



Metodika pro zdravotně postižené a osoby starší 50 let pro oblast alternativních úvazků

Občanské sdružení POMOC
Týn nad Vltavou

Vytvořeného v rámci projektu Alternativní úvazky
ve venkovských oblastech CZ.1.04/5.1.01/77.00046

Obsah

Úvod	3
Druhy alternativních pracovních úvazků	4
Co není alternativní úvazek?	8
Alternativní úvazky z pohledu platné legislativy	9
Postup zavádění flexibilních forem práce	11
Příklady využívání vybraných druhů alternativních úvazků	13
Souběhy u zaměstnavatele a více forem pracovních smluv jednoho zaměstnance	15

Úvod

Alternativní úvazek neznamená v kontextu této metodiky nedůstojnou nebo nerovnocennou formu zaměstnávání. V pojetí této metodiky se jedná o další možnost, jak získat pracovní uplatnění na trhu práce, kde zaměstnavatelé vytvářejí alternativní resp. částečné úvazky, které klasické pracovní úvazky doplňují. Ten kdo pracuje na částečný úvazek, by neměl být vnímán jako někdo, kdo získal nepatřičnou výhodu vůči ostatním zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek. Částečný pracovní úvazek umožňuje flexibilitu na obou stranách zaměstnance i zaměstnavatele. S tím je spojena řada výhod, ale i možných problematických oblastí, se kterými se můžete v průběhu zaměstnání setkat.

V této metodice se proto zaměřujeme na vysvětlení základních pojmů v oblasti částečných / flexibilních / alternativních úvazků, nabízíme schéma, jak začít pracovat na částečný úvazek a jaké jsou konkrétní dopady při této formě zaměstnání na pracovní smlouvy, daně apod. V závěrečné části této metodiky pak naleznete konkrétní modelové příklady využití částečných úvazků v praxi. Stále se však jedná o základní informace o možnostech využívání částečných pracovních úvazků, více informací Vám rádi budeme poskytovat na našem kontaktním místě Jiráskova 84, Týn nad Vltavou.

Mgr. Tomáš Chovanec

Ing. Hana Matyášová

Druhy alternativních pracovních úvazků

Flexibilní formy zaměstnání jsou v české legislativě upraveny zákoníkem práce od roku 2006 (262/2006 Sb.), který byl v současnosti novelizován (s platností změn od 1. 1. 2012). Česká legislativa upravuje následující typy flexibilních pracovních úvazků: flexibilní rozložení pracovní doby, klouzavá pracovní doba, fond pracovní doby, práce na zkrácený úvazek a práce z domova.

Rozdělení flexibilních pracovních úvazků

Mezi flexibilní pracovní úvazky patří:

- **Flexibilní úvazky z hlediska délky a uspořádání pracovní doby** – zahrnují práci přesčas, práci na směny, v nesociální pracovní době, částečný úvazek, pružná pracovní doba, týdenní či roční pracovní doba ad.
- **Flexibilní úvazky z hlediska typu smluvního vztahu** – zaměstnání na dobu určitou, práce na živnostenský list (samostatně výdělečná činnost), zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur
- **Prostorově flexibilní úvazky** – práce z domu, práce na dálku

Výčet a definice nejčastěji využívaných flexibilních pracovních úvazků

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci

- Sdílení pracovního místa více zaměstnanci patří mezi moderní flexibilní formy organizace práce a spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. V praxi to znamená, že se dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu týdne, aby pokryli celou pracovní dobu, tak dochází i k maximálnímu využití pracovní doby.

Práce z domova

- Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento typ práce umožňuje zaměstnancům pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se u tohoto typu opatření uplatní s některými výjimkami.

Práce na dálku (teleworking)

- Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnanec probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu.

Pružná pracovní doba

- Pružnou pracovní dobu je možné uskutečnit ve formě pružného pracovního dne, pružného pracovního týdne nebo pružného čtyřtýdenního období. Zákoník práce obsahuje základní pravidla pro uplatnění pružné pracovní doby (např. práce přesčas, překážky v práci či výjimky z pružného rozvržení pracovní doby). Ostatní podmínky pružné pracovní doby bude obsahovat kolektivní smlouva, vnitřní předpis nebo individuální smlouva se zaměstnancem.

Flexibilní začátek pracovního dne

- Flexibilní začátek pracovního dne je opatřením, které se podobá pružné pracovní době. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si stanovili začátek pracovní doby podle vlastních potřeb a této možnosti pak mohli využít například pro vyřízení svých osobních záležitostí a rodičovských povinností.

Konto pracovní doby

- Konto pracovní doby představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce, přičemž počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění. Lze je využívat například v zemědělství nebo v cestovním ruchu.

