

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ A V ZÁKONÍKU PRÁCE

2/ ZMĚNY V ZÁKONU 435/2004 Sb. O ZAMĚSTNANOSTI

3/ ZMĚNY V ZÁKONECH VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZMĚN V ZÁKONU 326/1999 Sb. O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

4/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/92 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

5/ ZMĚNY V ZÁKONU 117/95 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Příloha: Důchodový věk od 1. 1. 2018
Pozvánky na semináře**

Praha 30. srpna 2017

Vážení přátelé,

V dnešním prvním „poprázdninovém čísle“ informačního servisu se věnujeme změnám zákonů, které byly schváleny v období prázdnin. Většina těch nejdůležitějších změn bude sice platit až od 1. ledna 2018 a k jejich aplikaci do praxe uspořádáme semináře v měsíci listopadu tohoto roku, přesto tyto změny budeme postupně komentovat i v informačním servisu. Nabídka listopadových seminářů je v příloze tohoto čísla informačního servisu.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ A V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem 203/2017 Sb. se mění s účinností od 1. 1. 2018 zákon 155/95 Sb. o důchodovém pojištění a některé další zákony. Nejdůležitější změnou je vrácení důchodového věku na maximálně 65 let. Nové věkové hranice pro odchod do důchodu jsou v příloze tohoto čísla.

Dále byla provedena změna v § 67 odstavcích 6 a 8, která se týká valorizace důchodů.

V § 67 odst. 6 zní druhá věta nově takto (změny jsou vyznačeny tučně):

„Výpočet růstu cen se provádí z originálních bazických úhrnných indexů spotřebitelských nákladů (životních nákladů) za domácnosti celkem a z originálních bazických indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti důchodců zjištěných Českým statistickým úřadem, přičemž se použije ten růst cen, který je vyšší.“

Z této změny vyplývá, že při valorizaci důchodů se použije růst životních nákladů (inflace) buď za domácnosti celkem nebo za domácnosti důchodců, pokud bude jejich růst vyšší.

V § 67 odst. 8 zní věta první nově takto:

*„Procentní výměry vyplácených důchodů se při zvýšení důchodů v pravidelném termínu zvýší o tolik procent zaokrouhlených s přesností na jedno platné desetinné místo nahoru, aby u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodu a částky zvýšení procentní výměry důchodu odpovídal zvýšení průměrného starobního důchodu stanoveného ve výši součtu růstu cen podle odstavce 6 a **jedné poloviny** růstu reálné mzdy zaokrouhlené s přesností na jedno platné desetinné místo.“*

Z této změny vyplývá, že při valorizaci důchodů se použije jedna polovina růstu reálné mzdy místo dosud používané jedné třetiny.

Obě změny provedené v § 67 nabývají podle přechodného ustanovení zákona 203/2017 Sb. účinnosti dnem 1. srpna 2017, tzn., že se použijí již při valorizaci důchodů v roce 2018.

Změny provedené v **zákoníku práce** vyplývají ze snížení věkové hranice pro odchod do důchodu na 65 let.

V § 271b odst. 6, kde je řešena doba vyplácení náhrady za ztrátu na výděлку, se vypouští slova „nebo důchodový věk, je-li důchodový věk vyšší než 65 let“. Takže nově bude znít odst. 6 takto:

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci nejdéle do konce kalendářního měsíce, v němž dovršil věk 65 let nebo do data přiznání starobního důchodu z důchodového pojištění.

Obdobná změna je provedena v § 271h odst. 1, kde se u náhrad nákladů na výživu pozůstalých vypouští stejný text, takže i náhrada nákladů na výživu pozůstalých bude pouze do konce kalendářního měsíce, ve kterém by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

Tyto změny v zákoníku práce nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2018.

