

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

4-5/2017

První novela občanského zákoníku

Novela občanského zákoníku přináší změny také do oblasti pracovněprávních vztahů.

Nový občanský zákoník je účinný od 1. 1. 2014 a doposud nebyl novelizován, ačkoliv potřeba novelizovat některá ustanovení je v odborných kruzích často diskutována. Na konci loňského roku byla přijata první novela občanského zákoníku, tj. zákona č. 89/2012 Sb. a dalších zákonů, mezi nimi i zákoníku práce. Novela byla uveřejněna ve Sbírce zákonů pod č. 460/2016 Sb. dne 30. 12. 2016 v částce 185. Datum uveřejnění je důležité, protože část novely, která se bezprostředně vztahuje i k pracovněprávním vztahům, nabývá účinnosti 60. dnem po jejím vyhlášení. **Účinnost novely** občanského zákoníku ve vztahu k pracovněprávním předpisům a účinnost novely zákoníku práce nastává **28. 2. 2017**.

Jenom pro vysvětlení, účinnost novely občanského zákoníku a dalších navazujících předpisů je upravena diferencovaně, některá ustanovení vztahující se k posuzování svéprávnosti nabývají účinnosti dnem jejího vyhlášení, tj. dnem 30. 12. 2016, a některá ustanovení týkající se především svěřeneckých fondů a zápisů do veřejných rejstříků až 1. 1. 2018. Nicméně část novely bezprostředně se vztahující k pracovněprávním vztahům nabývá účinnosti 28. 2. 2017.

Novela občanského zákoníku upravuje řadu významných změn, např. úpravu předkupního práva, a dále precizuje úpravu svěřeneckých fondů a na to navazující úpravu zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob. V této informaci se však zaměřím výhradně na novelizační úpravy, které bezprostředně ovlivní pracovněprávní vztahy.

Novelu občanského zákoníku je nutné i ve vztahu k úpravě, která se pracovněprávních vztahů dotýká, brát jako možné maximum při-

jaté úpravy. Bylo by určitě potřebné vyřešit i některé další úpravy či přesněji některé věci vyjasnit, nicméně novela občanského zákoníku se přijímá vždy velice těžce a obtížně se hledá i konsenzus k tomu, co se musí upravit.

MOŽNOST SJEDNÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU PO DOVRŠENÍ 15 LET

Ustanovení § 35 NOZ, který upravuje možnost nezletilého zavazovat se k výkonu závislé práce, nově zní tak, že nezletilý, který dovrší 15 let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního



Vážení a milí čtenáři,

závěr února přinese nejen první předzvěst jara, ale také novelu občanského zákoníku, která se dotkne pracovněprávních vztahů. Podrobnější informace Vám nabídneme v úvodu Zpravodaje.

A protože i konec zimy a předjaří je dobou, kdy zaměstnanci prskají, kašlou a marodí, nabízí se otázka, zda jim neposkytnout tzv. sick days. Zůstanou pěkně v teple doma, nikoho nenakazí a rychle se vrátí v plné síle na pracoviště. Pokud Vám tento nápad přijde zajímavý, poradí Vám Mgr. Tomáš Lišutín a Mgr. David Šupej jak na to.

Co je skutečná štedrost a co se za ní jen vydává? Na tuto otázku Vám odpoví Daniela Fischerová.

S přátelským pozdravem

Věra Jímenová

OBSAH

První novela občanského zákoníku	1
Scény ze života neznámých celebrit	3
Sick days v pracovním právu	3
Mobilní telefony a zaměstnanci z pohledu daňového	5
Příběh k zamyšlení	8
Kreativita viděná kaleidoskopem	9
Přehled judikatury	10
Zaměstnání ve zdravotním pojištění	12

předpisu. Tímto jiným právním předpisem je míněn zákoník práce. Jako den nástupu do práce nesmí být ale sjednán den, který předchází dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Jen pro připomenutí, účinný text § 35 NOZ ve znění do 27. 2. 2017 možnost sjednat výkon závislé práce podmiňoval nejenom dovršením 15 let, to zůstává i po novelizaci, ale také dokončením povinné školní docházky. Sjednat pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti bylo možné až tehdy, kdy nezletilý dovrší 15 let a má již současně ukončenu povinnou školní docházku.

Nová právní úprava znamená v podstatě návrat k původní úpravě obsažené v zákoníku práce, tj. nezletilý, který dosáhne 15 let věku, může sjednat pracovní smlouvu či dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, může ji tedy podepsat i v době, kdy ještě nemá ukončenou povinnou školní docházku. Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Až do ukončení povinné školní docházky nezletilý, přestože dosáhne věku 15 let, nesmí práci vykonávat.

Současný text § 35 NOZ také stanovil právní základ pro oprávnění zákonného zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, aby rozvázal jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud je to nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého. Tato úprava byla provedena v zákoníku práce v § 56a. Úprava se týkala možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bylo obdobné oprávnění zákonného zástupce ukončit tyto vztahy upraveno v § 77 odst. 5 a 6 ZP.

Oprávnění zákonného zástupce je s účinností od 28. 2. 2017 vypuštěno nejenom z § 35 OZ, ale je zrušen § 56a a § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce. Tuto změnu lze jedinečně přivítat, protože byla zcela nepraktická, navíc určitou část zaměstnanců vzhledem k věku diskriminovala, původní úpravou zamýšlená ochrana nezletilých zaměstnanců tak nebyla vůbec naplněna. Snižovala právní jistotu zaměstnavatelů a tím oslabovala jejich motivaci k zaměstnávání osob daného věku. Výsledkem bylo, že lidé, kteří dokončí školní docházku a nemají ambice či schopnost pokračovat ve vzdělávání, jsou po dobu, než dosáhnou šestnácti let, obtížně zaměstnatelní, což má závažné sociální dopady. Ke zrušení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr potřeboval navíc zákonný zástupce přivolení soudu, které trvalo několik měsíců, a i proto nebylo toto oprávnění zástupců nezletilých v podstatě nikdy prakticky realizováno.

ZRUŠENÍ § 164 Odst. 3 NOZ UPRAVUJÍCÍ JEDNÁNÍ PRÁVNICKÉ OSOBY S KOLEKTIVNÍM STATUTÁRNÍM ORGÁNEM

Jako duplicitní k obecné úpravě jednání právnických osob bylo vypuštěno ustanovení § 164 odst. 3 NOZ, že má-li právnická osoba s kolektivním statutárním orgánem zaměstnance, pověřit jednoho člena statutárního orgánu právním jednáním vůči zaměstnancům, jinak tuto působnost vykonává předseda statutárního orgánu.



ÚPRAVA ZÁKAZU ZAPOČTENÍ POHLEDÁVKY

Z § 1988 odst. 2 NOZ je vypuštěn zákaz započtení proti pohledávce mzdy, platu, odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek a náhradě mzdy nebo platu ve výši přesahující jejich polovinu. Toto vypuštění bylo navrženo až v průběhu projednání novely občanského zákoníku v Parlamentu

ČR, a neexistuje k němu proto důvodová zpráva, nicméně z přijaté úpravy vyplývá, že výslovný zákaz započtení proti pohledávce mzdy, platu atd. není stanoven.

ÚPRAVA DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

Z § 2045 odst. 1 NOZ se vypouští omezení, které stanovilo výši srážek ze mzdy nebo platu, případně odměn ze smlouvy o výkonu závislé práce. Srážky ze mzdy mohly být zajištěny i dohodou věřitele a dlužníka pouze ve výši nepřesahující jejich polovinu. Původní úprava byla dost nejasná a vzbuzovala řadu pochybností, především zda se má jednat o výši výdělku v čistém či hrubém, a také nebyl věcný důvod pro přijetí tohoto omezení. Úprava však byla, stejně jako pod bodem 3, přijata až v průběhu projednání novely občanského zákoníku v Parlamentu ČR, a neexistuje k ní proto důvodová zpráva. Podle čl. II. přechodných ustanovení novely bod 8 platí, že dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů uzavřených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí dosavadními právními předpisy.

ODBOROVÉ ORGANIZACE

Změny se týkají také úpravy odborových organizací, a to konkrétně úpravou § 3025 odst. 2 NOZ, § 3041 NOZ a § 3046 NOZ. Předmětem těchto úprav je vypuštění pojmů „pobočné organizace“. Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení, a to platí podobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace. Nově se to netýká pobočných organizací.

Doplňuje se také ustanovení, že § 3041 odst. 2 NOZ část věty druhé za středníkem se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahuje.

Úpravy doznal také § 3046 NOZ, z něhož jsou vypuštěny pojmy „mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace“.

JUDr. Věra Bognárová

Scény ze života neznámých celebrit – Adoptivní dcery

Pojďme se zamyslet nad tím, co vše bývá v dnešní době považováno za štědrost.

Na další neznámou celebritu, Štědrost, jsem se těšila. Štědrost má skvělou pověst. Prý každého obdaruje. Nejsem nijak ziskuchtivá, ale nějaká ta drobnost by mi udělala radost. A komu ne?

