

O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 286/2017 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

2/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO POSLANECKÉ SNĚMOVNY PARLAMENTU ČR A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

3/ ZMĚNY V ZÁKONU 117/1995 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

4/ ZMĚNY V ZÁKONU 373/2011 Sb. O SPECIFICKÝCH ZDRAVOTNÍCH SLUŽBÁCH

5/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 22. září 2017

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Hlavně se věnujeme zvýšení minimální a zaručené mzdy a jejich dopadu do dalších zákonů. Najdete zde i postup při uvolňování členů volebních komisí pro volby do Poslanecké sněmovny a důležité změny v zákonu o státní sociální podpoře.

V příloze tohoto čísla je také pozvánka na listopadové semináře, jež jsou zaměřeny hlavně na změny v zákonech, které budou platit od 1. ledna 2018.

Poznámka: vzhledem k tomu, že již prázdniny skončily, je možno pro telefonické konzultace využívat opět obě telefonní čísla uvedená na deskách informačního servisu.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 286/2017 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

Tímto nařízením ze dne 21. srpna 2017 vláda mění s účinností **od 1. ledna 2018**

- výši minimální mzdy
- nejnižší úrovně zaručené mzdy
- vymezení ztíženého pracovního prostředí.

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce (dále jen ZP) vyhláší vláda výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanců. Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

Výše měsíční minimální mzdy se zvyšuje na **12200 Kč** (dosud 11000 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 12200 Kč je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci. Pokud je týdenní pracovní doba zaměstnance **individuálně zkrácena** oproti stanovené délce pracovní doby v organizaci, snižuje se u něho výše minimální mzdy.

Např. týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hodin. Zaměstnanec požádal o její zkrácení na 30 hodin. Minimální mzda se u něho vypočte takto: $(12200 \times 30) : 40$. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2018 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 9150 Kč.

UPOZORNĚNÍ: Zaměstnanci, který má sjednanou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.

U zaměstnanců s **hodinovou mzdou** se minimální mzda zvyšuje na **73,20 Kč** (dosud 66,00 Kč). Tato částka je platná pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud bude týdenní pracovní doba v organizaci kratší, je třeba hodinovou minimální mzdu

přepočíst. Sazby pro jiné délky týdenní pracovní doby v organizaci jsou uvedeny v tabulce:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu
40	73,20
38,75	75,60
37,50	78,10

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40:stanovená týdenní pracovní doba) x 73,20 Kč.

POZOR: minimální mzda se podle § 111 odst. 1 ZP vztahuje i na práci konanou na základě dohod mimo pracovní poměr, tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

- **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**

Díky úpravě minimální mzdy dochází ke změně v zákonu 592/92 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, **kde se z minimální mzdy vychází při stanovení vyměřovacího základu u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b).**

Tj., např. dítě po ukončení studia na SŠ, které nikam nenastoupilo, ani se nepřihlásilo na úřad práce nebo bezdětná žena v domácnosti. U těchto osob bude od 1. 1. 2018 záloha na VZP činit 1647 Kč (12200x0,135). Dosud to bylo 1485 Kč.

Minimální mzda se dále používá u zdravotního pojištění v případech, kdy **vyměřovací základ zaměstnance je nižší než minimální vyměřovací základ** (§ 3 odst. 10 zákona 592/1992 Sb. o VZP). V tomto případě je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů.

Např. pokud bude mít zaměstnanec v měsíci lednu 2017 pět dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro veřejné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 11250 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky 12200-11250, tj. 129 Kč.

V případě, že by neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po celý kalendářní měsíc, měl by si tento zaměstnanec zaplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 1647 Kč (12200x0,135).

- **Dopad minimální mzdy do zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**

Podle § 25 odst. 3 nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, pokud **měsíční výdělek (nebo měsíční odměna z dohody) nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Tzn., že od ledna 2018 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 6100 Kč**, aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrná doba se o tento měsíc prodlouží).

POZOR: od 29. 7. 2017 se již za „nekolidující zaměstnání“ nepovažuje výkon práce na základě dohody o provedení práce. V případě výkonu této činnosti je uchazeč o

zaměstnaní vyřazen z evidence uchazečů a musí si sám za příslušný měsíc zaplatit zdravotní pojištění.

▪ Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona o daních z příjmů

Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku**. Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 12200 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2018 měsíčního příjmu alespoň **6100 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2018 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **73200 Kč** (6x12200). Díky zvýšení minimální mzdy tak pravděpodobně někteří zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený úvazek, nedosáhnou příjmu potřebného pro vznik nároku na daňový bonus...