2/ ZMĚNY V ZÁKONU 435/2004 Sb. O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem 206/2017 Sb. se mění zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti **s účinností od 29. 7. 2017**. V DIS 7-8/2017 jsme psali o vypuštění dohody o provedení práce z tzv. „nekolidujících zaměstnání“ (§ 25 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti). Od 29. 7. 2017 již nebude výkon činnosti na základě dohody o provedení práce považován za nekolidující zaměstnání a uchazeč bude vyřazen z evidence uchazečů a bude si muset sám platit zdravotní pojištění z minimální mzdy. To se bude vztahovat na všechny dohody o provedení práce uzavřené dne 29. 7. 2017 nebo později.

Podle prvního přechodného ustanovení *„výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, kterou uchazeč o zaměstnání uzavřel v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebrání po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání.“* Vzhledem k tomu, že zákon nabývá účinnosti dnem 29. 7. 2017, budou dohody o provedení práce uzavřené před tímto datem splňovat podmínky pro zařazení a vedení v evidenci ještě po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti, tj. do 28. 10. 2017. Po tomto datu budou uchazeči o zaměstnání pracující na základě dohody o provedení práce vyřazeni z evidence uchazečů a budou si muset sami platit zdravotní pojištění z minimální mzdy. Takže pokud s někým ještě „stihnete“ uzavřít dohodu o provedení práce do 28. 7. 2017, bude se na něho vztahovat přechodné ustanovení...

Kromě této změny dochází v zákonu o zaměstnanosti k **zpřísnění u agenturního zaměstnávání**, kde se zavádí např. kauce ve výši 500000 Kč, kterou budou muset agentury práce složit při žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání (§ 60b zákona o zaměstnanosti).

S účinností od 1. října 2017 se **zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání**. Uchazeč bude muset plnit povinnosti vyplývající z vedení v evidenci z důvodu nemoci nebo úrazu, tj. doložit svoji nemoc, úraz, ošetření či vyšetření na příslušném závazném potvrzení, kde bude uvedeno místo pobytu v době nemoci, rozsah a doba povolených vycházek (§ 21 odst. 5 až 10 zákona).

S účinností od 1. ledna 2018 se zřizuje evidence plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením realizovaných v rámci náhradního plnění. Nově vložený § 84 zní:

(1) *Ministerstvo vede v elektronické podobě evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen "evidence"). Správcem této evidence je ministerstvo.*

(2) *Evidence obsahuje tyto údaje:*

a) *identifikační údaje [§ 5 písm. a)] zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen "dodavatel") a zaměstnavatele uvedeného v § 81 odst. 1 (dále jen "odběratel"),*

b) cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelnou do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),

c) datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,

d) číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka,

e) datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započitatelných do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),

f) čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

(3) Údaje podle odstavce 2 do evidence vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel výrobků, služeb nebo zakázek.

(4) Údaj o výši limitu a o průběžném stavu jeho plnění je veřejně přístupný. Údaje podle odstavce 2 včetně osobních údajů ministerstvo v evidenci uchovává po dobu 6 let od jejich vložení.

Na základě těchto údajů si bude moci odběratel tohoto náhradního plnění zkontrolovat např., zda dodavatel již nevyčerpal limit, který může svým odběratelům vyfakturovat apod. Při výpočtu plnění povinného podílu za rok 2017 se postupuje dle znění zákona o zaměstnanosti platného před účinností této novely.

Zákonem 206/2017 Sb. se mění i zákon **262/2006 Sb., zákoník práce. § 16** zní nově takto (změny jsou vyznačeny tučně):

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) **V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.**

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Zde je do § 16 odst. 2 ZP doplněno, co je považováno za diskriminaci. Dosavadní odstavce v § 16 se posunuly.

Dále de v ZP doplnil u agenturního zaměstnávání **§ 307b**, který zní:

Agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož

a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo

b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

Z této změny vyplývá, že agentura a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu nebo u něho konal práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

3/ ZMĚNY V ZÁKONECH VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZMĚN V ZÁKONU 326/1999 Sb. O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR

Zákonem 222/2017 Sb. se mění zákon 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR. Kromě toho se tímto zákonem mění i zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. V § 3 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se mění definice zaměstnavatele takto:

c) zaměstnavatelé; za zaměstnavatele se považuje rovněž odštěpný závod zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzická osoba oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů; pro účely § 87 odst. 1 a 2, § 93, § 102 odst. 2 a § 126 se za zaměstnavatele považuje rovněž

