

O B S A H:

1/ VYHLÁŠKA MPSV 244/2015 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2014 A ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2016

2/ JAKÝ BUDE DOPAD NOVÉHO VVZ A KOEFICIENTU PRO JEHO PŘEPOČET DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

3/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O STANOVENÍ VÝŠE NÁHRADY ZA BOLEST A ZTÍŽENÍ SPOLEČENSKÉHO UPLATNĚNÍ

4/ ZMĚNY V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Přílohy: Koeficienty nárůstu VVZ pro důchody přiznané v roce 2016

Pozvánka na semináře + Přihláška na semináře

Stupnice platových tarifů - NV 278/2015 Sb. (jen v elektronické podobě)

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Zejména se věnujeme všeobecnému vyměřovacímu základu a koeficientu pro jeho přepočet za rok 2014, což jsou údaje, z kterých se vypočítávají veškeré hodnoty v oblasti důchodového, sociálního, zdravotního pojištění a daně z příjmů pro rok 2016.

V příloze tohoto čísla je také pozvánka na listopadové semináře, jenž budou zaměřeny hlavně na změny v zákonech, které budou platit od 1. ledna 2016.

1/ VYHLÁŠKA MPSV 244/2015 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2014 A ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2016

Touto vyhláškou stanovuje MPSV pro účely důchodového pojištění **všeobecný vyměřovací základ** (dále VVZ) za rok 2014 ve výši **26357 Kč** a **přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu** za rok 2014 ve výši **1,0246**. Na základě těchto údajů jsme pro Vás vypočetli „koeficienty nárůstu VVZ“ pro důchody přiznávané v roce 2016, které jsou přílohou tohoto čísla. Koeficienty nárůstu VVZ pro výpočet při odchodu do důchodu v roce 2015 najdete v některé z našich brožur (AB-cedník, DÉMONÍK nebo v DIS 11/2014).

Touto vyhláškou se zvyšuje **VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU** (od 30. 9. 2011 se vypočítávají z průměrné mzdy, což je součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet zaokrouhleno na koruny nahoru). Tato **průměrná mzda je v roce 2016 27006 Kč** ($26357 \times 1,0246 = 27005,382$). Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu budou od 1. 1. 2016 tyto:

- to, co se při výpočtu procentní výměry důchodu započte plně se zvýší z 11709 Kč na **11883 Kč** (od 30. 9. 2011 činí **první redukční hranice** 44% průměrné mzdy)
- to, co se započte v roce 2015 z 30% je v pásmu **11883 až 108024 Kč** (od 30. 9. 2011 činí **druhá redukční hranice** 400% průměrné mzdy)
- k částce **nad 108024 Kč se nepřihlíží**.

Tzn., že pokud by měl někdo osobní vyměřovací základ pro výpočet důchodu 37800 Kč, započetlo by se mu **v roce 2015** $11709 + (37800 - 11709) \times 0,26 = 11709 + 6784 = 18493 \text{ Kč}$. Při odchodu do důchodu až **v roce 2016** by se ze stejného osobního vyměřovacího základu započetlo $11883 + (37800 - 11883) \times 0,26 = 11883 + 6739 = 18622 \text{ Kč}$.

Při rozhodování, zda je výhodnější odejít do starobního důchodu v roce 2015 nebo v roce 2016, je třeba vzít v úvahu to, že důchody přiznané v roce 2015 budou valorizovány jen o 40 Kč na základní výměře a nebudou valorizovány na procentní výměře. Naopak důchody přiznané v roce 2016 se budou počítat ze zvýšených koeficientů pro přepočet a z vyšších redukčních hranic (viz výše) a zvýšená výměra důchodu k nim bude rovněž přiznána. Konkrétní výpočet výše důchodu je možné si spočítat na stránkách MPSV v části důchodové pojištění, kde jsou uvedeny kalkulačky pro výpočet důchodu při odchodu do něj v roce 2015 nebo v roce 2016.

Stejnou vyhláškou MPSV se **ZVYŠUJÍ I DŮCHODY** přiznané **před 1. lednem 2016** a to tak, že

- **základní výměra** důchodu (starobní, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí) se zvýší o 40 Kč na **2440 Kč** (dosud 2400 Kč)
- **procentní výměra** důchodu se pro rok 2016 nezvyšuje.

