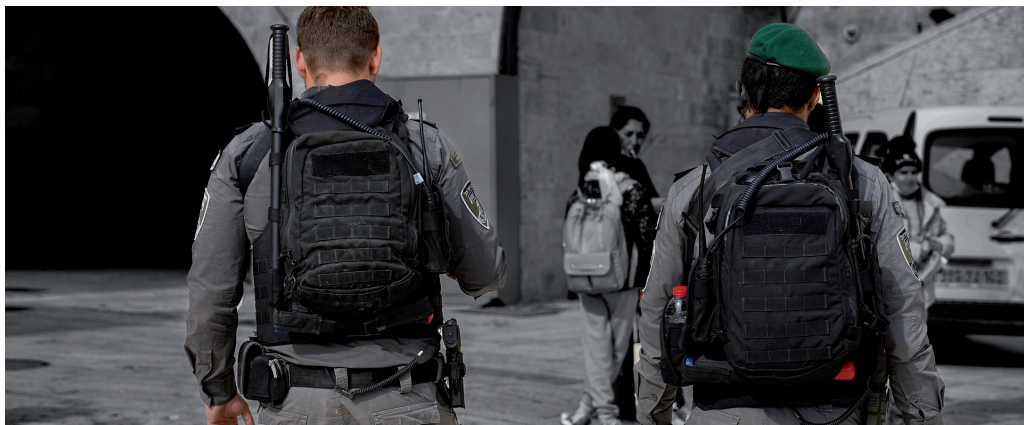




PRACOVNÍ VOLNO V SOUVISLOSTI S BRANNOU POVINNOSTÍ A VOJENSKÝMI CVIČENÍMI

Z PRACOVNĚPRÁVNÍHO POHLEDU

Povinná základní vojenská služba je již mnoho let minulostí a česká armáda se plně profesionalizovala. Pojitko mezi civilisty a armádou však nadále zůstalo a projevuje se zejména ve dvou právních předpisech. Jednak jde o zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **„branný zákon“**), který upravuje brannou povinnost všech občanů České republiky ve věku nejméně 18 let zejména v případě ohrožení státu. Dále jde o zákon č. 45/2016 Sb., o službě vojáků v záloze, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **„zákon o službě vojáků v záloze“**), který upravuje právní postavení vojáka v záloze, průběh vojenské činné služby, na kterou byl voják v záloze povolán, nároky vojáka v záloze související s výkonem vojenské činné služby, podmínky pro zařazení a vyřazení z aktivní zálohy a podmínky finanční podpory zaměstnavatele vojáka v záloze zařazeného do aktivní zálohy.

Společným jmenovatelem obou výše uvedených předpisů je, že ukládají povinnosti osobám, které nejsou vojáky z povolání¹⁾, ať již jde o všechny dospělé občany (v případě branného zákona), nebo o tzv. aktivní zálohy Armády České republiky (v případě branného zákona i zákona o službě vojáků v záloze). Půjde tedy o české občany, kteří budou mít zpravidla „civilní“ zdroj příjmu a v mnoha případech budou zaměstnanci v pracovněprávním vztahu podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen **„zákoník práce“**).

V případě plnění povinností souvisejících s brannou povinností nebo službou vojáka v záloze tak dochází ke kolizi těchto povinností s výkonem závislé práce. Tato kolize je v zákoníku práce řešena jako překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu. Jaké povinnosti jsou s touto překážkou v práci spojeny, kdy a na jak dlouho náleží zaměstnancům pracovní volno, zda a kdy mají nárok na náhradu mzdy či platu od zaměstnavatele, a další související otázky řeší tento článek.

¹⁾ Ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní volno poskytované v souvislosti s brannou povinností

Základem právní úpravy je ustanovení § 204 zákoníku práce, které zaměstnanci v souvislosti s brannou povinností přiznává **právo na pracovní volno**, a to ve dvou případech – jednak při povinnosti dostavit se k příslušnému úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti, jednak v souvislosti s účastí na vojenském cvičení, případně službě v operačním nasazení.

Pracovní volno při výkonu branné povinnosti

Ustanovení § 204 odst. 1 zákoníku práce definuje překážku v práci na straně zaměstnance v souvislosti s výkonem branné povinnosti tak, že zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

Obsah této překážky v práci blíže zákoník práce nevymezuje, a je proto třeba vycházet zejména z § 21 branného zákona upravujícího odvodní řízení. Podle tohoto ustanovení je občan především povinen (při splnění zákonných podmínek) **dostavit se k odvodnímu řízení na stanovené místo v době uvedené v povolávacím rozkaze** vydaném krajským vojenským velitelstvím s tím, že občan prokáže svou totožnost (občanským průkazem nebo cestovním dokladem) a předloží doklady osvědčující jeho zvláštní schopnosti nebo oprávnění vykonávat určité činnosti. Součástí odvodního řízení je rovněž lékařská prohlídka, případně další odborná vyšetření, přičemž podle výsledku lékařské prohlídky lékaři zpracují posudek o stupni zdravotní způsobilosti občana vykonávat vojenskou činnou službu, který je podkladem pro rozhodnutí o schopnosti nebo o neschopnosti občana vykonávat vojenskou činnou službu. Odvodní komise následně podle zjištěného zdravotního stavu vydá rozhodnutí o schopnosti občana vykonávat vojenskou činnou službu nebo o neschopnosti občana vykonávat vojenskou činnou službu. Občan, který se nemůže dostavit ve stanovené době k odvodnímu řízení, je povinen to neprodleně oznámit krajskému vojenskému velitelství, které jej povolalo, důvody písemně doložit a dále ohlásit pominutí těchto důvodů. Tento občan se odvodnímu řízení podrobí dodatečně.

