyslu, že umožňuje OSVČ v případě nepříznivého vývoje její ekonomické situace požádat zdravotní pojišťovnu o snížení vyměřené výše zálohy.

Aby OSVČ mohla platit nižší zálohy (nebo zálohy dokonce neplatit – například pokud splňuje stanovené podmínky podnikající osoba, za kterou platí pojistné stát), musí být uplatněn následující postup. Podle ustanovení § 8 odst. 4 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění **sníží zdravotní pojišťovna na žádost osoby samostatně výdělečně činné poměrně výši zálohy na pojistné** v případě, že příjem této osoby ze samostatné výdělečné činnosti po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu, který připadá v průměru na jeden kalendářní měsíc v období od 1. ledna kalendářní-

ho roku do konce kalendářního měsíce předcházejícího podání žádosti, nejméně však v období tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců, je nejméně o jednu třetinu nižší než příjem připadající v průměru na jeden kalendářní měsíc v předcházejícím roce, v němž alespoň po část měsíce byla vykonávána samostatná výdělečná činnost. To znamená, že činil-li průměrný měsíční příjem podnikatele po odpočtu výdajů v roce 2012 např. 60 000 Kč, lze požádat o snížení zálohy tehdy, jestliže průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů činí v roce 2013 nejvýše 40 000 Kč.

Snížení lze provést na dobu nejdéle do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž byl nebo měl být podán Přehled za předcházející kalendářní rok. Snížení zálohy placené OSVČ tak již není omezeno na období nejdéle tří kalendářních měsíců po sobě jdoucích, což platilo do 30. 11. 2011.

Pokud OSVČ, které zpracovává daňové přiznání daňový poradce, podá Přehled za rok 2012 například v měsíci červenci 2013 a v tomto měsíci následně požádá o snížení zálohy, může jí být toto snížení zdravotní pojišťovnou povoleno až do konce kalendářního měsíce, předcházejícího kalendářnímu měsíci, v němž bude OSVČ povinna podat (resp. podá) tento Přehled v roce 2014.

Zahájení samostatné výdělečné činnosti

V roce, ve kterém OSVČ zahajuje svoji samostatnou výdělečnou činnost, nemůže žádat o snížení zálohy, neboť nelze naplnit podmínky uvedené ve výše citovaném ustanovení § 8 odst. 4 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, kdy se pro daný účel porovnává průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů v běžném roce a v roce předcházejícím. Při zahájení činnosti v roce 2013 se v souvislosti s placením záloh postupuje následovně:

- OSVČ, pro kterou je její samostatná výdělečná činnost hlavním zdrojem příjmů, platí minimální měsíční zálohu 1 748 Kč, pokud si sama nestanoví zálohu vyšší,
- zálohu není povinna platit OSVČ, pro kterou je její samostatná výdělečná činnost vedlejším zdrojem příjmů a OSVČ, za kterou je současně plátcem pojistného i stát.

Další roky výkonu samostatné výdělečné činnosti

Je-li rok 2013 již dalším (několikátým) rokem výkonu samostatné výdělečné činnosti, platí OSVČ od měsíce podání Přehledu v roce 2013 zálohy vypočtené stanovenou sazbou podle výsledků dosažených v roce 2012 takto:

- u OSVČ se samostatnou výdělečnou činností jako hlavním zdrojem příjmů nejméně v částce 1 748 Kč již bez omezení horní hranicí (maximální záloha 20 361 Kč se v roce 2013 platí do kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém je podán Přehled za rok 2012),
- u OSVČ, za kterou je současně plátcem pojistného i stát, resp. pro ni neplatí minimální vyměřovací základ, může být nová výše zálohy podle výsledků roku 2012

buď 0 Kč nebo vyšší, minimum 1 748 Kč nemusí být v tomto případě respektováno.

Je-li v případě souběhu zaměstnání se samostatnou výdělečnou činností podnikání vedlejším zdrojem příjmů, není placení záloh povinností.

O snížení zálohy nelze žádat

Uvedeme si dva příklady, kdy nelze žádat o snížení zálohy na pojistné, neboť ze strany OSVČ nejsou splněny zákonné podmínky.

Příklad č. 1 OSVČ platila v roce 2012 minimální zálohu 1 697 Kč a na základě dosažených výsledků samostatné výdělečné činnosti za tento rok vyplývá pro ni v roce 2013 placení záloh taktéž v minimální částce 1 748 Kč.

Protože OSVČ platí zákonem stanovené minimální zálohy, nelze v žádném případě uvažovat o možnosti podání žádosti o snížení této částky, neboť takto zaplacené zálohy představují minimum, nesnižují se a ani se nevracejí, a to ani i v případě, kdy OSVČ vykáže za rozhodné období kalendářního roku třeba ztrátu.

Příklad č. 2 Průměrný měsíční příjem OSVČ po odpočtu výdajů činil v roce 2012 částku 63 912 Kč. Za období leden–květen 2013 dosáhla OSVČ příjmů 342 518 Kč a výdajů 97 823 Kč, neboli průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů činil za prvních pět měsíců roku 2013 částku 48 939 Kč (244 695 : 5). Protože průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů za leden–květen 2013 není alespoň o jednu třetinu nižší, než průměrný měsíční příjem po odpočtu výdajů v roce 2012, není splněna základní podmínka pro podání žádosti o snížení zálohy.

Pokud by však bylo v dalším období roku 2013 dosaženo takového průměrného měsíčního příjmu po odpočtu výdajů, který by byl v porovnání s rokem 2012 alespoň o jednu třetinu nižší, lze o snížení zálohy požádat. Pro účely tohoto porovnání se v běžném roce vyhodnocuje období od ledna do kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém OSVČ o snížení zálohy žádá.

Vznik přeplatku

Naopak může nastat situace, kdy OSVČ platí v roce 2013 zálohy, které jsou podstatně vyšší než v roce 2012. Třebaže se podnikatelsky nedaří, avšak na placení těchto

vysokých záloh má OSVČ prostředky, nemusí o snížení žádat a zdravotní pojišťovna při zúčtování roku 2013 (tedy v roce 2014) vykázaný přeplatek buď vrátí nebo se souhlasem OSVČ použije na úhradu záloh na pojistné na další období.

Zálohy a jejich splatnost

OSVČ platí zálohy od měsíce zahájení samostatné výdělečné činnosti a následně pak platí:

- zpravidla zvýšené minimální zálohy od 1. 1. kalendářního roku,

- novou výši zálohy od měsíce, ve kterém podá jako OSVČ zdravotní pojišťovně Přehled.

Nově stanovenou zálohu pak platí (pokud nepožádá o její snížení) až do kalendářního měsíce přecházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém podá Přehled za předcházející rok.

Záloha je splatná od prvního dne kalendářního měsíce, za který se platí, do osmého dne následujícího kalendářního měsíce. Pokud připadne poslední den této lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem této lhůty nejbližší následující pracovní den.



Kdy zaměstnavatel neplatí v roce 2013 pojistné na zdravotní pojištění?

Ing. Antonín Daněk

Dlouhodobou snahou zákonodárce je zahrnout do vyměřovacího základu zaměstnance co největší rozsah zúčtovaných plnění, opodstatněné výjimky toto pravidlo jenom potvrzují. K tomuto postupu je legislativa „motivována“ záměrem přispět i touto cestou k zajištění bilanční vyrovnanosti systému veřejného zdravotního pojištění s přihlédnutím k okolnosti, že zaměstnavatelé rozhodující měrou naplňují příjmovou stránku systému.

Přesto i v právních podmínkách roku 2013 nalezneme situace či druhy plnění, nezakládající povinnost zaměstnavatele odvést v takovém případě pojistné na zdravotní pojištění.

Zaměstnavatelé a zaměstnanci

Pokud je pojištěnec zaměstnán, má ve zdravotním pojištění vyřešen svůj pojistný vztah právě tímto zaměstnáním, přičemž v příslušném kalendářním měsíci postačí dokon-

ce i jen jeden den zaměstnání a za zbývající část tohoto měsíce se (od 1. 7. 2002) žádné pojistné nedoplácí. Nutnou podmínkou je však skutečnost, že zaměstnání svým charakterem účast na zdravotním pojištění zakládá.

Obě tyto skupiny se podílejí na placení pojistného v zákonem stanoveném poměru (jedna třetina zaměstnanec, dvě třetiny zaměstnavatel). **Pojistné však neodvádí ani zaměstnavatel ani zaměstnanec v případě:**

- příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny;

jedná se o příjmy podle § 3 odst. 4, § 4, § 6 odst. 7 a odst. 9 zákona o daních z příjmů,

- odměn žáků a studentů pouze u příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za práci z praktického výcviku,
- zaměstnání na dohodu o provedení práce s příjmem nepřevyšujícím 10 000 Kč,
- osoby, která nedosáhla v kalendářním měsíci příjmu ve výši částky (započitatelného příjmu), která je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) body 4.–6. zákona o veřejném zdravotním pojištění. Nedosáhli zúčtovaný hrubý příjem částky 2 500 Kč, neplatí se pojistné u:
 - 1) člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován,
 - 2) osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti,
 - 3) dobrovolného pracovníka pečovatelské služby.

Poznámka: Pro účely vzniku zaměstnání se ve zdravotním pojištění nesčítají příjmy na dohodu o pracovní činnosti nižší než 2 500 Kč a u dohody o provedení práce nepřevyšující 10 000 Kč, ať už se jedná o příjmy u jednoho nebo u více zaměstnavatelů.

- poskytnutí neplaceného volna zaměstnanci, který:
 - 1) vykonává veřejnou funkci nebo práci pro jiného zaměstnavatele a doloží, že subjekt, pro který je v té době činný, za něj odvádí pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu (8 000 Kč),
 - 2) je uveden v § 3 odst. 8 nebo v § 3 odst. 9 písm. c) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (například se jedná o osoby, za které platí pojistné stát, osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku a další),
 - 3) patří mezi osoby (zaměstnance), které nemají stanoven minimální vyměřovací základ [§ 3 odst. 8 písm. a)–c) zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění], a to i v případě, kdy jsou v této skupině registrovány pouze po část kalendářního měsíce,
- nemoci zaměstnance po celý kalendářní měsíc. Pokud však nemoc netrvá po celý kalendářní měsíc, musí být (mimo zákonné výjimky) odvedeno pojistné nejméně z poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Tato podmínka platí například i v situaci, kdy zaměstnanec onemocní od 3. dne kalendářního měsíce (pondělí), je nepřetržitě nemocen do konce tohoto měsíce

a za sobotu a neděli (1. a 2.) nemá žádný příjem – tato situace může reálně nastat v červnu 2013.

V návaznosti na způsob vyplácení nemocenského platí v této souvislosti pro zdravotní pojištění následující: u zaměstnance, který je práce neschopen v průběhu zaměstnání, se v případě nemoci kratší než celý kalendářní měsíc snižuje minimální vyměřovací základ na poměrnou část podle počtu kalendářních dnů trvání nemoci. **Poměrné snížení minimálního vyměřovacího základu platí po celou dobu nemoci** a to bez ohledu na to, zda zaměstnanec:

- nemá nárok na žádnou výplatu příjmů (první tři pracovní dny, resp. prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn a nepracovní dny do 21. dne nemoci),
- má nárok na náhradu mzdy (za pracovní dny od 4. do 21. dne nemoci),
- má nárok na nemocenské z nemocenského pojištění (od 22. kalendářního dne nemoci).

Pokud je náhrada mzdy při pracovní neschopnosti poskytována v případech a ve výši stanovené zákonem, je **osvobozena od daně** z příjmu ze závislé činnosti a nepodléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění [§ 6 odst. 9 písm. t) ZDP]. Jestliže však zaměstnavatel bude nadstandardně poskytovat náhradu mzdy i za první tři pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo ji bude poskytovat nad výši stanovenou zákonem, bude tato náhrada u zaměstnance zdaněna včetně souvisejícího odvodu pojistného na zdravotní pojištění.

- kdy zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců. Takový zaměstnavatel může u poživatelů invalidního důchodu uplatnit v roce 2013 odpočet od dosaženého příjmu ve výši 5 355 Kč. Pojistné se neodvádí v případě, kdy je zaměstnanci zúčtován hrubý příjem do výše odpočtu 5 355 Kč a pobírání invalidního důchodu trvá po celý kalendářní měsíc. V případě pobírání tohoto důchodu pouze po část kalendářního měsíce musí být (se zohledněním odpočtu) zajištěn v tomto měsíci odvod pojistného alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu za kalendářní dny, ve kterých takový zaměstnanec poživatelé důchodu nebyl. Odpočet lze uplatnit i u více zaměstnavatelů současně.
- kdy z části osmé zákona o volbě prezidenta republiky (účinného od 1. 10. 2012) vyplývá, že za zaměstnance se ve zdravotním pojištění nepovažují členové okrskové volební komise při volbách do Evropského parlamentu, Senátu a zastupitelstev územních samosprávných

celků a členové okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise při volbách do Poslanecké sněmovny a při volbě prezidenta republiky.

Výjimky stanovené zákonem

Pojistné neodvádí zaměstnanec ani zaměstnavatel z těchto zúčtovaných plnění, taxativně vyjmenovaných v § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění:

- náhrada škody podle zákoníku práce,
- odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období podle zákona o obcích, zákona o krajích a zákona o hlavním městě Praze,
- věrnostní příplatek horníků,
- odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů, vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- plnění, které bylo poskytnuto požitavatel starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Odstupné

Je-li zaměstnanci zúčtováno odstupné podle zákoníku práce (viz dále), pojistné na zdravotní pojištění se z takto vyplaceného odstupného neodvádí. Problematika odstupného je upravena v ustanovení § 67 zákoníku práce. Pokud u zaměstnance dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a)–c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů (zaměstnavatel se ruší, přemísťuje nebo zaměstnanec se stal nadbytečným), přísluší zaměstnanci po skončení pracovního poměru odstupné podle doby trvání pracovního poměru **ve výši nejméně jedno-, dvoj- a trojnásobku průměrného výdělku**. Neboli, pokud se zaměstnanec stane nadbytečným a zaměstnavatel mu podle zákoníku práce zúčtuje odstupné například ve výši pětinasobku průměrného výdělku, nepodléhá tato částka odstupného povinnosti odvodu pojistného na zdravotní pojištění. Pojistné se neodvádí ani z odstupného zúčtova-

ného podle § 52 písm. d) zákoníku práce, ovšem z případně poskytnutého plnění podle § 52 písm. e) zákoníku práce se již pojistné platí.

Lhůty pro úhradu pojistného

Pokud naopak vzniká pro zaměstnavatele povinnost odvodu pojistného z příjmu zúčtovaného zaměstnanci, je **pojistné placené zaměstnavatelem za příslušný kalendářní měsíc splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce**. Samoplátcí, kterými jsou ve zdravotním pojištění osoby samostatně výdělečně činné a osoby bez zdanitelných příjmů, platí zálohu na pojistné, resp. pojistné za příslušný kalendářní měsíc **nejpozději do 8. dne následujícího kalendářního měsíce**. Dnem úhrady pojistného je připsání platby na účet zdravotní pojišťovny nebo úhrada v hotovosti na pokladně zdravotní pojišťovny.