Vyhláška nabývá **účinnosti dnem 1. 1. 2016**, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2016. Pokud bude přijat zákon o „jednorázovém příspěvku důchodci“, měli by všichni důchodci obdržet příspěvek ve výši 1000 Kč nebo 1200 Kč. Zákon zatím nebyl schválen Poslaneckou sněmovnou, takže se neví, kdy bude příspěvek vyplacen a v jaké bude konečné výši (výplata proběhne určitě až v roce 2016).

2/ JAKÝ BUDE DOPAD NOVÉHO VVZ A KOEFICIENTU PRO JEHO PŘEPOČET DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

Z všeobecného vyměřovacího základu a z přepočítacího koeficientu k němu se vychází také při výpočtu některých dalších veličin, jako je např. minimální vyměřovací základ pro sociální zabezpečení a pro zdravotní pojištění, který budou platit OSVČ v roce 2016. Kromě toho se VVZ a koeficientu pro jeho přepočet použije i pro výpočet maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na SZ a pro solidární zvýšení daně. Dále se použije tento údaj i pro výpočet redukčních hranic pro výpočet dávek nemocenského pojištění, redukčních hranic pro výpočet náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti apod.

▪ MINIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ U OSVČ

Pokud by OSVČ, která má podnikání jako „**hlavní výdělečnou činnost**“ podnikala **po celý rok 2016**, byl by minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ 13502,69 Kč ($26357 \times 1,0246 \times 0,5$). I v roce 2016 se z této částky bere 50%, tj. **6752 Kč**. Minimální měsíční výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti by činila **1972 Kč** ($6752 \times 0,292$), dosud to bylo 1943 Kč. Pokud by si OSVČ chtěla platit i nemocenskou, odváděla by měsíčně celkem **2067 Kč** ($6752 \times 0,306$).

U osob, které podnikání vykonávají jako tzv. „**vedlejší samostatnou výdělečnou činnost**“ (to jsou poživatelé důchodů, rodičovského příspěvku nebo příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu, nezaopatřené děti nebo osoby, které kromě podnikání vykonávaly zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění), bude v roce 2016 minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ 2701 Kč ($26357 \times 1,0246 \times 0,1$). Minimální měsíční výše záloh by činila **789 Kč** ($2701 \times 0,292$).

POZOR: u osob, které vykonávají tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“ **vzniká pojištění pouze v případě, že příjmy po odpočtu výdajů na jejich dosažení, zajištění a udržení dosáhnou alespoň 2,4násobek součinu VVZ a koeficientu pro jeho úpravu.** Tzn., že pojištění nejsou a zálohy platit nemusí OSVČ, jejichž **příjmy snížené o výdaje** budou v roce 2016 **nižší než 64813 Kč** ($26357 \times 1,0246 \times 2,4$). Za rok 2015 je tato částka 63864 Kč.

▪ MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO ODVOD POJISTNÉHO NA SZ

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ by měl činit i v roce 2016 48násobek průměrné mzdy.

VÝPOČET PRŮMĚRNÉ MZDY:

VVZ za rok 2014 = 26357 Kč, koeficient pro jeho přepočet = 1,0246.

$26357 \times 1,0246 = 27005,382$ Kč

Průměrná mzda pro výpočet maximálního vyměřovacího základu činí v roce 2015 po zaokrouhlení směrem nahoru **27006 Kč**.

JAKÝ BUDE VÝPOČET MAXIMÁLNÍ VÝŠE PŘÍJMŮ, Z KTERÝCH SE BUDE POJISTNÉ ODVÁDĚT?

48násobek průměrné mzdy je **1296288 Kč** (27006×48), což odpovídá měsíčnímu příjmu zaměstnance 108024 Kč (což odpovídá výši druhé redukční hranice pro výpočet důchodu – viz výše).

JAK SE BUDE SLEDOVAT DODRŽENÍ MAXIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU?

- pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele, bude se pojistné odvádět až do doby, kdy zaměstnancův vyměřovací základ dosáhne částky 1296288 Kč. Potom se již pojistné na SZ odvádět nebude.
- pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů, bude se u všech těchto zaměstnavatelů odvádět do doby, než dosáhne jeho vyměřovací základ u každého z nich částky 1296288 Kč. Po skončení roku požádá zaměstnanec o potvrzení úhrnu vyměřovacích základů své zaměstnavatele a v případě překročení částky 1296288 Kč, požádá o vrácení pojistného na SZ z částky nad tuto hranici na OSSZ.

▪ MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO ODVOD POJISTNÉHO NA VZP

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP byl v roce 2015 **zrušen natrvalo**.

▪ VÝŠE MINIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO ODVOD POJISTNÉHO NA VZP U OSVČ

Podle § 3a odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP se z VVZ a koeficientu pro jeho přepočet vychází i při výpočtu minimálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na VZP u OSVČ.

Minimálním vyměřovacím základem se rozumí dvanáctinásobek 50% průměrné mzdy.

Průměrná mzda se zjistí jako součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet za rok, který o 2 roky předchází... Tzn., že pro minimální vyměřovací základ pro rok 2016 jsou rozhodné údaje z roku 2014.

Minimální vyměřovací základ činí 162033 Kč ($26357 \times 1,0246 \times 12 \times 0,5 = 162032,3$).

Minimální výše pojistného na VZP u OSVČ činí po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru 21875 Kč ($162033 \times 0,135 = 21874,45$).

Minimální výše zálohy bude v roce 2016 **1823 Kč** ($21875 : 12$). V roce 2015 byla minimální výše záloh na pojistné na VZP 1797 Kč. Minimální vyměřovací základ

neplatí pro osoby, za které je plátcem stát (poživatelé důchodů, studenti, osoby na MD nebo RD apod.) a dále na OSVČ, které jsou zároveň zaměstnanci a platí si pojistné na VZP minimálně z minimální mzdy.

▪ **JAKÁ BUDE HRANICE PŘÍJMU PRO ODVOD SOLIDÁRNÍHO ZVÝŠENÍ DANĚ A SOLIDÁRNÍHO ZVÝŠENÍ DANĚ U ZÁLOH**

Solidární zvýšení daně by se odvádělo ze součtu příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 nad 48násobek průměrné mzdy, tj. v roce 2016 nad **1296288 Kč**. Příjmy zahrnované do dílčího základu daně u příjmů podle § 6 jsou příjmy před navýšením na „superhrubou mzdu“ (§ 6 odst. 13 ZDP).

Solidární zvýšení daně u záloh se vypočte tak, že z celého příjmu (superhrubé mzdy) se odvede daň 15% a z příjmu bez navýšení o povinné pojistné na SZ a VZP nad 4násobek průměrné mzdy, tj. nad 108024 Kč (27006x4) se odvede solidární zvýšení daně u zálohy ve výši 7%. Solidární zvýšení zálohy na daň by se tedy týkalo zaměstnanců s hrubým příjmem nad **108024 Kč**.

▪ **JAKÝ BUDE MAXIMÁLNÍ ZÁKLAD PRO ODVOD POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ (tj. do druhého pilíře)**

Maximálním základem pojistného na důchodové spoření je částka stanovená jako maximální vyměřovací základ zaměstnance pro placení pojistného na důchodové pojištění, tj. 48násobek průměrné mzdy. V roce 2016 by se mělo pojistné na důchodové spoření odvádět do doby, kdy zaměstnanec nedosáhne vyměřovacího základu 1296288 Kč. Vzhledem k tomu, že má být druhý pilíř od roku 2016 zrušen, nebude pravděpodobně tento údaj aktuální...

▪ **JAKÉ BUDOU REDUKČNÍ HRANICE PRO VÝPOČET NEMOCENSKÉHO V ROCE 2016**

Redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek se rovněž vypočtou z všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014 a koeficientu pro jeho přepočet, které se stanoví pro účely důchodového pojištění.