V zákonu o daních z příjmů se minimální mzda používá i pro výpočet **slevy na dani za umístění dítěte** podle § 35ba odst. 1 písm. g). Podle § 35bb odst. 4 lze za každé vyživované dítě uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy, tj. za rok 2018 bude možno odečíst částku **12200 Kč za každé vyživované dítě** (za rok 2017 je to 11000 Kč).

▪ Dopad zvýšení minimální mzdy na příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Výše příplatku podle § 117 ZP činí **nejméně 10%** základní sazby **minimální mzdy**, tj. **nejméně 7,32 Kč** (73,20 x 0,1) při 40 hodinové týdenní pracovní době, **7,56 Kč** (75,60x0,1) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo **7,81 Kč** (78,10x0,1) při 37,5 hodinové týdenní pracovní době, a to za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.

Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 610 Kč** (12200x0,05). Zde by měla vláda změnit NV 564/2006 Sb., protože v § 7 odst. 1 je zatím stále stanovena spodní hranice rozpětí tohoto příplatku ve výši 400 Kč ale až do výše 1400 Kč...

NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY

Výše uvedeným NV se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy. Hodinové sazby zaručené mzdy platí při 40 hodinové týdenní pracovní době a měsíční sazby při jakékoliv týdenní pracovní době v organizaci.

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	73,20	12 200
2	80,80	13 500
3	89,20	14 900
4	98,50	16 400
5	108,80	18 100
6	120,10	20 000

7	132,60	22 100
8	146,40	24 400

Jelikož v této tabulce je stanovená nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu, je třeba v případě jiné délky týdenní pracovní doby přepočíst nejnižší úroveň zaručené mzdy na jednu hodinu takto:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hod. při 40 hod. pracovní době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 38,75 hod. prac. době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 37,5 hod. prac. době
1	73,20	75,60	78,10
2	80,80	83,50	86,20
3	89,20	92,10	95,20
4	98,50	101,70	105,10
5	108,80	112,40	116,10
6	120,10	124,00	128,20
7	132,60	136,90	141,50
8	146,40	151,20	156,20

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: $(40:\text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times \text{příslušná sazba zaručené mzdy}$.
Např. při týdenní pracovní době v organizaci 35 hod. bude hodinová zaručená mzda zaměstnance ve 4 skupině prací 99,70 Kč $(40:35) \times 98,50$.

Jednotlivé skupiny prací bude třeba přiřadit i u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat a to tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě.....osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují.

POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP)! Tzn., že v kolektivní smlouvě mohou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší, než jsou uvedeny v tomto NV!

UPOZORNĚNÍ: Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA PŘI OMEZENÉM PRACOVNÍM UPLATNĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Vzhledem k tomu, že § 4 NV 567/2006 Sb. byl od 1. 1. 2017 zrušen, bude **pro zaměstnance, kteří mají omezené pracovní uplatnění** (poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a osoby zdravotně

znevýhodněné), platit stejná výše minimální a zaručené mzdy jako pro ostatní zaměstnance.

2/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO POSLANECKÉ SNĚMOVNY PARLAMENTU ČR A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

Ve dnech 20. a 21. října 2017 proběhnou volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Z toho důvodu jsme se rozhodli opět zrekapitulovat povinnosti zaměstnavatelů při uvolňování členů volebních komisí. Podle § 82 zákona 247/1995 Sb. o volbách do Parlamentu ČR „**Člen okrskové volební komise má nárok na zvláštní odměnu za výkon funkce. Člen okrskové volební komise, který je v pracovním poměru nebo poměru obdobném pracovnímu poměru, má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od uvolňujícího zaměstnavatele. Členovi okrskové volební komise, který není v pracovním poměru ani v poměru obdobném pracovnímu poměru, avšak je výdělečně činný, přísluší paušální náhrada ušlého výdělku za dobu výkonu funkce člena okrskové volební komise.**“

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

V případě uvolnění zaměstnance, jako člena okrskové volební komise je třeba, aby mu jeho zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle **§ 206 odst. 3 ZP** je ale **právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný**, popř. z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna **uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta**, pokud se s touto právníckou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od náhrady. Tzn., že Obecní úřad, resp. Městský úřad by měl zaměstnavateli refundovat vyplacenou náhradu mzdy za dobu uvolnění do okrskové volební komise. Zde se bude jednat ve většině případů o refundaci náhrady mzdy za pátek 20. října 2017, případně o refundaci náhrady mzdy za sobotu 21. 10., pokud měl uvolněný zaměstnanec na tento den rozepsanou směnu. Při refundaci nezapomenout na pojistné na SZ a VZP, které z náhrady mzdy platí zaměstnavatel.

