

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 2/2020, vyšlo dne 6. 6. 2020, ročník VI.

70,- Kč
on-line verze zdarma

PŘEJEME

krásné léto!



Patron tohoto čísla:
Adam Valíček

tsm[®]
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážení a milí čtenáři,

po čtvrt roce se opět setkáváme a jsem tomu opravdu moc ráda. Člověk by si mohl říct „co se za čtvrt roku může tak zásadního stát“, ale všichni víme, že ten čtvrtrok, který máme za sebou, byl tedy slušný „fíčák“. Když na začátku března vycházelo letošní první číslo Ad rem, tak jsme možná tušili, že to, co nás čeká, nebude úplně standardní, ale věřím tomu, že většinu z nás ani nenapadlo, že týden po vydání Ad rem už budeme v nouzovém stavu avčicnásledněnaberou velmi rychlý spád. Mnoho z nás krizová opatření vlády postihla naprosto zásadně, mnoho z nás fatálně. O to víc se upřímně těším z toho, že se spolu opět můžeme potkat, to mi věřte.

Vše se začíná pozvolna vracet směrem k normálu a i my pomalu (konečně!) rozjíždíme prezenční kurzy. Na nastalou situaci jsme zareagovali takřka obratem formou realizace online školení, ale ačkoliv „onlajn je fajn“, v mnohém se většinu kurzů vedených prezenčně nemůže prostě vyrovnat. A tak se i já velmi těším, až po dlouhé době opět uvidím posluchače mých kurzů nikoliv z prostorů jejich kanceláří a domovů, ale až se uvidíme tváří v tvář a vše pojedeme zase pěkně „postaru“ :-)

Věřím, že vět typu „mysleme pozitivně“ máme za uplynulou dobu už dost. Takže na to půjdu jinak. Přichází léto. Tak si to léto prostě a jednoduše užijte. Myslete přitom jak chcete a na co chcete, ale prostě si ho užijte. Po uplynulém čtvrtroce si to zasloužíte. Měla bych však malou prosbičku – věnujte nám prosím část svého drahocenného času a zkuste si Ad rem přečíst, prolistovat, a třeba si i zasoutěžit.

A pokud Vám opět našimi texty pomůžeme si Vaši práci zpříjemnit či zjednodušit, bude to pro nás ta největší odměna.

Mějte se v létě prostě prima! :-)

„Krise je produktivní stav. Člověk z ní musí odstranit pouze příchuť katastrofy.“ (Max Frisch)

Klára Gottwaldová

[obsah]

Editorial.....	str. 2
Slovo patrona, rozhovor s patronem.....	str. 3
Možnosti zaměstnavatelů k úspoře finančních nákladů JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA.....	str. 4-5
Cestovní náhrady u společníků společností s ručením omezeným a členů kolektivních statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob JUDr. Marie Salačová.....	str. 6-8
Příprava na budoucí povolání a její prokazování u zaměstnavatele Ing. Růžena Klímová.....	str. 10-12
Home office sem, home office tam... aneb mýty o home workingu Mgr. Klára Gottwaldová, MBA.....	str. 13-14
Exekuce a insolvence v době koronavirové Mgr. Pavel Gottwald, MBA.....	str. 15
Biometrické přístupové systémy a docházka na otisk prstu Michal Hochman.....	str. 16-17
Vstupní lékařské prohlídky a periodické prohlídky v době nouzového stavu Ing. Růžena Klímová.....	str. 18
Jak využít kritickou situaci k zefektivnění spolupráce a procesů Regina Kubcová.....	str. 19-20
Odvod zdravotního pojištění z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele Ing. Olga Krchová.....	str. 20-23
Minirozhovory.....	str. 24-25
Dobrovolný svazek obcí a právo na informace JUDr. Petr Kolman, Ph.D.....	str. 26-27
Mysl jako zdroj příležitostí Ing. Dagmar Kožíňová.....	str. 28-29
Aktuální nabídka seminářů.....	str. 30-31
Najdi 5 rozdílů.....	str. 32
Představujeme lektora.....	str. 32



AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Zámečnická 90/2, 602 00 Brno | **Číslo:** 2 | **Vyšlo:** 6. 6. 2020
Ev. číslo MK: E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 |
Šéfredaktor: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA
Redakční rada: Ing. Irena Spirová, LL.M., MBA, Mgr. Pavel Gottwald, MBA, Hana Skřivánková, JUDr. Irena Valíčková, MBA, JUDr. Adam Valíček, MBA
 Grafická úprava a sazba: Mgr. Klára Gottwaldová, MBA, Hana Skřivánková
E-mail redakce: adrem@tsmvyskov.cz

Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků.

[slovo patrona]

Adam Valíček

Vážení čtenáři,

přinášíme toto letní vydání našeho oblíbeného čtvrtletníku Ad rem a doufáme, že v současné době vám přinese příjemnou chvíli ke strávení volného času. Minulé čtvrtletí pro nás bylo zcela jistě ve znamení omezení a restrikcí, které s sebou přinesla opatření proti šíření nákazy COVID-19. Pevně doufáme, že jste toto období překlenuli nejen po stránce ekonomické, ale především po stránce zdravotní. Přijatá opatření měla a ještě budou mít ekonomické dopady do provozu téměř všech podniků, doufáme však, že společnou silou vše zvládneme a nepříznivé období překonáme.

Jelikož máme před sebou období léta, řada z nás se rovněž těšila na letní dovolenou v zahraničí. Za sebe mohu říci, že moji nejoblíbenější destinací je bezesporu Itálie, kam jezdívám s rodinou několikrát ročně. Dát si těstoviny se sklenkou vína v zapadlých uličkách historického centra italských měst, je nádherným

zážitkem. Vychutnat si proslavené italské bublinky (prosecco) na slunném kopci Cartizze Valdobbiadene s našimi mnohaletými italskými přáteli jakbysmet. Ačkoli letošní návštěva Itálie se bezesporu posouvá, nemusí nikdo z nás tesknit z nerealizované zahraniční dovolené, protože u nás je nádherně a těším se, jak s rodinou procestujeme Českou republiku. Musím říct, že mě zamrzelo, když jsem v médiích slyšel v hlavním vysílacím čase: „Přineseme vám tipy, jak přežít dovolenou v tuzemsku“. Opravdu je slovo „přežít“ adekvátní? Mám za to, že ačkoli nám Česká republika nemůže nabídnout moře, má mnoho skvostů, které předčí přeplněné stře-domořské pláže. Jako inspirace může sloužit doporučení jednoho našeho dobrého klienta, navštívit všechny památky UNESCO u nás. Pokud bychom se každý týden podívali na jednu z památek, máme o zábavu na 12 týdnů, tedy prakticky celé léto, postaráno! Já jako milovník přírody a turistiky můžu vřele doporučit sbalení batohu a vychutnání si perfektně značených turistických tras napříč celou republikou.



Věřím proto, že ačkoli nám současná situace přinesla a přináší řadu omezení, bude to pro nás sice znamenat změnu v trávení letních dnů, ale nejde o změnu příjemnou? Možná zjistíme, že za skvělými zážitky a nezapomenutelnými chvílemi nemusíme cestovat mnoho hodin. Vždy je důležité, s kým volný čas strávíme a jak si jej užijeme lhostejno, zda v exotické destinaci či doma na zahradě. Budeme rádi, pokud Vás bude náš čtvrtletník na letních cestách doprovázet...

[rozhovor s patronem]

Pane doktore, došlo během uplynulého čtvrtletí k nějaké změně v poskytování právních služeb kvůli nákaze COVID-19?

Opatření proti šíření nákazy COVID-19 se bezesporu dotkla a dotknou nás všech, právních služeb nevyjímaje. Vzhledem k omezení provozu u řady našich klientů a k různým organizačním změnám, potřebovali i naši klienti reagovat na tyto změny po právní stránce, takže jsme byli zavaleni žádostmi klientů o pomoc s přípravou nutné dokumentace.

Jaké nejčastější žádosti jste řešili?

Jelikož obecně docházelo k útlumu provozu, často jsme řešili překážky v práci na straně zaměstnavatele, ať už formou prostoje podle ust. § 207 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nebo jako částečnou nezaměstnanost podle ust. § 209 zákoníku práce. U částečné nezaměstnanosti zákon klade navíc podmínku vydání vnitřního předpisu či dohody s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí, práce jsme tedy měli až nad hlavu.

Je podle Vás pomoc státu zaměstnavatelům dostatečná nebo by stát měl více pomáhat?

Ačkoli jsem rád, že zaměstnavatelům stát alespoň částečně bude přispívat na mzdy, resp. na jejich náhradu, podle druhu překážek v práci v rámci programu Antivirus, nedomnívám se, že tato pomoc je dostačující. Ve srovnání se zahraničím a tamními programy máme co dohánět. Ačkoli stát v rámci programu Antivirus či příspěvku pro OSVČ pomáhá zaměstnavatelům, jedná se o částečný příspěvek, nikoli o hrazení veškerých nákladů.

U programu Antivirus část mzdy pořád musí zaměstnavatel hradit, ačkoli se jeho provoz mohl zcela zastavit, rovněž musí hradit nájemné a jiné výdaje. I když řada opatření, jako je například odklad hrazení nájemného či daní může zaměstnavatelům a podnikatelům dočasně pomoci, jedná se opět jen o odklad, tedy posunutí problému na později. Pokud ale zaměstnavatel nebude mít dostatek zakázek, posunutí plateb mu nic nepomůže, neboť nebude mít finanční prostředky na jejich úhradu

a bude nucen přistoupit ke snižování nákladů, zejména těch mzdových.

Máte nějakou radu, jak situace překlenout?

Podle mě hlavní je nepanikařit a pamatovat na to, že to nejhorší bychom měli mít za sebou a vše se bude, byť postupně, vracet do normálu. Závěrem bych čtenářům rád popřál co nejvíce zdraví, neboť to je to hlavní, co v životě máme!

Otázky pokládala:



● **Hana Skřivánková**

členka redakční rady Ad rem

Možnosti zaměstnavatelů k úspoře finančních nákladů

JUDr. Irena Valíčková, MBA
JUDr. Adam Valíček, MBA

Vážení čtenáři, pokud se Vás negativně dotkla opatření proti šíření nákazy COVID-19, dovolujeme se vím níže uvést pár praktických tipů, jak ušetřit na nákladech:



1) Nařízení dovolené

Podle ust. § 217 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je učenou dobu čerpání dovolené zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zaměstnavatel je tak oprávněn jednostranně nařídit zaměstnanci dovolenou, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Je však nutno pamatovat, že tuto dovolenou musím nařídit 14 dnů dopředu a nelze tak zaměstnanci nařídit čerpání dovolené například od zítřejšího dne. Výjimkou je situace, kdy s tím zaměstnanec bude souhlasit, v takovém případě dovolenou lze nařídit ihned.

Ačkoli po dobu dovolené hradí zaměstnavatel náhradu mzdy v plné výši, je zde úspora spatřována v dlouhodobějším časovém hledisku, neboť zaměstnanec po zbytek kalendářního roku nebude čerpat dovolenou a bude vykonávat práci.

2) Homeoffice

Jeden z častých způsobů k překlenutí současné situace je výkon práce zaměstnance z domu, tzv. homeoffice, pokud to provoz a povaha vykonávané práce zaměstnance umožňuje. Jedná se i o doporučený způsob výkonu práce, kdy zaměstnanec přichází do styku s ostatními zaměstnanci zcela minimálně.

Homeoffice nelze nařídit a je nutno se na něj se zaměstnancem dohodnout. Takováto dohoda nemusí být písemná a lze se tak domluvit i jen ústně, ačkoli bychom písemnou formu doporučovali. Výjimkou je situace kdy zaměstnanec bude mít homeoffice v jiném městě, nežli je místem výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce jako Brno a zaměstnanec bude mít homeoffice ve Vyškově, jednalo by se o změnu místa výkonu práce a to je nutné činit písemně.

V opačném případě je zde riziko, že výkon práce z domu – tedy mimo sjednané místo výkonu práce, by mohlo být posuzováno jako pracovní cesta.

3) Dočasná pracovní neschopnost

V případě, že zaměstnanec bude v dočasně pracovní neschopnosti, hradí zaměstnavatel náhradu mzdy po dobu prvních 14 dnů této dočasně pracovní neschopnosti a to ve výši 60 % průměrného výdělku. Po uplynutí této doby náleží zaměstnanci nemocenské dávky hrazené státem. Z dlouhodobějšího hlediska lze spatřovat výhodnost dočasně pracovní neschopnosti u zaměstnanců s neschopností delší nežli 14 dnů.

4) Neplacené volno

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na neplaceném volnu, kdy v takovém případě nenáleží zaměstnanci mzda ani její náhrada, je nutno upozornit na případnou povinnost hradit za zaměstnance zdravotní pojištění.

5) Překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši 80%

V souladu s ust. § 207 zákoníku práce, nemůže-li zaměstnanec konat práci - pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

V případě, že je nutno omezit provoz z důvodu výpadku nutných surovin pro výrobu, lze ponechat zaměstnance doma a hradit jim náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Za prostoj musí dojít neo-

čekávaně a s ohledem na okolnosti nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby důsledek plynoucí kupříkladu z nedodání surovin odvrátil; prostoj je z tohoto hlediska náhlá neočekávaná situace, která nemá dlouhodobý charakter (má přechodnou povahu).

V rámci programu Antivirus lze žádat o příspěvek na vyplacenou náhradu ve výši 60% průměrného výdělku.

6) Částečná nezaměstnanost

V souladu s ust. § 209 zákoníku práce, o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Částečnou nezaměstnanost lze spatřovat jako jednu z možných cest, jak zaměstnavatel může přecukat výpadek poptávky po jeho produktech či službách, aniž by došlo k personálním změnám a propouštění zaměstnanců. Při částečné nezaměstnanosti musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

Částečnou nezaměstnanost lze zavést jen po dohodě s odborovou organizací a nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem. V rámci programu Antivirus lze žádat o příspěvek na vyplacenou náhradu ve výši 60% průměrného výdělku.

7) Tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207. V tomto případě tzv. jiných překážek a programu Antivirus se jedná o:

- ♦ Nemožnost přidělovat práci zaměstnancům z důvodu nařízení karantény.
 - ♦ Nemožnost přidělovat práci ostatním zaměstnancům z důvodu péče o dítě u významné části zaměstnanců. Významnou částí je míněno zejména 30 % zaměstnanců firem, provozoven či jiné organizační části dle provozní situace zaměstnavatele. Zaměstnanci náleží u těchto jiných překážek v práci náhrada mzdy přísluší mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.
- V rámci programu Antivirus lze žádat o příspěvek na vyplacenou náhradu ve výši 60% průměrného výdělku.

8) Skončení pracovního poměru

V případě, že budete nuceni propouštět zaměstnance, častým důvodem bude zřejmě organizační změna spočívající ve zrušení pracovního místa. Zde upozorňujeme na povinnost poskytnout odstupné při výpovědi z důvodu zrušení pracovního místa ve výši

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nezapomínejte na to, že i zaměstnanec je chráněn ve zkušební době a to tak, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Rovněž je nutno pamatovat na to, že i zaměstnanci ve zkušební době mohl vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny.

● **JUDr. Irena Valíčková, MBA**

● **JUDr. Adam Valíček, MBA**
advokáti, autoři řady odborných publikací a článků, autoři pracovněprávních vzorů

Nejbližší semináře s Irenou Valíčkovou a Adamem Valíčkem:

Zákoník práce - komplexní průvodce zákoníkem práce a velká novela zákoníku práce – celodenní školení

28. 7. 2020 Praha
17. 9. 2020 Brno
25. 9. 2020 Praha
20. 10. 2020 Ostrava
11. 12. 2020 Praha
15. 12. 2020 Brno

DESÁTERO PRACOVNÍHO POMĚRU – praktické tipy pro personalisty

18. 8. 2020 Brno
21. 8. 2020 Praha

Jak na problémové zaměstnance

17. 6. 2020 Praha
20. 7. 2020 Ostrava
31. 7. 2020 Brno
13. 11. 2020 Brno
27. 11. 2020 Praha

Kontrola ze strany inspektorátu práce – buďte připraveni

16. 6. 2020 Brno
21. 10. 2020 Brno
22. 10. 2020 Praha

Letní škola zákoníku práce

21. – 23. 7. 2020 Brno
19. – 20. 8. 2020 Ostrava
25. – 27. 8. 2020 Praha

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

2019
právnícká
firma
roku

www.pracovni-pravo.cz
www.brno-advokatnikancelar.cz

Vážený obchodní přítel,

srdečně Vám děkujeme za přízeň, kterou nám zachováváte. Díky Vám se v loňském roce náš tým opět rozrostl o další členy a získali jsme pro nás neuvěřitelná ocenění, která jsme přebírali v nádherných prostorách na pražském Žofíně.