Všeobecný vyměřovací základ za rok 2014 (VVZ)		26357
Koeficient pro přepočet VVZ za rok 2014		1,0246
Přepočtený VVZ	26357 x 1,0246	27005,382
První redukční hranice (dále jen RH)	Jedna třicetina z přepočteného VVZ	900,179
První redukční hranice po zaokrouhlení		901 Kč
Druhá redukční hranice	1,5násobek první RH (900,179x1,5=1350,27)	1351 Kč
Třetí redukční hranice	3násobek první RH (900,179x3=2700,53)	2701 Kč

Výše těchto redukčních hranic byla vyhlášena Sdělením MPSV 272/2015 Sb., a to ve stejné výši. Z těchto redukčních hranic se budou v roce 2016 vypočítávat dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství a

vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), které budou vyplácet příslušné OSSZ. U nemocenského a ošetrovného se do první redukční hranice započte vyměřovací základ zaměstnance 90%, u peněžitě pomoci v mateřství a u vyrovnávacího příspěvku se do první redukční hranice započítává denní vyměřovací základ i nadále ve výši 100%. U všech dávek nemocenského pojištění se mezi první a druhou redukční hranicí započte denní vyměřovací základ 60% a mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30%.

Všechny dávky nemocenského pojištění se budou i nadále poskytovat za kalendářní dny.

▪ **REDUKČNÍ HRANICE PRO VÝPOČET NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14. KALENDAŘNÍCH DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**

I v roce 2016 bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy po dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady mzdy se redukční hranice pro nemocenské (viz předchozí bod) vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí se na haléře směrem nahoru. Tím se získá přepočet **náhrady mzdy z kalendářních dnů na pracovní dny a jednu odpracovanou hodinu** (je to z toho důvodu, že zákoník práce zná již pouze hodinový průměrný výdělek).

Tzn., že

- první redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy by byla **157,68 Kč** ($901 \times 0,175$)
- druhá redukční hranice by byla **236,43 Kč** ($1351 \times 0,175$)
- třetí redukční hranice by byla **472,68 Kč** ($2701 \times 0,175$).

Pro účely výpočtu náhrady mzdy se průměrný výdělek zaměstnance (jedná se o průměrný výdělek používaný pro pracovněprávní účely, tj. pro dovolenou nebo náhradu mzdy) upraví tak, že do částky první redukční hranice se počítá **90 %**, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá **60 %**, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá **30 %** a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Z toho vyplývá, že při výpočtu náhrady mzdy se průměrný hodinový výdělek do výše 157,68 Kč započte 90%, tj. maximálně **141,91 Kč**.

Průměrný hodinový výdělek v pásmu 157,68 Kč až 236,43 Kč se započte 60%, tj. maximálně **47,25 Kč**.

Průměrný hodinový výdělek ve třetím pásmu mezi 236,43 až 472,68 Kč se započte 30%, tj. maximálně **70,88 Kč**.

Maximální průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy po redukcí by činil $141,91 + 47,25 + 70,88$ tj. 260,04 Kč. Ten by se ale týkal zaměstnance s hrubým měsíčním příjmem cca 82000 Kč ($2701 \times 30,41$).

3/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O STANOVENÍ VÝŠE NÁHRADY ZA BOLEST A ZTÍŽENÍ SPOLEČENSKÉHO UPLATNĚNÍ

Zákonem 89/2012 Sb., nový občanský zákoník byla zrušena vyhláška Ministerstva zdravotnictví 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, kde byla stanovena hodnota jednoho bodu ve výši 120 Kč. S účinností od 1. 1. 2014 však pojišťovny, odškodňující pracovní úrazy (Česká pojišťovna a Kooperativa), používaly i nadále tuto částku při výpočtu náhrady za bolest a ztížení společenského

uplatnění. Přitom při odškodňování bolesti u nepracovních úrazů byly uplatňovány výrazně vyšší částky (cca 1% z průměrného výdělku vyhlášeného ČSÚ). Vydání nové právní úpravy pro odškodňování bolesti při pracovních úrazech bylo odkládáno až na dobu, kdy začne platit zákon 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tento zákon byl s konečnou platností zrušen zákonem 205/2015 ke dni 1. října 2015. Z tohoto důvodu bylo třeba vydat novou právní úpravu pro stanovení náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.

