

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník

číslo 3/2016, vyšlo dne 9. 9. 2016, ročník III.

ZDARMA

Ing. Alena Chládková

Osobní spis zaměstnance

JUDr. Petr Bukovjan

Když se dovolená krátí

JUDr. Irena Valíčková

JUDr. Adam Valíček

Výpověď člena orgánu odborové organizace? Nemusí to být tak jednoduché...

Mgr. Klára Gottwaldová

Pět praktických tipů, jak se vyvarovat základních chyb při sjednávání pracovního poměru

Ing. Miluše Procházková

Podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti

PhDr. Mgr. Monika Puškinová

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogických pracovníků

JUDr. Marie Salačová

Náhrada výdajů za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů zaměstnance potřebných pro výkon práce

Ing. Antonín Daněk

Zdravotní pojištění - kdy se u zaměstnance neprovádí dopočet do zákonného minima?

Otázky a odpovědi

Vyšlo ve Sbírce zákonů ČR

Vzdělávejte se s námi



Patron tohoto čísla:

Ing. Miluše Procházková

tsm
VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

[editorial]



Vážené čtenáři,

máte v rukou letošní již třetí vydání personálního a mzdového čtvrtletníku, tentokrát už podzimní. Ani se mnohdy nestačíme divit, jak ten čas letí. Není tomu tak dávno, co jsem vám přála pohodově strávené letní dny a nyní mi nezbyvá než doufat, že jste po dovolené plni nových sil a získané energie.

Protože se často setkávám s dotazy, jak často vlastně Ad rem vychází, dovoluji vám touto cestou informovat, že původní vize byla ta, že časopis bude čtvrtletník, a tohoto směru se prozatím s redakční radou držíme. Aby se pak čtenářům data vydání dobře pamatovala, zvolila redakční rada vždy tato data vydání: 3. 3., 6. 6., 9. 9. a 12. 12. I tímto se samozřejmě chceme odlišit od jiných odborných periodik s podobnou tematikou.

Ve vzdělávací agentuře TSM, spol. s r. o. je podzim opět ve znamení profesních setkávání s našimi věrnými i novými klienty, proto si vás touto cestou dovoluji pozvat na tyto profesní konference:

- **setkání mzdových účetních** s odborníky ze mzdové praxe (Brno, 26. října 2016, hotel Slovan, ul. Lidická 23)

- **profesní setkání personalistů** (Brno, 16. listopadu 2016, hotel Continental, ul. Kounicova 680/6)

- **profesní setkání personalistů** (Praha, 20. prosince 2016, K+K Hotel, ul. Hyberská 10),

Tímto vás na tato profesní setkání srdečně zvou a současně věřím, že se na těchto akcích se špičkovými odborníky z personální oblasti osobně uvidíme.

Rovněž si dovoluji vás touto cestou informovat o změnách v místech konání našich seminářů v Ostravě a v Brně. Podrobné informace o jednotlivých akcích samozřejmě naleznete na našich webových stránkách (čtete prosím pozorně).

Co se Ostravy týče, zde jsme byli zvyklí se pravidelně potkávat v Domě kultury AKORD Ostrava-Zábřeh. Několik akcí se zde na podzim sice bude ještě konat, ale v rámci zkvalitňování služeb pro vás, naše zákazníky, jsme se nově rozhodli spolupracovat s Harmony Club Hotelem (28. října 170, Ostrava – Mariánské Hory), a dále se Severomoravským vzdělávacím institutem (Vratimovská 624/11, Ostrava – Kunčičky).

V Brně již od počátku našeho působení na poli vzdělávání spolupracujeme s hotelem Slovan, nicméně s ohledem na skutečnost, že od 1. listopadu 2016 bude v tomto hotelu probíhat rozsáhlá rekonstrukce, budou se semináře a jiné vzdělávací akce konat na různých místech v rámci Brna (samozřejmě pro vás co nejlépe dostupných), proto prosím vždy pečlivě čtete informace o místu konání seminářů.

Ale abych se vrátila „k věci“... I podzimní číslo se snaží přinést vám zajímavé informace z personální a mzdové oblasti a být

vám nápomocno při řešení vašich problémů. Patronem letošního podzimního vydání je tentokrát **Ing. Miluše Procházková**, odbornice na mzdovou problematiku.

Jako již tradičně vám přinášíme články, ale rovněž otázky a odpovědi na ně z oblastí, které by pro vás dle našeho názoru mohly být zajímavé, nebo naopak z těch, o nichž nám píšete, že vás „trápí“. Věřím tedy, že pro vás podzimní „Ad rem“ bude opět užitečným společníkem, ale i partnerem pro chvíle oddechu (nezapomeňte se zúčastnit naší soutěže o ceny v oddechové rubrice).

Závěrem mi dovoluji popřát příjemně strávené chvíle nad stránkami časopisu.

Irena Spirová

Irena Spirová



AD REM – Vychází 4x ročně | **Vydavatel:** TSM, spol. s r. o., IČ: 00208914, DIČ: CZ00208914, Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov | **Číslo:** 3 | **Vyšlo:** 9. 9. 2016 | **Ev. číslo MK:** E 21745 | **ISSN:** 2336-5099 | **Šéfredaktor:** Ing. Irena Spirová, LL.M. **Redakční rada:** Mgr. Klára Gottwaldová, JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček, Hana Skřivánková, Katarína Konečná, Mgr. Pavel Gottwald **Příspěvatelé tohoto čísla:** JUDr. Petr Bukovjan, Ing. Alena Chládková, Mgr. Pavel Gottwald, Mgr. Klára Gottwaldová, Ing. Miluše Procházková, PhDr. Mgr. Monika Puškinová, JUDr. Marie Salačová Ph.D., Simona Valášková, JUDr. Adam Valíček, JUDr. Irena Valíčková **e-mail redakce:** adrem@tsmvyskov.cz
Vydavatel neodpovídá za správnost a odbornost uveřejněných příspěvků a článků.
Ad rem je ochrannou známkou vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o.

[obsah]

Rozhovor s patronem.....str. 4

Osobní spis zaměstnance

Ing. Alena Chládková.....str. 5 - 6

Když se dovolená krátí

JUDr. Petr Bukovjan.....str. 6 - 7

Výpověď člena orgánu odborové organizace?