V den plánované schůzky mě kontaktovaly tři její dcery, každá zvlášť. První přišla roztomilá blond ženuška s obrovským košem ovoce. „Mamka se omlouvá!“ čírkala. „Donesla jsem vám pár vitamínů. A něco pro oko.“ přidala snop orchidejí. „Já si to přece nijak nezasloužím,“ podivila jsem se, ale ovoce a květy se přece neodmítají. Blondýnka šla rovnou k věci. „Zatím ne, ale... Já mám takovou maličkou firmičku, to víte, sama se na trhu neprosadí... Napadlo mě, že když děláte v médiích, že byste tu a tam utrousila nějaké pochvalné slůvko...“ Orchideje okamžitě vzadly a kiwi mi nějak zhořklo v ústech, ale vyplivnout už jsem ho nemohla.

Druhá dcera byla rozčuchaná stánkařka. Na neforemném plášti měla heslo DÁREK ZDARMA. Neříkala *mamka*, ale mamina. „Mamina maká!“ prohlásila a vytočila zrak k nebi na znamení, že mamina by měla dělat něco lepšího. Vrazila mi velkou plastickou tašku. „Tady máte něco za rodinu, abyste věděla, že jste u Štědrejch. Nebylo by kafe, slečno? Mám žízeň jak mlok!“ Na jeden hlt vyzunkla káfičko

a šla. V tašce jsem našla kupu haraburdí: levou pánskou botu bez tkaničky, nefunkční cestovní budík, sušenky s prošlou záruční lhůtou a tak dále. Málem nešel dovřít kontejner.

Třetí přijela bílým mercedesem. Štědrosti říkala matka. „Matka je indisponována. Ale abyste věděla, že se umíme chovat, zde je vaše re-kompenzace.“ Hodila na stůl zlatou kreditkartu. „Je tam pětadvacet tisíc.“ „To přece nemohu přijmout!“ zajíkla jsem se. – „Jistěže můžete!“ odsekla přezíravě. „Aspoň se jednou slušně obléknete.“ Šofér otevřel dvířka mercedesu a dáma byla pryč.

„Jsou to moje adoptivní dcery,“ řekla mi později Štědrost. „Vyčítám si, že jsem je špatně vychovala, udělaly si ze štědrosti kšeft. Pro ně už dar není dar, ale úplatek. Nebo to v téhle době nadbytku je šikovný způsob, jak se zbavit krámů, které nechcete. Třetí dcera je nejhorší, pro ni je dar jenom prostředek, jak si zvýšit prestiž. Všechny tři umějí darem urazit.“

Štědrost – stará unavená paní – se smutně pousmála. „A co vy?“ zeptala jsem se jí. „Dáváte někomu něco?“ Štědrost kývla. „Děvenko, já už dávno nerozdávám věci. Dávám pouze a jedině čas. Když někomu dáte svůj čas a jste tu doopravdy pro něj, to je dneska vzácný dar.“ A pak jsme rozprávěly do bílého rána, Štědrost mi pozorně naslouchala a byla to moc báječná noc. (A jenom na okraj: tu kreditku jsem vrátila.)

Daniela Fischerová

Sick days v pracovním právu

Sick days se stává významným zaměstnaneckým benefitem. Podívejme se na to, jak jej zaměstnavatel může právně ošetřit.

Sick days, dovolená na zotavenou, zdravotní nebo indispoziční volno. I pod těmito názvy se může skrývat stále častější a oblíbenější **zaměstnanecký benefit**, kterým zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům, aby zůstali doma a nepracovali, aniž by čerpali dovolenou nebo byli v dočasné pracovní neschopnosti. Údaj o poskytování sick days se stal v podstatě nedílnou součástí inzerátů s nabídkami práce. Zaměstnavatelé v něm zároveň našli kromě motivačního i konkurenční nástroj, který jim může pomoci zajistit vyšší pozornost mezi uchazeči o zaměstnání oproti ostatním zaměstnavatelům.

SICK DAYS VERSUS KARENČNÍ DOBA

Kromě motivačního nebo konkurenčního nástroje plní sick days i ryze praktickou funkci. V současné době totiž platí, že zaměstnanci nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu. Jedná se o tzv. **karenční dobu**, která je v poslední době stále častěji předmětem diskusí a opakovaně se objevují návrhy na její zrušení. Tyto návrhy vycházejí z toho, že zaměstnanci s ohledem na ztrátu výdělku raději pracují nemocní, nebo si berou dovolenou, za kterou jim na rozdíl od karenční doby přísluší náhrada. Tím však dochází jednak k ohrožení ostatních zaměstnanců (zejména v období

chřipkových epidemií s nástupem podzimu a zimy) a jednak k popření účelu dovolené, která má sloužit k odpočinku od práce, nabrání nových sil a regeneraci organismu.

Sick days, u kterých na rozdíl od karenční doby ke snížení výdělku nedochází, mohou představovat řešení této situace a **alespoň částečně nahradit zaměstnanci první tzv. neplacené dny nemoci**. Kromě toho je ve výsledku i pro zaměstnavatele výhodnější, když zaměstnanec místo delší nemoci zůstane pár dní doma a nemoc podchytí již v začátcích. Zaměstnavatel navíc může předejít tomu, aby se one-mocnění šířilo mezi ostatní zaměstnance.

Nevýhodou sick days je riziko, že je zaměstnanci budou využívat jako placené volno navíc. Je totiž faktem, že **možnost kontroly** zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů je během čerpání sick days **velmi omezená, ne-li přímo nulová**. Na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti totiž nemá zaměstnanec stanovený režim dočasně práce-neschopného zaměstnance, a tudíž není co kontrolovat. Při čerpání sick days samozřejmě nepřichází v úvahu ani kontrola ze strany České správy sociálního zabezpečení.

SICK DAYS Z POHLEDU ZÁKONÍKU PRÁCE

Vzhledem k výše uvedenému zřejmě nepřekvapí, že sick days dosud nejsou zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), upraveny. Ani tzv. velká

koncepční novela zákoníku práce, která by měla být účinná od července 2017, se sick days nepočítá. Zákoník práce tedy nezakotvuje a zřejmě v nejbližší době ani zakotvovat nebude nárok zaměstnanců na sick days, a pokud se zaměstnavatel pro jejich zavedení rozhodne, jedná se o benefit, který zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům dobrovolně nad rámec zákoníku práce. To mimo jiné znamená, že je z velké části na něm, jak **podmínky pro poskytování sick days upraví**.

Zaměstnavatel má několik možností, jak sick days učinit zaměstnaneckým benefitem. Zákoník práce k tomu uvádí, že odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být sjednána na nižší úrovni než na té, kterou stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně přípustnou, nebo na vyšší úrovni, než je právo nebo povinnost, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejvýše přípustné. Zároveň platí, že k takové odchylné úpravě může dojít jak smlouvou (individuální pracovní smlouvou nebo kolektivní smlouvou), tak i vnitřním předpisem. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel zavedením sick days udílí zaměstnancům práva nad jejich minimální rozsah stanovený zákoníkem práce, je možné využít k zavedení tohoto benefitu všechny tři nástroje, tedy jak **pracovní nebo kolektivní smlouvu**, tak i **vnitřní předpis**.

PRACOVNÍ SMLOUVA

Předně mohou být sick days sjednány se zaměstnancem přímo v jeho pracovní smlouvě. V takovém případě by však měl zaměstnavatel pamatovat na to, že **změna pracovní smlouvy je možná pouze se souhlasem zaměstnance**. V případě, že by se např. zaměstnavatel rozhodl, že počet sick days od nového roku sníží z pěti dnů na tři dny, musel by s takovou změnou souhlasit zaměstnanec. Lze si představit, že pokud by k tomu zaměstnanec neměl dostatečný důvod nebo pokud by zaměstnavatel nevyvážil snížení sick days novým benefitem, nebude mít zaměstnanec patrně motivaci, aby s takovou změnou souhlasil.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Další možností, jak upravit sick days, je kolektivní smlouva. Předpokladem pro uzavření kolektivní smlouvy je působení odborové organizace u zaměstnavatele. Práva založená kolektivní smlouvou se pak **vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele**, i když nejsou odborově organizováni. Jako u pracovní smlouvy i zde platí, že kolektivní smlouva může být změněna pouze se souhlasem odborové organizace. Kolektivní smlouva může být uzavřena jak na dobu určitou, tak i na dobu neurčitou, avšak vypovědět kolektivní smlouvu je možné nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti, přičemž výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců.

Úprava sick days v kolektivních smlouvách je běžná ve veřejné správě. Úředníkům územních samosprávních celků (např. na krajských nebo obecních úřadech) jsou sick days pravidelně poskytovány právě v kolektivních smlouvách. Stejně tak zaměstnanci ve služebním poměru (např. na ministerstvech) mají pět dní indispozičního volna (bez povinnosti předložit doklad o neschopnosti výkonu služby) garantovaných dokonce v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně je smlouva uzavřená mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi (v tomto případě se jednalo o vládu České republiky a několik odborových svazů).