NV 276/2015 Sb. o stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění stanovuje **hodnotu jednoho bodu na částku 250 Kč**. Celková výše náhrady se vypočte tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění se vynásobí částkou 250 Kč. V přílohách 1 až 4 k tomuto NV jsou uvedeny výše bodového hodnocení za jednotlivá poškození zdraví při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání a bodová ohodnocení pro ztížení společenského uplatnění. Lékařský posudek o ohodnocení bolesti nebo lékařský posudek o ztížení společenského uplatnění vydává u pracovního úrazu registrující lékař zaměstnance a u nemoci z povolání posudkový lékař.

Toto NV nabývá účinnosti dnem 26. 10. 2015. Podle přechodného ustanovení tohoto NV (§ 10) *„vznikla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění přede dnem nabytí účinnosti tohoto a nebyl-li do dne nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti, nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení.“*

Tzn., že u pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, u nichž nebyl vydán lékařský posudek do 25. října 2015, se provede ohodnocení poškození zdraví a odškodnění bolesti již podle tohoto NV.

4/ ZMĚNY V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

Nařízením vlády **278/2015 Sb.** ze dne 19. října 2015 se změnilo NV 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. **Účinnost těchto změn je od 1. listopadu 2015 a u zdravotnických pracovníků od 1. ledna 2016.** Tzn., že přílohy č. 2, 6 a 8, které platí pro zdravotnické pracovníky, se použijí až od 1. ledna 2016. Zaměstnavatelé by měli zaměstnanci novou výši platového tarifu písemně oznámit, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 136 odst. 2 ZP). Jedinou podstatnou změnou kromě navýšení platových tarifů je vložení 6. platového stupně v příloze č. 9, tj. u pedagogických pracovníků. Do tohoto platového stupně se zařadí pedagogičtí pracovníci, kteří mají započitatelnou praxi nad 32 let. Takže u starších pedagogů bude nárůst o cca 6%.

Všechny stupnice platových tarifů jsou v příloze tohoto čísla v elektronické podobě.

UPOZORNĚNÍ: NV 279/2015 Sb. se mění stupnice platových tarifů pro státní zaměstnance.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

58/2015 Zaměstnankyně, která pracuje ve směnném provozu (11 hodinové směny) byla v pracovní neschopnosti od 18. 3. 2015 do 14. 10. 2015. Jak se jí

zkrátí dovolená za dobu nemoci, když její nárok na dovolenou je 5 týdnů (u ní přepočteno na 18 dnů po 11 hodinách)?

Podle § 216 odst. 3 ZP pro zjištění, zda jsou splněna práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené absence. Z tohoto vyplývá, že zaměstnankyně „neodpracovala“ z důvodu nemoci 150 dnů (30 týdnů x 5) a tudíž bude její nárok na dovolenou krácen za 100 pracovních dnů o 1/12 a za dalších 2x21 pracovních dnů o další 2/12. Krácení nároku zaměstnankyně na dovolenou bude v tomto případě o 3/12 z celkového nároku. Předpokladem ale je, že bude do konce roku pracovat a splní tak podmínku odpracování alespoň 60 dnů.

59/2015 Máme několik zaměstnanců, kteří pracují na dobu určitou do 31. 12. 2015. Nyní po nás požadují volno na hledání místa. Domníváme se, že volno na hledání místa mají pouze zaměstnanci, kteří dostali od zaměstnavatele výpověď podle § 52. Je naše úvaha správná?

*Podle věty první bodu 11 přílohy k Nařízení vlády 590/2006 Sb. (důležité osobní překážky v práci) se pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše jeden půlden v týdnu, po dobu, odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Z uvedeného je zřejmé, že se jedná o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy a před skončením pracovního poměru. **Způsob skončení pracovního poměru zde řešen není, takže je třeba pracovní volno poskytnout nejen zaměstnancům, kteří dostali výpověď od zaměstnavatele, ale i zaměstnancům pracujícím na dobu určitou nebo zaměstnancům, kteří dali sami výpověď nebo končí dohodou k pozdějšímu datu.** To, že si budou hledat zaměstnání i zaměstnanci, kteří dostali výpověď od zaměstnavatele má vliv pouze na poskytnutí náhrady mzdy při hledání nového zaměstnání, a to v případě výpovědi podle § 52 písm. a) až e). V ostatních případech je pracovní volno neplacené.*

60/2015 Zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu do Portugalska od 20. do 24. října 2015. Z firmy odjel 20-tého v 11,45 hod. a odlet z letiště v Praze byl v 19 hod. Z pracovní cesty přiletěl na letiště v Praze ve 14 hod. a zpět do určeného místa se vrátil dne 24. 10. ve 20 hod. To, že má za dny 21. až 23. nárok na plné zahraniční stravné je nám jasné, ale jak to bude se stravným první a poslední den pracovní cesty?