Stlačený pracovní týden

- Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.

Práce přesčas

- Zákoník práce upravuje limity jak pro práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem (tj. osm hodin týdně a 150 hodin za kalendářní rok), tak pro práci přesčas dohodnutou se zaměstnancem (tj. v průměru osm hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích). Výjimka je zde stanovena pouze pro vedoucí zaměstnance, s nimiž může zaměstnavatel sjednat mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to do maximálního limitu 150 hodin ročně.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

- Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí průměrná týdenní pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (52 týdnů v případě kolektivní smlouvy) a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Nový zákoník práce zavedl specifickou úpravu nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (tzv. konto pracovní doby), při jejímž uplatnění může zaměstnavatel v určitém období zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá jeho potřebě, a to za předpokladu, že zaměstnanci bude vyplácet stálou mzdu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Práce v nesociální pracovní době

- Práce v nesociální pracovní době je označením pro výkon práce mimo obvyklou pracovní dobu. Zahrnuje práci ve večerních hodinách, v noci, o víkendech a o svátcích. Zákoník práce obecně umožňuje zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci v uvedené době, což je opět vyváжено zákonnými omezeními a příplatky, případně náhradním volnem pro zaměstnance.

Směnný provoz

- Práce na směny představuje takové uspořádání, kdy se zaměstnanci střídají na pracovišti v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnanec pracuje v nepřetržitém pracovním režimu tehdy, jestliže je mu nařizována práce k zajištění nepřetržitého provozu zaměstnavatele. Tím se potom rozumí provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně 7 dní v týdnu.

Agenturní zaměstnávání

- Agenturní zaměstnávání je jednou z forem zprostředkování zaměstnání, kdy agentura práce dočasně přiděluje zaměstnance k výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby. Pro právní vztahy vznikající na základě agenturního zaměstnávání je charakteristická jejich trojstrannost, neboť vznikají mezi třemi subjekty – agenturou práce, zaměstnancem a uživatelem.

Dočasné přidělení

- Dočasné přidělení umožňuje zaměstnavateli, aby na omezenou dobu přidělil svého zaměstnance za účelem výkonu práce jinému zaměstnavateli.

Právní úprava flexibilních pracovních úvazků

Flexibilní pracovní uspořádání	Právní forma
Sdílení pracovního místa	Neexistuje
Práce z domova	Existuje
Teleworking	Neexistuje
Pružná (klouzavá) pracovní doba	Existuje
Flexibilní začátek pracovního dne	Existuje
Stlačený pracovní týden	Neexistuje
Práce přesčas	Existuje
Práce v nesociální pracovní době	Existuje
Směnný provoz	Existuje
Agenturní zaměstnávání	Existuje

Právní úprava dalších flexibilních pracovních úvazků

Práce v pracovních skupinách	Neexistuje
Práce na zkrácený úvazek	Existuje
Studijní volno	Neexistuje
Pracovní doba přízpůs. škol. roku	Neexistuje
Přestávky v práci	Neexistuje
Rodičovská dovolená	Existuje
Dovolená za účelem vzdělávání	Neexistuje
Fázovaný odchod do důchodu	Neexistuje
Roční smlouva o počtu odpracovaných hodin	Neexistuje
Samostatně výdělečná činnost	Existuje
Práce na dobu určitou	Existuje
Střídání pracovního místa	Neexistuje
Práce na zavolání	Neexistuje

Doplnění k právní úpravě flexibilních pracovních úvazků

Podle Zákoníku práce je délka týdenní pracovní doby 40 hodin týdně (nebo méně u specifických profesí nebo je-li upraveno kolektivní smlouvou). Kratší pracovní doba je možná, a byla-li sjednána, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Sjednání kratší pracovní doby tedy záleží jen na domluvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§79 a 80 zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce).

Výjimka, kdy musí zaměstnavatel vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu:

- zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let,
- těhotné zaměstnankyni,
- zaměstnanci, který prokáže, že sám dlouhodobě a soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

Ani v tomto případě zaměstnavatel vyhovět nemusí, pokud tomu brání vážné provozní důvody.

V české legislativě není definována standardní délka částečného úvazku, chybí vymezení tzv. velmi malých částečných úvazků. Přesto je ale možné pracovní poměr sjednat i pro velmi malé úvazky (například pouze 2 hodiny týdně). Právní regulace sdíleného pracovního místa v české legislativě chybí, je s ním nakládáno jako s úvazkem částečným. Stejně tak neexistuje žádná zvláštní právní regulace zabraňující znevýhodnění a diskriminaci pracujících na částečný úvazek (z hlediska kariérního postupu, mimořádných odměn, bonusů či zvyšování kvalifikace).