- Právnícká firma roku 2019 - velmi doporučovaná kancelář v oblasti pracovního práva v České republice. kdy toto ocenění nás zařadilo mezi TOP 7 kanceláří v oblasti pracovního práva v České republice, a to i v porovnání s kancelářemi s celosvětovou působností;

- Kanceláře roku 2019 - finalista v sekci advokátní kanceláře pro design a kvalitní pracovní prostředí.

Dále jsme byli týdeníkem EURO a společností Epravo.cz zařazeni mezi **významné advokátní kanceláře v ČR.** Naše advokátní kancelář sídlí v historickém centru Brna, s pobočkou ve Vyškově, avšak působíme po celé České republice. Jak právníkům osobám, tak osobám fyzickým, poskytujeme kromě právního zastoupení a konzultací v oblasti pracovního práva též komplexní právní servis v rámci práva občanského, obchodního, rodinného, trestního a další. Připravujeme pro klienty smluvní dokumenty, vymáháme pohledávky, zastupujeme je u soudu. Pro maximální jistotu našich klientů je naše advokátní kancelář pojištěna do výše 100 milionů Kč.

Všem našim obchodním partnerům, přátelům, známým a v neposlední řadě i účastníkům našich školení děkujeme za přízeň, kterou nám zachováváte.

Vřelě díky!

Valíček & Valíčková,
advokátní kancelář, s. r. o.

✉ Nám. Svobody 87/18
602 00 Brno

🌐 www.pracovni-pravo.cz
www.brno-advokatnikancelar.cz



Cestovní náhrady u společníků společností s ručením omezeným a členů kolektivních statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob

JUDr. Marie Salačová



V poslední době se velmi často objevují pochybnosti vztahující se k otázce, jaké náhrady cestovních výdajů náleží osobám v mimopracovních vztazích, konkrétně společníkům a jednatelům společností s ručením omezeným a členům kolektivních statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob. Tato otázka je částečně zkomplikována tím, že úprava poskytování cestovních náhrad byla zařazena do základního pracovněprávního předpisu, tj. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů se totiž poprvé v historii dostala od 1. 1. 2007 do shora citovaného zákoníku práce. Tato skutečnost tak prakticky znamená, že tuto právní úpravu lze automaticky uplatňovat, samozřejmě při splnění stanovených podmínek, pouze v pracovněprávních vztazích. A které vztahy se pro účely citovaného zákona považují za pracovněprávní stanoví jeho ustanovení § 3 druhé věty, kde přesné znění uvádí, že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. S tím však souvisí další komplikace, totiž kdyby byl obecně přijat pouze zmíněný personální rozsah, nebyla by pokryta celá reálná situace, která nastoupila po roce 1989 v důsledku změn politických a následně ekonomických v České republice. Jedná se konkrétně o to, že se i v České republice začaly tvořit, a tento proces stále pokračuje, další skupiny osob, které však fungují v ekonomickém procesu v mimopracovních vztazích. Avšak tyto osoby potřebují vykonávat a také vykonávají pracovní cesty. V tomto článku bude pozornost zaměřena na společníky a jednatele společností s ručením omezeným a členy statutárních (tedy kolektivních) orgánů a dalších orgánů právnických osob.

Na tomto místě v úvodu je třeba uvést, že rozhodnutí o poskytování náhrad cestovních výdajů zmíněným osobám vychází vždy, vzhledem k platné právní úpravě, z jejich právního a daňového postavení.

Poskytování náhrad cestovních výdajů předmětným osobám podle platné právní úpravy zákoníku práce se uplatňuje prostřednictvím zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně prostřednictvím jeho ustanovení § 6 odst. 1 a odst. 2 nebo od 1. 1. 2012 v pracovněprávním vztahu.

Podstata spočívá v tom, že předmětné osoby se dostávají do postavení zaměstnanců na základě právě ustanovení § 6 odst. 1 a odst. 2 shora citovaného daňového zákona. Zmíněný § 6 odst. 1 totiž taxativně stanoví tzv. příjmy ze závislé činnosti, a to jsou příjmy, které charakterizují pracovněprávní vztahy. Přímo jsou zde uvedeny, mimo jiných, pod písmenem b) příjmy za práci společníků a jednatelů společností s ručením omezeným, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro společnost dbát příkazů plátce a pod písmenem c) odměny členů statutárních (tedy kolektivních) orgánů a dalších orgánů právnických osob. A na toto ustanovení hned navazuje odstavec 2, který současně v první větě výslovně stanoví, že poplatník s příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků je

dále označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmů jako „zaměstnavatel“. Z uvedeného je tedy zřejmé, že jestliže budou předmětné osoby za výkon funkce (činnosti) pobírat zdanitelný příjem (a ten pobírat musí vzhledem k příslušným ustanovením obchodního zákoníku), budou mít z daňového hlediska postavení zaměstnanců. V této souvislosti však pozor na § 66 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, ze kterého právě vyplývá, že výkon těchto funkcí (činností) nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu (musí být vykonáván v obchodněprávním vztahu – nejlépe na základě mandátní smlouvy nebo smlouvy mandátní smlouvě přiměřené) a musí být sjednána úplata měsíční nebo roční, protože mezi mandantem a mandatářem musela být podle § 566 odst. 1 zmíněného obchodního zákoníku sjednána úplata (je úplně jedno jak úplatu budeme nazývat, jestli mzdou, odměnou, zdanitelným příjmem – vyjde to vždy nastejno). Je tomu tak také proto, že výkon (činnost) předmětných funkcí a činností v založených obchodních společnostech předpokládá určitý zdanitelný příjem, neboť založení obchodní společnosti nepochybně spadá do určitého způsobu podnikání a účelem každého podnikání je dosažení zdanitelného příjmu. Bezpochyby minimálně z daňového hlediska. Toto byla platná právní úprava do konce roku 2013, tj. do účinnosti starého obchodního zákoníku, který byl zrušen novým občanským zákoníkem s účinností od 1. 1. 2014. Pozor však na to, že odkaz na zrušený obchodní zákoník je proto, že smlouvy uzavřené na výkon předmětných činností a funkcí



před 1. 1. 2014 (tj. právě podle zrušeného obchodního zákoníku) vzhledem k § 3053 nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. nepozbyly platnosti.

Navzdory uvedenému se do zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, s účinností od 1. 1. 2014 dostalo do jeho § 777 odst. 3 nové ustanovení, které stanoví, že ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně se uzpůsobí tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný. Podstata tohoto ustanovení se opakuje ještě v § 59 odst. 3 téhož zákona (§ 59 a násl. upravuje právě smlouvu o výkonu funkce), kde je také jasně stanoveno, že není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu s tímto zákonem, platí, že výkon funkce je bezplatný.

Zmíněná ustanovení jsou minimálně zvláštní, protože současně určité také platí, že založení obchodní společnosti a obecně podnikání předpokládá dosažení zdanitelného příjmu. Ten byl také finančními a daňovými kontrolami vyžadován a pokud ho podnikající subjekt nepřiznal, byl mu před 1. 1. 2014 doměřen pomůckou.

Současná nová právní úprava pak způsobilá, že Ministerstvo financí vyneslo od 1. 1. 2014 závazné stanovisko, ze kterého je zřejmé, že pokud se týká odměňování za výkon činností a funkcí, ke kterým se

váží příjmy tzv. ze závislé činnosti stanovené v § 6 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, platí od uvedeného data, tj. od účinnosti nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a zákona o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.), že není nezbytné pobírat za výkon předmětné činnosti a funkcí určitý zdanitelný příjem (ani jeden z uvedených zákonů to výslovně nestanoví), ale v takovém případě platí, že obchodní společnosti vzniká za výkon činnosti nebo funkce majetkový prospěch, který je nepeněžním příjmem a tento nepeněžní příjem je předmětem daně z příjmů obchodní společnosti.

K uvedené problematice se vyjádřilo také Ministerstvo spravedlnosti a vydalo stanovisko (zveřejnila JUDr. Eva Janečková), které zastává zamítavý postoj k otázce přípustnosti souběhu funkcí, kdy statutární orgán obchodní korporace uzavře s korporací pracovní smlouvu, jejímž obsahem je závislá činnost (práce) alespoň částečně se překrývající s povinnostmi člena statutárního orgánu.

Z toho tedy vyplývá, že souběh funkcí je podle tohoto stanoviska od 1. 1. 2014 nemožný. Na každou činnost a funkci musí být uzavřena samostatná smlouva. K tomu je třeba ještě dodat, že podle § 6 odst. 2 shora citovaného daňového zákona současně platí, že poplatník s příjmy

ze závislé činnosti (tj. ty, co jsou stanoveny v odstavci 1 téhož ustanovení) je dále (tj. v předmětném daňovém zákoně) označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmu jako „zaměstnavatel“. To prakticky znamená, že všechny předmětné osoby se daňově do- stávají do postavení zaměstnanců a jako se zaměstnanci se s nimi zachází a všechny jejich příjmy za předmětné činnosti a funkce se automaticky považují za příjem ze závislé činnosti a jako takový zdaňován, i když tyto činnosti a funkce je nutné vykonávat v obchodně právním vztahu.

● JUDr. Marie Salačová

specialistka s dlouholetou praxí,
autorka odborných publikací

Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:

Cestovní náhrady v roce 2020

16. 6. 2020 Brno
29. 6. 2020 Praha
22. 9. 2020 Brno
24. 9. 2020 Praha
19. 11. 2020 Praha
25. 11. 2020 Brno
17. 12. 2020 Praha

[otázky a odpovědi]



Dotaz:

Potřebujeme vyjasnit situaci, jak správně používat při pracovní cestě zaměstnanců služební a soukromá silniční motorová vozidla. U nás v podniku se k tomu neustále vyskytují dohady. Hodně zaměstnanců má

totiž v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce Prahu. Samozřejmě že často jezdí po Praze i mimo Prahu oběma auty, tj. někdy služebním a někdy soukromým vozidlem. Jak je to opravdu s náhradou jízdních výdajů za použití těchto vozidel a náhradou parkovného?

Odpověď:

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů zaměstnanců při jejich pracovních cestách obecně v zásadě upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Předmětem dotazu je však pouze problematika náhrady jízdních výdajů za použití silničních motorových vozidel, a to služebních i soukromých a výdajů souvisejících. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že platná právní úprava přísně rozlišuje jednak používání při pracovní cestě zaměstnanců služebních silničních motorových vozidel a jednak soukromých silničních motorových vozidel.

Začít je třeba nepochybně § 153 odst. 1 shora citovaného zákoníku práce, kde je přesně stanoveno, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Pokud se týká předmětných služebních vozidel, je právní úprava částečně jednodušší, ve srovnání s vozidly soukromými. Tato skutečnost je dána nepochybně tím, služební vozidla vlastní sám zaměstnavatel a také financuje k tomuto vozidlu všechny stanovené povinnosti jako je pojištění

vozidla, pohonné hmoty, parkovné, případné opravy apod. Proto také zaměstnanec může se souhlasem zaměstnavatele používat služební silniční motorové vozidlo nejen při pracovní cestě, (tj. při cestě mimo určené místo výkonu práce v pracovní smlouvě), ale i v místě výkonu práce. Zaměstnanec by v tomto případě neměl vyúčtovávat žádnou jízdní náhradu za pohonnou hmotu, protože by měl „dostat“ služební vozidlo s plnou nádrží – pouze v případě delší pracovní cesty, kdy by musel i za této situace nakupovat pohonnou hmotu, měl by ji ze strany zaměstnavatele hrazenou v plně prokázané výši, protože tu část, kterou kupující zaměstnanec nespoteřebuje, zůstane ve vozidle pro potřebu dalších zaměstnanců. Zaměstnavatel by mohl hradit také ještě např. parkovné, pokud by bylo nutné vozidlo v průběhu cesty parkovat a případně další prokázané výdaje vzniklé v souvislosti se zaměstnavatelem nařízenou cestou.

Pokud se týká předmětných soukromých silničních motorových vozidel, je situace poněkud složitější. Je nutno připomenout, že pro tato vozidla platí dva systémy pro poskytování cestovních náhrad – první ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek podle § 157 odst. 2 shora citovaného zákoníku práce a druhý ve výši za každý 1 km základní náhradu a náhradu výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (tzv. kilometrovné) podle § 157 odst. 3 až 5 a § 158 téhož zákona. V této souvislosti je třeba ještě zdůraznit, že soukromá silniční motorová vozidla lze však použít s poskytováním cestovních náhrad pouze a výhradně při pracovních cestách (nikoliv v místě výkonu práce) ve smyslu § 152 zákoníku práce – v místě výkonu práce mohou zaměstnanci tato vozidla používat,



avšak bez poskytování cestovních náhrad.

Pro úplnost je praktické ještě dodat, že zaměstnanec si může pro svoji pracovní cestu půjčit silniční motorové vozidlo od kohokoli s výjimkou svého zaměstnavatele, kterým by byl soukromý podnikatel. Může si půjčit vozidlo i z autopůjčovny, ale v takovém případě bude záležet na tom, na koho nechá napsat nájemní smlouvu – pokud ji nechá napsat na sebe, bude zaměstnavatel pohlížet na toto vozidlo jako na vozidlo zaměstnance (zaměstnanec se vyrovná s autopůjčovnou sám) a pokud nechá napsat nájemní smlouvu na zaměstnavatele, bude zaměstnavatel pohlížet na toto vozidlo jako na služební. Jestliže si zaměstnanec pro svoji pracovní cestu půjčí silniční motorové vozidlo z cizí firmy, zaměstnavatel bude pohlížet na toto vozidlo jako na vozidlo zaměstnance (firma nesmí náklady z cesty zaměstnance zahrnovat do svých daňových výdajů).

Dotaz:

Můj dotaz se týká pracovní cesty, která spadá do 2 kalendářních dnů §163 odst. 4). Ve firmě máme systém elektronické evidence cestovních příkazů a podle mě je chybně nastaven výpočet za dvě pracovní cesty po sobě jdoucí. Technici si ovšem zákon vysvětlují po svém. Jedná se o cestu, kdy zaměstnanec odjel na pracovní cestu

30.3. v 6:15 hod a vrátil se 30.3. v 15:30 hod (9h 15min) a další den 31.3. odjel v 6:15 hod a vrátil se v 15:30 hod (9hod 15min). Já myslím, že se jedná o dvě cesty a stravné bych zaměstnanci spočítala za každý den á 87,- Kč. Systém to ale posuzuje podle §163 odst. 4), sčítá počet hodin dohromady za oba dva dny, tudíž 18h 30min a píše k proplacení za stravné 206,-Kč – jakože výhodnější výpočet.

Odpověď:

V poslední době se stále častěji objevují zmatečné dotazy týkající se právě aplikace § 163 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V tomto ustanovení je jasně stanoveno, že při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Časový úsek 2denní pracovní cesty v tomto ustanovení představuje dobu od 0.00 hodin jednoho kalendářního dne do 24.00 hodin druhého kalendářního dne a zaměstnanec se tedy nesmí z místa přechodného pracoviště během této doby vracet zpět do místa východiska pracovní cesty. Pokud se bude první den vracet, bude se jednat o samostatnou pracovní cestu v tomto dni a druhý den bude druhá pracovní cesta. V takovém případě se počítají náhrady (a tedy i stravné za každý den /pracovní cestu/) samostatně.

Z dotazu je zřejmé, že se zaměstnanec v předmětných dvou dnech každý den vracel z místa přechodného pracoviště (nesetrval tam zmíněné dva dny) a proto se jedná o dvě samostatné pracovní cesty, u kterých budou náhrady počítané pro každou pracovní cestu samostatně.

22. 10. 2020 20. KONFERENCE - SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH

25. 11. 2020 20. HR KONFERENCE - SETKÁNÍ PERSONALISTŮ

www.tsmkurzy.cz

konference

PERSONÁLNÍ AKADEMIE 2020/2021

VAŠE PŘÍLEŽITOST PROFESNĚ RŮST ZAČÍNÁ U NÁS!

