

O B S A H:

1/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

2/ ZMĚNY V NĚKTERÝCH ZÁKONECH PROVEDENÝCH ZÁKONEM, KTERÝM SE MĚNÍ ZÁKON O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

3/ PŘÍMÁ SOUVISLOST S PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ PŘI PRACOVNÍ CESTĚ A VZNIK PRACOVNÍHO ÚRAZU

4/ DOTAZY K ZAMĚSTNÁVÁNÍ STAROBNÍCH DŮCHODCŮ (převzato ze stránek ČSSZ)

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

I v dnešním čísle informačního servisu se kromě aktuálních změn v zákonech budeme věnovat některým opomíjeným tématům. Dnes si projdeme pracovní cesty a pracovní úrazy na nich a možnosti zaměstnávání poživatelů starobních důchodů. O navržených změnách v zákonech („otcovská dovolená“, změny v ZP a v zákonu o daních z příjmů) zatím nebudeme informovat, protože ještě ani nebyly předloženy do Poslanecké sněmovny...

1/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 103/2016 Sb. vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **26467 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2016 do 30. dubna 2017.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$26467 \times 1,5 = 39700 \text{ Kč}$.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2016 do 30. 4. 2017 překročit za jeden měsíc částku 39700 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

2/ ZMĚNY V NĚKTERÝCH ZÁKONECH PROVEDENÝCH ZÁKONEM, KTERÝM SE MĚNÍ ZÁKON O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

Zákonem **137/2016 Sb.** se s účinností od **1. září 2016** mění zákon 111/98 Sb. o vysokých školách a některé další zákony.

Ve vlastním zákonu **111/98 Sb. o vysokých školách** je pro naši práci důležitá změna v **§ 60 odst. 3**, kde se uvádí „Vzdělávání v programu celoživotního vzdělávání nezakládá jeho účastníkům právní postavení studenta podle tohoto zákona.“

Z toho vyplývá, že jakékoliv studium v programu celoživotního vzdělávání nezakládá nárok na slevu na studenta podle § 35ba odst. 1 písm. f) ZDP, na daňové zvýhodnění na vyživované dítě podle § 35c ZDP a na zařazení mezi osoby, za které je plátcem pojistného na VZP stát podle § 7 odst. 1 písm. a) zákona 48/97 Sb. o VZP.

V zákonu **117/95 Sb. o státní sociální podpoře** se změnil **§ 12 odst. 1** takto:

- (1) *Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje:*
a) *studium na středních a vysokých školách v České republice, s výjimkou*
1.
studia za trvání služebního poměru,

2.

dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na středních školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činn podle § 10 nebo má-li v době takového studia nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,

b) teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost pro osoby se zdravotním postižením prováděná podle předpisů o zaměstnanosti,

c) studium na středních nebo vysokých školách v cizině, pokud podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je postaveno na roveň studia na středních nebo vysokých školách v České republice,

d) studium na zahraniční vysoké škole, uskutečňované na území České republiky, pokud je podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro účely státní sociální podpory postaveno na roveň studia na vysokých školách v České republice; zahraniční vysokou školou se pro účely tohoto zákona rozumí právnická osoba ustavená podle právních předpisů cizího státu, která je v tomto cizím státě, podle jehož právních předpisů byla ustavena (dále jen "domovský stát"), součástí vysokoškolského vzdělávacího systému daného domovského státu a která v tomto domovském státě poskytuje vzdělávání, jehož absolvováním se v tomto domovském státě podle jeho právních předpisů získává vysokoškolské vzdělání,

e) studium ve vysokoškolském studijním programu zahraniční vysoké školy, uskutečňovaném na území České republiky tuzemskou právnickou osobou na základě její dohody s danou zahraniční vysokou školou, pokud je podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro účely státní sociální podpory postaveno na roveň studia na vysokých školách v České republice,

f) studium v České republice, které je podle § 15 svým rozsahem a obsahem postaveno na roveň studiu na školách uvedených v písmenu a) a uskutečňuje se v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem a uskutečňovaných právnickými a fyzickými osobami pro osoby, které úspěšně vykonaly první maturitní zkoušku nebo absolutorium v konzervatoři v kalendářním roce, ve kterém zahajují toto studium,

g) studium uskutečňované podle zahraničních středoškolských vzdělávacích programů vzdělávacími institucemi působícími v České republice v případě, že

1.

vzdělávací instituce je právnickou osobou se sídlem, svou ústřední správou nebo hlavním místem své podnikatelské činnosti na území členského státu Evropské unie, nebo byla zřízena nebo založena podle práva členského státu Evropské unie, pokud je v této vzdělávací instituci a v daném vzdělávacím programu Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy povoleno plnění povinné školní docházky podle školského zákona, nebo

2.

se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích zřízených na území České republiky při diplomatických misích nebo konzulárních úřadech cizích států,

h) příprava k přijetí za člena řádu nebo obdobného společenství církve nebo náboženské společnosti registrované podle zákona o církvích a náboženských společnostech, která trvá nejméně 1 rok, nejvýše však po dobu 2 let,

i) vzdělávání v diagnostických třídách diagnostických ústavů.