ZVLÁŠTNÍ ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE ČLENA VOLEBNÍ KOMISE

Členové okrskové volební komise obdrží podle § 12 vyhlášky 233/2000 Sb. zvláštní odměnu ve výši 1300 Kč – pro člena volební komise, 1500 Kč – pro zapisovatele volební komise nebo 1600 Kč – pro předsedu volební komise. Tuto odměnu vyplácí příslušný obecní úřad a **odvádí se z ní pouze záloha na daň z příjmů.**

Zdravotní pojištění se neodvádí, protože v § 5 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění jsou mezi příjmy, z kterých se pojistné na VZP neodvádí, odměny členům volebních komisí.

Pojistné na sociální zabezpečení by se z těchto odměn **nemělo rovněž odvádět**, protože odměna je nižší než 2500 Kč, tj. než částka zakládající účast na NP.

POZOR: od roku 2014 se jedná u odměn za výkon funkce člena volební komise vždy o **zálohovou daň**. Obec vystaví členům volebních komisí „Potvrzení o zdanitelných příjmech“ a oni si budou muset podat daňové přiznání za letošní rok. Opětovné zavedení srážkové daně u těchto nízkých příjmů přinesla novela zákona o daních z příjmů (zákon 170/2017 Sb.), ale ta začne platit až od roku 2018 (podrobně bude tato změna probírána na listopadových seminářích, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla).

Jak se bude postupovat v případě zaměstnanců, jež byli zaměstnavatelem uvolnění pro výkon funkce člena Poslanecké sněmovny a kterým skončí po volbách mandát (tj. už znovu nekandidovali nebo nebyli zvoleni) a kteří se budou vracet zpět do zaměstnání?

V případě, že se bude vracet do zaměstnání zaměstnanec, který byl dlouhodobě uvolněný pro výkon veřejné funkce, je zaměstnavatel povinen jej zařadit na jeho původní práci a pracoviště (§ 47 ZP). Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Dále přichází v úvahu skončení pracovního poměru dohodou, nebo výpovědí podle § 52 písm. a) až c), podle toho, z jakého důvodu původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU 117/1995 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

V minulém čísle jsme Vás informovali o změně v potvrzování rozhodného příjmu pro posuzování nároku na přídavky na děti (nově kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, na které se nárok na dávku zjišťuje). Začíná platit od 1. října 2017 a pro přídavky na děti bude rozhodující příjem ze III. čtvrtletí roku 2017.

Další změny provedené v zákonu 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře budou platit od **1. ledna 2018** a jedná se o tyto změny:

- V § 12 odst. 1 písm. a) bodu jedna se doplnilo „*příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání*“.

Z této změny vyplývá, že za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje studium na středních a vysokých školách v ČR, s výjimkou studia za trvání služebního poměru *příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání*. Doplněním tohoto textu došlo k odstranění pochybností o tom, zda se tato výjimka nebude vztahovat i na studující státní zaměstnance. Takže pouze studující příslušníci a vojáci nebudou považováni za studenty za trvání služebního poměru...

- V § 12 odst. 1 písm. c) se doplnilo, že i při studiu na středních školách v cizině nebude za soustavnou přípravu považováno studium za trvání služebního poměru příslušníků a vojáků a dálkové, distanční, večerní nebo kombinované studium na střední škole, pokud bude dítě výdělečně činné nebo bude mít v době studia nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Zde se dává stejné omezení pro středoškoláky a vysokoškoláky studující v cizině, jako platí pro ty, kteří studují v ČR.

- V § 17 u podmínek nároku na přídavek na děti se zvýšil možný rozhodný příjem rodiny z 2,4násobku částky životního minima rodiny na **2,7násobek**.

Tím dojde k rozšíření okruhu rodin s nárokem na přídavek na dítě. Např. rodina manželé s 2 dětmi 6–15 let by měla nárok na přídavky na děti při čistém příjmu do 27675 Kč, tj. 10250x2,7 (3140+2830+2140+2140=10250). Dosud to bylo při příjmu do 24600 Kč.

- V § 18 se v odst. 1 ponechala výše přídavku na dítě ve stejné výši, tj. na nezaopatřené dítě
 - do 6 let – 500 Kč,
 - od 6 do 15 let – 610 Kč a

- **od 15 do 26 let – 700 Kč,**

ale vložily se nové odst. 2 a 3, které zní:

(2) Pokud některá ze společně posuzovaných osob má v každém kalendářním měsíci rozhodného období příjem

a) podle § 5 odst. 1 písm. a) bodu 1, alespoň ve výši částky životního minima jednotlivce,

b) podle § 5 odst. 1 písm. a) bodu 2,

c) z dávek nemocenského pojištění,

d) z dávek důchodového pojištění,

e) z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

f) z příspěvku na péči o osobu do 18 let věku, nebo

g) z rodičovského příspěvku, pokud je poskytován po vyčerpání peněžité pomoci v mateřství,

náleží nezaopatřenému dítěti přídavek na dítě ve zvýšené výměře.