Z pohledu **zaměstnavatele** pak výše uvedené znamená především **povinnost poskytnout zaměstnanci volno v rozsahu odpovídajícím nutnosti splnit výše uvedené povinnosti**. Absenci zaměstnance v tomto rozsahu nelze považovat za neomluvenou.

Na druhou stranu i při této překážce v práci platí § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce, a zaměstnanec je tak povinen **včas oznámit zaměstnavateli**, že byl povolán na určitou dobu k odvodnímu řízení, a **tudíž že žádá o poskytnutí pracovního volna**. Nesplnění této povinnosti včas lze ze strany zaměstnavatele vnímat jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s tím, že podle konkrétních okolností bude zpravidla namíste vyhodnotit toto porušení jako méně závažné (a sankcionovat je tak primárně upozorněním na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce).

Zaměstnanec je rovněž povinen **prokázat zaměstnavateli překážku v práci**, tj. její existenci a rozsah. K tomu musí zaměstnanci poskytnout příslušné osoby, zde tedy vojenský správní úřad, součinnost. Samotnou překážku v práci prokáže zaměstnanec **povolávacím rozkazem**. Dobu jejího trvání pak zaměstnavatel zpravidla nepochybně, eventuálně může zaměstnanec požádat vojenský správní úřad o **potvrzení o tom, že u odvodu byl a jak dlouho odvod trval**.

Pracovní volno v souvislosti s vojenským cvičením nebo službou v operačním nasazení

Druhou překážkou v práci na straně zaměstnance v souvislosti s brannou povinností je překážka spočívající ve **výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení**.

Překážku definuje § 204 odst. 2 zákoníku práce tak, že zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení a na zotavenou, pokud plnění jeho pracovních úkolů zasahuje do doby 24 hodin po ukončení vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení.

V tomto případě je již zákoník práce sdílnější a lze tedy uvést, že **volno náleží jednak v rozsahu samotného cvičení či služby, jednak na cestu na cvičení či výkon služby a dále 24 hodin po ukončení cvičení nebo služby** za účelem cesty zpět a zotavení.

Vojenské cvičení definuje § 12 branného zákona jako pravidelné vojenské cvičení, které je vojenským výcvikem vojáka v aktivní záloze, pravidelné vojenské cvičení, ve kterém probíhá prohlubování kvalifikace vojáka v aktivní záloze v zájmu ozbrojených sil v rámci vzdělávacích aktivit organizovaných Ministerstvem obrany, pravidelné vojenské cvičení, při kterém se voják v aktivní záloze účastní nebo podílí na zabezpečování akcí k propagaci ozbrojených sil na veřejnosti, nebo dobrovolné vojenské cvičení, které je vojenským výcvikem vojáka v záloze.

Vojenské cvičení se tedy týká vojáků v aktivní záloze a dále vojáků v záloze. Vojáci v aktivní záloze vykonávají pravidelné vojenské cvičení v prvním roce svého zařazení do aktivní zálohy v celkové délce do 12 týdnů a v dalších letech v celkové délce do 6 týdnů v kalendářním roce s přihlédnutím k jejich plánovanému zařazení, úrovni vycvičenosti a odborné připravenosti. Vojáci v aktivní záloze při přípravě na operační nasazení vykonávají pravidelné vojenské cvičení v celkové délce do 12 týdnů. Bývalí vojáci z povolání zařazení do aktivní zálohy vykonávají pravidelné vojenské cvičení v celkové délce do 6 týdnů v kalendářním roce podle potřeb zajišťování obrany státu s přihlédnutím k úrovni jejich vycvičenosti a odborné připravenosti. Vojáci v záloze mohou požádat krajské vojenské velitelství o povolání na dobrovolné vojenské cvičení.

Služba v operačním nasazení se podle § 12a branného zákona týká jen vojáků v aktivní záloze a koná se podle potřeb ozbrojených sil v délce do 7 měsíců v kalendářním roce, a to buď na území České republiky, nebo i mimo něj, pokud s takovou službou vysloví voják v aktivní záloze prokazatelný souhlas. **Vojáka v záloze lze s jeho souhlasem povolat ke službě v operačním nasazení na území České republiky v celkové délce do 30 dnů v kalendářním roce**, vyžadují-li to záchranné práce při živelních pohromách nebo při jiných závažných situacích ohrožujících životy, zdraví, životní prostředí nebo značné majetkové hodnoty.

Z pohledu **zaměstnavatele** pak i výše uvedeně znamená především **povinnost poskytnout zaměstnanci volno ve výše uvedeném rozsahu**, tj. na dobu cesty ke cvičení nebo službě, trvání cvičení či služby a 24 hodin po ukončení na zotavení. Absenci zaměstnance v tomto rozsahu nelze považovat za neomluvenou.

Rovněž zde platí § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce, a zaměstnanec je tak povinen **včas oznámit zaměstnavateli**, že byl povolán k výkonu vojenského cvičení nebo do služby v operačním nasazení, a **tudíž že žádá o poskytnutí pracovního volna**. Podle § 13 odst. 1 branného zákona se přitom toto povolání provádí **povolávacím rozkazem, který se doručuje nejméně 30 dnů před dnem nástupu** výkonu vojenského cvičení nebo do služby v operačním nasazení. Zaměstnanec má tedy dostatečný prostor požádat o pracovní volno v předstihu, a proto rovněž nesplnění této povinnosti včas lze ze strany zaměstnavatele vnímat jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s tím, že podle konkrétních okolností bude zpravidla namísto vyhodnotit toto porušení jako méně závažné (a sankcionovat je tak primárně upozorněním na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce).