VNITŘNÍ PŘEDPIS

Poslední možností je upravit poskytování sick days vnitřním předpisem. Tento způsob je oproti výše uvedeným smlouvám z pohledu zaměstnavatele flexibilitnější. Jedná se totiž o **jednostranné právní jednání zaměstnavatele**, které kromě dále uvedených podmínek není vázáno na souhlas jiných subjektů.

Zákoník práce uvádí, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než je stanoveno zákoníkem práce. Zaměstnavatel by měl při tomto způsobu zavádění sick days pamatovat na podmínky vydávání vnitřních předpisů. Především by měl dbát na to, že vnitřní předpis musí být vydán písemně, a to nejméně na dobu 1 roku. Vnitřní předpis nesmí být v rozporu s právními předpisy, ani nesmí být vydán se zpětnou účinností. Zaměstnanci mají být s vnitřním předpisem seznámeni do 15 dnů od jeho vydání, přičemž předpis musí být všem zaměstnancům stále přístupný.

Neméně důležitý je i fakt, že pokud zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo, zejména právo mzdové nebo platové, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva. Pokud tedy zaměstnavatel přijme v polovině roku řádně nový vnitřní předpis, kterým sníží počet sick days z pěti na tři, budou mít zaměstnanci podle našeho názoru i nadále nárok na pět dní sick days v daném roce.

UPOZORNĚNÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE

Výše jsme uvedli, že ve velké části záleží na zaměstnavateli, jak nastaví podmínky pro poskytování sick days. Zaměstnavatel tak může vymezit např. počet dní, způsob oznamování jejich čerpání zaměstnancem, výši náhrady, zda je možné sick days čerpat spolu s dovolenou na jejím konci nebo začátku, případně zda je možné připojit sick days ke státnímu svátku apod.

Dodejme, že z pohledu zákoníku práce jsou sick days **překážkou v práci na straně zaměstnance**. Z toho pak vyplývá, že se nejedná např. o dovolenou ve smyslu ust. § 211 a násl. zákoníku práce, a tedy že se nevyčerpané dny automaticky nepřevádějí do dalšího roku, ani se neproplácí při skončení pracovního poměru. Nicméně zaměstnavatel je oprávněn dohodnout převod nevyčerpaných sick days do příštího roku nad rámec zákoníku práce v pracovní (případně kolektivní) smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. Vzhledem k tomu, že sick days nejsou považovány za výkon práce, nezapočítávají se do počtu dnů, které musí zaměstnanec odpracovat pro vznik nároku na dovolenou.

Zaměstnavatel však nemá při zavádění sick days zcela neomezenou ruku. Obecně má totiž zaměstnavatel povinnost zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci**, což se týká i pracovních podmínek. Pokud tedy zaměstnavatel zavede sick days, měl by je poskytovat všem srovnatelným zaměstnancům a zaměstnancům vykonávajícím srovnatelně hodnotnou práci. Nelze proto zaměstnancům poskytovat rozdílný počet sick days například jen z toho důvodu, že historicky podepisovali pracovní smlouvu v okamžik, kdy nastavení tohoto benefitu u zaměstnavatele bylo rozdílné. Nerovné zacházení je totiž správním deliktem, za který může zaměstnavateli hrozit od inspektorátu práce pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

Zajištění srovnatelných podmínek se týká i **agenturních zaměstnanců**. Agentura práce a uživatel (tj. zaměstnavatel, ke kterému je agenturní pracovník vyslán agenturou práce) jsou totiž povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. K problému podmínek srovnatelného zaměstnance vydal generální inspektor Státního úřadu inspekce práce dokonce metodický pokyn ze dne 2. 3. 2016, který sick days jedno-

značně řadí mezi podmínky, na které by měl mít nárok i agenturní zaměstnanec, pokud jej má srovnatelný zaměstnanec uživatele. Porušení povinnosti stejných podmínek je správním deliktem, za který může agentuře práce a uživateli hrozit od inspektorátu práce pokuta ve výši až 1 000 000 Kč.

ZÁVĚR

Sick days jsou bezesporu atraktivním zaměstnaneckým benefitem, na který zaměstnanci slyší. Ačkoliv zákoník práce sick days prozatím neupravuje a v blízké době pravděpodobně ani upravovat nebude, neznamená to, že by zaměstnavatel byl při jeho zavádění a úpravě zcela neomezen. Stejně jako u jiných benefitů je i v případě sick days třeba pamatovat na jejich formálně správné zakotvení ve smlouvě nebo vnitřním předpisu, povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, a to včetně zajištění srovnatelných podmínek pro agenturní zaměstnance. V opačném případě se zaměstnavatel vystavuje hrozbě námitek dotčených zaměstnanců a sankcí ze strany inspektorátu práce.

Mgr. Tomáš Liškutín, advokát
Mgr. David Šupej, advokátní koncipient

Mobilní telefony a zaměstnanci z pohledu daňového

Mobilní telefony patří neodmyslitelně k dnešní době. Pokud je drží v rukou zaměstnanci, co na to říkají daňové zákony?

Mobilní telefony zcela ovládly naše soukromí, přičemž už zdaleka nejde o pouhé telefonování, zaslání krátkých textových zpráv, nad nimiž by mnozí češtináři zaplakali, focení, buzení a náhradu hodiněk. Čím dále častěji nacházejí využití při bezhotovostním placení a obsluze bankovních účtů, slouží k poslechu hudby, rádií, audioknih, případně filmů, nebo k hraní bezpočtu her. Zdálo by se, že jde o ryze soukromé, osobní záležitosti netýkající se pracovního procesu zaměstnanců, kteří přece mají pro potřeby výkonu práce k dispozici obvykle na stole pevnou linku nebo firemní mobil, u něhož prakticky postačí jen ty dvě v úvodu zmíněné základní telekomunikační funkce. Jenže celá řada zaměstnání není pevně svázána s jednou židlí v kanceláři, ale vyžaduje od zaměstnance značnou mobilitu, například stavební dělníci, montéři, řidiči, opraváři, nákupčí zásob, prodejci, manažeři, právníci. A narůstá také počet zaměstnanců pracujících část pracovní doby doma, kde mají větší klid na práci (IT pracovníci, redaktoři, účetní).

Pokud zaměstnavatel usoudí, že mobilní telefon je pro výkon práce konkrétního zaměstnance nezbytný, zbývá dořešit, jakým způsobem tuto potřebu realizovat. Podívejme se na možnosti, které se nabízejí.

FIREMNÍ VYUŽITÍ MOBILNÍHO TELEFONU

V praxi se nejčastěji uplatňuje těchto pět přístupů:

1. firemní mobil, který zaměstnanec není oprávněn využívat soukromě,
2. firemní mobil, který zaměstnanec může využít soukromě za úplatu,
3. firemní mobil, který zaměstnanec může využít soukromě bezúplatně,

4. soukromý mobil zaměstnance využívaný pro potřeby zaměstnavatele za úplatu,
5. soukromý mobil zaměstnance využívaný pro potřeby zaměstnavatele bezúplatně.

Poznámka: V příspěvku budeme předpokládat obvyklou situaci, že pořizovací cena mobilního telefonu nepřesahuje daňový limit ve výši 40 000 Kč, kdy by se již jednalo o hmotný majetek podléhající daňovému odpisování.

FIREMNÍ MOBIL, KTERÝ ZAMĚSTNANEC NENÍ OPRAVNĚN VYUŽÍVAT SOUKROMĚ

Z daňového hlediska je bezproblémový pouze první případ, který lze i z toho důvodu obecně doporučit jako optimální řešení. V interní směrnici nebo ve dvoustranné dohodě se zaměstnancem by měl být zdůrazněn absolutní zákaz jakéhokoli používání firemního mobilního telefonu pro osobní potřeby zaměstnanců. A protože „známe své lidi“, je vhodné tento zákaz podpořit mírně bolestivou peněžitou sankcí v podobě smluvní pokuty za jeho porušení. Správce daně by pak neměl mít pochybnosti o tom, že jak pořizovací cena mobilního telefonu, tak i poplatky za skutečně telekomunikační služby v plném rozsahu souvisely jen s podnikatelskou činností zaměstnavatele, a představují tudíž **bezpečně daňové účinné výdaje**. S tím samozřejmě souvisí u plátců DPH **možnost odpočtu DPH** z těchto přijatých zdaniitelných plnění, případně v krácené výši, jestliže ekonomická činnost dané firmy spočívá také v uskutečňování plnění osvobozených od DPH bez nároku na odpočet daně.

A případ, že zaměstnanec poruší zákaz a firemní mobilní telefon využije pro své soukromé (osobní) potřeby – samozřejmě za předpokladu, že na to zaměstnavatel, případně správce daně přijde, bude řešen jako porušení interní povinnosti. Dotyčnému zaměstnanci bude předepsána k úhradě příslušná smluvní sankce (např. právně nejsnazší

zmíněná smluvní pokuta), jejíž přijetí představuje zdanitelný příjem zaměstnavatele. Z pohledu zákona o DPH se zde nejedná o žádné zdanitelné plnění, a proto sankce nebude navýšena o DPH na výstupu.

