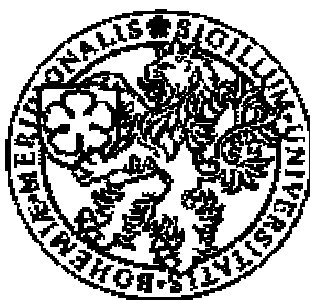


**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**  
**EKONOMICKÁ FAKULTA**  
Katedra účetnictví a financí

---

Studijní program: 6208 R Ekonomika a management  
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku



**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ V SOULADU SE ZÁKONÍKEM  
PRÁCE**

Vedoucí práce:  
Ing. Hana Hlaváčková

Autor práce:  
Bc. Bernardeta Kašparů

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Bernardeta KAŠPARŮ**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Název tématu: **Mzdové účetnictví v souladu se zákoníkem práce**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Vytvořit přehled o nejdůležitějších změnách, které přinesl nový zákoník práce, zobrazit změny v oblasti cestovních náhrad, navrhnout řešení problémů při aplikaci nového zákoníku práce v praxi.

Osnova:

- 1) Hlavní zásady zákoníku práce a koncepční odlišnosti od původního stavu.
- 2) Změny úpravy zejména při vzniku a skončení pracovního poměru.
- 3) Pracovní doba a nově zavedené konto pracovní doby.
- 4) Odměňování zaměstnanců.
- 5) Náhrady mzdy za práci během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.
- 6) Srážky z příjmu.
- 7) Cestovní náhrady.
- 8) Překážky v práci - na straně zaměstnance, na straně zaměstnavatele.
- 9) Dovolená.
- 10) Vytvořit podrobný přehled mzdového účetnictví, vysvětlit vzniklé problémy při aplikaci nového zákoníku práce v předchozích bodech, navrhnout řešení těchto problémů.

Rozsah grafických prací:  
Rozsah pracovní zprávy: **60 - 70 stran**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

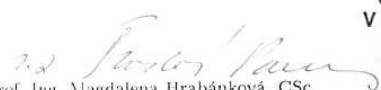
Seznam odborné literatury:

**Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2007. Anag, s.r.o. 2007**  
**Sedláček, J.: Cestovní náhrady 2007. Grada 2007**  
**Kol. autorů: zákoník práce s komentářem. Anag 2007**  
**Nářízení vlády č. 567 /2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí**  
**Časopis Mzdy a personalistika v praxi. Aspi**  
**Časopis Práce a mzda. Aspi**  
**Internetové stránky: www.mpsv.cz**

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Hana Hlaváčková**  
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání diplomové práce: **19. března 2007**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2008**

  
prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.  
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (1)  
370 05 České Budějovice

  
prof. Ing. František Střeleček, CSc., Dr.h.c.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 19. března 2007

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Mzdové účetnictví v souladu se zákoníkem práce“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu literatury.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47 b zákona č. 11/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 29. dubna 2008

.....  
Bc. Bernardeta Kašparů

**Poděkování:**

Děkuji vedoucí diplomové práce Ing. Haně Hlaváčkové za její odborné vedení, rady a připomínky, kterých se mi při zpracování této diplomové práce dostalo.

## **Abstract**

My final diploma thesis main subject is Wage accounting in accordance with a Labour code. My goal is to create a summary of the most important changes, which were brought by a new Labour code, talk about the changes in travel benefits and suggest how to solve some problems with bringing new Labour code into practice. I am solving the main principles of Labour code and conceptual differences from the previous status in theoretical part. I am also solving there the changes combined with the beginning or ending the employment, working hours and recently set up working hours account. I am as well as dealing with employees benefits, refund of wages, income taxes – salary cuts and travel benefits. Last but not least I am concerned with the questions of barriers at work and holiday.

Finally, I am explaining all these problems caused by applying the new Labour code in use.

## **Key words:**

Labour code, Wages, Salary, Employee, Employer

Úvod .....	4
Literární rešerše .....	5
Cíl a metodika práce .....	7
1. Hlavní zásady zákoníku práce a koncepční odlišnosti od původního stavu.....	8
1. 1. Hlavní zásady zákoníku práce .....	8
1. 2. Koncepční odlišnosti od původního stavu.....	9
2. Změny úpravy zejména při vzniku a skončení pracovního poměru .....	16
2. 1. Změny při vzniku pracovního poměru .....	16
2. 1. 1. Činnosti před uzavřením pracovní smlouvy .....	16
2. 1. 2. Vznik pracovního poměru .....	17
2. 1. 3. Zkušební doba .....	18
2. 1. 4. Pracovní smlouva a její náležitosti .....	18
2. 2. Změny při skončení pracovního poměru .....	19
2. 2. 1. Výpovědní doba.....	20
2. 2. 2. Rozvázání pracovního poměru výpovědí a dohodou .....	20
2. 2. 3. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením .....	20
3. Pracovní doba a nově zavedené konto pracovní doby.....	21
3. 1. Pracovní doba .....	21
3. 1. 1. Obecná ustanovení o pracovní době.....	21
3. 1. 2. Stanovená týdenní pracovní doba.....	22
3. 1. 2. 1. Kratší pracovní doba.....	22
3. 1. 3. Rozvržení pracovní doby.....	23
3. 1. 3. 1. Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	23
3. 2. Nově zavedené konto pracovní doby.....	23
4. Odměňování zaměstnanců.....	25
4. 1. Změny odměňování v zákoníku práce.....	25
4. 2. Odměňování za práci .....	25
4. 2. 1. Mzda .....	25
4. 2. 1. 1. Minimální mzda.....	25
4. 2. 1. 2. Zaručená mzda.....	25
4. 2. 1. 3. Sjednání, stanovení nebo určení mzdy .....	26
4. 2. 1. 4. Mzda při uplatnění konta pracovní doby.....	26
4. 2. 1. 5. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas.....	26
4. 2. 1. 6. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek.....	26

4. 2. 1. 7. Mzda za noční práci.....	27
4. 2. 1. 8. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....	27
4. 2. 1. 9. Mzda za práci v sobotu a neděli .....	27
4. 2. 1. 10. Naturální mzda .....	27
4. 2. 2. Plat.....	27
4. 2. 2. 1. Platové tarify .....	28
4. 2. 2. 2. Platový výměr.....	28
4. 2. 2. 3. Příplatek za vedení .....	29
4. 2. 2. 4. Příplatek za noční práci .....	29
4. 2. 2. 5. Příplatek za práci v sobotu a v neděli.....	29
4. 2. 2. 6. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas.....	29
4. 2. 2. 7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.....	30
4. 2. 2. 8. Příplatek za rozdělenou směnu .....	30
4. 2. 2. 9. Osobní příplatek .....	30
4. 2. 2. 10. Zvláštní příplatek.....	30
4. 2. 2. 11. Odměna.....	30
4. 2. 2. 12. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek .....	30
5. Náhrady mzdy za práci během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti .....	31
5. 1. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) z hlediska zákoníku práce.....	31
5. 2. Náhrada mzdy, platu v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) z hlediska daně z příjmů fyzických osob .....	32
6. Srážky z příjmu z pracovně právního vztahu .....	33
6. 1. Srážky z příjmu.....	33
6. 1. 2. Pořadí srážek ze mzdy .....	33
7. Cestovní náhrady .....	34
7. 1. Cestovní náhrady při tuzemských pracovních cestách .....	34
7. 1. 1. Náhrada jízdních výdajů.....	34
7. 1. 2. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	35
7. 1. 3. Náhrada výdajů za ubytování .....	35
7. 1. 4. Stravné.....	35
7. 1. 5. Náhrada nutných vedlejších výdajů.....	35
7. 2. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě .....	36
7. 2. 1. Náhrada jízdních výdajů.....	36



7. 2. 2. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny .....	36
7. 2. 3. Náhrada výdajů za ubytování .....	36
7. 2. 4. Zahraniční stravné .....	36
7. 2. 5. Náhrada nutných vedlejších výdajů.....	36
7. 3. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování .....	36
8. Překážky v práci .....	37
8. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance.....	37
8. 1. 1. Mateřská dovolená.....	37
8. 1. 2. Rodičovská dovolená.....	37
8. 1. 3. Jiné důležité osobní překážky v práci.....	37
8. 1. 4. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu .....	38
8. 1. 5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia .....	38
8. 2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	38
8. 2. 1. Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....	38
8. 2. 2. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	38
9. Dovolená .....	39
9. 1. Dovolená.....	39
9. 1. 1. Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část.....	39
9. 1. 1. 1. Výměra dovolené.....	39
9. 1. 2. Dovolená za odpracované dny.....	39
9. 1. 3. Dodatková dovolená .....	40
9. 2. Čerpání dovolené .....	40
9. 3. Náhrada za dovolenou .....	40
10. Odměňování zaměstnanců .....	41
11. Konto pracovní doby .....	46
12. Náhrady mzdy za práci během pracovní neschopnosti. ....	48
13. Srážky z příjmu.....	52
14. Cestovní náhrady .....	61
15. Překážky v práci .....	67
16. Dovolená.....	69
Závěr.....	71
Seznam citované literatury: .....	74
Přílohy: .....	75

## Úvod

Legislativní vývoj zákoníku práce související se mzdovým účetnictvím byl od roku 2007 velmi zajímavý. Výsledkem tohoto vývoje jsou základní změny Zákoníku práce č. 65/1965 Sb., které přešly v nový Zákoník práce č. 262/2006 Sb. V tomto novém zákoníku práce je soustředěna právní úprava, která byla dosud obsažena v několika samostatných zákonech, tak jak si to historické okolnosti po roce 1989 vynutily. Jde o zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách. Do nového zákoníku práce je do značné míry zahrnuta i právní úprava, která je dosud obsažená v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí Zákoník práce č. 65/1965 Sb. Naproti tomu jsou samostatně upraveny požadavky na bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, a sice zákonem č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Obecně je nezbytné upozornit na následující změny, které nepochybně ovlivňují praktický přístup k personální práci u zaměstnavatelů i účetních. A to i za stavu, kdy nový zákoník práce převzal řadu ustanovení původního zákoníku práce.

Téma jsem si vybrala z důvodu, že tato změna je ve vývoji legislativy poměrně zásadní, dotkala se bez výjimky jak zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců a díky reformě veřejných financí je toto téma velice aktuální.

Ve své práci se zabývám problematikou nejdůležitějších změn, které nový zákoník přinesl a snažím se vysvětlit vzniklé problémy při aplikaci v praxi.

## **Literární rešerše**

### **Kolektiv autorů – Abeceda mzdové účetní 2008**

Tato publikace poukazuje na zásadní změny téměř ve všech kapitolách, zejména v důsledku přijetí nového zákoníku práce a závažných změn v dalších zákonech. Publikace je zaměřena na pracovněprávní problematiku, zpracování mezd, průměrný výdělek, srážky ze mzdy, povinnosti zaměstnavatelů k úřadu práce a vzájemné vztahy, daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení, dávky nemocenského pojištění, důchodové pojištění, vyplňování ELDP, náhrady škody a bezdůvodné obohacení, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a problematiku inspekce práce.

### **Jaroslav Sedláček – Cestovní náhrady 2007**

Publikace komplexně vysvětluje širokou oblast cestovních náhrad významně novelizovaných zákoníkem práce k 1. 1. 2007. Objasňuje základní pojmy. Podrobně je zde zpracováno poskytování náhrad při pracovní cestě, změně místa výkonu práce. Součástí knihy jsou i vybraná ustanovení právních předpisů. Výklad má řadu názorných příkladů z praxe, včetně oblasti náhrad cestovních výdajů pojímaných jako náklady v souladu se zákonem o daních z příjmů.

### **Jaroslav Jakubka – Zákoník práce 2007 s výkladem**

### **Jaroslav Jakubka – Zákoník práce 2008 s výkladem**

Tyto osvědčené praktické publikace zahrnují komplexní seznámení se změnami, které obsahuje nový Zákoník práce (zákon č. 262/2006 sb.). Soustředí některé další prepisy: zákon o mzdě, platu, zákon o cestovních náhradách. Doplněny jsou Přehledem směrnic Evropské unie a úmluv Mezinárodní organizace práce vztahujících se k zákoníku práce. Knihy obsahují i výklad odborníka a spolutvůrce nového zákoníku práce.

**Hana Marková – Daňové zákony 2007 Úplná znění platná k 1. 1. 2007**

**Zuzana Rylová a kol. – Daňové zákony 2008 v úplném znění k 1. 1. 2008 s komentářem**

Publikace obsahují úplná znění daňových zákonů. Daňové zákony 2008 navíc obsahují přehledné komentáře, které upozorňují na důležité změny, jež v zákonech nastaly. Metodicky a jasně vysvětluje, jak změny uplatňovat v účetní praxi. Je nedílnou součástí pro účetní, daňové poradce, podnikatele a další. Přehledně uplatňuje veškeré změny, které od 1. 1. 2008 nastaly.

Nedílnou součástí pro vypracování mé diplomové práce byly i podklady, které mi poskytlo účetní oddělení jedné nemocnice.

Důležitým zdrojem informací byly i stránky ministerstva práce a sociálních věcí.

## Cíl a metodika práce

Hlavním cílem této diplomové práce bylo proniknout do zpracování mezd, vytvořit přehled o nejdůležitějších změnách, a to v souladu se zákoníkem práce, který od roku 2007 prošel zásadní změnou. Prakticky zobrazit postupy a změny výpočtů v praxi, které s sebou přinesla také reforma veřejných financí.

Práce je strukturálně rozdělena do dvou částí. První část obsahuje zákonnou úpravu a zásadní změny Zákoníku práce č. 262/2006, proto jsem v teoretické části vycházela právě ze zákoníků práce. A to původního i nového, porovnávala a uváděla jsem hlavní změny, které nastaly. Má diplomová práce není chápána jen z hlediska účetního, ale i právního, protože z něho praktické použití vychází. Proto jsem v teoretické části objasňovala a uváděla základní pojmy mzdy, platu, odměňování, srážek a náhrad mzdy, popřípadě platu, dovolených. Dále sem pronikla, zaměřila se a popisovala nové skutečnosti, kterými jsou konto pracovní doby a náhrady mzdy za práci během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, které jsou nové jak pro zaměstnavatele, tak pro účetní jednotku. Popisovala jsem veškeré náležitosti a povinnosti, které zákoník práce přináší nejen pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele.

V druhé části sem zpracovávala postup výpočtů mezd, platů, náhrady mzdy a všechny další skutečnosti, kterými se mzdové účetnictví zabývá, a které jsem popisovala v teoretické části své práce. Velkou část podkladů ke zpracování jsem získala v nemocnici, zařízení, které má velkou spoustu zaměstnanců a jejichž mzdová problematika je obsáhlá. Porovnávala jsem změnu ve výpočtech, částky a postupy jsem používala dle nové právní úpravy a navrhovala řešení v případech, kdy je to možné a kdy to naše právní úprava umožňuje.

# **1. Hlavní zásady zákoníku práce a koncepční odlišnosti od původního stavu**

## **1. 1. Hlavní zásady zákoníku práce**

Zákoník práce je postaven na třech základních principech:

- Závislá práce
- Smluvní volnost
- Využití občanského zákoníku [1]

Zákoník práce také:

- aplikuje zásadu “co není zakázáno, je dovoleno“,
- vymezuje použití norem občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy, vztah k občanskému zákoníku,
- posiluje princip liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, kogentními normami se garantují zaměstnancům základní práva a pracovní podmínky a v dalších otázkách se vytváří prostor zejména pro smluvní ujednání. Zákoník vyjmenovává ustanovení ( v § 363) od kterých není možné se odchýlit,
- upravuje pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah,
- upravuje rovněž výkon závislé (podřízené) práce mimo pracovní poměr, a to v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), a ruší některé omezující podmínky,
- vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu,
- vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů,
- potvrzuje zásadu rovnosti a zákaz diskriminace,
- obsahuje základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 13 ZP). [2]

## 1. 2. Konceptní odlišnosti od původního stavu

Pokud bych měla rozdělit hlavní odlišnosti Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. od zákona č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, seřadila bych je postupně do hlavních třiatřiceti stěžejních bodů:

1. Zákoník práce nyní obsahuje ustanovení, která dříve upravovaly samostatné normy – byl zrušen zákon o mzdě a platu a zákon o cestovních náhradách.
2. Ve stanovených případech zákoník nově umožňuje použít na úpravu pracovněprávních záležitostí občanský zákoník. [3]
3. Nový zákoník práce přesněji formuluje definici pracovněprávních vztahů a závislé práce (§ 2 odst. 4 - 6, § 3). Dále upravuje právo zaměstnanců a jejich zástupců na informování a projednání v pracovněprávních vztazích (§ 276 - § 280) a oprávnění odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
4. Princip "co není zakázáno, je dovoleno" je vyjádřen v § 2 odst. 1. Na druhou stranu nemohou být pracovněprávní vztahy upraveny odchýlně od zákoníku práce v případech uvedených v § 363 odst. 1. Např. zaměstnavatelé, provozující podnikatelskou činnost, byli liberalizováni hlavně v otázkách odměňování. Využijí hlavně kolektivní smlouvu, omezené pracovní či jinou (tzv. manažerskou) smlouvu.
5. Deklaruje "Základní zásady pracovněprávních vztahů", které jsou většinou formulovány jako povinnosti zaměstnavatele. Na druhou stranu zde chybí vymezení základní povinnosti zaměstnance, a to povinnost zachovávat zaměstnavateli loajalitu po dobu trvání pracovněprávního vztahu. Nově je stanoven výslovný zákaz ukládat zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu peněžní postihy a peněžní či jiné záruky (kauce, zadostiučinění a pokuty), viz. § 13 odst. 2 písm. f.. Z toho ale vyplývá nutnost stanovení výjimek pro případy náhrady škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, a u konkurenční doložky, má-li být tato dohoda o konkurenční doložce zajištěna smlouvou.
6. U kolektivních smluv je stále zachován princip, podle něhož je kolektivní smlouva uzavírána i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (§ 24 odst. 1). Tito zaměstnanci mají právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a být

o průběhu informování. Dále zákon obsahuje vymezení účastníků kolektivní smlouvy (§ 23 odst. 2).