(3) Výše přídavku na dítě ve zvýšené výměře činí za kalendářní měsíc, jde-li o nezaopatřené dítě ve věku

a) do 6 let 800 Kč,

b) od 6 do 15 let 910 Kč,

c) od 15 do 26 let 1 000 Kč.

Pro poskytnutí přídavku na dítě ve zvýšené výměře (tj. o 300 Kč vyšším) musí být splněna v každém kalendářním měsíci rozhodného čtvrtletí některá z podmínek uvedených v odstavci 2 a pochopitelně také podmínka možného příjmu rodiny do 2,7násobku životního minima této rodiny.

Další změny v zákonu o SSP se týkají RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU. Vzhledem k tomu, že změny v poskytování rodičovského příspěvku jsou poměrně rozsáhlé, uvádíme text §§ 30 až 31 v plném znění s tím, že změny jsou podtrženy.

§ 30

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek a jeho výše

(1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či více dětí narozených současně (dále jen "vícerčata"), má tento rodič nárok na 1,5násobek částky 220 000 Kč.

(2) Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění (dále jen "denní vyměřovací základ").

(3) Rodič volí výši rodičovského příspěvku do částky
a) nepřevyšující 7 600 Kč měsíčně,
b) převyšující 7 600 Kč měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího

základu měsíčně. V případě, že u každého z rodičů lze stanovit ke dni narození dítěte uvedený denní vyměřovací základ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z toho denního vyměřovacího základu, který je vyšší, nebo c) 1,5násobku částek uvedených v písmenu a) nebo b) v případě péče o vícero dětí, nejvýše však do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.

(4) Dojde-li v rodině ke změně osob, které jsou pro stanovení výše rodičovského příspěvku posuzovány jako rodiče, a v souvislosti s tím dojde ke změně výše denního vyměřovacího základu, stanoví se rodičovský příspěvek podle nově splněných podmínek, a to od kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž ke změně podmínek došlo.

(5) Volbu výše rodičovského příspěvku je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek. Volbu výše rodičovského příspěvku lze měnit, nejdříve však po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen, a to i v případě, že došlo u rodičovského příspěvku ke změně oprávněné osoby. Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje.

(6) Jestliže by po odpočtu úhrnu částky rodičovského příspěvku, která náleží za aktuální kalendářní měsíc, a všech částek rodičovského příspěvku již vyplacených za předchozí období od celkové částky 220 000 Kč zbývala částka, která je nižší než částka, která náleží za aktuální kalendářní měsíc, vyplatí se tato zbývající částka rodičovského příspěvku spolu s částkou náležející za aktuální kalendářní měsíc.

(7) Jestliže rodič čerpal na nejmladší dítě v rodině dávku obdobnou rodičovskému příspěvku v jiném státě, odečte se z celkové částky 220 000 Kč rodičovského příspěvku částka vyplacená na totéž dítě jiným státem.

§ 30a

(1) Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku. Zanikl-li nárok na rodičovský příspěvek proto, že se nejmladším dítětem v rodině stalo jiné dítě, náleží rodičovský příspěvek v kalendářním měsíci, v němž vznikl nárok, ve výši, která náleží z důvodu péče o dítě, které se stalo nejmladším dítětem v rodině.

(2) Při péči o totéž dítě zakládající nebo splňující-li podle § 30b odst. 1 podmínku péče o dítě pro nárok na rodičovský příspěvek v jednom kalendářním měsíci oba rodiče tak, že každý ji splňuje po část měsíce, náleží rodičovský příspěvek jen jednou, a to rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí krajská pobočka Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná.

(3) Je-li dítě rozhodnutím soudu svěřeno do pěstounské péče na přechodnou

dobu, nárok na rodičovský příspěvek nevzniká.

§ 30b

Podmínka osobní celodenní péče o dítě

(1) Podmínka osobní celodenní a řádné péče pro nárok na rodičovský příspěvek po celý kalendářní měsíc podle § 30 odst. 1 se považuje za splněnou i v kalendářním měsíci, v němž

a) se dítě narodilo,

b) rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem,

c) osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 7 odst. 10 a 11), s výjimkou pěstounské péče na přechodnou dobu³⁷⁾,

d) dítě dosáhlo věku 4 let, do kterého náleží rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1,

e) dítě nebo rodič zemřeli,

f) rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo převzal do péče dítě, které bylo do dne převzetí umístěno na základě rozhodnutí příslušného orgánu v ústavu (zařízení), v němž bylo dítěti poskytováno plné přímé zaopatření anebo převzal dítě z péče poskytovatele zdravotních služeb, které trvalo déle než 3 kalendářní měsíce.