Co není alternativní úvazek?

Alternativnost a flexibilita pracovních úvazků má své limity. Práce za těmito limity můžeme nazvat nelegální prací. S tímto termínem také pracuje zákon o zaměstnanosti a definuje ji jako práci, která je vykonávána mimo pracovněprávní vztahy dle zákoníku práce. Kontrola dodržování zákazu nelegální práce je v kompetenci úřadů práce.

Příklady

- „švarcsystém“ – zaměstnávání osob samostatně výdělečně činných
- mandátní smlouva, smlouva o obstarání věci, příkazní smlouva – nedostatečná právní ochrana co se týče, např. odpovědnosti za škodu, pracovní úraz, odměňování, soc. pojištění apod.
- vyplácení peněz „na ruku“ – pracovní smlouva s minimálním mzdovým ohodnocením, zbytek peněz je vyplácen v hotovosti, tím má zaměstnavatel minimální odvody na pojistném
- práce „na černo“ – absence jakékoli smlouvy

Alternativní úvazky z pohledu platné legislativy

Flexibilita pracovních smluv

ČR sjednotila svou právní úpravu zaměstnávání na dobu určitou s evropskými zeměmi implementací evropské směrnice č. 1999/70 o pracovních poměrech na dobu určitou. Změny v zákoníku práce od 1. 1. 2012 umožňují prodloužení maximální délky pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. V součtu nesmí pracovní úvazek na dobu určitou překročit délku 3 roky u jednoho zaměstnavatele. Počet opakování PP na dobu určitou je regulován, smí být zaměstnavatelem prodloužen maximálně dvakrát. To znamená, že je možné uzavřít pracovní poměr např. 3× po sobě na 1 rok (v součtu 3 roky), ale např. není možné uzavírat PP stále na 3 měsíce, protože $3 \text{ měsíce} \times 3 (= \text{uzavření pracovního poměru} + 2 \times \text{prodloužení})$ je 9 měsíců.

Pauza mezi dvěma pracovními poměry uzavřenými na dobu určitou musí činit aspoň 3 roky. V ČR se podobně jako v jiných zemích EU vyskytují také další možné formy dočasného nebo příležitostného zaměstnávání. Je např. možné uzavírat tzv. dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou upravuje zákoník práce v ustanovení § 39 a v ustanovení § 363 ZP. V rámci tohoto typu smluv se může objevit i tzv. řetězení pracovních poměrů, tj. opakované sjednávání PP na dobu určitou mezi stejnými účastníky a to za podmínky, že nesmí trvání PP na dobu určitou přesáhnout 3 roky a pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nejvýše třikrát.

Pracovní poměr s kratší než týdenní pracovní dobou

Tento pracovní poměr je možné označit jako zkrácený úvazek. Možnost sjednání tohoto PP vyplývá z ustanovení § 80 ZP. Dle něhož si mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednat kratší pracovní dobu. Ta může být ujednána v pracovní smlouvě, jiné dohodě nebo také povolena zaměstnavatelem na základě žádosti zaměstnance. ZP určité skupiny zaměstnanců zvýhodňuje a stanoví pro ně výjimku, a to v ustanovení § 241 zákoníku práce.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Lze je charakterizovat jako dvoustranné právní úkony, na jejichž základě dochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tyto jednorázové pracovní kontrakty jsou v ČR dlouhodobě využívány jako flexibilní alternativy striktněji regulovaných pracovních poměrů. Ochrana pracovních podmínek je zajištěna povinností uzavřít písemnou smlouvu, ve které je uvedena sjednaná práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Sjednává se na dobu určitou nebo neurčitou. Z příjmů jsou placeny povinné odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění, na rozdíl od běžné smlouvy je výrazně lehčí pracovní vztah ukončit. Okamžité zrušení dohody lze sjednat vypovědí z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. V tomto případě je výpovědní doba 15ti denní a začíná dnem, v němž byla písemná výpověď doručena druhé smluvní straně.

Dohoda o provedení práce (DPP)

V písemné dohodě o provedení práce musí být uvedena doba a rozsah práce, na kterou se tato dohoda uzavírá. Dle současné právní úpravy lze se zaměstnancem uzavřít DPP nejvýše na 300 hodin za kalendářní rok. Zaměstnanci jsou účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody v částce vyšší než 10 000 Kč. Tato částka založí účast na pojištění bez ohledu na to, na jakou dobu byla dohoda sjednána. Takový zaměstnanec bude mít nárok na náhradu mzdy v době prvních 21 dnů nemoci od zaměstnavatele. Protože bude účasten nemocenského pojištění, náleží mu pouze nemocenské dávky.

Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohodu o pracovní činnosti lze se zaměstnancem uzavřít pro práci, jejichž rozsah bude v kalendářním roce překračovat 300 hodin, tak i pro práci, které uvedenou hranici nepřesáhnou. Dle ustanovení § 76 odst. 2 ZP nelze na základě DPČ vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (20 hodin týdně) u jednoho konkrétního zaměstnavatele. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu pracovní doby se následně posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Postup zavádění flexibilních forem práce

Pro úspěšné zvládnutí flexibilní práce je dobré naplánovat si a dodržovat osvědčené postupy, které pomáhají zorientovat se v situacích, ve kterých se pracovníci během standardních forem práce nesetkali.

Doporučení č. 1 – Formulovat své priority

Pokud pracovník usiluje o flexibilní formu práce, je nutné, aby si uvážlivě promyslel priority, které bude v nové životní situaci vyznávat (např. v oblasti rodiny a práce). Tím, že si určí, co je pro něj důležité a v jakém pořadí, bude schopen zvládat řešení problémů, které se mohou objevit.

Doporučení č. 2 – Komunikovat své důvody

Na začátku flexibilní práce lze doporučit objasnění důvodů, které pracovníka vedly k žádosti o tuto formu práce. Sdělení by mělo být určeno nejen přímému nadřízenému, ale také jednotlivým kolegům, event. i personálnímu oddělení. Otevřená komunikace napomáhá pochopení a usnadňuje spolupráci. Lze tak snížit pravděpodobnost nelibosti ostatních kolegů pracujících na plný úvazek, kteří mohou mít pocit, že dělají více práce a nemají žádné zvýhodnění.

Doporučení č. 3 – Hledat oboustranně přijatelný model spolupráce

Pokud má flexibilní pracovník zájem zůstat úspěšným a výkonným článkem firmy a zajistit si tak stabilní kariéru, je nutné, aby hledal řešení, která budou vyhovovat nejen jemu samotnému, ale také zaměstnavateli. Není dobré čekat, až přijdou požadavky od nadřízeného (který se obvykle obává, jak zajistit spolehlivý výkon v rámci flexibilní práce). Výhodnější je projevit iniciativu a předem promyslet všechny standardní i možné nestandardní pracovní situace a navrhnout pravidla, jak bude výhodné postupovat. Pracovník by si také měl rozvážit, jak bude chránit svůj osobní čas a sdělit na pracovišti způsob preferované komunikace v případě nepřítomnosti (kdy a s jakými záležitostmi je možno spojit se s ním mimo pracovní dobu).

Doporučení č. 4 – Zaměřit se na perfektní výkon

Za každého pracovníka nejlépe mluví jeho pracovní výsledky. Pokud flexibilní pracovníci odevzdávají svoji práci v daném termínu, bez chyb, přicházejí s inovacemi, atd. jsou velmi dobře akceptováni i hodnoceni. Je to zejména výkon, který může okolí přesvědčit, že i flexibilní formy práce přinášejí hodnotné pracovní výsledky. Praxe ukazuje, že flexibilní pracovníci dokonce častokrát pracují lépe a efektivněji než ostatní pracovníci, protože si v kratší pracovní době nemohou dovolit ani malé prostoje.

Doporučení č. 5 – Spolupracovat s kolegy

Pro každého flexibilního pracovníka je zásadní, aby dobře vycházel se svými kolegy. Prvním krokem je objasnit jim důvod pracovní flexibility a zajistit si jejich pochopení, souhlas a ochotu ke spolupráci v nových podmínkách. V pracovních situacích by se měli flexibilní pracovníci zaměřit na interpersonální aspekty práce, tj. nejen pouze dobrý pracovní výkon, ale také dobré pracovní vztahy. Je důležité, aby se svým kolegům jevíli jako pevný a spolehlivý členek týmu, i přesto, že např. mají kratší pracovní dobu. Jednou z oblastí, kde jsou pozitivní vztahy s kolegy nenahraditelné, je sdílení informací (např. neformálního charakteru), které by jinak flexibilní pracovník neměl možnost získat.

Doporučení č. 6 – Zajistit si uvnitř firmy ochránce

Jelikož jsou flexibilní formy spolupráce stále spíše výjimečnou záležitostí, je žádoucí, aby si flexibilní pracovník uvnitř firmy zajistil ochránce či sympatizující osobu. Ochránce má možnost ovlivnit to, jak se podnik dívá na flexibilní práci a případně může prosazovat pracovní kvality flexibilního pracovníka a jeho přínos pro firmu.

Vhodný sponzor je většinou člen vedení nebo pracovník, který dokáže komunikovat a ovlivňovat lidi na všech podnikových úrovních.