Rovněž je i zde zaměstnanec povinen **prokázat zaměstnavateli překážku v práci**, tj. její existenci a rozsah, a to v součinnosti s příslušným vojenským správním úřadem. Hlavním průkazem bude i zde **povolávací rozkaz** a dále **potvrzení vojenského správního úřadu o délce trvání** vojenského cvičení či služby v operačním nasazení.

Hmotné zabezpečení zaměstnance při plnění branné povinnosti

Výklad výše se týkal především určení rozsahu pracovního volna, jež je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Nyní je třeba uvést, **jaké hmotné zabezpečení zaměstnanci přísluší**. Společně pro oba typy překážky v práci platí, že **zaměstnanci nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ani platu** (viz § 200 zákoníku práce).

Skutečnost, že zákoník práce nezakládá povinnost zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy či platu, ještě neznamená, že nejsou zaměstnavatelé (zejména v soukromém sektoru) oprávněni zaměstnanci i tak náhradu mzdy poskytnout. Zaměstnavatel může zaměstnancům obecně poskytovat finanční plnění nad rámec svých zákonných minimálních povinností, a to na základě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo individuální dohody. Konkrétní rozsah takové náhrady je věcí zaměstnavatele, který nicméně musí dbát (a to zejména u individuálních dohod) zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace.²⁾

Poskytování dobrovolného plnění ze strany zaměstnavatele není nicméně v této oblasti příliš časté, protože **to, že zaměstnavatel není povinen zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy či platu, neznamená, že by zaměstnanec zůstal hmotně nezabezpečen**. Forma a rozsah zabezpečení se pak pro jednotlivé typy překážek v práci liší.

Hmotné zabezpečení při výkonu branné povinnosti

Hmotné zabezpečení při výkonu branné povinnosti řeší § 204 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož **náhradu mzdy nebo platu** za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavce 1 **hradí ve výši průměrného výdělků příslušný vojenský správní úřad**.

Zaměstnanci tedy náhrada mzdy či platu přísluší, ale **od vojenského správního úřadu**. Skutečnost, že odvodní povinnost za 18 let účinnosti branného zákona dosud nebyla vyžadována, se negativně odráží při snaze o bližší popis, jak má zaměstnanec postupovat při uplatnění nároku na náhradu mzdy či platu. Postup není na webových stránkách Armády České republiky či Ministerstva obrany dohledatelný.

Lze nicméně očekávat, že **zaměstnanec bude potřebovat součinnost ze strany mzdové účtárny** zaměstnavatele, protože bude při žádosti muset doložit vojenskému správnímu úřadu, ke kterému byl předvolán, **svůj průměrný výdělek a rovněž rozsah směn zameškaných v důsledku plnění povinností souvisejících s brannou povinností**. Je pravděpodobné, že pokud by tato situace nastala, budou příslušné vojenské správní úřady na vzniklou situaci reagovat a bude k dispozici bližší popis postupu.

Hmotné zabezpečení v souvislosti s vojenským cvičením nebo službou v operačním nasazení

V případě **vojenského cvičení či služby v operačním nasazení** sice nezakládá právo na hmotné zabezpečení zaměstnanci přímo zákoník práce, ale vojáku v záloze ve službě přísluší **naturální a peněžní náležitosti** podle § 18 a násl. zákona o službě vojáků v záloze. Vojáci v záloze tak mají zejména nárok na bezplatné stravování anebo náhradu v penězích, bezplatnou výpůjčku vojenské výstroje, bezplatné ubytování poskytované ve vojenském ubytovacím zařízení, či pokud tam není možné poskytnout ubytování, tak bezplatné ubytování jinde, případně nárok na náhradu účelně vynaložených výdajů za ubytování, a především na peněžní náležitosti.

Peněžními náležitostmi jsou slušné náležitosti za dobu služby a kalendářní den následující po jejím ukončení, příplatek za službu v zahraničí a odměna pro vojáka v aktivní záloze, který

²⁾ Viz § 16 a § 17 zákoníku práce a zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

absolvoval v kalendářním roce pravidelné vojenské cvičení v celkovém rozsahu alespoň 7 dní anebo službu v operačním nasazení, a to ve výši 18 000 Kč ročně, přičemž se dále zvyšuje podle počtu let strávených v zařazení v aktivní záloze.

Finanční podpora spojená s brannou povinností

Finanční plnění spojené s brannou povinností však není spojeno výhradně s hmotným zabezpečením zaměstnance. Platné právní předpisy zakládají i **právo zaměstnavatele požádat o finanční podporu** v souvislosti s brannou povinností zaměstnance. Zaměstnavateli totiž účastí zaměstnance na vojenském cvičení nebo službě v operačním nasazení vzniká či může vzniknout určitá újma v rámci jeho činnosti způsobená výpadkem pracovní síly zpravidla na několik týdnů.

Finanční podporu zaměstnavateli upravují § 36 a § 37 zákona o službě vojáků v záloze. Tato podpora **náleží jen zaměstnavatelům, kteří nejsou organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací** podle zákona upravujícího rozpočtová pravidla státního rozpočtu.³⁾ Podmínky pro poskytnutí finanční podpory se liší v závislosti na tom, zda šlo o **plánované vojenské cvičení anebo službu v operačním nasazení**, a zaměstnavatel se tak mohl na tento „výpadek“ pracovních sil připravit, či nikoliv.