Rozšíření kategorie osob, za které je plátcem pojistného stát

S účinností od 1. 1. 2013 jsou „státními“ pojištěnci i příjemci starobní penze na určenou dobu, doživotní penze nebo penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření do dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod podle § 32 zákona o důchodovém pojištění, pokud jsou splněny podmínky stanovené v § 22 odst. 4 nebo § 23 odst. 6 zákona o doplňkovém penzijním spoření.

Poznámka: Podrobný výklad ke „státním“ pojištěncům viz článek „Státní“ kategorie ve zdravotním pojištění v roce 2013, Práce a mzda č. 3/2013, s. 40.

Povinnost oznámení vzniku a zániku nároku na platbu pojistného státem z tohoto důvodu mají podle zákona o doplňkovém penzijním spoření penzijní společnosti a pojišťovny. K individuálnímu oznámení tohoto nároku bude ve formulářích zdravotních pojišťoven Přihláška a evidenční list pojištěnce sloužit písmeno „M“.

**Využíváte své předplatné naplno?
Podívejte se do Průvodce službou,
co vše od nás máte k dispozici!**

www.mzdovapraxe.cz/pruvodce-portalem

Žádost a podmínky pro povolení ke zprostředkování zaměstnání

Dokončení z Práce a mzda č. 5/2013



JUDr. Jaroslav Stádník

Vedoucí inspektor
Oblastního inspektorátu
práce pro hlavní město
Prahu.

Povolení ke zprostředkování

Kladné rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, které svým způsobem odráží splnění všech podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, je možné vnímat jednak ve smyslu procesním, kde je nutné zohlednit nároky na meritorní rozhodnutí kladené správním řádem (takovými náležitostmi rozhodnutí jsou dle ust. § 68 odst. 1 správního řádu výrok, odůvodnění a poučení, přičemž za nejdůležitější část můžeme označit **výrok rozhodnutí**, který jediný může vyvolat předpokládané právní následky), a jednak ve smyslu náležitostí, které musí mít dle hmotněprávního předpisu, přičemž některé náležitosti se mohou v obou případech prolínat.

Z hlediska hmotněprávního jsou náležitosti rozhodnutí pro právnické i fyzické osoby stanovené zákonem o zaměstnanosti zakotveny v jeho ust. § 62. Samotné rozhodnutí je pak svojí povahou individuální správní akt, který v jednotlivém případě zakládá účastníkovi řízení práva a povinnosti.

Náležitostmi výroku rozhodnutí v případě povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické osobě z pohledu hmotněprávního předpisu jsou její identifikační údaje, identifikační údaje odpovědného zástupce, doba povolení (doba platnosti), forma zprostředkování a druhy prací. U fyzické osoby jsou náležitosti totožné, kromě identifikačních údajů odpovědného zástupce, což vyplývá z povahy věci. V rozhodnutí, kterým se uděluje povolení ke zprostředkování zaměstnání, může být také uvedeno, za jakých podmínek lze zaměstnání zprostředkovávat (v praxi se s tímto postupem můžeme setkat). Zde jsou uvedeny ve výrokové části tyto jednotlivé

podmínky, jako např. evidenční povinnost agentury práce dle zákona o zaměstnanosti, oznamovací povinnost agentury práce dle zákona o zaměstnanosti, dodržování § 308 a § 309 zákoníku práce atd. Tyto skutečnosti však obsahem výrokové části ze zákona být nemusí, neboť ani správní řád ani zákon o zaměstnanosti to správnímu orgánu neukládá a je zákonnou povinností subjektů, které působí jako agentury práce, tyto povinnosti plnit bez ohledu na jejich uvedení ve výrokové části rozhodnutí.

Z pohledu forem zprostředkování zaměstnání je pak nutné přihlídnout k obsahu žádosti, resp. k tomu, o co bylo žádáno; správní orgán nemůže bez dalšího rozšířit rozsah oprávnění, o něž bylo žádáno. Pokud může být žádáno o formu zprostředkování vyplývající z ust. § 14 odst. 1 písm. a) až c) zákona o zaměstnanosti, není možné (bez žádosti o změnu obsahu žádosti podanou správnímu orgánu do vydání rozhodnutí), pokud účastník řízení požádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání dle písm. a) uvedeného ustanovení, aby správní orgán vydal povolení ke zprostředkování zaměstnání i pro formu dle písm. b) uvedeného ustanovení.

Účastník řízení naproti tomu může s předmětem žádosti operovat různě, v úvahu připadá zúžení předmětu, případně i jeho rozšíření, jak vyplývá z ust. § 41 odst. 8 v návaznosti na ust. § 45 odst. 4 správního řádu. „*Vzhledem k tomu, že § 45 odst. 4 umožňuje žadateli pouze zúžit předmět své žádosti nebo vzít zpět, bude v případě změny obsahu žádosti spočívající v rozšíření předmětu žádosti požádat o povolení změny obsahu podání podle § 41.*“¹ Správní orgán však nemusí žádosti vyhovět celé, pokud shledá důvody, kdy by částí žádosti nevyhověl, pak v této



Mgr. Petr Kieler

Vedoucí právního odboru
Oblastního inspektorátu
práce pro hlavní město
Prahu.

části žádosti nevyhoví (případně v této části řízení zastaví a ve zbývajícím rozhodne). V takové situaci by došlo k vydání rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, které by obsahovalo **dva výroky**, přičemž pokud by se účastník řízení odvolal do celého rozhodnutí, nenabyla by do rozhodnutí odvolacího orgánu právní moci žádná část, tedy ani ta, v níž bylo účastníkovi řízení vyhověno.

Složitější je dále situace, pokud je žádáno o formu zprostředkování podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, kdy je pak možné v návaznosti na ust. § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti na základě žádosti udělit povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území ČR nebo povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

K této problematice se obsáhle **vyjádřil v jednom ze svých rozsudků i Nejvyšší správní soud**, který uvedl následující: „*Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že námitka stěžovatelů není důvodná a výklad zákona, jak byl proveden městským soudem, jakož i správními orgány obou stupňů, je správný. Ustanovení § 3 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti totiž obecně staví na roveň právní postavení občanů České republiky a státních příslušníků jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občané Evropské unie“) a jejich rodinných příslušníků, jakož i rodinných příslušníků občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.*

Toto ustanovení je ovšem třeba interpretovat tak, že zrovnoprávnění v právním postavení zde uvedených osob s českými občany se vztahuje na veškeré právní vztahy upravené zákonem o zaměstnanosti, ledaže zvláštní ustanovení zákona stanoví jinak. Takovým zvláštním ustanovením ovšem je mimo jiné § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, který rozlišuje a) povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky; b) povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky; c) povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Ustanovení § 60 odst. 1 je třeba vykládat v návaznosti na výchozí normu pro činnost agentur práce, totiž § 58 odst. 1 téhož zákona, který rozlišuje, že agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání 1) na území České republiky [čemuž odpovídá § 60 odst. 1 písm. a) a b)]; nebo 2) z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky [čemuž odpovídá § 60 odst. 1 písm. c)].

Pokud zákon o zaměstnanosti v § 60 odst. 1 rozlišuje v rámci zprostředkování zaměstnání na území České

republiky dvě kategorie, a sice a) zprostředkování zaměstnání na území České republiky a b) zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, pak z tohoto členění nelze dospět k jinému závěru, než že povolení podle písm. a) zahrnuje výhradně občany České republiky a povolení podle písm. b) veškeré cizince, tedy včetně občanů Evropské unie a jejich rodinných příslušníků, jakož i rodinných příslušníků občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.

Pod pojem cizinců ve smyslu § 60 odst. 1 písm. b) je tedy třeba řadit veškeré osoby, které nedisponují státním občanstvím České republiky. Takový právní závěr je nutný i s ohledem na to, že zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 5 písm. b) výslovně rozlišuje mezi 1) státním občanem České republiky; 2) cizincem, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky; 3) cizincem, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana České republiky.

Ustanovení § 5 písm. b) přitom ohledně pojmu cizince výslovně odkazuje na zákon o pobytu cizinců. Podle úvodního ustanovení § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců „se cizincem rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“ Provedená interpretace pojmu cizince v § 60 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti je proto nutná a nepochybná již na základě prostého jazykového výkladu zákona a nemůže na ní nic změnit skutečnost, že § 5 písm. b) je normou, která je primárně určena k definici pojmu bydliště pro účely zákona o zaměstnanosti. Totožná interpretace pojmu cizince je zjevná i z § 85 zákona o zaměstnanosti, které sice a contrario (v opačném významu), nicméně výslovně stanoví, že „pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3.“²

Správní orgán je zde tedy při rozhodování o této žádosti vázán pravidly, která byla naznačena výše, a agentura práce je následně vázána při své činnosti obsahem konkrétního pravomocného rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání. „Z uvedeného plyne, že při

¹ Jemelka, L., Pondělíčková, K., Bohadlo, D. *Správní řád*. 3. vydání, Praha : C. H. Beck, 2011, 168 s.

² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2012, č. j.: 4 Ads 133/2011-183.

*výkonu činnosti agentury práce je třeba dbát na skutečnosti, které jsou uvedeny ve výroku rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání, protože agentura práce není oprávněna se od výroku tohoto povolení za žádných okolností odklánět.*³

Stanovení doby, na kterou se povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává

Jednou ze základních náležitostí výrokové části rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání je **určení doby, na kterou se povolení vydává**, resp. po jakou dobu může subjekt disponující tímto povolením zprostředkovatelskou činnost vykonávat. Tato doba může být zkrácena tím, že dojde ze zákonem o zaměstnanosti předpokládaných důvodů k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání či k jeho zániku rovněž z důvodů zakotvených v citovaném právním předpisu, jak bylo popsáno např. v článku Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik.⁴

Časové období, na které se povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává, je závislé od formy zprostředkování zaměstnání, o které je žádáno, resp. na typu jednotlivého povolení ke zprostředkování zaměstnání. Pokud jde o povolení ke zprostředkování zaměstnání způsobu uvedenými v ust. § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti, toto se vydává **na dobu neurčitou**. Co se týká povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy žadatel chce vykonávat zprostředkovatelskou činnost dle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, pak toto povolení je možné vydat **nejvýše na dobu tří let**, která nemůže být prodloužena.

Rozhodnutí však lze vydávat opakovaně, a to na základě nové žádosti. Podstatné je uvést, že samotný výkon činnosti na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání – tedy činnost spočívající ve zprostředkovávání zaměstnání – může být realizována až po nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Z toho lze dovodit, že pokud chce účastník řízení začít s činností co nejdříve, je v jeho zájmu, aby se neprodleně po doručení kladného rozhodnutí vzdal práva na odvolání. Tímto způsobem lze počátek činnosti teoreticky „urychlit“ až o 15 dní, během nichž by jinak běžela odvolací lhůta a během nichž by sice rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání bylo vydané a doručené, ovšem nikoli pravomocné.

Lhůty pro vydání rozhodnutí

Vzhledem k tomu, že rozhodnutí ve věci povolení ke zprostředkování zaměstnání je rozhodnutím vydávaným na

základě podané žádosti, vychází lhůty k jeho vydání primárně z ust. § 71 odst. 3 správního řádu. Tato **lhůta se pak odvíjí od doručení žádosti prvoinstančnímu správnímu orgánu**. Prakticky je tedy možno uvést, že rozhodnutí by mělo být vydáno bezodkladně, případně do 30 dnů, maximálně však, při splnění důvodů předvídaných písm. a) výše uvedeného ustanovení, do 60 dnů od obdržení žádosti.

Vzhledem k tomu, že se jedná o lhůty pořádkové, jejich překročení samo o sobě nemá na zákonnost rozhodnutí vliv: *„I když rozhodnutí bylo vydáno po lhůtě pro jeho vydání, nemohlo mít toto porušení ustanovení správního řádu vliv na zákonnost rozhodnutí ve věci samé. Právní praxe totiž nemá pochybnosti o charakteru těchto lhůt, resp. o tom, že se jedná o lhůty pořádkové; tyto závěry vyplývají i z ustálené judikatury. Nejedná se o lhůtu prekluzivní, jak lze snad dovodit z obsahu námitek stěžovatele, tedy lhůtu znamenající zánik práva, k níž by musel správní orgán i soud přihlídnout z úřední povinnosti. Nevydání rozhodnutí ve lhůtě zákonem stanovené je ovšem vadou správního řízení, nikoli však takovou vadou, která by měla za následek nezákonnost rozhodnutí o věci samé a tudíž zrušení takového rozhodnutí soudem.*⁵

To ovšem může mít své následky v situaci, v níž by se účastník řízení následně domáhal náhrady škody dle zákona o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem. *„Kromě toho je třeba upozornit na § 13, resp. § 22 zákona o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, který považuje za nesprávný úřední postup (za který stát nebo územně samosprávný celek odpovídá) také porušení povinnosti učinit úkon nebo vydat rozhodnutí v zákonem stanovené lhůtě.*⁶

Jestliže by došlo ze strany správního orgánu k překročení pořádkové lhůty pro vydání meritorního rozhodnutí, **může se účastník řízení domáhat učinění opatření proti nečinnosti správního orgánu**, jak nabízí ust. § 80 správního řádu na ochranu před takovou nečinností. Dle odst. 3 tohoto ustanovení může žádost o uplatnění opatření

³ Stádník, J., Kieler, P. Agenturní zaměstnávání – vymezení základních pojmů. *Práce a mzda*, 2012, č. 8, s. 33-38.

⁴ Stádník, J., Kieler, P. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho zánik. *Práce a mzda*, 2013, č. 4, s. 39-44.

⁵ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. června 2009, č. j. 3 Ads 34/2008-74.

⁶ Jemelka, L., Pondělíčková, K., Bohadlo, D. *Správní řád*. 3. vydání, Praha : C. H. Beck, 2011, 293 s.

proti nečinnosti podat účastník řízení a nadřízený správní orgán může přikázat nečinnému správnímu orgánu, aby ve lhůtě jím určené rozhodnutí vydal. Tento postup je jedním z možných způsobů řešení takové žádosti, který může nadřízený správní orgán aplikovat a který je zřejmě pro účastníka řízení optimální (nadřízený správní orgán může dále usnesením věc přikázat jinému správnímu orgánu ve svém správním obvodu, může si věc atrahovat – tedy převzít vedení správního řízení a rozhodnout ve věci sám – nebo může lhůtu pro vydání rozhodnutí prodloužit).