Doporučení č. 7 – Formovat spojení

I pracovník, který má kratší pracovní dobu nebo přerušuje práci, by měl usilovat o to, jak zůstat platným členem firemního společenství a mít kolem sebe skutečné spojení. V praxi to znamená, že kromě samotného výkonu pracovních činností, je potřeba věnovat určitý čas firemním událostem – jako např. formální schůze, prezentace, neformální setkání, obědy, firemní večírky i víkendové akce.

Příklady využívání vybraných druhů alternativních úvazků

Částečné pracovní úvazky (Job-sharing)

Rozsah plného pracovního úvazku: 37,5–40 hodin týdně (vyjádření desetinným číslem: 1,0 úvazku).

Rozsah polovičního pracovního úvazku: 20 hodin týdně event. 18,75 nebo 19,25, (0,5 úvazku).

Rozsah zkráceného úvazku např.: 35; 32,5; 30; 27,5; 25 hodin týdně.

Rozdělení týdenní pracovní doby

Každý kalendářní den	Některé dny v týdnu	
pondělí až pátek 8 hodin/den = 40 hodin/týden	Pevné Úterý, středa, pátek např. 6 hodin/den = 30 hodin/týden	Flexibilní někdy v pátek, ve středu... 2 dny po 8 hodinách 2 dny po 5 hodinách 1 den po 4 hodinách = 30 hodin/týden

Příklady vhodného využívání

- Práce, jejichž objem a rozsah nepokryje celý pracovní úvazek.
- Pozice s vyšší mírou absence (nemocnosti) např. při zaměstnávání zdravotně postižených.
- Práce se odehrává např. v odpoledních nebo večerních či nočních hodinách (např. služba na vrátnici s pracovní dobou 16.00–20.00 h., po denní službě s pracovní dobou 7.30–16.00 h.).
- U nižších pozic např. ve službách nebo v administrativě nebo u méně kvalifikovaných pracovních pozic.
- U pracovních funkcí s požadavkem vysoké odbornosti, kvalifikace či výjimečných zkušeností je jednodušší odsouhlasit požadavek práce na částečný úvazek z důvodu nechtěné ztráty zaměstnání.

Legislativa

Částečné pracovní úvazky jsou zpravidla specifikovány v rámci následujících pracovně právních vztahů:

- pracovní smlouva na dobu neurčitou – není u částečných úvazků příliš častá,
- pracovní smlouva na dobu určitou – je vhodná pro pružnost v prodlužování nebo naopak ukončení. Podle zákoníku práce je nyní prodlužování pracovních smluv na dobu určitou omezeno na 2krát (viz ZP §30),
- dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce – tento typ pracovních dohod by podle zákoníku práce zaměstnavatelé měli používat ve výjimečných případech, kdy práci není možno zajistit prostřednictvím uzavření pracovního poměru (ZP §232). Většinou se používají v případech jednorázových nebo málo náročných prací.

Přerušení práce

Přerušení práce je druh alternativního pracovního úvazku, který se vyznačuje jednorázovým přerušением zaměstnání na určitý časový úsek. Toto přerušení je po vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem krátkodobé (od několika dnů až po 1–2 měsíce) nebo dlouhodobé (zpravidla od 3 měsíců do 2 let).¹ Pokud je přerušení krátkodobé má zpravidla charakter vyjádření zaměstnavateli dobré vůle a podpory zaměstnanci tím, že zaměstnanci vyplácí po dobu přerušení mzdu nebo její určitou část, kterou si vzájemně dohodnou. Hlavní motivací zaměstnavatele může být podpora zájmů zaměstnance na rozšiřování kvalifikace (např. intenzivní vzdělávání v délce několika dnů) nebo také v případech nedostatku zakázek, kdy zaměstnavatel má dočasně nadbytek zaměstnanců.

Příklady vhodného využívání

- Přijetí brigádníka, nebo nového zaměstnance, se kterým je uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou (např. po dobu trvání přerušení práce uvolňovaného pracovníka).
- Nahrazení zástupcem, který v rámci nové pracovní pozice získává možnost naučit se a vyzkoušet si nové věci.
- Rozdělení práce absentujícího zaměstnance mezi ostatní pracovníky v týmu. Ti mají příležitost naučit se zvládat novou práci, a v případě osvědčení event. získat novou pracovní pozici. Současně se stávají více univerzálními, takže budou schopni zastoupit chybějícího pracovníka i v budoucnosti.

O přerušení práce se např. nejedná v následujících případech:

- péče o dítě do 3 let věku (jedná se o tzv. mateřskou a rodičovskou dovolenou) – ZP §157–160,
- péče o rodinné příslušníky, kteří jsou nemocní (jedná se tzv. ošetřování člena rodiny),
- účast na standardních vzdělávacích akcích zaměstnavatele (probíhají obvykle v pracovní době) – ZP §126.