Vzdělávací cyklus **PERSONÁLNÍ AKADEMIE** umožňuje nejen získat **mnoho nových poznatků z pracovněprávní a personální praxe**, ale případným zájemcům umožňuje složit zkoušku pro profesní kvalifikaci 62-007-N PERSONALISTA (NSK - Národní soustava kvalifikací).

Personální akademie je pojata rovněž jako **PŘÍPRAVNÝ KURZ k profesní zkoušce**.

Po úspěšném vykonání zkoušky obdržíte osvědčení o získání profesní kvalifikace. Osvědčení je veřejnou listinou (stejně jako např. vysvědčení či výuční list) a má celostátní platnost.

10

Celkem 10 školících dnů.

Včetně možnosti absolvovat závěrečnou zkoušku!

2

Dvousemestrální studium.

Zakládáme si na prezenční formě, osobní zkušenosti a výměně poznatků z praxe.

06

Minimálně 6 lektorů.

Každý je odborníkem ve své oblasti, každý je připraven podělit se s Vámi o své znalosti a praktické zkušenosti.

∞

Nekonečně mnoho nadšení :-)

Uděláme maximum pro to, abyste si Personální akademii užili a odnesli si maximum.

30

30 let zkušeností.

Už třicet let vzděláváme dospělé a pomáháme vám profesně růst.

PROČ DO TOHO JÍT S NÁMI?

- ▶ Vysoká odbornost lektorů.
- ▶ Písemný materiál samozřejmostí.
- ▶ Časopis Ad rem pro každého účastníka.
- ▶ Výborné občerstvení.
- ▶ Už 30 let víme, jak vás vzdělávat.

Možnost financování školení pro firmy přes POVEZ II.
Rádi Vám pomůžeme.

POVEZ II

Více informací: www.tsmkurzy.cz

Příprava na budoucí povolání a její prokazování u zaměstnavatele

Ing. Růžena Klímová

Pro účely uplatnění daňových slev včetně daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě, pro zařazení zaměstnance do kategorie pojištěnců státu z titulu zdravotního pojištění a konečně pro správné stanovení nezaopatřitelné částky při provádění srážek ze mzdy (exekuční srážky, srážky na základě dohody o srážce ze mzdy, insolvenční srážky) je důležité znát, kdo je považován za nezaopatřené dítě a jak je zákonem definována soustavná příprava na budoucí povolání.



Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle do 26. roku věku, jestliže

a) se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo
b) se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
c) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno na úřadu práce a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Za nezaopatřené dítě se nepovažuje dítě, které je poživitelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Příprava na budoucí povolání
(§§ 12 až 15 zákona č. 117/1995 Sb.,
dále jen „zákon“)

Co se považuje za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání?

1. Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje:

a) studium na středních a vysokých školách v ČR, s výjimkou

1. studia za trvání služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání,

2. dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na středních školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné, kdy jeho příjem zakládá účast na nemocenském pojištění, 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 MŠMT je postaveno na roveň studia na středních nebo vysokých školách v ČR;

d) studium na zahraniční vysoké škole, uskutečňované na území ČR, pokud je podle rozhodnutí MŠMT postaveno na roveň studia na vysokých školách v ČR;

e) studium ve vysokoškolském studijním programu zahraniční vysoké školy, uskutečňovaném na území ČR tuzemskou právnickou osobou na základě její dohody s danou zahraniční vysokou školou, pokud je podle rozhodnutí MŠMT postaveno na roveň studia na vysokých školách v České republice,

f) studium v ČR, které se uskutečňuje se v **jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou** v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem a uskutečňovaných právníky 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 ČR při splnění dalších zákonem stanovených podmínek (viz. § 12 odst. 1 písm. g) bod 1 nebo 2 zákona),

h) příprava k přijetí za člena řádu nebo obdobného společenství církve, která trvá nejméně 1 rok, nejvýše však po dobu 2 let,

i) vzdělávání v diagnostických třídách diagnostických ústavů.

2. Studium na středních školách se rozumí studium

a) na středních školách a konzervatořích, zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení,

b) na středních školách zřizovaných ministerstvy obrany, vnitra a spravedlnosti,

c) na vyšších odborných školách zapsaných do rejstříku škol a školských zařízení.

3. Studium na vysokých školách se rozumí studium na vysokých školách v bakalářském, magisterském a doktorském studijním programu.

Kdy začíná soustavná příprava na budoucí povolání na střední škole?

1. Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání **na střední škole** začíná nejdříve od počátku školního roku prvního ročníku školy. Jestliže žák začal plnit studijní povinnosti před tímto dnem, začíná jeho soustavná příprava na budoucí povolání dnem, kdy začal tyto povinnosti plnit.

2. Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání na střední škole se považuje také

a) doba od skončení výuky v jednom školním roce do počátku následujícího školního roku, jestliže dítě pokračuje bez přerušení v dalším studiu,

b) doba od úspěšného vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky nebo absolutoria, je-li tato zkouška konána v květnu nebo červnu, do konce období školního vyučování školního roku, v němž byla taková zkouška konána;

c) doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia nebo dobu uvedenou v písmenu b), není-li dále stanoveno jinak.

3. Doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia nelze

považovat za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání na střední škole, jestliže

- a) dítě vykonávalo **po celý kalendářní měsíc** výdělečnou činnost zakládající účast na nemocenském pojištění,
- b) dítě mělo **po celý kalendářní měsíc** nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
- c) výdělečná činnost a nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci na sebe v průběhu kalendářního měsíce navazují tak, že trvají **po celý kalendářní měsíc**,
- d) poslední ročník studia probíhal po dobu výkonu vojenské základní nebo náhradní služby nebo za trvání služebního poměru. Omezení uvedené v písmenech a) až c) neplatí, **stalo-li se dítě studentem vysoké školy v kalendářním roce, v němž ukončilo soustavnou přípravu na povolání na střední škole.**

Kdy začíná soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole?

1. Soustavná příprava dítěte na budoucí povolání na vysoké škole začíná nejdříve dnem, kdy se dítě stává studentem vysoké školy, a končí dnem, kdy dítě ukončilo vysokoškolské studium.

2. Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje také

- a) doba od skončení studia na střední škole do dne, kdy se dítě stalo **studentem vysoké školy, jestliže dítě pokračuje bez přerušení v dalším studiu**,
- b) kalendářní měsíc, v němž dítě ukončilo řádné studium na vysoké škole, a dále kalendářní měsíc následující po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo řádné studium na vysoké škole, pokud dítě nevykonává po celý tento měsíc výdělečnou činnost zakládající účast na nemocenském pojištění, ani nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,
- c) doba od ukončení studia na vysoké škole do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné vysoké školy, **pokud studium na téže nebo jiné vysoké škole bezprostředně navazuje na ukončení studia na vysoké škole, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo studium na vysoké škole**,
- d) doba přerušení studia na vysoké škole, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená.

Stanovisko MPSV k bezprostřednímu opětovnému zahájení studia na VŠ

Jde o zcela nový výklad k posuzování doby nejdéle tří kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo studium na vysoké škole, a bezprostředně navazuje studium na téže nebo jiné vysoké škole.

Za bezprostřední navázání studia na téže nebo jiné vysoké škole po ukončení předchozího studia na vysoké škole se má považovat nejdéle doba 3 kalendářních měsíců, a to bez ohledu na to, zda předchozí studium vysoké školy bylo úspěšné či neúspěšné, ovšem za předpokladu, že navázání dalšího vysokoškolského studia se uskuteční nejpozději do 3 kalendářních měsíců po ukončení předchozího studia na vysoké škole.



Příklad

*Studium VŠ bylo řádně ukončeno v únoru 2020. Další studium bylo zahájeno v září 2020. Nové studium **nelze považovat za bezprostředně navazující na předchozí studium, protože doba mezi ukončením jednoho a začátkem druhého vysokoškolského studia je delší než 3 kalendářní měsíce.***

Příklad

*Student zanechal studia na VŠ 10. června 2020. Další studium zahájil v září 2020. Doba mezi ukončením jednoho studia a začátkem dalšího studia se **bude posuzovat za přípravu na budoucí povolání, neboť doba mezi skončením jednoho a začátkem dalšího studia netrvala déle než 3 kalendářní měsíce.***

Příklad

*Student byl vyloučen ze studia na VŠ 1. 12. 2020. Nabytí právní moci rozhodnutí bylo k 15. 12. 2020. Opětovně nastoupil na jinou vysokou školu do letního semestru, který plynul od 1. 3. 2021 do 31. 8. 2021. Doba mezi ukončením jednoho studia a začátkem dalšího studia se **bude posuzovat za přípravu na budoucí povolání, neboť doba mezi skončením jednoho a začátkem***

dalšího studia netrvala déle než 3 kalendářní měsíce.

Jazykové kurzy

1. Vzdělávací instituce a osoby, které usku-
tečňují studium jazykových kurzů, jsou uvedeny v seznamu vzdělávacích institucí poskytujících jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou (dále jen „seznam“), **který vede MŠMT a ve spolupráci s MPSV** vzdělávací instituce do seznamu zařazuje. Podrobnější úpravu těchto kurzů obsahuje prováděcí vyhláška č. 19/2014 Sb., o zápisu vzdělávacích institucí do seznamu vedeného pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění o a o studiu v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou. Seznam obsahuje identifikační údaje vzdělávací instituce, označení studia, datum zařazení do seznamu a datum ukončení platnosti zařazení. **Seznam se zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup** na webových stránkách MŠMT - heslo „Jednoleté jazykové kurzy cizích jazyků“.

2. Zařazení do seznamu je platné po dobu 3 let od účinnosti rozhodnutí o zařazení do seznamu, neskončí-li platnost zařazení dříve.

3. Při zařazování do seznamu se posuzuje zejména obsah a rozsah studia, splnění podmínek odborné a pedagogické způsobilosti osob, které se podílejí na vzdělávání, a splnění náležitostí žádosti stanovených v prováděcím právním předpise.

Potvrzení o studiu pro potřeby zaměstnavatele

Nutno uvést, že žádný právní předpis neuvádí závazný obsah potvrzení o studiu na střední či vysoké škole nebo v jazykovém kurzu. Potvrzení je však nezbytné v případě uplatnění daňových slev včetně daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě a pro zařazení dítěte do kategorie pojištěnce státu v oblasti zdravotního pojištění.

Z hlediska daňového je potvrzení nezbytné **pro uplatnění daňového zvýhodnění na zletilé vyživované dítě** žijící s poplatníkem ve společné hospodářské domácnosti, a to až do dovršení 26 let.

Pro uplatnění **slevy na studenta** je potvrzení nezbytné ode dne, kdy student vstoupí do zaměstnání a učiní Prohlášení poplatníka, nejdéle však do 26. roku věku a v případě doktorského studijního programu v prezenční formě až do 28. roku věku.

Věková hranice 26 let (pojištěnec státu)

platí i pro oblast zdravotního pojištění, nejde-li o studenta do 28 let studujícího v prezenčním doktorském studijním programu, který **nevykonává** žádnou výdělečnou činnost.

S ohledem na prokázání zákonem stanovených podmínek pro soustavnou přípravu na budoucí povolání je nezbytné, aby **potvrzení obsahovalo nezbytné údaje**, kterými jsou:

- název a sídlo školy,
- jméno a příjmení studenta (žáka),
- datum narození studenta (žáka),
- forma studia¹⁾,
- doba trvání studia v příslušném školním/akademickém roce, případně semestru.

¹⁾ Poznámka:

U vysokoškolského studia forma studia nerozhoduje a z tohoto důvodu není nezbytné, aby byl tento údaj v potvrzení uveden.

Pro studium na středních školách, vyšších středních školách a jazykových kurzech platí, že **školní rok** začíná 1. 9. jednoho kalendářního roku a plyne do 31. 8. následujícího kalendářního roku s výjimkou posledního ročníku střední školy, kdy školní rok končí 30. 6.

Pro studium na vysokých školách platí, že **akademický rok** vyhláší rektor a **jde o dobu 12 měsíců po sobě jdoucích**. Například od 15. 10. 2019 do 14. 10. 2020. Akademický rok se dále dělí na semestry (zimní a letní). Je-li potvrzení vydáno na semestr, je nezbytné, aby v potvrzení byla uvedena doba trvání semestru, tj. od ... do.

Jak výše uvedeno, pro uplatnění daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě **po 18. roku věku dítěte** je nutné předložit u žáků středních škol a učilišť potvrzení o studiu na příslušný školní rok, u studentů vysokých škol potvrzení o studiu na akademický rok nebo na semestr. Z hlediska mzdové praxe je nutné mít na zřeteli, že potvrzení platí na dobu, na kterou je vydáno. Pokud rozsah doby platnosti příslušného potvrzení není zřejmý, (například „Potvrzení o studiu v letním semestru“), je nutné potvrzení doplnit o konkrétní dobu trvání letního semestru.

Další informace týkající se přípravy na budoucí povolání

Přerušení studia z důvodu nemoci

Pro účely veřejného zdravotního pojištění je v případě přerušení studia (do 26 let) z důvodu nemoci či úrazu nutné **předložit zdravotní pojišťovně potvrzení ošetřujícího lékaře**, na základě něhož je dítě zařazeno mezi nezaopatřené děti a za které platí pojištění stát. Po ukončení nemoci či úrazu je nutné doložit nový doklad, kterým se dokumentuje ukončení kategorie státního pojištěnce.

Pro uplatnění daňového zvýhodnění, došlo-li u zletilého dítěte k přerušení studia z důvodu nemoci či úrazu, je nutné potvrzení finančního úřadu podle trvalého pobytu poplatníka, že je dítě nadále posuzováno za nezaopatřené (s nárokem na daňové zvýhodnění). Pro tyto účely musí poplatník předložit relevantní posudek ošetřujícího případně revizního lékaře, že z důvodu dlouhodobého onemocnění či dlouhodobého léčení pro úraz se nemůže připravovat na budoucí povolání.

Potvrzení o studiu pro srážky ze mzdy

Při provádění srážek ze mzdy je zaměstnavatel, je-li jediným plátcem mzdy, povinen dlužníkovi ponechat nezabavitelnou částku. Nezabavitelná částka tvoří nezabavitelnou částku na povinného a nezabavitelné částky na osoby, kterým je dlužník povinen poskytovat výživné. Okruh vyživovaných osob je uveden v nařízení vlády 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách, a dále v § 910 zákona č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník. Jde-li o vyživovanou osobu, kterou je nezaopatřené dítě po skončení povinné školní docházky, v jehož prospěch není nařízena exekuce na výživné, je nutné potvrzení o přípravě na budoucí povolání. Znamená to, že relevantní potvrzení o studiu je pro tyto účely nezbytné, jakmile dítě ukončí povinnou školní docházku. V případě, že není doloženo potvrzení o studiu na střední škole (učilišti), případně potvrzení o evidenci dítěte na úřadu práce, nelze takové dítě do nezabavitelné částky započítat.

Rozhodnutí MŠMT o postavení zahraničního studia

Jedná-li se o studium na střední nebo vysoké škole v zahraničí nebo o studium na zahraničních školách umístěných v ČR, je nutné kromě potvrzení o studiu ještě doložit zaměstnavateli rozhodnutí MŠMT o postavení studia na střední škole či vysoké škole v zahraničí nebo studia v zahraniční škole umístěné v ČR na roveň studia na středních nebo vysokých školách v České republice. Toto „rozhodnutí“ slouží především:

- pro účely zdravotního pojištění,
- pro dávku nemocenského pojištění (za-

počtení doby úspěšného studia do tzv. čekací doby v případě peněžitě pomoci v mateřství),

- pro účely daně z příjmu (uplatnění daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě),
- pro hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (při splnění zákonem stanovených podmínek),
- pro důchodové pojištění (sirotčí důchod nezaopatřeného dítěte, vdovský nebo vdovecký důchod při péči o nezaopatřené dítě),
- pro přiznání dávky státní sociální podpory.

Kromě rozhodnutí MŠMT je nutné pro účely orgánů rozhodujících o dávkách státní sociální podpory, důchodového pojištění, zdravotního pojištění, uplatnění daňové slevy u zaměstnavatele atd. předložit ještě potvrzení školy stvrzující datum zahájení studia, respektive pokračování ve studiu.