FIREMNÍ MOBIL, KTERÝ ZAMĚSTNANEC MŮŽE VYUŽÍT SOUKROMĚ ZA ÚPLATU

Oproti předešlé první variantě je komplikací, že mobilní telefon neslouží firmě pouze pro potřeby jejího podnikání, ale zčásti také pro osobní potřeby jejich zaměstnanců. Nicméně díky bezprostředně související úplatě (platbě) za tyto soukromé hovory de facto i toto využití mobilu slouží pro dosažení zdanitelných příjmů firmy, a proto zůstávají příslušné výdaje – za mobil a telekomunikační služby – plně daňově uznatelnými.

Rovněž z pohledu dotyčného zaměstnance nevzniká daňový problém, pokud ovšem za soukromý hovor hradí „cenu obvyklou“. V tom případě totiž **nedochází k jeho majetkovému prospěchu** spočívajícímu v úspoře peněz vynaložených na tuto jeho osobní spotřebu oproti ostatním lidem, kteří nejsou zaměstnanci dané firmy.

S touto tzv. cenou obvyklou je ale v případě telefonátů z mobilů praktická potíž. On totiž není hovor jako hovor, přičemž jeho „cenu obvyklou“ ovlivňuje reálně celá řada okolností. Nejde jen o jeho délku, ale také jestli se uskutečnil v období tzv. nízkého tarifu (typicky v nočních hodinách) nebo naopak vysokého tarifu během dne, zda bylo voláno v rámci mobilní sítě téhož telefonního operátora atd. Navíc v praxi firmy neplatí za jednotlivé hovory, ale obvykle mají v rámci pevného měsíčního paušálu větší či menší počet samostatně neúčtovaných telefonních spojení nebo SMS „zdarma“, coby tzv. balíčky poskytovaných služeb apod. Takže určit objektivní „cenu obvyklou“, kterou by měl zaměstnanec za svůj osobní telefonát z firemního mobilu zaplatit zaměstnavateli, je práce pro firemního detektiva, a tak detailně precizní přístup nevyžaduje ani správce daně. Obvykle se spokojí s přiměřenou paušální úplatou navazující na ceník daného telefonního operátora odpovídající běžnému hovoru.

V souladu s tímto tolerovaným zjednodušením **zaměstnavatelé mohou stanovit jednotnou paušální částkou „obvyklou cenu“ požadovanou po zaměstnancích za jejich soukromé hovory firemním mobilem**. Je nasnadě, že k vyúčtování a placení těchto relativně drobných korunových částek nedochází ad hoc po každém takovémto privátním telefonátu, ale souhrnně za delší období, zpravidla za kalendářní měsíc. Přičemž je praktické dohodnout pro tyto účely se zaměstnancem vzájemně optimální úhradu formou srážky z čisté mzdy.

FIREMNÍ MOBIL, KTERÝ ZAMĚSTNANEC MŮŽE VYUŽÍT SOUKROMĚ BEZÚPLATNĚ

Zaměstnavatel nebude schopen správcem daně prokázat, že veškeré výdaje za předmětné telekomunikační služby vynaložil na dosažení, zajištění a udržení svých zdanitelných příjmů. A problém bude mít – coby plátce – také s uznáním plného odpočtu DPH na vstupu, kterou vůči němu uplatnil telefonní operátor. Je to obdobné jako u výdajů zaměstnavatele za pohonné hmoty spotřebované k soukromým jízdám zaměstnance firemním vozidlem.

Tuto ryze soukromou (osobní) spotřebu zaměstnanců zajisté nelze považovat za součást ekonomické – potažmo podnikatelské – činnosti zaměstnavatele ve smyslu § 5 odst. 2 zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDPH“). Na

to obecně pamatuje § 75 odst. 1 ZDPH, který říká, že „*použije-li plátce přijaté zdanitelné plnění jak v rámci svých ekonomických činností, tak pro účely s nimi nesouvisející, má nárok na odpočet daně pouze v poměrné výši odpovídající rozsahu použití pro své ekonomické činnosti*“.

Možnost pouze poměrného odpočtu DPH na vstupu platí jednak pro kupní cenu mobilního telefonu a jednak pro uskutečněné telekomunikační služby. Praktickou nesnází je, jak určit odpovídající „poměrnou výši“ rozsahu použití mobilu pro firemní versus osobní potřeby. Zpravidla půjde o odhad – např. 10 % soukromých hovorů umožní plátci nárokovat částečný odpočet 90 % DPH – který by ale z důvodu průkaznosti daňových tvrzení měl vycházet z reálných čísel. Například tak, že dvakrát do roka budou celý měsíc dělány čárky za každý uskutečněný (odchozí) hovor a odeslanou SMS, přičemž ty soukromé se odliší třeba delší čárkou. Samozřejmě z průkazního hlediska by byl ideální podrobný výpis všech spojení, což ale bývá draze zpoplatněnou službou.

Ustanovení § 75 odst. 2 ZDPH umožňuje také alternativní přístup, kdy plátce (zaměstnavatel) nejprve uplatní plný odpočet DPH z přijatých telekomunikačních služeb. A posléze u soukromých hovorů, SMS apod. bude naopak přiznávat DPH na výstupu jako u tzv. fiktivně úplatných zdanitelných plnění dle § 14 odst. 3 písm. a) ZDPH, o čemž vystaví interní daňový doklad. To je ovšem administrativně podstatně náročnější postup.

Z hlediska daně z příjmů zaměstnavatele je zřejmě možné zvrátit daňovou neznatelnost výdajů za tyto soukromé hovory zaměstnanců prostřednictvím ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“). Podle něj **lze uplatnit jako daňově účinné „výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na ... práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak**“. Takže pokud bude mít zaměstnanec např. v pracovní smlouvě zakotveno právo využívání firemního mobilu také k jeho soukromým (osobním) účelům, mohlo by se pro zaměstnavatele jednat o daňové výlohy.

Daňově bit ovšem bude také telefonista. Je totiž zřejmé, že výhoda možnosti bezúplatných soukromých telefonátů představuje určitý **majetkový prospěch dotyčného zaměstnance** oproti běžným smrtelníkům, na což mají obecně spadeno daně z příjmů. Tato zdanitelná výhoda samozřejmě spočívá **v úspoře peněz, které by jinak musel vynaložit ze své kapsy, aby dosáhl téhož cíle**. Důsledně vzato je majetkový prospěch zaměstnance dvojí povahy: z podstatně větší části jde o cenu obvyklou samotného telefonního hovoru a spíše jen symbolicky dále také o obvyklou výpůjční cenu za použití mobilního telefonu patřícího jinému vlastníkovi (zaměstnavateli).

Majetkový prospěch vypůjčitele (výprosníka) při a priori bezúplatné výpůjčce (výprose) je sice velmi široce osvobozen od daně z příjmů fyzických osob ustanovením § 4a písm. m) ZDP. Ale s výjimkou příjmů ze závislé činnosti alias ze zaměstnání, pro které toto osvobození bohužel neplatí, což je samozřejmě daný případ. Nejde však pouze o cenu za vypůjčení mobilu, která je navíc diskutabilní s ohledem na povinnost zaměstnance mít firemní mobil stále u sebe pro případ naléhavé potřeby zaměstnavatele, respektive jeho zákazníků apod.

Daleko významnější majetkový prospěch zaměstnanci pochopitelně vzniká bezúplatností samotných privátních hovorů, SMS apod. Díky této populární zaměstnanecké výhodě šetří na výdajích, i když se jedná o nepeněžní příjem, není pochyb, že patří mezi příjmy ze závislé činnosti, kam § 6 odst. 3 ZDP obecně zahrnuje „... příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo jiná osoba a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění, ... nižší, než je cena určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám.“

Je tedy patrné, že ve hře jsou dva možné typy porovnávaných „cen obvyklých“, a to: cena určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou (dotyčný zaměstnavatel) účtuje jiným osobám.

Běžná firma neposkytuje zákazníkům telekomunikační služby, díky čemuž by znala „cenu obvyklou“ za soukromé hovory zaměstnanců, protože by to byla „cena, kterou účtuje jiným osobám“. Nezbyvá tedy než postupovat složitější metodou vyžadující určení „ceny obvyklé“ v souladu se zákonem č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku. Tento předpis oceňuje služby (až na výjimky) obvyklou cenou, kterou rozumí cenu, která by byla dosažena při poskytování stejné nebo obdobné služby v obvyklém obchodním styku v tuzemsku ke dni ocenění. Přitom se mají obecně zvažovat všechny okolnosti, které mají na cenu vliv, avšak do její výše se nepromítají vlivy: mimořádných okolností trhu, osobních poměrů mezi dotyčnými stranami ani zvláštní obliby.

Z oceňovacího předpisu vyplývá, že „cena obvyklá“ za soukromé hovory a SMS zaměstnance, představující jeho zdanitelný příjem ze závislé činnosti, nemůže vycházet z cen tarifu dotyčné firmy (zaměstnavatele), ale z ceníku běžných občanských zákazníků daného mobilního operátora. Firmy totiž obvykle mívají s ohledem na značnou četnost spojení podstatně výhodnější cenu minutových hovorů a odesílaných SMS.