Nově vložená písm. d) a e) reagují na změny v zákonu o VŠ, podle kterých zde budou moci zahraniční VŠ uskutečňovat studijní programy, ale ty budou muset být na základě rozhodnutí MŠMT postaveny na roveň studia v ČR.

Vzhledem k tomu, že dosavadní písm. d) bude od 1. září písm. f), byl v § 15 nahrazen odkaz na písm. f). V tomto písmenku jsou i nadále jednoleté kurzy cizích jazyků (viz výše) pro osoby, které vykonaly první maturitní zkoušku nebo absolutorium v konzervatoři a nebyly přijaty k dalšímu studiu. Nastoupit na tento jednoletý kurz musí hned v tom roce, kdy udělaly maturitu.

Obdobný text o zahraničních vysokých školách se vložil i do **§ 21 odst. 1 písm. a) zákona 155/95 Sb. o duchodovém pojištění.**

3/ PŘÍMÁ SOUVISLOST S PLNĚNÍM PRACOVNÍCH ÚKOLŮ PŘI PRACOVNÍ CESTĚ A VZNIK PRACOVNÍHO ÚRAZU

V poslední době se v odborné literatuře objevily „různé výklady“, co je a co není přímá souvislost s plněním pracovních úkolů při pracovní cestě ve vazbě na posouzení, zda se jedná o pracovní úraz či nikoliv. Pokusíme se proto zrekapitulovat právní rámec této problematiky:

Podle § 271k odst. 1 ZP je **pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt** zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Podle odst. 3 téhož paragrafu není pracovním úrazem úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Podle § 273 odst. 1 ZP je **plněním pracovních úkolů výkon pracovních povinností** vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele **a činnost, která je předmětem pracovní cesty**.

Podle § 274 odst. 1 ZP jsou **v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo jejím skončením** a úkony obvyklé v době přestávky v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

Podle § 274a odst. 2 ZP se **cesta z obce bydliště zaměstnance na pracoviště nebo do místa ubytování v jiné obci, která je cílem pracovní cesty** a zpět posuzuje jako **nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení**.

Z těchto paragrafů zákoníku práce vyplývá, že pokud se zaměstnanci na pracovní cestě něco stane, bude se jednat či nejednat o pracovní úraz v těchto případech:

- **cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, který má určen na pracovní cestu (vlak, letadlo, automobil, autobus)**

tato cesta je považována za cestu do zaměstnání a v případě, že by se zaměstnanci cestou něco stalo, tak by se nejednalo o pracovní úraz.

- **cesta určeným dopravním prostředkem do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět**

jedná se o nutný úkon před počátkem práce a v případě, že by se zaměstnanci v dopravním prostředku něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz.

- **cesta z nádraží do místa výkonu práce na pracovní cestě a zpět**

jedná se o nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení a v případě, že by se zaměstnanci cestou něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz

- **výkon práce v místě pracovní cesty**

jedná se o plnění pracovních úkolů a v případě, že by se zaměstnanci při práci něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz.

- **stravování během přestávky v práci**

pokud je v objektu, který je cílem pracovní cesty, tak by se mělo jednat o pracovní úraz. Jestliže by bylo stravování mimo tento objekt, o pracovní úraz by se podle § 274 odst. 1 nejednalo.

- **cesta z místa výkonu práce na pracovní cestě do místa ubytování (při vícedenních pracovních cestách)**

jedná se o nutný úkon po skončení práce a v případě, že by se zaměstnanci cestou něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz. Následné cesty v dalších dnech z místa ubytování na pracoviště v místě konání pracovní cesty se již budou považovat za cestu do zaměstnání.

- **cesty v osobním volnu v místě ubytování na pracovní cestě, které nesouvisí s výkonem práce (např. návštěva galerie, divadla, procházka po městě apod.)**

v těchto případech by se při jakémkoliv úrazu nejednalo o pracovní úraz.