Je nezbytné doplnit, že **opatření proti nečinnosti může nadřízený správní orgán uplatnit i bez žádosti účastníka**. Jakmile se nadřízený orgán z úřední činnosti dozví, že je zřejmé, že lhůta pro vydání rozhodnutí dodržena nebude, musí učinit opatření proti nečinnosti prvoinstančního orgánu. Tzn., že pasivně nečeká, zda se účastník řízení ozve, pokud o takové situaci ví, ale naopak, že sám bude v případě takového zjištění aktivní a začne situaci řešit. Tato možnost obrany před nečinností správního orgánu ve správním řízení je realizací práva na to, aby věc byla projednána bez zbytečných průtahů, přičemž vystihuje jednu ze základních zásad řízení obsaženou v ust. § 6 odst. 1 správního řádu, tj. zásadu rychlosti.

V souvislosti s výše uvedeným je třeba doplnit, že **účastník řízení se může domáhat ochrany proti nečinnosti správního orgánu i soudní cestou**, a to prostřednictvím ust. § 79 a násl. soudního řádu správního. Jednou ze základních podmínek pro možnost uplatnění této ochrany však je, že účastník řízení vyčerpal všechny prostředky ochrany proti nečinnosti, které mu procesní předpis platný pro řízení u správního orgánu stanovuje pro jeho ochranu proti nečinnosti. Jinak řečeno, účastník řízení nejprve musí uplatnit postup dle ust. § 80 správního řádu, a teprve poté se může případně domáhat žalobou toho, aby byla správnímu orgánu lhůta k vydání rozhodnutí určena správním soudem.

Žalovaným orgánem by v případě správního řízení ve věci povolení ke zprostředkování zaměstnání byl Úřad práce ČR, resp. konkrétně jeho generální ředitelství. Pokud by nebyla využita ochrana proti nečinnosti správního orgánu dle správního řádu, byla by žaloba odmítnuta pro nesplnění základní podmínky vyplývající z ust. § 79 odst. 1 soudního řádu správního: „*V každém případě se však Nejvyšší správní soud plně ztotožňuje s názorem krajského soudu v tom, že nezbytnou podmínkou řízení o žalobě na ochranu proti nečinnosti správního orgánu je podle ust. § 79 odst. 1 s.ř.s. bezvýsledné vyčerpání procesních prostředků, které má žalobce k ochraně proti nečinnosti k dispozici ve správním řízení.*

Jak konstatoval krajský soud, uvedená podmínka vychází z celkové koncepce správního soudnictví v České republice, která je založena na subsidiaritě ochrany veřejných subjektivních práv fyzických a právnických osob ve správním soudnictví oproti ochraně, která je těmto právům poskytována v rámci veřejné správy. Před použitím některé z žalob ve správním soudnictví je tedy nutné vždy vyčerpat řádné opravné prostředky či jiné procesní prostředky nápravy, které jsou k dispozici v řízení před správním orgánem.“⁷

Další okolnosti daného správního řízení

Závazné stanovisko Ministerstva vnitra a uhrazení poplatku

Ve správním řízení ve věci žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání musí správní orgán rovněž čekat na doručení souhlasného či nesouhlasného závazného stanoviska ze strany Ministerstva vnitra.⁸ Výzva k uhrazení správního poplatku včetně stanovení přiměřené lhůty k učinění tohoto úkonu ze strany účastníka řízení je učiněna teprve v případě vydání souhlasného závazného stanoviska. Tento poplatek lze uhradit prostřednictvím kolků, které jsou v celkové hodnotě poplatku. V případě neuhrazení správního poplatku se jedná o důvod pro zastavení řízení podle ust. § 66 odst. 1 písm. d) správního řádu. V dané situaci je zde návaznost na ust. § 5 odst. 4 zákona o správních poplatcích. Podle tohoto ustanovení se řízení zastaví, jestliže není správní poplatek uhrazen, pokud v sazebníku správních poplatků není stanoveno jinak.

„Zákon o správních poplatcích současně stanoví, že pokud je správní poplatek zaplacen nejpozději do konce běhu odvolací lhůty proti rozhodnutí o zastavení řízení, pozbývá toto rozhodnutí platnosti a správní orgán tuto skutečnost vyznačí formou úředního záznamu ve spise.“⁹ Proti rozhodnutí o zastavení řízení je možné v tomto případě podat odvolání.

Podklady pro vydání rozhodnutí a možnost vyjádření

Jako v jakémkoli jiném správním řízení je i v řízení o žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání

⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 10. 2007, č. j. 7 Ans 1/2007-100.

⁸ Stádník, J., Kieler, P. Povolení ke zprostředkování zaměstnání a závazné stanovisko. Práce a mzda, 2013, č. 3, s. 34–37.

⁹ Vedral, J. Správní řád. Komentář. 2. vydání. Praha : Bova Polygon, 2012. 592 s.

správní orgán povinen informovat účastníka řízení ve smyslu ust. § 36 odst. 3 správního řádu o tom, že před vydáním rozhodnutí má právo vyjádřit se k jeho podkladům, a o skutečnosti, že dokazování bylo skončeno. Správní orgán rovněž může účastníkovi určit lhůtu pro takové vyjádření ve smyslu § 36 odst. 1 správního řádu. Ovšem ani v případě, v němž by se účastník řízení vyjádřil po takto určené lhůtě, a to ještě před vydáním meritorního rozhodnutí, musel by se správní orgán s tímto vyjádřením či s námitkami k prováděným důkazům vypořádat.

Dále je nutné vyjít následujícího názoru Nejvyššího správního soudu uvedeného v rozsudku ze dne 11. 3. 2010, č. j.: 5 As 24/2009-65: „Podle § 36 odst. 3 správního řádu musí být účastníkům před vydáním rozhodnutí ve věci dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Smyslem § 36 odst. 3 správního řádu je umožnit účastníku řízení, aby ve fázi před vydáním rozhodnutí, tedy poté, co správní orgán ukončil shromažďování podkladů rozhodnutí, mohl uplatnit své výhrady, resp. učinit procesní návrhy tak, aby rozhodnutí skutečně vycházelo ze spolehlivě zjištěného stavu věci. Nejvyšší správní soud již v rozsudku ze dne 14. 11. 2003, č. j. 7 A 112/2002-36, publikovaném pod č. 303/2004 Sb. NSS, konstatoval, že účastník řízení si sám nemůže učinit právně relevantní úsudek o tom, kdy je shromažďování podkladů rozhodnutí ukončeno, z výzvy správního orgánu k seznámení musí být zřejmé, že shromažďování podkladů bylo ukončeno.“

Odvolání jako řádný opravný prostředek

Rovněž je samozřejmě možné proti zamítavému rozhodnutí podat odvolání ve smyslu ust. § 81 odst. 1 správního řádu, které lze podat ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení rozhodnutí. Odvolání se podává Ministerstvu práce a sociálních věcí, a to prostřednictvím generálního ředitelství Úřadu práce. Dle ust. § 82 odst. 2 správního řádu musí mít všechny náležitosti kladené na podání v ust. § 37 odst. 2 správního řádu a má odkladný účinek. O odvolání rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž v rozhodnutí o odvolání by se mělo vypořádat se všemi námitkami v odvolání uvedenými.

Podnět k provedení přezkumného řízení

Rozhodnutí o odvolání musí být vydáno také ve lhůtách uvedených v ust. § 71 správního řádu, jak bylo popsáno výše (základním okamžikem je zde obdržení spisového materiálu od prvoinstančního orgánu). Pokud by odvolací orgán odvolání zamítl a napadené rozhodnutí potvrdil, nebo pokud by napadené rozhodnutí změnil a účastník řízení s takovou změnou nesouhlasil, má ještě možnost,

vedle podání žaloby ke správnímu soudu, podat podnět k přezkoumání rozhodnutí o odvolání. V rámci podnětu k přezkoumání rozhodnutí o odvolání lze současně napadnout i prvoinstanční rozhodnutí. Úprava přezkumného řízení je upravena v ust. § 94 a násl. právního řádu. O důvodnosti podnětu rozhoduje ministr práce a sociálních věcí, když věc je nejprve projednána v rozkladové komisi ministra.

V případě shledání nedůvodnosti podnětu, resp. neshledání rozporu rozhodnutí s právními předpisy, je podatel podnětu o této skutečnosti vyrozuměn neformálním připsím, v opačné situaci je vydáno rozhodnutí, jímž je rozhodnutí o odvolání (případně dle ust. § 95 odst. 3 správního řádu i prvoinstanční rozhodnutí) zrušeno a věc vrácena k novému projednání, či je změněno. Přezkumné řízení je dozorovým prostředkem, nikoli opravným prostředkem, přičemž na jeho provedení není právní nárok. Podnět lze samozřejmě podat i po podání žaloby ke správnímu soudu, neboť je zde stanovena 15měsíční doba pro vydání rozhodnutí v přezkumném řízení, zatímco podat žalobu ke správnímu soudu je nutné do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí o odvolání.

Faktické informace

V roce 2012 řešilo Ministerstvo práce a sociálních věcí jako odvolací orgán 77 doručených odvolání proti rozhodnutí o nepovolení ke zprostředkování zaměstnání. Z toho bylo celkem 29 prvoinstančních rozhodnutí (21 meritorních, 8 rozhodnutí o zastavení či přerušení řízení) potvrzeno, 3 odvolání byla zamítnuta jako opožděná či nepřijatelná. Ke zrušení rozhodnutí a vrácení věci k novému projednání došlo v případě 25 rozhodnutí (důvodem byla zejména změna výše zmiňovaného závazného stanoviska Ministerstva vnitra), 2 rozhodnutí byla zrušena, ve 4 případech došlo ke zpětvzetí odvolání – tedy odvolací řízení bylo zastaveno, a 14 odvolacích řízení bylo k 31. 12. 2012 neuzavřených.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů
- zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce



Výpověď pro porušení „pracovní kázně“ a dovolená



JUDr. Petr Bukovjan

Specialista na pracovní právo a pracovněprávní judikaturu.
Lektor a autor publikací.

Právní věta

O soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení takových povinností, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavně porušování pracovních povinností z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinností.

Pokud se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností ve dnech 6. 5. a 7. 5., dopisem ze dne 27. 5. byl upozorněn na možnost výpovědi, ve dnech 14. 8. až 11. 9. byl v pracovní neschopnosti a ve dnech 14. 9. až 18. 9. se dopustil dalšího porušení pracovních povinností („nastoupil“ na neurčenou dovolenou), je odůvodněn závěr, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinností, tedy o soustavně porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) věty za středníkem zákoníku práce.

(z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1980/2012)

Předmět sporu

- Platnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících mu z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci („pracovní kázně“).

hujících se k jím vykonávané práci („pracovní kázně“).

- Určení čerpání dovolené zaměstnavatelem a neomluvená absence.

Právní úprava

- § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – výpověď z pracovního poměru pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně zaměstnancem.
- § 217 odst. 1 – pravidla pro určení čerpání dovolené.

Skutkový stav (popis případu)

- Zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně.
- Důvod k takovému postupu spatřoval zaměstnavatel v tom, že zaměstnanec – ač byl na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování pracovní kázně dne 27. 5. písemně upozorněn (z důvodu „opakovaného nedostavování se do zaměstnání, resp. neomluvených absencí“ ve dnech 6. 5. a 7. 5.) – nenastoupil do zaměstnání ve dnech 14. 9. až 18. 9., i když mu v tom podle zaměstnavatele nebránila žádná skutečnost a svoji nepřítomnost v zaměstnání zaměstnavateli neomluvil.
- Zaměstnanec se žalobou u soudu domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná; svoji žalobu odůvodnil mj. tím, že ve dnech 14. 9. až 18. 9. nebyl v práci, protože v té době čerpal předem projednanou dovolenou.

Argumenty zaměstnance (a okresního soudu)

- Z písemného upozornění ze dne 27. 5. a textu výpovědi vyplývá, že **zaměstnavatel vytýkal zaměstnanci dvě porušení**; nepřítomnost ve dnech 6. 5. a 7. 5. chápal jako jedno porušení a nepřítomnost v době od 14. 9. do 18. 9. jako druhé porušení; **podmínka platnosti výpovědi** spočívající v tom, že zaměstnanec se musí dopustit nejméně tří méně závažných porušení pracovní kázně, je-li mezi nimi přiměřená časová souvislost, **není splněna**.
- Pokud jde o nepřítomnost zaměstnance ve dnech od 14. 9. do 18. 9., zaměstnavatel zavedl takovou praxi, že za určení dovolené **bylo možné považovat vymezení tohoto termínu dovolené příslušným zaměstnancem v rozpisu docházky na pracoviště vyhotoveném vždy s měsíčním předstihem na ten který měsíc**; že zaměstnanci bylo určeno čerpání dovolené, bylo lze dovodit i z dokazování svědeckými výpověďmi.
- Mezi porušením pracovní kázně dne 6. 5. a dne 7. 5. a mezi údajným porušením pracovní kázně ve dnech 14. 9. až 18. 9. jako jediným pokračujícím skutkem **chybí přiměřená časová souvislost, protože mezi nimi uplynula doba delší než čtyři měsíce**; taková délka doby mezi jednotlivými porušeními pracovní kázně vylučuje přiměřenou časovou souvislost, byť byl zaměstnanec v této době necelý jeden měsíc v pracovní neschopnosti.

Argumenty zaměstnavatele (a krajského soudu)

- Ve dnech 6. 5. a 7. 5. zaměstnanec **porušil základní povinnost vyplývající mu z pracovního poměru**, totiž povinnost konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době, resp. povinnost využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací; **jde přitom nikoliv o jedno, ale o dvě porušení pracovní kázně**.
- Zaměstnanci zařazení na technicko-provozním úseku zaměstnavatele, mezi něž patřil i žalobce, **byli povinni požádat předem o určení čerpání dovolené v určitém**

konkrétním termínu písemně, a to formou tzv. žádanky o dovolenou s tím, že byli povinni vyčkat rozhodnutí (souhlasu) příslušného vedoucího zaměstnance; uvedený postup se vztahoval i na předem plánovanou dobu čerpání dovolené, která byla uvedena v rozvrhu (plánu) čerpání dovolené, resp. následně v měsíčním rozvrhu pracovních směn.

- Zaměstnanec sice po ukončení dočasné pracovní neschopnosti dne 11. 9. písemně požádal o určení čerpání dovolené v plánovaném termínu od 14. 9. do 18. 9., ovšem minimálně **nevyčkal rozhodnutí (souhlasu) příslušného vedoucího zaměstnance a bez jeho schválení nekonal v uvedených dnech práci, resp. „nastoupil“ na tuto plánovanou dovolenou**, přestože byl prostřednictvím své tehdejší přítelkyně uvědomen o tom, že příslušný vedoucí zaměstnanec udělení souhlasu s čerpáním dovolené odmítl; tím se zaměstnanec dopustil dalšího porušení pracovní kázně.
- Výpověď z pracovního poměru **byla opodstatněná**.