Při **plánovaném** vojenském cvičení nebo službě v operačním nasazení vzniká zaměstnavateli právo na poskytnutí **finanční podpory ve výši dvou třetin průměrné hrubé měsíční nominální mzdy** v národním hospodářství naposledy zveřejněné Českým statistickým úřadem přede dnem nástupu vojenské činné služby.

Při **neplánovaném** vojenském cvičení nebo službě v operačním nasazení vzniká zaměstnavateli právo na poskytnutí **finanční podpory ve výši průměrné hrubé měsíční nominální mzdy** v národním hospodářství naposledy zveřejněné Českým statistickým úřadem přede dnem nástupu vojenské činné služby.

Finanční podpora ve výše uvedeném rozsahu náleží pouze za předpokladu, že konal zaměstnanec – voják v aktivní záloze pravidelné vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení celý kalendářní měsíc. Pokud tomu tak nebylo, náleží zaměstnanci finanční podpora v poměrné výši, a to za dny, ve kterých u zaměstnance trvala překážka v práci.

Procesní postup je takový, že zaměstnavatel požádá o finanční podporu vojenský správní úřad místně příslušný podle místa trvalého pobytu zaměstnance – vojáka v aktivní záloze. V případě vojenského cvičení lze žádost podat nejdříve den následující po ukončení vojenského cvičení zaměstnance – vojáka v aktivní záloze. V případě služby v operačním nasazení lze žádost podat nejdříve poslední den kalendářního čtvrtletí, ve kterém byla zaměstnancem vykonána služba v operačním nasazení.

Formulář pro vyplnění žádosti o finanční podporu spolu s instrukcemi pro vyplnění jsou dostupné na webových stránkách Armády České republiky, respektive webových stránkách jejích krajských velitelství.⁴⁾ Vojenský správní úřad nejprve rozhodnutím přizná či nepřizná zaměstnavateli finanční podporu. V případě kladného vyřízení je vojenský správní úřad povinen zaměstnavateli vyplatit finanční podporu do 30 dní ode dne nabytí právní moci rozhodnutí na bankovní účet zaměstnavatele. Výše přiznané částky se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

V případě povinnosti zaměstnance dostavit se před vojenský správní úřad podle § 204 odst. 1 zákoníku práce finanční podpora zaměstnavateli nepřisluší. Vychází se z toho, že absence zaměstnance je zde pouze krátkodobá, a podpora zaměstnavateli tudíž není nezbytná.

³⁾ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁾ Např. na stránkách Krajského vojenského velitelství Praha – Středočeský kraj, viz <https://kvv-praha-stredoceskykraj.army.cz/informace-pro-zamestnavatele-osvc>.

Další pracovněprávní důsledky spojené s brannou povinností

Vedle povinnosti poskytnutí volna a hmotného zajištění zaměstnance jsou s překážkami v práci z důvodu branné povinnosti spojeny ještě některé další **pracovněprávní důsledky**.

Tak především **při návratu zaměstnance do práce** po skončení vojenského cvičení anebo služby v operačním nasazení je zaměstnavatel **povinen zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště** ve smyslu § 47 zákoníku práce. Pouze pokud by v mezidobí došlo k tomu, že původní práce odpadla a/nebo bylo původní pracoviště zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy, tj. podle druhu práce a místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Tak by tomu mohlo být např. při službě v operačním nasazení v zahraničí po dobu více měsíců, během níž by na pracovišti proběhly organizační změny.

Výkon vojenského cvičení anebo služby v operačním nasazení dále představují **ochrannou dobu** ve smyslu § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to **už ode dne doručení povolávacího rozkazu a dále až do uplynutí lhůty 2 týdnů po propuštění** z vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. Během této doby tak **nelze dát zaměstnanci výpověď** z pracovního poměru, nejde-li o některou z výjimek ze zákazu podle § 54 zákoníku práce.

Z hlediska **dovolené** se pak doba trvání překážek v práci v obecném zájmu v souvislosti s brannou povinností považuje **bez omezení za výkon práce** pro účely vzniku nároku na dovolenou podle § 348 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 216 zákoníku práce. Na dobu, kdy je zaměstnanec na vojenském cvičení anebo vykonává službu v operačním nasazení, nesmí zaměstnavatel zaměstnanci určit čerpání dovolené, a to ani kdyby o to zaměstnanec požádal (viz § 217 odst. 4 zákoníku práce). Pokud by k nástupu výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení došlo až v době čerpání dovolené, dojde k přerušení čerpání dovolené ve smyslu § 219 zákoníku práce s tím, že zaměstnanec nicméně může přerušení čerpání dovolené vyloučit tím, že požádá o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci. K těmto situacím (tj. k nástupu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení během čerpání dovolené) by z povahy věci mělo docházet především u neplánovaných vojenských cvičení nebo služeb v operačním nasazení.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