- **cesta dopravním prostředkem z místa výkonu práce na pracovní cestě do místa skončení pracovní cesty**

jedná se o nutný úkon po skončení pracovní cesty a v případě, že by se zaměstnanci v dopravním prostředku něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz.

- **cesta z místa skončení pracovní cesty do bydliště zaměstnance**

tato cesta je považována za cestu ze zaměstnání a v případě, že by se zaměstnanci cestou něco stalo, tak by se nejednalo o pracovní úraz.

ZÁVĚR: Cestu určeným dopravním prostředkem do místa výkonu práce na pracovní cestě a zpět je třeba vždy považovat za nutný úkon před počátkem práce nebo po jejím skončení a v případě, že by se zaměstnanci v dopravním prostředku něco stalo, jednalo by se o pracovní úraz.

4/ DOTAZY K ZAMĚSTNÁVÁNÍ STAROBNÍCH DŮCHODCŮ (převzato ze stránek ČSSZ)

„Mohu si při pobírání důchodu přivydělat? Kolik? A jakou práci mohu, nebo naopak nemohu vykonávat?“ To jsou poměrně časté dotazy, na které klientům odpovídají pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ). Určitá omezení platí pro příjemce předčasného starobního důchodu do doby, než dosáhnou důchodového věku. Lidé, kteří dosáhli důchodového věku a pobírají starobní důchod (tzv. řádný), mohou i při jeho pobírání současně pracovat.

Titů důchodci nejsou limitováni výší výdělků ani druhem činnosti – to znamená, že mohou pracovat v pracovním poměru na dobu určitou či neurčitou, vykonávat činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce a mohou i podnikat (tj. vykonávat samostatnou výdělečnou činnost).

„Dosáhl jsem důchodového věku. Musím odejít do důchodu?“ I to lidi zajímá. Odejít do starobního důchodu je právo, nikoliv povinnost. Dosažení důchodového věku a splnění podmínek nároku na důchod není ani důvodem pro skončení výdělečné

činnosti. Pokud se občan rozhodne dále vykonávat výdělečnou činnost, může v zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti pokračovat i po vzniku nároku na starobní důchod. Možností má tedy několik – pracovat bez pobírání důchodu, nebo pracovat a zároveň pobírat důchod, a to buď v plné, nebo poloviční výši.

Jak se výdělečná činnost po dosažení důchodového věku promítne na výši důchodu?

Pokud občan pobírá starobní důchod v plné výši a přitom vykonává výdělečnou činnost, která zakládá účast na důchodovém pojištění, procentní výměra důchodu se zvyšuje o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této činnosti. Toto zvýšení náleží pouze za dobu výdělečné činnosti vykonávané v období od 1. 1. 2010. Zvýšení se neprovádí automaticky, ale důchodce si o něj musí požádat. Žádost se doporučuje podat prostřednictvím OSSZ nebo přímo na ČSSZ.

Pokud se příjemce důchodu rozhodne pobírat starobní důchod ve výši poloviny a přitom vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, procentní výměra důchodu se zvyšuje o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů výkonu této činnosti. Také o toto zvýšení si důchodce musí požádat a současně sdělit datum, od kdy požaduje opět důchod vyplácet v plné výši. V praxi tuto možnost, tj. pobírat důchod ve výši jedné poloviny, lidé příliš nevyužívají.

Pokud občan důchod nepobírá a vykonává po dosažení důchodového věku výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, procentní výměra důchodu se zvyšuje o 1,5 % výpočtového základu za každých 90 kalendářních dnů výkonu této činnosti. Tímto způsobem se tedy procentní výměra důchodu navýší nejvýrazněji (6 % za 360 dní výdělečné činnosti).

Jak je to s přivýdělkem při výplatě předčasného starobního důchodu?

Při výplatě předčasného starobního důchodu není možné až do data dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění. Pokud občan začne vykonávat takovouto výdělečnou činnost, je jeho povinností tuto skutečnost oznámit plátcí důchodu a výplata předčasného starobního důchodu nenáleží.

I lidé, kteří pobírají předčasný starobní důchod a nedosáhli ještě důchodového věku, však určité možnosti přivýdělku mají. Mohou vykonávat tzv. zaměstnání malého rozsahu, kdy rozhodný příjem nedosahuje 2 500 Kč za kalendářní měsíc, také činnost na základě dohody o provedení práce (DPP), pokud výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč, nebo podnikat (vykonávat samostatnou výdělečnou činnost) v rozsahu, který nezaloží v daném kalendářním roce účast na důchodovém pojištění (tj. v roce 2016 do výše ročního příjmu 64 813 Kč).