7. Zákoník práce dosud neřešil tzv. předsmuvní vztahy, např. právní vztahy při obsazování pracovních míst na základě prováděného výběrového řízení. V souvislosti s jednáním před vznikem pracovněprávního vztahu bude moci zaměstnavatel od uchazeče o toto pracovní místo nebo od jiných osob vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy (§ 30). V tomto směru navazuje zákoník práce na zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, který obecně zamezuje nadbytečnému shromažďování údajů, a tím i jejich možnému zneužití.
8. Pracovní poměr se podle dosavadního právního stavu zakládal pracovní smlouvou, volbou a jmenováním. Nově pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy a jen výjimečně (ve stanovených případech) jmenováním (§ 33 odst. 3). Pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je povinně sjednávána v písemné formě, tj. na rozdíl od původní úpravy i v případech, kdy je pracovní poměr uzavírán na dobu kratší než jeden měsíc (§ 34 odst. 3).
9. Zkušební doba může být kromě zaměstnanců, se kterými je uzavírána pracovní smlouva, sjednána před vznikem pracovního poměru také se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr musí být založen jmenováním. Aby zkušební doba byla platně sjednána, musí být se zaměstnavatelem písemně dohodnuta před vznikem pracovního poměru – zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Nadále už neplatí, že toto ujednání musí být obsaženo v pracovní smlouvě, zaměstnavatel se zaměstnanci může uzavřít jakoukoli jinou dohodu, např. přímo dohodu o zkušební době. (§35). Doba překážek v práci, po které zaměstnanec v průběhu zkušební doby nemůže konat práci, se do zkušební doby nezapočítává a o tuto dobu by se proto měla zkušební doba prodloužit. Dosud se do zkušební doby započítávalo 10 pracovních dnů (§ 35). Zkušební doba už nezačíná dnem vzniku pracovního poměru, ale až dnem následujícím. Sjednaná zkušební doba (3 měsíce po sobě jdoucích) nemůže být zaměstnavatelem dodatečně prodlužována a to ani v případě, že s tím zaměstnanec souhlasí (§35). Ve zkušební



době nesmí zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (§66).

10. Právní úprava změn pracovního poměru je v případech převedení na jinou práci stejná, kromě situací, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro prostož nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, kde je možnost převedení na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, nově podmiňována souhlasem zaměstnance (§ 41). Dále souhlas zaměstnance s konáním pracovních cest může být vyjádřen i pro všechny pracovní cesty, k nimž dojde během trvání pracovního poměru, v pracovní či jiné smlouvě. Pro souhlas zaměstnance není stanovena konkrétní forma (§ 42). Dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické či fyzické osobě je možné pouze formou agenturního zaměstnávání (s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby).
11. Skončení pracovního poměru se uskutečňuje formou: dohody, výpovědi, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době, dále pak smrtí zaměstnance a nově i smrtí zaměstnavatele - fyzické osoby. Zaměstnavateli má být zcela nově stanovena povinnost písemně oznamovat příslušnému úřadu práce rozvázání pracovního poměru s každým zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Výjimku zákoník práce stanoví pro případy pokračování živnosti §13 odst. 1 živnostenského zákona (zákon č. 455/1991 Sb.). Pracovní poměr cizince (není občan EU ani jeho rodinným příslušníkem) končí dnem, kdy má skončit jeho pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí a odnětí povolení pobytu, dnem, kdy nabytí právní moci rozsudek o vyhoštění z ČR, a nově také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání (§ 48).
12. U dohody o rozvázání pracovního poměru je nově stanovena povinně písemná forma, a to pod sankcí neplatnosti (§ 49 odst. 2). Jde o zcela zbytečné byrokratické zhoršení, protože případná ústní dohoda o skončení pracovního poměru nečinila dosud v praxi žádné problémy a byla využívána zejména u některých pomocných dělnických prací - tzv. brigád. [4]
13. Od 1. ledna 2008 za prvé tři kalendářní dny pracovní neschopnosti zaměstnanci nenáleží nemocenské. Zaměstnavatel bude mít právo kontrolovat, zda zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dodržuje režim dočasně práce neschopného

pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. V případě nedodržení má zaměstnavatel možnost snížit či neposkytnout náhradu mzdy (§ 192 - § 194). Mateřská dovolená v délce 37 týdnů náleží pouze zaměstnankyni, která porodila 2 a více dětí, a nikoliv již zaměstnankyni osamělé, která bude mít nárok na 28 týdnů mateřské dovolené stejně jako ostatní ženy (§ 195). [1]

14. V případě výpovědi i nadále platí, že zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce (§ 52). Zákon nepočítá s možností výpovědi bez výslovně uvedeného výpovědního důvodu, ačkoliv to bylo zástupci strany zaměstnavatelů požadováno. Výpovědní doba je zákonem stanovena jednotně jako dvouměsíční (tedy i v případě výpovědi z tzv. organizačních důvodů, kde dosud platila tříměsíční výpovědní doba). Nově je navrhováno umožnit individuální smluvní jednání výpovědní doby delší (§ 51).
15. Při skončení pracovního poměru se výpovědní doba sjednotila pro zaměstnavatele i zaměstnance na 2 měsíce. Dřívější výpovědní doba při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, která byla tříměsíční, se snížila na 2 měsíce. Nově se umožňuje, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli delší výpovědní dobu (§ 51). Zaměstnavatel při neplatném skončení pracovního poměru, kdy mu zaměstnanec dal písemně najevo, že na pracovním poměru dále trvá, musí zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po celou dobu kdy jeho pracovní poměr trval. Dříve se tato povinnost vztahoval pouze na 6 měsíců (§ 69). A dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná (§ 49).
16. Zákoník zrušuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Dosud mohl zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď (kromě případů výpovědi z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru či porušení pracovní kázně) pouze tehdy, pokud neměl možnost jej dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, nebo pokud zaměstnanec nabídku jiné vhodné práce odmítl. Dále je zrušena povinnost v případě rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří nejsou zajištěni důchodem, a osamělým zaměstnancům/kyním, kteří trvale pečují o dítě mladší 15 let, zajistit

nové vhodné zaměstnání, a to v případě potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. [3]

17. Dochází také ke změnám u odstupného. Nyní mají na odstupné ze zákona nárok také zaměstnanci propouštěni ze zdravotních důvodů. Odstupné se zvyšuje na 3násobek průměrného výdělku, s možností jeho dalšího zvýšení. Odstupné poskytované ze zdravotního důvodu v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí z povolání, náleží ve výši 12násobku průměrného výdělku! (§ 67). Jde o zcela nesystémové ustanovení ve vazbě na principy náhrady škody.
18. Odstupné je nově možné zvyšovat nejen v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu, ale také individuální dohodou se zaměstnavatelem. Takováto dohoda nemusí být uzavřena pouze v pracovní smlouvě, ale např. až po ukončení pracovního poměru v samotné dohodě o rozvázání pracovního poměru. [4]
19. Od 1. 1. 2007 se změnily podmínky zaměstnávání mladistvých – lidé do 18 let nesměli pracovat více jak 6 hodin denně a 30 hodin týdně, a to ani ve více zaměstnáních dohromady. Od 1. 1. 2008 délka směny mladistvých nesmí v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.(§ 79). [1]
20. U právní úpravy dohody o provedení práce dochází ke zvýšení povoleného rozsahu, na který lze dohodu uzavřít, a to ze 100 na 150 hodin (§ 75).
21. U dohody o pracovní činnosti je nově možné sjednat právo zaměstnance na dovolenou (§ 77). [4]
22. Změna vymezení pojmu pracovní doba. Pracovní doba je nejen doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní pohotovostí pak je pohotovost na jiném, se zaměstnancem dohodnutém místě, než je pracoviště (§ 78 odst. 1 písm. h). [3]
23. Byl zrušen institut pracovní pohotovosti vykonávané na pracovišti. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnance. Jakákoliv přítomnost zaměstnance na pracovišti je pracovní dobou, příp. přesčasem (§ 78).

24. Dále je zrušen institut vedlejšího pracovního poměru. Místo něj je tzv. pracovní poměr s kratší pracovní dobou, z něhož vyplývají všechny závazky hlavního pracovního poměru (např. nárok na odstupné či délka výpovědní lhůty (§ 13)). [4]
25. Je zavedena úprava nového institutu - konto pracovní doby, z důvodu možnosti pružné úpravy pracovní doby v návaznosti na odbyt produkce. Umožňuje to zaměstnavateli, aby přiděloval zaměstnanci ve vyrovnávacím období práci v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá jeho potřebám. Současně mu vyplácí konstantní mzdu. Uplatňuje-li zaměstnavatel konto pracovní doby, je povinen vést účet pracovní doby zaměstnance (a stejně tak účet jeho mzdy) a přitom vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a dobou skutečně odpracovanou. Vykázané rozdíly po skončení vyrovnávacího období 26 týdnů (v kolektivní smlouvě je možné stanovit toto období nejvýše na 52 týdnů) nebo při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyrovnat. Nelze využít konto pracovní doby u prací na základě dohod o pracovní činnosti a o provedení práce (§ 86 a § 87). [3] Od roku 2008 již nemusí mít zaměstnavatel souhlas zaměstnanců, jejichž se bude konto pracovní doby týkat.
26. Práce přesčas je nově definovaná jako výjimečná. Zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (§ 93).
27. Zvýšily se příplatky za práci v noci a přesčas.
28. Práce doma – zaměstnavatel může se zaměstnancem sjednat místo výkonu práce jeho bydliště (tzv. teleworking, homeworking). [4]
29. V rámci překážek z důvodu jiných úkonů v obecném zájmu je stanovena povinnost poskytovat zástupcům zaměstnanců pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jejich funkce (bez časového omezení) (§ 203). Zákoník práce nepočítá s odpovědností za škodu na zdraví způsobenou vadnou prací (vyrobením zmetku). Zaměstnanec, který odvede vadnou práci, obdrží mzdu nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při vadné práci bude odpovídat za škodu podle zásad obecné odpovědnosti a bude povinen škodu nahradit do výše limitované 4,5násobkem jeho průměrného výdělku. Ke změně dochází rovněž

u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci na základě písemného potvrzení. Předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být zaměstnanci svěřeny jen na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 - § 257).

- 30.** Nový zákoník práce v podstatě přebírá dosavadní úpravu postavení a práv zástupců zaměstnanců, s výraznou protekcí odborových organizací. Nadále zůstává vyloučena souběžná existence rad zaměstnanců a odborů u jednoho zaměstnavatele. I tam, kde odborová organizace nepůsobí a zaměstnanci si mohou svobodně zvolit radu zaměstnanců, zanikne tato zvolená rada zaměstnanců ze zákona v důsledku uzavření podnikové kolektivní smlouvy (§ 282 odst. 1). Vznik rady zaměstnanců je možný u každého zaměstnavatele a ne jen až od počtu 25 zaměstnanců jako dosud (§ 281).
- 31.** Právní úprava podmiňuje možnost vydání vnitřního předpisu neexistencí odborové organizace (§ 305 odst. 1). Ze zákoníku práce vyplývá, že vydávání vnitřních předpisů u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, je nově možné jen tehdy, pokud ho k jejich vydání zmocní odborová organizace.
- 32.** Do zákoníku práce je zařazena i úprava majetkových zájmů zaměstnavatele a osobních práv zaměstnance. Jde o výslovný zákaz používání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačních zařízení bez souhlasu zaměstnavatele, nebo o zákaz bezdůvodného porušování soukromí zaměstnanců na pracovištích (§ 316). [3]
- 33.** Pracuje-li zaměstnanec v podnikatelské sféře, je nyní možné se zaměstnavatelem domluvit individuální prodloužení dovolené. Prodloužení nemusí být o celé týdny, ale nově jen o několik dnů. Dovolená tak nyní může být prodloužena jednotlivcům nebo určitým skupinám zaměstnanců, ale vždy při respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace určitých skupin. Nadále platí zásada, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel (§ 217). [4]

## **2. Změny úpravy zejména při vzniku a skončení pracovního poměru [5]**

### **2. 1. Změny při vzniku pracovního poměru**

Pracovní poměr se podle dosavadního právního stavu zakládal pracovní smlouvou, volbou a jmenováním. Nově se pracovní poměr zakládá pouze pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoně uvedeno jinak. (§ 33 odst. 1). Což znamená, že volbou nebo jmenováním automaticky pracovní poměr nevznikne. Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u vedoucích organizačních složek státu, ředitelů státních podniků, vedoucích státních fondů (§ 33 odst. 3). Pokud zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadují, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází uzavření pracovní smlouvy. Pracovní smlouva je povinně sjednávána v písemné formě, tj. na rozdíl od původní úpravy i v případech, kdy je pracovní poměr uzavírán na dobu kratší než jeden měsíc (§ 34 odst. 3).

#### **2. 1. 1. Činnosti před uzavřením pracovní smlouvy**

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování pracovní místo vplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnosti, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Tato povinnost se vztahuje například na občany se změněnou pracovní schopností, mladistvé, zaměstnance, kteří vykonávají činnosti epidemiologicky závažné nebo kteří mohou ohrozit zdraví spolupracovníků nebo obyvatelstva, na zaměstnance vykonávající činnosti, pro které je vyžadována zvláštní zdravotní způsobilost a další. Případné neplnění této povinnosti nezakládá neplatnost uzavřené pracovní smlouvy. V době zdravotní prohlídky fyzické osoby před uzavřením pracovní smlouvy nejde ještě o „zaměstnance“, ale jen o „zájemce“ o určité pracovní místo, a proto zaměstnavatel není povinen zaměstnanci hradit finanční náklady na tyto prohlídky. Pokuse zaměstnavatel

rozhodne zaměstnanci uhradit vstupní lékařskou prohlídku, lze doporučit, aby byla uhrazena až po uplynutí zkušební doby (pokud bude se zaměstnancem sjednána).

## **2. 1. 2. Vznik pracovního poměru**

Nový zákoník práce přebírá ustanovení dosavadního zákoníku práce způsobilosti fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i vlastními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti (dosažení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky). Obdobně nový zákoník práce přebírá ustanovení o způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby – zaměstnavatele (dosažení věku 18 let). Zákoník práce v § 30 nově upravuje postup zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru. Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, s výjimkou případů, kdy ze zvláštního právního předpisu vyplývá jiný postup. Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Praktickou otázkou je, co se stane, jestliže zaměstnavatel (respektive vedoucí zaměstnanec) bude vyžadovat i jiné informace. S ohledem na skutečnost, že přijímací pohovory probíhají většinou formou osobního rozhovoru dvou osob, bude tato skutečnost v případném sporu obtížně prokazatelná. Nový zákoník práce nezná smlouvu o budoucí smlouvě, příslib zaměstnání a neřeší ani obsazování pracovních míst na základě konkurzu či výběrového řízení. Rozhodující pro vznik pracovního poměru je až uzavření pracovní smlouvy či jmenování. Jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před uzavřením pracovní smlouvy nemá žádné právní důsledky a nezakládá povinnosti ani jedné ze stran, a to ani tehdy, jestliže zaměstnavatel přijímá zaměstnance na základě výběrového řízení či interního konkurzu. Rozhodující pro vznik pracovního poměru je až uzavření pracovní smlouvy či jmenování. Jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před uzavřením pracovní smlouvy nemá žádné právní důsledky a nezakládá povinnosti ani jedné ze stran, a to ani tehdy, jestliže zaměstnavatel přijímá zaměstnance na základě výběrového řízení či konkurzu. Rozhodující pro vznik pracovního poměru je až uzavření pracovní smlouvy. Účastníci jsou pracovní smlouvou vázání, i když pracovní poměr vznikne až dnem, který byl sjednán jako den nástupu do práce.

Pracovní poměr se nově zakládá téměř výhradně písemnou pracovní smlouvou a pouze ve výjimečných případech uvedených v § 33 odst. 3 zákoníku práce (u organizačních složek státu, u státních podniků, v tzv. rozpočtové sféře a u ředitelů

školských právnických osob – kde je to upraveno zvláštními zákony) vzniká pracovní poměr jmenováním. Pokud by zvláštní právní předpis nebo stanovy vyžadovaly, aby se obsazení pracovního místa uskutečnilo na základě volby příslušným orgánem, považuje se zvolení za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

### **2. 1. 3. Zkušební doba**

Pokud je sjednána zkušební doba, pak nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí po dni vzniku pracovního poměru. Zkušební doba může být sjednána před vznikem pracovního poměru rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Doba překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se do zkušební doby (na rozdíl od dosavadního právního stavu) nezapočítává, a to ani v rozsahu byť jen jediného dne. Při zamýšleném skončení pracovního poměru se zaměstnancem ve zkušební době nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (§ 66 zákoníku práce).

### **2. 1. 4. Pracovní smlouva a její náležitosti**

Pracovní smlouva (§ 34 odst. 1) musí jako minimum obsahovat:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Z principu liberalizace vyplývá, že pracovní smlouva může obsahovat i další ujednání podle § 2 zákoníku práce s tím, že práva a povinnosti mohou být upraveny odchýlně od zákoníku práce tehdy, jestliže to zákoník práce nazakazuje, nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Nebude-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou



povinni uzavřít pracovní smlouvu písemně, a to vždy, tedy i případech krátkodobých pracovních poměrů. Dřívější právní úprava umožňovala sjednávat pracovní smlouvy na dobu kratší než jeden měsíc i ústně. Z hlediska vzniku pracovního poměru bude však třeba i ústně sjednanou pracovní smlouvu nezbytné považovat za platnou, i když byl porušen zákoník práce.

Zaměstnavatel má v souvislosti s uzavřením pracovního poměru povinnost informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, a to písemně a nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, což platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

- a. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b. bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c. údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d. údaj o výpovědních dobách,
- e. údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f. údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g. údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Některé informace mohou být nahrazeny (jako podle dosavadního zákoníku práce) odkazem na kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud zaměstnavatel vysílá zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen je předem informovat o době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda.

## **2. 2. Změny při skončení pracovního poměru**

Při skončení pracovního poměru dohodou podle § 49 zákoníku práce je nově stanovena povinnost uzavřít tuto dohodu písemně, a to pod sankcí neplatnosti. Tato změna není příliš šťastná, protože může komplikovat skončení pracovního poměru v situacích,

kdy zaměstnanec (bývají to zpravidla pomocní dělníci) oznámí ústně zaměstnavateli, že přestane pro něho vykonávat práci a zaměstnavatel je s tímto jeho prohlášení srozuměn.

Zákoník práce nově rovněž stanoví, že pracovní poměr končí rovněž uplynutím doby, na kterou bylo zaměstnanci vydáno povolení k zaměstnání.

### **2. 2. 1. Výpovědní doba**

Výpovědní doba je stanovena jednotně a činí minimálně 2 měsíce s tím, že lze dohodnout výpovědní dobu delší – výpovědní doba však musí být vždy stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Výpovědní důvody (§ 52 odst. d) a f) ) nově rozlišují mezi zdravotními důvody v důsledku pracovního úrazu a nemoci z povolání a ostatními zdravotními důvody.

### **2. 2. 2. Rozvázání pracovního poměru výpovědí a dohodou**

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou ze zdravotních důvodů, spočívajících v pracovním úrazu či nemoci z povolání, náleží zaměstnanci podle § 67 odst. 1 odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, v ostatních případech spočívajících v tzv. organizačních důvodech – minimálně ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Namísto výpovědního důvodu „porušení pracovní kázně“ zná nový zákoník práce „porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“. Zaměstnavatel už nemá tzv. nabídkovou povinnost jiného pracovního místa či zajištění zaměstnání, a to ani v případech skončení pracovního poměru se zaměstnancem zdravotně postiženým či osamělým, pečujícím o dítě do 15 let věku.