Mgr. Lukáš GÉBOUSKÝ,
advokátní koncipient

DOPAD VÝKONU BRANNÉ POVINNOSTI DO OBLASTI DANĚ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Jak je již uvedeno výše, podle § 23 zákona o službě vojáků v záloze náleží peněžní plnění v podobě služného, příplatku za službu v zahraničí, zvláštního příplatku, odměny a motivační odměny. Uvedené plnění vyplácí po dobu služby Vojenský správní úřad. Toto peněžní plnění má charakter příjmu ze závislé činnosti ve smyslu § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), přičemž z uvedeného plnění je podle § 4 odst. 1 písm. m) ZDP od daně osvobozeno veškeré plnění, **kromě služného a zvláštního příplatku**. To znamená, že zaměstnanec v průběhu vojenského cvičení má souběžně dva zdanitelné příjmy ze závislé činnosti. Pokud zaměstnanec učinil u svého zaměstnavatele Prohlášení poplatníka k dani, u dalšího plátce daně, tj. u Vojenského správního úřadu, ho již učinit nemůže. Prohlášení Poplatníka lze učinit za stejné období (kalendářní měsíc) pouze u jednoho plátce příjmu ze závislé činnosti. Vojenský správní úřad zdaní příjmy s přihlédnutím

k tomu, že **Prohlášení poplatníka učiněno nebylo**. Při zdanění plátce daně postupuje podle § 38h odst. 5 ZDP ve vazbě na § 6 odst. 4 písm. b) ZDP, to znamená, že pokud příjem nepřesáhne v roce 2022 hodnotu 3 500 Kč (v roce 2023 hodnotu 4 000 Kč) v kalendářním měsíci, vybere konečnou daň podle zvláštní sazby (srážkovou daň). V případě, že zdanitelný příjem uvedenou hodnotu v kalendářním měsíci přesáhne, vybere zálohu na daň. V případě srážky zálohové daně má zaměstnanec po ukončení roku povinnost podat daňové přiznání podle § 38g odst. 2 ZDP, a tudíž nemůže svého zaměstnavatele požádat o provedení ročního zúčtování daňových záloh. Pro potřeby daňového přiznání bude zaměstnanec potřebovat potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti od svého zaměstnavatele a od Vojenského správního úřadu.

V případě, že zaměstnavatel dobrovolně poskytne zaměstnanci po dobu vojenského cvičení náhradu mzdy (ze zákona nenáleží), musí zaměstnavatel stanovit ve smyslu § 38h odst. 1 ZDP základ daně z úhrnu zdanitelných příjmů ze závislé činnosti zúčtovaných nebo vyplacených zaměstnavatelem poplatníkovi za kalendářní měsíc.

Věra PŘÍHODOVÁ,

specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti

VÝKON BRANNÉ POVINNOSTI A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Vojáci v záloze ve výkonu vojenské služby (v době vojenského cvičení anebo výkonu služby v operačním nasazení) se podle § 5 písm. a) bodu 2 zákona č. 187/2006 S., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 47/2016 Sb., považují za zaměstnance jako příslušníci ozbrojených složek. Za zaměstnance se považují i pro účely důchodového pojištění a placení pojistného na sociální zabezpečení. Útvary, v nichž je služba vojáků v záloze vykonávána (dále jen „Ministerstvo obrany“), plní povinnosti zaměstnavatele, pojistné odvádějí na účet Ministerstva obrany.

Voják v záloze ve výkonu vojenské služby (dále jen „voják v záloze“) je účasten nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“) za stejných podmínek jako ostatní zaměstnanci (dále jen „civilní zaměstnanci“), například jako zaměstnanec v pracovním poměru nebo činný na základě dohody o pracovní činnosti anebo jako jednatel s. r. o. Je-li voják v záloze současně účasten nemocenského pojištění z jiného zaměstnání jako civilní zaměstnanec, je například zaměstnancem v pracovním poměru, bude po dobu souběhu těchto pojištění nemocensky pojištěn z obou pojištění. **Z hlediska nemocenského pojištění vykonává voják v záloze dvě zaměstnání.** Podmínky účasti na nemocenském pojištění a nároky na dávky z tohoto pojištění se posuzují z každého zaměstnání zvlášť.

U souběhu nemocenského pojištění ze zaměstnání vojáka v záloze a ze zaměstnání civilního zaměstnance se postupuje obdobně jako například v případě, kdy zaměstnanec v pracovním poměru uzavře s dalším zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou a z obou zaměstnání je účasten nemocenského pojištění; rozdíl je jen v tom, že v prvním případě nemocenské pojištění provádějí dva orgány, a to OSSZ a Ministerstvo obrany, kdežto v druhém případě u obou civilních zaměstnání provádí nemocenské pojištění OSSZ.

Zaměstnavatel, který zaměstnává civilního zaměstnance, poskytuje zaměstnanci na dobu výkonu služby vojáka v záloze pracovní volno bez náhrady příjmu. Podle § 28 odst. 5 ZNP se za dobu pracovního volna bez náhrady příjmu nemocenské nevypláčí, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla nebo karanténa byla nařízena nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno. Bude-li zaměstnanec uznán práceneschopným pro obě zaměstnání, tak **z nemocenského pojištění civilního zaměstnance se nemocenské nevypláčí za dobu trvání vojenské služby, začne se vyplácet až po propuštění vojáka v záloze z výkonu služby.**

Podle § 45 zákona o službě vojáků v záloze vojákovi v záloze, který byl dočasně uznán neschopným výkonu služby pro nemoc a propuštěn z výkonu vojenské činné služby podle § 14 odst. 1 písm. b) branného zákona, poskytne příslušný vojenský správní úřad náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy se poskytne **od prvního dne následujícího po dni propuštění z vojenské činné služby až do dne, ve kterém by byla poskytnuta náhrada mzdy nebo platu** po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zákoníku práce **naposledy**. To znamená, že vojákovi v záloze, který byl uznán práce neschopným, hradí Ministerstvo obrany ztrátu příjmu z tohoto důvodu vždy v prvních 14 dnech trvání pracovní neschopnosti, tedy i v případě, že již zaměstnání netrvá. Civilním zaměstnancům končí poskytování náhrady mzdy dnem skončení zaměstnání, u vojáků v záloze pokračuje i po skončení zaměstnání, jestliže od vzniku pracovní neschopnosti ke dni propuštění z výkonu služby ještě neuběhlo 14 kalendářních dnů. Tato úprava byla přijata proto, aby civilní zaměstnavatel nemusel poskytovat náhradu mzdy za dobu prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti, která vznikla jeho zaměstnanci v době výkonu služby a trvá i po jeho propuštění z výkonu vojenské služby; tuto náhradu proto poskytuje Ministerstvo obrany.