SOUKROMÝ MOBIL ZAMĚSTNANCE VYUŽÍVANÝ PRO POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELE ZA ÚPLATU

Často se ale v praxi role obrátí, vlastníkem mobilu je zaměstnanec a jeho příležitostným uživatelem zaměstnavatel. Podle § 2 odst. 2 zákoníku práce – zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – musí být závislá práce vykonávána na náklady zaměstnavatele. A jestliže je za něj vynaložil zaměstnanec, je třeba mu je nahradit, odtud vyplývá jeho oprávněný požadavek na odpovídající náhradu výdajů za firemní hovory.

Na toto obecné právo zaměstnanec navazuje § 151 a § 190, podle kterých je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce. Což představuje přiměřenou náhradu jednak za opotřebení mobilního telefonu zaměstnance, a jednak jeho výdajů vynaložených za uskutečněné firemní hovory a SMS, které platil z vlastní kapsy. Jelikož zaměstnavatel a priori nahrazuje zaměstnanci skutečné výdaje, je nutno vycházet z částek, které uhradil. Proto bude nutné najít optimální způsob zjištění a prokázání poměrné části cen telekomunikačních služeb uskutečněných v zájmu firmy (zaměstnavatele).

Ohledně náhrady za použití telefonu zaměstnanec najde oporu v § 6 odst. 8 ZDP řešícím paušální náhrady za opotřebení. Paušální částky jsou považovány za prokázané do výše paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě, vnitřním předpise firmy, pracovní nebo jiné smlouvě, pokud byla výše paušálu zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. Například předmětný mobilní telefon stál zaměstnance 10 000 Kč, jeho životnost předpokládá na 50 měsíců a pro firemní potřeby slouží z cca 50 %. Z čehož vypočteme měsíční paušální náhradu za jeho opotřebení = 10 000 Kč : 50 měsíců : 2 = 100 Kč měsíčně.

Na straně dotyčného zaměstnance využívajícího vlastní mobilní telefon také pro výkon zaměstnání se uplatní vstřícné ustanovení § 6 odst. 7 písm. d) ZDP. Podle něj tyto náhrady za opotřebení nejsou předmětem daně z příjmů, a proto nepodléhají ani povinnému pojistnému. A daňově výhodná situace panuje i na straně zaměstnavatele, pro něhož jsou náhrady za opotřebení daňovým výdajem (nákladem) podle § 24 odst. 2 písm. x) ZDP coby paušální částky hrazené zaměstnavatelem. Není totiž sporu o to, že souvisejí s jeho podnikáním.

Druhou složku náhrady výdajů náležející zaměstnanci (majiteli mobilu) tvoří poměrná část jeho výloh za telekomunikační službu. Zde samozřejmě vyvstává problémem stanovení odpovídající poměrné části, resp. rozpočítání ceny na část soukromou (osobní potřeba zaměstnance) versus firemní (ve prospěch zaměstnavatele). Průkazná řešení jsou více méně dvojí. První spočívá v podrobné evidenci všech telefonátů, přičemž ale není nutné telefonovat se stopkami v ruce, stačí požádat poskytovatele telefonních služeb o zaslání podrobného výpisu uskutečněných hovorů, což ale bývá zpoplatněnou službou. Nicméně podobný průkazný podklad by měl být pro kontrolu vyžádán například jednou či dvakrát ročně. Druhý způsob je sice snazší a levnější, ale jeho schopnost průkaznosti je slabší. Zaměstnanec jednoduše porovná aktuální úhrady za předmětný telefon – v dostatečně dlouhém období, např. ročním – s cenami před zahájením jeho využívání pro zaměstnavatele.

Pro zaměstnanec ani tentokrát nepůjde o zdanitelný příjem. A to s oporou v § 6 odst. 7 písm. c) ZDP, podle něhož nejsou předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel. A rovněž z pohledu zaměstnavatele se bude samozřejmě opět jednat o daňově účinné výdaje.

SOUKROMÝ MOBIL ZAMĚSTNANCE VYUŽÍVANÝ PRO POTŘEBY ZAMĚSTNAVATELE BEZÚPLATNĚ

Jak jsme již výše zmínili, předmětem daní z příjmů, je obecně také majetkový prospěch představující úsporu výdajů, které by jinak musel poplatník vynaložit. To je samozřejmě případ uskutečnění firemních telefonátů a SMS prostřednictvím mobilního telefonu zaměstnance, za které mu zaměstnavatel nic nenahrazuje.

Na tyto případy má spadeno speciální daňové ustanovení § 23 odst. 3 písm. a) bod 16 ZDP, podle kterého je nutno zvýšit základ daně, resp. podkladový účetní výsledek hospodaření či rozdíl příjmů a výdajů o hodnotu bezúplatného příjmu poplatníka, pokud se o tomto příjmu neúčtuje ve výnosech a nejedná se o příjem osvobozený od daně nebo příjem, který není předmětem daně, nebo o příjem ve

formě daru účelově poskytnutého na pořízení hmotného majetku nebo na jeho technické zhodnocení.

Pokud je ale zaměstnavatel schopen prokázat, že takovýto zdanitelný bezúplatný příjem využil za účelem dosažení, zajištění a udržení svých zdanitelných příjmů, respektive pro podnikatelské potřeby, může zcela anulovat právě zmíněné „dodanění“ díky dalšímu speciálnímu ustanovení § 23 odst. 3 písm. c) bod 8 ZDP, podle něhož lze snížit základ daně, resp. podkladový účetní výsledek hospodaření či rozdíl příjmů a výdajů o hodnotu bezúplatného příjmu poplatníka, o kterou byl zvýšen výsledek hospodaření nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji podle odstavce 3 písm. a) bodu 16, pokud je tento bezúplatný příjem využit k dosažení, zajištění a udržení příjmů, které jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozené, a hodnota bezúplatného příjmu není výdajem na dosažení, zajištění a udržení příjmů (poznámka: tato dodatečná podmínka prakticky pouze hlídá případnou daňovou duplicitu, když by předmětný výdaj již byl daňově uplatněn například v rámci účetních nákladů, což se ale naší záležitosti moc netýká).

Jedná se o přímo ukázkový příklad naplnění rčení „nula od nuly pojde“ na daňovém kolbišti. Nejprve by měl zaměstnavatel o pracně vyčíslenou potenciální úsporu za zaměstnanci nenahrazované firemní hovory z jeho soukromého mobilu základ daně zvýšit, ale současně si jej může o tutéž částku i snížit, protože se jednalo o firemní telefonáty. Ve výsledku tedy máme jen ještě více (a zbytečně) unavenou účetní a nulový daňový efekt.

Jednodušší situace nastává v případě, že dotýčný zaměstnanec je současně společníkem s. r. o. (nebo členem družstva či komanditistou

k. s.), která představuje zaměstnavatele. To je v praxi velmi častý případ, kdy společník (fyzická osoba) pro s. r. o. působí také jako jednatel anebo v pracovněprávním vztahu. Podle § 6 odst. 1 a 2 ZDP se přitom za zaměstnance považuje i společník s. r. o. (člen družstva a komanditista k. s.) pobírající příjmy za práci, a rovněž odměňovaný člen orgánu právnické osoby – typicky jednatel s. r. o. Daňovou odlišností bezúplatného využití mobilu těchto zaměstnanců (společníků) pro potřeby zaměstnavatele (s. r. o.) je skutečnost, že **nejde o bezúplatné plnění**, proto odpadá nutnost výše zmíněného zvýšení a možného snížení základu daně.

Důvodem je, že společník a jeho firma jsou reálně i ekonomicky vzato vzájemně propojené nádoby. Takže co nyní firma (zaměstnavatel) ušetří na výdajích za telefonáty a SMS, to si později může společník (zaměstnanec) odčerpat nepřímo formou o to vyšších podílů na zisku z titulu své majetkové účasti. Nižší náklady totiž znamenají vyšší účetní zisk, který si společník – a rovněž majitel inkriminovaného mobilního telefonu – může nechat nahradit například skrze o to vyšší podíly na zisku, případně již formou zálohy na tyto podíly. Je tedy zřejmé, že využití telefonu zaměstnance (společníka) nebylo v důsledku zcela bezúplatné, jen ta úplata má méně obvyklou podobu a zpravidla určité časové zpoždění. Navíc nejde pouze o možnost potenciálně vyšších podílů na zisku. Za určitou formu úplaty „bezúplatných“ firemních hovorů a SMS lze považovat také – nejen díky nižším nákladům a vyššímu zisku – hodnotnější podíl držený dotýčným společníkem (zaměstnancem).

Ing. Martin Děrgel

Příběhy k zamyšlení – Co je svoboda?

Svoboda a odpovědnost jsou jako dvě sestry. Jen na tu druhou občas zapomínáme.

