

~~zvlášť významného pracovního úkolu. Zákoník práce, prováděcí právní předpisy ani jiné právní předpisy neomezují výši odměny, která může být zaměstnanci poskytnuta. Výše poskytované odměny se nikterak neodvíjí od platového tarifu zaměstnance, jeho zařazení do platové třídy a do platového stupně.~~

~~Zaměstnavatel musí poskytování odměny zaměstnancům vždy odůvodnit splněním mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Toto odůvodnění by mělo být dostatečně určité pro účely případného prokázání důvodnosti poskytnutých odměn. Zaměstnavatel je při poskytování odměny rovněž povinen dbát základních zásad pracovního práva a odměňování zaměstnanců. Jedná se především o zásadu vymezenou v § 110 zákoníku práce, podle které přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Při posuzování hodnoty práce se přihlíží rovněž k pracovní výkonnosti a výsledkům práce.~~

~~Mgr. Bc. Jaroslav DOLEJŠ~~

Peněžité postihy zaměstnance za porušení pracovní povinnosti

Všichni naši zaměstnanci mají ve svých mzdových výměrech rozdělenou mzdu na složku základní a prémiovou. Nárok na prémiovou složku je podmíněn výkonnostním plněním, docházkou a osobním ohodnocením. Můžeme v případě porušování pracovní kázně přistoupit ke krácení nebo odebrání této prémiové složky? Konkrétně řešíme nepřiměřené používání mobilních telefonů při práci ve výrobě.

Jak si mám správně vyložit následující citaci ze školení? „Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení pracovních povinností ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat (to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá – § 346b odst. 1 ZP). Není vyloučena korekce nenárokové složky mzdy, pokud porušování pracovních povinností negativně zasáhne do pracovního výkonu nebo výsledků zaměstnance.“ Nevím, jestli jedna věc nepopírá druhou a jestli je něco jiného porušování pracovní kázně a porušování pracovních povinností.

M. B., Slopné

Jak správně uvádíte, podle § 346b odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy s výjimkou náhrady škody, za kterou zaměstnanec odpovídá.

Obecně tedy nelze za porušení pracovní povinnosti ukládat zaměstnanci peněžité postihy (např. krátit pohyblivou složku mzdy). Výjimku z tohoto pravidla představují situace, kdy porušení pracovní povinnosti negativně ovlivňuje výkonnost nebo pracovní výsledky zaměstnance. Za splnění tohoto předpokladu je krácení prémiové složky mzdy odůvodněno mimo jiné s odkazem na § 110 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého se pro účely odměňování pracovní výkonnost posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality. To v zásadě koresponduje i s naším sdělením, že „nárok na prémiovou složku je podmíněn výkonnostním plněním“. Současně v takové situaci nedojde k porušení § 346b odst. 1 zákoníku práce a ani k jednání v rozporu se zásadou „za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům stejná mzda“.

Jestliže tedy váš zaměstnanec používá mobilní telefon při práci ve výrobě, v důsledku čehož dojde k poklesu jeho výkonnosti nebo zhoršení jeho pracovních výsledků, je možné mu krátit, nebo dokonce odebrat prémiovou složku mzdy. Zaměstnanci je současně vhodné sdělit, že krácení nebo odebrání prémiové složky mzdy je způsobeno jeho špatným pracovním výkonem a/nebo pracovními výsledky, které mají základ v porušování povinnosti spočívající v používání mobilního telefonu při práci.

Závěrem si dovoluujeme ujasnit, že není žádného rozdílu mezi porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní kázně. Porušení pracovní kázně je pouze dřívější označení pro dnešní termín „porušení pracovní povinnosti“ – jedná se tedy o zaměnitelné pojmy.

**Mgr. Adam HOSNEDL,
JUDr. Radim MARADA**

Započtení bezpečnostních přestávek v práci do pracovní doby

V souvislosti s problematikou poskytování bezpečnostních přestávek v práci prosím o upřesnění výkladu. V publikaci Abeceda mzdové účetní 2023 je uvedeno: „Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Případně-li tato přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítává se v tomto rozsahu přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. V tomto důsledku tak může vzniknout i práce přesčas.“

V případě, kdy připadne bezpečnostní přestávka v rozsahu 10 minut do přestávky na jídlo a oddech u pracovníka s pracovní dobou 7,5 hodiny (8 hodin celkem, z toho 0,5 hodiny přestávka na jídlo a oddech), pak bude mít tento pracovník vykázanou odpracovanou dobu 7 hodin a 40 minut? Znamená to, že pracovník za každou směnu odpracuje 10 minut navíc a v případě 21 takto odpracovaných směn v měsíci mu vznikne 3,5 hodiny práce přesčas, kterou může vyčerpat formou náhradního volna, nebo je mu proplacena?

L. L., Praha

V případě, kdy připadne bezpečnostní přestávka v rozsahu 10 minut do přestávky na jídlo a oddech u pracovníka s pracovní dobou 7,5 hodiny, pak tento zaměstnanec skutečně vykáže jako odpracovanou dobu v daném dni 7 hodin a 40 minut.

Taktéž to znamená, že v případě 21 takto odpracovaných směn v měsíci zřejmě vznikne zaměstnanci celkem 3,5 hodiny práce přesčas (byť není vyloučeno, pokud by šlo např. o pracovníka v kontu pracovní doby, že se ještě tato práce přesčas do konce vyrovnávacího období vyrovná), za které mu přísluší příplatek v zákonné výši (u zaměstnance odměňovaného mzdou nejméně ve výši 25 % průměrného výdělků, u zaměstnance odměňovaného platem rovněž, ledaže by šlo o přesčas konaný v den nepřetržitého odpočinku v týdnu), pokud se nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku nebo eventuálně nejde o zaměstnance, u nějž je ve mzdě či v platu již za splnění zákonných podmínek přihlédnuto k práci přesčas v určitém rozsahu. Přesčas tedy musí být proplacen, ledaže je dohodnuto čerpání náhradního volna – o čerpání náhradního volna si nerozhoduje zaměstnanec sám.

Uvedený postup tazatele by nicméně mohl být inspektorátem práce vnímán jako přestupek na úseku pracovní doby podle § 15 nebo § 28 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (podle toho, zda je tazatel fyzickou osobou nebo podnikající fyzickou či právnickou osobou). Tazatel popsaným rozvrháváním pracovní doby zaměstnancům totiž de facto plánuje práci přesčas, což není přípustné, neboť podle § 93 odst. 1 zákoníku práce je možné konat práci přesčas pouze výjimečně a nařídít ji lze jen z vážných provozních důvodů.

Z tohoto důvodu tazatelé doporučujeme při rozvrhování pracovní doby reflektovat jeho povinnost poskytovat bezpečnostní přestávky tak, aby nedocházelo k plánování práce přesčas (jak je tomu zřejmě nyní). Ještě jinak řečeno: pokud se pravidelně děje to, že bezpečnostní přestávky připadají na přestávky na jídlo a oddech, čímž vznikají přesčasy, zaměstnavatel dopředu ví, že se toto děje, a nic s tím nedělá, tak de facto přesčasy plánuje, což je v rozporu se zákonem.

**Mgr. Adam HOSNEDL,
Mgr. Michal VRAJÍK**