(2) Je-li rodič pobírající rodičovský příspěvek nebo dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, ze zdravotních důvodů ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče déle než 3 kalendářní měsíce, nenáleží výplata rodičovského příspěvku od čtvrtého kalendářního měsíce poskytování lůžkové péče. V této době však může rodič provést volbu podle § 30 odst. 3. Věta první neplatí, jestliže rodič o dítě umístěné ze zdravotních důvodů ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče osobně celodenně a řádně pečuje.

(3) Má-li v rodině jeden z rodičů v kalendářním měsíci nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, rodičovský příspěvek náleží, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a těmito dávkami nemocenského pojištění. Jako nárok na nemocenské podle věty první se posuzuje nárok na náhradu uvedenou v § 5 odst. 1 písm. b) bodu 5.

§ 30c

(1) V případě, že rodič přestane pečovat o jedno nebo více dětí z vícerčat, dojde k přehodnocení nároku na rodičovský příspěvek a jeho celkovou výši. Pro nové stanovení nároku, popřípadě nároků na rodičovský příspěvek a jeho výši se z částky nově stanoveného nároku na rodičovský příspěvek odečte dosud vyplacená částka rodičovského příspěvku pro vícerčata. K přehodnocení nároku na rodičovský příspěvek a jeho celkovou výši dojde rovněž v případě, kdy rodič začne pečovat o 2 nebo více dětí z vícerčat s tím, že i v tomto případě se z částky nově stanoveného nároku na rodičovský příspěvek odečte dosud vyplacená částka rodičovského příspěvku na všechny tyto děti.

(2) Pokud by při novém posouzení nároku na rodičovský příspěvek podle odstavce 1 bylo zjištěno, že z důvodu rozdělení nebo sloučení vícerčat již byla

přečerpána celková výše rodičovského příspěvku, nepovažuje se tato situace za přeplatek na dávce.

§ 31

(1) Rodinou se pro účely rodičovského příspěvku rozumí rodina podle § 7 odst. 1 až 4 a odst. 6 až 11. Pro nárok na rodičovský příspěvek musí podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky být splněna jen u oprávněné osoby a u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek.

(2) Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, s výjimkou svěřením dítěte do pěstounské péče na přechodnou dobu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela nebo partnera. Je-li rodičem dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek nezletilá osoba, lze jí přiznat rodičovský příspěvek, jen jestliže soud nerozhodl o pozastavení výkonu povinnosti a práva péče o dítě u nezletilého rodiče. Je-li rodičem dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek osoba, u které soud rozhodl o omezení její svéprávnosti v oblasti výkonu rodičovské odpovědnosti, lze jí přiznat rodičovský příspěvek, jen jestliže soud u tohoto rodiče rozhodl o zachování výkonu povinnosti a práva péče o dítě.

(3) Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží, jestliže

- a) dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
 - b) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
 - c) dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
 - d) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,
 - e) rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v písmenu a), v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil;
- docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.

SHRNUTÍ HLAVNÍCH ZMĚN U RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU:

- při narození **vícerčat má rodič nárok na 1,5násobek částky 220000 Kč**, tj. na 330000 Kč. Podle přechodného ustanovení č. 4 k tomuto zákonu se zvýší rodičovský příspěvek takto:

Při stanovení nároku na rodičovský příspěvek a jeho výši podle § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se přihlíží k částce rodičovského příspěvku vyplacené při péči o více dětí narozených současně za dobu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Pokud již došlo k zániku nároku na rodičovský příspěvek z důvodu vyčerpání částky 220000 Kč a rodič nadále pečuje alespoň o 2 děti narozené současně ve věku do 4 let, vzniká mu ode dne 1. ledna 2018 nárok na rodičovský příspěvek ve výši 110000 Kč. Přiznání nároku na rodičovský příspěvek i zvýšení dosavadní částky se provede na žádost.