Jistý člověk se vydal za králem, který byl proslulý svou moudrostí, a ptal se: „Pane, pověz mi, prosím, existuje v životě svoboda?“

„Samořejmě,“ odpověděl král. „Kolik máš nohou?“

Muž se na něj kouká, udiven touto otázkou, a pak odpoví: „Dvě, můj pane.“

„A dovedeš stát na jedné?“ zeptal se král.

„Samořejmě.“

„Tak to zkus. Sám rozhodni, na které.“

Muž se zamyslí, posléze zvedá levou nohu vzhůru a přenáší váhu celého těla na pravou.

„Dobře,“ povídá král. „A nyní zvedni i tu druhou.“

„Prosím? Vždyť to nejde, můj pane,“ podivil se muž.

„Vidíš? To je svoboda. Jsi svobodný, ale pouze ve chvíli, kdy děláš první volbu. Potom už ne.“

(podle Tiziana Terzani: Ještě jedna jízda na kolotoči)

ŽÍT S NÁSLEDKY VLASTNÍCH ROZHODNUTÍ

- Pod slovem „svoboda“ si mnozí většinou představí možnost dělat si, co se jim líbí. Pokud by to někdo opravdu zkusil, brzy by zjistil, že se dostává do konfliktu se zákony a krom toho, že škodí svému zdraví, svým bližním a své budoucnosti. Ke svobodě patří odpovědnost.
- Když se člověk svobodně rozhodne uskutečnit jednu z možností, které se mu nabízejí, nemůže už zpravidla uskutečnit jinou. A pokud se rozhodne změnit svoje rozhodnutí a zvolí jinou možnost, bývá to proveditelné jen někdy a často s určitými ztrátami – finančními i sociálními.
- Relativně svobodný je ten, kdo pro sebe chce jen to, co opravdu potřebuje k životu. To ho chrání před impulzivním jednáním. Emoce jsou špatným rádcem v životně důležitých rozhodnutích. Je třeba jim dát prostor, ale rozum by měl při rozhodování určit, jaké budou pravděpodobné následky a rizika té či oné varianty. Pak můžeme zvážit, zda budeme s to žít s následky takového rozhodnutí.

INSPIRACE PRO PERSONALISTY

- Manažerská moudrost by nás měla vést k pochopení souvislosti našeho myšlení a konání, příčinných i následkových, okamžitých i dlouhodobých. K takovému pochopení, které povede k lepším, prozíravějším rozhodnutím.

Ing. Pavel Náhlavský

Kreativita viděná kaleidoskopem

Kreativci jsou vítáni firemní strategií, ale nejsou vždy přijímáni firemní kulturou. Zapátrejme, proč tomu tak je.

Už od dětství mám rád kaleidoskop. Je pro mne symbolem kouzelné věci, která mi dává možnost nahlédnout do rozmanitých světů plných barev a tvarů. Vitrážové obrazy si mohu prohlížet i je rychle měnit. Stačí málo, pevné držení barevného válečku nebo naopak drobný pohyb.

Kreativita je pro mne příležitostí, jak si magii kaleidoskopu ještě více rozšířit do svého života. Rád bych Vám nabídl několik obrazů s ní spojených. Zaměřme pozornost. A hned tak vyzkoušíme důležitou složku tvořivosti – soustředěné vnímání.

OBRAZ KREATIVITY

Kreativita připomíná moderní výtvarná díla, která jsou **nejednoznačná**. Nemá pevnou definici a je spojována s různými pojmenováními: tvořivost, inovativnost, invence, nápaditost, objevování. Vyvolává pestré emoce. Od negativních úzkostí z narušování jistot až po pozitivní radost z úspěchu. Má různé stupně intenzity **originality**, od nápaditosti až po objektivní řešení.

Ve firemním prostředí jsou očekávání spojována se schopností dotahovat nosné nápady do realizace a **přinášet užitky**. Pouhé nadhazování návrhů je málo, ale to neznamená, že se tak neděje. Brainstormingová setkání, která končí konstatováním, kolik jsme toho za jedno setkání vymysleli a s tím se spokojili, zažil už každý z nás. Naléhavé události následných okamžiků nápady přenesou do říše zapomnění. Ne tak úplně. Pamatujeme si, že jsme už něco v té věci dělali, nic se dál nestalo a nemá smysl se k tomu vracet.

OBRAZ KREATIVCE

Zadáme-li si do vyhledávače pojem kreativec, nabídne se nám přibližně 136 000 odkazů. První zobrazený význam je spojen s pracovní pozicí v reklamní agentuře, která je charakterizována jako převážně tvůrčí činnost v oblasti reklamy a marketingu. Kreativce v tomto pojetí připravuje nápadité reklamní koncepty. Nepřekvapí, že v současném světě zdůrazňujícím formu a ovlivňování lidí je po těchto tvůrčích poptávka. Kreativcem je pojmenována široká škála profesí od art-directora přes floristku až po grafika.

Podíváme-li se šířeji, najdeme další možnosti vyobrazení. Za kreativní zaměstnance bývají označováni i lidé, kteří jsou nápadití, ale u nápadů i končí. Jsou chytří a pohodlní. Není to však ta lenost, která stála na začátku dnes používaných objevů. Chybí jim tah na branku a hrozí frustrace z toho, co by měli, kdyby jen trochu chtěli. Někteří si z toho vytvoří **celoživotní alibi na téma čekání na vhodné podmínky**. Doporučují vyzkoušet cestu do Buenos Aires. V překladu příznivý výt. Třeba to pomůže.

Za kreativce se chybně považují lidé nespoutaní, osobití. Jejich tvůrčí potenciál je však zaměřen jen na sebe. Tvrdí, že je korporátní prostředí svazuje, že potřebují prostor, ale ve skutečnosti se neumí přizpůsobit pravidlům, nesnesou diktát povinností. Jsou **nezralí, zůstali v dět-**

ském světě a maskují to **tvořivostí**. Nahlédneme-li na ně výsledkově, nic nedokázali. Poznávacím znakem takovýchto lidí bývají promluvy typu: „Já jsem zvyklý, dělat věci podle sebe.“ Kreativita však **potřebuje hranice**, díky nimž se může vymezovat a jejich existence je důležitou součástí celého procesu. Představa, že potřebujeme prostředí bez hranic, abychom byli tvořiví, je mylná. Současná převažující liberální výchova tudíž tvořivost oslabuje.



Kreativní lidé jsou silné osobnosti. Mají širší záběr poznání, umí **propojovat poznatky z různých světů**. Tendence zužovat pozornost a jít více do hloubky pak ve výsledku vede k tomu, že vylepšujeme stávající, ale zásadních nových objevů je pomálu. Příkladem propojování různých světů a tím i tvůrců je pro mne profese architekta. Prolíná v sobě uměleckou nápaditost, technickou znalost s obchodním talentem.

OBRAZ SOUZNĚNÍ

Kreativci jsou vítáni firemní strategií, ale nejsou vždy přijímáni firemní kulturou. Chápeme, že bez inovací nemáme na trhu příliš velkou šanci na úspěch. Každé dva roky potřebujeme přijít s novinkou. Toto období se ustálilo jako rovnovážné mezi změnami a schopností je vstřebávat.

Chceme levnější produkty, nové výrobky, jejich rychlejší dodávky, nápaditější design i reklamu, ale ti, kteří je mají dodat, jsou podezřelí. V očích kolegů mohou být vnímáni jako nepříteliš pracovití individualisté. Bez hlubší analýzy se projevují jako neloyalní. Opravdu kreativní lidé mají **jiný rytmus práce**. Vyžadují chvíle klidu, soustředěnosti, svobody. S velkými firmami je však příliš nespojují. Podle globálního průzkumu společnosti Deloitte odmítá 56 % dvacátníků a třicátníků pracovat pro velké firmy, protože nesdílejí jejich hodnoty, sežerou moc času a brání kreativě.

Ve firmách více fungují obrazy než slova. Možná hodně zdůrazňujeme potřebu tvořivosti (máme ji i v kompetenčním modelu), vyzýváme kreativce, ale vidíme **přehnaný důraz na standardy, stabilitu**. Má-li někdo nějaký nápad, ať si ho rovnou vezme za svůj. Úkol navíc. Po čase už nikdo nic nenavrhuje. Zlepšení propojená s odměňováním máme primárně spojená s výrobou, ale ne s životem v kancelářích. Navíc přemýšlíme v modu buď-anebo. Buďto budeme standardizováni, stabilní a budeme oceňovat přizpůsobivost, nebo naopak inovativní. Tvořivost je však **nejednoznačnost**. Když se firma Apple ocitla v těžké chvíli, kdy neměla nový produkt, který by marketingově uchopila a pomohla si k ziskům, přišla s jinou kampaní: Myslete jinak. A začali se tím uvnitř firmy řídit.

Kreativita je **jistou formou neloyalnosti**. Znamená překračování nastavených hranic chování i změnu vzorců myšlení. Je pojetím světa, ve kterém si dělám věci jinak, než je zvykem. Jak se to rýmuje s touhou po standardizaci mnoha organizací? Někteří firmy volají po kreativě,

ale myslí tím, v duchu Jaroslava Haška, **kreativitu mírného pokroku v mezích našich zákonů**. Při pozitivním náhledu by se dalo říci, že překážky povzbuzují kreativitu. Ale i těch komplikací musí být přiměřeně. Oproti minulosti přibýlo množství norem, směrnic, které brání větší tvořivosti. Jejich neosobnost je velmi vyčerpávající. Některé objevy minulosti, například v medicíně, by v dnešních etických normách nebyly možné.