### **2. 2. 3 . Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením**

Okamžitě může zaměstnanec pracovní poměr zrušit, jestliže podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně lékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. V takovém případě však již nemá nárok na náhradu mzdy za výpovědní dobu tak, jak tomu bylo dříve podle § 54 odst. 3 původního zákoníku práce. Zaměstnanec může také okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu a nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí pravidelného termínu splatnosti.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, přísluší právo na odstupné podle § 67. S ohledem na legislativní nedostatky nového zákoníku práce způsobené pozměňovacími poslancekými návrhy poslanců však nelze jednoznačně určit, zda jde o odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku či dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Ostatní instituty původního zákoníku práce, jako zákaz výpovědi v ochranné době ( § 53 a § 54), hromadné propouštění ( § 62), neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 69 až 72) jsou převzaty beze změny i do nového zákoníku práce.

### **3. Pracovní doba a nově zavedené konto pracovní doby**

#### **3.1. Pracovní doba**

Základní ustanovení o pracovní době jsou převzata z původního zákoníku práce. Nový zákoník práce jako novinku stavoví v § 78 odst. 1 písm. h), že pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, přičemž pracovní pohotovost může být vykonávána jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

##### **3.1.1. Obecná ustanovení o pracovní době**

Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je:

- a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,
- b) dobou odpočinku doba, která není pracovní dobou
- c) směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat,
- d) dvousměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 2 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích

- e) třísměnným pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- f) nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
- g) nepřetržitým provozem provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu,
- h) pracovní pohotovostní doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy,
- i) práci přesčas práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit,
- j) týdnem každé období na sebe navazujících 7 dnů,
- k) noční práci práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou,
- l) zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, kterýž během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

### **3. 1. 2. Stanovená týdenní pracovní doba**

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně,

#### **3. 1. 2. 1. Kratší pracovní doba**

Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době.

### **3. 1. 3. Rozvržení pracovní doby**

Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

#### **3. 1. 3. 1. Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin.

Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. [5]

### **3. 2. Nově zavedené konto pracovní doby [6]**

Úplnou novinkou je právní úprava konta pracovní doby (§ 86). Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby se předpokládá, že zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě a délka pracovní doby se tak bude v jednotlivých týdnech lišit. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Podmínkou aplikace konta pracovní doby je jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Vnitřním předpisem u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace pouze v případě, bylo-li to kolektivní smlouvou na vnitřní předpis přeneseno. Dále již není nutné získat předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení týkat. Zákoník práce nestanoví pro získání souhlasu požadavek písemné formy, tento může být vyjádřen ústně i konkludentně tím, že se zaměstnanec rozvržení pracovní doby podřídí a bude podle něho postupovat.

Z aplikace konta pracovní doby zákoník práce výslovně vylučuje:

- a) stát
- b) územně samosprávné celky
- c) státní fondy

- d) příspěvkové organizace
- e) školské právnické osoby zřízené MŠMT, krajem, obcí.

Vyrovnávací období představuje dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno. Vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze vyrovnávací období vymežit maximálně na 52 týdnů. Jestliže se při uplatnění konta pracovní doby použije kratší období, posuzuje se rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou po ukončení tohoto kratšího období.

Zavedení konta pracovní doby je spojeno s povinností zaměstnavatele vést přesnou evidenci pracovní doby a mzdy formou účtu pracovní doby a účtu mzdy.

Na účtu pracovní doby se vykazuje (§ 87):

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

Zaměstnavatel je povinen vykazovat každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou pracovní dobou.

Na účtu mzdy se vykazuje (§ 120 odst. 2):

1. stálá mzda zaměstnance
2. dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc.

Při uplatnění konta pracovní doby se překážky v práci na straně zaměstnance poskytují v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den (§ 97 odst. 5).

Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu, která je násobkem stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období (§ 98 odst. 2).

## **4. Odměňování zaměstnanců**

### **4. 1. Změny odměňování v zákoníku práce**

Zákoník práce do značné míry přebírá ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech a zákona č. 119/1991 Sb., o cestovních záhradách.

Změna právní úpravy je i u srážek z příjmů z pracovněprávního vztahu. [5]

### **4. 2. Odměňování za práci**

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis výjimky.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

#### **4. 2. 1. Mzda**

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně stanoveno jinak. (§ 109 odst. 2)

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

##### **4. 2. 1. 1. Minimální mzda**

Minimální mzda je nejnižší přípustná vše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. stanoví od 1. 1. 2007 základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, 48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc. Pro rok 2008 zůstává výše minimální mzdy stejná.

##### **4. 2. 1. 2 Zaručená mzda**

Zákoník práce upravuje kromě minimální mzdy i zaručenou mzdu, kterou se rozumí mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Nejnižší úroveň zaručené

mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením.

#### **4. 2. 1. 3. Sjednání, stanovení nebo určení mzdy**

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě ne o jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.

Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátek výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (§ 113, odst. 1, 3, 4).

#### **4. 2. 1. 4. Mzda při uplatnění konta pracovní doby**

Uplatní-li se konto pracovní doby (§ 86 a 87), přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem. Stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. (§ 120 odst. 1).

#### **4. 2. 1. 5. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel a zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

#### **4. 2. 1. 6. Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek**

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.



Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. (§ 115, odst. 1,3)

#### **4. 2. 1. 7. Mzda za noční práci**

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. (§ 116) To znamená, že může být sjednána i nižší.

#### **4. 2. 1. 8. Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon jako základní sazbu minimální mzdy.

#### **4. 2. 1. 9. Mzda za práci v sobotu a neděli**

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

#### **4. 2. 1. 10. Naturální mzda**

Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.

Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony práce nebo služby ostatním odběratelům.

#### **4. 2. 2. Plat**

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,

- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. (§ 109 odst. 3)

Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení. (§ 122).

#### **4. 2. 2. 1. Platové tarify**

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoně stále stanoveno jinak.

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních.

Vláda stanoví nařízením

- a) způsob usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců,
- b) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu,
- c) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- d) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
- e) podmínky pro určení započitatelné praxe. (§ 123)

#### **4. 2. 2. 2. Platový výměr**

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.

V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních

pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místě výplaty. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

#### **4. 2. 2. 3. Příplatek za vedení**

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

Příplatek za vedení přísluší také

- a) zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti,
- b) zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinnosti vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování.

#### **4. 2. 2. 4. Příplatek za noční práci**

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

#### **4. 2. 2. 5. Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.

#### **4. 2. 2. 6. Plat nebo náhradní volno za práci přesčas**

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

#### **4. 2. 2. 7. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % částky, kterou stanoví zákon jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.

#### **4. 2. 2. 8. Příplatek za rozdělenou směnu**

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

Rozdělenou směnou se pro účely tohoto zákona rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

#### **4. 2. 2. 9. Osobní příplatek**

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

#### **4. 2. 2. 10. Zvláštní příplatek**

Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.

Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.

#### **4. 2. 2. 11. Odměna**

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

#### **4. 2. 2. 12. Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek**

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. [1]

## **5. Náhrady mzdy za práci během prvních 14 dnů pracovní neschopnosti**

### **5.1. Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) z hlediska zákoníku práce**

Velká změna od 1. 1. 2008 úzce souvisí se zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který ale nabude účinnosti až 1. ledna 2009. Do té doby bude platit novelizovaný „staříčkový“ zákon č. 54/1956 Sb., přičemž věcnou změnou však je, že od 1. ledna 2008 za prvé tři kalendářní dny pracovní neschopnosti zaměstnanci nenáleží nemocenská (od roku 2009 náhrada mzdy) – jde o tzv. „karenční“ dobu. V reakci na změny oblasti nemocenského pojištění provedené zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který stanoví, že nemocenské náleží teprve od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény pojištěnce, upravil zákoník práce v § 194 nový typ náhrady mzdy nebo platu, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci v pracovním poměru v období prvních 14 kalendářních dnů trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény namísto nemocenského, a v § 192 stanovil podmínky, za nichž tato náhrada přísluší. [1] Do 31. 12. 2008 podle účinného zákona o nemocenském pojištění a od 1. 1. 2009 podle nového zákona o nemocenském pojištění nemělo za prvé tři kalendářní dny pracovní neschopnosti náležet zaměstnanci nemocenské (náhrada mzdy). Dne 23. dubna 2008 však Ústavní soud zrušil tuto změnu jako část reformy financí, protože toto ustanovení zákona odporuje základní listině práv. Změna má začít platit 30. června 2008, ale zatím není jisté, kolik budou zaměstnanci za první tři dny nemocenské dostávat.

Pracovní neschopnost vzniká dnem, kdy ji lékař zjistil. Má-li občan v tento den směnu již odpracovanou, pracovní neschopnost začíná následujícím kalendářním dnem.

Náhrada mzdy nebo platu v rámci období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti od čtvrtého pracovního dne přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které mu přísluší náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí. [1] Od 30. 6. 2008 bude náležet náhrada mzdy již od prvního dne PN.

Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jaký se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Náhradu mzdy nebo platu nad výši takto určenou lze dohodnout nebo zaměstnavatelem stanovit, avšak jen tak, že nepřevyší průměrný výdělek zaměstnance. Tímto omezením se zdůrazňuje logická zásada, že jde-li o náhradu ušlé mzdy nebo platu, nemůže být tato náhrada nikdy vyšší než zaměstnancem dosažený průměrný výdělek, a to v daném případě čistý průměrný měsíční výdělek, neboť náhrada mzdy nebo platu poskytovaná namísto nemocenského je osvobozena od daně z příjmu a nezahrnuje se do základu pro pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Náhrada mzdy nebo platu se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnou. [1]

## **5. 2. Náhrada mzdy, platu v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) z hlediska daně z příjmů fyzických osob**

Náhrada mzdy, platu v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) z hlediska daně z příjmů fyzických osob, kterou bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům ze svých finančních prostředků namísto nemocenské (§ odst. 9. písm. s), bude od daně osvobozena jen do výše základní výměry, na kterou má zaměstnanec nárok podle § 192 odst. 2 zákoníku práce. Pokud by zaměstnavatel vyplatil náhradu vyšší, než je základní výměra ( § 192 odst. 3 zákoníku práce), bude se považovat za zdanitelný příjem. (ZD) [7]

## **6. Srážky z příjmu z pracovně právního vztahu [1]**

### **6. 1. Srážky z příjmu**

Srážkami z příjmu zaměstnance jsou srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu – z dohod o pracích konaných mimo PP.

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen

- a) v případech stanových zákonem nebo zvláštním zákonem,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327) nebo k uspokojení závazků zaměstnance.

#### **6. 1. 2. Pořadí srážek ze mzdy**

- 1) Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci
  - a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
  - b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
  - c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
  - d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
  - e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.
- 2) Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem
- 3) Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk, nebo k úhradě smluvních pokud nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.
- 4) Ostatní srážky ze mzdy si musí zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnout.

## **7. Cestovní náhrady**

Nový zákoník práce upravuje poskytování náhrad cestovních výdajů, které vzniknou při výkonu práce.

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, jež vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložení, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru, výkonu práce v zahraničí.

Pracovní cesta je vymezena jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Místo nebo místa výkonu práce jsou sjednána v pracovní smlouvě. Zvláště je zákonem vymezena zahraniční pracovní cesta, kterou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. [8]

### **7. 1. Cestovní náhrady při tuzemských pracovních cestách**

Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu vzniká v okamžiku jeho vyslání zákonný nárok na cestovní náhrady podle § 156 zákoník práce a sice:

#### **7. 1. 1. Náhrada jízdních výdajů**

Náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši.

Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu. Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou.



### **7. 1. 2. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny**

Trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět.

### **7. 1. 3. Náhrada výdajů za ubytování**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

### **7. 1. 4. Stravné**

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné nejméně ve výši

- a) 58 Kč až 68 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 138 Kč až 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večere, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

### **7. 1. 5. Náhrada nutných vedlejších výdajů**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

## **7. 2. Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě**

### **7. 2. 1. Náhrada jízdních výdajů**

Náhradu jízdních výdajů poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ve výši a za podmínek stejných jako při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky.

### **7. 2. 2. Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny**

Trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 1 měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět.

### **7. 2. 3. Náhrada výdajů za ubytování**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

### **7. 2. 4. Zahraniční stravné**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek stanovených v zákoníku práce.

### **7. 2. 5. Náhrada nutných vedlejších výdajů**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

## **7. 3. Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování**

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. [1]

## **8. Překážky v práci [1]**

### **8. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance**

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů, po dobu karantény, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti.

#### **8. 1. 1. Mateřská dovolená**

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

#### **8. 1. 2. Rodičovská dovolená**

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytne matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

#### **8. 1. 3. Jiné důležité osobní překážky v práci**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku.

#### **8. 1. 4. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li v zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak.

#### **8. 1. 5. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia**

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

### **8. 2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

#### **8. 2. 1. Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku, důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.

#### **8. 2. 2. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele**

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

## **9. Dovolená [1]**

### **9. 1. Dovolená**

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části prováno na

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou.

#### **9. 1. 1. Dovolená za kalendářní rok nebo na její poměrnou část**

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

##### **9. 1. 1. 1. Výměra dovolené**

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce (to platí v podnikatelské sféře).

Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (v nepodnikatelské sféře) činí 5 týdnů v kalendářním roce.

Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.

#### **9. 1. 2. Dovolená za odpracované dny**

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

### **9. 1. 3. Dodatková dovolená**

Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

### **9. 2. Čerpání dovolené**

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní dne.

### **9. 3. Náhrada za dovolenou**

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru.

Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

## 10. Odměňování zaměstnanců

Zaměstnanci v nemocnici jsou odměňováni platem, a to dle organizační směrnice – vnitřního mzdového předpisu 2008, uvedeného v příloze č. 1, kde jsou popsány i veškeré příplatky. Každý zaměstnanec je dle platových tarifů uvedených v příloze č. 2 zařazen do určité platové třídy a do platového stupně. To má každý zaměstnanec uveden v platovém výměru, jehož praktický příklad je uveden v příloze č. 3. Dle výkazů mzdových nároků uvedených v příloze č. 4 bude jejich plat za měsíc leden 2008 následující.

MUDr. Jana Lhotská pracuje na plný úvazek, je zařazena do 14. platové třídy a do 11. platového stupně, její plat tedy činí 29 890,- Kč. V lednu dle výkazu mzdových tarifů uvedeného v příloze č. 4 s osobním číslem 3 byla odměněna následovně:

<b>Text</b>	<b>hodiny</b>	<b>částka</b>
odpracované dny za leden = 23 dnů	184	29 890,-

<b>Text</b>	<b>Rok</b>
<b>Mzda za měsíc leden</b>	<b>2008</b>
Měsíční plat	29 890,-
SP zaměstnanec	2 392,-
ZP zaměstnanec	1 346,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	10 462,-
Mzdový náklad	40 352,-
Zaokrouhlený ZD	40 400,-
Záloha na daň § 38h	6 060,-
Sleva na poplatníka	2 070,-
Záloha po slevě	3 990,-
Čistá mzda	22 162,-

Zaměstnanec Tomáš David je částečně invalidní, je odměňován dle 6. platové třídy, 7. tarifního stupně, tj. 11 860,- Kč a bude na základě mzdového nároku uvedeného v příloze č. 4 s osobním číslem 1, který pracuje na 0,75 úvazku, v měsíci lednu odměněn takto: 11 860,- \* 0,75 úvazku = 8895,- Kč.

Text	hodiny	částka
odpracované dny za leden = 23 dnů	138	8895,-
zvláštní příplatek - za směnnost		300,-
příplatek za soboty a neděle	34	891,-
příplatek za noc	45	944,-
příplatek za svátek	12	1258,-

Průměrný výdělek za uplynulé čtvrtletí dle § 353, 354 ZP činí 104,81 Kč

Příplatek za sobotu a neděle činí 25% z průměrného výdělku, tj.:

$$104,81 * 0,25 * 34 = 891,- \text{ Kč}$$

Příplatek za noc činí 20% průměrného výdělku, tj.:  $104,81 * 0,20 * 45 = 944,- \text{ Kč}$

Příplatek za svátek je  $104,81 * 12 = 1258,- \text{ Kč}$

Text	Rok
<b>Mzda za měsíc leden</b>	<b>2008</b>
Měsíční plat	12288,-
SP zaměstnanec	984,-
ZP zaměstnanec	553,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	4301,-
Mzdový náklad	16589,-
Zaokrouhlený ZD	16600,-
Záloha na daň § 38h	2490,-
Sleva na poplatníka	2070,-
Sleva na částečnou invaliditu	210,-
Záloha po slevě	210,-
Čistá mzda	10541,-

MUDr. Jan Vodrážka pracuje na plný úvazek, je zařazen ve 14. platové třídě a 6. platovém stupni, takže jeho plat činí 24 830,- Kč. Výkaz jeho mzdových nároků za měsíc leden je uveden v příloze č. 4 s osobním číslem 2.

Text	hodiny	částka
odpracované dny za leden = 23 dnů	184	24830,-
odměna na vedení		1000,-
práce přesčas	31	
z toho náhradní volno	16	
proplacená práce přesčas	15	2025,-
příplatek za přesčas	15	601,-
příplatek za noc	16	513,-

Průměrný výdělek za uplynulé čtvrtletí dle § 353, 354 ZP činí 160,30 Kč.

Příplatek za přesčas činí 25 % z průměrného výdělku, tj.:

$$160,30 * 0,25 * 15 = 601,- \text{ Kč}$$



Práce přesčas: za 1 hodinu práce přesčas přísluší část platového tarifu připadající na 1 hodinu práce v kalendářním měsíci, ve kterém se práce přesčas koná, tj.:  $24830 / 184 = 135,-$

$135 * 15$  hodin práce přesčas = 2025,- Kč

Text	Rok
<b>Mzda za měsíc leden</b>	<b>2008</b>
Měsíční plat	28969,-
SP zaměstnanec	2318,-
ZP zaměstnanec	1304,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	10140,-
Mzdový náklad	39109,-
Zaokrouhlený ZD	39200,-
Záloha na daň § 38h	5880,-
Sleva na poplatníka	2070,-
Záloha po slevě	3810,-
Čistá mzda	21537,-

Co se týče zaručené mzdy, tak zaměstnanec má právo na doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy ve skupině, ve které jsou zařazeny práce stejné složitosti, které zaměstnanec vykonává. Poměrování skutečné mzdy se stanovenou nejnižší úrovní zaručené mzdy a případné doplátky se řeší stejně jako u minimální mzdy. Jednoduše řečeno nejnižší úroveň zaručené mzdy je minimální mzda v dané skupině prací.

Nařízením vlády č. 567/2006 Sb., § 3 byla stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy pro práce zařazené do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce takto:

Tabulka 1: Nejnižší úroveň zaručené mzdy [10]

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy		Platová sféra platová třída
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc	
1	48,10	8000	1. a 2.
<b>2</b>	<b>53,10</b>	<b>8900</b>	<b>3. a 4.</b>
3	58,60	9800	5. a 6.
4	64,70	10800	7. a 8.
5	71,50	12000	9. a 10.
6	78,90	13200	11. a 12.
7	87,10	14600	13. a 14.
8	96,20	16100	15. a 16.