Nemusí to být tak jednoduché

JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček.....str. 8 - 9

Pět praktických tipů, jak se vyvarovat základních chyb

při sjednávání pracovního poměru

Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 10 - 11

Podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě

žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti

Ing. Miluše Procházková.....str. 11 - 12

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogických pracovníků

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.str. 13 - 14

Náhrada výdajů za opotřebení vlastního nářadí, zařízení

a předmětů zaměstnance potřebných pro výkon práce

JUDr. Marie Salačová.....str. 15 - 16

Zdravotní pojištění - kdy se u zaměstnance neprovádí dopočet

do zákonného minima

Ing. Antonín Daněk.....str. 16 - 18

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky

Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 19

OTÁZKY A ODPOVĚDI

Přídavky na děti

Simona Valášková.....str. 20

Sjednání zkušební doby

Mgr. Klára Gottwaldová.....str. 21

Krácení dovolené pro neomluvenou absenci

JUDr. Petr Bukovjan.....str. 21

Insolvenční řízení zaměstnance

Mgr. Pavel Gottwald.....str. 22

NABÍDKA SEMINÁŘŮ

Aktuální nabídka seminářů.....str. 23 - 26

ODDECHOVÁ RUBRIKA

Inzerce.....str. 27

Najdi 5 rozdílů.....str. 28

Představujeme nového lektora.....str. 28

[slovo patrona]

Žádost redakční rady, zda bych se stala patronem podzimního čtvrtletníku Ad rem mne nejprve velmi potěšila, pak jsem si však uvědomila, že to obnáší nejen radost a čest stát se patronem tohoto čísla, ale také i povinnost napsat nejen něco o problematických věcech z oblasti, která je mi blízká, tedy o zdaňování příjmů ze závislé činnosti, ale napsat něco pro všechny čtenáře, kteří tento časopis otevrou a promluva patrona by je měla naladit k tomu, aby si chtěli časopis přečíst celý a měli pocit, že čas strávený čtením tohoto časopisu bude nejen příjemně strávený, ale hlavně, že se jeho přečtením dozví spoustu důležitých a potřebných informací. Takový pocit jsem totiž měla vždy

já po přečtení všech předchozích čísel tohoto časopisu a pevně věřím, že i toto číslo, jehož jsem patronem, bude obsahovat příjemné a přínosné čtení pro všechny, kterým se dostane do rukou. V dnešní uspěchané době, plné nepříjemných zpráv je určitě dobré i důležité si chvíli sednout, vzít do ruky dobrý časopis, který poučí i pobaví, a takovým Ad rem určitě je. Přeji tedy všem, ke kterým se tohle číslo podzimního čtvrtletníku Ad rem dostane, pěkné čtení, ať již o schválených nebo připravovaných změnách zákonných předpisů nebo o řešení problematických věcí z nejrůznějších oblastí, a žádné rozčilování se nad tím, kolik je zase všude změn, stejně se už zase chystají další.



Ing. Miluše Procházková

[rozhovor s patronem]

Jak jste se dostala k lektorování?

V roce 1992 jsem nastoupila na Finanční ředitelství v Brně a od 1. ledna 1993 měl nabýt účinnosti zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Koncem roku 1992 si mne zavolal pan ředitel a sdělil mi, že je zájem veřejnosti o školení v oblasti nového zdaňování příjmů ze závislé činnosti (do konce roku 1992 platil zákon o dani ze mzdy) a protože se touto oblastí zabývám, tak „zítra ve tři zajdu tam a tam, proškolím pár lidí, asi tak na dvě hodinky“. Sice jsem namítla, že jsem nikdy neškolila, ale odpověď mi bylo, že to mám zkusit. Tak jsem to zkusila. Dodnes si své první školení pamatuji, bylo to opravdu na dvě hodiny a já celé dvě hodiny mluvila, bez přestávky, protože jsem měla pocit, že pokud udělám přestávku, už znovu nezačnu a taky jsem se bála, že mi posluchači utečou. No neutekli, nakonec to dobře dopadlo a asi se mi to nějak zalíbilo vysvětlovat lidem „daně a jak na ně“. Možná to trochu souviselo i s mou úplně první dětskou představou o tom, že až budu velká, tak budu paní učitelkou. Paní učitelkou jsem se sice nestala, ale možná, že při školení tak trochu ano. Tak se mi asi nakonec ten dětský sen tak trochu splnil.

A proč právě mzdová problematika?

I v tomto případě tak trochu zasáhla ná-

hoda. Stejně jako nový zákon o daních z příjmů, nabyt od 1. ledna 1993 účinnosti i nový zákon o dani z nemovitostí. Řešila jsem odvolací řízení v oblasti daně ze mzdy a nově jsem měla řešit i odvolací řízení vedená jak u daně z příjmů ze závislé činnosti, tak i u daně z nemovitostí, což se ukázalo jako nereálné. Přišel další pracovník a já si měla vybrat, které dani se budu věnovat. A tehdy jsem náhodou potkala jednoho kamaráda z dětství a tak jsem si mu postěžovala, že nevím, co si vybrat a zatím neumím ani jedno a ten mi řekl, že on by si vybral zaměstnance, že lidé budou zaměstnaní pořád, pořád budou pobírat nějaké peníze a pořád se budou zlobit, že musí platit daně, kterým nebudou rozumět a tak jim to aspoň budu moct vysvětlit a budu si připadat tak trochu užitečná, když už jsem ten „berňák“. A tak mě jeden náhodný rozhovor se soudcem Krajského soudu v Brně, v budově soudu na schodech do prvního patra, kam jsem nesla nějaký spis, nasměroval k dani z příjmů ze závislé činnosti a od té doby se snažím vysvětlovat zaměstnancům, proč musí platit daně a jejich zaměstnavatelům jak to udělat, aby to ty zaměstnance bolelo co nejméně.

Jak trávíte svůj volný čas, jak relaxujete?

Volný čas ráda trávím s manželem na naší malé chaloupce na Vysočině, ale ještě raději teď naším čerstvým vnoučkem, nejkrás-

nější relaxace je jít se projít s kočárkem. Pod pojmem relaxace si také představuji sednout si do křesla s dobrou knížkou, nebo jet na nějaký výlet nebo zájezd a poznávat něco nového, protože jedna velmi milá paní průvodkyně z jedné mé oblíbené cestovní kanceláře říká, že kdo cestuje, ten nestárne, tak se snažím. Relaxací pro mě je i jen tak sedět a povídat si se svými blízkými, nebo sedět na chalupě na lavičce a jen tak hledět do kraje. Někdy se mi to i daří, než si vzpomenu, že jsem ještě nenapsala slíbený článek do Ad rem a je po relaxaci.