- rodič může **volit výši rodičovského příspěvku do 7600 Kč**, pokud nelze alespoň jednomu z rodičů stanovit 70% 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7600 Kč. Podle této změny si budou moci osoby s nižšími příjmy, ale i osoby, které neměly vyměřovací základ vůbec (např. studentka), zvolit rodičovský příspěvek ve výši 7600 Kč (dosud mohly pobírat tuto částku do konce 9 měsíce věku dítěte a potom pobíraly 3800 Kč do 4 let věku dítěte).
- rodič může **volit výši rodičovského příspěvku převyšující 7600 Kč** měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70% 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7600 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70% 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně. *Např. zaměstnankyně s denním vyměřovacím základem 1000 Kč by si mohla zvolit měsíční výši rodičovského příspěvku až do výše 21000 Kč (1000x30x0,7).*
- pokud se narodila **vícerčata**, zvyšují se částky rodičovského příspěvku až na **1,5násobek částky** určené do 7600 Kč, resp. nad 7600 Kč.
- v § 31 odst. 3 zůstala v platnosti pro pobírání rodičovského příspěvku i nadále podmínka, že dítě do 2 let věku může být umístěno v předškolním zařízení maximálně 46 hod. v kalendářním měsíci.
- je-li dítě rozhodnutím soudu svěřeno do pěstounské péče na přechodnou dobu, nárok na rodičovský příspěvek již nevzniká. Podle přechodného ustanovení č. 7 se vyplatí rodičovský příspěvek pěstounovi na přechodnou dobu takto:

Rodičovský příspěvek, který byl přiznán pěstounovi na přechodnou dobu podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se vyplatí naposledy za kalendářní měsíc předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona. Tzn., že bude vyplacen naposledy za prosinec 2017.

- **Účinnost** změn v zákonu 117/1995 Sb. o SSP je stanovena **od 1. ledna 2018** s výjimkou změn v potvrzování příjmů pro přídavek na dítě, která začíná platit od 1. října 2017.

Zákonem 200/2017 Sb. se změnil i **zákon 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění**, kde se do **§ 7 odst. 1** mezi osoby, za které je plátcem pojistného na VZP stát, vložilo nové **písm. r)**, které zní:

osoby starší 26 let studující prvně v doktorském studijním programu uskutečňovaném vysokou školou v České republice ve standardní době v prezenční formě studia, pokud nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5; za dobu uvedeného studia se pro účely tohoto písmena považuje také kalendářní měsíc, v němž osoba ukončila uvedené studium.

Takže i osoby studující v doktorském studijním programu budou, při splnění výše uvedených podmínek, považovány za osoby, za které platí pojistné stát, a to i po dosažení 26 let věku.

Poslední změna pro naši práci důležitá provedená zákonem 200/2017 Sb. je **v zákonu o daních z příjmů**. 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. O této změně jsme již informovali v minulém čísle informačního servisu.

4/ ZMĚNY V ZÁKONU 373/2011 Sb. O SPECIFICKÝCH ZDRAVOTNÍCH SLUŽBÁCH

Zákonem 202/2017 Sb. se mění zákon o specifických zdravotních službách. I přesto, že změny v zákonu mají začít platit od 1. listopadu 2017, nebyla do data uzávěrky tohoto čísla informačního servisu, vydána prováděcí vyhláška k zákonu. Tato vyhláška by měla mimo jiné obsahovat četnost provádění lékařských prohlídek u zaměstnanců pracujících v noci, která byla dosud řešena v § 94 odst. 2 ZP (před zařazením na noční práci, pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně a kdykoliv během zařazení na noční práci, pokud o to zaměstnanec požádá). § 94 odst. 2 ZP nově zní takto:

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech a za podmínek stanovených pro pracovnělékařské služby zákonem o specifických zdravotních službách. Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.

Vzhledem k tomu, že vlastní zákon 373/2011 Sb. četnost lékařských prohlídek u zaměstnanců pracujících v noci neřeší, budeme muset počkat na vydání nové prováděcí vyhlášky k tomuto zákonu nebo na novelu stávající vyhlášky 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona o specifických zdravotních službách.

Předpokládáme, že výklad k změnám ve specifických zdravotních službách budeme moci zařadit do příštího čísla informačního servisu (tedy pokud Min. zdravotnictví vydá prováděcí vyhlášku včas...).

5/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

Nařízením vlády 140/2017 Sb. ze dne 12. května 2017 zvýšila vláda s účinností od **1. ledna 2018** vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem, za osoby, za které je plátcem pojistného stát z 6814 Kč na **7177 Kč** (viz bod 4 DIS 6/2017).

Vzhledem k tomu, že vláda může podle § 3c odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP změnit částku vyměřovacího základu pro tyto osoby nejpozději do 30. 6. s účinností od 1. ledna roku následujícího, rozhodli se poslanci změnit zákon 592/92 Sb. o VZP.