Z odůvodnění rozhodnutí soudu

- Skutkové zjištění o tom, že zaměstnanec sice po ukončení dočasné pracovní neschopnosti písemně požádal o určení čerpání dovolené, ale nevyčkal rozhodnutí (souhlasu) příslušného nadřízeného zaměstnance, že tento postup byl v rozporu s praxí na technicko-provozním úseku zaměstnavatele a že povinnost zaměstnance požádat o určení čerpání dovolené písemně příslušného vedoucího zaměstnance se vztahovala i na předem plánovanou dobu čerpání dovolené, která byla uvedena v rozvrhu (plánu) čerpání dovolené zaměstnavatele, resp. následně v měsíčním rozvrhu pracovních směn, **učinil odvolací soud z výsledků dokazování, zejména z výpovědi svědků**.
- Pro uvedená zjištění **vzal krajský soud v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků**, a v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti logický rozpor; **dovolání zaměstnance se zamítá**. ■

2. ODBORNÁ KONFERENCE K PRACOVNÍMU PRÁVU

pořádaná časopisem Práce a mzda ve spolupráci s AKV se koná v Praze již 10. června 2013. Už máte svoji přihlášku?

obchod.wkcr.cz/seminare.html

Druh práce v pracovní smlouvě

JUDr. Petr Bukovjan

Právní věta

Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel – v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit – přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru.

(z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1272/2012)

Předmět sporu

- Platnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem pro závažné porušení „pracovní kázně“ zaměstnancem.
- Výklad projevu vůle ve vztahu k ujednání o druhu práce v pracovní smlouvě.

Právní úprava

- § 34 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – druh práce jako jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy.
- § 35 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů – výklad právního úkonu (projevu vůle).

Skutkový stav (popis případu)

- Zaměstnankyně vykonávala pro zaměstnavatele v pracovním poměru práci prodavačky v prodejně parfumerie, a to na základě pracovní smlouvy, v níž byl sjednán druh práce „prodavačka“ a místo výkonu práce bylo vymezeno územím města.
- Zaměstnavatel požadoval po zaměstnankyni, aby vykonávala práci prodavačky ve stánku umístěném v hale nádraží Českých drah v místě výkonu práce; to ale zaměstnankyně odmítla.
- Zaměstnavatel posoudil odmítnutí ze strany zaměstnankyně jako porušení „pracovní kázně“ a rozevřel

s ní pracovní poměr výpovědí; tomu se zaměstnankyně bránila žalobou u soudu.

Argumenty zaměstnankyně (a nižších soudů)

- Pokud zaměstnavatel provozoval v místě výkonu práce ke dni uzavření pracovní smlouvy pouze jedinou prodejnu a právě na tuto prodejnu hledal prodavačku, bylo při uzavírání této smlouvy úmyslem obou smluvních stran, aby zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako „prodavačka v obchodě“, a nikoli také jako „prodavačka stánkového prodeje“.
- Odmítnutím výkonu práce „prodavačky stánkového prodeje“ se proto zaměstnankyně nedopustila porušení „pracovní kázně“, neboť tato práce nespadá pod druh práce „prodavačka v obchodě“.

Argumenty zaměstnavatele

- Pro vymezení povinnosti zaměstnance konat práci podle sjednaného druhu práce je rozhodující jeho vymezení v pracovní smlouvě a nikoliv existující reálný vztah k počtu prodejen či výkon jiných aktivit v době sjednání pracovní smlouvy nebo v průběhu trvání pracovního poměru nebo při jeho skončení.
- Jestliže byl druh práce sjednán jako „prodavačka“ a jako místo výkonu práce bylo sjednáno území města, byl zaměstnavatel oprávněn přidělovat zaměstnankyni práci prodavačky, která zahrnuje „jakoukoliv činnost podřaditelnou pod prodej zboží zákazníkům“, a to nikoliv pouze v prodejně, v níž zaměstnankyně začala vykonávat práci při vzniku pracovního poměru, ale i v jakémkoliv jiném místě, pokud předmětem práce byl prodej.
- Skutečnost, že zaměstnankyně odmítla vykonávat sjednanou práci, je nutno posoudit jako závažné porušení povinnosti zaměstnance konat práce, ke kterým se zavázal.

Z odůvodnění rozhodnutí soudu

- Druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, neboť vymezuje, **jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, a plnit tak jednu ze svých základních povinností vyplývajících z pracovního poměru.**
- Je důležité, **jak úzce nebo naopak široce je druh práce v pracovní smlouvě vymezen**, neboť způsob vymezení z hlediska jeho šíře **má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnanci**; v tomto směru mají účastníci pracovněprávních vztahů smluvní volnost; kdyby ovšem byl druh vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci, pak by nebyla platně uzavřena, neboť by chyběla její podstatná náležitost, tj. druh práce, na který je zaměstnanec přijímán.
- V posuzovaném případě byl v pracovní smlouvě sjednán druh práce „prodavačka“; takové ujednání o druhu práce, na který byla zaměstnankyně přijata, je srozumitelné a určité a z hlediska šíře vymezení druhu práce, který **nepochybně zahrnuje jakýkoli prodej zboží**, je využitím smluvní volnosti stran při sjednávání této podstatné náležitosti pracovní smlouvy.
- Z okolnosti, že zaměstnavatel provozoval v době uzavření pracovní smlouvy v místě sjednaném jako místo výkonu práce svou prodejní činnost pouze v prodejně parfumerie, která byla určena a zařízena pro prodej zboží (v tzv. obchodě) a ve které zaměstnankyně vykonávala práci prodavačky od vzniku pracovního poměru, **nelze dovozovat, že by mezi smluvními stranami byl ve skutečnosti sjednán druh práce „prodavačka v obchodě“.**
- I kdyby bylo vůlí obou účastníků omezit sjednaný druh práce zaměstnankyně pouze na prodej zboží v provoznách stejného druhu, jako byla prodejna parfumerie, **nebylo by možné k této vůli přihlížet, neboť nebyla v pracovní smlouvě projevna a pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník pracovněprávního vztahu neprojevil.**
- Není správný právní názor, podle něhož byl v pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem dohodnut druh práce „prodavačka v obchodě“, do kterého nespadá „stánkový prodej“; **správný proto nemůže být ani závěr, že odmítnutím výkonu práce „prodavačky stánkového prodeje“, kterou zaměstnavatel přidělil zaměstnankyni, se zaměstnankyně nedopustila (nemohla dopustit) porušení pracovní kázně.** ■■

1. VOX A. S. – JE NÁM DVACET!

VLIV PŘIJETÍ NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU NA STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ VZTAHY

TERMÍN: 21. 6. 2013

PŘEDNÁŠÍ: **JUDr. Jindřich Psutka, Ph.D.** (spolupracuje na rekodifikaci soukromého práva; ZČU – Fakulta právnická)

KÓD: 1302940 **CENA:** 3 013 Kč (vč. 21% DPH)

VAŠE ANGLIČTINA – NEZTRÁCEJTE NADĚJI, DAVID GRUBER LIVE

TERMÍN: 21. 6. 2013

LEKTOR: **Ing. David Gruber** (první mezi lektory, kouči a autory soft skills v naší zemi)

KÓD: 1320980 **CENA:** 4 586 Kč (vč. 21% DPH)

VEDENÍ OSOBNÍ AGENDY ZAMĚSTNANCŮ

TERMÍN: 25. 6. 2013

PŘEDNÁŠÍ: **Mgr. Vladimír Černý** (lektor a poradce v oblasti pracovněprávních vztahů a kolektivního vyjednávání)

KÓD: 1302290 **CENA:** 3 013 Kč (vč. 21% DPH)

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI PRO ŽENY

TERMÍN: 1. – 2. 7. 2013

LEKTOR: **PhDr. Lenka Kolajová** (lektorka, konzultantka, psychologka)

KÓD: 1321640 **CENA:** 7 248 Kč (vč. 21% DPH)

Více informací o celém vzdělávacím programu najdete na www.vox.cz.

Komunikace – základ úspěchu v práci s lidmi

Dobrá byznys začíná uvnitř firmy. Klišé se stává výrok, že schopnost komunikovat především s našimi zákazníky je absolutním předpokladem k úspěchu. To je bezesporu pravda, ale... Úspěch lze přirovnat k maratonu. Informovanost žene firemní běžce dopředu, a to i po kluzkých dlaždicích a naproti všem nepříznivým vlivům stojícím v cestě.



Ing. PhDr. Jiří Stýblo, CSc.

Člen Rady expertů České manažerské asociace.

Strategie interní komunikace

Firma může hodně získat, pokud se rozhodne, že k **interní komunikaci přistoupí strategicky**. Komunikovat můžeme různě, den ze dne, z hodiny na hodinu, i z minuty na minutu. To může být v pořádku, zvláště za jistých situací. Chceme-li však uchopit do ruky skutečný řídicí nástroj vedení lidí, pak se vždy v managementu musíme dívat dopředu.

Strategie komunikace znamená, že střední i základní management získá podporu při vedení lidí a zaměstnanci budou mít potřebné informace nejen o své bezprostřední práci, ale také o dění ve firmě. V lepším případě (využitím empowermentu, engagementu a dalších technik vedení lidí a komunikace) to mohou zaměstnanci dokonce ovlivnit. O vrcholovém managementu netřeba mluvit. Tam je tento fakt zcela nepopíratelnou samozřejmostí.

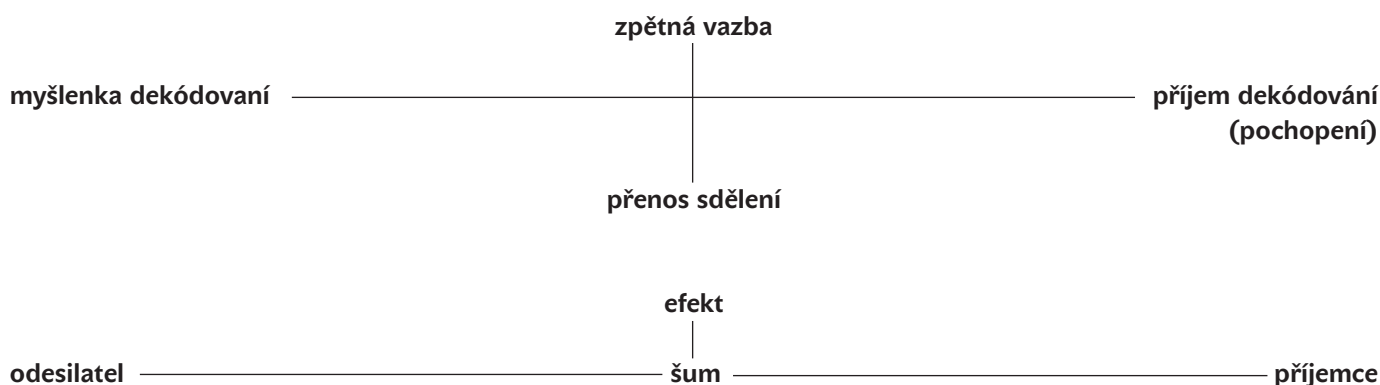
Zkušenosti firem z praxe poskytují užitečné poznání a zdůvodnění, proč uvažovat a především následně zavádět **strategii interní komunikace**. Tyto **důvody** taxativně vyjmenovat ve shrnujícím a zobecňujícím přehledu takto:

- strategie interní komunikace je vhodným nástrojem nejen „zaměstnaneckého“, ale i „zákaznického“ přístupu,
- restrukturalizační procesy (například při změně a optimalizaci víceúrovňového řízení) se neobejdou bez jednoznačné, přesvědčivé a srozumitelné komunikace,

- zavádění nové orientace firmy (změna kondice směřovaná na nové strategické pojetí řízení) je bez interní komunikace nemyslitelná,
- zavádění rozvojových programů a změn vyžaduje průběžnou a motivující komunikaci,
- optimalizace řídicích procesů s cílem nastavit parametry nové konkurenční výhody je přímo závislá na pochopení nových záměrů, které lze vyjasnit a osvětlit komunikací,
- zajistí stabilizaci, motivaci a rekondici zaměstnanců (zvláště klíčových a kvalitních).¹

Strategická interní firemní komunikace musí být naplněna žijícím kontaktem. Nazývá se také, zcela realisticky, **interním marketingem**. Je založena na nalézání a nacházení souladu mezi strategickými záměry firmy, potřebami zaměstnanců a cílem dodávat vyšší hodnotu zákazníkům. Jak toho docílit? Odpověď nám jistě nedá žádnou vysněnou ani románovou představu, ani nevytvoří glorifikovanou představu. Strategii interní komunikace lze vyjádřit jako přenos **vzájemného porozumění** pomocí symbolů. Schematické znázornění je pak následující:

¹ Zpracováno a volně upraveno podle Moderní řízení 2009, č. 5.



* Podle PricewaterhouseCoopers, 2009.

Program strategie interní komunikace obsahuje:

- definování obchodní a komunikační strategie,
- určení komunikačních priorit,
- pravidla otevřené, přímé komunikace,
- zajištění kvality komunikace,
- měření, monitorování a sledování vývoje komunikace.

Smyslem interní komunikace je poskytnout motivující prostředí, ve kterém mají lidé příležitost učit se, růst a vést organizaci k úspěchu, být společností orientovanou na zákazníky (Unicredit Bank). Příkladem jak a co firmy komunikují může být pořadí uvedené ve studii Komunikační benchmarking českých společností a společností se zahraničním kapitálem na území ČR společnosti PricewaterhouseCoopers z roku 2010:

- zveřejňování hospodářských výsledků,
- zprávy z pravidelných schůzek (porad) pracovních útvarů,
- nové informace (prostřednictvím vnitřofirmních médií např. časopisů a interních letků či oběžníků),
- informování o nových produktech,
- prezentace společnosti nově příchozím zaměstnancům,
- informace z oblasti personálního marketingu,
- průzkumy sociálního klimatu,
- databáze sdílených informací apod.

Komunikace, ostatně jako kterákoliv forma i jiné řídicí činnosti, mívá i svoje **slabé stránky** a nedostatky. Podle zjištění praxe (studie Ipsos Tambor) jsou to nejčastěji tyto:

- nedostatečná efektivita výměny informací mezi odděleními (komunikační toky),
- vysoká fluktuace zaměstnanců a nerovnoměrné rozvrstvení a nepravidelné, narušené toky informací,

- negativismus, neochota k výměně informací a ke komunikaci mezi útvary nebo i mezi zaměstnanci samotnými,
- demotivace vlivem špatných firemních výsledků a nízká pracovní výkonnost,
- stížnosti klientů a obava z poskytování informací (jejich zatajování),
- nedůvěra uvnitř firmy navzájem, obavy ze ztráty „informační převahy“,
- nedostatečná zpětná vazba,
- nedostatek informací (například o cílech, budoucnosti společnosti, informace z jiných oddělení apod.),
- fyzická vzdálenost (například mnohastupňový hierarchický a nesnadno přístupný systém komunikačních toků po vertikále),
- nedostatek formálních komunikačních prostředků (například internetové technologie),
- zkreslování informací,
- ignorování konfliktních informací,
- vliv skupiny – například nechat se ovlivnit názory členů skupiny a tím nesprávně změnit smysl původně interpretované informace,
- nedostatek času apod.