Otázky pokládala:

Hana Skřivánková
Členka redakční rady Ad rem



Osobní spis zaměstnance

Ing. Alena Chládková

Vedení personální agendy je založeno na množství informací o zaměstnanci, které musí personalista shromáždit, ověřit, aktualizovat a případně archivovat. Jedná se například o osobní údaje zaměstnance, informace o vzdělání, praxi, současném pracovním poměru a další. Řada z těchto informací se pomocí výpočetní techniky ukládá do osobního informačního systému zaměstnavatele, kde jsou průběžně aktualizovány a archivovány.



I přes existenci výpočetní techniky je třeba informace zdokladovat a doklady mít uložené v písemné formě. Z toho důvodu se zakládá pro každého zaměstnance osobní spis. Tomu odpovídá i znění zákoníku práce, který ve svém § 312 odst. 1 dává zaměstnavateli oprávnění (nikoliv povinnost) vést osobní spis zaměstnance. Osobní spis smí přitom obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu.

Osobní spis zakládá personalista zpravidla již před vznikem pracovního poměru (za předpokladu, že pracovní poměr skutečně vznikne) a vede ho po celou dobu jeho trvání (to znamená, že do něho ukládá veškeré změny a další doklady). Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Měl by mu vedle toho vydat rovněž ty písemnosti z osobního spisu, které nemusí mít po skončení pracovního poměru zarchivovány na základě právních předpisů ani je nepotřebuje na ochranu svých práv nebo právem chráněných zájmů (např. jako důkazní prostředek k případnému soudnímu sporu).

Obsah osobního spisu

Žádný obecně závazný právní předpis nestanoví povinnost vedení osobních spisů a tím pádem ani jejich náležitosti. Různé právní předpisy ukládají zaměstnavateli vedení řady evidencí o zaměstnanci a praxe si tudíž existenci osobních spisů vyžádala. Do osobního spisu se zakládají

- doklady, které jsou nutné pro splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících

z příslušných právních předpisů (pracovněprávních, případně daňových, o sociálním zabezpečení, důchodovém, nemocenském nebo zdravotním pojištění, apod., pokud nejsou založeny samostatně), a dále

- doklady, které si zaměstnavatel sám stanoví pro účely personálního řízení.

Nahlížení do osobního spisu

Osobní spis zaměstnance slouží pouze pro interní potřebu zaměstnavatele. Zaměstnavatel proto odpovídá za manipulaci s osobními údaji v něm obsaženými. Je tedy nutné, aby byly z jeho strany dodrženy zásady uvedené v zákoně o ochraně osobních údajů pro manipulaci s osobními údaji.

Důležité je v této souvislosti právo nahlížet do osobního spisu. Toto právo zakotvuje zákoník práce ve svém § 312 odst. 2 a 3 pro

- vedoucí zaměstnance, kteří jsou zaměstnanci nadřízeni,

- orgány inspekce práce,

- úřady práce,

- Úřad pro ochranu osobních údajů,

- soudy,

- státní zástupce,

- příslušné orgány Policie České republiky,

- Národní bezpečnostní úřad,

- zpravodajské služby, a samozřejmě

- zaměstnance samotného. Ten si může z osobního spisu činit výpisky a pořizovat stejnopisy dokladů v něm obsažených, to vše na náklady zaměstnavatele.

Novelou ZP se od 1. 1. 2012 se doplnilo:

„Za nahlížení do osobního spisu se nepovažuje předložení jednotlivé písemnosti zaměstnavatelem z tohoto spisu vnějšímu kontrolnímu orgánu, který provádí kontrolu u zaměstnavatele a který si tuto písemnost vyžádal v souvislosti s předmětem kontroly prováděné u zaměstnavatele.“

Osobní spis - archivace

Současná právní úprava nestanoví povinnost vést osobní spis, není tudíž nikde upraveno, co má obsahovat a jak dlouho se má archivovat. Většinu dokumentů z osobního spisu zaměstnavatel zaměstnanci vydá při skončení pracovního poměru. V souladu se zákonem o ochraně osobních údajů (zákon č. 101/2000 Sb.) si zaměstnavatel může z dokumentů obsahujících osobní údaje o zaměstnanci ponechat po skončení pracovního poměru pouze ty, které:

a) mohou sloužit k ochraně práv správce osobních údajů

b) jsou důležité pro účely archivnictví.

ad a)

Tyto dokumenty mohou sloužit např. jako důkazní prostředek ve prospěch zaměstnavatele v případném soudním sporu. Lhůta pro uplatnění nároku z pracovního poměru činí 3 roky. Jedná se např. o nároky mzdové.

Po 3 letech může tedy zaměstnavatel tyto doklady zlikvidovat.

ad b)

Dobu archivace některých dokumentů obsahujících osobní údaje zaměstnance upravují předpisy z oblasti nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení, zákon o účetnictví a zákon o dani z příjmu. Tak například jednoznačně je zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, stanovena s účinností od 1. 1. 2002 povinnost archivace mzdových listů nebo účetních záznamů o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění na alespoň 30 let následujících po roce, kterého se týkají. Pro archivaci záznamů o skutečnostech vedených v evidenci pro účely nemocenského pojištění stanoví zmíněný zákon dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Za záznamy se považují doklady

o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby, včetně doby pracovního volna bez náhrad příjmu. Totéž platí obdobně pro účely důchodového pojištění.

Závěr

Na základě výše uvedeného je možné po uplynutí 3 let od skončení pracovního poměru většinu dokumentů z osobního spisu zlikvidovat a do archivu uložit jen ty, které jsou nutné ke splnění povinností uvedených pod písmenem b). Výčet dokumentů a dobu archivace by měl zaměstnavatel uvést do archivačního řádu, který vydává v souladu se zákonem o archivnictví. Osobní údaje uvedené v dokumentech dle archivačního řádu zaměstnavatele se posuzují jako údaje pro archivační účely. Archivační řád schvaluje Státní archiv, který rovněž dává souhlas ke skartaci dokumentů z archivu zaměstnavatele.

Ing. Alena Chládková

Odborná poradkyně pro personalistiku a odměňování, členka Kolegia expertů AKV Praha, zkušená lektorka s dlouholetou praxí.