Rozhodnutí vydává MŠMT na základě žádosti oprávněné osoby a má charakter správního rozhodnutí a potvrzuje pouze postavení zahraničního studia na roveň studia na našich školách, nikoli jeho trvání. Vystavuje se proto na celé období studia jedenkrát, a to v několika vyhotoveních. Pokud student přestoupí na jinou zahraniční školu, je nutné podat novou žádost se stejnými náležitostmi, aby mohlo MŠMT vydat nové rozhodnutí. V případě, že student zahraniční školy přerušuje studium, zanechá studia nebo studium ukončí, je povinen takovou změnu nahlásit příslušným orgánům rozhodujícím o uplatňování nároků plynoucích ze studia. Tak například musí být příslušné zdravotní pojišťovně oznámeno, že student přestává být nezaopatřeným dítětem a přestane tak být pojištěncem státu. Stejně tak se změna musí oznámit zaměstnavateli rodiče, který uplatňuje daňové zvýhodnění na toto nezaopatřené dítě (u zletilých dětí), atd.

 **Ing. Růžena Klímová**

odborná lektorka a konzultantka; kurzy a školení zaměřené na mzdové účetnictví, personální agendu

Nejbližší semináře s Růžanou Klímovou:

Změny ve mzdové účtárně a personální oblasti od 1. 1. 2021 aneb co musí znát mzdová účetní v novém roce

16. 10. 2020 Praha
24. 11. 2020 Brno

Home office sem, home office tam... aneb mýty o home workingu

(lehce s nadsázkou o právní úpravě výkonu práce z domova)

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA

Úvodem...

Tik tak, tik tak... tikot hodin narušuje to „nic“ v obývacím pokoji, kde sedíte u počítače, vychutnáváte si svoji dnešní první, avšak už studenou kávu (to nevádí, to je na krásu!). Vaše dítě se budí z poobědového spaní (půlhodina přemlouvání a snahy o usnutí je vykoupena dvaceti minutami nefalšovaného spánku!) a Vy se do těch 20 minut snažíte „vecpat“ váš home office. Nebo jste to v době nouzového stavu měli jinak? ;) → ověřeno neformálním výzkumem provedeným mezi matkami, které zůstaly s dětmi doma nikoliv na „očr“, ale na home-office a řadu svých pracovních úkolů začaly řešit úderem dvacáté hodiny večerní.

Home office mám ráda. Opravdu. Jednou, dvakrát do měsíce. Je to skvělý benefit. Leč nutno uvést, že jeho ideální podoba souvisí se splněním několika podmínek, které ovšem musí být naplněny kumulativně. Pro zdárný průběh home office je, tedy alespoň z toho, co jsem stihla vlastním sociálním výzkumem zanalyzovat, zapotřebí následujícího:

- ♦ fungující internet,
- ♦ drahá polovička vykonávající svoji práci mimo domov,
- ♦ děti ve školce či škole,
- ♦ a v mém případě i absence stavebních dělníků na sousedním domě, který prochází kompletní rekonstrukcí :-)

Jen pro vzdělávací společnost TSM, spol. s r.o. jsem lektorovala už 91 seminářů. Ani na jednom z nich se mě nikdy nikdo neptal na karanténu či částečnou nezaměstnanost. Home office jsme řešili sporadicky. Dnes se mě nikdo neptá snad na nic jiného. Je červen, poslední čtvrt rok „zamával“ s námi se všemi, s každým však určitě odlišně. Jisté je jedno... tak, jak u spousty zaměstnavatelů home office nikdy nebyl aplikovatelný, na jednu to šlo. Takřka ze dne na den.

Je ale home office v takové míře udržitelný z dlouhodobého hlediska? Mám za to, že u většiny zaměstnavatelů (bohužel či bohudík, to ponechám na úvaze každého z nás) nikoliv.

Mýtus #1 – home office zaměstnanci nařídím

Krásná představa, obtížná realizace. Úvodem je nutno podotknout, že právní úprava výkonu práce z domova je v zákoníku práce (alespoň tedy na můj vkus) upravena velmi stroze. Konkrétně je výkon práce v režimu home office upraven v ust. § 317 zákoníku práce. Pokud se jedná o změnu místa výkonu práce, je nutné, aby s takovou změnou pracovní smlouvy zaměstnanec souhlasil, a to písemně.

Výkon práce z domova tedy není možné zaměstnanci jednostranně nařídít.

Tím, že je právní úprava výkonu práce z domova poměrně strohá, je třeba o to více dbát na to, jakým způsobem budeme zaměstnanci práci zadávat, jakým způsobem bude zaměstnanec svoji vykonanou práci odevzdávat apod. Nutné je také myslet na kyberbezpečnost a prevenci potenciálního úniku dat. Stanou nesmí zůstat ani úprava BOZP při práci z domova.

Mýtus #2 – během pracovní doby stihnu kadeřnici, zvládnu nákupy na víkend a postupně vymaluju byt

Opravdu? Je faktem, že home office je bezesporu méně formální výkon práce než ten, kdy sedíme ve své kanceláři u zaměstnavatele. Zůstat v pyžamu je snad až na výjimky dovoleno, při konferenčním hovoru je bezesporu vhodné pyžamo vyměnit za něco vhodnějšího (tedy alespoň vrchní část pyžama). Neznámá to ale, že mě zaměstnavatel bude odměňovat za to, že zvládnu kadeřnici, nákup i zkrášlit svůj byt. Ano,



zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu, ale čas, který zaměstnanci „chybí“, protože jej „prolelkoval“ u kadeřníka, je nutné dohnat jindy. Není možné nechat si od zaměstnavatele „platit za neprací“, to je jedno ze zásadních porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce. Tedy využívat, reflektovat individuální potřeby, ale nezneužívat! Na druhou stranu, zaměstnavatel musí zadávat zaměstnanci takové množství práce, které je zvládnutelné ve stanovené týdenní pracovní době (obvykle 40 hodin týdně). Faktem však je, že se nyní začínají objevovat výsledky průzkumů, které mnohdy odhalují i „temnou stránku“ výkonu práce z domova, a to jsou vyšší nároky na sebekázeň a schopnost organizovat si efektivně práci. Z takových výzkumů vyplývá, že produktivita zaměstnanců při dlouhodobém home office prý bohužel klesá. Tedy ideální je nepochybně hledat vhodný kompromis mezi výkonem práce z domova a na pracovišti zaměstnavatele.

Mýtus #3 – home office šetří náklady zaměstnance i zaměstnavatele natolik, že zaměstnavatele zaměstnanec kromě mzdy nic nestojí

Díky home office šetří zaměstnavatel i zaměstnanec, to je pravda. Zaměstnavatel ušetří náklady spojené s nájmem, pořízením kancelářských prostor, náklady za služby apod. Ušetří ale i zaměstnanec – kromě svého času stráveného jinak na cestě do zaměstnání a zpět ušetří určitě i náklady s cestováním do zaměstnání spojené. Mohu-li mluvit za sebe, ušetřím i za oblečení, protože když chodím denně

do kanceláře, trpím věčným problémem mnoha žen – nemám co na sebe! :-)

Je však nutné si uvědomit, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce z domova. Na internetu je možné dohledat Zápis z jednání Koordinačního výboru Generálního finančního ředitelství s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019, kde jsou zejména tedy daňové aspekty úhrady nákladů spojených s výkonem z práce z domova velmi přehledně a srozumitelně řešeny. Zápis je ke stažení zde: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf.

Mýtus #4 – ust. §317 zákoníku práce neřeší BOZP při práci z domova, nemusíme ho řešit ani my

Není pravdou, že pokud ust. § 317 neřeší BOZP, nemusí ho řešit ani zaměstnavatel. Naopak. Je nutné si uvědomit, že na zaměstnance, kteří práci vykonávají z domu, se vztahují povinnosti v rámci BOZP de facto stejně, jako by pracovali na pracovišti zaměstnavatele, samozřejmě s odlišnostmi reflektujícími konkrétní pracovní domácí prostředí. I tito zaměstnanci absol-

vují klasická školení BOZP a samozřejmě také absolvují pracovnílékařské prohlídky. Dbáme rovněž na to, aby používali stanovené pracovní (ochranné) prostředky, nepožívali v pracovní době alkohol apod. Myslete tedy na právní úpravu BOZP i v situacích, kdy Vaši zaměstnanci pracují z domu.

PS: A víte, kdy je prý nejlepší provádět prezentační školení BOZP? V den, kdy je vánoční večírek, přesněji před tímto večírkem... máte tak jistotu, že se všichni zaměstnanci dostaví :-)

Mýtus #5 – koronavirus už odchází, naopak Vy přicházíte s těmito poučkami pozdě.

To by samozřejmě bylo mým zbožným přáním, ale protože nikdo z nás zřejmě nemůže tušit, zda virus skutečně vymizí, není na škodu si o některých věcech napsat, byť s nadsázkou, blíže. Home office se navíc stává častým benefitem bez ohledu na to, zda zde koronavirus je či není, a proto je určitě dobré si některé základní body s tímto související připomenout.

Mgr. Klára Gottwaldová, MBA
právníčka a lektorka
se specializací na zákoník práce

**Nejbližší semináře
s Klárou Gottwaldovou:**

**VYBRANÉ PROBLÉMY
ZÁKONÍKU PRÁCE
aneb praktické právní
minimum pro personalisty**

11. 6. 2020 Ostrava
5. 8. 2020 online kurz
25. 8. 2020 Vyškov
26. 8. 2020 Ostrava
8. 9. 2020 Brno
9. 10. 2020 Praha
14. 10. 2020 online kurz
27. 10. 2020 Olomouc
4. 11. 2020 Brno
11. 11. 2020 Ostrava
15. 12. 2020 Olomouc



Poznámka: SLÍBENÉ POKRAČOVÁNÍ ČLÁNKU KLÁRY GOTTWALDOVÉ ZAMĚŘENÉHO NA NOVELU ZÁKONÍKU PRÁCE PŘINESEME S OHLEDEM NA VÝVOJ LEGISLATIVNÍHO PROCESU AŽ V DALŠÍM ČÍSLE
- pozn. aktuálně se předpokládá účinnost pouze části novely k 30. 7. 2020.

Exekuce a insolvence v době koronavirové



Mgr. Pavel Gottwald, MBA

Současná situace kolem šíření nového typu koronaviru se nevyhnula ani exekučnímu a insolvenčnímu řízení, resp. i v těchto oblastech zákonodárce dospěl k závěru, že alespoň dočasně je vhodné zmírnit podmínky těchto řízení, případně upravit či omezit některé instituty těchto řízení.

Do právního řádu bylo následující zavedeno zákonem č. 191/2020 Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 na osoby účastníci se soudního řízení, poškozené, oběti trestných činů a právnické osoby a o změně insolvenčního zákona a občanského soudního řádu zveřejněného ve Sbírce zákonů dne 24. 4. 2020. Stejněho dne nabyl zákon účinnosti.

Výkon rozhodnutí prodejem movitých věcí

Do 30. června 2020 nelze provést výkon rozhodnutí (exekuci) prodejem movitých věcí povinného. Tento zákaz neplatí, pokud povinný písemně oznámí soudu, že má ve výkonu rozhodnutí prodejem movitých věcí pokračovat nebo v situaci, kdy výkonem rozhodnutí prodejem movitých věcí jsou vymáhány pohledávky výživného, pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví nebo pohledávky náhrady újmy způsobené úmyslnými trestnými činy.

Výkon rozhodnutí prodejem nemovitých věcí

Do 30. června 2020 soud rovněž neprovede výkon rozhodnutí prodejem nemovité věci, ve které má povinný místo trvalého pobytu. Výjimky ze zákazu jsou shodné s výjimkami pro výkon rozhodnutí prodejem movitých věcí. Současně se zvyšuje limit pro aplikaci tohoto způsobu provádění výkonu rozhodnutí z 30 tisíc na 100 tisíc korun.

Zvláštní opatření ve vztahu k výkonu rozhodnutí příkazáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu

Do 31. prosince 2020 se zvyšuje nezabavitelná částka na účtu povinného, kterou nelze postihnout výkonem rozhodnutí příkazáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu a to z dvojnásobku na čtyřnásobek životního minima.

Věřitelské insolvenční návrhy

Do 31. srpna 2020 se v insolvenčním řízení nepřihlíží k insolvenčnímu návrhu podaného věřitelem. Věřitelé budou oprávněni podávat na dlužníky insolvenční návrhy až po 1. září 2020.

Ochrana dlužníků v oddlužení

Dlužníky nebudou stíhat negativní dopady neplnění jejich povinností v rámci oddlužení v případě, že neplnění těchto povinností bylo převážně způsobeno v důsledku okolností souvisejících s mimořádným opatřením při epidemii.

Osvobození dlužníka od placení pohledávek

Je-li pro splnění oddlužení a osvobození dlužníka od placení neuspokojených pohledávek zákonem vyžadována míra uspokojení nezajištěných věřitelů ve výši 30 %, může soud na návrh dlužníka rozhodnout, že i bez splnění této podmínky osvobodí dlužníka od placení pohledávek. Toto však platí za předpokladu, že dlužník prokáže, že potřebné míry uspokojení nebylo dosaženo v důsledku okolností, které nezavinil. Má se za to, že dlužník nezavinil okolnosti, ke kterým došlo v důsledku omezení plynoucího z mimořádného opatření při epidemii, případně jiného opatření přijatého Českou republikou v reakci na rozšíření onemocnění COVID-19 způsobeného novým koronavirem SARS CoV-2, a které znemožňovaly nebo podstatně ztěžovaly plnění povinností podle schváleného způsobu oddlužení.

Výše uvedená opatření jsou jen některými z řady opatření přijatých zákonodárcem pro překonání stávající situace skupinou osob, kterými jsou dlužníci v insolvenčním řízení, resp. povinní v exekucích. Z pohledu dlužnického je lze jen uvítat, navíc zákon vždy pamatuje i na možnost dlužníka tyto „úlevy“ nevyužít. Z pohledu věřitelského pak negativní dopady omezuje dočasnost těchto opatření, která by neměla mít zásadní vliv na míru uspokojení věřitelů při vymáhání pohledávek.

● **Mgr. Pavel Gottwald, MBA**

právník, specialista na insolvenční řízení

Nejbližší semináře s Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva – novely 2017 a 2019 v praxi roku 2020, zkušenosti a očekávání

11. 6. 2020 Ostrava
26. 8. 2020 Ostrava
8. 9. 2020 Brno
11. 9. 2020 online kurz
15. 9. 2020 Praha
27. 10. 2020 Olomouc
4. 11. 2020 Brno
11. 11. 2020 Ostrava
23. 11. 2020 Praha
15. 12. 2020 Olomouc

Biometrické přístupové systémy a docházka na otisk prstu

Michal Hochman



V posledních letech se biometrie a biometrické systémy využívají stále častěji. S jejich používáním se pojí ale stále řada obav, ať už ze strany zaměstnanců, tak i ze strany zaměstnavatelů. Není ale čeho se obávat. Jak to s biometrií vlastně je a že vám biometrické čtečky naopak mohou výrazně usnadnit práci, lépe zabezpečit přístupy do firmy a předcházet malým podvodům při evidenci docházky, se dočtete níže.

Biometrie a jak to celé funguje

Biometrie je metoda založená na rozpoznávání jedinečných biologických charakteristik osob, které jsou v průběhu života neměnné. Díky nim je tedy možné jednoznačně a nezaměnitelně identifikovat osoby. Ze stejného důvodu je ale potřeba tyto údaje chránit a vyvarovat se jejich zneužití.

Nejběžněji používanou biometrickou charakteristikou je otisk prstu. Ten je unikátní vlastností každého a provází nás celý život. Otisk prstu je navíc jedním z nejspolehlivějších a nejdostupnějších způsobů identifikace.

Biometrické systémy

Biometrické systémy slouží v dnešní době často pro identifikaci zaměstnanců při vstupu do firemních prostor. Stále častěji jsou ale využívány i pro evidenci docházky. Firmám tak zajišťují větší bezpečnost a zaměstnancům lepší komfort, nemusí s sebou nosit už žádné čipy ani karty, stačí jim otisk prstu.

Může ale nastat i situace, kdy firma upřednostní identifikaci pomocí čipů a karet. Například v době zvýšených hygienických opatření v období šíření koronaviru. Je proto dobré zvolit řešení, které umožňuje kombinovat identifikaci pomocí otisků prstů i pomocí čipů nebo karet.