Tomuto zaměstnanci nebude za první den pracovní cesty náležet zahraniční stravné, protože nebyla splněna podmínka pro jeho přiznání uvedená v § 170 odst. 3, tj. že při souběhu tuzemského stravného a zahraničního stravného musí zahraniční pracovní cesta trvat déle než 5 hodin (19,00 až 0,00 = přesně 5 hodin). V tomto případě se podle § 170 odst. 4 přičte doba, za kterou nevzniklo zaměstnanci právo na zahraniční stravné k době strávené na území ČR a obdrží tuzemské stravné v pásmu 12 až 18 hodin (11,45 až 0,00 hod. = 12,15 hod.). Poslední den pracovní cesty obdrží zaměstnanec dvoutřetinové zahraniční stravné (doba od 0,00 do 14,00 hod. je více než 12 hodin) a dále obdrží tuzemské stravné v prvním pásmu 5 až 12 hodin (14,00 až 20,00 = 6 hodin).

61/2015 Zaměstnanec měl ve zkušební době kromě doby nemoci i 3 dny neomluvenou absenci. Můžeme mu prodloužit zkušební dobu i o tuto překážku v práci?

Podle § 35 odst. 4 ZP se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené. Překážky v práci jsou buď na straně zaměstnance (§§ 191 až 206 ZP) nebo na straně zaměstnavatele (§§ 207 až 210 ZP). Ani u jedné skupiny překážek v práci není uvedena neomluvená absence, takže ji není možné považovat za překážku v práci a zaměstnanci o ni prodlužovat zkušební dobu! Zde stojí za zvážení otázka, pokud si zaměstnanec „dovolí“ 3 dny absence již ve zkušební době, kolik si jich potom dovolí po jejím uplynutí...

62/2015 Je třeba i na dohody mimo pracovní poměr aplikovat § 39 odst. 2 ZP, kde platí pravidlo 3x a dost pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou? Podle § 77 odst. 2 ZP by se v oblasti sjednávání dohod mimo pracovní poměr na dobu určitou mělo postupovat obdobně jako u pracovního poměru (není uveden ve výjimkách).

Diskuze k této problematice se vedou již od doby, kdy byl do § 39 odst. 2 ZP vložen text o opakovaném sjednávání pracovního na dobu určitou maximálně 3x a doba trvání jednoho pracovního poměru nesmí překročit 3 roky. I když se podle našeho názoru tento § 39 odst. 2 na dohody mimo pracovní poměr nevztahuje, doporučujeme uzavírat tyto dohody na dobu neurčitou s tím, že je nemusíme každoročně obnovovat a zrušit je můžeme výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou a pokud máme v dohodě sjednáno, že zaměstnanec bude pracovat dle potřeb organizace, tak mu ani po výpovědní dobu nemusíme přidělovat práci...

63/2015 Máme sjednanou dohodu o provedení práce se starobním důchodcem, který u nás před odchodem do důchodu pracoval a nyní nám vypomáhá při čerpání dovolené a v případě krátkodobých onemocnění ostatních zaměstnanců. V dohodě jsme sjednali odměnu ve výši minimální mzdy, tj. 55 Kč za hodinu. Je tento postup v pořádku i v případě, když bude vykonávat práce zařazené do vyšší úrovně zaručené mzdy?