Nejbližší seminář

s Ing. Alenou Chládkovou:

Konference

- profesní setkání personalistů
16. 11. Brno

Aktuální otázky a změny ve vedení
personální agendy a odměňování
23. 11. Brno

Přehled a výklad důležitých změn
v pracovněprávních předpisech
20. 12. Praha

Když se dovolená krátí

JUDr. Petr Bukovjan

Název článku je poněkud dvojsmyslný a mohl by čtenáře zmást. Ne, nebudu v něm psát o tom, jak se dovolená toho kterého zaměstnance chýlí ke konci a on už je „natěšený“ do práce. V dalších řádcích se budu věnovat právní stránce dovolené, a to konkrétně některým otázkám spojeným s krácením dovolené pro neomluvené zameškání směny zaměstnancem. Tedy něčemu, co najdete v ustanovení § 223 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“), a kdy se zaměstnanec připraví o dovolenou svým neuváženým jednáním.

NEOMLUVENÉ ZAMEŠKANÁ SMĚNA

Jak bylo výše uvedeno, zaměstnavatel může „potrestat“ zaměstnance za porušení „pracovní kázně“ v podobě neomluvené zameškané směny (pracovního dne) též tím, že mu zkrátí dovolenou. Zákoník práce dává takový postup zaměstnavateli na zvážení, zaměstnavatel tedy není povinen dovolenou krátit a existují nepochybně zaměstnavatelé, kteří tohoto svého práva vůbec nevyužívají.

Důležité je si vůbec ujasnit, kdy jsou splněny podmínky pro krácení dovolené z výše popsaného důvodu. Pokud zákoník práce zmiňuje neomluvené zameškanou směnu (pracovní den), má tím na mysli celou směnu zaměstnance, tedy v délce této části pracovní doby, kterou měl zaměstnanec odpracovat podle rozvrhu směn stanoveného zaměstnavatelem. Znamená to, že když zaměstnanec neomluveně zamešká pouze její část (přijde např. pozdě do práce nebo naopak pracoviště bez

omluvy opustí před koncem směny), nemůže to samo o sobě vést zaměstnavatele ke krácení dovolené. Kdyby ale zaměstnanec tímto způsobem opakovaně porušoval své povinnosti, může zaměstnavatel neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn sčítat a ke krácení dovolené přistoupit, až dosáhne neomluvená absence délky celé směny.

Vzhledem k tomu, že možnost krácení dovolené váže zákoník práce na neomluvené



zameškané směny, nemůže zaměstnavatel počítat pro tento účel např. s případy, kdy zaměstnanec neodpracuje nařízenou či dohodnutou práci přesčas, aniž by k tomu měl vážné důvody. Zaměstnavatel je sice oprávněn toto jednání zaměstnance kvalifikovat jako porušení „pracovní kázně“, ale nejde o neomluveně zameškanou část směny, protože směna je dle ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) ZP částí týdenní pracovní doby zaměstnance bez práce přesčas a práce přesčas je v písm. i) téhož ustanovení a odstavce zákoníku práce definována mj. jako práce konaná zaměstnancem mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Nutno upozornit, že o tom, zda jde o neomluveně zameškaní práce, rozhoduje zaměstnavatel dle ustanovení § 348 odst. 3 ZP po projednání s odborovou organizací. Projednání popisuje zákoník práce ve svém ustanovení § 278 odst. 3 jako jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (rozuměj též odborovou organizací), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. I kdyby proto odborová organizace nebyla přesvědčena o závěru, že zaměstnanec neomluveně zameškal svoji směnu, je na zaměstnavateli, zdali bude takto nepřítomnost zaměstnance v práci kvalifikovat. Tím spíše, jestli posléze bude zaměstnanci krátit z tohoto důvodu dovolenou.

ROZSAH KRÁCENÍ

Krátit dovolenou může zaměstnavatel zaměstnanci o 1 až 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Jestli ke krácení dovolené vůbec přistoupí a v jakém to bude rozsahu v rámci zákonem přípustného rozmezí, záleží na zaměstnavateli a na jeho posouzení okolností toho kterého případu.

Zaměstnavatel (personalista) se nesmí nechat v této souvislosti splést ustanovením § 216 odst. 3 ZP, dle kterého „pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu“. Toto pravidlo sice platí i pro účely krácení dovolené, ale jen krácení za překážky v práci (omluvenou nepřítomnost v zaměstnání). Pro krácení dovolené z důvodu neomluveného zameškaní práce je totiž použití tohoto pravidla výslovně vyloučeno. Pokud proto pracuje zaměstnanec v nerovnoměrně rozvržené pracovní době v delších směnách (např. 11 hodinových), přičemž jejich průměrný počet v týdnu nedosahuje čísla 5, a v týdnu zamešká třeba 2 své směny podle rozvrhu pracovní doby stanoveného zaměstnavatelem, nemůže mu zaměstnavatel krátit dovolenou za 5 zameškaných dnů, které odpovídají pětidennímu pracovnímu týdnu, ale jen za 2 skutečně zameškané směny.

Zapomenout nelze ani na další pravidlo, upravené v ustanovení § 223 odst. 3 ZP, že při krácení dovolené (včetně krácení za neomluveně zameškané směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů. Tímto způsobem chrání zákoník práce zaměstnance před přílišným krácením dovolené. Základní podmínkou takové ochrany ale je, že zaměstnanci trval pracovní poměr k témuž zaměstnavateli po dobu celého kalendářního roku. Kdyby tedy zaměstnanci vzniklo právo na třeba

3 týdny dovolené, a šlo jen o její poměrnou část za kalendářní rok (viz ustanovení § 212 odst. 1 až 3 ZP), protože pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku (netrval po celý kalendářní rok), může se klidně stát, že v důsledku krácení ze strany zaměstnavatele mu z dovolené nezůstane nakonec vůbec nic. Ani zmíněné 2 týdny.

JUDr. Petr Bukovjan

Věnuje se poradenství a lektorské činnosti v oblasti pracovního práva. Ve své předchozí praxi strávil více než 5 let jako vedoucí kontrolního oddělení na úřadu práce. Má bohatou publikační činnost, je členem redakční rady časopisu *Práce a mzda* a autorem nebo spoluautorem řady odborných publikací. Zároveň je členem Kolegia expertů AKV Praha - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů.

Nejbližší seminář s JUDr. Petrem Bukovjanem:

Aktuality a sporné otázky pracovního práva - řešení nejčastějších kolizí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
22. 9. Praha
13. 10. Brno

**Konference
- profesní setkání personalistů**
16. 11. Brno

Zásadní změny v oblasti pracovnílékařských služeb a další novinky
24. 11. Praha
9. 12. Brno

Přehled a výklad důležitých změn v pracovněprávních předpisech
20. 12. Praha

PROFESNÍ SETKÁNÍ PERSONALISTŮ

BRNO, HOTEL CONTINENTAL, Kounicova 6, 16. 11. 2016
PRAHA, K+K Hotels, Hybernská 10, 20. 12. 2016

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Výpověď člena orgánu odborové organizace? Nemusí to být tak jednoduché...