Postavení interní komunikace ve firmě

Strategická komunikace nemůže být, jak se ještě často stává, výhradně v kompetenci jednoho oddělení a stejně tak se nemůže stát výjimečnou součástí operativního plánu. Chceme-li zabránit „vymytí mozků“ (podle J. Kovářové, konsultanta společnosti Blue Strategy) firemními slogany a reklamou, nesmíme připustit nahodilé pokusy

o kontakt s firemním prostředím. Vzniká reálné nebezpečí většinou jednostranného soustředění se na stabilizované a osvědčené partnery. **Informace** ve firmě se proto musí stát **majetkem všech**, podle jejich smyslu a účelu určení.

Obdobně jistým a ne malým rizikem je, pokud se interní komunikace svěří výhradně (nebo téměř výhradně) do působnosti útvaru lidských zdrojů. Je to metoda někde „na půl cesty“ k cíli. Aby tato cesta směřovala přímočaře k cíli, je potřeba **propojení komunikace** „napříč“ všemi úrovněmi řízení společnosti.

Praxi jde o dlouhodobé prosazování interní komunikace ve všech sektorech a sférách firmy, protože je to jediná racionální strategická cesta. Vyjadřuje odhodlání prosazovat komunikaci jako **dlouhodobý, permanentní a trvalý nástroj** prolínající procesy informací celým organismem firmy. Manažeři z praxe doporučují, aby převážná většina témat interní komunikace směřovala od „vrcholu k základně“ řízení. Při plánování jakýchkoliv aktivit firmy se bere ohled na to, jak se tyto informace týkají zaměstnanců. Nesmírně podstatný je také **okamžik jejich sdělení** lidem, kterých se v mnoha případech týkají jako prvních – například u informací o snižování početních stavů na pracovišti.

Příklad

K tomu lze uvést konkrétní situaci. V dnes mimochodem velmi dobře prosperující firmě, náležící k „TOP“ v telekomunikační oblasti, mělo dojít k uvolňování části zaměstnanců, jejichž činnosti bylo rozhodnuto outsourcingovat. Vedení společnosti včetně výkonných složek stanovilo termín, kdy budou zaměstnanci, kterých se to týká, o této skutečnosti informováni. S touto dohodou se rozešla porada řídicího týmu spolu se zástupci z řad odborové organizace.

Přede dveřmi místnosti, v níž se porada konala, čekala smečka dychtivých novinářů se zvědavými otázkami, jaký bude další osud těch, kteří budou uvolněni a stanou se dále pro firmu nepotřební. Jeden z nedočkavých členů týmů z řad vedení společnosti, který právě opustil jednací místnost, neskryl informacemi (i když „po straně“) a poskytl je některým novinářům. Ranní deník, jehož redaktoři dokázali informaci získat, přinesl sdělení, která měla být v prvé řadě komunikována s příslušnými zaměstnanci, kterých se opatření a personální změna týkala. Únik interních informací rozpoutal bouři nevole nejen mezi dotýčenými postiženými zaměstnanci, ale i mezi ostatními lidmi ve společnosti. Způsobil nedůvěru v její vedení a firemní kultura utrpěla značné trhliny.

Role manažerů a útvaru lidských zdrojů při práci s interními informacemi

Interní komunikace, ať již strategická nebo operativní, se neobejde bez **aktivní součinnosti** manažerů a útvarů lidských zdrojů. Předmětem zájmu a **cílem** je zde především vytváření a komunikace informací směřujících ke zvyšování výkonnosti zaměstnanců a zabezpečení jejich pracovních a sociálních požitků. Lze hovořit o „**nabídce produktů**“ pro zaměstnance. Jednoduše řečeno: **zaměření na zaměstnance**.

Interní komunikace (kam se řadí i interní zaměstnanecký marketing) využívá všech nástrojů primární orientace na zákazníka, v tomto případě na zaměstnance. Pak lze plánovat, segmentovat (například u politiky benefitů), cílit, vytvářet kampaně zaměřené na určité skupiny zaměstnanců apod. „*Můžeme používat různé mixy medií, psát atraktivní slogany, oslovovat cílově skupiny a jinak poskytovat servis svým zaměstnancům*“ (MIT Sloan management Review, 2012). Firmy, které hodnotí hlavní **přínosy interní komunikace**, docházejí obvykle téměř shodně k následujícím poznatkům:

- interní komunikace jako prvek strategického rozvoje je nezbytným nástrojem řízení, zejména při procesech transformace a změn (například při firemní restrukturalizaci a organizačních změnách),
- hlavními přínosy interní komunikace jsou koordinace, kratší a průhlednější implementace vnitřních procesů a projektů (například při zavádění procesního řízení a týmové práce, práce na projektech),
- plynulá koordinace činností mezi zaměstnanci nevyžaduje „mikromanagement“ provádějící průběžnou a stálou operativní kontrolu (např. při uplatňování delegování pravomoci a odpovědnosti, empowermentu a engagementu),
- dociluje se snáze motivovaný přístup usnadňující zvyšování výkonnosti ve firmě (například silná značka založená na firemní kultuře, důvěra podložená konsistentními projevy pracovníků v týmových seskupeních, přirozená komunikace se zákazníkem apod.),
- zvyšuje se důvěra lidí vůči firmě, narůstá motivace a spokojenost, zlepšuje se informovanost (například se dociluje vyšší produktivita práce a výkonnosti jednotlivců i útvarů).

Současně nezastupitelná úloha je v komunikaci připisována **manažerům a personálním útvarům**.

Pravidla a zásady interní komunikace

Tržní prostředí určuje současný „koloběh světa“. Trh, v jakékoliv podobě, však nesmí zatemňovat ani vymývat mozky. Proto otázka zní: co je v pravém slova smyslu „**produktem**“, který interní komunikace nabízí? Je jím především pochopení strategie a cílů společnosti, porozumění produktům, vhodně zvolená motivace a její nástroje a komunikaci uvnitř i navenek společnosti. Vnitřními **silnými stránkami** pak jsou bezesporu porozumění motivačnímu a stimulačnímu systému, včetně soustavy odměňování, zaměstnaneckých výhod, pravidel a zásad firemní kultury a příležitostí osobního rozvoje a kariéry.

Pro vytýčení **pravidel a zásad** interní komunikace existují různá doporučení a v některých případech i imperativy. Podle poznatků praxe lze shrnout do několika základních bodů:

- zaměstnanci mají být první, kdo se informace ve firmě dozvídá (přirozeně zejména ty informace, které mají pro jejich práci smysl, účel a význam),
- interní komunikace je vždy minimálně dvousměrná, ale zpravidla i vícesměrná. Platí však toto pravidlo plně i době elektronické komunikace? Přes všechny přednosti této formy komunikace se může snadno stát, že někteří zvláště časově přetíženi manažeři tuto zásadu nedodržují.

Podle zkušeností z firem lze uvést poznatek, že „páteř“ interní komunikace vztahující se k řízení (ukládání úkolů, projednávání osobního hodnocení, plánování kariéry apod.) tvoří **osobní sdělování informací**.

Informace jsou nástrojem vedení lidí, jejich podpory při plnění pracovních úkolů a současně i nástrojem podpory managementu na všech úrovních řízení. Praxe potvrzuje, že zejména **střední management** díky přirovnání k „mlýn-

skému kameni“ nese odpovědnost za předávání informací od vyššího managementu na nižší článek řízení a stejně tak plní roli komunikátora od základního managementu výše. Bývá proto obvykle vystaven nejsilnějšímu tlaku. Dvě zásady, které v tomto případě platí, znějí:

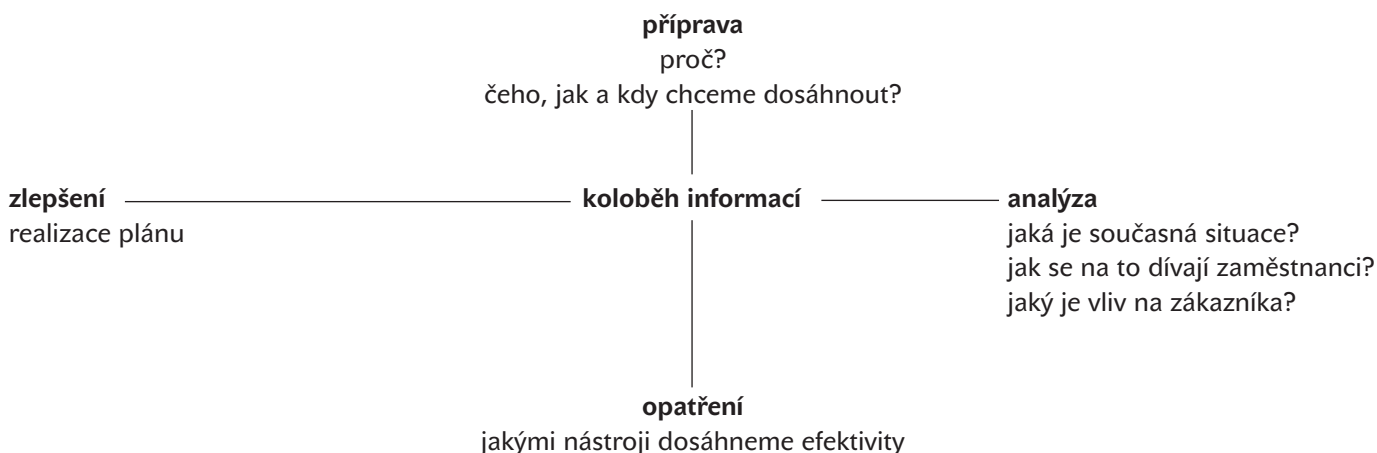
- nelze připustit nahrazení komunikační úlohy středního managementu jakkoliv jinak, například nepřímou či zprostředkovanou komunikací,
- interní komunikace má svá pravidla a kvalitní a otevřená strategie zejména na středním článku řízení může fungovat pouze v otevřeném prostředí směrem shora dolů i zdola nahoru.

Hlas managementu i personalistů musí být zřetelně slyšitelný i vnímatelný. Odezva těch, kteří mu naslouchají, má být **vstřícnou odezvou**. Například kritika, komentáře, námítka, náměty, doporučení apod. jsou (měly by být) zpravidla cennou inspirací. Nepodceňujme v interní komunikaci ani ohlasy z nástěnek, interních průzkumů a další podněty mající povahu **zpětné vazby**. Pokud se jimi management zabývá, mnoho lidí je pak ochotno říci svůj názor, takovou iniciativu vítá a oceňuje ji. Cenným informačním zdrojem jsou tak sdělení **elektronické komunikace** intranetu a internetu.

Vysílaná sdělení musí být **věrohodná**, založená na racionálních úsudcích, pravdivých informacích, domyšlená do důsledků a založená na reálných možnostech. Pokud zaměstnanci nevidí, že co vedení říká (zamýšlí), také dělá, nebudou věřit ani v budoucí úspěch.

Plán a nástroje interní komunikace

Chceme-li komunikaci správně plánovat, je nezbytné ujasnit si její východiska. Komunikace je neustálý proces, **koloběh informací**. Lze ho vystihnout následujícím schématem:



Plán interní komunikace může mít různou podobu. Jako příklad je uveden plán UniCredit Bank.

Interní komunikace

Od ad hoc

Zdroj informací
Komunikace ad hoc
E-mailové informace
Informace ve veřejných složkách
Akce společnosti

k procesu

Komunikační proces
Komunikace 1x za 14 dní
Komunikace měsíčně
Komunikace čtvrtletně
Komunikace pololetně
Komunikace ročně
Komunikace ad hoc

* Podle materiálů z konference CSRLZ, listopad 2009.

Na základě plánu interní komunikace se zpracovává její program, jehož cílem je podpořit úspěch a postavení společnosti. Plán i program interní komunikace se uskutečňuje pestrou škálou nástrojů. K nejpoužívanějším všeobecně patří:

- rozhovory,
- dotazníková šetření,
- průzkumy spokojenosti,

- průzkumy veřejného mínění,
- panelové a jiné formy diskuze (focus group),
- pozorování,
- studium dokumentace apod.

Nástroje komunikace mají své „intervalové používání“. Z praxe podniků lze uvést řadu příkladů. **Měsíční komunikace** využívá zejména těchto nástrojů přenosu informací, jejichž poslání a účel jsou definovány a hodnoceny:

Přenos informace	Účel	Obsah	Určení	Hodnocení účinnosti
e-mail o vývoji podniku zaslaný vedením	rychlá, široká distribuce informací	úspěchy, výsledky, další opatření	všichni zaměstnanci	zaměstnanecký průzkum
schůzky, porady útvarů	setkání a přímý přenos informací, další opatření	poskytnout zpětnou vazbu o plnění cílů, stanovit další cíle	všichni zaměstnanci	zaměstnanecký průzkum

Pololetní komunikace využívá zejména těchto nástrojů přenosu informací, jejichž poslání a účel jsou definovány a hodnoceny:

management meeting	poskytnout informace o výsledcích, analýza SWOT, strategie na další období	aktualizace, úspěchy, nezdary, kontrola výkonů, kariérní příležitosti	všichni zaměstnanci	zaměstnanecký průzkum
výjezdy managementu „do terénu“	neformální komunikace, posílení týmové součinnosti	budování týmů, vize, cíle, strategie	vybraní manažeři	vedoucí útvarů

Nástroje **komunikace ad hoc** mohou být využity v podobě intranetu (rychlá a rozsáhlá distribuce novinek a sdělení ostatních potřebných informací), organizačních sdělení e-mailem (formální oficiální sdělení organizačních změn, vydání nových pokynů a směrnic apod.), ale i jako ad hoc setkání pracovníků k aktuálním událostem, změnám ve strategii, kontrolní schůzky s cílem získání zpětné vazby apod.

Výsledkem působení těchto komunikačních nástrojů může být například vznik personální příručky pro pracovníky o firemních hodnotách a normách (etice), tvorba brožurky pro nově přicházející zaměstnance, vydání systému směrnic (například k odměňování a hmotné zainteresovanosti), školení komunikačních dovedností, manažersko-personální audit apod. Z výsledků průzku-

mů sociálního klimatu v našich podnicích vyplývá, že **nejčastěji používané** komunikační nástroje jsou tyto:

- intranet,
- firemní časopisy,
- nástěnky,
- pravidelné schůzky útvarů (pracovních skupin, týmů apod.).

Za **nejvýznamnější nástroje** komunikace jsou považovány:

- pravidelné pracovní schůzky se zaměstnanci (v různých podobách),
- intranet,

- kultura otevřených dveří (přístup k přímému vedoucímu),
- pravidelné osobní hodnocení zaměstnanců spojené s hodnocením výkonu a návrhem kariérových příležitostí.