Za normálních okolností, ale identifikaci pomocí otisku prstů doporučujeme. Jejich pomocí lze zabezpečit přístupy do jednotlivých částí firmy nebo celého firemního objektu. Zaměstnance lze autorizovat pouze k některým čtečkám a zabránit jim tak

k neoprávněnému přístupu do vybraných částí areálu.

Zároveň by každý dobrý biometrický systém měl být schopný identifikovat zaměstnance pomocí více otisků, pro případ, že by došlo k poškození prstu nebo z jiného důvodu se zaměstnanec potřeboval identifikovat jiným prstem.

U některých zaměstnanců, především u manuálně pracujících, dochází také často k poškození vrchní vrstvy prstu. A stává se proto, že otisky nejsou staršími čtečkami čitelné. Nové technologie s gelovými senzory jsou ale schopny snímat druhou vrstvu kapilár, k jejímuž poškození běžně nedochází, a proto by neměl být problém ani tyto zaměstnance identifikovat pomocí otisku prstu.

Obvykle levná biometrická technologie je pro manuálně pracující zaměstnance nevhodná a nefunkční, je proto lepší rovnou investovat do kvalitnějších a spolehlivějších čteček, které umí otisk prstu spolehlivě přečíst.

Docházka na otisk prstu

S biometrickými systémy si zaměstnavatelé mohou usnadnit i evidenci docházky. Výhodou je, že otisk mají zaměstnanci stále u sebe a nestane se tak jako u čipů a karet, že by jej zapomněli doma. Vyvarujete se tak i podvodnému jednání zaměstnanců, kdy si vzájemně předávají čipy a karty a nechávají za sebe pít příchody a odchody své kolegy. Identifikace pomocí otisku prstu je bezpečná a jednoznačná.

Pomocí biometrických čteček lze pak evidovat i obědové pauzy, kouřové i jiné přestávky a odchody k lékaři. Každá firma je

individuální, a proto i důvody pro přerušování práce by mělo být možné ve čtečkách nastavit. Tato přerušování či jiné zaevidované výjimky z pracovní doby pak čtečka pošle do docházkového systému, kde se propíší do denních výkazů.

Hardware

Čtečky mívají interní paměť, ve které se ukládají načtená data, dokud si o ně systém neřekne. Obvykle nebývají on-line a interval, v jakém se data posílají do systému se dá nastavit. Moderní čtečky ale už on-line jsou a posílají data do systému okamžitě. Při výpadku internetu čtečky ukládají nasbíraná data do své paměti a odešlou je automaticky ihned po opětovném zprovoznění internetové sítě.

Může se stát, že se setkáte i se čtečkami, které nemají vlastní firmware a nejsou schopny ukládat data a pracovat tak offline. To je nebezpečné a v některých případech i nepraktické. Při výpadku proudu vám může být průchod některými dveřmi kvůli tomu třeba i zcela znemožněn.

Biometrické čtečky, stejně jako řada jiného hardwaru, obsahují vlastní interní systém, tzv. firmware. Jedná se o minimální software, který zajišťuje komunikaci s jinými systémy. V případě, že dodavatel do čteček neinstaluje vlastní firmware, je možné zcela ztratit kontrolu nad daty. Poměrně běžně se to stává u čínských zařízení, kdy jsou data odesílána neznámo kam.

Proč se zaměstnanci nemusí bát o své otisky prstů

Zaměstnanci se tak často bojí zaměstnavateli své otisky prstů poskytnout. Ať už

z důvodu obavy z úniku informací nebo nedůvěry v systém nebo hardware. Jejich obava je částečně oprávněná. Skutečně ne každý poskytovatel systémů dbá na vysoké zabezpečení biometrických údajů. A je proto dobré si ověřit, že dodavatel má kvalitní zabezpečený systém. Při úniku informací by totiž skutečně mohlo dojít k jejich zneužití.

Pokud ale zaměstnavatel využívá prověřený systém s kvalitním hardwarem, není čeho se obávat. Kvalitní biometrické čtečky od prověřených dodavatelů si při ukládání otisku prstu neukládají kompletní informace o otisku prstu, ale pouze hash.

Hash je zašifrovaný kód, který nese informaci pouze o umístění omezeného počtu konkrétních bodů z celého otisku prstu, nikoli pak informaci o jejich propojení a podobně. Z bodů tedy nejde kompletní otisk zpětně sestavit či rekonstruovat. Je to jako kdybyste v mapě města, v jakési šabloně, viděli umístění pouze některých vybraných budov nebo jiných objektů. Celková podoba města pak může být velmi různá. Konkrétní umístění silnic, chodníků, parků i dalších budov vám zůstane zatajeno.

Čtečky pak porovnávají otisk přiloženého prstu s těmito body uloženými v hashi a vyhodnocují jejich shodu. Stejně jako

kdybyste různé mapy měst přikládali na pomyslnou šablonu, v nichž máte zaznamenané pouze vybrané budovy. Šabloně bude pravděpodobně vyhovovat pouze jedno město, to správné. Sestavit ale jeho mapu pouze na základě vybraných budov je nemožné.

Kvalitní biometrické čtečky umožňují nastavení procenta shody. To z důvodu, že ne vždy se podaří přiložit prst přesně, v některých případech může být prst porušen, jindy znečištěn. Obvykle se proto doporučuje nastavení na 90 %. To znamená, že pokud bude 90 % bodů ve shodě s přiloženým otiskem prstu, čtečka zaměstnance autorizuje a umožní mu vstup do objektu, případně jej zaznamená v docházce.

Po nahrání otisků do biometrické čtečky jsou uloženy hashe pouze ve čtečce. Je ale dobré mít možnost nahrát je přímo na cloud. Dobře zabezpečené systémy uloží hashe na cloud, kde jsou data v bezpečí na serverech v datových centrech a navíc jsou pravidelně zálohovány.

Další výhodou takto uložených dat je i použitelnost na dalších pobočkách či jiných odloučených pracovištích. Díky nahrání na cloud je možné snadno nastavit autorizaci zaměstnance i na jiných čtečkách připojených do systému.

Zpracování osobních údajů

Pokud má firma uložená data na cloud, minimalizuje riziko jejich úniku či jiné ztráty z důvodů poškození hardwaru na firmě nebo kyberútoku. Firma se navíc stává pouze správcem osobních údajů. Za zabezpečení údajů ručí dodavatel systému, který je v těchto případech zpracovatelem osobních údajů. Je na jeho zodpovědnost, aby data neunikla.

Dle GDPR je otisk prstu, stejně jako hash, zvláštní osobní údaj. V české legislativě nejsou podmínky pro nakládání a správu zvláštních osobních údajů pevně stanoveny, proto se doporučuje, aby měl zaměstnavatel od zaměstnance raději souhlas s jejich zpracováním. Ten musí být svobodný a odvolatelný. Neměl by proto být součástí například pracovní smlouvy.

Úřad pro ochranu osobních údajů ale v této věci navrhl změny k projednání a doplnění zákoníku práce. Ty by měly být snad součástí novely zákona.

 **Michal Hochman**

CEO docházkového systému




IRESOFT
Alveno®

Kontrola přítomnosti
zaměstnanců
**i na odloučených
pracovištích**

Získejte docházkový systém
Alveno se slevou 10 %

Kontaktujte nás pomocí formuláře na webu
a do poznámky uveďte heslo **AD-REM_0620**.
Nabídka platí do konce července 2020.



www.alveno.cz

Sledujte nás na sociálních sítích:

 Alveno.cz  alveno.cz  Alveno | docházkové systémy

Vstupní lékařské prohlídky a periodické prohlídky v době nouzového stavu

Ing. Růžena Klímová

Usnesením vlády č. 280 ze dne 23. března 2020 zveřejněným ve Sbírce zákonů pod číslem 127/2020 Sb., o přijetí krizového opatření, vláda nařídila, že:

1. lze u zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztah vznikne ode dne vyhlášení tohoto opatření, **nahradit čestným prohlášením**

a) **zdravotní průkaz** podle § 19 odst. 2 zák. č. 258/2000 Sb., ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a

b) **posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání** dle zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, (jinak řečeno, jde vstupní lékařské prohlídky),

2. **není u zaměstnanců potřeba provádět periodické lékařské prohlídky** ve smyslu ustanovení § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů,

3. platnost povolení k zaměstnání a povolení a víz k pobytu vydaných do dne vyhlášení tohoto opatření osobám v pracovněprávním vztahu k zaměstnavatelům, kteří poskytují služby na základě dohody dle § 308 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, nebo na základě jiné smlouvy, **se prodlužuje na dobu do 60 dnů** po skončení nouzového stavu, za předpokladu, že jsou ke dni vyhlášení tohoto opatření platné.

Čestné prohlášení nahrazující vstupní lékařskou prohlídku a zdravotní průkaz má závaznou formu a je v příloze Usnesení vlády č. 280.

Povinnosti zaměstnavatelů po ukončení nouzového stavu

Usnesení vlády č. 538 ze dne 11. 5. 2020 zveřejněné ve Sbírce zákonů pod číslem 236/2020Sb. **nabývá účinnosti 14. 5. 2020.** Ruší se jím část usnesení vlády č. 280 ze dne

23. 3. 2020 týkající se vstupních lékařských prohlídek a periodických pracovnělékařských prohlídek v době nouzového stavu.

Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ČR ze dne 13. 5. 2020, č.j. MZDR 20020/2020-1/OVZ se stanoví, že **čestná prohlášení** vydaná v souladu se shora uvedenými Usneseními vlády České republiky, **jsou platná po přechodnou dobu i po ukončení nouzového stavu.**

I. Vstupní lékařské prohlídky

Po ukončení nouzového stavu se platnost čestného prohlášení nahrazujícího posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání (vstupní lékařská prohlídka)

a) **prodlužuje** u zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztah vznikl ode dne vyhlášení nouzového stavu, maximálně **o 90 dnů** ode dne následujícího po ukončení nouzového stavu, a to u prací zařazených do kategorií první a druhé podle zákona č. 258/2000 Sb.,

b) **prodlužuje** u zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztah vznikl ode dne vyhlášení nouzového stavu, maximálně **o 30 dnů** ode dne následujícího po ukončení nouzového stavu, a to u prací zařazených do kategorie práce druhé rizikové, třetí a čtvrté, dále u prací s rizikem ohrožení zdraví podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., s výjimkou rizik ohrožení zdraví uvedených v příloze č. 2 části II bodu 1 a 5 této vyhlášky a u prací konaných podle jiných právních předpisů.

II. Periodické a mimořádné pracovnělékařské prohlídky

Po ukončení nouzového stavu se platnost **lékařských posudků o zdravotní způsobilosti** k práci vydávaných na základě vstupních lékařských prohlídek **anebo lékařských periodických prohlídek**, jejichž platnost skončila v době vyhlášeného nouzového stavu:

a) **prodlužuje o 90 dnů** ode dne následujícího po ukončení nouzového stavu,

pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je zdravotně způsobilá, b) **prodlužuje o 30 dnů** ode dne následujícího od ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je způsobilá s podmínkou.

Jde-li o **mimořádné lékařské prohlídky**, jejichž platnost skončila v době vyhlášeného nouzového stavu:

a) **prodlužuje o 90 dnů** ode dne následujícího po ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je zdravotně způsobilá,

b) **prodlužuje o 30 dnů** ode dne následujícího od ukončení nouzového stavu, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že posuzovaná osoba pro účel, pro který byla posuzována, je způsobilá s podmínkou.

Závěr:

Tímto mimořádným opatřením Ministerstvo zdravotnictví stanoví, že čestná prohlášení vydaná v souladu se shora uvedenými Usneseními vlády České republiky, jsou platná po přechodnou dobu i po ukončení nouzového stavu, a to z důvodu, aby zaměstnanci, kteří jsou na jejich základě způsobilí k výkonu práce, nepozbyli náraz způsobilost k výkonu práce okamžitě při ukončení nouzového stavu.



Ing. Růžena Klímová

odborná lektorka a konzultantka; kurzy a školení zaměřené na mzdové účetnictví, personální agendu

Jak využít kritickou situaci k zefektivnění spolupráce a procesů



Regina Kubcová

Situace kolem pandemie Covid-19 nám přinesla mnoho týdnů plných změn, omezení, nařízení, vyhodnocování, rychlého rozhodování a přizpůsobování se v takové míře, v jaké se s tím málokdo za svůj život setkal. Když se ohlédnou zpátky, abych shrnula nejdůležitější oblasti, kterými jsme se ve firmách v poslední době intenzivně zabývali, patří sem nastavení nových pravidel komunikace a práce v týmech na dálku, efektivní zadávání úkolů, nezbytnost delegování, rozdělení nových rolí a prioritizace úkolů i projektů. Pojdme se podívat, s čím firmy a lidé nejvíce „bojují“ a jak se novým podmínkám přizpůsobují.

Jakou změnou prošla práce a komunikace v týmech a co se mi osvědčilo?

Přestože se home office v posledních letech stával stále populárnějším benefitem, většina zaměstnanců i přes to seděla v kancelářích a komunikovali spolu osobně. Ze dne na den se ale na home office ocitli i lidé, kteří z nejrůznějších důvodů preferují práci v kanceláři. Ne každý má takovou disciplínu, aby si přes noc zvládl dokonale zorganizovat osobní a pracovní život, který se mu najednou smíchal v jednom prostoru.

A právě v tom jsme našli velkou **příležitost**, jak zapracovat sám na sobě i na **zefektivnění firemních pravidel a procesů**. Změny, které mi v některých firmách trvá zavést několik měsíců, protože vždy existují jiné priority, se díky nouzovému stavu podařilo uskutečnit nebývale rychle.

Zaměřili jsme se na **pravidla komunikace** v týmech na dálku, jaké porady vést, jak často, kdo s kým, jak se věnovat přípravě na poradu, **kam ukládat všechny informace a úkoly** z nich plynoucí, kdy je v jakém týmu nejvhodnější se setkávat online apod. Nic, co by nebylo potřeba v jakékoliv době, ale v online prostředí je to naprostý základ.

Některé porady přibýly, jiné se změnily. Vedení online porady kladé vyšší **nároky na disciplínu** všech zúčastněných. Stejně tak stouply i nároky na písemné zaznamenávání důležitých informací. Bez nástrojů na řízení projektů a podobných pomocníků se jen těžko pracuje. Zodpovědnosti a ter-

míny musí být rozdělené velmi důsledně.

Zamýšleli jsme se i nad délkou porad a schůzek. Videohovory jsou totiž pro většinu lidí mnohem více vyčerpávající než osobní setkání. Mezi jednotlivými schůzkami je vhodné dát si aspoň 30 minut přestávku na utřídění myšlenek, zpracování výstupu, vydechnutí a „přepnutí“ na další schůzku.

Přímým důsledkem je **prověření dovedností a vlastností** jakými jsou komunikativnost, spolehlivost, zodpovědnost a osobní disciplína všech členů týmu, ale zejména jeho manažerů. Řízení týmů na dálku rychleji odhalí slabá místa každého pracovníka.

Co je nového v delegování, zastupitelnosti a proč vznikají nové role?

Delegování v kanceláři mnohdy probíhá pouze ústně. Ústní předávání práce a zadávání úkolů přestává stačit v okamžiku, kdy **není, koho se zeptat nebo je obtížné dostat se k informacím**.

Do takové situace se teď firmy dostaly. Ať už se jim to líbí nebo ne, jsou nuceny nyní mnohem více informací formalizovat. Přispívá k tomu i fakt, že jakýkoliv člen týmu může kdykoliv vypadnout.

Je zcela zásadní mít popsané, co má kdo na starosti, kdo jej má zastoupit a v jakém rozsahu. Nyní je ideální příležitost vytvořit **si popisy stěžejních činností (procesů), náplní práce**, a hlavně nezapomenout ur-

čit vlastníka každého procesu a zástupce a dát mu i dostatečné pravomoci.

S přesunem zaměstnanců do online prostředí došlo také k tomu, že někteří pracovníci jsou méně vytížení. Jiným naopak přibýla další práce. Vznikají např. nové projekty, které pomáhají rozšířit portfolio produktů. Nebojte se operativně **definovat nové role** pro lidi, kteří mohou pomoci přetíženým kolegům.

Pokud nemusí vzniknout nové role, ale úkolů je stále mnoho, může dobře posloužit i **tržiště (burza) úkolů**. Zvolte si místo, kde budete shromažďovat úkoly, které může udělat někdo jiný, a nastavte si pravidla, kdo a jak se jich může ujmout a pomoci ostatním.

Kdo umí správně vyhodnotit situaci a rychle reagovat na změnu (a prioritizovat), ten vyhrává.