JUDr. Irena Valíčková, JUDr. Adam Valíček

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upravuje rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Zatímco dohoda je dvoustranné právní jednání, na němž se obě strany musí shodnout a nečiní v praxi větších potíží, zbylé vyjmenované způsoby rozvázání pracovního poměru činí jedna ze stran bez ohledu na akceptaci strany druhé. Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, jsou obě strany vázány striktními důvody, pro které je možné tohoto institutu využít. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru výpovědí, jde zákoník práce značně ve prospěch zaměstnance, jelikož na rozdíl od zaměstnavatele není zaměstnanec vázán žádnými výpovědními důvody. Zákoník práce je tedy ochránářsky postaven ve prospěch zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany. Ještě více se tato ochránářská funkce projevuje v případě zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace. O tomto bude pojednáno v následujícím článku.

Projednání versus souhlas odborové organizace

U zaměstnavatele, u nějž působí odborová organizace, nabývá na významu ustanovení § 61 zákoníku práce, které upravuje povinnost projednání a povinnost zajistit souhlas odborové organizace v případě, že se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr výpovědí či okamžitým zrušením se zaměstnancem.

Ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, obrátí se zaměstnavatel na tu odborovou organizaci, jejímž členem je zaměstnanec, kterého se rozvazovací úkon týká, a není-li takový zaměstnanec odborově organizován, na odborovou organizaci s největším počtem členů, neurčí-li zaměstnanec jinak.¹ Toto ustanovení tak dopadá na zaměstnavatele, u nějž působí odborová organizace v případě, že se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní

poměr s jakýmkoli zaměstnancem některým z výše uvedených způsobů. V tomto případě je tedy zaměstnavatel povinen každou výpověď či okamžité zrušení projednat s odborovou organizací. Projednáním se myslí sdělení záměru dát výpověď a poskytnutí tak možnosti se k rozvazovacímu jednání vyjádřit. Mylně se někteří zaměstnanci domnívají, že v případě, kdy by zaměstnavatel s odborovou organizací výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru neprojednal, případně pokud by přistoupil k rozvázání pracovního poměru za situace, kdy odborová organizace s takovýmto postupem nesouhlasí, že jde o skončení pracovního poměru, jež je neplatné. V tomto případě je třeba přihlídnout k ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož je neplatné pouze takové jednání, kde absentuje souhlas příslušného orgánu, nikoli tedy projednání, jelikož zákoník práce rozlišuje mezi povinností projednat a povinností mít souhlas. Rovněž případný nesouhlas nemá podle názoru autorů vliv na platnost daného rozvazovacího úkonu. V případě, že by zaměstnavatel neprojednal svůj záměr s odborovou organizací, hrozila by mu sankce od inspektorátu práce. Na rozdíl od souhlasu, o němž bude pojednáno níže, není stanovena zákoníkem

práce žádná lhůta, v níž může zaměstnavatel kladného či záporného stanoviska k rozvázání pracovního poměru využít.

Jiná situace však nastává v případě, kdy je zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel zamýšlí pracovní poměr rozvázat, členem orgánu odborové organizace. Podle ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce pak musí zaměstnavatel získat v takovém případě souhlas od odborové organizace, že s takovým postupem zaměstnavatele souhlasí. Tato ochrana dopadá na daného zaměstnance v době jeho funkčního období, ale též v době jednoho roku po jeho skončení. Na rozdíl od zmiňovaného „projednání“ s odborovou organizací podle ustanovení § 61 odst. 1 zákoníku práce je v případě zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace, potřeba přímo souhlasu podle ustanovení § 61 odst. 2, jehož nevyžádání by způsobovalo neplatnost výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 19 odst. 1 zákoníku práce. Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má dojít k udělení souhlasu, ani žádné lhůty, v nichž je zaměstnavatel povinen souhlas od odborové organizace vyžádat. Z logiky věci by měl být souhlas vyžádán před dáním výpovědi či okamži-

¹ Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s

tého zrušení. Zákoník práce pouze stanoví, že za souhlas odborové organizace se považuje též situace, kdy odborová organizace písemně neodmítla udělit souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. V případě, že odborová organizace souhlas udělí, je zaměstnavatel oprávněn použít souhlasu pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne jeho udělení.

Kdo je „chráněným“ zaměstnancem

Jak již bylo autory zmíněno, souhlas je vyžadován pouze u zaměstnance, jenž je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a ještě další rok po skončení jeho funkčního období. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu jen tu odborovou organizaci, jejíž orgán je dotčený zaměstnanec členem. U ostatních zaměstnanců při rozvázání pracovního poměru je vyžadováno pouze projednání s odborovou organizací, kdy nesouhlas je pro zaměstnavatele irrelevantní. Zaměstnancem, u něhož platí zvýšená ochrana, je zaměstnanec, jenž je členem nikoli jakéhokoli orgánu odborové organizace, ale orgánu, který je oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace.² Podle ustanovení § 286 odst. 2 zákoníku práce je to orgán, který je určen stanovami této odborové organizace. Pokud jde o členství v orgánu, bude zaměstnavatel vycházet ze sdělení odborové organizace.

Když odborová organizace nesouhlasí

Jestliže odborová organizace ve lhůtě do 15 dnů ode dne vyžádání si souhlasu zaměstnavateli sdělila, že nesouhlasí s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnance, který je členem jejího orgánu oprávněného vystupovat jménem této organizace, a zaměstnavatel přesto k rozvazovacímu jednání přistoupí, je možno dané právní jednání považovat za neplatné, pokud soud neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Neplatná výpověď? A jak dál?