Praktické příklady komunikační strategie a firemní komunikace v síťově orientovaných strukturách

Jako příklad kvalitní komunikační strategie lze uvést strategii, kterou používá jedna z našich firem v oblasti informačních technologií.

	1. fáze Počáteční analýza	2. fáze Definice priorit a změn	3. fáze Implementace
Posluchači	vedení projektový tým tým, kterého se týkají změny společnost odbory	vedení projektový tým tým, kterého se týkají změny společnost odbory agenti změn	vedení projektový tým tým, kterého se týkají změny společnost odbory agenti změn jednotlivci
Klíčové prostředky komunikace	noviny projektová zpráva pravidelné projektové schůzky setkání a prezentace intranet se schránkou databáze projektového týmu	noviny projektová zpráva pravidelné projektové schůzky setkání a prezentace intranet se schránkou databáze projektového týmu průzkumy individuální schůzky	noviny projektová zpráva pravidelné projektové schůzky intranet se schránkou databáze projektového týmu individuální schůzky osobní spisy školení průzkumy
Zprávy	cíl, předmět, výhody a projektový tým zpráva o projektu	oznámení změny návrh změny snížení míry obav o změnách mapování efektivní komunikace demonstrace akce	zavedení návrhu do praxe osobní informace vzdělávání mapování efektivní komunikace

* Podle materiálů PricewaterhouseCoopers, 2009.

Síťově orientované manažerské a zaměstnanecké systémy (samoobslužné), mají řadu předností. Tyto systémy představují používání **interaktivních technologií** manažery a zaměstnanci k získávání informací, uskutečňování transakcí a především komunikačních procesů. Poskytují značnou míru samostatnosti, soběstačnosti, bezprostřednosti a dostupnosti informací. Představují **servis** uživatelům informací v oblasti personálních produktů a služeb.

Síťově orientované komunikační systémy „přidávají hodnotu“ konečným podnikovým výstupům a zpětně se pro-

jevují jak ve zvýšení manažerské **efektivity řízení**, tak ve spokojenosti zaměstnanců. V praxi nejčastěji plánované a zaváděné **personální informační a komunikační systémy** samoobslužné aplikace pro manažery a zaměstnance jsou uvedeny níže.

Pro manažery:

- pracovní charakteristiky a profily (včetně jejich aktualizace) pracovním míst a pracovních rolí,
- změny v personálním obsazení, včetně procesů výběru a rozmístování zaměstnanců (včetně organizačních změn),

- řízení pracovního výkonu, včetně odměňování, platová a mzdová opatření,
- vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, včetně kariérového postupu, práce s talenty, inovačními inkubátory apod.,
- zaměstnanecké (pracovněprávní) vztahy apod.

Pro zaměstnance:

- komunikace mezi zaměstnanci, personálními útvary a manažery,
- zaměstnanecké výhody,
- aktualizace osobních a personálních dat a údajů,
- nabídka volných pracovních míst,
- zaměstnanecké (pracovněprávní) vztahy apod.

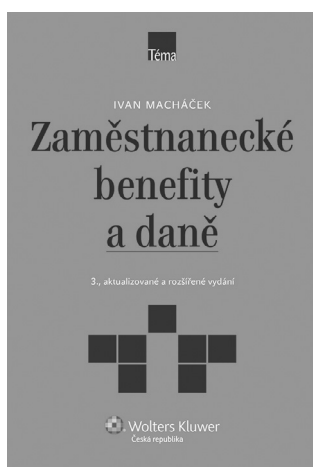
* Podle Walker A. J. Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie. Česká společnost pro systémovou integraci. Grada. Praha : 2003.

Prospěšnost manažerského a zaměstnaneckého síťového komunikačního a informačního systému a jeho účinnost bývá v praxi zdůvodňována následujícími **efekty**. Zaměstnanecký samoobslužný systém přístupný po informačních sítích umožňuje každému zaměstnanci získávání informací a jejich komunikaci prostřednictvím internetového prohlížeče (browseru). Lze tak nejen získávat a komunikovat personální informace, ale aktualizovat osobní údaje jako „**vlastnictví**“ **jednotlivců** spoluodpovědných za jejich správu.



KNIŽNÍ NOVINKA WOLTERS KLUWER ČR, a. s.

www.wkcr.cz



Zaměstnanecké benefity a daně

Ing. Ivan Macháček

3. rozšířené a aktualizované vydání

Publikace rozebírá různé druhy poskytovaných zaměstnaneckých benefitů jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak zejména z hlediska daňových řešení těchto benefitů na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Obsahuje i způsob zdanění zaměstnanců a aplikaci daňového řádu při činnosti manažera firmy.

Samostatné kapitoly jsou věnovány stravování zaměstnanců, příspěvkům zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření a na soukromé životní pojištění zaměstnanců, zajištění odborného rozvoje zaměstnanců, poskytování manažerského automobilu, poskytování

nadlimitních cestovních náhrad, různých nepeněžitých darů a zaměstnaneckých půjček, poskytování dopravy zaměstnancům a poskytování bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům, poskytování nealkoholických a ochranných nápojů, úhradě za zdravotně-lékařské služby, řešení firemních mateřských školek.

Publikace vychází z legislativních pravidel pro poskytování zaměstnaneckých benefitů obsažených jak v zákoníku práce, tak v zákonu o daních z příjmů, zákonu o pojistném na sociální zabezpečení a v zákonu o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, a to se zahrnutím všech změn účinných pro rok 2013.

Publikace je především určena pracovníkům personálních útvarů, ekonomickým pracovníkům firem, manažerům jednotlivých firem a dále všem, kteří se zajímají o podmínky poskytování zaměstnaneckých benefitů a jejich správná daňová řešení.

200 stran, brožovaná vazba, 362 Kč

Obsah, ukázky a objednávka na www.obchod.wkcr.cz

Vedení, tým a jejich úkoly

Jaké jsou úlohy vedení a jeho týmu? Co se od role každého v týmu očekává, aby to dohromady fungovalo? Jaké jsou základní principy vedení lidí? Co skutečně lidé od vedení očekávají? Jaké jsou základní hodnoty, které jsou pro zaměstnance důležité? To všechno jsou otázky, jejichž odpovědi je důležité znát pro umění skutečně vést.

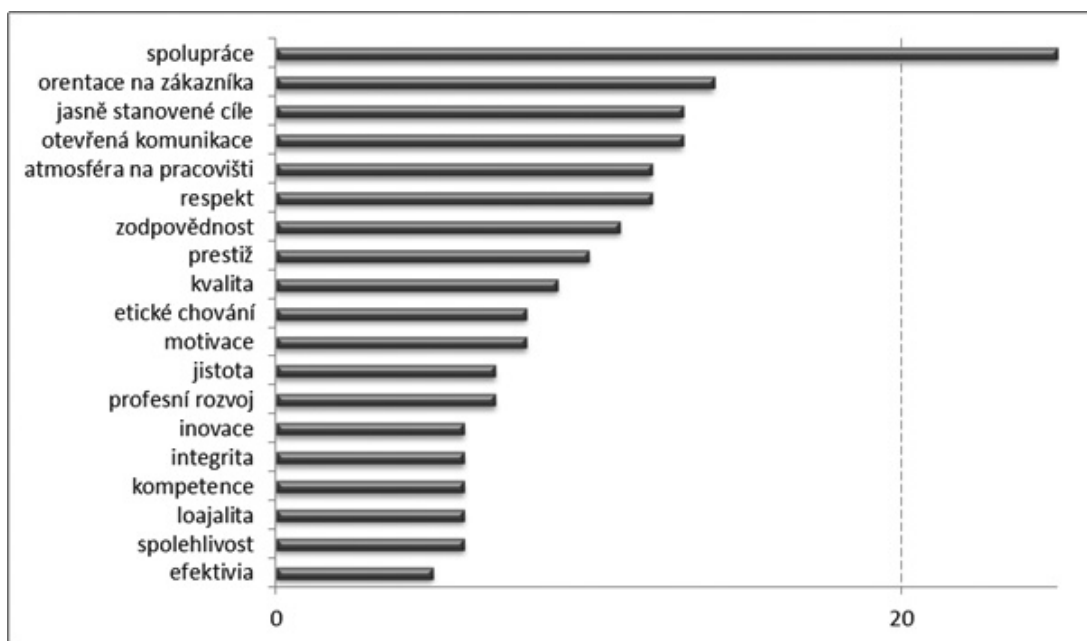


Jitka Tejnorová

Partnerka společnosti,
DMC management
consulting, s. r. o.

Jak vyplývá z ankety, kterou DMC udělalo mezi více než tisíci respondenty z různých oborů podnikání, je pro zaměstnance nejdůležitější spolupráce, orientace na zákazníka,

jasně stanovené cíle, atmosféra na pracovišti a otevřená komunikace. Výsledky lze shrnout do 4 základních pilířů, popsaných níže. (Čerpáno z Job Relations, TWI Institute.)



1. Dejte zaměstnanci jasně najevo, jak si vede

Během setkávání se zaměstnanci z různých společností jsem identifikovala nejčastěji se vyskytující slabé místo v pracovních vztazích – chybějící zpětná vazba, nezájem o práci podřízených, nejasné očekávání a chybějící vysvětlení, jak očekávání naplnit. To vše obvykle zabaleno do fráze „nefunguje nám komunikace“.

Manažer by měl v první řadě jasně definovat svoje vize a strategii a nastavovat cíle, tj. jasně a konkrétně pojmenovat svá očekávání

od jednotlivých zaměstnanců. Zároveň by měl svým lidem pravidelně dávat najevo, jak je s jejich prací spokojen. Zpětná vazba, která je vhodně podaná, zaměstnance rozvíjí. Všechny motivační systémy budou nefunkční, pokud k nim nedostane zaměstnanec vysvětlení. Pokud je manažer s prací daného člověka nespokojen, měl by umět stanovit způsob, jakým bude očekávaného výsledku dosaženo.

Lidé oceňují přímost a férové jednání vedoucího. Velmi negativně vnímají nerovný přístup k jednotlivým lidem. Uvnitř týmu vždy každý zná silná a slabá místa svých kolegů.

Mimo standardní hodnotící pohovory vedoucí-podřízený doporučují také využít 360° hodnocení. Tato metoda dává lidem možnost zjistit, jak jsou jejich práce a schopnosti vnímány ze strany kolegů, ostatních manažerů nebo například obchodních partnerů. Pokud je metoda využita vhodným způsobem a zpětná vazba podána profesionálně, lze na základě výstupů nastavit konkrétní rozvojový plán.

2. Dejte zaměstnanci uznání, když je to třeba

Práce navíc, nápady nebo iniciativa zaměstnanců by měla být manažerem oceněna. V tomto případě by manažer neměl čekat na pravidelné hodnotící pohovory, měl by jednat ihned – tedy dokud je to „horké“. Pouhé „děkuji“ je jasným uznáním dobré práce zaměstnance a není nutné vytvářet speciální interní systémy pro odměňování lidí.

Jak vyplývá z ankety, lidé potřebují respekt a uznání vlastní práce. Potřebují být vnímáni jako individuality, potřebují cítit zájem ze strany vedení. Často se setkávám u společností s vyvyšováním určitých skupin zaměstnanců (obchodníci, inženýři) a zároveň naprostým opomíjením lidí, kteří vykonávají běžné rutinní činnosti (účetní, call centrum, dělníci). Tato nerovnost v uznání práce daného člověka nebo skupiny vyvolává ve společnosti nevráživost a tzv. „písečkování“.

Týmová spolupráce vychází z faktu, že každý člen týmu má své platné postavení a jeho práce je ostatními respektována. Neznamena to, že všichni berou stejný plat a mají stejné benefity. Znamená to, že si manažer váží práce všech lidí v týmu a dokáže ocenit kvalitu vykonané práce. Dodržuje termíny, protože jiný člověk na jeho výstupy čeká a vyžaduje dodržování pravidel všech členů týmu stejně.

3. Říkejte zaměstnancům včas o změnách, které je ovlivní

To znamená především otevřenou komunikaci a schopnost vysvětlit důvody pro změny, které manažer hodlá vykonat. Je to další z bodů, jež v týmu působí problémy, konflikty nebo negaci. Nejčastější důvod pro nezvládnuté řízení změn je nezvládnutá komunikace. Lidé potřebují jistotu a stabilitu pro svou práci a každá změna je podvědomě vnímána jako „stav ohrožení“, proto je nutné pracovat při zavádění změn s obavami lidí, sledovat důsledky kroků vedení a zajímat se o názory a pocity lidí v týmu.

Velmi často narážíme na odpor lidí při implementaci nových metod – například štíhlé výroby. Změna přichází často jako příkaz, není vysvětlen důvod „proč?“ a vedení nenaslouchá. Prodlužuje se tak čas na zavedení změny do běžného života, protože lidé nejsou s novou metodou dostatečně identifikováni, nezafixuje se nový proces nebo činnost a firma se obvykle dostane do většího propadu než před změnou. Vedení naráží na nízkou disciplínu lidí, ale pokud nedosáhne očekávaného výsledku, hledá další opatření – tedy další změnu – a dostává se do bludného kruhu.

„Dobré vedení lidí znamená, že nadřízený získá lidi v oddělení pro svoji myšlenku tak, aby udělali přesně to, co nadřízený potřebuje, v termínu, kdy to potřebuje, a způsobem, jakým chce, aby to bylo uděláno, protože podřízený to tak sami chtějí.“

4. Využijte všech schopností lidí, které řídíte

Vedení lidí vyžaduje znalost každého jednotlivce. Manažer musí být schopen rozpoznat jeho potenciál, umět pracovat s jeho znalostmi a schopnostmi. Musí zvládat komunikaci s různými typy osobnosti, respektovat odlišnosti a hlavně sledovat i drobné signály – změny v chování nebo výkonu. Každý člověk má potřebu být úspěšný ve své práci, což nemusí vždy obnášet kariérový růst. Potřeba uspět je pro každého člověka individuální – někdo má ambici růst na firemním žebříčku a vyhrávat, někdo bude cítit úspěch při stabilní a rutinní práci. Pro budování pevných a korektních vztahů v týmu je důležité rozpoznat tyto potřeby lidí, denně s nimi pracovat a dávat jim prostor pro nové úkoly. Dodržování těchto základních principů znamená umět předcházet problémům. Lidé musí být vnímáni jako individuality a je důležité s nimi tak jednat.

Jaká je tedy hlavní role manažera týmu? Budovat dobré vztahy, předvídat potenciální problémy nebo rizika a vnímat signály k jejich rozpoznání. K tomu je potřeba znát své podřízené, rozvíjet jejich schopnosti a otevřeně komunikovat změny. Rozhodovat se na základě faktů a ne emocí, vyhodnocovat výsledky svých rozhodnutí a hlavně – oceňovat práci svých lidí.