To, co bylo včera projektem č. 1 a jeho dokončení hořelo, dnes už nemusí nikoho nezajímat. Pro majitele firmy a lidi, kteří projektem žili, je to velmi náročné až bolestné zjištění. Nicméně zkušený a schopný lídr nezoufá a vidí mnoho dalších příležitostí. **Na chvíli se zastavit a promyslet si, co dál**, je pro přetížené manažery luxus. Dnes a denně ale vidím, jak tento krok v rozhodování schází a paradoxně brzdí firmy i lidi v dalším rozvoji.

Ve snaze mít všechno a rychle, není nic pořádně promyšlené, naplánované, rozhodnuté, odkomunikované a dokončené.

Lidé se často ocitají v jakémisi neuchopitelném vzduchoprázdnu, kde jim **chybí informace a jasně stanovené zodpovědnosti za projekty i jednotlivé úkoly**. Ve chvíli, kdy jsou navíc doma bez osobního kontaktu s kolegy, se dostavuje demotivace a pocit marnosti snažení o to rychleji.

Vítěz není tedy ten, kdo má bezpočet nových nápadů, ale ten, kdo si dokáže **vybrat, kterému projektu se bude věnovat a proč** a pracuje společně se svým týmem na jeho realizaci.

Říkáte si, že to je všechno přece naprosto jasné. Ano, je. Jsou to obecně platná pravidla a principy, jejichž absence ale dokáže napáchat velké škody v situaci, kdy jejich důležitost ještě vzroste. Když už nic jiného nestiháte, nepřestávejte komuni-

kovat. Nebo ještě lépe. Komunikujte víc. A pamatujte, že mnohem **důležitější je, JAK to řeknete, než CO řeknete**. A za každých okolností lidé potřebují **dostat odpověď na otázku PROČ**, aby našli v každé činnosti smysl.

Štěstí přeje připraveným aneb k čemu je nám dobrý krizový plán?

Nikdo netuší, kdy by se mohla nebo jestli by se mohla podobná situace v budoucnu ještě opakovat. V každém případě není od věci využít zkušenosti z tohoto období k **přípravě krizového plánu** (procesu), jak příště mnohem rychleji a bezbolestněji naskočit do „stavu nouze“ a ušetřit si chyby, které jste napoprvé z neznalosti udělali. Vyhodnoťte si, co se vám **osvědčilo** nebo co se naopak **nepovedlo** a jak to udělat příště

lépe. Nezapomeňte si vše **sepsat**, abyste nevymýšleli znovu to samé od začátku.

Věřím tomu, že většina jednoduchých pravidel a zavedení šikovných nástrojů firmám zůstane i nadále a přinese jim více užitku než zbytečně narychlo investovaného času a úsilí.

● **Regina Kubcová**

specialistka na procesní a projektové řízení

**Nejbližší kurzy
s Reginou Kubcovou:**

**Jak zavádět procesy
a nezkolabovat
(řízení interních projektů)**

15. 10. 2020 Brno

19. 10. 2020 Praha

Odvod zdravotního pojištění z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele

Ing. Olga Krchová



Za zaměstnance z titulu zdravotního pojištění se podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění považuje fyzická osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a tyto příjmy podléhají dani.

Zvláštní kategorii zaměstnanců, kteří podléhají zdravotnímu pojištění tvoří zaměstnanci zaměstnaní **na dohodu o pracovní činnosti**. Tito zaměstnanci podléhají zdravotnímu pojištění pouze v těch měsících, ve kterých jejich příjem z dohody o pracovní činnosti nebo z více takových dohod nedosáhne částky 3 000 korun (započitatelný příjem pro zaměstnání malého rozsahu podle § 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění). Příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení dohody o pracovní činnosti se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.

Započitatelný příjem (3 000 korun) je podstatný také pro člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci a dobrovolného pracovníka pečovatelské služby.

Osoby pracující na základě **dohody o provedení práce**, popřípadě mají u jednoho zaměstnavatele podepsaných více dohod o provedení práce, jsou účastny zdravotního pojištění v případě, pokud úhrn příjmů z takových dohod v kalendářním měsíci přesáhne započitatelný příjem pro dohody o provedení práce (10 000 korun). Příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení dohody o provedení práce se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.

Z výše uvedených údajů vyplývá, že zaměstnavatel je schopen zaměstnat zaměstnance bez povinnosti odvodu zdravotního pojištění až do výše hrubého příjmu 12 999 korun za měsíc (10 000 korun na DPP a 2 999 korun na DPČ).

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec nepodléhá zdravotnímu pojištění, zaměstnavatel nemá povinnost odvodu pojištění za zaměstnance alespoň z minimálního vyměřovacího základu (aktuálně 14 600 korun).

Pro zaměstnavatele je tato forma zaměstnání jednoznačně výhodná, ušetří 33,8 % z 12 999 korun na odvodech zdravotního

a sociálního pojištění (4 394 korun), také zaměstnanec dostane vyšší čistou odměnu, než v případě, byl-li by zaměstnán s uvedenou výší hrubého příjmu na běžný pracovní poměr (částečný úvazek) nebo se stal zaměstnancem z titulu zdravotního pojištění z jiného důvodu (např. odměna jednatele, případně samotná DPČ nebo DPP).

Zaměstnavatel musí pouze dodržet nařízení, že zaměstnanec u něj nesmí na dohodu o provedení práce odpracovat více jak 300 hodin za kalendářní rok a u dohody o pracovní činnosti nesmí jeho týdenní úvazek přesáhnout v průměru 20 hodin týdně.

Příklad: srovnání souběžného zaměstnání na DPP (hrubá odměna 10 000 korun) a DPČ (hrubá odměna 2 999 korun) se zaměstnáním na částečný úvazek (hrubá mzda 12 999 korun), zaměstnanec neučinil prohlášení poplatníka k dani z příjmů a není pojištěncem státu (zaměstnavatel má povinnost doměřovat zaměstnanci zdravotní pojištění do minimálního vyměřovacího základu)

Jméno (pracovní vztah)	Mach (DPP)	Mach (DPČ)	Šebestová (HPP)
Hrubá odměna, mzda	10 000	2 999	12 999
ZP zaměstnanec	nepodléhá ZP	nepodléhá ZP	585
1/3 z 13,5 % zaokr. 2x na Kč nahoru			$1\,755 / 3 = 585$
ZP zaměstnanec (dopočet do min.)			216
minimální odvod poj. = 13,5 % z 14 600			$1971 - 585 - 1\,170$
SP zaměstnanec	nepodléhá SP	nepodléhá SP	845
6,5 % zaokr. na Kč nahoru			
ZP zaměstnavatel	nepodléhá ZP	nepodléhá ZP	1 170
zbytek do 13,5 % z vym. základu			
SP zaměstnavatel	nepodléhá SP	nepodléhá SP	3 224
24,8 % zaokr. na Kč nahoru			
Základ daně ZD			17 393
Zaokrouhlený základ ZD			17 400
Základ daně SD	10 000	2 999	
Záloha na DzP			2 610
Srážková daň	1500	299	
Čistá odměna, mzda	8 500	2 700	8 743

Náklady zaměstnavatele na zaměstnance Macha = 12 999 korun.

Náklady zaměstnavatele na zaměstnankyni Šebestovou = $12\,999 + 1\,170 + 3\,224 = 17\,393$ korun.

Příklad tedy potvrzuje jednoznačnou výhodnost varianty Mach pro zaměstnavatele.

Je však výhodná tato varianta vždy i pro zaměstnance?

V našem případě si musíme uvědomit, že Mach má sice vysoký čistý příjem (oproti Šebestové o 2 457 korun), není však zdravotně, důchodově ani nemocensky pojištěný, musí si tedy jako samoplátce měsíčně platit **zdravotní pojištění ve výši 1 971 korun** (= 13,5 % z minimálního vyměřovacího základu, tedy z minimální mzdy).

Mach není ani důchodově pojištěný, pokud by tedy jeho varianta zaměstnání trvala delší dobu, mohla by ohrozit jeho nárok na starobní důchod (odpracované roky), má možnost si dobrovolně platit **důchodové pojištění**, bez uvedení důvodu je toto možné maximálně 15 let, nejnižší měsíční pojistné hrazené v roce 2020 činí 28% z částky odpovídající jedné čtvrtině průměrné mzdy platné v roce 2020, tedy **2 439 korun** ($34\,835 / 4 \times 0,28$).

Pokud zaměstnanci učiní prohlášení poplatníka a uplatní základní slevu na poplatníka 2 070 korun, zvýší se čistý příjem Macha na **12 999 korun**, a čistý příjem Šebestové **10 813 korun**, rozdíl v jejich čistých příjmech se tedy sníží na 2 186 korun.

Doporučit zaměstnání bez odvodu zdravotního a sociálního pojištění je možné pouze zaměstnancům, za které je plátcem zdravotního pojištění i stát a současně nepotřebují navyšovat dobu důchodového pojištění (důchodci, maminky na RD, v rámci krátkodobých brigád též studenti).

Výhodná je varianta Mach také v případě, kdy má zaměstnanec souběžně pojištěný příjem u jiného zaměstnavatele nebo platí alespoň minimální výši zdravotního pojištění jako OSVČ.

Představme si nyní situaci, kdy si pan Mach přečte tento článek a zajde za zaměstnavatelem s požadavkem na změnu svého pracovního vztahu na variantu paní Šebestové, současně zaměstnavateli oznámí, že učiní prohlášení poplatníka k dani z příjmů a bude uplatňovat základní slevu na poplatníka. Zaměstnavatel je však aktuálně ve špatné finanční situaci a nemůže panu Machovi vyhovět, nabídne mu tedy kompromisní řešení, nabídne mu **zvýšení odměny z dohody o pracovní činnosti o 1 korunu.**

Nyní se podíváme, zda je toto řešení pro pana Macha přijatelné:

(prohlášení poplatníka k dani učinila a základní slevu nově uplatňuje i paní Šebestová, i jí zaměstnavatel zvýšil mzdu o 1 korunu)

Jméno (pracovní vztah)	Mach (DPP)	Mach (DPČ)	Šebestová (HPP)
Hrubá odměna, mzda	10 000	3 000	13 000
ZP zaměstnanec	nepodléhá ZP	135	585
1/3 z 13,5 % zaokr. 2x na Kč nahoru		$405 / 3 = 135$	$1\,755 / 3 = 585$
ZP zaměstnanec (dopočet do min.)		1 566	216
minimální odvod poj. = 13,5 % z 14 600		$1971 - 135 - 270$	$1971 - 585 - 1\,170$
SP zaměstnanec	nepodléhá SP	195	845
6,5 % zaokr. na Kč nahoru			
ZP zaměstnavatel	nepodléhá ZP	270	1 170
zbytek do 13,5 % z vym. základu			
SP zaměstnavatel	nepodléhá SP	744	3 224
24,8 % zaokr. na Kč nahoru			
Základ daně ZD	10 000	4 014	17 394
Zaokrouhlený základ ZD	celkem	14 100	17 400
Základ daně SD			
Záloha na DzP		2 115	2 610
Sleva na poplatníka		2 070	2 070
Daň po slevě		45	540
Čistá odměna, mzda	celkem	11 059	10 814

Zaměstnavatel v tomto případě vyřešil situaci ku prospěchu svému i k prospěchu zaměstnance. Mach má odvedeno zdravotní pojištění, po dobu zaměstnání je i důchodově pojištěn, jedinou nevýhodou oproti Šebestové je nižší vyměřovací základ pro důchodové a nemocenské pojištění.

Odvod zdravotního pojištění za zaměstnance podléhající zdravotnímu pojištění v plné výši zajišťuje zaměstnavatel. Rozdělení na srážku ze mzdy zaměstnanci a doplatek zaměstnavatele je jednoznačně určeno. V žádném případě není možné, aby ve výše uvedeném případě nastaly tyto situace:

- 1) zaměstnavatel odvádí pojištění pouze ve výši 13,5 % ze skutečného příjmu zaměstnance, zbytek do minimální výše pojistného si platí zaměstnanec jako samoplátce
- 2) zaměstnavatel odvádí pojištění za zaměstnance alespoň z minimálního vyměřovacího základu, dopočet do minima však nesráží zaměstnanci ze mzdy, ale hradí ze svých nákladů.

K případu č. 2 je třeba ještě dodat, že v tomto případě nejen, že nepůjde o daňový náklad zaměstnavatele, ale vzhledem k tomu, že nejde o osvobozený příjem zaměstnance, je nutné ve mzdě zaměstnanci částku navíc zaplacenou zaměstnavatelem dodat a odvést z ní též zdravotní a sociální pojištění.

Dopočet zdravotního pojištění alespoň do minimálního vyměřovacího základu řešíme u zaměstnanců, kteří nejsou pojištěnci státu, nemají souběžný příjem, z kterého je odváděno pojištění alespoň v minimální výši nebo které doplní odvod pojištění alespoň do minimální výše, případně neodvádí-li alespoň v minimální výši zdravotní pojištění jako OSVČ (minimální výše ZP pro OSVČ

v roce 2020 = 13,5 % z poloviny průměrné měsíční mzdy = $34\,835 / 2 \times 0,135 = 2\,352$ korun po zaokrouhlení na korunu nahoru).

Minimální vyměřovací základ se snižuje na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, pokud zaměstnání netrvalo po celé rozhodné období, zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci uvedené v § 191 zákoníku práce (např. nemoc, ošetrovné, mateřská dovolená) nebo se stal zaměstnanec v průběhu rozhodného období osobou, za kterou platí pojistné i stát.

V případě, kdy zaměstnanec v průběhu rozhodného období (kalendářního měsíce) čerpá neplacené volno nebo má neomluvenou absenci, zaměstnavatel doměřuje do minimálního vyměřovacího základu pouze v tom případě, že se vlivem nepřítomnosti sníží vyměřovací základ zaměstnance pro zdravotní pojištění pod minimální výši.

Doplatek zdravotního pojištění zdravotní pojišťovně provádí zaměstnanec podle zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění 592/1992 Sb., § 3, odst. 10, prostřednictvím svého zaměstnavatele. Jde o pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu mezi skutečným a minimálním vyměřovacím základem, má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, je povinen doplatit pojistné prostřednictvím toho zaměstnavatele, kterého si zvolí, a to vždy současně s odvodem pojistného v následujícím kalendářním měsíci. **Pokud je vyměřovací základ nižší z důvodů překážek v práci na straně organizace, doplácí tento rozdíl zaměstnavatel.**

Zákoník práce (262/2006 Sb.) rozlišuje překážky v práci na straně zaměstnavatele na prostoje (§ 207 a), přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207b) a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208). O **prostoje** se jedná v případě, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Jde-li o prostoje, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu **náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku**.

V případě **přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí**, nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku**.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro **jiné překážky na straně zaměstnavatele**, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Toto však neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby nebo pokud **zaměstnavatel** vyplácí mzdu, nikoliv plat, **nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost, § 209).**

Upraví-li v tomto případě dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, **musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku**. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

Výše uvedená situace se týká aktuálně též výpočtu odvodu zdravotního pojištění v případě náhrady mzdy zaměstnancům v souvislosti s hospodářskými potížemi vyvolanými **COVID-19** (omezení odbytu zaměstnavatele). Zaměstnavatel na základě vnitřního předpisu může využít ustanovení zákoníku práce o částečné nezaměstnanosti (§ 209) a zaměstnancům platit náhradu za neodpracované hodiny minimálně ve výši 60 % průměrného hrubého hodinového výdělku. Od státu pak následně inkasuje na základě podané žádosti 60 % z vyplacených náhrad mezd včetně odvodů, maximálně však 29 000 korun na jednoho zaměstnance.

Sníženou náhradu mzdy z důvodu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (částečnou nezaměstnanost, tedy kurzarbeit) může zaměstnavatel využít pouze v případě, že není celý nominální fond pracovní doby zaměstnance pokryt pouze touto náhradou, pokrytí tedy může být, jak už z názvu vyplývá, pouze částečné. V případě, kdy zaměstnanec zamešká z důvodu omezení poptávky celý kalendářní měsíc, náleží mu náhrada podle § 208 zákoníku práce, tedy náhrada ve výši 100 % z průměrného hrubého hodinového výdělku.