1) Zaměstnanec Jan Zeman pracuje jako řidič silničního motorového vozidla od pondělí do pátku, jeho týdenní pracovní doba činí 40 hodin = 8 hodin denně \* 5 dní v týdnu.

Dle zákona 567/2006 Sb. a Přílohy - Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy se pan Zeman řadí do 2. skupiny Doprava, 2. Řízení silničních motorových vozidel s celkovou hmotností do 3,5 t., tzn. že jeho zaručená mzda je 8900,- Kč.

Zaměstnancova základní měsíční mzda činí 7000,- Kč, dále dostává výkonnostní odměnu, jeho průměrný hodinový výdělek za minulé kalendářní čtvrtletí bylo a pro výpočet tohoto čtvrtletí činí 60,- Kč. Dle vnitřního mzdového předpisu náleží zaměstnanci příplatek za práci přesčas ve výši 25% průměrného výdělku, příplatek 50% průměrného výdělku v den nepřetržitého odpočinku v týdnu a odměna za pracovní pohotovost ve výši 50% průměrného výdělku.

2) Zaměstnanec Jan Zeman pracuje jako řidič silničního motorového vozidla od pondělí do pátku, jeho týdenní pracovní doba činí 40 hodin = 8 hodin denně \* 5 dní v týdnu. Je odměňován platem – dle katalogu prací – přílohy zákona 469/2002, a to: 1.6.9 řidič silničních motorových vozidel, 4. platová třída – Řízení, údržba a běžné opravy silničních motorových vozidel o celkové hmotnosti do 3,5 tun, tzn. že jeho zaručená mzda je 8900,- Kč. Jeho platový tarif ve 4. platové třídě a 2. platovém stupni činí 7180,- Kč, zároveň dostává osobní příplatek ve výši 1000,- Kč.

- a) Za kalendářní měsíc zaměstnanec odpracoval 20 pracovních dní, 160 hodin včetně svátku, který připadl na všední den a odpracoval 5 hodin práce přesčas – za práci přesčas, ani práci ve svátek nečerpal náhradní volno; dále měl 10 hodin pracovní pohotovosti. Výkonnostní odměna pro tento měsíc činila 1700,- Kč.
- b) Za kalendářní měsíc zaměstnanec odpracoval 14 dní, tj. 112 hodin, 2 dny čerpal dovolenou, tj. 16 hodin, 4 pracovní dny byl v pracovní neschopnosti, tj. 32 hodin, odpracoval 5 hodin práce přesčas – nečerpal NV, ve svátek pracoval – tj. 8 hodin – nečerpal NV, měl 10 hodin pracovní neschopnosti, výkonnostní odměna tento měsíc činila 1200,- Kč.
- c) Zaměstnanec má poloviční úvazek, tj. 20 hodin denně, odpracoval všechny pracovní dny, tj. 80 hodin práce, odpracoval 4 hodiny ve svátek.

Řešení a):

Mzda		Plat	
Základní mzda	7000	Platový tarif	7180
		Osobní příplatek	1000
mzda za práci přesčas	$7000:160*5 = 218,80$	plat za práci přesčas	$8180:160*5=255,625$
příplatek za práci přesčas	$6 * 0,25 * 5 = 75$	příplatek za práci přesčas	$60 * 0,25 * 5 = 75$
Celkem	293,80	Celkem	330,625
<b>Příplatek za práci ve svátek: <math>60 * 1 * 8 = 480</math></b>			
Výkonnostní odměna	1700		
<b>Odměna za pracovní pohotovost: <math>60 * 0,5 * 10 = 300</math></b>			
<b>Hrubá mzda x plat (pro účely odvodu ZP + SP a zdanění)</b>			
	$7000 + 293,80 + 480 + 1700 + 300 = 9773,80$		$7180 + 1000 + 330,625 + 480 + 300 = 9290,625$
zaokrouhleno	9774	zaokrouhleno	9291
<b>Mzda x plat pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy:</b>			
	$7000 + 1700 = 8700$		$7180 + 1000 = 8180$
<b>doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy – zaručená mzda v tomto př.: 8900,- Kč</b>			
	$8900 - 8700 = 200$		$8900 - 8180 = 720$

Řešení b):

Mzda		Plat	
Základní mzda	$7000: 60 * 112 = 4900$	Platový tarif	$7180:160*112 = 5026$
		Osobní příplatek	$1000:160*112 = 700$
mzda za práci přesčas	$7000:160*5 = 219$	plat za práci přesčas	$5026:160*5=257,063$
příplatek za práci přesčas	$6 * 0,25 * 5 = 75$	příplatek za práci přesčas	$60 * 0,25 * 5 = 75$
Celkem	294	Celkem	233
<b>Příplatek za práci ve svátek: <math>60 * 1 * 8 = 480</math></b>			
Výkonnostní odměna	1200		
<b>Odměna za pracovní pohotovost: <math>60 * 0,5 * 10 = 300</math></b>			
<b>Náhrada mzdy za dovolenou: <math>60 * 8 * 2 = 960</math></b>			
<b>Hrubá mzda x plat (pro účely odvodu ZP + SP a zdanění)</b>			
	$4900 + 294 + 480 + 1200 + 300 + 960 = 8134$		$5026 + 700 + 233 + 480 + 300 + 960 = 7699$
<b>Mzda x plat pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy:</b>			
	$4900 + 1200 = 6100$		$5026 + 700 = 5726$
<b>Nejnižší úroveň zaručené mzdy ve vztahu k odpracované době: <math>8900 : 160 * 112 = 6230</math> Kč</b>			
<b>doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy – 6230,- Kč</b>			
	$6230 - 6100 = 130$		$6230 - 5726 = 504$

Řešení c):

<b>Mzda</b>		<b>Plat</b>	
Základní mzda	$7000 * 0,5 = 3500$	Platový tarif	$7180 * 0,5 = 3590$
		Osobní příspěvek	$1000 * 0,5 = 500$
<b>Příplatek za práci ve svátek: <math>60 * 1 * 4 = 240</math></b>			
Výkonnostní odměna	1000		
<b>Hrubá mzda x plat (pro účely odvodu ZP + SP a zdanění)</b>			
	$3500 + 240 + 1000 = 4740$		$3590 + 500 + 240 = 4330$
<b>Mzda x plat pro účely srovnání s nejnižší úrovní zaručené mzdy:</b>			
	$3500 + 1000 = 4500$		$3590 + 500 = 4090$
<b>Nejnižší úroveň zaručené mzdy ve vztahu k odpracované době: <math>8900 : 160 * 80 = 4450</math> Kč</b>			
<b>doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy – 4450,- Kč</b>			
	$4450 - 4500 = 0$		$4450 - 4090 = 360$

Výhodou pro zaměstnance je, že pokud zaměstnavatel stanoví mzdu nebo plat nižší, má zaručeno, že nebude nijak diskriminován a zaměstnavatel mu je povinen dát doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nevýhodnou pro zaměstnavatele je ta, že je povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy i při zaviněné nižší výkonnosti zaměstnance, popř. i při neplnění pracovních povinností.

## 11. Konto pracovní doby

Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen urči a vést:

- délku vyrovnávacího období,
- účet pracovní doby zaměstnance – na kterém se vykazuje stanovená týdenní pracovní doba – tj. harmonogram směn a skutečně odpracovaná pracovní doba v jednotlivých dnech a za týden. Dále na něm zaměstnavatel vykazuje každý týden rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou dobou. Toto saldo vede zaměstnavatel celé vyrovnávací období,
- účet mzdy zaměstnance – zde se eviduje jednak stálá mzda – tj. mzda ve stálé měsíční výši, která zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období za

jednotlivé kalendářní měsíce a která nesmí být nižší než 80% jeho průměrného výdělku, dále dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc, na kterou mu vzniklo právo.

Zaměstnavatel určil délku vyrovnávacího období na září, říjen a listopad roku 2008, tj. celkem 13 týdnů. Průměrná mzda zaměstnance činila 120,- Kč, tj. měsíčně 20 160,- Kč, takže stálá měsíční mzda nemůže činit méně než 80%, tj. 16 128,- Kč. Zaměstnanec dostal písemný rozvrh týdenní pracovní doby a dále zaměstnavatel vede jeho účet mzdy zaměstnance.

Účet pracovní doby zaměstnance v případě, že ve skutečnosti odpracoval více hodin než je uvedeno v písemném rozvrhu týdenní pracovní doby.

Den	Datum	Stanoveno	Skutečnost	Rozdíl
pondělí	1.9.2008	7 - 13	8 - 16	2
úterý	2.9.2008	7 - 15	7 - 19	4
středa	3.9.2008		10 - 20	10
čtvrtek	4.9.2008	7 - 15	6 - 18	4
pátek	5.9.2008	7 - 16	7 - 12	-4
sobota	6.9.2008	7 - 16	8 - 10 ; 13 - 19	-1
neděle	7.9.2008			0
Celkem		40	55	15

Saldo těchto rozdílů vede zaměstnavatel po celé vyrovnávací období. Pokud by pro zjednodušení zaměstnanec odpracoval všech 13 týdnů o 15 hodin týdně více, po skončení vyrovnávacího období by měl nárok na doplatek za  $13 * 15 = 195$  hodin práce přesčas. Stejně tak by doplatek náležel zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Účet pracovní doby zaměstnance v případě, že by odpracoval ve skutečnosti méně hodin, než mu bylo stanoveno.

Den	Datum	Stanoveno	Skutečnost	Rozdíl
pondělí	1.9.2008	7 - 13		-6
úterý	2.9.2008	7 - 15		-8
středa	3.9.2008		7 - 15	8
čtvrtek	4.9.2008	7 - 15	7 - 16	1
pátek	5.9.2008	7 - 16	7 - 16	0
sobota	6.9.2008	7 - 16		-9
neděle	7.9.2008			0
Celkem		40	26	-14

Pokud by pro zjednodušení zaměstnanec každý týden odpracoval pouze 26 : 40 = 65% týdenní stanové doby, i přesto by mu náležela stálá mzda.

V praxi se však rozdíly během vyrovnávacího období většinou vyrovnají, jeden týden pracuje zaměstnanec více a jiný týden zase méně, než má stanoveno.

Konto pracovní doby zaměstnavateli umožní, aby zaměstnanci vyplácel stálou mzdu, ale zároveň mu přiděloval práci v objemu, který bude odpovídat jeho aktuální potřebě v konkrétním období. Výhoda pro zaměstnavatele je v tom, že zaměstnanec pracuje vždy v době, kdy ho zaměstnavatel potřebuje, je maximálně flexibilní. Nevýhodou pro něj však je, že konto pracovní doby je spojené s velkou administrativní zátěží. Výhoda pro zaměstnance je v tom, že pokud pro něho zaměstnavatel nebude mít dost práce, má jistou mzdu ve stálé výši. Naopak nevýhodou pro zaměstnance je to, že s kontem pracovní doby musí souhlasit, protože od roku 2008 zaměstnavatel již nepotřebuje jeho souhlas.

## **12. Náhrady mzdy za práci během pracovní neschopnosti.**

Ke správnému výpočtu a stanovení DVZ je třeba znát:

Rozhodné období – tj. doba, ze které zjišťujeme VZ a kalendářní dny, kterými dělíme započitatelný příjem. Rozhodným obdobím je zpravidla předchozích 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla pracovní neschopnost.

Př.: Zaměstnankyně je zaměstnána u organizace od 1. 1. 2006. Od 7. 2. 2008 je uznána PN (pracovní neschopnost). RO je doba od 1. 2. 2007 do 31. 1. 2008

Jestliže pracovní neschopnost vznikla v období, kdy od vstupu zaměstnance do zaměstnání do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž PN vznikla neuplynulo 12 kalendářních měsíců, je rozhodným obdobím období od vstupu do zaměstnání do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž PN vznikla.

Př.: Zaměstnanec je zaměstnán u organizace od 1. 9. 2007. Od 15. 2. 2008 je uznán práce neschopným. RO je doba od 1. 9. 2007 do 31. 1. 2008.

DVZ – je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v rozhodném období. Zjišťuje se tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období dělí počtem kalendářích dnů připadajících na rozhodné období, tj. úhrn započitatelných příjmů dělený počtem kalendářních dnů RO sníženého o dny OČR, PN a náhradního volna.

Částka DVZ se upraví tak, že:

- za celou dobu PN se z částky do 550 Kč počítá 90%,
- z částky nad 550 Kč do 790 Kč se počítá 60%,
- k částce nad 790 Kč se nepřihlíží.

Maximální výše DVZ činí po celou dobu trvání PN 639,- Kč, tj. 90% z 550,- Kč + 60% z 240,- Kč = 495,- Kč + 144,- Kč = 639,- Kč

Procentní sazba činí:

60% od 4. do 30. dne trvání pracovní neschopnosti,

66% od 31. do 60. dne trvání pracovní neschopnosti,

72% od 61. dne trvání pracovní neschopnosti.

Maximální denní výše nemocenského činí

- 384,- Kč od 4. do 30. dne trvání pracovní neschopnosti (60% z 639,- Kč),
- 422,- Kč od 31. do 60. dne trvání pracovní neschopnosti (66% z 639,- Kč),
- 461,- Kč od 61. dne trvání pracovní neschopnosti (72% z 639,- Kč).

Zaokrouhlování částky denního vyměřovacího základu – částka DVZ se zaokrouhluje až po snížení na 90%.

Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny a jeho výše se zaokrouhluje vždy na celé koruny směrem nahoru. Výše nemocenského se zaokrouhluje za jednotlivé kalendářní dny, nikoliv za celou dobu trvání PN.

Př.: Zaměstnankyně Lenka Maříková je zaměstnána u organizace od 1. 1. 2006. Od 7. 2. 2008 do 10. 4. 2008 je uznána PN.

RO je doba od 1. 2. 2007 do 31. 1. 2008.

Započitatelný příjem za RO činí

únor	17891,-
březen	17966,-
duben	18064,-
květen	18021,-
červen	18125,-
červenec	17994,-
srpen	18121,-
září	18798,-
říjen	18009,-
listopad	18054,-
prosinec	18490,-
leden	18099,-
<b>Celkem</b>	<b>217632,-</b>

DVZ z tohoto RO činí  $217\,632 : 365$  (kalendářní dny) = 596,25

Úprava DVZ

$550,- * 90\% = 495,-$  Kč

$596,25 - 550 = 46,25 * 60\% = 27,75$  zaokrouhlí se na 28,- Kč

$495 + 28 = 523,-$  Kč

1. – 3. den trvání PN výplata nemocenského nenáleží.....0,-

4. – 30. den =  $523,- * 60\% = 313,80$  Kč zaokrouhlí se na 314,- =  $314 * 27 = \dots\dots\dots 8\,478,-$

31. – 60. den =  $523,- * 66\% = 345,18$  Kč zaokrouhlí se na 346,- =  $346 * 30 = \dots\dots\dots 10\,380,-$

61. – 64. den =  $523,- * 72\% = 376,56$  Kč zaokrouhlí se na 377,- =  $377 * 4 = \dots\dots\dots 1\,508,-$

Nemocenské v případech, kdy v rozhodném období je méně než 6 kalendářních dnů. Pokud počet kalendářních dnů RO, kterými se dělí VZ, činí méně než 6 kalendářních dnů, pak se za dny omluvené nepřítomnosti v práci považují i dny pracovního klidu, za něž nenáležel započitatelný příjem.

Zaměstnankyně Lenka Maříková je zaměstnána u organizace od pátku 1. 2. 2008. Od středy 6. . 2008 je uznána PN do 2. 3. 2008.

Protože RO je kratší než 6 kalendářních dnů, v tomto případě 5 kalendářních dnů (pátek, sobota, neděle, pondělí, úterý), pak se DVZ stanoví tak, že příjem za pátek až úterý,



tj. za 5 kalendářních dnů, budeme děti 3 kalendářními dny (sobotu a neděli z dělitele vyloučíme).

Pokud by ve stejném případě došlo k PN o den později, tj. ode dne 7. 2. 2008, pak příjem za pátek až středu, tj. za 6 kalendářních dnů, budeme dělit 6 kalendářními dny.

Celkový příjem za 5 kalendářních dnů je 2160 Kč, počet kalendářních dnů = 3

$$2160 : 3 = 720$$

Úprava DVZ:

$$550,- * 90\% = 495,-$$

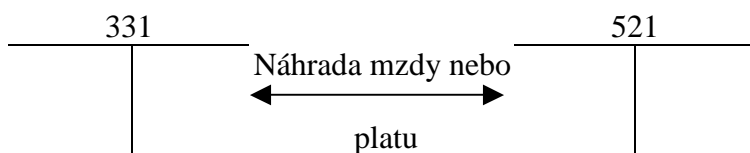
$$720,- - 550,- = 170,- * 60\% = 102,-$$

$$495 + 102 = 597,-$$

1. – 3. den trvání PN výplata nemocenského nenáleží.....0,-

4. – 26. den =  $597 * 60\% = 358,20$  Kč, zaokrouhlí se na 359,- =  $359 * 23 = \dots\dots\dots 8257,-$

Pokud 1.1. 2009 začne platit, že během prvních 14ti dní bude nemocenskou zaměstnavatel účtovat následovně:



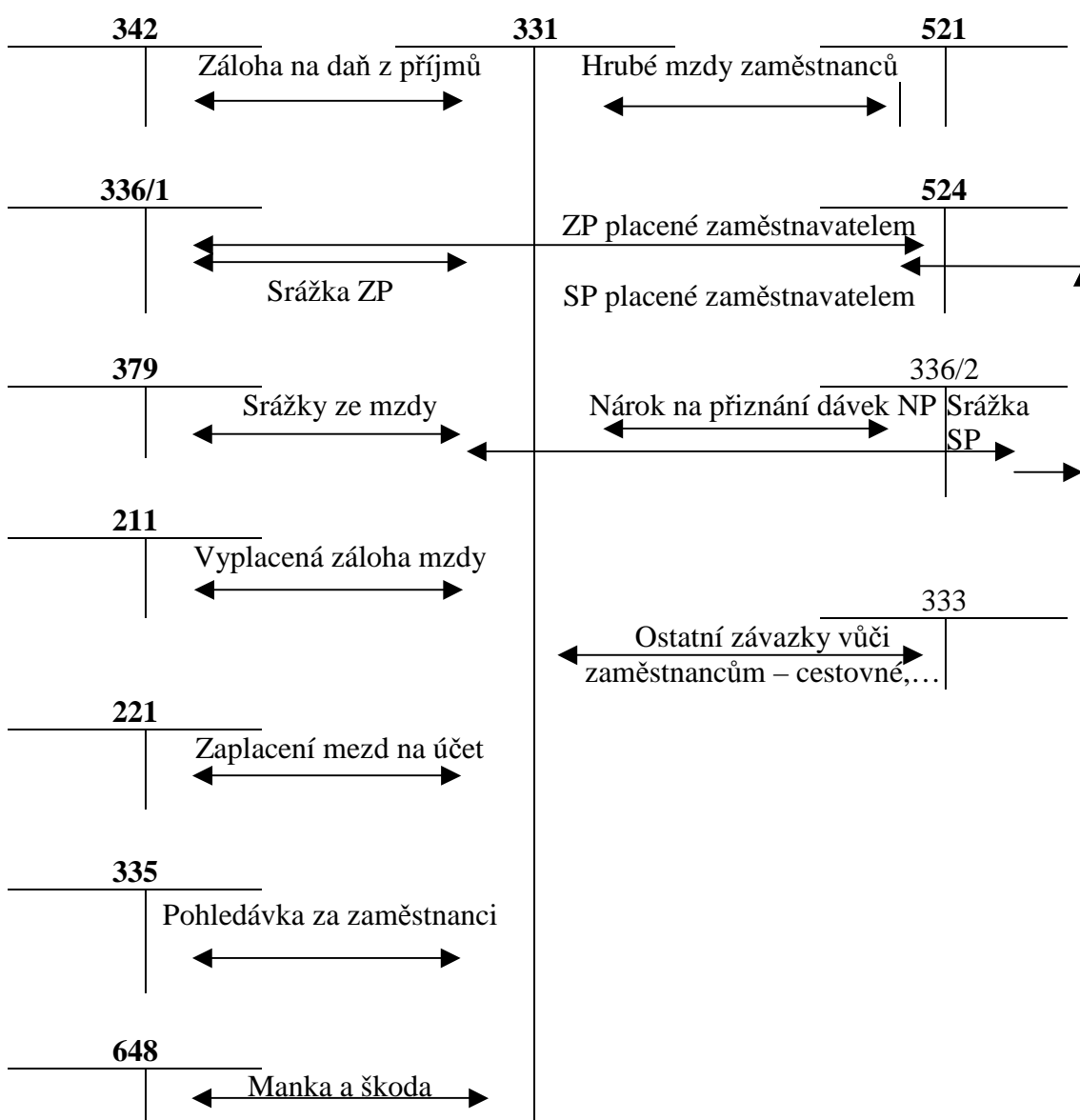
Zaměstnavatel bude zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy nebo platu. Tyto dávky budou účtovány na vrub účtu 521 a budou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

Tato položka bude sice daňově uznatelná, bude však pro zaměstnavatele velkým nákladem. V některých případech může zaměstnavatel poskytovat benefity či prémie za nemocnost, čímž bude motivovat své zaměstnance, aby nenastupovali na PN a snižovat tak své náklady na náhradu mzdy nebo platu v době prvních 14ti dní pracovní neschopnosti.