1.

odštěpný závod se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie vydaných podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen "karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance") nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo

2.

obchodní korporace se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou,

V návaznosti na tuto změnu se v § 5 (vymezení některých pojmů) vložilo nové písm. g), které definuje vnitropodnikově převedení takto:

g) vnitropodnikovým převedením výkon závislé práce cizincem, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie, na území České republiky na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty

1.

v odštěpném závodu se sídlem na území České republiky, do něhož je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, k níž tento odštěpný závod náleží, nebo

2.

v obchodní korporaci se sídlem na území České republiky, do níž je cizinec převeden z obchodní korporace se sídlem mimo území členských států Evropské unie, jež je vůči obchodní korporaci se sídlem na území České republiky ovládající nebo ovládanou osobou nebo jsou obě tyto obchodní korporace ovládány stejnou ovládající osobou.

V návaznosti na tyto změny v zákonu o pobytu cizinců a v zákonu o zaměstnanosti se doplnil do § 319 ZP nový odst. 4, který zní:

(4) Ustanovení odstavce 1 a odstavce 2 věty první platí obdobně, jde-li o cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a cizince uvedeného v § 98 písm. s) zákona o zaměstnanosti. Pro odměňování cizinců uvedených ve větě první platí § 43a odst. 6 obdobně.

Z této změny vyplývá, že i na cizince, který je držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance se vztahuje úprava platná na území ČR, pokud jde o maximální délku pracovní doby, minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené, minimální a zaručenou mzdu, příplatky za přesčas apod.

Účinnost těchto změn je dnem 15. srpna 2017.

4/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/92 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

V zákonu o daních z příjmů bylo provedeno několik změn, a to různými zákony. Samostatně se mění zákon 586/92 Sb. pouze zákonem **254/2017 Sb.**, kde se v § 15 odst. 1 ZDP zvyšuje ocenění jednoho odběru bezpříspěvkového dárce krve ze 2000 Kč **na 3000 Kč** a zavádí se ocenění **jednoho odběru krvetvorných buněk částkou 20000 Kč**. Takže § 15 odst. 1 věta čtvrtá nově zní:

*Jako bezúplatné plnění na zdravotnické účely se **hodnota jednoho odběru krve nebo jejích složek dárce**, kterému nebyla poskytnuta finanční úhrada výdajů spojených s odběrem krve nebo jejích složek podle zákona upravujícího specifické zdravotní služby, s výjimkou úhrady prokázaných cestovních nákladů spojených s odběrem, **oceňuje částkou 3 000 Kč**, hodnota odběru orgánu od žijícího dárce se oceňuje částkou 20 000 Kč a **hodnota jednoho odběru krvetvorných buněk**, s výjimkou úhrady prokázaných cestovních nákladů spojených s odběrem, **se oceňuje částkou 20000 Kč**.*

Tento zákon nabyl účinnosti dnem 1. září 2017, ale podle přechodného ustanovení, které zní: „*Ustanovení § 15 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se poprvé použije pro zdaňovací období kalendářního roku, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti*“ se zvýšená částka za jeden odběr krve (3000 Kč) a nová částka za odběr krvetvorných buněk (20000 Kč) uplatní již v rámci ročního zúčtování nebo daňového přiznání za rok 2017.

Další změna v zákonu o daních z příjmů byla provedena zákonem **225/2017 Sb.**, kterým se mění s účinností od 1. 1. 2018 stavební zákon a některé další zákony. Naší práce se týká změna provedená v zákonu o daních z příjmů, kde se v § 38l odst. 1 písm. c) a d) doplňuje u prokazování bytové potřeby stavebním povolením **nebo společným povolením, kterým se stavba umísťuje a povoluje**. Tato změna vyplývá z novelizovaného stavebního zákona, podle kterého je možno vystavovat i

společná stavební povolení... Tato změna bude uplatněna poprvé za zdaňovací období roku 2018.