Paradoxně se někdy věnuje větší pozornost **pseudokreativcům**, kdy hledáme způsoby, jak je motivovat, aby dotáhli své nápady. Vymýšlíme metody, jak se nedotknout sebestředných individualit, ale zároveň je přizpůsobit pravidlům společenství. Na ty, kteří chtějí opravdová zlepšení, už nezbyvá energie. Jsou ohroženi syndromem vyhoření (týká se to cca 34 % zaměstnanců), nebo odcházejí jinam.

Vraťme se k podstatě. K čemu opravdu firmy potřebují kreativní zaměstnance? Mnohdy využijí spíše postojovou flexibilitu či jen něco z kreativních dovedností. Hledáme spíše kreativce s důrazem na levou hemisféru (analytické typy, kteří se uplatní například v tech-

nice), nebo více s tvořivostí v pravé hemisféře (umělecká či sociální)? Přehnané nároky na tvořivost přinášejí zklamání.

Udržet stále stejný obraz je v kaleidoskopu obtížné. Stačí drobný pohyb a mnohé je jinak. **Nejsou tedy přímočaré návody, jak s kreativci jednat**. Některé tendence jsou však zřejmé. Roste touha po tvořivosti, ať již z důvodu firemních úspěchů či osobních radostí v podobě flow, učení a objevování. Na druhé straně narůstá v naší kultuře únava z neustálých změn, množství předpisů, které jsou odcizené, řada lidí z pohodlně. Řešením je, dle mého, opravdu **myslet jinak**. A možností je nekonečně mnoho. Například opustit uvažování buď-anebo, odhalit maskující se sobce či lenochy, zpřesnit, co přesně kreativitou myslíme, dát správný obsah hodnotám jako je loajalita, spravedlivěji odměňovat – posilovat subjektivitu, prověřovat, zda některá pravidla stále dávají smysl, přestat spojovat kreativitu především s efektní formou. Pozitivní je, že řešení máme ve svých rukou.

Mgr. Michal Kněžů Mrvka Aperta, s. r. o.

Přehled judikatury trochu jinak

Poučit se z omylů druhých přijde podstatně levněji než platit za chyby vlastní. Jako učební materiál mohou posloužit následující soudní rozhodnutí.

PRÁCE VERSUS SOUKROMÍ

Tím vztahem se soudy zabývaly již několikrát a vždy to bylo svým způsobem pikantní. Totiž **vztahem mezi pracovním a soukromým životem zaměstnance**. A v té souvislosti uměním tyto dvě sféry rozlišovat. Pokud totiž jednání zaměstnance, které spadá toliko do sféry soukromé, povýší zaměstnavatel na jednání, které má dopad i do sféry pracovní, musí si být velmi jistý, že ten „přesah“ tam skutečně je.

To si myslel i zaměstnavatel, který rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením s jednou ze svých zaměstnankyň. Důvod k takovému postupu spatřoval mj. v tom, že **zaměstnankyně navázala milostný poměr s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera zaměstnavatele** a otcem rodiny, že ke kontaktům s objektem svého zájmu prý zneužívala účelově fingované služební cesty služebním vozidlem, účelově nesprávně udávala svým nadřízeným jména osob, se kterými se měla setkat, a zneužívala výrazným způsobem fond pracovní doby i služební komunikační prostředky ke zcela soukromým účelům. Popsané jednání označil zaměstnavatel za **úmyslné jednání proti zájmům zaměstnavatele** (tedy v rozporu s povinností zaměstnance dle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce), kterým **porušila zaměstnankyně zásadu loajalitu ke svému zaměstnavateli a dobré mravy**.

Jedna věc je, že **zaměstnavatel nebyl schopen v okamžitém zrušení řádně, určitě a nezaměnitelně vymezit, kdy, kde, jakým jednáním a kterou konkrétní povinností zaměstnankyně vlastně porušila**. To bylo důvodem, proč soudy nižších stupňů stejně jako soud Nejvyšší označily okamžité zrušení za neplatné. Tím spíše, že to nemohlo být

zaměstnankyni ani jinak zřejmé, co popsány skutky zaměstnavatel skutečně myslí, jelikož jí byla písemnost s rozvazovacím právním jednáním doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a zaměstnavatel s ní o obsahu písemnosti nijak nekomunikoval.

Druhá věc, která stojí za zmínku, je posouzení toho, **zda se výše uvedeným jednáním mohla vůbec zaměstnankyně dopustit porušení „pracovní kázně“**. Jak poznamenal Nejvyšší soud, samotné navázání soukromého vztahu byť s vedoucím pracovníkem významného obchodního partnera zaměstnavatele nelze podřadit pod žádné porušení povinností zaměstnance ve smyslu ustanovení § 301 zákoníku práce. Dovolací soud připustil, že „v rámci mimopracovních či soukromých vztahů může dojít k prozrazení údajů o skutečnostech, které se týkají provozu zaměstnavatele, popřípadě skutečností, které mají povahu obchodního tajemství a které by z tohoto hlediska měly pracovněprávní povahu. **Potom však může být skutkovým důvodem úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru porušení právě těchto povinností, a nikoliv samotná okolnost, že zaměstnanec navázal vztah (osobní, rodinný, sourozenecký, přátelský apod.), s nímž zaměstnavatel nesouhlasí.**“

Co už rozsudky neobsahují a obsahovat nemohou (to už je taky o tom rozlišování), je zpráva o tom, jestli těm dvěma láska přes všechny soudní peripetie s tím spojené vydržela.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014)

UJEDNÁNÍ O KONKURENČNÍ DOLOŽCE

Když se řekne „**konkurenční doložka**“, ne každý zaměstnanec a ne každý zaměstnavatel jsou si jisti, co si pod tímto pojmem mají přesně představit. Chtějí-li se to dozvědět, musejí nahlédnout do ustanovení § 310 a § 311 zákoníku práce. A zjistí, že **konkurenční doložka je o vzájemných závazcích (bývalého) zaměstnance a (bývalého) za-**

městnavatele po skončení zaměstnání. Závazek zaměstnanec spočívá v tom, že se po určitou dobu (nejdéle po dobu 1 roku) po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Tomu odpovídá **závazek zaměstnavatele poskytnout za to zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku zaměstnanec za každý měsíc plnění závazku.** Nadto může být mezi smluvními stranami sjednána **smluvní pokuta za porušení závazku zaměstnanec.** Ta musí být přiměřená povaze a významu sjednané konkurenční doložky.

Podobně to může být s termínem „**promlčení**“ (dle ustanovení § 609 a násl. občanského zákoníku). Laikovi nemusí být zcela zřejmé, co vlastně obnáší, tím spíše, že vedle toho existuje ještě tzv. prekluze. Jak se vyjádřil sám Nejvyšší soud, soudní praxe i právní teorie promlčením rozumí **marné uplynutí lhůty stanovené v zákoně pro vykonání práva.** Znamená výrazné oslabení subjektivního práva oprávněného účastníka, neboť promlčením sice jeho nárok nezaniká, nemůže však být soudem přiznán, jestliže povinný před soudem čelí uplatněnému právu námitkou promlčení. **Právo oprávněného účastníka trvá i nadále, stává se však prostřednictvím soudu nevymahatelným.** Zjednodušeně řečeno i zde často platí: „Pozdě bycha honiti.“

No a teď ta zápletka. Řekněme, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec se budou chtít **dovolat neplatnosti ujednání o konkurenční doložce,** protože budou mít za to, že v ní něco není v pořádku, že je tam rozpor se zákonem. Občanský zákoník jim k tomu dává **obecnou promlčecí lhůtu v délce 3 let.** Ta začíná přitom běžet ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé (kdy poprvé mohla být neplatnost uplatněna). U konkurenční doložky **může ale vzniknout o počátku promlčecí lhůty pochybnost** – sjednává se totiž často již v pracovní smlouvě nebo v průběhu trvání pracovního poměru, ale závazky z ní vyplývající se vztahují až k době po jeho skončení. Kdy začínají běžet vlastně ty 3 roky?

