

rizik přímý přístup. Tímto je také zajištěna jistá nezávislost bezpečnostního technika. Doporučení firmám je mít vlastního bezpečnostního technika, pokud je to jen trochu možné. Externí firmy zajišťující BOZP jistě dobře zpracují dokumentaci a zákonné požadavky, nicméně se většinou jedná spíše o formální plnění zákona než opravdovou pomoc na pracovištích.

Náplní práce bezpečnostního technika by měla být především hluboká analýza rizik na pracovištích, spolupráce na přebírkách strojů, udržování systému BOZP, případně školení, starost o požární ochranu, hygienu práce a čím dál více i o ergonomii pracovišť.

Bezpečnostní technik by neměl splňovat roli „policisty na pracovišti“, tedy člověka, který celý den hlídá používání OOPP či přechodů pro chodce v manipulačních prostorech. Toto je práci vedoucích pracovníků a vzájemně ostražitosti zaměstnanců. Prioritně je to otázkou odpovědnosti vedoucích zaměstnanců, jejichž nedílnou a rovnocennou součástí práce je také starost o BOZP, neboť oni jsou za své svěřence zaměstnance trestněprávně odpovědní a jakékoliv zanedbání může mít soudní dohru. Vedoucí zaměstnanci musí tuto odpovědnost pochopit a přijmout a bezpečnostní technik je zde, aby jim pomohl.



MOTIVAČNÍ PŘÍSPĚVEK

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

Stále více zaměstnavatelů si uvědomuje, jak obtížné je získat do svých řad kvalitního, pracovitého a loajálního zaměstnance a následně jej udržet. Zvláště v dnešní době, kdy poptávka po nových zaměstnancích na trhu práce zejména v některých odvětvích výrazně převyšuje nabídku, je vhodných uchazečů o práci jako šafránu.

Jednou z metod, jak získat nového stabilního zaměstnance, kterou zaměstnavatelé využívají, je spolupráce se středními či vysokými školami, odbornými učiteli a jinými vzdělávacími zařízeními. V rámci této spolupráce zaměstnavatel pro školu zajistí odbornou praxi či výcvik jejích studentů nebo žáků a zároveň si mezi nimi může začít vyhlížet talenty, které by po dokončení studia rád přivítal ve svých řadách. Zajímavým nástrojem, který může takové žáky či studenty přilákat k zaměstnavateli, je tzv. motivační příspěvek¹⁾. Jeho fungování bude věnován tento článek.

¹⁾ Pochopitelně za předpokladu, že není zaměstnavatelům – zvláště ve veřejné (platové) sféře – s ohledem na rozpočtová pravidla, pravidla hospodaření apod. jeho využívání zakázáno.

DEFINICE MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

Hovoří-li se o motivačním příspěvku, prvním háčkem je vlastně již jeho definice. Právní předpisy týkající se školního vzdělávání, tedy školský zákon²⁾ a zákon o vysokých školách³⁾, motivační příspěvek neupravují ani nedefinují. Stejně tak mlčí i zákoník práce⁴⁾ a občanský zákoník.⁵⁾

Jedinou definici tak podává zákon o daních z příjmů⁶⁾, který v § 24 odst. 2 písm. zu) definuje motivační příspěvek jako „*stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních související s budoucím výkonem profese, jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělávání a na pořízení osobních ochranných prostředků a pomůcek poskytovaných nad rámec zvláštních právních předpisů*“ za podmínky, že je poskytnut žákovi nebo studentovi (dále v článku bude používán již jen pojem „student“) připravujícímu se pro poplatníka (tedy zaměstnavatele) na výkon profese, a to na základě smluvního vztahu.

Z uvedených typů motivačních příspěvků je nejvýznamnější stipendium, protože jako jediné není účelově vázáno, a jde tak o platbu, pro kterou může student najít nejširší využití, a naopak zaměstnavatel nemusí prokazovat, že jde o platbu skutečně poskytnutou na úhradu konkrétních nákladů jízdních, ubytovacích, vzdělávacích apod. Z těchto důvodů bude dále v článku rozebrán především motivační příspěvek v podobě stipendia.

SMLOUVA O POSKYTOVÁNÍ MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

Pokud má být motivační příspěvek pro zaměstnavatele daňově uznatelný, musí být studentu poskytován na základě smluvního vztahu. Žádný právní předpis však nestanoví náležitosti takové smlouvy, ať už co do obsahu, nebo co do formy. To znamená, že smlouva o poskytování motivačního příspěvku nemusí být povinně písemná. Ústní formu však nelze doporučit, protože tím může vzniknout nejistota, pokud jde o obsah smlouvy.