Poslední změna v zákonu o daních z příjmů byla provedena zákonem **200/2017 Sb.**, kterým se mění zákon 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Poslanci zde tzv. „přílepkem k zákonu“ změnili v ZDP výši daňového zvýhodnění na první dítě z částky 13404 Kč na částku **15204 Kč**. Tzn., že daňové zvýhodnění na první dítě bude od 1. ledna 2018 ve výši **1267 Kč** (dosud 1117 Kč), tj. navýšení o 150 Kč.

Výše daňového zvýhodnění od 1. ledna 2018 bude tato:

- **první dítě – 15204 Kč (měsíčně 1267 Kč)**
- **druhé dítě – 19404 Kč (měsíčně 1617 Kč)**
- **třetí a každé další dítě – 24204 Kč (měsíčně 2017 Kč).**

V případě, že by se jednalo o dítě s průkazem ZTP/P částka daňového zvýhodnění by byla ve dvojnásobné výši.

5/ ZMĚNY V ZÁKONU 117/95 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

Zákonem **200/2017 Sb.** se mění zákon 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Většina změn bude platit od 1. ledna 2018, takže je budeme komentovat až v příštím čísle informačního servisu (zvýšení přídavků na děti, rychlejší čerpání rodičovského příspěvku apod.). Změna, týkající se potvrzování rozhodného příjmu pro přídavky na děti, bude platit již od 1. října 2017, takže je zde popsána.

V § 6 se mění text takto:

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem, je

a) u příspěvku na bydlení a přídavku na dítě období kalendářního čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, na které se nárok na výplatu dávky prokazuje, popřípadě nárok na dávku uplatňuje,

b) u porodného kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (dětí) narodilo.

Z toho vyplývá, že **rozhodným obdobím**, za které se zjišťuje rozhodný příjem bude i **u přídavku na dítě kalendářní čtvrtletí předcházející kal. čtvrtletí, na které se nárok na dávku prokazuje** (dosud to byl předchozí kalendářní rok).

Rozhodné období u porodného zůstává i nadále kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo.

Tato změna nabývá účinnosti dnem **1. 10. 2017**, takže se podle prvního přechodného ustanovení bude podle novelizovaného zákona postupovat u přídavku na dítě náležejícího za měsíc říjen 2017. Zde se poprvé použije rozhodný příjem ze III. čtvrtletí 2017. Pro účely potvrzování příjmů pro nárok na přídavky na děti se použije nový tiskopis 17 10 01 214 C, který najdete v příloze tohoto čísla v elektronické podobě nebo na adrese

<https://formulare.mpsv.cz/okdavky/cs/form/edit.jsp?FN=XPrijC171001214C&CMD=EditForm&SSID=h4UQWruGxKCi5Cx0.MjzpaPfdquqZaTi>

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

57/2017 V měsíci červenci zemřel tragicky náš zaměstnanec. Jak máme naložit se mzdou tohoto zaměstnance (mzda za červenec a proplacená nevyčerpaná dovolená), když neměl manželku ani děti a žil údajně jen s babičkou a dědou? Do dnešního dne se nikdo z pozůstalých neozval.

Podle § 328 odst. 1 ZP peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti a předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob. Babička ani děda nepatří mezi v ZP vyjmenované oprávněné osoby a nelze jim tudíž vyplatit mzdu zemřelého zaměstnance. Ta se stane v tomto případě předmětem dědického řízení.

58/2017 V naší firmě poskytujeme zahraniční stravné podle § 170 odst. 2 ZP ve výši 75% základní sazby zahraničního stravného. Jaká výše zahraničního stravného bude náležet zaměstnanci, který byl na pracovní cestě ve Francii a bylo mu poskytnuto celodenní bezplatné jídlo (snídaně, oběd i večeře). Pracovní cesta byla delší než 18 hod., takže se domníváme, že zaměstnanec nedostane žádné stravné, protože jej pokrátíme za každé jídlo o 25%, což spolu s krácením na 75% vychází nula. Je naše úvaha správná?