Od data, kdy příjemce předčasného starobního důchodu dosáhne důchodového věku, pro něj platí stejná pravidla a možnosti jako pro řádného důchodce a může vykonávat výdělečnou činnost a vydělávat si (souběžně s pobíráním důchodu) bez omezení.

UPOZORNĚNÍ: v případě složitějších dotazů k oblasti důchodového pojištění, je možné se obrátit na call centrum ČSSZ – telefon 257 062 860.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

27/2016 Naší zaměstnankyni zemřela prababička a ona zařizovala pohřeb. Jaký má nárok na placené volno s náhradou mzdy? Je to jeden den k účasti na pohřbu a v případě zařizování pohřbu další den?

Podle bodu 7 písm. c) přílohy k NV 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne nejvýše na jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti. Vzhledem k tomu, že prababička zde vyjmenována není, musela by žít s Vaší zaměstnankyní v domácnosti v době úmrtí, aby měla nárok na volno s náhradou mzdy. Pokud domácnost splněna není, tak nemá nárok ani na pracovní volno k účasti na pohřbu a ani na volno z titulu zařizování pohřbu...

28/2016 Jak je to s nárokem na odškodnění pracovního úrazu u zaměstnance, který pracuje ve více pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele (např. pracovní poměr a dohoda o provedení práce)? Musí se odškodnit i z dohody o provedení práce, když je do 10000 Kč a neodvádí se z ní pojistné na SZ a tudíž ani úrazové pojištění?

Podle § 271o ZP u zaměstnance, který je v době pracovního úrazu v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosahovaných ve všech těchto pracovněprávních vztazích, a to po dobu, po kterou by mohly trvat. Z toho vyplývá, že náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti by náležela ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody z obou pracovněprávních vztahů a náhradou mzdy nebo nemocenským. Vzhledem k tomu, že dohoda o provedení práce nezakládá účast na NP, tak zaměstnanci nebude náležet ani náhrada mzdy ani nemocenské z této dohody a odškodnění by z tohoto důvodu tudíž bylo vyšší... Proto v tomto případě doporučujeme vyplnit potřebné údaje pro pojišťovnu a vlastní odškodnění ponechat v plném rozsahu na ní. Zda odškodní i do plné výše odměny z dohody o provedení práce toť otázka...

29/2016 Zaměstnankyně dostala dne 15. 2. 2016 výpověď podle § 52 písm. c) ZP a pracovní poměr ji měl skončit 30. 4. Dne 8. 3. přinesla neschopenku a dne 17. 5. nám oznámila, že je těhotná. Kdy skončí této zaměstnankyni pracovní poměr a kdy jí bude vyplaceno odstupné?

Pokud budeme předpokládat, že zaměstnankyně v době obdržení výpovědi ještě nebyla těhotná (jinak by ani nemohla dostat výpověď), tak bychom měli postupovat podle § 53 odst. 2 ZP, který říká: byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Z toho vyplývá, že pokud bude zaměstnankyně v pracovní neschopnosti až do nástupu na mateřskou dovolenou (což se dá očekávat) a potom si požádá o rodičovskou

dovolenou do 3 let věku dítěte, bude se pořád jednat o ochrannou dobu. Pracovní poměr by jí skončil až vyčerpáním zbývajících částí výpovědní doby (8.3. až 30.4.) po jejím nástupu do zaměstnání, tj. v roce, kdy dítě dosáhne 3 let věku, což by mohlo být začátkem roku 2020... Odstupné bude této zaměstnankyni vyplaceno až při skončení pracovního poměru. Pokud se zaměstnankyní dohodnete, že skončí dohodou např. k 30. 6. 2016, vyplatíte jí odstupné k tomuto datu.

30/2016 V časopise Mzdová účetní 5/2016 nás zaujala odpověď JUDr. Hlouškové na dotaz k odvodu zákonného pojištění z dohod o provedení práce, které nezakládají účast na NP, a to ve výši 100 Kč za kalendářní čtvrtletí. V naší firmě máme cca 50 zaměstnanců v pracovním poměru a kromě toho u nás pracuje asi 5 lidí na dohodu o provedení práce do 10000 Kč, za které jsme dosud zákonné pojištění neodváděli. Jak máme nyní správně postupovat s odvodem zákonného pojištění z těchto dohod a musíme toto pojistné doplatit zpětně?