V praxi se lze setkat se dvěma názory, kdy jeden z nich říká, že výpověď nebo oka-

mžité zrušení jsou neplatné ex lege (ze zákona), jiné názory říkají, že takový výklad je nepřijatelný a že je třeba obrátit se se žalobou na příslušný soud. Po studiu soudních rozhodnutí autoři dospěli k závěru, že je dané ustanovení nešťastně koncipováno, avšak že ze soudních rozhodnutí plyne, že zaměstnanec je ten, kdo se musí domáhat, aby soud rozhodl, že okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď jsou neplatné. Neznamená to však, že by automaticky v případě, kdy odborová organizace odmítla udělit souhlas a zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru přistoupil, že by dané právní jednání bylo neplatné. V soudním sporu se totiž soud může za splnění zákonných podmínek pro rozvázání pracovního poměru zabývat otázkou, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Bude tedy záležet na uvážení soudu, kdy soud podle ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu bude přihlížet zejména k situaci zaměstnance, důvodům pro rozvázání pracovního poměru, ale též k délce trvání pracovního poměru, spolupráci s ostatními zaměstnanci, dosahovaným pracovním výsledkům apod. Důvodem pro shledání neplatnosti bude například situace, kdy zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem, jenž je členem orgánu odborové organizace přes výslovný nesouhlas této odborové organizace, a to v situaci, kdy došlo k výpovědi z důvodu „nadbytečnosti“ a zaměstnavatel měl na stejné pracovní pozici několik zaměstnanců a rozhodl se rozvázat pracovní poměr s tím, jenž je oním „chráněným“ zaměstnancem. Pokud má zaměstnanec za to, že je daná výpověď neplatná a že nejsou dány důvody pro to, aby na zaměstnavateli další zaměstnávání nebylo možno spravedlivě požadovat, může se ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, obrátit se žalobou na příslušný soud. Je třeba pamatovat, že tato lhůta je prekluzivní a její zmeškání není možno prominout. Zaměstnanec by měl podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce též adresovat zaměstnavateli bez zbytečného odkladu po doručení výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání.

Závěrem

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, musí zaměstnavatel pamatovat na svoji povinnost vůči ní. Pokud chce při-

stoupit k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, musí projednat tento svůj záměr s odborovou organizací. Pokud je zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, jež působí u zaměstnavatele, ze stanov této odborové organizace zaměstnavatel zjistí, který orgán je oprávněn jménem organizace jednat. A právě člen tohoto orgánu je před výpovědí chráněn. V případě, kdy by zaměstnavatel odmítl respektovat nesouhlas odborové organizace s rozvazovacím právním jednáním, případně by o souhlas nepožádal, mohla by být právní jednání, tedy výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, shledáno soudem neplatným. Ochrana dopadá na člena orgánu nejen v době jeho funkčního období, ale též jeden rok ode dne skončení tohoto období.



JUDr. Irena Valíčková

Právník, členka Kolegia expertů AKV Praha, spoluautorka publikace Vyznejte se v pracovním právu, externí vyučující na VUT Brno, spoluautorka pracovníprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

JUDr. Adam Valíček

Právník, člen Kolegia expertů AKV Praha, autor odborných článků, spolutautor pracovníprávních vzorů pro Wolters Kluwer, a. s.

Nejbližší kurzy s lektory:

Nejčastější problémy zaměstnavatelů 27. 10. Praha

Zákoník práce komplexně

21. 10. Brno

31. 10. Ostrava

25. 11. Praha

19. 12. Olomouc

Konference

- profesní setkání personalistů

16. 11. Brno

Zákoník práce - desatero pracovního poměru

30. 11. Brno

² Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář.

2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s

Pět praktických tipů, jak se vyvarovat základních chyb při sjednávání pracovního poměru

Mgr. Klára Gottwaldová

K napsání tohoto článku autorku inspirovaly především podněty a dotazy, s nimiž je konfrontována na seminářích, které lektoruje, neboť se často setkává s tím, že někteří personalisté sice znají právní úpravu uzavírání (sjednávání) pracovního poměru, avšak někdy si text zákona vyloží jinak, než zamýšlel zákonodárce.

Pracovní poměr se nejčastěji zakládá pracovní smlouvou. Mimo to může být založen rovněž jmenováním, nicméně založením pracovního poměru jmenováním se v tomto článku nebudeme zabývat.

Předně je třeba si připomenout, že pracovní smlouva je dvoustranné právní jednání obsahující shodný a souhlasný projev vůle zaměstnavatele a zaměstnance směřující ke vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva musí vždy obsahovat tzv. podstatné (obligatorní) náležitosti (tedy náležitosti, které musí být smluvními stranami sjednány – a) den nástupu do práce, b) druh práce, c) místo výkonu práce), kromě těchto podstatných náležitostí je samozřejmostí rovněž řádná identifikace smluvních stran, datum a podpis pracovní smlouvy.

Tip 1: Pozor na tzv. úřední adresy.

Pokud je adresa trvalého bydliště zaměstnance tzv. úřední adresa ohlašovny, bývá pravidlem, že zaměstnanec si na této adrese zásilky doručované zaměstnavatelem nepřevzme, proto lze doporučit do pracovní smlouvy uvést i adresu pro doručování, tedy adresu, kde je zaměstnanec skutečně kontaktní a kde si přebírá poštu.

Tip 2: Ověření totožnosti zaměstnance

Zní to snad až banálně, ale před tím, než zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu, měl by si ověřit jeho totožnost (typicky z občanského průkazu; pozor, odlišujeme od pořizování kopií občanského průkazu, které jsou dle názoru autorky často pořizovány nadbytečně).

Tip 3: Víme, s kým vlastně můžeme pracovní smlouvu uzavřít?

Definici zaměstnance přináší zákoník práce v ust. § 6, v němž stanoví, že zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovním vztahu. Na dotaz, jaká je věková hranice pro možnost stát se zaměstnancem, však již autorka dostala řadu různých odpovědí (nejčastějším názorem, s nímž se v této souvislosti autorka setkává, je věková hranice šestnáct let). Odpověď na tuto otázku nenajdeme v zákoníku práce, ale v občanském zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.), a to konkrétně v jeho ust. §§ 34 a 35: Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. (...) Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. (...). Aktuální právní úprava je tedy postavena tak, že zaměstnancem může být osoba starší 15 let s ukončenou povinnou školní docházkou. Ale pozor, i samotný závazek k výkonu závislé práce (tedy v našem případě uzavření pracovní smlouvy; ev. uzavření dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) může být učiněn až po splnění těchto dvou podmínek, tedy dosažení věku 15 let a ukončení povinné školní docházky.

Tip 4: Využijme ust. § 37 zákoníku práce.

Ust. § 37 odst. 1 stanoví: Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o



nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat:

- a) jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,
- b) bližší označení druhu a místa výkonu práce,
- c) údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
- d) údaj o výpovědních dobách,
- e) údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- f) údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- g) údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

S ohledem na výše uvedené ustanovení zákoníku práce je zjevné, že některé skutečnosti nemusí být sjednány v pracovní smlouvě, ale postačí, jestliže o nich zaměstnavatel zaměstnance informuje za podmínek zákoníkem práce stanovených (toto s sebou přináší i jednodušší způsob změny těchto skutečností; jako příklad

může autorka uvést sjednání mzdy v pracovní smlouvě (změna možná jen se souhlasem zaměstnance) x určení mzdovým výměrem (jednostranné právní jednání zaměstnavatele/jednostranné informování zaměstnance; k tomuto také blíže viz článek autorky v čísle 2/2016 „Pracovní smlouva – základní praktické problémy“).