Legislativa

Přerušení práce není v zákoníku práce nijak výlučně upraveno. V zásadě se vždy jedná o možnost dočasně nevykonávat pracovní činnost a při tom dále setrvat v zaměstnaneckém poměru. V praxi jsou pravidla pro toto přerušení nejčastěji stanovena interním předpisem. Po dobu přerušení práce je možné zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy nebo také tuto náhradu nevyplácet.

¹ Dlouhodobé přerušení práce je obvykle umožňováno pouze zaměstnancům, kteří mají pro organizaci zásadní význam (např. díky své výjimečné kvalifikaci, zkušenostem atp.).

Souběhy u zaměstnavatele a více forem pracovních smluv jednoho zaměstnance

Souběh pracovního poměru, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele je možný, pokud jsou jednotlivé pracovní vztahy uzavřeny vždy na odlišné druhy prací/činností, pak může mít jeden zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele jak pracovní poměr, tak více dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dokonce i více pracovních poměrů (viz § 34b, odst. 2 Zákoníku práce).

Od 1. 1. 2012 platí podle § 7a zákona č. 187/2006 Sb. pravidlo, že zaměstnanci vykonávající práci na základě dohody o provedení práce se účastní nemocenského pojištění. Jestliže vykonávají práci na území ČR, byl jim zúčtován započitatelný příjem od jednoho zaměstnavatele (bez ohledu na to, že to bylo na základě více dohod o provedení práce) v částce vyšší než 10 000 Kč. Na pojištění se daný zaměstnanec účastní jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání dohody, v nichž mu byla zúčtována odměna z dohody ve výši přesahující 10 000 Kč. Pojištění vzniká dnem, ve kterém zaměstnanec poprvé po uzavření dohody o provedení práce začal konat sjednanou práci, a zaniká dnem, jímž uplynula doba, na kterou byla tato dohoda sjednána. Díky účasti na nemocenském pojištění vzniká pak zaměstnanci i povinnost platit ostatní sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel je povinný oznamovat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do práce a den skončení zaměstnání a to do 8 dnů po ukončení příslušného kalendářního měsíce. Při skončení dohody o provedení práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci zápočtový list, což je povinnost stanovená nově od 1. 1. 2012.

Pracovněprávní předpisy nebrání zaměstnanci uzavřít dva i více pracovních poměrů souběžně, samozřejmě za předpokladu, bude-li schopen řádně a včas plnit své povinnosti vůči všem zaměstnavatelům. Délka stanovené týdenní pracovní doby sice nesmí překročit 40 hodin týdně (§ 79 Zákoníku práce), avšak toto ustanovení zavazuje pouze zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Jestliže má zaměstnanec sjednány dva nebo více pracovních poměrů u různých zaměstnavatelů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně. V každém ze souběžných pracovních poměrů se například samostatně posuzuje vznik nároku na dovolenou, poskytování pracovního volna při překážkách v práci, samostatně se zjišťuje průměrný výdělek pro pracovněprávní účely atd.

Zaměstnanec tedy může u různých zaměstnavatelů uzavřít dva i více pracovních poměrů s kratší týdenní pracovní dobou, nebo lze pracovat v jednom pracovním poměru na plný úvazek a v dalších si sjednat kratší pracovní dobu, případně lze pracovní poměr kombinovat s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo o provedení práce).

Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a pojištění

Je-li zúčtovaný hrubý příjem zaměstnance (vyměřovací základ) vyšší než minimální vyměřovací základ – minimální mzda – nebo je roven částce minimální mzdy 8 000 Kč, je za této situace zajištěn odvod pojistného v souladu se zákonem. Jinak však postupuje zaměstnavatel v případě, kdy je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální mzda.