## 13. Srážky z příjmu

### Účtování mezd zaměstnanců včetně srážek z příjmů

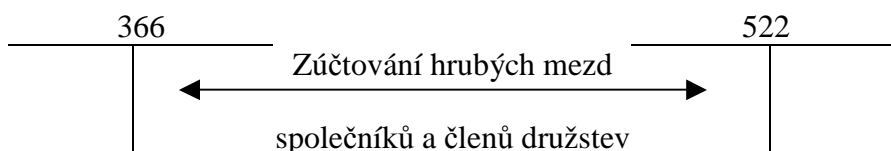
K evidenci závazků podniku vůči zaměstnancům z pracovněprávních vztahů slouží účet Zaměstnanci (331). Ve prospěch (D) tohoto účtu se účtuje nárok zaměstnanců na hrubé mzdy (521) – Mzdové náklady a dávky nemocenského pojištění. Na vrub (MD) účtu se účtují všechny srážky z mezd včetně výplaty záloh a doplatku mezd.



Na účet 342 – Ostatní přímé daně se účtuje zálaha na daň z příjmů fyzických osob.  
 Na účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

odlišeného analytickou evidencí 336/1 se účtuje odvod zdravotního pojištění a na účet 336/2 se účtuje odvod sociálního pojištění, popřípadě ve velké organizaci nárok na přiznání dávek nemocenského pojištění. U malé organizace nemocenské pojištění proplácí OSSZ. Na účet 524 – Zákonné sociální pojištění se účtují náklady zaměstnavatele spojené s odvodem zdravotního a sociálního pojištění placeného za zaměstnance. Účet 379 – Jiné závazky slouží k zúčtování ostatních závazků zaměstnance. Mzda se může vyplácet zaměstnanci buď v hotovosti, a to na účet 211 – Pokladna nebo na účet 221 – Bankovní účty. Na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci se účtují jiné pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Na účet 648 se mohou účtovat případná manka a škody způsobená zaměstnancem. Na účtu 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům se proplácí závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům, které mohou být například v podobě doplatku cestovného, atp.

Tak jako účtování mezd zaměstnancům, se účtují mzdy společníků s. r. o. a členů družstev ze závislé činnosti jen s tou změnou, že místo účtu 521 – Mzdové náklady se používá účet 522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti. Taktéž namísto účtu 331 – Zaměstnanci se účtuje na účet 366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti.



**Nárok na hrubou mzdu** představuje vznik závazku vůči zaměstnancům a pro účetní jednotku je to náklad.

**Přiznané dávky nemocenského pojištění** jsou závazkem účetní jednotky vůči zaměstnancům a pohledávkou za okresní správou sociálního zabezpečení.

**Srážka zálohy na daň z příjmů** snižuje závazek účetní jednotky vůči zaměstnancům a vede ke vzniku závazku vůči finančnímu úřadu.

**Srážka pojistného zaměstnanci** se účtuje jako snížení závazku vůči zaměstnancům a vznik závazku vůči okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám.

**Srážka ve prospěch jiných osob** je závazkem vůči těmto osobám a snížením závazku vůči zaměstnancům.

### Poplatník s podepsaným Prohlášením, bez vyživovaných dětí [9]

HRUBÁ MZDA	+	POJISTNÉ (zaměstnavatel)	=	ZÁKLAD DANĚ	-	ZÁLOHA NA DAŇ 15%	-	SLEVA NA DANI §35 ba ZD	=	KONEČNÁ ZÁLOHA NA DAŇ
---------------	---	-----------------------------	---	----------------	---	----------------------	---	----------------------------	---	-----------------------------

a) Zaměstnanec Jan Hrdlička je svobodný, bezdětný, podepsal prohlášení a uplatňuje slevu na poplatníka. Jeho hodinová mzda činí 95,- Kč/ 1 hodinu.

V březnu odpracoval všechny kalendářní dny. Březen za rok 2007 i za rok 2008 má celkem 22 pracovních dní a při osmi hodinové pracovní době to činí  $8 * 22 = 176$  hodin

$$95 * 176 = 16720,-$$

Text	ROK		
	2007	2008	2009
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Měsíční hrubá mzda	16720,-	16720,-	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-	2091,-	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-	5853,-	5853,-
Superhrubá mzda	-	22573,-	22573,-
Dílčí ZD	14630,-	22573,-	22573,-
Zaokrouhlený ZD	14700,-	22600,-	22600,-
Záloha na daň § 38h	2086,-	3390,-	2825,-
Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě	0,-	0,-	0,-
Záloha daně po slevě	1486,-	1320,-	1445,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>13143,-</b>	<b>13309,-</b>	<b>13184,-</b>

Zaměstnanec:

ZP:

$$16720 * 4,5 = 752,4 = 753,-$$

SP:

$$16720 * 8 \% = 1337,6 = 1338,-$$

Zaměstnavatel:

ZP:

$$16720 * 9 \% = 1504,8 = 1505,-$$

SP:

$$16720 * 26\% = 4347,2 = 4348,-$$

#### Výpočet zálohy na daň v roce 2007:

Daň v roce 2007 byla progresivní. U konkrétního příkladu zaokrouhlený základ daně v roce 2007 činí 14700,- Kč

Do 10100,-Kč byla daň 12%, tj. 1212,- Kč

Daň nad 10100,- Kč do 18200,- Kč činila 19%, tj.  $14700 - 10100 = 4600,-$  Kč

$$4600,- \text{ Kč} * 19\% = 874,- \text{ Kč}; \quad 1212,- \text{ Kč} + 874,- \text{ Kč} = 2086,- \text{ Kč}.$$

Záloha na daň po slevě:  $2086,- \text{ Kč} - 600,- \text{ Kč}$  (sleva na poplatníka) = 1486,- Kč

Výpočet zálohy na daň v roce 2008:

Rovná daň činí 15%, ale z vyššího základu daně, která v roce 2008 činí 22 600,- Kč, tj.  
 $22\,600,- \text{ Kč} * 15\% = 3390,- \text{ Kč}$

Záloha na daň po slevě:  $3390,- \text{ Kč} - 2070,- \text{ Kč} = 1320,- \text{ Kč}$

Výpočet zálohy na daň v roce 2009:

Daň bude činit 12,5%. Základ daně bude v roce 2009 stejný jako v roce 2008.

$22600,- \text{ Kč} * 12,5\% = 2825,- \text{ Kč}$

Záloha na daň po slevě:  $2825,- \text{ Kč} - 1380,- \text{ Kč} = 1445,- \text{ Kč}$

Ač bude v roce 2009 nižší sazba daně, u konkrétního příkladu bude poplatník platit vyšší daň, a to z důvodu nižších slev, v konkrétním případě slevy na poplatníka.

**Poplatník s podepsaným Prohlášením a vyživovanými dětmi [9]**

$$\begin{array}{ccccccccc} \boxed{\text{HRUBÁ}} & & \boxed{\text{POJISTNÉ}} & & \boxed{\text{ZÁKLAD}} & & \boxed{\text{ZÁLOHA NA}} & & \boxed{\text{SLEVA NA}} & & \\ \boxed{\text{MZDA}} & + & \boxed{\text{(zaměstnavatel)}} & = & \boxed{\text{DANĚ}} & - & \boxed{\text{DANĚ 15\%}} & - & \boxed{\text{DANI §35 ba ZD}} & = & \\ & & & & & & & & & & \\ & & & & & & & & & & \\ & = & \boxed{\text{SLEVA NA}} & - & \boxed{\text{DAŇOVÉ}} & = & \boxed{\text{KONEČNÁ}} & & & & \\ & & \boxed{\text{DANI PO}} & & \boxed{\text{ZVÝHOD-}} & & \boxed{\text{ZÁLOHA}} & & & & \\ & & \boxed{\text{SLEVĚ}} & & \boxed{\text{NĚNÍ}} & & \boxed{\text{NA DAŇ}} & & & & \end{array}$$

b) Zaměstnanec Jan Hrdlička je ženatý, má 1 dítě, podepsal prohlášení a uplatňuje slevu na sebe a dítě. Jeho hodinová mzda činí 95,- Kč / 1 hodinu.

V březnu odpracoval všechny kalendářní dny. Březen za rok 2007 i za rok 2008 má celkem 22 pracovních dní a při osmi hodinové pracovní době to činí  $8 * 22 = 176$  hodin

Text	ROK		
	2007	2008	2009
Mzda za měsíc březen			
Měsíční hrubá mzda	16720,-	16720,-	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-	2091,-	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-	5853,-	5853,-
Superhrubá mzda	-	22573,-	22573,-
Dílčí ZD	14630,-	22573,-	22573,-
Zaokrouhlený ZD	14700,-	22600,-	22600,-
Záloha na daň § 38h	2086,-	3390,-	2825,-

Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě	500,-	890,-	850,-
Záloha po slevě	986,-	430,-	595,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>13643,-</b>	<b>14199,-</b>	<b>14034,-</b>

c) V případě, že by měl zaměstnanec Hrdlička 3 děti, jeho záloha na daň by byla následující:

Text	ROK		
	2007	2008	2009
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Měsíční hrubá mzda	16720,-	16720,-	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-	2091,-	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-	5853,-	5853,-
Superhrubá mzda	-	22573,-	22573,-
Dílčí ZD	14630,-	22573,-	22573,-
Zaokrouhlený ZD	14700,-	22600,-	22600,-
Záloha na daň § 38h	2086,-	3390,-	2825,-
Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě*	1500,-	2670,-	2550,-
Záloha po slevě	-14,-	-1350,-	-1105,-
Daňový bonus	0,-	1350,-	1105,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>14629,-</b>	<b>15979,-</b>	<b>15734,-</b>

\*

rok 2007 = 3 \* 500,- = 1500,-

rok 2008 = 3 \* 890,- = 2670,-

rok 2009 = 3 \* 850,- = 2550,-

Daňový bonus může činit minimálně 50,- Kč a maximálně 4350,- Kč měsíčně, proto v roce 2007 zaměstnanec žádný daňový bonus nedostává a jeho záloha na daň je nulová.

d) Zaměstnanec Jan Hrdlička je ženatý, má 1 dítě, podepsal prohlášení a uplatňuje slevu na sebe a dítě. Jeho hodinová mzda činí 95,- / 1 hodinu.

V březnu odpracoval všechny kalendářní dny. Březen 2008 má celkem 22 pracovních dní a při osmi hodinové pracovní době to činí  $8 * 22 = 176$  hodin.

Na stavební spoření si každý měsíc nechává zasílat 1500,- Kč

<b>Text</b>	<b>Rok</b>
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2008</b>
Měsíční hrubá mzda	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-
Superhrubá mzda	22573,-
Dílčí ZD	22573,-
Zaokrouhlený ZD	22600,-
Záloha na daň § 38h	3390,-
Sleva na poplatníka	2070,-
Sleva na vyživované dítě	890,-
Záloha po slevě	430,-
Čistá mzda	14199,-
<b>Srážka ze mzdy</b>	<b>1500,-</b>
Částka k výplatě	12699,-

e) Zaměstnanec Jan Hrdlička je ženatý, má 1 dítě, podepsal prohlášení a uplatňuje slevu na sebe a dítě. Jeho hodinová mzda činí 95,- Kč/ 1 hodinu.

V březnu odpracoval všechny kalendářní dny. Březen 2008 má celkem 22 pracovních dní a při osmi hodinové pracovní době to činí  $8 * 22 = 176$  hodin. Zaměstnanec dostává stravenky ve výši 1000,- Kč, na které si ze 45 % přispívá sám.

<b>Text</b>	<b>Rok</b>
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2008</b>
Měsíční hrubá mzda	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-
Superhrubá mzda	22573,-
Dílčí ZD	22573,-
Zaokrouhlený ZD	22600,-
Záloha na daň § 38h	3390,-
Sleva na poplatníka	2070,-
Sleva na vyživované dítě	890,-
Záloha po slevě	430,-
Čistá mzda	14199,-
<b>Srážka ze mzdy</b>	<b>450,-</b>
Částka k výplatě	14749,-

f) Zaměstnanec Jan Hrdlička je rozvedený, má 1 dítě, podepsal prohlášení a uplatňuje slevu na sebe a dítě. Jeho hodinová mzda činí 95,- / 1 hodinu.

V březnu odpracoval všechny kalendářní dny. Březen 2008 má celkem 22 pracovních dní a při osmi hodinové pracovní době to činí  $8 * 22 = 176$  hodin.

Vůči tomuto zaměstnanci je na základě exekučního příkazu vedena nepřednostní pohledávka ve výši 100.000,- Kč.

Výpočtová základna pro tyto účely je odvozena ze součtu:

1. životního minima jednotlivce, které se pro rok 2008 nezměnilo a činí 3 126,- Kč
2. normativních nákladů na bydlení jednotlivce, bez ohledu na to, v jaké obci povinný žije. Tato částka je pro rok 2008 stanovena na 3 155,- Kč

Součet částek v bodě 1 a v bodě 2 činí 6281,- Kč.

Dále jsou stanoveny 2 základní nezabavitelné částky, a to:

1. složky základní nezabavitelné částky
  - a) na osobu povinného
  - b) na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné
2. částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení [9]

Tyto částky pro rok 2008 činí

- 1a)  $2/3$  z uvedené výpočtové základny, tj.  $z\ 6281,-\ Kč * 2/3 = 4187,33\ Kč$
- 1b)  $1/4$  částky 1a, tj.  $4187,33 * 0,25 = 1046,83\ Kč$
- 2) 100% výpočtové základny, tj. 6281,- Kč, z toho vypočtená maximální výše  $1/3$  zbytku čisté mzdy, tj.  $1/3 * 6281,-\ Kč = 2093,-\ Kč$ .

Pan Hrdlička má nezabavitelnou částku  $4187,33\ Kč + 2 * 1046,83\ Kč = 6280,99\ Kč$ , tj. po zaokrouhlení 6281,- Kč. Po odečtení základní nezabavitelné částky 6281,- Kč činí zbytek čisté mzdy ( $14\ 199,-\ Kč - 6281,-\ Kč$ ) = 7918,- Kč. Hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy je 6281,- Kč, z čehož  $1/3$  činí 2093,- Kč. Pro pohledávku se použije tato jedna třetina plus celý zbytek čisté mzdy nad 6281,- Kč. Srážka ze mzdy tak činí 3730,- Kč (tj.  $7918,-\ Kč - 6281,-\ Kč + 2093,-\ Kč$ ).



<b>Text</b>	<b>Rok</b>
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2008</b>
Měsíční hrubá mzda	16720,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2091,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	5853,-
Superhrubá mzda	22573,-
Dílčí ZD	22573,-
Zaokrouhlený ZD	22600,-
Záloha na daň § 38h	3390,-
Sleva na poplatníka	2070,-
Sleva na vyživované dítě	890,-
Záloha po slevě	430,-
Čistá mzda	14199,-
<b>Srážka ze mzdy</b>	<b>3730,-</b>
Částka k výplatě	10469,-

Pokud bych měla zhodnotit, jak změna výše daně, způsob výpočtu mzdy a změna výše slev ovlivnila konečnou částku k výplatě během let 2007, 2008 a následující rok 2009, uvedu pro porovnání tři příklady ve třech různých výších mezd. Příklad uvedu v situaci, že si zaměstnanec uplatňuje slevu na jedno dítě.