PŘÍKLAD 1

Voják v záloze, který je i civilním zaměstnancem, nastoupil do zaměstnání (do výkonu služby) 1. listopadu na dobu 3 týdnů, tj. do 21. listopadu. Uznán dočasně práce neschopným byl od 4. do 19. listopadu (16 kalendářních dnů) pro obě zaměstnání.

Z civilního zaměstnání nemá nárok ani na náhradu mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti, ani na nemocenské. Ztrátu příjmu z důvodu pracovní neschopnosti hradí vojákovi v záloze Ministerstvo obrany za celou dobu jejího trvání.

PŘÍKLAD 2

Voják v záloze, který je i civilním zaměstnancem, nastoupil do zaměstnání (do výkonu služby) 1. listopadu na dobu 3 týdnů, tj. do 21. listopadu. Uznán dočasně práce neschopným byl od 20. listopadu do 5. prosince (16 kalendářních dnů) pro obě zaměstnání.

Zaměstnání vojáka v záloze skončilo 21. listopadu. Ministerstvo obrany mu poskytne náhradu příjmu za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti, tj. za dobu od 20. listopadu do 3. prosince. Náhradu příjmu poskytne i za dobu po propuštění z výkonu služby. Za 4. a 5. prosince náleží z nemocenského pojištění tohoto vojáka v záloze nemocenské, které vyplátí Ministerstvo obrany.

Z civilního zaměstnání má nárok na poskytování nemocenského za 4. a 5. prosince. Zaměstnavatel náhradu mzdy za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti neposkytuje.

PŘÍKLAD 3

Voják v záloze, který je i civilním zaměstnancem, nastoupil do zaměstnání (do výkonu služby) 1. listopadu na dobu 3 týdnů, tj. do 21. listopadu. Uznán dočasně práce neschopným byl od 4. listopadu, pracovní neschopnost trvala 2 měsíce. Propuštěn z výkonu služby byl z důvodu překážky ve výkonu služby už 11. listopadu.

Ze zaměstnání vojáka v záloze poskytne Ministerstvo obrany náhradu příjmu za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti, tj. za dobu od 4. do 17. listopadu. Náhradu příjmu poskytne i za dobu po propuštění z výkonu služby. Od 18. listopadu náleží z nemocenského pojištění tohoto vojáka v záloze nemocenské, které vyplátí Ministerstvo obrany.

Z civilního zaměstnání má nárok na poskytování nemocenského od 18. listopadu. Zaměstnavatel civilního zaměstnance náhradu mzdy za prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti neposkytuje.

PŘÍKLAD 4

Voják v záloze, který je civilním zaměstnancem, nastoupil do zaměstnání (do výkonu služby) 1. listopadu na dobu 3 týdnů, tj. do 21. listopadu. Uznán dočasně praceneschopným byl od 23. listopadu pro obě zaměstnání.

Pracovní neschopnost byla uznána po propuštění z výkonu služby. Z nemocenského pojištění vojáků v záloze neplyne ochranná lhůta podle § 15 odst. 4 písm. g) ZNP. Ministerstvo obrany neposkytuje tomuto bývalému vojákov v záloze žádné plnění v souvislosti s uznáním pracovní neschopnosti.

Z civilního zaměstnání má nárok na náhradu mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti od zaměstnavatele a od 15. dne jejího trvání na nemocenské od OSSZ.

Zaměstnavatel civilního zaměstnance je povinen i v době, v níž je jeho zaměstnanec ve výkonu služby jako voják v záloze, předávat OSSZ tiskopis „Příloha k žádosti o dávku“ po uplynutí prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti nebo karantény, jestliže byl uznán praceneschopným i pro civilní zaměstnání. Na tomto tiskopise uvede v písm. f), od kdy do kdy má pracovní volno bez náhrady mzdy, a v písm. k) (další sdělení) se doporučuje uvést, že je vojákem v záloze. Je-li nárok na nemocenské ze stejného důvodu, např. z důvodu pracovní neschopnosti, z více zaměstnání, vypočítává se výše nemocenského z úhrnu denních vyměřovacích základů těchto zaměstnání a vyplácí se za stejnou dobu jen jedno nemocenské. Při souběhu nároku na nemocenské z pojištění příslušníků a civilních zaměstnanců je pověřen výplatou nemocenského orgán, který provádí nemocenské pojištění u příslušníka. Ve výše uvedených příkladech 2 a 3 by vyplácelo nemocenské Ministerstvo obrany. Podklady k výplatě mu zašle OSSZ, která posoudí splnění podmínek pro nárok na nemocenské a výpočte denní vyměřovací základ.

Obdobně jako u nemocenského náležejícího při uznání pracovní neschopnosti se postupuje u nemocenského náležejícího z důvodu karantény.

Z nemocenského pojištění vojáků z povolání a vojáků v záloze nenáleží ošetřovné. Civilnímu zaměstnanci nenáleží ošetřovné za dobu výkonu služby vojáka v záloze, protože nenáleží za dobu trvání pracovního volna bez náhrady příjmu. Civilnímu zaměstnanci by mohlo být ošetřovné vypláceno až za dobu po propuštění z výkonu služby.