Více zaměstnání – úhrn hrubých příjmů vyšší než minimální mzda

Má-li zaměstnanec příjmy z více zaměstnání, pak se pro účely placení pojistného dosažené příjmy sčítají. Příkladem může být situace, kdy měsíční hrubá mzda zaměstnance pracujícího na zkrácený pracovní úvazek činí 5 000 Kč. Tento zaměstnanec, na kterého se vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, pracuje současně u jiného zaměstnavatele, kde jeho hrubý měsíční příjem činí 7 000 Kč. Je-li u jednoho zaměstnavatele zabezpečen odvod pojistného alespoň v minimální zákonné výši, nemusí být v dalším pracovním poměru dodržen minimální vyměřovací základ a pojistné se odvádí ze skutečně dosaženého příjmu. Tento „vedlejší“ zaměstnavatel však musí mít k dispozici potvrzení o tom, že v jiném (hlavním) zaměstnání je za tohoto zaměstnance odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Za tohoto stavu je tedy v příslušném kalendářním měsíci zajištěn odvod pojistného ze zákonného minima. Vyměřovacím základem pro placení pojistného je v tomto případě částka 5 000 Kč, minimální vyměřovací základ zde nemusí být respektován. Pro kontrolu ze strany zdravotní pojišťovny je však nutné mít k dispozici veškeré materiály, dokladující příjmy zaměstnance v daném rozhodném období, tj. včetně dokladu o zúčtované hrubé mzdě 7 000 Kč u jiného zaměstnavatele. Obdobně musí být vydokladován postup při odvodu pojistného i u zaměstnavatele s hrubým příjmem 7 000 Kč. Za dané situace je tedy nutností průběžná spolupráce obou zaměstnavatelů, neboť za těchto okolností nelze u žádného zaměstnavatele vystavit potvrzení o tom, že by za zaměstnance odváděl pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Více zaměstnání – úhrn hrubých příjmů nižší než minimální mzda

Pokud součet všech příjmů (hrubých mezd) zaměstnance nedosáhne v příslušném kalendářním měsíci 8 000 Kč, přičemž se na zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného nejméně z této částky, musí být proveden dopočet pojistného tak, aby bylo v úhrnu odvedeno pojistné platné v daný rok. Pro účely tohoto dopočtu (a doplatku) považuje v tomto případě zaměstnanec toho zaměstnavatele, kterého si zvolí.

Daňové přiznání při souběhu pracovních smluv od různých zaměstnavatelů

Daňové přiznání podává poplatník, který měl více zaměstnavatelů. A platí to i pro dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Při souběhu zaměstnání se podává přiznání vždy. Daňové přiznání podávají v souladu s § 38g Zákona o daních z příjmů povinně i zaměstnanci v případě, kdy měli při zaměstnání tržby z podnikání, pronájmu nebo jiné výdělečné činnosti vyšší než 6 000 korun. Obdobně se tato povinnost týká i zaměstnanců, kteří měli v průběhu roku několik zaměstnavatelů souběžně. Například při svém „hlavním“ pracovním poměru uzavřeli dohodu o provedení práce či o pracovní činnosti s jiným zaměstnavatelem. V okamžiku, kdy byla z takové dohody sražena daňová záloha, podávají daňové přiznání na všechny své příjmy. Tedy i na příjmy od „hlavního“ zaměstnavatele. Totéž platí pro případné dohody o provedení práce, které byly uzavřeny souběžně.

Jiná situace je, jestliže měl v uplynulém zdaňovacím období poplatník příjmy od několika zaměstnavatelů, ale postupně. Například z důvodu změny zaměstnání. Takový zaměstnanec má právo žádat o roční zúčtování u posledního zaměstnavatele. Nezáleží přitom, kdy pracovní poměr skončil. Tedy zda to bylo koncem roku nebo v jeho průběhu.

Příklad: Poplatník pracoval u prvního zaměstnavatele od ledna do června. V srpnu nastoupil k zaměstnavateli novému, kde pracoval na dobu určitou do měsíce září. Poté je evidován na úřadu práce. Poplatník sice nemá povinnost podat daňové přiznání dle § 38g Zákona o daních z příjmů, protože měl v roce 2011 příjmy od více zaměstnavatelů postupně, ne souběžně, ovšem z důvodu nevyužití daňových slev za měsíce říjen až prosinec, kdy byl evidován na úřadu práce, by podání daňového přiznání mohlo být z důvodu případného přeplatku na dani výhodné. Stejně tak mohl požádat do 15. února svého druhého zaměstnavatele o roční zúčtování.

Pro podání daňového přiznání je potřeba získat příslušná potvrzení o příjmech od všech zaměstnavatelů. Na žádost zaměstnance vystaví zaměstnavatel Potvrzení o zdanitelných příjmech, kde uvede výčet slev a daňových zvýhodnění a ve kterých měsících byly uplatněny a rovněž údaj o sražené záloze na daň či vyplacení daňového bonusu. Dále je nutné opatřit si veškerá potvrzení k uplatnění případného nároku na další slevy (např. potvrzení o studiu, pobírání invalidního důchodu, čestné prohlášení manželky, že její příjmy nepřevyšují 68 000 Kč ročně atd.) a příslušné doklady k nezdanitelným částkám (potvrzení o zaplacených úrocích z hypotéky, potvrzení o výši příspěvků na penzijní či životní pojištění atd.).