Tip 5: Dbejme na správné sjednání pracovních poměrů u zaměstnanců „záskoků“.

Podle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží. V případě, že ale sjednáváme pracovní poměr na dobu určitou

se zaměstnanci „záskoky“, tedy typicky s těmi, kteří mají být zaměstnanci po dobu překážek v práci jiných zaměstnanců (pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, ...), je důležité myslet na to, že ani pracovní poměr sjednaný s tímto zaměstnancem nesmí překročit dobu trvání 3 roky. Klasickým příkladem z praxe jsou právě záskoky za mateřskou/rodičovskou dovolenou a chyby v jejich sjednávání. Jak zákoník práce stanoví, mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem a rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud tedy zaměstnankyně bude pečovat o dítě až do tří let jeho věku, pak je nutné vzít „zaskakujícího“ zaměstnance na dobu 6(8) týdnů (MD) + 3 roky (RD). Je tedy vhodné pracovní poměr se „zaskakujícím“ zaměstnancem sjednat kupříkladu takto: „po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené zaměstnan-

kyně XY, nejdéle na dobu 3 let“, a následně v případě nutnosti dobu trvání pracovního poměru prodloužit kupř. dodatkem.

Jako poslední tip mimo rámec výše uvedeného si autorka dovoluje doporučit vytvořit jednotný vzor pracovní smlouvy a ten vždy obměňovat (avšak nijak zásadně) v závislosti na potřebách zaměstnavatele a také kupř. v souvislosti s druhem práce, na který je zaměstnanec přijímán, či s dobou trvání pracovního poměru. Mít pracovní smlouvu dobře připravenou v souladu s textem zákoníku práce i výkladovou praxí je nepochybně dobrou „investicí“ do budoucna a dobrou prevencí pro případné problémy spojené s nedostatky v pracovní smlouvě či chybně sjednanými náležitostmi pracovní smlouvy.

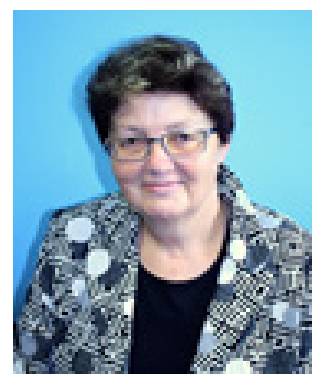
Mgr. Klára Gottwaldová

Působí jako advokátka v Brně, s pobočkou kanceláře ve Vyškově. Ve své praxi se zaměřuje na pracovní, občanské, rodinné a trestní právo. Působí rovněž jako lektorka. Je členkou AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů Praha

Podmínky pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti

Ing. Miluše Procházková

Zaměstnanec může u svého zaměstnavatele uplatnit nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor (dále jen „daňové zvýhodnění“).



Při uplatnění nároku na daňové zvýhodnění musí zaměstnanec samozřejmě svému zaměstnavateli prokázat splnění podmínek pro uznání jeho nároku na daňové zvýhodnění, stanovených v § 35c zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“). Ustanovení § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů vy-

mezuje, které dítě se pro uplatnění daňového zvýhodnění považuje za vyživované dítě a za jakých podmínek. Jedná se o dítě vlastní, osvojence, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě, které přestalo být u tohoto poplatníka z důvodu nabytí plné svéprávnosti nebo zletilosti v pěstounské péči, dítě druhého z manželů, vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů,

pokud jeho rodiče nemají dostatečné příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit. K uvedenému ustanovení zákona o daních z příjmů je pak ještě doplnění v Pokynu GŘ D-22 (uveřejněném ve Finančním zpravodaji 3/2015), ze kterého vyplývá, že za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě, jež bylo převzato do této péče na základě roz-

hodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu.

Daňové zvýhodnění lze uplatnit na nezletilé dítě, a dále na zletilé dítě až do dovršení věku 26 let, pokud toto zletilé dítě nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání. Kdy se jedná o soustavnu přípravu na budoucí povolání zákon o daních z příjmů neupravuje, ale odkazuje na příslušná ustanovení (§12 až 15) zákona o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb.).

Daňové zvýhodnění lze uplatnit i na zletilé dítě, které se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnu výdělečnou činnost.

Dotaz č. 1

Zaměstnanec uplatňoval daňové zvýhodnění na zletilé studující dítě. V září 2015 předložil potvrzení o studiu na střední škole ve školním roce 2015/2016. Syn zaměstnance v květnu maturoval. Dle ústního sdělení zaměstnance bude syn dále studovat na vysoké škole, protože však po maturitě odjel na brigádu do zahraničí, nemá zatím potvrzení o studiu. Lze zaměstnanci přiznat daňové zvýhodnění na syna i o prázdninách?

Odpověď:

Zaměstnanec prokázal nárok na daňové zvýhodnění na zletilé studující dítě předložením potvrzení o studiu na střední škole ve školním roce 2015/2016, o soustavnu přípravu na budoucí povolání ve smyslu § 13 zákona o státní sociální podpoře. V uvedeném ustanovení zákona o státní sociální podpoře je upraveno, že soustavnu přípravou na střední škole se rozumí i doba od úspěšného vykonání maturitní zkoušky, je-li tato zkouška konána v květnu nebo červnu, do konce období školního vyučování školního roku, v němž byla ta-

ková zkouška konána (§ 13 odst. 2 písm. b) a dále doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia (§ 13 odst. 2 písm. c). Pokud se dítě stalo studentem vysoké školy v kalendářním roce, v němž ukončilo soustavnu přípravu na povolání na střední škole, pak se i doba školních prázdnin považuje za soustavnu přípravu bez ohledu na to, stalo-li se toto dítě o prázdninách výdělečně činným, přičemž podrobněji je pak tato problematika upravena právě v § 13 zákona o státní sociální podpoře.

Pokud dítě zaměstnance bude pokračovat ve studiu na vysoké škole, má zaměstnanec v uvedeném případě nárok na daňové zvýhodnění i o prázdninách, nárok na daňové zvýhodnění v měsíci září už bude muset zaměstnanec prokázat potvrzením z vysoké školy o studiu jeho dítěte.