<b>Text</b>	<b>ROK</b>		
	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Mzda za měsíc březen</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Měsíční hrubá mzda	8000,-	8000,-	8000,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	1000,-	1000,-	1000,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	2800,-	2800,-	2800,-
Superhrubá mzda	-	10800,-	10800,-
Dílčí ZD	7000,-	10800,-	10800,-
Zaokrouhlený ZD	7000,-	10800,-	10800,-
Záloha na daň § 38h	840,-	1620,-	1350,-
Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě	500,-	890,-	850,-
Záloha po slevě	0,-	0,-	0,-
Daňový bonus	260,-	890,-	850,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>7260,-</b>	<b>7890,-</b>	<b>7850,-</b>

Výše daně pro minimální mzdu

8000,- Kč pro:

rok 2007: 12%

rok 2008: 15%

rok 2009: 12,5%

Text	ROK		
	2007	2008	2009
<b>Mzda za měsíc březen</b>			
Měsíční hrubá mzda	21606,-	21606,-	21606,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	2701,-	2701,-	2701,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	7563,-	7563,-	7563,-
Superhrubá mzda	-	29169,-	269169,-
Dílčí ZD	18905,-	29169,-	269169,-
Zaokrouhlený ZD	19000,-	29200,-	29200,-
Záloha na daň § 38h	2951,-	4380,-	3650,-
Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě	500,-	890,-	850,-
Záloha po slevě	1851,-	1420,-	1420,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>17054,-</b>	<b>17485,-</b>	<b>17485,-</b>

Výše daně pro průměrnou mzdu 21 606,- Kč\* pro:  
rok 2007: 2751 + 25% nad částku 18 200,- Kč  
rok 2008: 15%  
rok 2009: 12,5%

\* zdroj ČSÚ

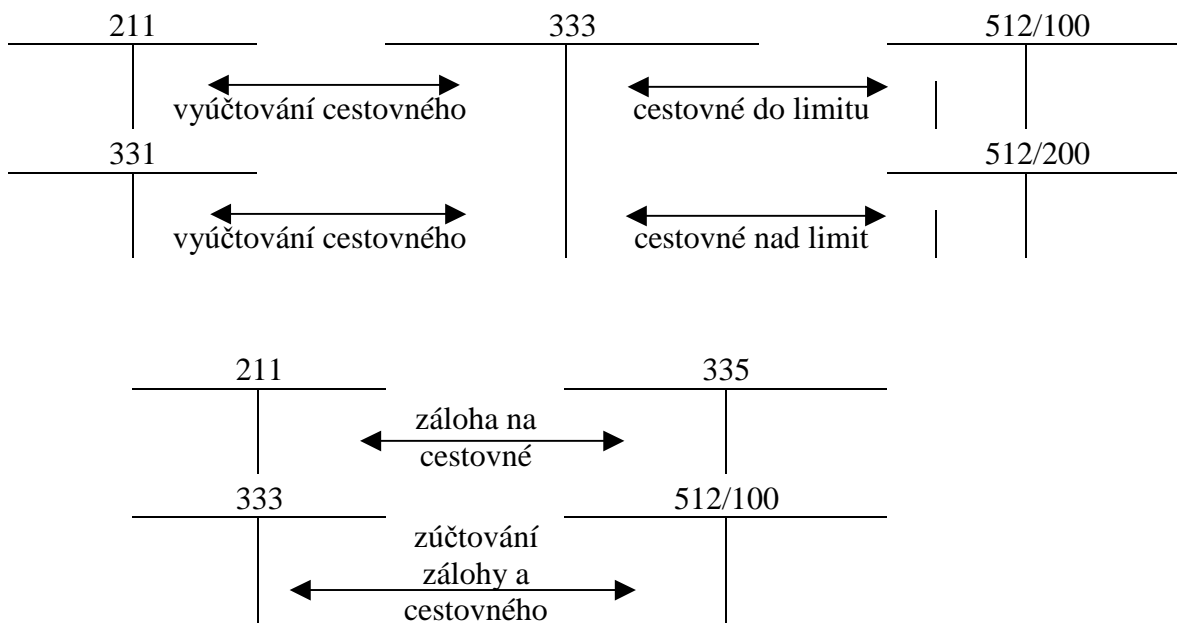
Text	ROK		
	2007	2008	2009
<b>Mzda za měsíc březen</b>			
Měsíční hrubá mzda	40000,-	40000,-	40000,-
Pojistné zaměstnanec 12,5%	5000,-	5000,-	5000,-
Pojistné zaměstnavatel 35%	14000,-	14000,-	14000,-
Superhrubá mzda	-	54000,-	54000,-
Dílčí ZD	35000,-	54000,-	54000,-
Zaokrouhlený ZD	35000,-	54000,-	54000,-
Záloha na daň § 38h	7469,-	8100,-	6750,-
Sleva na poplatníka	600,-	2070,-	1380,-
Sleva na vyživované dítě	500,-	890,-	850,-
Záloha po slevě	6369,-	5140,-	4520,-
<b>Čistá mzda</b>	<b>28631,-</b>	<b>29860,-</b>	<b>30480,-</b>

Výše daně pro nadprůměrnou mzdu 40 000,- Kč pro:  
rok 2007: 5101 + 32% nad částku 27 600,- Kč  
rok 2008: 15%  
rok 2009: 12,5%

Na těchto třech příkladech mezd, od minimální mzdu přes průměrnou výši mzdy až po nadprůměrnou výši mzdy, můžeme vidět že ač se mění výše daně, výše slev na dani i její způsob výpočtu, zaměstnanec ve všech případech obdrží vyšší čistou mzdu na přelomu roku 2007 a roku 2008. U minimální mzdy si poplatník nejprve polepší o 610,- Kč, o rok později si o 40,- Kč pohorší. U průměrné mzdy si nejprve poplatník o 431,- Kč polepší, jeho čistá mzda se zvýší a na přelomu roku 2008 a roku 2009 se snížení daně vyrovnání snížení slev na dani a pro poplatníka se na výši čisté mzdy nic nezmění. Pouze u posledního příkladu, u nadprůměrné výše mzdy si zaměstnanec polepší na přelomu roku 2007 a roku 2008 o 1229,- Kč, tak na přelomu roku 2008 a roku 2009 o 620,- Kč.

## 14. Cestovní náhrady

Zaměstnavatel účtuje cestovní náhrady do nákladů, a to na účet 512 – Cestovné. Pokud účtuje o cestovních náhradách i nad povolený limit, dělá si podrozvahovou evidenci, kde účtuje odděleně o nákladech daňově uznatelných – 512/100 a nákladech cestovného daňově neuznatelných, a to na účet 512/200.



Zaměstnanec Kubík pojede v pondělí 10. března 2008 do pátku 14. března 2008 na služební cestu z Českých Budějovic do Prahy. Zaměstnavatel přispívá na stravné v horní výši limitu.

Kubík pojede

- a) hromadným dopravním prostředkem
  - b) soukromým automobilem
- a) Pan Kubík vyjede na služební cestu vlakem z Českých Budějovic do Prahy 10. 3. 2008 v 6:40 a vrátí se zpět 14. 3. 2008 v 10:00. Dne 7. 3. 2008 byla zaměstnanci poskytnuta záloha v předpokládané výši nákladů, a to 4000,- Kč. Během pracovní cesty, dne 10. 3. 2008 byla zaměstnanci Kubíkovi poskytnuta večeře, na kterou finančně nepřispíval.

Po příjezdu předloží zaměstnanec Kubík tyto cestovní doklady:

10. 3. 2008 a 14. 3. 2008	jízdné – vlak 2* 211,- = 422,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 8. 2008	celodenní jízdenka MHD Praha 5 * 100,- = 500,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 8. 2008	ubytování v hotelu: 4 noci 4* 550,- = 2200,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 3. 2008	účty za stravu dne 10. 3. 2008: 100,- = 100,- Kč
	účty za stravu dne 11. 3. 2008: 95,- a 134,- = 229,- Kč
	účty za stravu dne 12. 3. 2008: 98,- a 113,- = 211,- Kč
	účty za stravu dne 13. 3. 2008: 105,- a 117,- 222,- Kč
	účet za stravu dne 14. 3. 2008: 60,- = 60,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 3. 2008	celková útrata zaměstnance tedy činí: 422 + 500 + + 2200 + 100 + 229 + 211 + 222 + 60 = 3944,- Kč

Nejprve je nutné zjistit délku trvání pracovní cesty. Pracovní cesta začíná okamžikem odjezdu vlaku z místa bydliště podle platného jízdního řádu, tedy v 5:40. Konec pracovní cesty je dán okamžikem příjezdu vlaku do místa bydliště podle platného jízdního řádu, tedy v 10:00. Z toho plyne, že délka pracovní cesty 10. 3. 2008 činí 17 hodin 20 minut – což spadá do časového limitu 12 – 18 hodin. Od 11. – 13. 3. 2008 činí délka pracovní cesty 24 hodin – celý den spadá do časového limitu nad 18 hodin. 14. 3. 2008 činí délka pracovní cesty 10 hodin – tato doba spadá do časového limitu 5 – 12 hodin.

Účtování a výpočet:

- jízdné je daňově uznatelné v plné výši: 422 + 500 = 922,- Kč
- stravné: 100 + 229 + 211 + 222 + 60 = 822,- Kč celkem

Účtování:

záloha 7.3.08	4000,-	335	211
jízdné	922,-	512	335
ubytování	2200,-	512	335
stravné *	655,-	512/100	335
stravné N	167,-	512/200	335
stravné **	620,-	512/100	335
stravné N	202,-	512/200	335
vrácení zálohy	56,-	335	211
doplatek***	944,-	211	335

Pozn.: N= daňově neuznatelný náklad

- \* stravné v daňově uznatelné výši, pokud zaměstnavatel neuplatňuje krácení stravného v případě poskytnutí bezplatného poskytnutí jídla ve formě snídaně, oběda či večeře: 100,- Kč (limit 88,- až 106,-) + 165,- Kč (limit 138,- až 165,-) + 165,- Kč (limit 138,- až 165,-) + 165,- Kč (limit 138,- až 165,-) + 60,- Kč (limit 58,- až 68,-) = 655,- Kč
- \*\* stravné v daňově uznatelné výši, pokud zaměstnavatel uplatňuje krácení stravného v případě poskytnutí bezplatného poskytnutí jídla ve formě snídaně, oběda či večeře dne 10. 3. 2008 v plné výši 35%:  $100 * 65\% = 65,- + 165 + 165 + 165 + 60 = 620,-$  Kč
- \*\*\* Účtováno v případě, že by zaměstnanec dostal zálohu nižší, například ve výši 3000,- Kč.

V každém případě však podle nového ZP musí alespoň částečnou zálohu zaměstnanec obdržet.

- b) Pan Kubík vyjede na výše uvedenou služební cestu soukromým automobilem Peugeot 307 SW 2.0 16V. V technickém průkazu je pro kombinovaný provoz, podle norem Evropských společenství, uveden údaj o spotřebě 7,9 l / 100km. (benzin 95 oktanů). Během své cesty podle vyúčtování pracovní cesty ujel pan Kubík celkem: 2 \* 155 km (cesta České Budějovice – Praha) + 120 km nutné pojížděky po Praze = 430 km (skutečně zjištěný údaj z tachometru).

Na pracovní cestě náleží zaměstnanci i náhrada za používání silničního motorového vozidla. A to náhrada za spotřebované pohonné hmoty plus základní náhrada, která pro rok 2008 činí 4,10 Kč/1km. Pokud zaměstnanec neprokáže cenu pohonné hmoty, vypočítá se náhrada z průměrné ceny pohonné hmoty podle vyhlášky MPSV. Pro rok 2008 činí průměrná cena pohonných hmot:

30,60 Kč /1 litr benzínu – 91 oktanů

30,90 Kč /1 litr benzínu – 95 oktanů

33,10 Kč /1 litr benzínu – 98 oktanů

31,20 Kč /1 litr motorové nafty

Po příjezdu nepředložil zaměstnanec Kubík doklad o nákupu pohonných hmot. Proto se mu náhrada cestovních výdajů počítá podle vzorce:

#### Náhrada za spotřebované pohonné hmoty [8]

$$\text{Náhrada} = \text{Spotřeba PHM} * \text{ujetá vzdálenost v km} * \text{cena PHM} : 100$$

$$\text{Náhrada za spotřebované pohonné hmoty} = 7,9 \text{ l} * 430 \text{ km} * 30,90 \text{ Kč} : 100 = 1049,673 = 1050,- \text{ Kč} + \text{základní náhrada} = 4,10 \text{ Kč} * 430 \text{ km} = 1763,- \text{ Kč}$$

Celkový náhrada činí: 1050,- Kč + 1763,- Kč = 2813,- Kč

Ostatní náklady zaměstnance:

10. 3. 2008 – 14. 8. 2008	ubytování v hotelu: 4 noci 4* 550,- = 2200,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 3. 2008	účty za stravu dne 10. 3. 2008: 100,- = 100,- Kč
	účty za stravu dne 11. 3. 2008: 95,- a 134,- = 229,- Kč
	účty za stravu dne 12. 3. 2008: 98,- a 113,- = 211,- Kč
	účty za stravu dne 13. 3. 2008: 105,- a 117,- 222,- Kč
	účet za stravu dne 14. 3. 2008: 60,- = 60,- Kč
10. 3. 2008 – 14. 3. 2008	účetky za parkovné v celkové výši = 125,- Kč (nutný vedlejší výdaj)

Celkové náklady zaměstnance za pracovní cestu tedy činí: 2813 + 2200 + 100 + 229 + 211 + 222 + 60 + 125 = 5960,- Kč

Při porovnání nákladů za pracovní cestu při použití hromadného prostředku a soukromého osobního automobilu je zřejmé, že v prvním případě jsou náklady zaměstnavatele nižší, a to o  $(2813,- + 125,-) - (422,- + 500,-) = 2016,- \text{ Kč}$ . V tomto případě se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že ač zaměstnanec pojedí vlastním osobním automobilem, budou mu proplaceny jen náklady do výše použití hromadného dopravního prostředku.

Co se týče účetnictví, tak více složitější je účtování náhrad cestovních výdajů, pokud se služební cesty konají do zahraničí. Zaměstnavatel účtuje transakce pomocí tzv. valutové pokladny. Tu vede pod účtem 211 – pokladna, ale na samostatných analytických účtech, např.: 211/100 – pokladna v měně CZK, 211/200 – pokladna v měně EURO, atp.

Pokud účetní jednotka vede cizí měnu na účtech v bance, má tzv. devizové účty, které také vede na analytických účtech, např. 221/200 – devizový účet v měně EURO, atp.

Kromě samotného účtování musí zachycovat kursové rozdílký, které vznikají změnou kursu. Podnikatel může použít 3 druhy kursů, a to:

- denní kurs vyhlášený ČNB,
- pevný kurs dle vnitropodnikového předpisu,
- kurs směny, za kterou byla měna nakoupena nebo prodána,

avšak k okamžiku sestavení účetní závěrky lze použít pouze aktuální kurs vyhlášený ČNB k rozvahovému dni.

Při zahraniční pracovní cestě je rozhodnou dobou pro vznik nároku na pracovní náhrady poskytované v cizí měně přechod české státní hranice a při letecké přepravě odlet a přilet letadla dle letového řádu.

Stravné při zahraniční pracovní cestě se řídí dle Přílohy k vyhlášce č. 549/2006 Sb. a dle Základní sazby zahraničního stravného pro rok 2008. Stravné je závislé na strávené době v kalendářním dni.

Tabulka 2: Zahraniční stravné [8]

déle než 12 hodin	základní sazba v plné výši
déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin	základní sazba v poloviční výši
alespoň 1 hodinu, nejvýše však 6 hodin	základní sazba ve čtvrtinové výši
méně než 1 hodinu	zahraniční stravné se neposkytuje

Pan Kubík poletí na služební cestu do Kodaně z Prahy 4. 2. 2008 v 6:40 a vrátí se zpět 8. 2. 2008 v 10:00. Dne 1. 2. 2008 byla zaměstnanci poskytnuta záloha v předpokládané výši nákladů, a to 850,- EUR.

Náklady zaměstnanec prokázal ve výši: letenka 100,- EUR, ubytování 4 x 125,- EUR a stravné ve stanovené výši 50,- EUR / 1 den (dle Přílohy k vyhlášce č. 549/2006 Sb.).

Vyúčtování pracovní cesty proběhlo ještě v den návratu zaměstnance ze služební cesty dne 8. 2. 2008.

Pokud firma účtuje dle aktuálního kursu ČNB, tak kurs EUR k 1. 2. 2008 při poskytnutí zálohy zaměstnanci činil 25,865 CZK/ 1 EUR. K datu vypořádání, dne 8. 2. 2008 činil kurs ČNB 25,66 CZK/ 1 EUR.

záloha - 1. 2. 2008	21985,25	335	211/200	Záloha:
Vyúčtování 8. 2. 2008				
letenka	2566,--	512/200	335	850*25,865 = 21985,25
ubytování	12830,--	512/200	335	
stravné	5773,50	512/200	335	
doplatek	815,75	211/200	335	Vyúčtování:
kursový rozdíl	174,25	563	211/200	825 * 25,66 = 21169,50

rozdíl 21 985,25 – 21 169,50 = 815,75

doplatek : 25 \* 25,66 = 641,50

kursový rozdíl 815,75 – 641,50 = 174,25

Pokud firma účtuje dle pevně stanoveného kursu, je účtování během roku jednodušší a kursový rozdíl se účtuje až na konci období.

V tomto případě má firma stanovený pevný kurs ve výši 26 CZK/ 1 EUR, proto účtování vypadá následovně:

záloha	22100,--	335	211/200
jízdné - letenka	2600,--	512/200	335
ubytování	13000,--	512/200	335
stravné	5850,--	512/200	335
doplatek	650,--	211/200	335

Na valutové pokladně měny EURO budou tyto zůstatky bez ohledu na kurs:

záloha	850	335	211/200
jízdné - letenka	100	512/200	335
ubytování	500	512/200	335
stravné	225	512/200	335
doplatek	25	211/200	335

Účtování kursových rozdílů vede k účetnímu kursovému zisku na účtu 663 nebo k účetní kursově ztrátě na účtu 563, která je daňově uznatelná. Problém pro účetní jednotku



vzniká v případě, kdy nastane během roku velká změna devizových kurzů a účetní jednotka má například velký účetní zisk na účtu 663, ze kterého musí odvádět daň z příjmů. Ještě větší problém s kursovými rozdíly nastává, pokud účetní jednotka v cizí měně obchoduje. V takovém případě mohou být kursové rozdíly obrovské a účetní jednotka se může dostat do potíží. Proto se doporučuje zajistit se pomocí hedgingu na peněžním nebo termínovém trhu. Co se týče pouze účtování cestovních náhrad v cizí měně, nejsou většinou obraty na účtech tak veliké, že by to účetní jednotce způsobilo nějaké značné problémy, kvůli kterým by se musela jakkoli zajišťovat.

## 15. Překážky v práci

Překážky v práci mohou být jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci obsahuje Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., která je uvedena v příloze č. 5. Pro přehled uvádím jak překážky ze straně zaměstnance, tak i překážky ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnanec Jan Pokorný má 8 hodinovou pracovní dobu, je odměňována hodinovou mzdou. V pondělí 7. dubna 2008 jel na školení, které je nezbytné pro řádný výkon sjednané práce.

Úhrn hrubých mezd za předcházející kalendářní čtvrtletí činil 41 880,- Kč a zaměstnanec celkem odpracoval 504 hodin. Průměrný výdělek tedy činí  $= 41\,880 : 504 = 83,10$  Kč.

Z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance je zaměstnavatel povinen zaplatit zaměstnanci náhradu mzdy, a to ve výši  $8 \text{ hodin} * 83,10 \text{ Kč} = 664,80 = 665,-$  Kč.

Následující den po 3. hodinách práce byla zjištěna porucha na strojním zařízení a zaměstnanec Jan Pokorný nemohl dále vykonávat svoji práci. Jednalo se o prostoj, ale protože nebyl do konce pracovní doby převeden na jinou práci, náleží mu náhrada nejméně ve výši 80ti % průměrného výdělku, který tedy činí  $5 \text{ hodin} * 83,10 * 80 \% = 332,40 = 333,-$  Kč.