Zaměstnávání zdravotně postižených (ZP)

Daňové zvýhodnění

Plnění zákonem stanoveného podílu zaměstnanců se ZP (dle §81 zák. 435/2004 Sb.) bez placení odvodů do státního rozpočtu za každého zaměstnance se ZP pracujícího na plný úvazek je možné ušetřit cca 53 000 Kč, za každého zaměstnance s těžším ZP pracujícího na plný úvazek cca 158 000 Kč. Snížení roční daně (dle § 35 zák. 586/1992 Sb.) v případě přímého zaměstnávání osob se ZP za každého zaměstnance se ZP pracujícího na plný úvazek je možné snížit svou roční daň z příjmu o 18 000 Kč, za každého zaměstnance s těžším ZP pracujícího na plný úvazek je možné snížit roční daň z příjmu o 60 000 Kč.

Zaměstnávání studentů/brigádníků

Student je po dosažení patnáctého roku věku a ukončení povinné školní docházky ve smyslu pracovněprávních předpisů plně způsobilý uzavřít pracovněprávní vztah. Zákoník práce pro studenty a jejich zaměstnavatele stanovuje jiná omezení, a to pro případ uzavírání dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. hmotná odpovědnost) nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

Obě tyto dohody lze (písemně) uzavřít nejdříve v den, kdy fyzická osoba (zaměstnanec) dosáhne 18 let věku. Zaměstnavatelé smíjí zaměstnávat mladistvé zaměstnance (tj. mladší 18 let) pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

Pracovní doba zaměstnance mladšího 18ti let nesmí překročit 8 hodin za den a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby v souhrnu překročit 40 hodin týdně. S mladistvými zaměstnanci nelze dohodnout ani jim nařídít práci přesčas nebo v noci.

Zaměstnávání seniorů

Od 1. 1. 2010 mohou občané, kteří pobírají řádný starobní důchod (dle §29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů), vykonávat výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu uzavřeného na dobu neurčitou nebo podnikat. Při pobírání starobního důchodu v plné výši a současném výkonu výdělečné činnosti se pojištění zvyšuje výše procentní výměry důchodu o 0,4% výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této výdělečné činnosti. Nárok na zvýšení procentní výměry důchodu má pojištěnec vždy po 2 letech nepřetržitého výkonu výdělečné činnosti.

nosti. Při pobírání starobního důchodu v poloviční výši a současném výkonu výdělečné činnosti se zvyšuje procentní výměra důchodu o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů této výdělečné činnosti.

Povinností důchodce, který pobírá předčasný starobní důchod, je oznámit plátcí důchodu zahájení výkonu výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění. Obdobnou povinnost má i zaměstnavatel, který se starobním důchodcem pobírajícím předčasný starobní důchod uzavřel pracovněprávní vztah. Pokud důchodce pokračuje u stejného zaměstnavatele jako zaměstnanec, pracovní smlouva běží dál, pracovní poměr nekončí. Ve starobním důchodu je možné si přivydělávat v menším rozsahu, z těchto příjmů se neodvádí sociální pojištění.

Zaměstnávání nezaměstnaných

Pokud zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce a jeho hrubý příjem nepřesáhne 4 000 Kč měsíčně, nebrání mu to v pobírání podpory v nezaměstnanosti. Takovýto přivýdělek je nutné úřadu práce nahlásit nejpozději v den nástupu. Pokud tak neučiní, může dojít k sankčnímu řízení, což může negativně ovlivnit případnou další evidenci na úřadu práce. Pokud si nezaměstnaný bude přivydělávat a zároveň bude mít ještě nárok na podporu v nezaměstnanosti, vyplácení podpory se na dobu přivýdělku zastaví. Obnoví se opět, až přivýdělek skončí. Zároveň se o dobu, po kterou bylo zastaveno vyplácení podpory v nezaměstnanosti, prodlouží období nároku na podporu. Zdravotní pojištění je státem hrazeno i v době, kdy trvá krátkodobá brigáda, protože evidence uchazeče stále trvá.

Zaměstnávání matek na mateřské dovolené

V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat tu práci, z níž čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství. Pro svého zaměstnavatele může pracovat na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Druh práce musí být odlišný od druhu práce konaného v pracovním poměru. Žádný zaměstnavatel nesmí ženu zaměstnat v období šestinedělí.

V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat prací nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. Podmínkou je, že zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, neboť dítě nesmí navštěvovat jesle nebo předškolní zařízení na více než 4 hodiny denně nebo nenavštěvuje družinu. Podle zákoníku práce si zaměstnanec může vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Vypracoval:
Mgr. Tomáš Chovanec
Ing. Hana Matyášová
© 2013

Občanské sdružení POMOC Týn nad Vltavou
Čihovice 30, 375 01 Týn nad Vltavou
IČ: 65051238