Nejvyšší soud se vyslovil jasně. Vzhledem k tomu, že podstatou institutu promlčení je oslabení možnosti přiznání práva soudem, protože nebylo uplatněno ve stanovené lhůtě, je pojmově vyloučeno, aby běh objektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva dovolat se relativní neplatnosti dohody o konkurenční doložce mohl započít ještě předtím, než vůbec vznikla práva a povinnosti z konkurenční doložky, a aby tedy běh této promlčecí lhůty mohl skončit ještě dříve, než došlo k rozvázání (skončení) pracovního poměru. **Běh promlčecí lhůty k uplatnění relativní neplatnosti dohody o konkurenční doložce začíná proto běžet teprve dnem následujícím po dni, kterým skončil pracovní poměr.** A ono to asi nemohlo být ani jinak. Vždyť při pracovním poměru trvajícím skoro či déle než 3 roky by konkurenční doložka sjednaná třeba v pracovní smlouvě nemohla být námitkou neplatnosti již vůbec napadena.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2569/2015)



ODVOLÁNÍ Z VEDOUcíHO MÍSTA

Řekněme si otevřeně, že ten případ byl výjimečný a že žádný „rozumný“ zaměstnavatel tohle asi neudělá. Tento ale udělal. Totiž ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách v souvislosti se zařazením na vedoucí pracovní místo ředitele se **dohodl se zaměstnancem, že pro případ, že by ho z uvedeného pracovního místa odvolal nebo se tento takového místa vzdal, je povinen zaměstnanec „vrátit“ na původní pracovní místo hlavního ekonoma.** Svým způsobem šlo vlastně o takovou dočasnou změnu druhu práce.

A stalo se. Zaměstnanec byl z vedoucího pracovního místa odvolán. Jistě, soudní spor by nevznikl, kdyby zaměstnavatel postupoval podle zmíněného ujednání. Jenže **on dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce s tím, že pro něho nemá žádné jiné vhodné pracovní zařazení odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.** Hlavního ekonoma nijak neřešil.

Na základě dovolání zaměstnanec se Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa, výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, jestliže se dohodl se zaměstnancem při uzavření dohody o možnosti jeho odvolání z vedoucího pracovního místa **na tom, že v případě jeho odvolání bude zaměstnanec opětovně zařazen na práci, kterou u zaměstnavatele vykonával před uzavřením uvedené dohody.** A v té spojitosti se soud vyslovil též k tomu, jestli se lze takovým ujednáním vůbec odchýlit od právní úpravy obsažené v dotčeném ustanovení zákoníku práce.

A dovolací soud dospěl – k nelibosti zaměstnavatele – k závěru, že zaměstnavatel zmíněnou dohodu se zaměstnancem uzavřít může, že odchýlení se je přípustné. V takovém případě je pak zaměstnavatel povinen nadále přidělovat zaměstnanci práci, kterou tento vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, a zaměstnanec je povinen tuto práci konat. Uzavření popsané dohody vede logicky k tomu, že po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se odpadá povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. **Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení, nemůže dle Nejvyššího soudu nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele spojena.** Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem byla tedy neplatná.

Zpátky k úvodní větě. Proč by takovou dohodu žádný „rozumný“ zaměstnavatel neuzavřel? Jednoduše proto, že **nemá jistotu, že takové pracovní zařazení bude ještě po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se existovat, resp. že bude pro zaměstnanec volné.** Ale po bitvě je každý generál...

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015)

Zaměstnání ve zdravotním pojištění

Platit zdravotní pojištění, nebo ne? Odpověď na tuto otázku Vám nabídne následující příspěvek.

Třebaže neregistrujeme k datu 1. 1. 2017 významné změny v oblasti stanovení vyměřovacího základu, v důležitých pojmech zaměstnanec nebo zaměstnání, je pro placení pojistného na zdravotní pojištění nadále zásadní, zda je osoba ve zdravotním pojištění zaměstnancem, resp. zda vzniká ve zdravotním pojištění zaměstnání. Zaměstnání s navazujícími povinnostmi zaměstnavatele vzniká tehdy, vykonávali zaměstnanec pro zaměstnavatele činnost a je-li mu za výkon této činnosti zúčtován příjem ze závislé činnosti zdaňovaný podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Je-li osoba ve zdravotním pojištění zaměstnancem, pak zaměstnavatel (mimo výjimek – viz dále) přihlašuje osobu u zdravotní pojišťovny jako zaměstnance, pokud již přihlášená není, a odvádí pojistné podle zákona, tedy:

- alespoň z minimálního vyměřovacího základu, případně z jeho poměrné části, nebo
- z částky nižší než povinné minimum – v takovém případě však musí mít zaměstnavatel vždy k dispozici doklad, který jej k takovému postupu opravňuje, a ten předloží i případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

Zaměstnání vzniká:

1. u **pracovní smlouvy** (obdobně i u odměn členů statutárních orgánů) při jakékoli výši zúčtovaného příjmu. V tomto směru je jedinou výjimkou situace, kdy zaměstnání nevzniká u člena družstva, který bez pracovněprávního vztahu k družstvu vykonává pro družstvo práci, tedy i funkci, je za tuto práci družstvem odměňován a nedosáhl příjmu 2 500 Kč.
2. u **dohody o pracovní činnosti** (více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele) při příjmu alespoň 2 500 Kč,
3. u **dohody o provedení práce** (více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele) při příjmu převyšujícím 10 000 Kč.

Od data 1. 1. 2015 se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání již sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

U pracovní smlouvy, u dohody o pracovní činnosti a od 1. 1. 2017 i u dohody o provedení práce musí zaměstnavatel přihlídnout k tomu, zda je částkou vyměřovacího základu a odvedenou výší pojistného dodržen u zaměstnance minimální vyměřovací základ, případně jeho poměrná část.

Pro vznik zaměstnání u dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce nerozhoduje, zda tato dohoda trvá po celý kalen-

dární měsíc nebo jen po jeho část, **podstatná je dosažená výše příjmu** v rámci rozhodného období kalendářního měsíce.

Ze skutečné výše příjmu, tedy bez nutnosti dopočtu pojistného do povinného minima, odvede zaměstnavatel pojistné v případě, kdy zaměstnanec:

- má současně jiné zaměstnání a v součtu příjmů je dosaženo alespoň částky 11 000 Kč (nutno doložit potvrzením o výši příjmu u tohoto jiného zaměstnavatele neboli zaměstnavatelé si pro daný účel navzájem vydokladují výši příjmu v daném měsíci). Alternativně lze doložit potvrzení o skutečnosti, že jiný zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojistné nejméně z minimálního vyměřovacího základu.
- je současně OSVČ a platí alespoň minimální zálohy (v roce 2017 nejméně částka 1 906 Kč), což zaměstnavateli doloží čestným prohlášením;
- patří mezi osoby, na které se nevztahuje ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu podle výše citovaného § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., kdy se jedná především o osoby, za které je plátcem pojistného stát.

Od roku 2013 již není ve zdravotním pojištění stanoven maximální vyměřovací základ.

Osoba není zaměstnancem, zaměstnání tak nevzniká a pojistné se neodvádí:

- je-li zaměstnanci zúčtován příjem daní nepodléhající nebo od daně osvobozený podle § 3 odst. 4, § 4, § 4a, a zejména pak podle § 6 odst. 7 a § 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb.;
- pokud se jedná o žáka nebo studenta, který má pouze příjmy ze závislé činnosti za práci z praktického výcviku;
- tehdy, jsou-li odměňováni 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;
- při příjmu nižším než 2 500 Kč u osob pracujících na základě dohody o pracovní činnosti, u člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a u dobrovolných pracovníků pečovatelské služby.

Jestliže ve zdravotním pojištění nevzniká zaměstnání, neplní zaměstnavatelé vůči zdravotní pojišťovně zaměstnance žádné povinnosti. Současně však platí, že pokud není osoba z pohledu zdravotního pojištění zaměstnancem, musí si sama řešit svůj pojistný vztah jiným zákonným způsobem.

Pojistné se neplatí ani tehdy, pokud se jedná o zúčtované plnění jako zákonné výjimky dle § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb.

Ing. Antonín Daněk

Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty - čtrnáctidenní aktualit, komentářů a příkladů z praxe.

Copyright © 1996-2017 by Dashofer Holding, Ltd. & Verlag Dashofer, nakladatelství, spol. s r. o. / Vydává Verlag Dashofer, nakladatelství, spol. s r. o., Evropská 423/178, P.O. Box 124, 160 41 Praha 6 / IČO: 45245681 / tel.: 222 539 333, fax: 222 539 400 / www.dashofer.cz, www.pamprofi.cz, e-mail: simonovav@dashofer.cz / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Šimonová / Sazba: SV spol. s r. o., Praha / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 1980,- Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodloužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashofer Holding, Ltd. a jsou chráněna autorským zákonem. / Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování, šíření a překlad. Žádná část díla nesmí být jakoukoliv formou (tiskem, jako fotokopie, elektronicky nebo jiným způsobem) bez předchozího písemného souhlasu nakladatelství reprodukována anebo s použitím elektronických off-line nebo on-line systémů ukládána do paměti, zpracovávána či šířena. / Informace obsažené v tomto díle byly zpracovány na základě nejlepších poznatků v okamžiku zveřejnění, kvůli neuceleným výsledkům ve výzkumu a jurisdikci však není možno zaručit absolutní bezchybnost. / Za obsah příspěvků ručí jejich autoři. / Redakce zajistí zodpovězení případných dotazů předplatitelů zaslanych pouze přes formulář na www.pamservis.cz. Vybrané odpovědi budou uveřejněny v některém z čísel tohoto newsletteru. / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, č. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 4-5/2017 byla dne 2. února 2017.** ISSN: 1212-1517.