Zákonem 297/2017 Sb. zvyšují vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem, za osoby, za které je plátcem pojistného stát

- **pro rok 2019 na částku 7540 Kč**
- **pro rok 2020 na částku 7903 Kč.**

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce od 1. 1. 2018 částkou vypočtenou z 7177 Kč, od 1. 1. 2019 částkou vypočtenou z 7540 Kč a od 1. 1. 2020 částkou vypočtenou z 7903 Kč. Do konce letošního roku zůstává částka, z které bude odvádět stát za své pojištěnce 6814 Kč.

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání, osoby závislé na péči a osoby pečující o tyto osoby apod.

Při celkovém počtu osob, za které je plátcem pojistného stát (cca 6 miliónů osob), to přinese do zdravotnictví navíc každoročně cca 3,5 miliardy Kč.

Částka **7177 Kč** (v roce 2019 částka 7540 Kč a v roce 2020 částka 7903 Kč) se podle § 3 odst. 7 zákona 592/92 Sb. o VZP použije rovněž **u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, **vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která překročí 7177 Kč** (v letech 2019 a 2020 částku 7540 resp. 7903 Kč). Vzhledem k tomu, že účinnost NV 140/2017 Sb. a této novely zákona je až od 1. ledna 2018, bude třeba u těchto zaměstnavatelů odečítat za měsíce červenec až prosinec 2017 pouze částku ve výši 6814 Kč, která je platná pro rok 2017.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

60/2017 Na zaměstnance nám byl doručen exekuční příkaz pro nepřednostní pohledávku. Tento zaměstnanec žije ve společné domácnosti s družkou, s kterou má dítě. V domácnosti s nimi žije ještě dítě družky z předchozího vztahu. Kolik osob se v tomto případě počítá jako vyživovaných pro účely srážek ze mzdy?

Váš zaměstnanec nemá žádnou vyživovací povinnost k družce ani jejímu dítěti. Takže pro účely srážek ze mzdy budete počítat pouze částku na osobu povinného (6154,67 Kč) a částku na jejich společné dítě (1538,67 Kč), tj. po zaokrouhlení 7694 Kč.

61/2017 Svátek dne 28. září připadl v letošním roce na čtvrtek. Tento den by zaměstnanci byli doma a měli by nastoupit opět v pátek. Zaměstnavatel, kterým je výrobní společnost, by rád (z provozních důvodů) přesunul směnu z pátku na čtvrtek s tím, že by si zaměstnanci v pátek čerpali náhradní volno za práci ve svátek dne 28. 9. Můžeme tento přesun směn zaměstnancům nařídit?

*Podle § 91 odst. 4 ZP může zaměstnavatel nařídit ve svátek zaměstnanci výkon prací, které je možno nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (tj. opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní práce, práce nutné k uspokojování životních, zdravotních, kulturních a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě a krmení a ošetřování zvířat) a dále práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že se ve Vašem případě nejedná pravděpodobně o tyto práce, je možné **výkon práce ve svátek se zaměstnancem dohodnout**. Většina zaměstnanců určitě tento přesun uvítá, protože bude mít prodloužený víkend...*

62/2017 Se všemi zaměstnanci sjednáváme pracovní poměr vždy od prvního dne v kalendářním měsíci (aby se nekrátila dovolená). Od kdy by byl tento zaměstnanec účasten nemocenského pojištění v případě takového sjednání od měsíce května 2017 nebo od měsíce října 2017? Pracovní doba je 40 hodin týdně a je rovnoměrně rozvržena na pondělí až pátek.

Pracovní poměr vzniká vždy dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (podmínka pro nárok na dovolenou za tento měsíc je tedy splněna). Tento den se však nemusí časově kryt se dnem faktického nástupu do práce. V obou Vámi uváděných případech bude faktickým dnem nástupu do zaměstnání až den 2. 5. resp. 2. 10. Posuzování vzniku účasti na nemocenském pojištění však bude rozdílné, protože zaměstnanec, který má sjednaný den nástupu do práce 1. 5. 2017 (což je svátek) by měl dostat za tento den náhradu mzdy nebo by se mu měsíční mzda za tento den nekrátila. Podle § 10 odst. 2 zákona o NP by vznikla účast na NP již od 1.5., protože za den vstupu do zaměstnání se považuje i den před vstupem do zaměstnání, za který příslušela náhrada mzdy nebo za který se mzda nekrátí.

U zaměstnance, který má sjednaný pracovní poměr od 1. 10. a do zaměstnání fakticky nastoupí až 2. 10. (tzn. tento začne vykonávat práci) vznikne účast na NP až od 2. 10. 2017. Nárok na dovolenou (nebo v tomto případě na její poměrnou část) má pochopitelně i tento zaměstnanec.