Základní sazba zahraničního stravného u zaměstnance, který je vyslán na pracovní cestu do Francie činí ve vaší firmě podle § 170 odst. 2 ZP 34 EUR (45x0,75=33,75 EUR, zaokrouhleno na 34 EUR). Při poskytnutí tří bezplatných jídel bude toto „vaše stravné“ 34 EUR zkráceno podle § 170 odst. 5 ZP o 3x25%, tj. o 75%. Takže zaměstnanec obdrží zahraniční stravné ve výši 8,5 EUR (34-34x0,75). Základní sazba zahraničního stravného je ve vaší firmě po zkrácení 34 EUR a z této částky se teprve provádí krácení za poskytnutá jídla.

59/2017 Zaměstnanec si přinesl od našeho lékaře pracovnělékařských služeb posudek, z něhož vyplývá, že pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat jakoukoliv práci. Chceme s ním skončit pracovní poměr dohodou. V případě, že by zaměstnanec s dohodou nesouhlasil, dáme mu výpověď podle § 52 písm. e) ZP. Jsme povinni zaměstnanci po dobu výpovědní doby poskytovat náhradu mzdy?

*V současné době je k této problematice k dispozici rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové, pobočky v Pardubicích, kde se mimo jiné uvádí: „Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci pouze tehdy, pokud takovýto nárok zákoník práce stanoví. Nelze totiž dovozovat, že za trvání pracovního poměru má zaměstnanec automaticky právo na náhradu mzdy, pokud mu nesvědčí nárok na mzdu. **Žádný právní předpis za dané skutkové situace (kdy zaměstnanec nebyl pro své zdravotní omezení schopen téměř jakékoli práce) povinnost zaměstnavatelů nahradit mzdu zaměstnanci neukládá.**“ Z tohoto judikátu vyplývá, že zaměstnanci v tomto případě po dobu výpovědní doby nic nenáleží...*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**SHODNOU-LI SE DVA LIDÉ VE VŠEM, JE STOPROCENTNÍ,
ŽE TO MYSLÍ JEN JEDNOMU Z NICH**

**ZMĚNY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
KTERÉ BUDOU PLATIT OD 1. 1. 2018**

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

14.11. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL	v. s.	1117
15.11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10		1217
16.11. KARLOVY VARY – LS Thermal		1317
20.11. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B		1417
21.11. ZLÍN – hotel MOSKVA		1517
22.11. BRNO – hotel INTERNATIONAL		1617
23.11. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13		1717
27.11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE		1917
28.11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)		2017
29.11. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33		1817

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (rozšíření srážkové daně na další příjmy, zvýšení daňového zvýhodnění i na první dítě, zpřísnění při poskytování daňového bonusu, možnosti elektronického podání prohlášení k dani apod.)
- **Změny ve státní sociální podpoře** (zvýšení přídatku na děti, možnost rychlého čerpání rodičovského příspěvku při vyšším příjmu, zvýšení rodičovského příspěvku osobám bez příjmů, potvrzování příjmů pro dávky SSP)
- **Změny v nemocenském pojištění** (vyšší dávky NP při delší PN, otcovská dovolená, dlouhodobé ošetrovné apod.)
- **Změny v zákonu o zaměstnanosti** (jinak při plnění povinného podílu náhradním plněním, dohody o PP a nekolidující zaměstnání apod.)
- **Zvýšení minimální a zaručené mzdy a jejich dopad do dalších zákonů** (daně z příjmů, zdravotní pojištění, zákon o zaměstnanosti)
- **Změny některých dalších zákonů** (zdravotní pojištění, důchodové pojištění apod.)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložené na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1300 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 **115-646580227/0100 u Komerční banky**, 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.

Důchodový věk pojištěnců narozených v období let 1936 až 1971

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	Mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m
1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r	65r	65r	65r	63r+8m	62r+2m
1967	65r	65r	65r	65r	64r+2m	62r+8m
1968	65r	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m
1969	65r	65r	65r	65r	65r	63+8m
1970	65r	65r	65r	65r	65r	64r+2m
1971	65r	65r	65r	65r	65r	64r+8m

Vysvětlivky: „r“ znamená rok „m“ znamená kalendářní měsíc“.