DMC management consulting s.r.o. (www.dmc.cz) je společnost zaměřená na řešení speciálních projektů v oblasti řízení restrukturalizace společnosti, zvyšování hodnoty společnosti, krizového managementu a řízení lidských zdrojů. Působí na českém trhu od roku 2002.

Výkladová stanoviska AKV (X.)

k problémům pracovního práva

Zpracovali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bořivoj Šubrt

Dokončení z minulého čísla

Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV dne 6. 2. 2013 ve Škodě Auto a.s., Mladá Boleslav

9. PRÁCE Z DOMU (HOME OFFICE)

- Jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 2 ZP, **závislá práce je práce vykonávaná zaměstnancem „na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“**. S eventualitou výkonu práce zaměstnancem na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele, přitom ZP výslovně počítá ve svém ustanovení **§ 317**, a to pro případ, že zaměstnanec na takovém místě vykonává sjednanou práci za dohodnutých podmínek „*v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje*“.
- V této souvislosti byla Kolegiu popsána následující situace. Se zaměstnancem je dohodnuto, že **bude pracovat 5 dnů v týdnu, z toho 2 dny na pracovišti zaměstnavatele (pondělí a úterý) a 3 dny doma (středa, čtvrtek a pátek), a to v době, kterou si sám rozvrhuje**. Týdenní pracovní doba zaměstnance činí 40 hodin a zaměstnanec je odměňován měsíční mzdou. **Na dny, kdy zaměstnanec pracuje doma, případně svátek**. Kolegium bylo požádáno o zodpovězení těchto otázek:
 - Bude se na zaměstnance vztahovat v tomto případě pravidlo obsažené v ustanovení **§ 317 písm. c) ZP**, tedy pravidlo, že mu **nepřísluší mj. náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek**, tzn. že pokud nebude zaměstnanec ve svátek pracovat, nebude mu vyplacena náhrada mzdy?
 - Pokud je odpověď na předchozí otázku kladná, je možné smluvně ošetřit (odchýlit se od ZP), že **zaměstnanci bude v těchto případech náhrada mzdy stejně příslušet** (obdobu právní úpravy obsažené v ustanovení § 115 odst. 3 ZP)? Jestliže

by to bylo možné, má takové ujednání **nějaké daňové dopady?**

- V návaznosti na diskusi o práci z domova (home office) členové Kolegia diskutovali rovněž o tom, **jak upravit skutečnost, že bydliště zaměstnance (místo, odkud bude práci též vykonávat) není v místě, které s ním bylo sjednáno jako místo výkonu práce** v pracovní smlouvě nebo při jmenování na vedoucí pracovní místo.

Stanovisko

- Pravidlo obsažené v ustanovení § 317 písm. c) ZP **se týká jen případu, kdy zaměstnanec ve svátek pracuje**. Pokud po zaměstnanci práce ve svátek vyžadována není (a v některých případech ani být nemůže), přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku, jak to stanoví § 115 odst. 3 ZP. **V daném případě je ale zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, která mu zpravidla přísluší jak za práci ve svátek v obvyklý pracovní den, tak i tehdy, jestliže mu práce v důsledku svátku odpadne (nekoná ji)**.
- ZP předpokládá, že na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, se **zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout** (zaměstnanec nemůže být k takovému režimu jednostranně zaměstnavatelem nucen). Předmětem takové dohody je **i vymezení onoho jiného místa**, stejně jako podmínek pro výkon práce z něho. Pokud by šlo o místo, které se nachází mimo rámeček vymezení místa výkonu práce zaměstnance v pracovní smlouvě nebo v souvislosti s jeho jmenováním na vedoucí pracovní místo, **je taková dohoda současně dohodou o změně obsahu pracovního poměru (rozšíření místa výkonu práce)**. Ostatně ZP ve svém ustanovení § 34 odst. 1 písm. b) počítá s tím, že místo výkonu práce jako podstatná náležitost pracovní smlouvy (což dle ustanovení § 38 odst. 2 téhož právní

ho předpisu platí i pro pracovní poměr založený jmenováním) **může být vymezeno kumulativně, na vícero místech** (jako místa výkonu práce).

- V této souvislosti lze odkázat též na **stanoviska Kolegia ze dne 2. 2. 2010, 20. 4. 2010, 1. 2. 2012 a 11. 4. 2012**, dle kterých lze se zaměstnancem sjednat více pravidelných pracovišť pro účely cestovních náhrad, avšak **v různých dnech**. Respektive, pokud se zaměstnanec (ať už formálně, či neformálně) dohodl se svým zaměstnavatelem, že bude v určitém rozsahu vykonávat práci z domu (z místa svého bydliště), **nejde z logiky věci uvažovat o tom, že by byl na pracovní cestě** (včetně cesty mimo pravidelné pracoviště), protože **zaměstnanec nikam necestuje**, naopak se nachází na místě, odkud by jeho případná pracovní cesta nebo cesta do zaměstnání mohla začínat.

10. KONTROLA ELEKTRONICKÉ POŠTY ZAMĚSTNANCE ZAMĚSTNAVATELEM

- Na Kolegiu byla diskutována rovněž otázka, **zdali je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat obsah pracovních emailů zaměstnanců za účelem kontroly využívání pracovní doby nebo při podezření, že obsah elektronické pošty je závadný** a jsou jimi porušovány povinnosti vyplývající z pracovněprávních či jiných právních předpisů.

Stanovisko

- O možnosti zaměstnavatele kontrolovat případně elektronickou poštu zaměstnance (jeho pracovní emaily posílané z elektronické adresy v majetku zaměstnavatele) **se zmiňuje ZP výslovně ve svém ustanovení § 316 odst. 2 a 3**. S ohledem na ochranu soukromí zaměstnance a zásadu proporcionality, která je jednou ze základních zásad souvisejících s ochranou osobních údajů, dospělo Kolegium k závěru, že **zaměstnavatel nemůže takovou kontrolu provádět za účelem zjištění, zda zaměstnanec plní svoji povinnost využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací** [viz ustanovení § 301 písm. b) ZP]. Plnění této povinnosti zaměstnancem si totiž musí „pohlídat“ příslušný vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele v rámci svých pravomocí.
- Naproti tomu, pokud má zaměstnavatel **důvodné podezření, že zaměstnanec zneužívá elektronické pošty** např. k trestné činnosti nebo jinak ohrožuje

jeho důležité zájmy či majetek, je v těchto případech za účelem ochrany svých práv oprávněn kontrolovat též obsah poslaných a doručených emailů a **vyhodnotit jejich závadnost**. V tomto případě **nejde o zavedení nějakého (trvalého) kontrolního mechanismu ve smyslu ustanovení § 316 odst. 2 a 3 ZP, ale o kontroly ad hoc, opírající se o důvodné podezření zaměstnavatele a směřující k ochraně jeho práv**, která by v opačném případě mohla být zásadním způsobem poškozena. Samozřejmě, lze jen doporučit, aby **byl zaměstnanec o této kontrole informován či byl přímo přítomen**.

11. NĚKTERÉ ASPEKTY PRACOVNĚ-LÉKAŘSKÝCH PROHLÍDEK

- Z ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) ZP vyplývá zaměstnanci **povinnost podrobit se mj. preventivním prohlídkám stanoveným zvláštními právními předpisy**. Jde především o **pracovnělékařské prohlídky** v rámci pracovnělékařských služeb.
- V praxi pořád trvají dohady o tom, **zdali musí zaměstnavatel vysílat zaměstnance na tyto prohlídky zásadně v pracovní době** (s výjimkami, kdy to neumožňuje rozvrh směn zaměstnance), **nebo je to zcela na jeho uvážení**. Současně s tím vzniká otázka, jestli má zaměstnavateli povinnost uhradit zaměstnanci např. **jízdní výdaje spojené s cestou k poskytovateli pracovnělékařských služeb**, nebo jsou tyto náklady v režii zaměstnance samotného a nejde o náklady, k jejichž úhradě by byl zaměstnavatel povinen.

Stanovisko

- Z článku 12 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161, **o závodních zdravotních službách** (vyhlášené ve Sbírce zákonů pod číslem 145/1988 Sb.), vyplývá, že **dohled na zdraví pracovníků ve vztahu k práci nesmí být pro ně spojen se ztrátou na výdělku a konat se má pokud možno v pracovní době**. S ohledem především na toto pravidlo **musí zaměstnavatelé posílat zaměstnance na pracovnělékařské prohlídky v jejich pracovní době** (samozřejmě za předpokladu, že jim to umožňuje rozvrh směn v návaznosti na ordinární hodiny poskytovatele pracovnělékařských služeb – např. to nepřichází v úvahu u zaměstnanců pracujících výlučně v noci).
- S tím nepřímo počítá i nařízení vlády č. 590/2006 Sb., jež **vymezuje pracovnělékařskou prohlídku jako**

jednu z jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance a stanoví, že zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, se poskytne v této souvislosti **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu**. O náhradě mzdy nebo platu spojené s tímto pracovním volnem se nařízení vlády nezmiňuje. Nečiní tak z toho důvodu, že **uvedená otázka je řešena výslovně v ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) ZP**, dle kterého je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, **případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku**.

- Ačkoliv je absolvování pracovnělékařské prohlídky zaměstnancem v pracovní době překážkou v práci na jeho straně (viz výše) a nejde tedy o výkon práce, **nelze přehlédnout, že je jeho povinností se jí podrobit a tedy též případně cestovat za poskytovatelem pracovnělékařských služeb zaměstnavatele**. Ostatně dle ustanovení § 274 odst. 1 ZP cesta zaměstnance k vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb prováděnému na příkaz zaměstnavatele a stejně tak cesta zpět **jsou úkony v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, a pokud by se na ní zaměstnanci přihodil úraz, šlo by o úraz pracovní**.
- Z výše uvedených důvodů **není dle názoru Kolegia možné připustit, aby si zaměstnanec hradil případné jízdní či jiné výdaje spojené s cestou k pracovnělékařské prohlídce a zpět**. Tyto výdaje lze považovat za výdaje, které vznikly zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce ve smyslu ustanovení § 151 ZP (jde o výdaje, které jím musely být vynaloženy, aby mohl sjednanou práci vůbec vykonávat, protože zdravotní způsobilost zaměstnance je jedním z předpokladů takového výkonu práce), **resp. o náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu ustanovení § 101 odst. 6 ZP**, tedy za výdaje, k jejichž úhradě je zaměstnavatel ze zákona povinen a nesmí je přímo ani nepřímo přenášet na zaměstnance.
- Cesta spojená s pracovnělékařskou prohlídkou ovšem **není pracovní cestou**, takže zaměstnanci **nepřísluší cestovní náhrady** (např. stravné), ale **jen náhrada vynaložených výdajů**, zejména jízdného.

12. PRACOVNÍ VOLNO PŘI REHABILITACI ZAMĚSTNANCE

- V praxi se objevuje čím dál více případů, kdy zaměstnanci chodí v pracovní době na rehabilitaci. V té sou-

vislosti si zaměstnavatelé kladou otázku, **zdali lze rehabilitaci považovat za překážku v práci na straně zaměstnance v podobě vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení** a zdali jsou tedy povinni poskytnout zaměstnanci za tímto účelem (placené) pracovní volno za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Kolegium bylo požádáno o vyjádření v této věci.

- V návaznosti na to byla diskutována i otázka, jak nahlížet na případ, kdy **je rehabilitace určena k odstranění následků pracovního úrazu**, a pokud zaměstnanci nevznikne za tuto dobu právo na placené pracovní volno (viz odpověď na předchozí otázku), **zdali se mu může dostat úhrady v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou tímto úrazem**.

Stanovisko

- **Rehabilitaci zpravidla není možné považovat za vyšetření nebo ošetření** ve zdravotnickém zařízení. **Obecně vzato má totiž rehabilitace již povahu léčení**, které zpravidla následuje po vyšetření nebo ošetření s cílem navrátit pacienta k jeho „funkční zdatnosti“. Jak vyplývá ze zákona o zdravotních službách, **jedním z druhů zdravotní péče (a vlastně tím hlavním) je péče léčebná**, jejímž účelem je „*příznivé ovlivnění zdravotního stavu na základě realizace individuálního léčebného postupu, s cílem vyléčení nebo zmírnění důsledků nemoci a zabránění vzniku invalidity nebo nesoběstačnosti nebo zmírnění jejich rozsahu*“ [viz ustanovení § 5 odst. 2 písm. d)]. **Pod tento druh péče lze nepochybně zařadit i rehabilitaci, resp. přesněji léčebně rehabilitační péči** [viz ustanovení § 2 odst. 4 písm. b) ve spojení s ustanovením § 5 odst. 2 písm. e)].
- Protože standardní rehabilitaci, tj. takovou, která **je již „pouze“ prováděním předchozí indikace lékaře a kterou tedy provádějí nelékařští zdravotničtí pracovníci** (např. rehabilitační cvičení, různé vodní procedury, masáže, apod.) nelze podřadit pod pojem vyšetření nebo ošetření, ale jde o proces vlastního léčení (s nímž terminologicky počítá nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ve své příloze jen u bodu 8, tedy u doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení), **nevzniká zaměstnanci za tímto účelem automaticky právo na pracovní volno, natožpak pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.
- Naproti tomu **účast zaměstnance na komplexním, periodickém nebo kontrolním rehabilitačním vyšetření prováděném lékařem** (a zpravidla jím také vyka-

zvaném příslušnými bodovými hodnotami ve smyslu vyhlášky č. 134/1998 Sb.) je třeba považovat za účast zaměstnance na **vyšetření nebo ošetření**, v souvislosti s nímž mu právo na (placené) pracovní volno za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. vzniká.

- Je samozřejmě možné, **aby zaměstnavatel i přes výše uvedený závěr o neexistenci práva zaměstnance na (placené) pracovní volno při účasti na „obyčejné“ rehabilitaci svým zaměstnancům takové právo přiznal**. Odůvodněné to bude např. v případech, kdy jde o rehabilitaci nařízenou lékařem jako proces následující po pracovním úrazu.
- Jestliže bude potřeba rehabilitace jedním z následků pracovního úrazu a zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci k tomuto druhu léčení placené pracovní volno, **lze uvažovat o tom, že se bude za tuto dobu domáhat náhrady v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem**.

13. ZAMĚŠTNANEC S CHŘIPKOU A MOŽNOSTI ZAMĚŠTNAVATELE S TÍM SPOJENÉ

- Především v zimním období se stává, **že zaměstnavatel má podezření, že zaměstnanec onemocněl chřipkou**, ale ten s ohledem na finanční stránku věci (karenční doba, náhrada mzdy nebo platu či nemocenské nižší než mzda nebo plat) odmítá svůj zdravotní stav řešit návštěvou lékaře a vystavením rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a **chodí i nadále do práce**. Zvyšuje tím riziko, že **se uvedeným onemocněním nakazí i ostatní zaměstnanci**.
- Kolegium bylo dotázáno na **možnosti zaměstnavatele, jak tomuto následku zabránit**, zejména jestli se může rozhodnout zaměstnanci **nepřidělovat práci, poslat ho domů a považovat jeho absenci za překážku v práci** na straně zaměstnance bez povinnosti platit mu náhradu mzdy nebo platu.