 **Ing. Olga Krchová**
účetní a daňová poradkyně

Nejbližší kurzy s Olgou Krchovou:

Mzdy pro začínající i pokročilé mzdové účetní, aktuální stav v roce 2020 - večerní online kurz - 5denní
3. 8., 4. 8., 5. 8., 10. 8., 11. 8. 2020

Novinky v oblasti mezd v roce 2021
2. 12. 2020 Brno

Srážky ze mzdy, Občanský soudní řád a Insolvenční zákon aktuálně
27. 10. 2020 Brno

Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti
16. 12. 2020

[mini rozhovory]

1) Jak coronavirus ovlivnil Váš osobní a profesní život?



Laura Janáčková

*Institut partnerských vztahů
Onkopsycholog a psycholog
zabývající se
sexuálním chováním*

Pandemie mě zastihla v plném pracovním nasazení. Jako psycholožka jsem byla denně se svými onkologickými pacienty a několikrát v týdnu jsem se věnovala partnerským problémům klientů v soukromé praxi. Plánovala jsem aktivní účasti na odborných konferencích a měla potvrzeno desítky externích přednášek.

Nouzový stav mě samozřejmě zasáhl stejně jako mnoho jiných lidí, jak v pracovním, tak v soukromém životě. Natočila a napsala jsem pro média desítky textů, jak zvládat strach, obavy, ponorku i harantěnu, jak překonávat partnerské, sexuální problémy a podobně. Rodinný stres a úskalí home office jsem touto formou řešila i se zaměstnanci některých firem.

V osobním životě mě nouzový stav zasáhl citelně ve finanční sféře přerušením činnosti Institutu partnerských vztahů a vzhledem k tomu, že jsem pro rodinu aktuálně jedinou živitelkou, situace mi způsobila další vrásky na čele. Příjemně mě překvapilo, jak se celá rodina semkla a podporovala. Zaskočilo mě chování mých pacientů, kteří mi sami od sebe ušili roušky a poslali s povzbuzujícími vzkazy do nemocnice. Příjemné byly i sms zprávy, které potěšily a přinesly poznání, kolik má člověk skutečných přátel. Říká se, že člověka poznáš nejlépe v těžkých chvílích, myslím si, že lidé nyní v době hrozby neznámé nemoci prokázali pokoru, soucit i dobrotu. A to je dobře, protože podstata laskavosti a porozumění možná přetrvá i v době, až se zase svět zrychlí.



Lucie Halušková

*HR Country
and Plant Manager
Auditor HR procesů,
Interim a krizový HR Manager*

Jako HR Country Manager žiju neustále na cestách. Vlna restrikcí mne zastihla na cestě z Holandska a první pocit byl strach o moje blízké, jelikož v první fázi nikdo nevěděl, co se bude dít, jak nebezpečné riziko této nemoci je. To na nás ještě nedoléhala síla faktu, jak moc se pro nás vše změní... Pracovně jsem stála před obrovskou výzvou. Naše vedení díky lock downu zůstalo v Holandsku. Všichni zaměstnanci nových obchodů byli již na palubě, připraveni slavnostně otevřít naše prodejny ale my jsme pro ně najednou neměli práci. Začal sled bezesných nocí, kdy jsme připravovali záchranný plán, jak nikoho z týmu „nenechat jít“ a ještě ze situace „vytěžit“. Nastavili jsme intenzivní systém online a telefonických interních tréninků, kdy jsme byli denně se všemi zaměstnanci v kontaktu. Tak se nám podařilo udržet spojení a týmového ducha, na což teď, s velkou hrdostí, při slavnostním otevření můžeme navázat.

Navíc se nyní už můžeme beze strachu obejmout se svou rodinou, což pro mě osobně znamená nejvíc na světě. Protože nehledě na to, jak těžká doba přijde, největším štěstím je se moci vrátit domů...



Predrag Kulić

*vedoucí IT náboru
v personální agentuře
BRIDGEWATER s.r.o.,*

Co se týče osobního života, tak práce z domova byla ze začátku velká výzva. Bylo těžké skloubit osobní a pracovní čas. Každopádně po několika týdnech jsem si uvědomil, že je to celkem příjemná změna. Home office nebo práce na dálku bude v budoucnu běžný benefit. Co se týče pracovního života, tak jsme v Bridgewater dokončili spoustu interních projektů do úspěšného konce. Všichni jsme táhli za jeden provaz. Tímto bych chtěl všem v Bridgewater poděkovat za skvělou práci!



Petra Nulíčková

HR Business partner Alza.cz a.s.
Recruiter roku 2019

Osobní narušil více, přeci jen člověk je doma a pracuje a ta hranice práce - doma najednou velmi rychle zmizela a někdy je těžké vypnout počítač. Pracuji více, ale i efektivněji a mám hotové věci, o kterých se mi před tím nezdálo. Profesní život se moc nezměnil, jen nechodím na HR akce, to mi chybí. Konference pro mě byly o potkávání se, v onlinu si to tolik neužívám. Osobně jsem na home office moc ráda a chci na něm další měsíc být. =)



Václav Štefan

Jednatel Voňky.cz
Autor 1. českého blogu
o portském víně oportskem.cz

Už v polovině února mě někteří přátelé místo potřesením pravicí zdravili loktem. Vyčítal jsem jim, co blázní. Co bych však za to dneska dal, dostat alespoň loket :-). Ale teď vážně... Přiznávám, že jsem osobně první tři týdny žil v napětí, jak se situace vyvine. Pak jsem ale přestal sledovat zprávy a hned to bylo lepší. Napsal jsem aspoň konečně zase článek na blog a chodil do přírody na procházky.

Ve firmě naštěstí běžně komunikujeme na dálku, takže způsob práce se nám moc nezměnil. A i když nám obrát klesl o 80 %, plakat nebudu, nemám na to právo, nejsme hospodští ani cestovka. Vážím si a děkuji tímto všem, co se starali o naše blaho virus nevirus.



Petr Kovařík

Jednatel Pražská čokoláda
Steiner & Kovarik
Autor knihy Síla hotentota

Velice silně. Uvědomil jsem si znovu, jak jsme malí. Ne jen jako jednotlivci, ale společnost. Uvědomil jsem si, jak se necháme řídit strachem a že naše akceschopnost je velice malá. Proto jsem se začal ještě důkladněji a hlouběji věnovat tomu, v co věřím, a to je edukace společnosti. Nutná edukace směrem ke společenské gramotnosti.

[tipy na zajímavé čtení]

Zákoník práce. Komentář.
(C.H.Beck)



Velký komentář k zákoníku práce ve svém třetím aktualizovaném vydání především reaguje na aktuální vývoj legislativy, a to nejen české, ale i evropské, v mezidobí od druhého vydání. Komentář poskytuje komplexní výklad jednotlivých ustanovení zákoníku práce ve všech nezbytných souvislostech a tam, kde to autoři považují za nutné pro pochopení současné úpravy, včetně historického vývoje.



Mzdové účetnictví 2020 (praktický průvodce)
(GRADA)



Kniha řeší velké množství odborných otázek, které si každodenně klade mzdová praxe. Předností knihy je přehledné zpracování a velké množství příkladů, tabulek, přehledů a vyplněných formulářů. Publikace je aktualizována k 1. 1. 2020 v souladu s novelami zákonů.

Dobrovolný svazek obcí a právo na informace

JUDr. Petr Kolman, Ph.D.



Na začátek si stručně připomeňme, že územní samosprávné celky mají českým právem garantovanou možnost vzájemně spolupracovat. Zmíněné právo neradno přezírat, mj. vyplývá i z mezinárodně-právních dokumentů, přičemž zde nutno upozornit obzvláště na text čl. 10 Evropské charty místní samosprávy. V tomto dokumentu je mj. zaručeno právo místních orgánů (resp. místních samospráv) vzájemně spolupracovat a sdružovat se na úrovni, jak místní tak i dokonce mezinárodní.

Podle našeho zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), mají všechny české, moravské a slezské obce právo být členy dobrovolného svazku obcí, a to za účelem ochrany a prosazování svých společných zájmů. Obce mohou formovat nové svazky obcí, avšak i vstupovat do svazků obcí již vytvořených. Součástí svazku obcí mohou být ex lege jen obce – viz ustanovení § 49 odst. 2 zákona o obcích. Zákon o krajích nadto výslovně určuje, že naše samosprávné kraje nemohou být členy svazku obcí.

Svazek obcí je právnickou osobou podle § 20 odst. 2 občanského zákoníku. Podle ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů svazek obcí hospodáří s majetkem, jenž ze svého vlastního majetku vložily do svazku obcí jeho členské obce podle stanov příslušného svazku obcí. A dále pak s majetkem, který svazek obcí získal svou vlastní činností. Jako právnická osoba svazek obcí musí vést účetnictví v legálním režimu zákona o účetnictví – viz ustanovení § 49 odst. 3 dnešního zákona o obcích.

Vymezení řešeného problému

Ve veřejnoprávní praxi se možno setkat s dotazem, zda i dobrovolný svazek obcí (dále též DSO) je povinným subjektem ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím? A to, i když není v předmětném právním předpise přímo výslovně jmenován. A nebylo by případné zařazení tohoto do jisté míry specifického subjektu

mezi povinné informační entity narušením právní jistoty a předvídatelnosti veřejného práva?

Nejprve nutno připomenout, že dle ustanovení § 2 zákona o svobodném přístupu k informacím jsou povinnými subjekty, které mají podle tohoto zákona povinnost poskytovat informace vztahující se k jejich působnosti, státní orgány, územní samosprávné celky a jejich orgány a veřejné instituce. Takže tam hned „na první dobrou“ DSO nenalezneme. Musíme se nad celou záležitostí zamyslet hlouběji.

Interpretací definice povinného subjektu se opakovaně zabývala judikatura správních soudů i dokonce Ústavního soudu v Brně. Nejdříve (v pomyslných „informačních prvohorách“) byla povinným subjektem dle § 2 odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím vedle státních orgánů a územně samosprávních celků jenom veřejná instituce hospodařící s veřejnými prostředky, předpoklad hospodaření s veřejnými prostředky byl z uvedeného zákona vypuštěn novelou provedenou zákonem č. 61/2006 Sb. účinnou od 23. března 2006. Zásadními rozhodnutími, v nichž Ústavní soud poskytl interpretaci zmiňovaných ustanovení zákona o svobodném přístupu k informacím, jsou zejména nálezy ze dne 27. 2. 2003, sp. zn. III. ÚS 686/02, č. 30/2003 Sb. ÚS, a ze dne 24. 1. 2007, sp. zn. I. ÚS 260/06, č. 10/2007 Sb. ÚS.

V nálezu sp. zn. I. ÚS 260/06 Ústavní soud mimo jiné konstatoval, že je třeba „reflektovat skutečnost, že se v činnosti

mnoha institucí prolínají aspekty soukromoprávní s veřejnoprávními a rozhodující pro kvalifikaci instituce jako veřejné či soukromé potom je, které aspekty převažují. Zařazení zkoumané instituce pod instituci veřejnou či instituci soukromou tak musí vyplývat z „převahy“ znaků, jež jsou pro instituci veřejnou či soukromou typické.“ Za relevantní hlediska pro určení, zda se jedná o instituci veřejnou či soukromou, Ústavní soud označil: způsob vzniku (zániku) instituce (z pohledu přítomnosti či nepřítomnosti soukromoprávního úkonu), dále pak hledisko osoby zřizovatele (tedy zda je zřizovatelem instituce stát nebo veřejnoprávní korporace či nikoli), dále zda jde o subjekt vytvářející jednotlivé orgány instituce (tj. zda dochází ke kreaci orgánů státem či nikoli), zda je zde přítomna existence či neexistence státního dohledu nad činností instituce, a nakonec veřejný nebo soukromý účel (resp. poslání) instituce.

Pokud někdo argumentuje tím, že informační zákon obsahuje taxativní (!) výčet subjektů povinných poskytovat informace, tak s tímto názorem nemožno z odborného hlediska souhlasit. A neztotožňuje se s ním ani aktuální administrativistická soudní judikatura – viz např. rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 27. 6. 2019, čj. 29 A 167/2018-56.

Řešení „stošestkového“ oříšku

In medias res: „Info – zákon“ neobsahuje (a vlastně jako obecná norma ani v zásadě obsahovat nemůže) exaktní enumeraci povinných subjektů, ale vychází z obecného pojmu „veřejná instituce“, jenž nemožno striktně do písmene vymezit. U každého jednotlivého subjektu je vždy třeba posoudit, zda se o povinný subjekt

¹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 2. 2018, čj. 10 As 258/2017-176

² Viz rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 27. 6. 2019, čj. 29 A 167/2018-56 – zde šlo o právní věc: Akciová společnost Jihlavské vodovody a kanalizace proti Svazu vodovodů a kanalizací Jihlavsko, nebo dříve rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2008, čj. 8 As 57/2006-67.

jedná či nikoliv. Názor, že zákon o svobodném přístupu k informacím by se na DSO vztahoval pouze a jen v případě, že by mezi povinnými subjekty byly *expressis verbis* DSO vyjmenovány, není korektní a odborně správný.

Povaha DSO je (a logicky musí být) z povahy věci převážně veřejnoprávní, ostatně i smlouva o založení dobrovolného svazku obcí uzavřená dle § 20a zákona č. 367/1990 Sb., o obcích, je podle relevantní judikatury smlouvou veřejnoprávní.¹

Taktéž i mechanismus vytváření orgánů DSO nasvědčuje zpravidla jeho veřejnoprávní povaze. DSO jsou ze své prapodstaty právními osobami ovládanými obcemi, tedy veřejnoprávními korporacemi. Pakliže je nějaký subjekt zřízen a ovládán veřejnoprávními korporacemi, tak se tento charakter přenáší zákonitě i na něj, z čehož mj. plyne i jeho podřazení pod režim zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Dále pak DSO jsou zřizovány majoritně k uspokojování (saturaci) veřejných potřeb, resp. za veřejným účelem, což je také jedním ze znaků „veřejná instituce“, která je zařaditelná do rodiny povinných informačních subjektů.

Závěr

Podtrženo a sečteno: I v souladu s aktuální judikaturou českých správních soudů² docházíme k závěru, že dobrovolné svazky obcí (DSO) ve smyslu ustanovení § 49 a násl. zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, zřízené k uspokojování veřejných potřeb samosprávného charakteru, resp. za veřejným účelem, jsou povinnými subjekty ve smyslu ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

A ani není nutné, aby byly *expressis verbis* v citovaném zákoně č. 106/1999 Sb. vyjmenovány. Skutečnost, že je tam majoritní doktrína a judikatura řadí nemožno chápat jako narušení právní jistoty a předvídatelnosti práva.

● JUDr. Petr Kolman, Ph.D.

právník a vysokoškolský pedagog
(Vysoká škola regionálního rozvoje
a Bankovní institut - AMBIS, a.s.
Praha – Brno)

Nejbližší semináře s Petrem Kolmanem:

Právní úprava svobodného přístupu k informacím ve vztahu k veřejné správě ČR

13. 10. 2020 Olomouc

22. 10. 2020 Praha

5. 11. 2020 Ostrava

15. 12. 2020 Brno



MLADÝ DYNAMICKÝ KOLEKTIV A TAK DÁLE...
A jaká klišé v inzerci volných pracovních míst napadají Vás? :-)

komunikativní
flexibilní
motivovaný
mladý dynamický kolektiv
proaktivní
ochota učit se novým věcem
příjemné prostředí
perspektivní společnost
zajímavé mzdové ohodnocení
dynamicky rostoucí

Mysl jako zdroj příležitostí

Ing. Dagmar Kožinová



Pomalů se vše vrací do normálu. Věřím, že pro většinu z nás bude za chvíli všechno jako dřív. Když mluvím s lidmi na konzultacích, webinářích, uvědomuji si, že něco se změnilo. Každý z nás měl prostor lépe poznat sebe, ale i své blízké a kolegy. Většina z nás se něčemu naučila a něco si uvědomila. Je jen na nás, jak to v budoucnu zúročíme.

Zátěžové situace prostě poodhalují náš charakter. Víc než cokoli jiného. A nejen charakter. Ale i naše osobní nastavení, psychickou odolnost, úroveň naší energie a daleko víc.

Trošku to celé zjednoduším. Naše společnost se rozdělila na tyto 3 základní skupiny:

1. Lidé, kteří dál pracovali, jen s jistým omezením. Roušky, větší hygiena, upravená pravidla na pracovišti, případně práce z domu.
2. Lidé, kteří nemohli pracovat a zůstali doma. Pobírali však mzdu 60 - 100 %.
3. Lidé, kteří najednou zůstali bez práce. Většinou OSVČ, možná lidé, kteří pracují na dohody nebo byli ve zkušební době a podobně.