PŘÍKLAD 5

Zaměstnanec byl propuštěn z výkonu služby vojáka v záloze dnem 21. listopadu. Potřeba ošetřování jeho dítěte vznikla 18. listopadu.

Zaměstnanec může uplatnit nárok na poskytování ošetřovného od 22. do 26. listopadu. Prvních 9 dnů potřeby ošetřování trvá od 18. do 26. listopadu.

Ing. Marta ŽENÍŠKOVÁ,

odborník v oblasti nemocenského pojištění a pojistného

VEDENÍ EVIDENČNÍCH LISTŮ DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Od 1. července 2016 není možné u civilního zaměstnání dobu výkonu služby považovat za dobu vyloučenou podle § 16 odst. 4 písm. d) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. ELDP vedou podle obecných zásad příslušné útvary, v nichž je služba vykonávána, a po skončení účasti na pojištění je zasílají ČSSZ prostřednictvím příslušné OSSZ.

Z pohledu vedení ELDP u civilního zaměstnání

Ad Příklad 1 ze str. 26

U civilního zaměstnání se doba od 1. listopadu do 21. listopadu považuje za dobu neplaceného volna, která nebude na ELDP vykázána ve sloupci „Vylouč. doby“.

Ad Příklad 2 ze str. 26

Ve sloupci „Vylouč. doby“ budou vykázány dny dočasné pracovní neschopnosti po propuštění z výkonu služby, tj. od 22. listopadu.

Ad Příklad 3 ze str. 26

Ve sloupci „Vylouč. doby“ bude vykázáno období po propuštění z výkonu služby, tj. od 12. listopadu.

Ad Příklad 4 ze str. 27

Ve sloupci „Vylouč. doby“ bude vykázáno období od 23. listopadu do konce dočasné pracovní neschopnosti.

Ad Příklad 5 ze str. 27

Ve sloupci „Vylouč. doby“ bude vykázáno 5 dnů, tj. období od 22. listopadu do 26. listopadu, po kterou uplatnil nárok na ošetřovné.

PŘÍKLAD 6

Zaměstnanec v pracovním poměru od 1. října 2015 s měsíčním příjmem 18 000 Kč, byl povolán od 22. listopadu 2022 do 20. prosince 2022 na vojenské cvičení. Do zaměstnání se vrátil ve středu 21. prosince 2022. V listopadu 2022 a prosinci 2022 byla splněna podmínka účasti na pojištění. Celkový příjem za rok 2022 činil 192 400 Kč.

Příslušný vojenský útvar vyhotoví ELDP a po skončení účasti na pojištění jej zašle do evidence ČSSZ.

Pracovní poměr

Záznam na ELDP za rok 2022:

Nastavení psacího stroje		Technický kód		za rok		Typ ELDP		Oprava ELDP ze dne												
HHHHHHHHHH		■		2022		01														
2. Průběh pojištění v daném roce																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
1++	- N	1.1.	31.12.	365															192 400	
	-																			
	-																			
																		Celkem	Celkem	Celkem
																			192 400	
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy																				
Vydělečná činnost od																				
1.10.2015																				

Poznámka: Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci od 22. listopadu 2022 do 20. prosince 2022 neplacené volno, které nelze považovat za vyloučenou dobu a vykazovat do sloupce „Vylouč. doby“.

Záznam na ELDP za rok 2022:

Poznámka: Vojenský útvar vyhotoví ELDP. V kolonce „Vyměřovací základ“ a „Celkem“ pod „Vyměřovací základ“ příslušný vojenský útvar uvede zúčtovanou částku, která zakládala účast na pojištění.

Zaměstnanec v pracovním poměru od 7. února 2014 s měsíčním příjmem 65 000 Kč byl v souvislosti s plněním branné povinnosti předvolán 24. listopadu 2022 k příslušnému vojenskému správnímu orgánu ke správnímu řízení, kterého se na základě tohoto předvolání zúčastnil. Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci v souvislosti s plněním branné povinnosti na tento den neplacené volno. Celkový příjem za rok 2022 činil 907 200 Kč.

- a) Zaměstnanec předložil vojenskému správnímu orgánu požadavek na náhradu platu za pracovní volno 24. listopadu 2022 v celkové výši 3 600 Kč⁵⁾ (450 Kč × 8 hod.).
- b) Zaměstnanec předložil vojenskému správnímu orgánu požadavek na náhradu platu za pracovní volno 24. listopadu 2022 v celkové výši 3 400 Kč (425 Kč × 8 hod.).

Poznámka: Vojenský správní orgán nevyhotovuje ELDP, jelikož nebyl dosažen rozhodný příjem pro vznik účasti na pojištění v roce 2022, který činí 3 500 Kč.

Záznam na ELDP za rok 2022:

⁵⁾ Náhradu mzdy nebo platu hradí v tomto případě ve výši průměrného výdělku vojenský správní úřad (§ 204 odst. 3 zákoníku práce).

Vojenský správní orgán – platí jen pro a)

Záznam na ELDP za rok 2022:

Nastavení psacího stroje		Technický kód	za rok	Typ ELDP	Oprava ELDP ze dne															
HHHHHHHHHH		■	2022	02																
2. Průběh pojištění v daném roce																				
Kód	MR	Od	Do	Dny	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1-12	Vylouč. doby	Vyměřovací základ	Doby odečít.
1+E	A	24.11.	24.11.	1															3 600	
																		Celkem	3 600	Celkem
3. Identifikační údaje zaměstnavatele a podpisy																				
Výdělná činnost od																				
24.11.2022																				

Poznámka: Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci 24. listopadu 2022 neplacené volno, které nelze považovat za vyloučenou dobu a nevykazuje se do sloupce „Vylouč. doby“. Vojenský útvar vyhotoví ELDP v případě, že příjem dosáhne v kalendářním měsíci roku 2022 alespoň částky rozhodného příjmu pro vznik účasti na pojištění, tj. 3 500 Kč.