V případě, že by přerušení práce bylo způsobeno nepříznivými povětrnostními vlivy, šlo by o prostoj a pokud by nezbyl zaměstnanec převeden na jinou práci, náležela by mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60ti % průměrného výdělku. Zaměstnanci by tedy náleželo minimálně  $5 * 83,10 * 60 = 249,30 = 250,-$  Kč.

Pokud by se jednalo o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, například z důvodu komerčního využití prostor, kde zaměstnanec vykonává svou práci a nebyl-li by převeden na jinou práci, náležela by zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, tedy  $5 * 83,10 = 415,50 = 416,-$  Kč.

Pokud se bude jednat o překážky v práci ze strany zaměstnance, nejčastěji to bývá z důvodu úmrtí, narození dítěte, vyšetření nebo ošetření či z důvodu svatby.

Zaměstnankyně Lenka Maříková se bude v pátek 5. září 2008 vdávat. Dle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., má zaměstnankyně nárok na pracovní volno ve výši 2 dnů, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy nebo platu ji přísluší pouze za 1 den. Pokud bude její průměrný výdělek 96,- Kč, poskytne ji zaměstnavatel volno ve čtvrtek 4. a v pátek 5. září 2008. Náhrada mzdy Lenky Maříkové bude:  $8 * 96 = 768,-$  Kč.

Zaměstnanci Kubíkovi zemřela manželka, která bude mít pohřeb v pátek 14. listopadu 2008. Dle přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., má zaměstnanec nárok na pracovní volno ve výši 2 dnů, a to s náhradou mzdy. Pokud bude Kubíkův průměrný výdělek například 85,- Kč, bude mu náležet náhrada mzdy ve výši:  $2 * 8 * 85 = 1360,-$  Kč.

Zaměstnanec MUDr. Vodrážka chce být přítomen u porodu své manželky. Zaměstnanci se poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, ale bez náhrady platu.

Poskytnutí náhradního volna je pro zaměstnance velkou výhodou, často za toto volno dostávají i náhradu mzdy. Velkou výhodou pro zaměstnance je i to, že se pracovní volno poskytuje nejen v souvislosti s manželkou/manželem, ale i druhem/družkou. Problémem v určitých případech je poskytnutí pracovního volna na dobu nezbytně nutnou, která se někdy velice špatně určuje. To na příklad v situaci vyšetření nebo ošetření či při znemožnění cesty do zaměstnání, kde je však omezení nejvýše na 1 den.

## 16. Dovolená

Za dobu čerpání dovolené za kalendářní rok nebo její poměrná část přísluší zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada je poskytována za příslušný počet hodin, za které byla dovolená čerpaná. Pokud zaměstnanci náleží náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou – nejčastěji to bývá při ukončení pracovního poměru, poskytne ji zaměstnavatel zaměstnanci také ve výši průměrného výdělku.

Poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část dovolené činit nejméně 2 týdny vcelku (nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnancem jinak).

Tabulka 3: Stanovení poměrné části dovolené - přepočítání na pracovní dny [9]

I.	Při roční výměře		
	4 týdny	5 týdnů	8 týdnů
1	1,5	2,0	3,5
2	3,5	4,0	6,5
3	5,0	6,0	10,0
4	6,5	8,5	13,5
5	8,5	10,5	16,5
6	10,0	12,5	20,0
7	11,5	14,5	23,5
8	13,5	16,5	26,5
9	15,0	18,5	30,0
10	16,5	21,0	33,5
11	18,5	23,0	36,5
12	20,0	25,0	40,0

Zaměstnanec MUDr. Jan Vodrážka má nárok na 4 týdny dovolené. Zaměstnavatel se zaměstnancem se dohodli, že od 7. července 2008 do 20. července 2008 bude čerpat dovolenou, tj. celkem 10 pracovních dní. Dle tabulky pro stanovení poměrné části dovolené má zaměstnanec na tento počet dní dovolené nárok. Jeho průměrný výdělek za druhé kalendářní čtvrtletí činí:  $81209 : 562 = 144,50$  Kč / hodinu.

Náhrada za čerpání dovolené, na kterou má zaměstnanec podle ZP právo proto bude následující:  $10 \text{ dnů} * 8 \text{ hodin} = 80 \text{ hodin} * 144,50 = 11\,560,-$  Kč.

Pokud by měl zaměstnanec nevyčerpanou dovolenou z minulého roku, například 1 týden, tak bude zaměstnanec nejdříve čerpat „starou“ dovolenou, protože nároky na

dovolenou se uspokojují v tom pořadí, ve kterém vznikly. To znamená, že by zaměstnanec nejdříve vyčerpal jeden týden dovolené z předchozího roku a jeden týden dovolené ze stávajícího roku. To by však neměnilo nic na výši náhrady za čerpání dovolené, která by také činila:  $80 \text{ hodin} * 144,50 = 11\,560,- \text{ Kč}$ .

V případě, že by si zaměstnanec nevybral dovolenou (zaměstnavatel by mu ji neurčil) ani do 31. října příštího roku, byl by den nástupu na dovolenou 1. listopad.

V situaci, kdy by zaměstnanec MUDr. Vodrážka ukončil pracovní poměr k 30. 9. 2008 a neměl by vyčerpanou dovolenou v délce na kterou má nárok – tj. dle tabulky 15 dní, byl by zaměstnavatel povinen mu tuto dovolenou proplatit, a to ve výši průměrného výdělku. Jelikož si zaměstnanec vybral již 10 dní dovolené, je povinen mu zaměstnavatel proplatit ještě 5 dní dovolené, která by činila:  $5 \text{ dnů} * 8 \text{ hodin} * 144,50$  (jelikož v měsíci září se průměrný výdělek stále počítá za druhého kalendářního čtvrtletí, je výše průměrného výdělku stejná jako v měsíci červenci) =  $5780,- \text{ Kč}$ .

Pokud zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů. To znamená, že zaměstnanec, který má nárok například na 4 týdny dovolené, má po 21 odpracovaných dnech nárok na  $1 : 12 * 20 = 1,5$  dne dovolené za odpracované dny. V případě, že by měl zaměstnanec nárok na 5 týdnů dovolené, jeho nárok na dovolenou za odpracované dny by činil:  $1 : 12 * 25 = 2$  dny dovolené, atd.

Na dodatkovou dovolenou v délce 1 týdne mají nárok zaměstnanci dle § 215 ZP. Pokud by tato dovolená nebyla vybrána v kalendářním roce, ve kterém tato dodatková dovolená náleží, je následující rok vybírána přednostně. Náhradu za tuto dovolenou není možné poskytnout. Tato dodatková dovolená se počítá také z průměrného výdělku.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo proniknout do systému mzdového účetnictví v návaznosti na nový zákoník práce a do změn, které přinesla legislativa s cílem podrobně tyto změny zobrazit a navrhnout řešení problémů v jejich aplikaci.

Co se týče hlavních a zásadních změn, které přinesl zákoník práce od roku 2007, a které ho nejvíce ovlivnily, jedná se především o obsažení ustanovení v zákoníku práce, které dříve upravovaly samostatné normy. Byl zrušen zákon o mzdě a platu a zákon o cestovních náhradách. To bylo pozitivní, protože vše nyní obsahuje zákoník práce. Velkou změnou, která se z velké míry dotkla všech zaměstnanců je změna, která nastala od 1. ledna 2008, a to že zaměstnanci za prvé tři kalendářní dny pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské. Tuto změnu však Ústavní soud zrušil dne 23. dubna 2008, protože toto ustanovení zákona odporuje Listině základních práv a svobod. Proto od 30. června 2008 bude zaměstnancům opět náležet nemocenské od prvního dne pracovní neschopnosti. Nevýhodné je to zatím pro zaměstnance, kteří si častěji z finančních důvodů v době nemoci vybírají raději dovolenou. Výrazná změna, která by měla nastat od 1. ledna 2009, a to ovšem pro zaměstnavatele je ta, že náhradu v období prvních 14ti dnů pracovní neschopnosti zaměstnance bude vyplácet právě zaměstnavatel. Zaměstnavatel bude mít mnohem vyšší mzdové náklady, které ovšem bude moci zahrnout do daňově uznatelných nákladů. Tyto náklady může snižovat různou motivací zaměstnanců, tak jak to praktikují větší firmy v podobě bonusů či příplatků za nemocnost. Další větší změna, která se týká zároveň zaměstnance i zaměstnavatele, je sjednocení výpovědní doby na 2 měsíce, ale zároveň zákoník práce umožňuje, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli výpovědní lhůtu delší. To nově souvisí s principem „co není zakázáno, je dovoleno“, který umožňuje větší flexibilitu pracovního poměru. Změnou v roce 2007, která se týkala zaměstnávání mladistvých, byla, že lidé do 18 let nesměli pracovat více jak 6 hodin denně a 30 hodin týdně, to však bylo ku prospěchu zaměstnance, i zaměstnavatele v zákoníku práce od 1. 1. 2008 zrušeno a mladiství mohou pracovat až 8 hodin denně a v souhrnu 40 hodin týdně. Výhoda je v tom, že zaměstnavatelé neměli zájem zaměstnávat mladistvé, protože zaměstnanec, který pracoval pouze 6 hodin denně byl v mnohých případech nepotřebný. A kladné je to i pro mladistvé zaměstnance, kteří si díky této změně mohou snadněji najít pracovní uplatnění. Nastala i právní úprava u dohody o provedení práce, u které byl zvýšený povolený rozsah ze 100 na 150 hodin ročně. Tuto změnu přivítaly obě

strany pracovně právních vztahů, protože zaměstnavatelé nemusí dalších 50 hodin za zaměstnance odvádět mzdové náklady a pro zaměstnance spatřuji tuto výhodu v tom, že si mohou odpracovat více hodin, aniž by museli odvádět pojištění, či přecházet na jiný druh pracovního poměru. Změnou je i právo zaměstnance na dovolenou u dohody o pracovní činnosti, což přivítali zaměstnanci zaměstnaní právě na tuto dohodu. Asi tou z největších novinek bylo zavedení konta pracovní doby, které pružně umožňuje úpravu pracovní doby v návaznosti na odbytu produkce. Co se týče úpravy konta pracovní doby tak, jak byla schválena v nove ZP na rok 2008, tak patří mezi nejkontroverznější v celém předpise. Oproti původní úpravě sice již není potřeba získávat souhlas každého jednotlivého zaměstnance pro zavedení konta pracovní doby, což v praxi zneprůjemňovalo život zaměstnavatelům. Na druhou stranu už není možné provádět změnu rozvrhu pracovní doby u konta jen 1 týden dopředu jako dosud, ale minimálně 4 týdny. Firmy už sice nemusí jednat s každým zaměstnancem zvlášť o jeho souhlasu, ovšem pro změnu nemohou pružně reagovat na změny poptávky po jejich práci. Výsledkem je, že konto pracovní doby je prakticky nepoužitelné. Proto se v praxi v podstatě neobjevuje a ani já pro svou diplomovou práci jsem nenašla zaměstnavatele, který by konto pracovní doby uplatňoval.

Co se týče změn, které se díky reformě veřejných financí dotkly každého zaměstnance, z výše uvedených propočtů (v kapitole 13. Srážky z příjmu), můžeme prakticky vidět, že ač se mění výše daně, výše slev na dani i způsob výpočtu čisté mzdy, pro všechny zaměstnance byl od ledna 2008 tento systém výpočtu finančně příznivý. U minimální mzdy dostane poplatník v roce 2008 oproti roku 2007 mzdu ze stejného základu o 610,- Kč vyšší, v roce 2009 díky změnám ve výpočtech obdrží oproti roku 2008 mzdu o 40,- Kč naopak nižší. U průměrné mzdy můžeme vidět, že čistá mzda poplatníka se od roku 2008 oproti roku 2007 zvýšila o 431,- Kč. Na přelomu roku 2008 a roku 2009 se u průměrné mzdy snížení daně vyrovná snížení slev na dani a pro poplatníka se na výši čisté mzdy nic nezmění. Pouze u nadprůměrné výše mzdy je způsob výpočtu čisté mzdy výhodný jak na přelomu roku 2007 a roku 2008 o 1229,- Kč, tak i v roce 2009, protože jeho čistá mzda bude o dalších 620,- Kč vyšší než byla v roce předcházejícím.

Co se týče problémů změn ve vedení účetnictví, firmy pracují se softwary, které jsou dnes velmi kvalitní, a proto při jakékoli změně sazeb či změně způsobu výpočtů nečiní novinky v praxi problém. Příkladem mohu uvést právě účetní oddělení v nemocnici, kde jsem zpracovávala převážnou část své diplomové práce, kde změny pro rok 2008 proběhly bez problémů a nečinily díky kvalitnímu softwaru žádný problém.

Z celého zpracování je zřejmé, že způsob účtování mezd se dlouhodobě nemění. Jen změny výpočtu mzdového účetnictví se odvíjí od situace na politické scéně, kdy se nepočítá jen se změnou výše daně z příjmů, ale také se změnou výše sociálního pojištění o 1 % – 2,5%. A jelikož nelze do budoucna přesně odhadnout jak se bude situace vyvíjet, lze s jistotou říci, že změna výpočtu mzdy se prozatím vyplatí pouze pro zaměstnance pobírající mzdu vyšší než je průměrná mzda v ČR.

## Seznam citované literatury:

- [1] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2008 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2571-0;
- [2] <http://www.vu.vutbr.cz/vutadapt/Lists/Announcements/Attachments/5/Zppersonalistic%20osnova%20%20%20C3%BA%C4%8D%20-I.doc>;
- [3] <http://www.vyplata.cz/novinky/srovnanistarehoanovehozp.php>;
- [4] <http://www.icm.cz/novy-zakonik-prace-hlavni-zmeny-0>;
- [5] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2007 s výkladem*. Praha: GRADA Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-2041-8;
- [6] <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB033>
- [7] RYLOVÁ, Z. a kol. *Daňové zákony 2008*. Brno: Computer Press, 2008, ISBN 978-80-251-1836-8
- [8] SEDLÁČEK, J. *Cestovní náhrady 2007*. Praha: GRADA Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1924-5
- [9] ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2008*. Olomouc: ANAG, 2008, ISBN 978-80-7263-438-5
- [10] CHLÁDKOVÁ, A. Nejnižší úrovně zaručené mzdy a jejich uplatnění v praxi od 1. 1. 2007, *Práce a mzda*, 2007, č. 2, s. 15



## **Přílohy:**

Příloha 1.

Nemocnice .....

## **Organizační směrnice č. 1/2007**

Zpracoval:

Název: **Vnitřní mzdový  
předpis 2007.**

Účinnost: **1.1.2007 – 31.12.2007**

Datum zpracování: 27.6.2007

### **HLAVA I. – základní pojmy**

Tento předpis upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce, nařízením vlády č. 564/2006 Sb o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí. nařízením vlády č. 568/2006 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

#### **1. Účastníci pracovně právních vztahů**

Zaměstnanec je fyzická osoba, starší 15 let, která se stane účastníkem pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

#### **2. Plat**

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelem kteří na odměňování těchto zaměstnanců využívají veřejné zdroje, kterými jsou ve zdravotnictví příjmy z veřejného zdravotního pojištění. Plat bude poskytován v přesně vymezeném rozsahu daným prováděcím předpisem k zákonu 262/2006 Sb. zákoníku práce, tj. nařízením vlády č. 564/2006 Sb. a 567/2006 Sb. a v rozsahu daném tímto vnitřním předpisem.

Plat za kalendářní měsíc je splatný ve výplatním termínu 15. dne následujícího měsíce, je vyplácen se souhlasem zaměstnance bezhotovostním převodem na jeho osobní účet.

Zaměstnavatel bude měsíčně provádět srážky z platu v souladu se zákonem 262/2006 Sb. v následujícím rozsahu:

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) náhradu platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo a náhradu platu podle § 192 zákona 262/2006 Sb, na niž zaměstnanci právo nevzniklo,
- d) výkon nařízených rozhodnutí soudem či soudním exekutorem (exekuce),
- e) odvod platu na zvolený účet zaměstnance.

Platový výměr je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce. Platový výměr musí být písemný a je v něm uveden údaj o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu, včetně termínu výplaty.

## **HLAVA II. – odměňování**

### **Zařazování zaměstnanců do platové třídy a platového stupně**

#### Platová třída

Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do jedné z 16 platových tříd podle katalogu prací, a to dle nejnáročnější práce, kterou dle pracovní smlouvy zaměstnanec vykonává a za předpokladu, že zároveň splňuje kvalifikační předpoklady dané nařízením vlády 564/2006 Sb.

Platové zařazení pracovníka provádí personální oddělení po předchozím projednání s příslušným vedoucím pracovníkem.

Platové zařazení schvaluje ředitel nemocnice po předchozím odsouhlasení u:

- |                                       |       |                |
|---------------------------------------|-------|----------------|
| a) lékařů a JOV                       | ..... | šéflékař       |
| b) zdravotnických pracovníků-nelékařů | ..... | hlavní sestra  |
| c) nezdravotnických pracovníků        | ..... | vedoucí odborů |

#### Platový stupeň

1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jednoho z 1. – 12. platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe. Plně se započítává pouze praxe, která je pro výkon práce předepsána. Jinou praxi – dle jejího charakteru – může zaměstnavatel započítat maximálně v rozsahu dvou třetin. Započitatelnou praxi posuzuje personální oddělení na základě zaměstnancem předložených dokladů, zcela výjimečně na základě čestného prohlášení zaměstnance. Upravuje nařízení vlády číslo 564/2006 Sb., § 4.
2. Zaměstnanci zařazenému do 1. – 5. platové třídy je možno výjimečně, i při nesplnění potřebné praxe, přiznat vyšší platový stupeň dané třídy, a to na základě
  - a) rozsahu a složitosti vykonávaných úkolů,
  - b) důsledného a odpovědného plnění pracovních povinností,
  - c) schopnosti práce v kolektivu,
  - d) zájmu o celkový rozvoj nemocnice.

## HLAVA III – příplatky

1. **Příplatek za vedení - § 124 zákona 262/2006 Sb. – zákoníku práce**  
Zákoník práce stanoví 4 základní stupně řízení. Vedoucímu zaměstnanci náleží příplatek za vedení v rozsahu daném náročností a rozsahem řídicí práce. O výši příplatku vedoucích zaměstnanců rozhoduje ředitel nemocnice.  
Zařazení zaměstnanců do stupňů řízení a finanční rozpětí příplatku stanovuje příloha číslo 1.
2. **Příplatek za noční práci - § 125 zákona 262/2006 Sb.**  
Příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku.
3. **Příplatek za práci v sobotu a neděli - § 126 zákona 262/2006 Sb.**  
Příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.
4. **Plat nebo náhradní volno za práci přesčas – § 127 zákona 262/2006 Sb.**
5. **Příplatek za práce ve ztíženém pracovním prostředí - § 128 zákona 262/2006 Sb.**  
V nemocnici Pelhřimov bude příplatek za práce ve ztíženém pracovním prostředí ve výši 400,- Kč vyplácen zaměstnancům, kteří jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření v rozsahu ustanovení § 16 zákona 307/2002 Sb. o radiační ochraně, ve znění pozdějších předpisů. Těmto zaměstnancům zároveň náleží dodatková dovolená.  
Seznam zaměstnanců je stanoven v příloze č. 2.
6. **Zvláštní příplatek - § 129 zákona 262/2006 Sb.**  
Podmínky pro přiznání zvláštního příplatku stanovuje nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek, míry neuropsychické zátěže nebo jiných možných rizik ohrožení zdraví nebo života. Dle stanovených kritérií bude vyplácen následovně:  
  
**A) Příplatek za práce vykonávané ve směnném provozu:**  
Za práci ve směnném provozu náleží zaměstnanci příplatek ve výši 400,- Kč.  
  