Nechci tvrdit, že některá skupina to měla lehčí a jiná horší. V tomto krátkém zamyšlení nejde o hodnocení a poukazování ve smyslu ententýnky. Každý máme svůj úhel pohledu.

Když si na chvíli obuju boty zaměstnance, který musel chodit do práce, celý den být v roušce, jezdit hromadnou dopravou, dám za pravdu jemu. Je to náročné a není co závidět. Taký vím, že není jednoduché pracovat s dětmi, u toho s nimi dělat školu, zabezpečit jídlo. A opravdu je složité ze dne na den přijít o práci a nevědět, kdy budu zase vydělávat.

O čem však chci dnes psát je to, že každý z nás se s tím popral po svém. Každý z nás v tom našel buď příležitost nebo hrozbu. Hrozbu, v podobě strachu, která ho doslova limitovala cokoli dělat. To stejné platí i ve firemním prostředí.

Jsou firmy, které nemohly fungovat, ale velmi rychle začaly dělat něco jiného, klidně šít roušky, pomáhat seniorům, vést on-line školení nebo otevřely okýnka, rozvážely jídlo či cokoli jiného. Cíl byl najednou jiný. Nešlo primárně o zisk, ale o "přežití". A věřím, že se to mnohým podařilo.

Moje zamyšlení směřuje k tomu proč někteří z nás dokáží fungovat a jiní ne.

Co nás odlišuje?

Je to způsob myšlení.

Věřím, že lidé, kteří mají vysokou míru pozitivní inteligence a rozvinuté kreativní myšlení, mají situaci jednodušší. Ať už byli v kterékoli z výše uvedených skupin.

Proč si to myslím?

1. Překážky tito lidé vnímají jako výzvy a příležitosti.
2. Jsou schopni poodstoupit, získat nadhled, dovolit si chvíli neposuzovat, spíš pozorovat. Dá se říct, že dokážou zachovat "klidnou" hlavu.
3. Hledají různé možnosti. Nebojí se dělat chyby, jsou ochotni zkoušet nové věci. Hledají cesty, způsoby řešení.
4. Umí pracovat se svými emocemi. I oni znají strach a jiné emoce, ale dokáží s nimi spolupracovat.
5. Jejich nastavení je optimistické. Věří, že nakonec všechno dobře dopadne. Mají naději.
6. Dokáží se poučit z minulosti. Ví, že prožili různé životní těžkosti a nakonec to zase tak zlé nebylo.
7. Prožívají i v těchto situacích mnoho pozitivních emocí. Dokáží se radovat, být vděční.
8. Jdou do akce. Zkouší, pracují, podnikají, volají. Prostě dělají i když je to pro ně složité

nebo méně ohodnocené.

9. Jsou zodpovědní. Ví, že se o sebe musí postarat sami. Nečekají, že je někdo zachrání a vysvobodí.

10. V neposlední řadě svou mysl krmí tím, co jim pomáhá, nikoli co jim ubližuje. Zůstávají v obraze, ale dovolí si nesledovat tv, nechtou na internetu 20 článků denně. Sledují jen to, co potřebují, aby mohli fungovat.

Vnímám, že ne všichni to tak máme. Co je však dobrou zprávou, že všichni to tak můžeme mít. Můžeme cíleně podporovat svou pozitivní a kreativní mysl. Díky neuroplasticitě se náš mozek dokáže změnit. A s ním i naše osobní nastavení.

Jak tedy začít?

První kroky a doporučení:

1. Změňte své ráno. Dopřejte si každý den chvíli pro zamyšlení, jaký den si přejete. Stačí pár minut. Ve své mysli si důležité části dne představte.
2. Mějte priority na daný den, zároveň však buďte připravení, že někdy se věci vyvíjí jinak. Naučte se přijímat změny s pokorou.
3. Vnímejte své emoce. Přináší zajímavou informaci, která je pro vás důležitá. Naučte se emoce zpracovat. Záměrně rozvíjejte pozitivní emoce. Od radosti, klidu až po naději.
4. Starejte se o sebe, své tělo. Naučte se vnímat svou energii. Máte ji dostatek nebo málo? Které činnosti vás dobíjí, které naopak vybíjí, unavují a energii odčerpávají?
5. Svou mysl krmte "dobrymi" zprávami.
6. Buďte aktivní. Jděte do akce.
7. Rozvíjejte vztahy s lidmi, na kterých vám záleží. Rodiče, partneři, děti či přátelé?
8. Prožívejte stavy flow. Dělejte činnost, u které ztratíte pojem o čase. Činnost, která je označována jako plynutí - flow.
9. Tvořte. Malujte, pište, dělejte na zahradě,

skládejte puzzle, foťte, šijte, hrajte se s barvami, vařte netradiční jídla nebo cokoli, kde rozvíjíte svůj mozek.

10. Vyjadřujte vděčnost. Každý večer si napište 3 věci, za které jste vděční.

Že už některé činnosti děláte?

Skvělé.

Přidejte si další věc z mého doporučení. Věřte, že vaše mysl bude vděčná a v budoucnu se vám tato investice mnohonásobně vrátí. Nikdo z nás totiž neví co ho čeká. Život je prostě cyklický. A to je na něm to krásné.

Ať nám přináší mnoho zajímavých příležitostí, kterými dokážeme odvážně s pokorou proplout.

S úctou

● **Ing. Dagmar Kožinová**
poradce, lektor, mentor

Nejbližší semináře s Dagmar Kožinovou:

Energie pro život i práci

18. 6. 2020 Brno
8. 7. 2020 Praha
12. 11. 2020 Brno

Cesta ke zvýšení odolnosti

20. 7. 2020 Brno
28. 7. 2020 Praha

Pozitivní psychologie aneb radostnější v životě

19. 8. 2020 Brno
31. 8. 2020 Praha

Pozitivní inteligence jako cesta k růstu

2. 12. 2020 Praha
9. 12. 2020 Brno

Síla ženy

14. 9. 2020 Praha
13. 10. 2020 Brno

Timemanagement pro ženy

16. 9. 2020 Brno
9. 11. 2020 Praha

Nabízíme také online kurzy:

♦ Pozitivní mozek základ úspěchu

25. 6. a 4. 8. 2020

♦ Empatie jako základ

dobré komunikace

30. 6. a 18. 8. 2020

♦ Timemanagement pro ženy

9. 7. a 13. 8. 2020

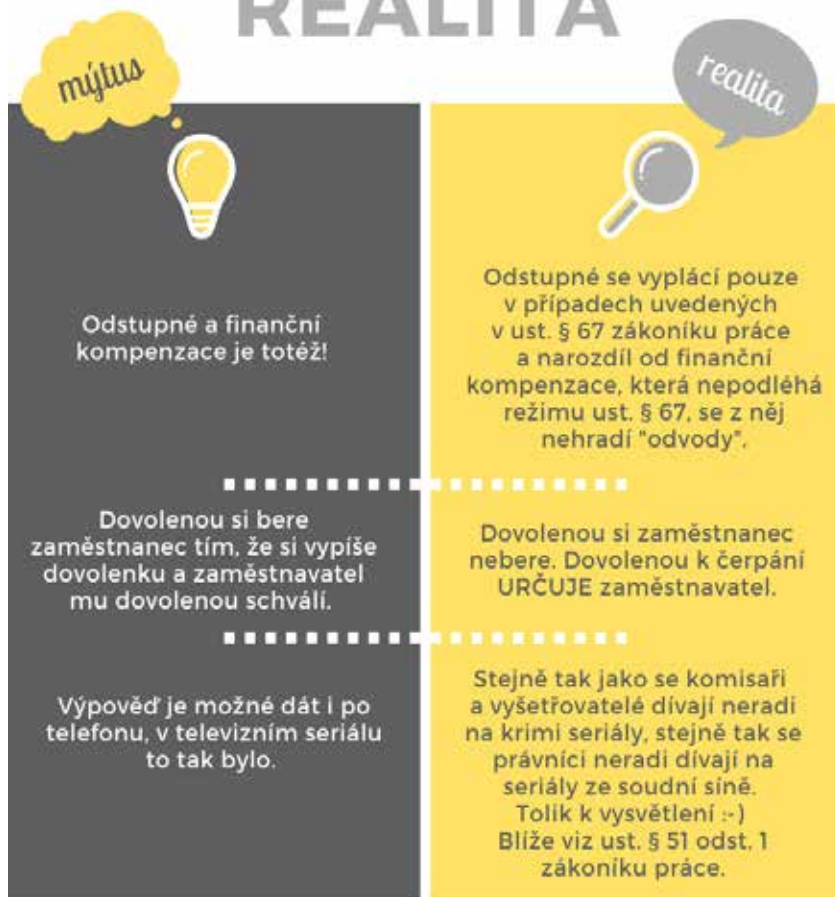
♦ Kreativní myšlení

10. 7. a 11. 8. 2020

♦ Syndrom vyhoření

14. 7. a 9. 9. 2020

MÝTUS VERSUS REALITA



Letem (korona) světem (o aktuálních tématech s humorem...)

Nejskloňovanějšími pracovněprávními instituty poslední doby se staly karanténa, překážky v práci, ošetrovné a náhrada mzdy. V těsném závěsu za nimi pak zůstává haranténa (viz. <https://cestina20.cz/slovník/harantena/>) = nucený pobyt dětí doma po uzavření škol kvůli koronaviru, doposud si však tento novotvar nenašel místo v zákoně. Co není, může být :-)

V průběhu posledních tří měsíců vznikla nejen nová slova, ale také nová přísloví. Z těch nejzajímavějších vybíráme: „Rouška kvapná, málo platná.“ „Na každou roušku se někde vaří voda.“ „Kdo chce roušku šít, nit si vždycky najde.“ „S rouškou nejdál dojdeš“ či „Každý své roušky strůjcem“.

Home office je pro jednoho benefitem, druhý z něj nadšený není. Pomysleli jste někdy i na jeho stinné stránky? Nevedete-li online konference, jste ochuzeni o brainstorming. Opomenout nesmíme ani to, že bez vlastních stanovených pravidel se postupně můžete ocitnout ve světě asociálních jedinců.

Některá přísloví vznikla, jiné klasické „hlášky“ naopak zanikly... namátkou „Ruku na to“, „Ruku líbám“ či „Všude dobře, doma nejlíp“.

Kolik je 4+9? 13. No a 13. měsíc nemáme, nicméně máme první měsíc nového roku. Chytré hlavy tvrdí, že v lednu nabude na významu nové slovo: koronaboom. Již brzy nepochybně zjistíte, zda budete v pracovním týmu od ledna oslabeni v důsledku nástupů na mateřskou/rodičovskou dovolenou :-)

Kdo je připraven, nebývá překvapen.

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - BRNO

KONTROLA ZE STRANY INSPEKTORÁTU PRÁCE – BUĎTE PŘIPRAVENI!

16.6. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ
Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH

15.7. 1.900,- Mgr. Vladimír ČERNÝ

ZÁKONÍK PRÁCE – PRACOVNÍ DOBA – JEJÍ ROZVRŽENÍ Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH, ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A S TÍM SPOJENÁ PROBLEMATIKA – AKTUÁLNÍ STAV V ROCE 2020

16.7. 2.100,- Mgr. Vladimír ČERNÝ

LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - 3DENNÍ

21.7. 5.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a,
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?

31.7. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA a,
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU
– PRAKTICKÉ TIPY PRO PERSONALISTY

18.8. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY, VYHLÁŠKA Č. 114/2002 SB., O FKSP 2019/2020

26.8. 1.900,- Ing. Věra ZDĚNKOVÁ

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB
PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

8.9. 1.990,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

ZAMĚSTNAVATEL A ODBORY

11.9. 2.100,- Mgr. Vladimír ČERNÝ

– JAK NA TO Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE

17.9. 1.990,- Mgr. Radka LANKAŠOVÁ

LINKEDIN PRO PERSONALISTY (PRAKTICKÉ ŠKOLENÍ)

PERSONÁLNÍ AKADEMIE

18.9. 43.318,-tým lektorů

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ

24.9. 1.990,- DVOŘÁKOVÁ Jitka, Bc.
ČECH Vítězslav, Bc.

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

PRACOVNÍ PRÁVO PO NOUZOVÉM STAVU, NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

15.6. 2.400,- JUDr. Petr BUKOVJAN

JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?

17.6. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE

– CELODENNÍ ŠKOLENÍ

28.7. 2.600,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU

– PRAKTICKÉ TIPY PRO PERSONALISTY

21.8. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - 3DENNÍ

25.8. 5.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

PERSONÁLNÍ A MZDOVÁ OBLAST - OSTRAVA

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

11.6. 1.990,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

JAK NA PROBLÉMOVÉ ZAMĚSTNANCE?

20.7. 1.990,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

LETNÍ ŠKOLA ZÁKONÍKU PRÁCE - 2DENNÍ

19.8. 4.100,- VALÍČKOVÁ Irena, JUDr., MBA
VALÍČEK Adam, JUDr., MBA

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE
ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM
PRO PERSONALISTY

26.8. 1.990,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

[nabídka seminářů]

NABÍDKA ONLINE SEMINÁŘŮ

♦ POZITIVNÍ MOZEK ZÁKLAD ÚSPĚCHU

25. 6. a 4. 8. 2020

♦ EMPATIE JAKO ZÁKLAD DOBRÉ KOMUNIKACE

30. 6. a 18. 8. 2020

♦ TIMEMANAGEMENT PRO ŽENY

9. 7. a 13. 8. 2020

♦ KREATIVNÍ MYŠLENÍ

10. 7. a 11. 8. 2020

♦ SYNDROM VYHOŘENÍ

14. 7. a 9. 9. 2020

lektorka: Ing. Dagmar Kožinová

♦ VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE

ANEK PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM NEJEN PRO PERSONALISTY

5. 8. a 14. 10. 2020

lektorka: Mgr. Klára Gottwaldová

♦ INSOLVENČNÍ ŘÍZENÍ AKTUÁLNĚ - ZÁKLADNÍ OTÁZKY ÚPADKOVÉHO PRÁVA

11. 9. 2020

lektor: Mgr. Pavel Gottwald

♦ MZDY PRO ZAČÍNÁJÍCÍ I POKROČILÉ MZDOVÉ ÚČETNÍ, AKTUÁLNÍ STAV V ROCE 2020 - 5DENNÍ

3. 8., 4. 8., 5. 8., 10. 8. a 11. 8. 2020

lektorka: Ing. Olga Krchová

Přihlaste se již nyní
a zajistěte si místo včas

PŘIPRAVUJEME

Konference - profesní setkání mzdových účetních

Brno, Hotel Continental, 22. 10. 2020

Konference - profesní setkání personalistů

Brno, Hotel Continental, 25. 11. 2020

Personální akademie 9/2020 - 6/2021

Aktuální informace a možnost přihlášení naleznete na www.tsmkurzy.cz

[najdi 5 rozdílů]

Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

**Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Znění tajenky zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz**

Uzávěrka: 10. 8. 2020

Odesláním odpovědi udělujete společnosti TSM, spol. s r. o. souhlas s uvedením svého jména a příjmení (v případě výhry) v dalším čísle Ad rem.

Výherci z minulého čísla:

Věra Pojmanová
Romana Juklová
Marek Bílek

Výhercům gratulujeme!



[Představujeme lektora]

● Ing. Dagmar Kožinová



Vystudovala MZLU v Brně, obor manažerskoekonomický. Od svých 23 let působí ve vedoucích pozicích. Nejprve 5 let na pozici ředitelky CK, kde vedla převážně ženský kolektiv. Poté přes 5 let na pozici oblastní ředitelky v pojišťovně. Od roku 2012 působila ve firmě KM Beta, a.s. jako obchodní ředitelka.

Vytvořila svůj vlastní projekt Ženské cykly, kde se zabývá cykličností žen. V současné době připravuje další projekt Umění vést. Mimo to je matkou dvou dcer. Miluje přírodu, zvířata. V současné době studuje psychologii.

Domnívá se, že je důležité, aby lidé žili v souladu se svou přirozeností, aby pracovali a žili v harmonickém prostředí. Jen tak můžou plně využít svůj potenciál.

S naší lektorkou se můžete setkat na těchto seminářích:

prehled všech kurzů (prezenčních i online) naleznete na str. 29