Stanovisko

- **Zdravotní hendikep nemusí nutně znamenat, že zaměstnanec není schopen řádně vykonávat svoji práci** (viz např. zlomenina levé ruky u zaměstnance, který při své práci používá především pravou ruku nebo zvládne levou rukou pracovat i se sádro). V těchto případech není ani nutné, aby ošetřující lékař rozhodl o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, tj.

o nemožnosti zaměstnance vykonávat pro poruchu zdraví dosavadní (pojištěnou) činnost. **Na druhé straně jsou případy, kdy jiný závěr možný ani není, protože zaměstnanci zdravotní problém jasně brání ve výkonu práce** (např. zlomenina ruky ve vztahu k pracím, které jsou na zapojení obou rukou zaměstnance zcela závislé).

- Onemocnění zaměstnance chřipkou **může podle okolností naplnit obě výše uvedené polohy**. Podle názoru Kolegia platí, že pokud je zjevné a třeba i svědeckými výpověďmi jiných zaměstnanců prokazatelné, že zaměstnanec vykazuje zdravotní komplikace, které mají vliv na jeho práci a mohou navíc ovlivnit zdraví jiných zaměstnanců, **má zaměstnavatel právo nepřidělovat mu dále práci a poslat ho domů** (podobně jako v případě, že bude zjištěno, že je pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek). Tím zabezpečí zaměstnavatel mj. splnění své povinnosti dle ustanovení § 102 odst. 1 ZP „*vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům*“, stejně jako povinnosti dle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) téhož právního předpisu, tj. povinnosti „*nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*“.
- Takové vyřazení zaměstnance z práce je překážkou v práci na jeho straně, při které mu **nepřísluší náhrada mzdy nebo platu** (zákon ji ani výslovně neřeší).
- Ačkoliv v daném případě nejde o posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu zaměstnance v rámci pracovnělékařských služeb, není vyloučeno, že pokud to bude situace umožňovat, **může si zaměstnavatel k případu přizvat též poskytovatele pracovnělékařských služeb**, aby mu z medicínského hlediska sdělil, jak vážný je stav nemocného zaměstnance, a podpořil ho tak v jeho postupu.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon o zdravotních službách – zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- vyhláška č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami

Jak se liší daňová politika pro rodiny s dětmi v zemích OECD?

Rodinná politika je ve všech vyspělých zemích světa velmi významná. Většina členských zemí OECD považuje za důležité finančně podporovat rodiny s dětmi, především v době nízké porodnosti, se kterou se potýká většina vyspělých zemí světa. Rodinná politika v Česku je přitom na vysoké úrovni, důvodem je vysoké daňové zvýhodnění.



Bc. Petr Gola

Pracuje pro soukromý i veřejný sektor, zejména v oblasti účetnictví, daní a finančního controllingu.

Rodinná politika nabývá na významu a mnohá ekonomická opatření směřují k podpoře mladých rodin s dětmi. Vlády v jednotlivých evropských zemích se snaží mladým lidem vytvářet lepší sociální podmínky. Finanční podpora rodin s dětmi, ať už formou nižšího zdanění nebo státních dávek (přídavek na děti či porodného) je výhodná i pro bezdětné občany, neboť i tito občané budou např. v penzi (alespoň z části) pobírat státní důchod, který bude financován z příspěvků občanů v produktivním věku, tedy z odvodů na povinném pojistném mladší generace. Zlepšováním finanční situace mladých rodin formou nižšího zdanění a státních dávek (např. přídavek na děti) se snažily vyspělé země světa zvýšit porodnost. Rodinné dávky stouply, během ekonomické krize se však téměř zastavily.

Situace mladých rodin v Česku

Rodinná politika v Česku je poměrně na vysoké úrovni. Daňové zvýhodnění je vysoké, stejně tak peněžitý příspěvek v mateřství (mateřská) a následně rodičovský příspěvek. V Česku totiž pobírá maminka zpravidla nejdříve 28 týdnů peněžitý příspěvek v mateřství (mateřskou) a následně většinou do 3 let věku dítěte rodičovský příspěvek (lze si zvolit délku pobírání rodičovského příspěvku a tím upravit i jeho výši).

Nejčastěji tedy čerpá maminka tříletou rodičovskou dovolenou, během které pobírá rodičovský příspěvek. Nemusí se to vždy úplně shodovat, protože je např. možné

pobírat rodičovský příspěvek dva roky a čerpat rodičovskou dovolenou tři roky. V řadě členských zemí OECD však nemají maminky během rodičovské dovolené nárok na žádné dávky. V některých zemích činí rodičovská dovolená, kdy je pobírán příspěvek, pouze pár měsíců. Rovněž mateřská se pobírá kratší dobu, např. Německo (14 týdnů), Belgie a Slovinsko (15 týdnů), Španělsko, Nizozemí, Francie, Lotyšsko a Rakousko (16 týdnů).

Nedostatek zkrácených úvazků

V Česku je při mezinárodním srovnání poměrně vysoká finanční podpora rodin s dětmi, avšak české maminky mají často horší uplatnění na trhu práce. V Česku není totiž rozšířena práce na zkrácený nebo částečný úvazek. Pro řadu mladých maminek je tak velmi složité skloubit práci a péči o malé děti a rodinu. V západní Evropě pracuje hodně mladých maminek na zkrácený úvazek, což je možnost, jak skloubit mateřské povinnosti a pracovní kariéru.

Z členských zemí EU pracuje nejvíce žen na zkrácený úvazek v Nizozemí (75,8 %), Německu (45,3 %), Rakousku (42,9 %), Velké Británii (42,5 %), Belgii (41,5 %), a Švédsku (41,2 %).

Proč daňové zvýhodnění dobře funguje?

V Česku mohou rodiče uplatnit na každé dítě daňové zvýhodnění ve výši 1 117 Kč měsíčně. O daňové zvýhodnění se snižuje daňová

povinnost na dani z příjmu fyzických osob; je-li daňové zvýhodnění vyšší než daň z příjmu (nastává u nízkých příjmů), potom vzniká nárok na daňový bonus. U nízkých mezd se může stát, že čistá mzda, kterou zaměstnanec obdrží na svůj bankovní účet, je vyšší, než hrubá mzda sjednaná v pracovní smlouvě.

Příklad č. 1 Zaměstnanec se dvěma dětmi má v Česku vyšší čistou mzdu o 2 234 Kč než jeho bezdětný kolega. Platí to i u nízkých mezd. Např. bezdětný zaměstnanec s hrubou mzdou 12 000 Kč má čistou mzdu 10 335 Kč, neboť z hrubé mzdy zaplatil 780 Kč na sociálním pojištění, 540 Kč na zdravotním pojištění a 345 Kč na dani z příjmu fyzických osob (12 000 Kč – 780 Kč – 540 Kč – 345 Kč = 10 335 Kč). Zaměstnanec mající dvě děti s hrubou mzdou 12 000 Kč má čistou mzdu 12 569 Kč (12 000 Kč – 780 Kč – 540 Kč + + 1 889 Kč). Z hrubé mzdy zaplatil stejně jako jeho bezdětný kolega 780 Kč na sociálním pojištění a 540 Kč na zdravotním pojištění, ale na dani z příjmu fyzických osob nezaplatil nic, naopak ještě obdržel daňový bonus 1 889 Kč.

Daňové zvýhodnění je spravedlivé, administrativní náklady jsou minimální a jeho uplatnění je jednoduché. Navíc

u daňového zvýhodnění nedostávají rodiče peníze automaticky, jako u státních dávek, ale uplatní daňové zvýhodnění u zaměstnavatele nebo v daňovém přiznání. Je tedy nutné být výdělečně činný, proto můžeme říci, že daňové zvýhodnění je i aktivizující prvek, kdy se rodiči s dětmi vyplatí pracovat i za nižší mzdu. Např. v uvedeném příkladu měl zaměstnanec se dvěma dětmi čistou mzdu (12 569 Kč) vyšší než hrubou mzdu (12 000 Kč).

Rozdíl ve zdanění u průměrné mzdy

Za rok 2012 činila v Česku průměrná měsíční mzda 25 101 Kč. U průměrné mzdy si vypočítáme dle právních předpisů platných v roce 2012 čistou mzdu pro bezdětného zaměstnance a pro zaměstnance se dvěma dětmi. U uvedeného případu je výpočet stejný i v roce 2013.

Hrubá a čistá mzda bezdětného zaměstnance pobírajícího průměrnou mzdu se v Česku liší o 22,9 %. Naproti tomu hrubá a čistá mzda zaměstnance uplatňujícího daňové zvýhodnění na dvě děti se liší o 14,0 %. Rozdíl ve zdanění činí 8,9 %, což je v rámci zemí OECD čtvrtá nejvyšší hodnota.

Rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou (v %) u bezdětného zaměstnance a u zaměstnance s dvěma dětmi

Text	Bezdětný zaměstnanec	Zaměstnanec mající dvě děti
Hrubá mzda	25 101 Kč	25 101 Kč
Zdravotní pojištění	1 130 Kč (25 101 × 4,5 %)	1 130 Kč (25 101 × 4,5 %)
Sociální pojištění	1 632 Kč (25 101 × 6,5 %)	1 632 Kč (25 101 × 6,5 %)
Daň z příjmu fyzických osob	2 985 Kč (25 101 × 1,34, zaokrouhlo na sta nahoru, × 15 % – 2 070)	751 Kč (25 101 × 1,34, zaokrouhlo na sta nahoru, × 15 % – 2 070 – 2 234)
Čistá mzda	19 354 Kč (25 101 – 1 130 – 1 632 – 2 985)	21 588 Kč (25 101 – 1 130 – 1 632 – 751)
Povinné odvody celkem	5 747 Kč (1 130 + 1 632 + 2 985)	3 513 Kč (1 130 + 1 632 + 751)
Zdanění (v %)	22,9 % (5 747: 25 101)	14,0 % (3 513: 25 101)

* Vlastní výpočet autora.

Jak se liší zdanění v zemích OECD?

Pouze v devíti členských zemích OECD je zdanění na straně zaměstnance u bezdětného zaměstnance a zaměst-

nance se dvěma dětmi stejné a děti tedy nesnižují daňovou povinnost. Jedná se o tyto země: Dánsko, Finsko, Island, Japonsko, Mexiko, Nový Zéland, Švédsko a Velkou Británií.

Nejvyšší rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou bezdětného zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdou a zaměstnance se dvěma dětmi je z členských zemí OECD v Německu (11,6 %), Nizozemí (9,5 %), USA (9,2 %), Česku (8,9 %), Maďarsku (8,7 %), Izraeli (7,5 %), Polsku (6,8 %), Kanadě (6,5 %), Španělsku (6,3 %), Slovinsku (6,1 %), Švýcarsku a Francii (5,4 %), Slovensku a Irsku (5,1 %) a Itálii (4,5 %) a Lucembursku (3,9 %).

Nejnižší rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou bezdětného zaměstnance pracujícího za průměrnou mzdou a zaměstnance se dvěma dětmi je z členských zemí OECD v Řecku (0,6 %), Turecku (0,9 %), Austrálii (1,1 %), Rakousku (2,1 %) Koreji (2,1 %), Norsku (2,5 %), Portugalsku (3,2 %) a Estonsku (3,3 %).

Přídavky na děti

Další oblíbenou formou podpory rodin s dětmi jsou přídavky na děti. Daňové zvýhodnění je však jednodušší a navíc na rozdíl od přídavků na děti není zapotřebí prokazovat příjmy. Přídavek na dítě je základní, dlouhodobou dávkou, která je poskytována rodinám s dětmi a která pomáhá krýt rodinné náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí.

Na rozdíl od daňového zvýhodnění se testuje rodinný příjem. Jestliže rodinný příjem převyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,4, potom nemá rodina na přídavek na dítě nárok. Např. dva rodiče a jedno dítě do 6 let mají hraniční příjem 18 504 Kč, dva rodiče a dvě děti (5 a 8 let) mají hraniční příjem 23 640 Kč. Přídavek na dítě se v Česku poskytuje na třech úrovních, dle věku dítěte:

- do 6 let věku dítěte činí přídavek na dítě 500 Kč měsíčně,
- od 6 let do 15 let věku dítěte je přídavek na dítě 610 Kč měsíčně,
- od 15 let do 26 let potom činí přídavek na dítě 700 Kč měsíčně.

Stejně jako v Česku se liší výše přídavků na děti dle věku dítěte např. v Dánsku, Nizozemí, Polsku nebo Španělsku. V Dánsku na dítě ve věku 0–2 roky dostávají rodiče měsíčně 191 euro, na dítě ve věku 3–6 let dostávají rodiče měsíčně 151 euro, na dítě ve věku 7–17 let dostávají rodiče 119 euro.

Výše přídavků na děti ve světě

V členských zemích Evropské unie jsou vypláceny při splnění zákonných podmínek přídavky na děti. Podmínky pro vyplacení, jejich výše či možná délka pobírání přídavků na děti se liší.

Nejvyšší přídavky na dvě děti jsou v Lucembursku (441 euro na dvě děti měsíčně), Dánsku (až 382 euro na dvě děti měsíčně), Německu (368 euro na dvě děti měsíčně), Belgii (248 euro na dvě děti měsíčně), Finsku (211 euro na dvě děti měsíčně).

Nejdéle mohou přídavky na děti pobírat rodiče dětí v Lucembursku a Německu, až do 27 let v případě studia dětí. Ve všech zemích platí, že čím více dětí, tím vyšší přídavky.

* Prameny: OECD, Tax Database, Part I. Taxation of Wage Income (2012), Table I. 6. „All-in“ Average Personal Income Tax Rates at AW by Family Type and MISSOC Database.

práce & mzda

měsíčník
ročník 61
6/2013

Vydává

Wolters Kluwer ČR, a. s.
www.wkcr.cz

Odpovědná redaktorka

Klára Sýkorová

Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan
Ing. Alena Chládková
JUDr. Jan Příb
JUDr. Bořivoj Šubrt

Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR, a. s.
U Nákladového nádraží 6
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
fax: 246 040 401
e-mail: pam@wkcr.cz
IČ: 63077639

Inzerce

Iva Suchnová
tel. 246 040 439

Předplatné a distribuce

tel. 246 040 400
e-mail: predplatne@wkcr.cz

Sazba, litografie, tisk

SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme. Za správnost údajů uvedených v článcích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele. ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Cena předplatného se liší podle objednané verze. Více informací naleznete na www.mzdovapraxe.cz.

Všeobecné obchodní podmínky viz <http://j.mp/obchodni-podminky>.



Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 24. 5. 2013.
© Wolters Kluwer ČR, a. s., 2013



Vytištěno na 100%
recyklovaném papíru se
značkou Eco-label EU.