Podle § 111 odst. 1 ZP nesmí být odměna z dohody o provedení práce nižší než minimální mzda. Podle § 77 odst. 2 písm. h) ZP se na dohodu o provedení práce nevztahuje úprava platná pro pracovní poměr v oblasti odměňování, s výjimkou minimální mzdy. Z tohoto by vyplývalo, že odměna z dohody o provedení práce by mohla být i nižší než je zaručená mzda... Podle našeho názoru by se ale i na dohodu o provedení práce měl vztahovat § 110 odst. 1 ZP, podle kterého za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody... Pokud bude na témže pracovišti vykonávat shodnou práci jako zaměstnanci v pracovním poměru, měl by obdržet i stejnou odměnu z dohody. Např. při práci ve 3 skupině prací by to mělo být 67 Kč na hodinu.

64/2015 V naší firmě máme pružné rozvržení pracovní doby, z toho základní část 8:00 - 13:00, volitelná část 6:00 - 8:00 a 13:00 - 18:00. Pokud se

zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na čerpání náhradního volna za práci přesčas v rozsahu celého dne, můžeme z fondu pracovní doby zaměstnanci odečíst 8 hodin (průměrná délka směny pracovního dne) nebo pouze 5 hodin - rozsah základní pracovní doby?

V tomto případě bude vždy záležet na tom, kolik hodin práce přesčas zaměstnanec odpracoval. Podle § 114 odst. 1 ZP se totiž místo příplatku za přesčas můžou dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Jestliže práce přesčas byla 8 hodin, odečte se zaměstnanci 8 hodin.

65/2015 Máme zaměstnance na dobu určitou od 1. 1. do 31. 12. 2015. Tento zaměstnanec měl v průběhu roku cca 10 dnů neomluvené absence. Využili jsme možnosti zkrátit mu jeho dovolenou o 3 dny za každý den neomluvené absence, takže jeho nárok v roce 2015 je nulový. Zaměstnanec se proti tomu ohradil, že mu musíme poskytnout alespoň 2 týdny dovolené. Je to pravda a v případě, že ano, tak podle čeho?

Podle § 223 odst. 2 ZP může zaměstnavatel krátit dovolenou za neomluveně zameškanou směnu o 1 až 3 dny. Podle odst. 3 téhož paragrafu musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň ve výši 2 týdnů. Z toho vyplývá, že pokud se zaměstnancem „nerozloučíte“ před skončením roku 2015 (např. okamžitým zrušením pro další absence), bude mu náležet dovolená za rok 2015 v délce 2 týdnů, protože jeho pracovní poměr trval po celý kalendářní rok...

66/2015 Jsme výrobní podnik a z provozních důvodů se nám nevyplatí rozjíždět výrobu na jeden den (konkrétně dne 16. 11.), když následující den je státní svátek (17. 11.). Chceme se dohodnout se zaměstnanci, že budou dne 16. 11. doma a dne 17. 11. budou pracovat. Je možné takto postupovat, aniž bychom porušili ZP?

Ano, tento postup po dohodě se zaměstnanci možný je. Ideální by bylo, kdyby dne 16. 11. čerpali zaměstnanci náhradní volno za práci ve svátek dne 17. 11. Za den 16. 11. by obdrželi náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a za 17. 11. by obdrželi dosaženou mzdu.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**LIDÉ SCHOPNÍ SMLOUVAT O CENU UMĚLECKÉHO DÍLA
NIKDY NESMLOUVAJÍ O CENU STANOVENOU RÁMAŘSTVÍM.**

z čehož vyplývá

CENA ZA ZARÁMOVÁNÍ JE VYŠŠÍ NEŽ CENA UMĚLECKÉHO DÍLA.

KOEFICIENT NÁRŮSTU VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO DŮCHODY PŘIZNANÉ V ROCE 2016					
ROK	všeobecný vyměřovací základ	koeficient nárůstu	ROK	všeobecný vyměřovací základ	koeficient nárůstu
1986	2964	9,11113	2001	14640	1,84463
1987	3026	8,92445	2002	15711	1,71888
1988	3095	8,72549	2003	16769	1,61043
1989	3170	8,51905	2004	17882	1,51020
1990	3286	8,21831	2005	18809	1,43577
1991	3792	7,12167	2006	20050	1,34690
1992	4644	5,81511	2007	21527	1,25449
1993	5817	4,64249	2008	23280	1,16003
1994	6896	3,91609	2009	24091	1,12097
1995	8172	3,30462	2010	24526	1,10109
1996	9676	2,79097	2011	25093	1,0762
1997	10696	2,52481	2012	25903	1,0426
1998	11693	2,30953	2013	25903	1,0426
1999	12655	2,13397	2014	26357	1,0246
2000	13490	2,00188	2015		