Podle § 12 odst. 2 vyhl. MF 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění... se toto pojistné vypočítá ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na SZ. Základem je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců. Jelikož dohoda o provedení práce nezakládá do 10000 Kč účast na NP, nevstupují příjmy z těchto dohod do vyměřovacího základu. Sazba minimálního pojistného 100 Kč se vztahuje pouze na zaměstnavatele, který má pouze zaměstnance na dohody o provedení práce do 10000 Kč nebo na dohody o pracovní činnosti s odměnou nižší než 2500 Kč a jehož základ pro výpočet zákonného pojistného je nulový. Takže ve Vašem případě se žádný odvod z dohod o provedení práce neprovádí a Váš postup je v pořádku.

31/2016 V měsíci červnu budeme uzavírat dohodu o provedení práce do 10000 Kč s občanem Polské republiky. Plynou z toho pro nás nějaké povinnosti, když tato dohoda nezakládá účast na nemocenském pojištění a ani nepodléhá odvodu pojistného na VZP? Dáme mu podepsat prohlášení k dani, takže ani daň u něho nebude žádná.

Podle § 87 odst. zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je v případě nástupu občana EU do zaměstnání zaměstnavatel povinen písemně informovat o této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Jelikož za zaměstnání se považuje nejen pracovní poměr ale i dohody mimo pracovní poměr, je povinností zaměstnavatele informovat ÚP i o tomto nástupu. Podle odst. 2 § 87 písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci podle § 102 odst. 2, tj. identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu a druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno. Vzhledem k tomu, že se jedná o dohodu o provedení práce do 10000 Kč odpadá přihlášení tohoto zaměstnance na OSSZ a zdravotní pojišťovnu.

32/2016 Jaké nároky na stravné má zaměstnanec, který vyjel na zahraniční pracovní cestu do Německa ve 4,30 hod., státní hranici překročil v 8,45 hod., v Německu vyložil náklad a jel zpět, státní hranici překročil ve 13,30 hod. a do firmy se vrátil v 17,45 hod.?

Tomuto zaměstnanci nenáleží podle § 170 odst. 3 ZP zahraniční stravné, protože mu vzniklo právo na tuzemské stravné a cesta v zahraničí netrvala déle než 5 hodin. Podle odst. 4 téhož paragrafu se doby, za které nevznikne právo na zahraniční stravné připočítávají k době rozhodné pro tuzemské stravné. Jelikož jeho celková doba pracovní cesty je delší než 12 hodin, bude mu náležet tuzemské stravné v rozpětí 106 až 127 Kč. Pokud by doba strávená v Německu byla delší než 5 hodin, vznikl by tomu zaměstnanci nárok na jedno třetinové zahraniční stravné a na tuzemské stravné v pásmu 5 až 12 hodin.

33/2016 Máme uzavřenou kolektivní smlouvu (KS), kde máme stanovenou zaručenou mzdu pro jednotlivé profese, které v naší firmě přichází v úvahu. Je třeba, abychom se řídili ještě zaručenou mzdou uvedenou v NV 567/2006 Sb., když základní mzda v KS je nižší než zaručená mzda v NV? Kromě základní mzdy náleží zaměstnancům podle KS ještě odměny a prémie.

Podle § 112 odst. 2 se nejnižší úroveň zaručené mzdy vztahuje na zaměstnavatele, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě. Tzn., že ve Vašem případě platí zaručená mzda sjednaná v KS. Pro úplnost je třeba poznamenat, že posuzování dodržení zaručené mzdy v ostatních případech (tam kde není KS) se provádí tak, že vezmou veškeré složky mzdy (bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a neděli) a porovnají se s nejnižší úrovní zaručené mzdy. Tzn., že se porovnává až součet základní mzdy, prémie, odměn, osobního ohodnocení a případných dalších složek mzdy s nejnižší úrovní zaručené mzdy...

34/2016 Jsme příspěvková organizace zřízená městem a řešíme, jak postupovat u zaměstnance, který bude vykonávat práce ve 2. platové třídě (údržba zeleně). Jelikož nemá žádnou započitatelnou praxi, tak by měl být jeho plat pouze 7590 Kč. Jak máme postupovat, když u něho není dodržena minimální mzda?

Zde máte dvě možnosti řešení, buď mu budete poskytovat tento platový tarif a doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou (§ 111 odst. 3 ZP) nebo můžete využít § 6 odst. 1 NV 564/2006 Sb. a určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy (tj. 7590 až 11440 Kč). Pro tento postup je třeba mít sjednán v KS nebo stanoven vnitřním předpisem okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob týká a pravidle pro určení platového tarifu v rámci rozpětí.

Závěrečný pozdrav je opět z dílny pana MURPHYHO:

DOSPĚLÝ ČLOVĚK JE JEN PONĚKUD ZCHÁTRALEJŠÍ DÍTĚ.