**B) Příplatek za práce v prostředí se značnou mírou neuropsychické zátěže:**
  - zaměstnanci na operačních sálech 600,- Kč.
  - zaměstnanci anesteziologickoresuscitačních odděleních 600,- Kč
  - zaměstnanci jednotek intenzivní péče 600,- Kč
  - zaměstnanci onkologických oddělení 600,- Kč
  - doléčovací a rehabilitační jednotka 600,- Kč
7. **Osobní příplatek - § 131 zákona 262/2006 Sb.**  
Zaměstnanec, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů, než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Osobní příplatek je nenároková složka platu.

#### **HLAVA IV - odměny**

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu. Odměna je nenároková složka platu.

**Tento vnitřní předpis je platný pro rok 2007.**

**Ing. Antonín Novák**  
**ředitel**

.....

**Jitka Červená**  
**předsedkyně ZO OSZSP**

.....

**Jiřina Lehocká**  
**předsedkyně PO Unie ZP**

.....

**MUDr. Karel Křikava**  
**předseda MO LOK-SČL**

## Příplatek za vedení

1. skupina – 4. stupeň řízení
2. skupina – 3. stupeň řízení
3. skupina – 2. stupeň řízení
4. skupina – 1. stupeň řízení

**1. skupina – 4. stupeň řízení:** 30-60% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen:

**2. skupina – 3. stupeň řízení:** 20-50% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen:

zástupce ředitele – šéflékař

**4. skupina – 1. stupeň řízení:** 5-30% z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen:

### Úsek šéflékaře:

hlavní sestra

primář dětského oddělení  
primář gynekologicko porodnického oddělení  
primář chirurgického oddělení  
primář interního oddělení  
primář neurologického oddělení  
primář ARO  
primář hematologicko transfúzního oddělení  
primář DRJ  
primář ortopedie  
primář urologie  
primář ORL  
primář RTO  
primář RDO  
primář ONM  
primář OKB  
primář TRN  
primář RHB  
primář lékařské mikrobiologie

### zástupci primářů:

dětské oddělení  
gynekologicko porodnické oddělení  
chirurgické oddělení  
interní oddělení  
oddělení neurologie  
oddělení ARO  
oddělení hematologie a transfúzní služby  
oddělení ortopedie  
oddělení urologie  
oddělení ORL

oddělení RTO  
oddělení RDO  
oddělení OKB  
oddělení NM  
oddělení LM  
oddělení RHB  
vedoucí lékař JIP chirurgických oborů  
vedoucí lékař JIP neurologie

### Úsek hlavní sestry

#### vrchní sestry, vedoucí zdrav. pracovníci – nelékaři:

dětské oddělení  
gynekologicko porodnické oddělení  
chirurgické oddělení  
interní oddělení  
oddělení neurologie  
oddělení ARO  
oddělení operačních sálů  
oddělení hematologie  
oddělení transfúzní služby  
oddělení ortopedie  
oddělení urologie  
oddělení DRJ  
Dosanka  
oddělení ORL  
oddělení RDO  
oddělení OKB  
oddělení NM  
oddělení LM  
oddělení RHB  
oddělení PAO

#### Zástupci vrchních sester, zástupci vedoucích zdrav. pracovníků – nelékařů:

dětské oddělení  
gynekologicko porodnické oddělení  
chirurgické oddělení  
interní oddělení  
oddělení neurologie  
oddělení ARO  
oddělení operačních sálů  
oddělení ortopedie  
oddělení urologie  
oddělení DRJ  
Dosanka  
oddělení RDO  
oddělení OKB  
oddělení NM  
oddělení LM  
oddělení RHB

#### staniční sestry:

chirurgie JIP,  
chirurgická ambulance

chirurgie A  
chirurgie B  
interna JIP  
interna VIII  
interna IX  
hemodialýza  
dětské – JIP  
neonatologie  
oddělení kojenců a batolat  
oddělení větších dětí  
gynekologie porodnictví  
porodní sál  
šestinedělí  
neurologie - JIP  
ARO - anestezie  
centrální sterilizace  
DRJ

Úsek ředitele

vedoucí farmaceut ústavní lékárny  
vedoucí ekonomického odboru  
vedoucí odboru informatiky  
vedoucí provozně technického odboru  
vedoucí odboru kanceláře ředitele

Zástupci vedoucích odborů a provozů:

zástupce vedoucího farmaceuta ústavní lékárny  
vedoucí oddělení účetnictví  
vedoucí údržby sítě  
provozárka,  
vedoucí prádelny  
zástupce vedoucího prádelny  
vedoucí DZS  
vedoucí technik  
vedoucí stravovacího provozu  
vedoucí dietní sestry  
šéfkuchař  
vedoucí kotelny  
mistr údržby  
vedoucí MTZ



## Příloha 2.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené  
v § 5 odst. 1  
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	5 460	5 910	6 420	6 920	7 530	8 190	8 840	9 600	10 410	11 320	12 280	13 290	14 450	15 660	16 970	18 540
2	do 2 let	5 670	6 140	6 670	7 180	7 820	8 500	9 180	9 970	10 810	11 750	12 750	13 790	15 000	16 250	17 610	19 240
3	do 4 let	5 890	6 380	6 930	7 450	8 120	8 820	9 530	10 350	11 220	12 200	13 230	14 310	15 570	16 870	18 280	19 970
4	do 6 let	6 120	6 620	7 200	7 730	8 430	9 160	9 890	10 740	11 650	12 660	13 730	14 850	16 160	17 510	18 970	20 720
5	do 9 let	6 350	6 870	7 480	8 030	8 750	9 510	10 270	11 150	12 090	13 140	14 250	15 410	16 770	18 170	19 690	21 500
6	do 12 let	6 590	7 130	7 770	8 340	9 080	9 870	10 660	11 570	12 550	13 640	14 790	15 990	17 400	18 860	20 430	22 310
7	do 15 let	6 840	7 400	8 070	8 660	9 430	10 250	11 070	12 010	13 030	14 160	15 350	16 600	18 060	19 570	21 200	23 150
8	do 19 let	7 100	7 680	8 380	8 990	9 790	10 640	11 490	12 470	13 520	14 700	15 930	17 230	18 740	20 310	22 000	24 020
9	do 23 let	7 370	7 970	8 700	9 330	10 160	11 040	11 930	12 940	14 030	15 260	16 530	17 880	19 450	21 080	22 830	24 930
10	do 27 let	7 650	8 270	9 030	9 690	10 550	11 460	12 380	13 430	14 560	15 840	17 160	18 560	20 190	21 880	23 690	25 870
11	do 32 let	7 940	8 590	9 370	10 060	10 950	11 900	12 850	13 940	15 110	16 440	17 810	19 260	20 950	22 710	24 580	26 850
12	nad 32 let	8 240	8 920	9 730	10 440	11 370	12 350	13 340	14 470	15 680	17 060	18 480	19 990	21 740	23 570	25 510	27 860

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené  
v § 5 odst. 2  
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 320	6 860	7 440	8 060	8 750	9 490	10 290	11 170	12 120	13 150	14 280	15 470	16 780	18 210	19 770	21 440
2	do 2 let	6 560	7 120	7 720	8 370	9 080	9 850	10 680	11 590	12 580	13 650	14 820	16 060	17 420	18 900	20 520	22 250
3	do 4 let	6 810	7 390	8 010	8 690	9 430	10 220	11 090	12 030	13 060	14 170	15 380	16 670	18 080	19 610	21 300	23 090
4	do 6 let	7 070	7 670	8 320	9 020	9 790	10 610	11 510	12 490	13 560	14 710	15 960	17 300	18 760	20 350	22 100	23 960
5	do 9 let	7 340	7 960	8 640	9 360	10 160	11 010	11 950	12 960	14 070	15 270	16 560	17 950	19 470	21 120	22 930	24 860
6	do 12 let	7 620	8 260	8 970	9 720	10 550	11 430	12 400	13 450	14 600	15 850	17 190	18 630	20 210	21 920	23 800	25 800
7	do 15 let	7 910	8 580	9 310	10 090	10 950	11 860	12 870	13 960	15 150	16 450	17 840	19 330	20 970	22 750	24 700	26 770
8	do 19 let	8 210	8 910	9 660	10 470	11 370	12 310	13 360	14 490	15 720	17 070	18 510	20 060	21 760	23 610	25 630	27 780
9	do 23 let	8 520	9 250	10 030	10 870	11 800	12 780	13 870	15 040	16 320	17 720	19 210	20 820	22 580	24 500	26 600	28 830
10	do 27 let	8 840	9 600	10 410	11 280	12 250	13 260	14 400	15 610	16 940	18 390	19 940	21 610	23 430	25 420	27 600	29 920
11	do 32 let	9 180	9 970	10 810	11 710	12 710	13 760	14 950	16 200	17 580	19 090	20 690	22 430	24 310	26 380	28 640	31 050
12	nad 32 let	9 530	10 350	11 220	12 150	13 190	14 280	15 520	16 810	18 250	19 810	21 470	23 280	25 230	27 380	29 720	32 220

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené  
v § 5 odst. 3  
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7 160	7 770	8 430	9 140	9 920	10 750	11 660	12 660	13 730	14 890	16 180	17 530	19 010	20 630	22 390	24 290
2	do 2 let	7 430	8 070	8 750	9 490	10 300	11 160	12 100	13 140	14 250	15 450	16 790	18 190	19 730	21 410	23 240	25 210
3	do 4 let	7 710	8 380	9 080	9 850	10 690	11 580	12 560	13 640	14 790	16 040	17 430	18 880	20 480	22 220	24 120	26 160
4	do 6 let	8 000	8 700	9 430	10 220	11 100	12 020	13 040	14 160	15 350	16 650	18 090	19 590	21 250	23 060	25 030	27 150
5	do 9 let	8 310	9 030	9 790	10 610	11 520	12 480	13 530	14 700	15 930	17 280	18 770	20 330	22 050	23 930	25 970	28 170
6	do 12 let	8 630	9 370	10 160	11 010	11 960	12 950	14 040	15 260	16 530	17 930	19 480	21 100	22 880	24 830	26 950	29 230
7	do 15 let	8 960	9 730	10 550	11 430	12 410	13 440	14 570	15 840	17 160	18 610	20 220	21 900	23 740	25 770	27 970	30 330
8	do 19 let	9 300	10 100	10 950	11 860	12 880	13 950	15 120	16 440	17 810	19 310	20 980	22 730	24 640	26 740	29 030	31 470
9	do 23 let	9 650	10 480	11 370	12 310	13 370	14 480	15 690	17 060	18 480	20 040	21 770	23 590	25 570	27 750	30 130	32 660
10	do 27 let	10 020	10 880	11 800	12 780	13 880	15 030	16 280	17 710	19 180	20 800	22 590	24 480	26 540	28 800	31 270	33 890
11	do 32 let	10 400	11 290	12 250	13 260	14 410	15 600	16 900	18 380	19 910	21 590	23 440	25 400	27 540	29 890	32 450	35 170
12	nad 32 let	10 800	11 720	12 710	13 760	14 960	16 190	17 540	19 080	20 660	22 410	24 330	26 360	28 580	31 020	33 670	36 500

Příloha 3.

Nemocnice ....., příspěvková organizace

---

**Pan**  
**Josef Novák**  
**Chirurgické oddělení**  
Nemocnice ....., p.o.

os. čís.: 1

### Platový výměr

V souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění a nařízením vlády č. 564/2006 Sb o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, nařízením vlády č. 568/2006 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, Vás zařazují s účinností

od:	<b>1. ledna 2008</b>
z důvodu:	<b>zpracování</b>
do platové třídy:	<b>4</b>
platového stupně:	<b>12</b>
popis činností dle katalogu prací:	<b>2. 19. 1</b>

Od výše uvedeného dne Vám měsíčně přísluší  
při pracovním úvazku **1,00, tj. při 40,00 hodinách**  
**týdně platový tarif ve výši** **13 760,- Kč**

V tomto zařazení jsou Vám dále stanoveny příplatky:

Příplatek za vedení § 124 ZP	..... Kč
Zvláštní příplatek § 129 ZP - směnnost	..... Kč
Zvláštní příplatek § 129 ZP – obtížnost	<b>600,- Kč</b>
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí § 128 ZP	.....Kč
Osobní příplatek § 131 ZP	..... Kč

**Celkem: (slovy čtrnácttisícťřistašedesátkorun) 14 360,- Kč**

Výplata bude zpracována vždy k **15. dni** následujícího měsíce a se souhlasem zaměstnance bude k tomuto termínu zaslána bezhotovostním převodem na jeho osobní účet.

V ....., dne **30.12.2007**  
Vyhotovila: Hermannová

Ing. Alois Novák  
ředitel

Příloha 4.

NEMOCNICE PELHŘÍMOV, příspěvková organizace  
 VÝKAZ MZDOVÝCH NÁROKŮ za měsíc .....

I. 2008 Pracoviště: *interní*

*TOMÁŠ DAVID* *727*  
 příjmení jméno titul funkce

Osobní číslo  
*1.*

Týdenní pracovní doba *18* Norma hodin v měsíci *129*

pracoviště

Datum	Rozpis směn	Příchod	Odchod	Zúčtová- teine hodiny	z toho přesčas		Mzdové zvýhod.	Noční práce	Svátek	POHOTOVOST						POZNÁMKA	
					I.	II.				výkon		na pracovišti		mimo pracoviště			
										6	7	I.	II.	I.	II.		hod.
Převod z min. měsíce				<i>+54</i>	1	2	3	4	5	6	7						
1	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>					<i>11,5</i>								
2	<i>NNA</i>	<i>18</i>															
3	<i>/</i>	<i>6</i>		<i>11,5</i>				<i>4,5</i>									
4																	
5	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>			<i>11,5</i>										
6	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>			<i>11,5</i>										
7	<i>NNA</i>	<i>18</i>															
8	<i>/</i>	<i>6</i>		<i>11,5</i>				<i>4,5</i>									
9																	
10	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>													
11	<i>NNA</i>	<i>18</i>						<i>4,5</i>									
12	<i>/</i>	<i>6</i>		<i>11,5</i>			<i>5,5</i>										
13																	
14																	
15	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>													
16	<i>NNA</i>	<i>18</i>															
17	<i>/</i>	<i>6</i>		<i>11,5</i>				<i>4,5</i>									
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24	<i>DNA</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>													
25	<i>NNA</i>	<i>18</i>						<i>4,5</i>									
26	<i>/</i>	<i>6</i>		<i>11,5</i>			<i>5,5</i>										
27																	
28																	
29																	
30	<i>X</i>	<i>6</i>	<i>18</i>	<i>11,5</i>													
31	<i>NNA</i>	<i>18</i>	<i>6</i>	<i>11,5</i>				<i>4,5</i>									
Celkem k proplacení				<i>102</i>	4	5	8	12	38			63	64	66	67		
Převod do příštího měsíce				<i>163</i>													

Pracovník	<i>flu</i>
Vedoucí	<i>M</i>
	<i>D</i>



**NEMOCNICE PELHŘIMOV**, příspěvková organizace  
**VÝKAZ MZDOVÝCH NÁROKŮ** za měsíc

LEDEŇ

200. 8

Pracoviště: **INTERNA**

JAN VOZDRAŽKA

HUDB.

Ustav

20

příjmení jméno titul funkce Osobní číslo

Týdenní pracovní doba 40 Norma hodin v měsíci

pracoviště

Datum	Rozpis směn	Příchod	Odhod	Zúčtovatelné hodiny	z toho přesčas		Mzdové zvýhod.	Noční práce	Svátek	POHOTOVOST						POZNÁMKA							
										výkon		na pracovišti		mimo pracoviště									
					I.	II.				I.	II.	I.	II.	hod.									
Převod z min. měsíce											1	2	3	4	5	6	7						
1																							
2		400	1530	8																			
3		400	1530	8																			
4		400	1530	8																			
5																							
6																							
7		400	1530	8																			
8		400	1530	8																			
9		400	1530	8																			
10		400	1530	8																			
11			NV		8,5			2															
12					4			6															
13																							
14		400	1530	8																			
15		400	1530	8																			
16		400	1530	8																			
17		400	1530	8	8,5			2															
18			NV		4			6															
19																							
20																							
21		400	1530	8																			
22		400	1530	8																			
23		400	1530	8																			
24		400	1530	8																			
25		400	1530	8																			
26																							
27																							
28		400	1530	8																			
29		400	1530	8																			
30		400	1530	8																			
31		400	1530	8																			
Celkem k proplacení					4	5	8	12	38			63	64	66	67								
Převod do příštího měsíce					31			16															
					16																		
					15																		

Pracovní  
 Vedoucí

*[Signatures]*

*[Empty box]*

*[Empty box]*

NEMOCNICE PELHŘIMOV, příspěvková organizace  
 VÝKAZ MZDOVÝCH NÁROKŮ za měsíc

leden 2008

Pracoviště: INTERNA

JANA LHOTSKÁ MUDr.

lékařka

3.

příjmení jméno titul funkce Osobní číslo

Týdenní pracovní doba 40

Norma hodin v měsíci

pracoviště

Datum	Rozpis směn	Příchod	Odchod	Zúčtovací hodiny	z toho přesčas		Mzdové zvýhod.	Noční práce	Svátek	POHOTOVOST						POZNÁMKA	
					I.	II.				výkon		na pracovišti		mimo pracoviště			
										I.	II.	I.	II.	I.	II.		hod.
Převod z min. měsíce					1	2	3	4	5	6	7						
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	
28																	
29																	
30																	
31																	
Celkem k proplacení					4	5	8	12	38			63	64	66	67		
Převod do příštího měsíce																	

Pracovník	<i>[Signature]</i>
Vedoucí	<i>[Signature]</i>
	<i>[Signature]</i>



Příloha 5.

Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

## **Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci**

### **1. Vyšetření nebo ošetření**

a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen "nejbližší zdravotnické zařízení"), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

### **2. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnílékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

### **3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídatelné přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

### **4. Znemožnění cesty do zaměstnání**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.



## **5. Svatba**

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze na 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

## **6. Narození dítěte**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

## **7. Úmrtí rodinného příslušníka**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

## **8. Doprovod**

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li

zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,

2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

## **9. Pohřeb spoluzaměstnance**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

## **10. Přestěhování**

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

## **11. Vyhledání nového zaměstnání**

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné souhlasem zaměstnavatele slučovat.