Všeobecný vyměřovací základ za rok 2014 činí Kč **26357**

Přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného
vyměřovacího základu za rok 2014 činí Kč **1,0246**

Přepočtený všeobecný vyměřovací základ r. 2014 činí Kč **27005,3822**

**ZMĚNY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
KTERÉ BUDOU PLATIT OD 1. 1. 2016**

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

16. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	v. s.	1115
18. 11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10		1215
19. 11. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL		1315
20. 11. KARLOVY VARY – LS Thermal		1415
23. 11. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B		1515
24. 11. BRNO – hotel INTERNATIONAL		1615
25. 11. ZLÍN – hotel MOSKVA		1715
26. 11. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13		1815
27. 11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE		1915
30. 11. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33		2015

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (zvýšení daňového zvýhodnění na děti, změny v poskytování školovného, postup při ukončování důchodového spoření (II. pilíř), aktuální poznatky s dopadem změn při poskytování příspěvků na životní pojištění apod.)
- **Změny v provádění srážek ze mzdy** (srážky z dohod o provedení práce, náhrad za ztrátu na výděлку a výsluhového příspěvku, změny v exekucích prováděných soudními exekutory a způsobech jejich provedení apod.)
- **Změny v zákoníku práce** (možnosti ukončení dohod o provedení práce, změny v odškodňování pracovních úrazů a v krácení cestovních náhrad apod.)
- **Zvýšení minimální a zaručené mzdy a jejich dopad do dalších zákonů** (daně z příjmů, zdravotní pojištění, zákon o zaměstnanosti)
- **Změny některých hodnot pro rok 2016** (nové redukční hranice pro náhradu mzdy, nemocenské a důchody, vyšší max. vyměřovací základ pro SZ apod.)
- **Změny v plnění povinného podílu v roce 2015** (rozšíření okruhu osob se zdravotním postižením, změny při výpočtu plnění povinného podílu apod.)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložené na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy 1200 Kč za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo 42638504/0600 u GE Money Bank, jako variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání a konstantní symbol 308. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce. Případnou platbu v hotovosti na místě konání semináře uveďte na přihlášku.

Závazné přihlášky posílejte řádně vyplněné na výše uvedenou adresu naší firmy – ve vlastním zájmu uvádějte přesný obchodní název Vaší firmy vč. DIČ a čísla Vaší smlouvy (bez těchto údajů nebude daňový doklad úplný).

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

Bližší informace obdržíte na níže uvedeném telefonním čísle. Závaznou přihlášku je možno poslat i elektronickou poštou.

Jaroslav Růžička –DÉMONIA, Eliášova 19, 160 00 Praha 6

ZÁVAZNÁ PŘIHLÁŠKA

na seminář vpořádaný dne

NÁZEV ORGANIZACE.....

DIČ **Číslo smlouvy**.....

JMÉNA A PŘIJMENÍ ÚČASTNÍKŮ:

.....

.....

Vložené Kč bylo uhrazeno na účet DÉMONIA, č.ú. 42638504/0600 v.s..... ♦
k.s. 308 z našeho účtu Úhrada provedena dne

♦ uvede se variabilní symbol, který je přiřazen
k místu, kde se zúčastníte semináře.

.....
razítko a podpis

Jaroslav Růžička –DÉMONIA, Eliášova 19, 160 00 Praha 6

ZÁVAZNÁ PŘIHLÁŠKA

na seminář vpořádaný dne

NÁZEV ORGANIZACE.....

DIČ **Číslo smlouvy**.....

JMÉNA A PŘIJMENÍ ÚČASTNÍKŮ:

.....

.....

Vložené Kč bylo uhrazeno na účet DÉMONIA, č.ú. 42638504/0600 v.s..... ♦
k.s. 308 z našeho účtu Úhrada provedena dne

♦ uvede se variabilní symbol, který je přiřazen
k místu, kde se zúčastníte semináře.

.....
razítko a podpis