Smlouva by tedy měla být písemná a rovněž podrobná, tj. měla by detailně upravovat všechna práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak i studenta. Strany totiž musí mít na paměti, že chybějící právní úprava jím na jednu stranu rozvazuje ruce a mohou si dohodnout téměř cokoliv, ale na druhou stranu pokud si něco nedohodnou, nenajdou v zákoně jednoduché řešení. Smlouva by tak měla upravovat přinejmenším podmínky poskytování motivačního příspěvku a jeho výši a dále – v závislosti na vůli stran – rovněž případy, kdy je student povinen motivační příspěvek vrátit nebo kdy jsou strany oprávněny smlouvu předčasně ukončit.

Protože se smlouva netýká výkonu závislé práce, neřídí se podpůrně zákoníkem práce, ale občanským zákoníkem. Zaměstnavatel bude mít tedy zpravidla postavení silnější smluvní strany, a musí proto dát pozor, aby tohoto postavení nezneužil. Závazky smluvních stran by tedy měly být pokud možno vyvážené, a nikoliv nepřiměřené.

S ohledem na možnou složitost smlouvy je rovněž vhodné, aby smlouvu v případě nezletilého studenta podepsal i jeho zákonný zástupce. Tím zaměstnavatel předejde možné námitce, že nezletilý student nemohl smlouvu o poskytování motivačního příspěvku podepsat, protože ještě nedosáhl plné svéprávnosti, respektive že zákonný zástupce studenta neudělil studentovi k podpisu smlouvy souhlas.

²⁾ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

³⁾ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

⁶⁾ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

PODMÍNKY POSKYTOVÁNÍ MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

Jak je uvedeno výše, hlavní oblastí, které by se smlouva mezi zaměstnavatelem a studentem měla detailně věnovat, jsou podmínky, za nichž bude motivační příspěvek poskytován. Tyto podmínky jsou věcí dohody stran, ale už z povahy věci je bude obvykle formulovat zaměstnavatel. Podmínky se budou zpravidla lišit podle toho, o jakou formu motivačního příspěvku se jedná. U stipendia může jít typicky o:

- prospěch studenta – zaměstnavatel může např. trvat na tom, aby měl student vynikající prospěch z určitých, nebo i ze všech předmětů;
- řádný průběh odborné praxe – tedy že student bude během odborné praxe u zaměstnavatele řádně pracovat, zdrží se neomluvených absencí, pozdních příchodů apod.

U ostatních forem motivačního příspěvku může jít o prokázání, že student za vzděláváním dojíždí, že má se vzděláváním spojeny jiné náklady, apod.

Smlouva může rovněž upravit případy, kdy se motivační příspěvek neposkytuje, jako jsou například dlouhodobé omluvené absence nebo letní prázdniny.

VÝŠE MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

Další oblastí, která by v dané smlouvě měla být upravena, je výše motivačního příspěvku. I tato záležitost je věcí dohody stran, ale i zde bude mít hlavní slovo zaměstnavatel. Při určování výše motivačního příspěvku může zaměstnavatel přihlížet k následujícímu:

- motivační příspěvek nenahrazuje odměnu za závislou či produktivní práci. To znamená, že pokud student zároveň u zaměstnavatele pracuje v pracovněprávním vztahu, nelze studentovi poskytovat motivační příspěvek namísto mzdy či odměny z dohod. Rovněž pokud student vykonává u zaměstnavatele odbornou praxi, má podle § 122 školského zákona nárok na odměnu za produktivní činnost, a to ve výši nejméně 30 % minimální mzdy;
- motivační příspěvek je daňově uznatelným výdajem pro zaměstnavatele jen do určité výše, a to podle § 24 odst. 2 písm. zu) zákona o daních z příjmů do výše 5 000 Kč měsíčně, respektive u studenta vysoké školy do výše 10 000 Kč měsíčně.

Smlouva by tedy měla jednoznačně upravit jednak výši motivačního příspěvku, jednak jeho splatnost a způsob výplaty, tedy zda bude studentovi příspěvek zasílán na bankovní účet, vyplácen v hotovosti, nebo jiným způsobem.

ZÁVAZEK NASTOUPIT DO PRÁCE

Hlavním důvodem, pro nějž zaměstnavatelé v soukromé sféře poskytují motivační příspěvky, je snaha zavázat studenta, aby po skončení studia nastoupil k nim do pracovního poměru. Při odborných diskusích se nicméně lze někdy setkat s názorem, že takové ujednání zavazující studenta k následnému nástupu do práce k určitému zaměstnavateli představuje zneužití práva ze strany tohoto zaměstnavatele.