Jana DORČÁKOVÁ,
odborník v oblasti důchodového pojištění

DOPAD VÝKONU BRANNÉ POVINNOSTI DO OBLASTI ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Oblast zdravotního pojištění v souvislosti s brannou povinností naposledy ovlivnil zákon č. 47/2016 Sb. a změny přijaté v jeho části deváté. Předně bylo zrušeno v podobě platné do 30. června 2016 ustanovení § 7 odst. 1 písm. h) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, což znamená, že od 1. července 2016 již stát není plátcem pojistného za osoby konající službu v ozbrojených silách a osoby povolané k vojenskému cvičení.

Vojáci v záloze povolání k vojenskému cvičení nebo službě v operačním nasazení zůstávají pojištěnci zdravotní pojišťovny, u které jsou registrováni (nestávají se na tuto dobu pojištěnci Vojenské zdravotní pojišťovny).

V otázce placení pojistného zaměstnavatelem za zaměstnance v souvislosti s výkonem branné povinnosti platí základní pravidlo, podle kterého musí zaměstnavatel v úhrnu příjmů zúčtovaných zaměstnanci **dodržet minimální vyměřovací základ při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc**. Pokud úhrn příjmů podléhajících zdanění podle § 6 ZDP nedosáhne minimálního vyměřovacího základu (minimální mzdy), provádí zaměstnavatel doplatek a následný doplatek pojistného do zákonem stanoveného minima 16 200 Kč (v roce 2022).

Nastanou-li okolnosti snižující minimální vyměřovací základ zaměstnance na poměrnou část podle § 3 odst. 9 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pojistném na veřejné zdravotní pojištění“), musí zaměstnavatel dodržet při odvodu pojistného poměrnou část minimálního vyměřovacího základu podle počtu kalendářních dnů trvání příslušné skutečnosti – viz dále uvedený příklad.

Protože se při řešení této situace nejedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 až § 209 zákoníku práce, ale o důvod definovaný v § 204 zákoníku práce, hradí doplatek do minima nebo do poměrného minima zaměstnanec – vždy samozřejmě prostřednictvím zaměstnavatele.

PŘÍKLAD 8

Pracovní poměr zaměstnance pracujícího na zkrácený pracovní úvazek skončil dne 26. října 2022, zaměstnanec plnil v tomto měsíci brannou povinnost. Jeho příjem za říjen činil 12 600 Kč.

Poměrná část minimálního vyměřovacího základu v návaznosti na počet 26 kalendářních dnů trvání zaměstnání v měsíci říjnu, která musí být při odvodu pojistného dodržena, činí 13 587,09 Kč $[(26 : 31) \times 16\,200]$. To znamená, že při sazbě 13,5 % z částky 13 587,09 Kč musí zaměstnavatel zaplatit za zaměstnance pojistné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn, v částce 1 835 Kč $(13\,587,09 \times 0,135)$. S ohledem na příjem 12 600 Kč činí výše odvodu pojistného z této hrubé mzdy částku 1 701 Kč. Jedna třetina (567 Kč) bude sražena zaměstnanci z příjmu, zbývající dvě třetiny (1 134 Kč) pak zaplatí zaměstnavatel ze svých prostředků. Za této situace však ještě není zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima, tedy přesněji z poměrné části minimálního vyměřovacího základu. Aby zaměstnavatel dodržel zákon, musí provést doplatek pojistného ve výši 13,5 % z rozdílové částky 987,09 Kč, tj. 134 Kč. Při úhradě tohoto doplatku platí podmínky výše uvedené.

Z celkové částky pojistného 1 835 Kč je zaměstnanci sraženo 701 Kč $(567 + 134)$, zaměstnavatel hradí 1 134 Kč.

Pro výpočet výše pojistného v návaznosti na poměrnou část minimálního vyměřovacího základu se v rámci rozhodného období kalendářního měsíce posuzují zásadně kalendářní, nikoliv pracovní dny. Výše uvedené neplatí, jedná-li se o zaměstnance jako výjimku uvedenou v § 3 odst. 8 zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění – u těchto zaměstnanců je vyměřovacím základem dosažený příjem zaměstnance.

Ing. Antonín DANĚK,
odborník v oblasti zdravotního pojištění



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K PRÁVU DRUŽKY ZAMĚSTNANCE NA ODŠKODNĚNÍ SMRTELNÉHO PRACOVNÍHO ÚRAZU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. listopadu 2021, sp. zn. 21 Cdo 2669/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Nebyla-li žalobkyně a) manželkou, ale „pouze“ družkou zesnulého J. N. v době jeho smrtelného pracovního úrazu, nevznikl jí nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých podle ustanovení § 378 odst. 1 zák. práce. S názorem odvolacího soudu, že žalobkyni a) není možné přiznat „náhradu nemajetkové újmy“ podle ustanovení občanského zákoníku, však (zatím) nelze souhlasit.

(...)

V projednávané věci se žalobkyně a) domáhala po žalované náhrady nemajetkové újmy vzniklé jí v důsledku smrti jejího druha J. N. (v žalobě mimo jiné uvedla, že náhrada za lidský