63/2017 V současné době se rozmohlo, že zaměstnanci, kteří si „sehnali“ lépe placené zaměstnání a chtějí okamžitě skončit pracovní poměr dohodou. Zaměstnavatel s jejich návrhem na skončení pracovního poměru dohodou nesouhlasil a oni to vyřeší tak, že přestanou chodit do práce. Zaměstnavatel jim vykazuje neomluvené absence, krátí jim dovolenou a případně zašle okamžité zrušení pracovního poměru. Má zaměstnavatel ještě nějakou jinou možnost, jak tyto zaměstnance postihnout, např. náhrada vzniklé škody?

V případě, že zaměstnanec nemá ukončený pracovní poměr a přestane chodit do práce, jde o úmyslné porušení § 38 odst. 1 písm. b) ZP, podle kterého je povinen konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Pokud v důsledku takového jednání vznikne zaměstnavateli škoda, je zaměstnanec povinen ji nahradit, a to v plné výši (hranice 4,5násobku průměrného výdělku platí pouze u škody způsobené z nedbalosti). Škoda by v těchto případech spočívala v nákladech na zajištění zástupu za nepřítomné zaměstnance, např. práci přesčas vykonanou ostatními zaměstnanci nebo náklady na zaměstnance agentury práce apod.

64/2017 Zaměstnanec u nás pracoval od roku 2016 postupně na dohodu o provedení práce a potom na dohodu o pracovní činnosti. Od roku 2018 bychom s ním chtěli sjednat pracovní poměr a nevíme, zda mu můžeme sjednat v pracovní smlouvě i tříměsíční zkušební dobu, když v rámci těchto dohod vykonával stejný druh práce, jaký bude vykonávat v rámci připravované pracovní smlouvy?

V současné době je této problematice k dispozici Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. února 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, podle kterého může být v tomto případě zkušební doba bez omezení sjednána, neboť právní vztah z dohod o pracích

konaných mimo pracovní poměr má jinou kvalitu a vztah stran je odlišný (např. nemusí být rozvrhována pracovní doba a přidělována práce). Nelze proto hovořit o tom, že dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, která předchází uzavření pracovní smlouvy, nahrazuje zkušební dobu. Z toho vyplývá, že se zaměstnancem můžete zkušební dobu sjednat.

65/2017 Ve firmě zaměstnáváme obchodní zástupce, kterým poskytujeme cestovní náhrady na základě jimi předložených cestovních příkazů. Nyní bychom chtěli těmto zaměstnancům poskytovat buď paušální náhradu cestovních výdajů nebo stravenky. Který způsob by byl správný a pro zpracování jednodušší?

Vzhledem k tomu, že obchodní zástupci jsou každý den na pracovní cestě, není možné jim poskytovat stravenky, ale musí dostat cestovní náhrady podle zákoníku práce (ZP). Paušalizaci cestovních náhrad umožňuje § 182 ZP, kde je třeba vycházet z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad, výše cestovních náhrad apod. Současně je třeba určit způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci. Jelikož veškeré paušály jsou častým terčem kontrolních orgánů, je třeba při jejich určování vycházet z předchozích minimálně 3 měsíců výkonu práce.

66/2017 V naší firmě máme třísměnný provoz a vzhledem k velkému počtu zakázek pracujeme po dohodě se zaměstnanci i některé soboty. Pokud by šli zaměstnanci do práce i dne 28. října (sobota), jakým způsobem by jim byl tento den uhrazen, když nepředpokládáme čerpání náhradního volna za práci ve svátek?

Pokud bude zaměstnanec pracovat mimo rozvrh svých směn ve svátek, bude mu náležet dosažená mzda, příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku, příplatek za práci přesčas nejméně ve výši 25% průměrného výdělku a příplatek za práci v sobotu nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Jestliže jsou ve firmě poskytovány další mzdové složky, budou poskytovány ve výši a podle pravidel uvedených v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

67/2017 Máme zaměstnance, který má povolenou insolvenční ochranu od srpna 2012 a nyní splnil podmínku oddlužení – dobu 5 let. Insolvenční správce nám napsala, abychom již od měsíce září neprováděli srážky ze mzdy dlužníka. Můžeme provádění srážek ze mzdy na základě jejího sdělení ukončit nebo musíme čekat na rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě, že insolvenční řízení ukončuje?

Krajský soud v Ostravě určil v roce 2012 insolvenční správce, která měla dozorovat případ oddlužení vašeho zaměstnance. Pokud zaměstnanec splnil všechny podmínky pro oddlužení, je insolvenční správce oprávněna insolvenční ochranu ukončit a oznámit tuto skutečnost zaměstnavateli.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

PROTI BLBŮM JE OCHRANY, JEN NESMÍ BÝT BLBÁ.

**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 provedte 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.