S tímto názorem se nelze ztotožnit. Naopak, zaměstnavatel není „charitativní organizace“, a může tedy za poskytnutí motivačního příspěvku očekávat od studenta řádné studium a následný nástup do práce. Ostatně i zákon o daních z příjmu počítá s tím, že se student připravuje „pro poplatníka“ na výkon profese, tj. předpokládá se, že student nastoupí do práce právě k tomu zaměstnavateli, který mu motivační příspěvek poskytoval.

Lze tedy uzavřít, že smlouva o poskytování motivačního příspěvku může obsahovat závazek studenta nastoupit po ukončení studia do práce k zaměstnavateli a může rovněž porušení tohoto závazku sankcionovat povinností vrátit vyplacené stipendium.

Z hlediska férovosti a vyváženosti by nicméně tato smlouva měla přinejmenším upřesnit, o jakou práci se bude jednat. Po studentovi nelze rozumně požadovat, aby byl povinen nastoupit na takové pracovní místo, kde by vůbec nebo převážně nevyužíval dovednosti a znalosti načerpané studiem, apod. V optimálním případě by tedy tato smlouva měla předem definovat základní podmínky pracovněprávního vztahu, jako jsou druh práce, místo výkonu práce, mzdové zařazení, doba trvání pracovního poměru, zkušební doba atd.

Z pohledu zaměstnavatele může být ještě důležité, aby smlouva jednoznačně stanovila, že zaměstnavatel má možnost, nikoliv povinnost nabídku práce studentovi učinit. Zaměstnavatel v době podpisu smlouvy o poskytování motivačního příspěvku nemůže s jistotou znát situaci na trhu práce v době ukončení studia, a nemůže proto vědět, zda bude mít pro studenta vhodné volné místo. Naopak by však ze smlouvy mělo vyplývat, že pokud zaměstnavatel nabídku učiní, student je povinen ji přijmout. Povahou by se tak nemělo jednat o smlouvu o budoucí pracovní smlouvě, ale jen o určité formu „opce“, která zaměstnavatele opravňuje nabídnout konkrétní osobě práci za předem dohodnutých podmínek.

VRACENÍ MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU A PŘEDČASNÉ UKONČENÍ SMLOUVY

Smlouva konečně může řešit i případy, kdy bude student povinen poskytnutý motivační příspěvek zcela nebo zčásti vrátit. Rovněž tyto případy by měly být férové a odůvodněné. Za přijatelné důvody pro vrácení motivačního příspěvku lze považovat například následující:

- student bez vážných důvodů odmítne po ukončení studia přijmout nabídku práce od zaměstnavatele (pokud nabídka splňuje předem dohodnuté parametry);
- student nabídku práce sice přijme, ale vzápětí ukončí pracovní poměr (například zrušením ve zkušební době či výpovědí bez vážných důvodů) před uplynutím určité sjednané doby – nabízí se například sjednat, že student setrvá v pracovním poměru alespoň po dobu odpovídající době, po kterou pobíral motivační příspěvek, a pokud tento závazek bez vážného důvodu poruší, musí vrátit poměrnou část poskytnutého motivačního příspěvku;
- student v průběhu poskytování motivačního příspěvku závažným způsobem porušuje své povinnosti a zaměstnavatel z tohoto důvodu od smlouvy o poskytování motivačního příspěvku odstoupí.

Smlouva by rovněž měla upravit případy, kdy je některá ze stran oprávněna ji předčasně ukončit. Obecně lze doporučit, aby jak zaměstnavatel, tak student měli možnost smlouvu bez uvedení důvodu vypovědět (u studenta lze tuto možnost spojit s povinností vrátit vyplacenou část motivačních příspěvků) a dále od ní odstoupit, pokud ji druhá strana závažně porušuje.

ZÁVĚR

Motivační příspěvky tedy představují jednu z variant, jak získat a udržet již během studia zájmové budoucí zaměstnance; nadto jde o variantu do určité výše daňově uznatelnou. Zaměstnavatel však musí mít na paměti, že chybí výslovná právní úprava, která by řešila obsah smlouvy o poskytování motivačního příspěvku, a že tedy je třeba všechna práva a povinnosti jak zaměstnavatele, tak studenta dohodnout dostatečně přesně a pečlivě.