Dotaz č. 2

Zaměstnanec uplatňoval daňové zvýhodnění na syna, který v měsíci červenci 2016 dosáhl 18 let. V době, kdy syn byl nezletilý, neměl zaměstnanec povinnost předkládat potvrzení o studiu. O prázdninách nemohl potvrzení o studiu sehnat. Až 5. září 2016 bylo školou vydáno potvrzení o studiu na střední škole ve školním roce 2016/2017 a je z něho zřejmé, že syn stále pokračuje ve studiu na střední škole. Daňové zvýhodnění za měsíc srpen nebylo zaměstnanci přiznáno. Lze zaměstnanci zpětně přiznat nárok na daňové zvýhodnění i za měsíc srpen 2016 po předložení potvrzení o studiu v měsíci září, vydaného školou na další školní rok?

Odpověď:

Zaměstnanec je povinen prokázat svůj nárok na daňové zvýhodnění a to těmi doklady, které mu předepisuje zákon o daních z příjmů ve svém ustanovení § 38l. Jedná-li se o uplatnění daňového zvýhodnění na zletilé dítě, musí zaměstnanec svůj nárok prokázat i potvrzením školy, že zletilé dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti se soustavnu připravuje na budoucí povolání studiem. Pokud chtěl za-

městnanec v měsíci srpnu uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které se v měsíci červenci stalo zletilým, byl povinen u svého zaměstnavatele předložit potvrzení školy o studiu dítěte, z něhož bude vyplývat, že jeho dítě bylo považováno za studenta příslušné střední školy i v měsíci srpnu. Má-li zaměstnanec k dispozici potvrzení vydané například na školní rok 2015/2016, byť vydané v září 2015, mohl svůj nárok na daňové zvýhodnění prokázat zaměstnavateli včasným předložením tohoto potvrzení. Pokud nemá k dispozici žádné potvrzení o studiu dítěte, které by bylo vydáno ve školním roce 2015/2016, pak nezbývá než požádat školu o vydání potvrzení o studiu dítěte ve školním roce 2015/2016, resp. o tom, že dítě bylo studentem této školy v měsíci srpnu 2016, dodečně a nárok na daňové zvýhodnění pak uplatnit při výpočtu ročního zúčtování, případně při podání daňového přiznání za rok 2016.

Potvrzením vydaným školou dne 5. září 2016 na školní rok 2016/2017 prokázal zaměstnanec svůj nárok na daňové zvýhodnění až od měsíce září 2016.

Ing. Miluše Procházková
Specialistka na mzdovou problematiku.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Aktuální informace ke zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2016
21. 9. Brno

Cyklus seminářů - Mzdové účetnictví nejen pro začátečníky - Zdaňování příjmů ze závislé činnosti
18. 10. Brno

Konference - profesní setkání mzdových účetních
26. 10. Brno

Zdaňování příjmů ze závislé činnosti v roce 2016
24. 11. Brno
19. 12. Brno

KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH

Brno, HOTEL SLOVAN, Lidická ulice 23 --- 26. 10. 2016

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogických pracovníků

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Pracovní poměr pedagogického pracovníka je pro personalistu v mnohém pomyslná „kapitola sama o sobě“ z důvodu odlišností stanovených speciální právní úpravou. Uvedenou tendenci dále posílila novela¹ zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, která speciálním způsobem upravuje uzavírání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka.

Novela nabyla účinnosti dne 12. 1. 2016.

Minimální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Cílem zavedení minimální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka je odstranit nedůstojné a případně i sociálně složité postavení pedagogického pracovníka, se kterým zaměstnavatel nedůvodně uzavírá pracovní poměr na dobu určitou nikoli na celý školní rok (tj. na 12 měsíců), ale pouze na dobu vyučování školního roku (tj. na 10 měsíců).

Proto na rozdíl od zákoníku práce zákon o pedagogických pracovnících zavádí minimální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou. Ten musí trvat nejméně 12 měsíců (§ 23a odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících).

Z textu zákona o pedagogických pracovnících je zřejmé, že uvedené pravidlo se vztahuje jak na pracovní poměr na dobu určitou, který vznikl na začátku určitého školního roku (tj. 1. 9.), tak na pracovní poměr na dobu určitou, který vznikl kdykoli v průběhu školního roku. Lze očekávat, že zejména druhá varianta bude školám a školským zařízením působit obtíže při plánování personálního obsazení školy i při jeho vlastní realizaci.

Zákon o pedagogických pracovnících formuluje „výjimky“ z uvedeného pravidla v § 23a odst. 4 (viz dále).

¹ zákon č. 379/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou

Další změnou je podstatné zkrácení celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou při uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickým pracovníkem ve srovnání s tím, jak celkovou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou upravuje zákoník práce. Jestliže je pracovní poměr na dobu určitou opakovaně uzavírán mezi týmiž smluvními stranami (týmž zaměstnavatelem a týmž pedagogickým pracovníkem), pak celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky (§ 23a odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících).

Příklad

Pracovní poměr na dobu určitou byl postupně uzavřen takto:

- od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2017, tj. na 12 měsíců,
- od 1. 9. 2017 do 31. 8. 2018, tj. na 12 měsíců,
- od 1. 9. 2018 do 31. 8. 2019, tj. na 12 měsíců.

Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je právě 3 roky (36 měsíců).

Pracovní poměr na dobu určitou byl postupně uzavřen takto:

- od 1. 9. 2016 do 31. 1. 2018, tj. na 17 měsíců,
- od 1. 9. 2018 do 31. 8. 2019, tj. na 12 měsíců.

Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou činí 2 roky a 5 měsíců (29 měsíců).

Další pracovní poměr na dobu určitou na dobu školního roku 2019/2020 (tj. na dobu 12 měsíců) již nelze uzavřít, neboť by byl překročen tříletý limit celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou.

V současné době zákon o pedagogických pracovnících neobsahuje „výjimky“ z uvedeného pravidla. Tato skutečnost může školám a školským zařízením působit komplikace v případě zástupů za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka, které jsou delší než 3 roky (např. zástup za dobu na sebe navazující mateřské dovolené, dovolené a rodičovské dovolené).

Kdy se pravidlo minimální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou neuplatní?

Zákon o pedagogických pracovnících vymezuje dva případy, kdy se pravidlo minimální doby trvání pracovního poměru na dobu určitou neuplatní (tj. lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou na dobu kratší, než je doba 12 měsíců).

Jedná se o tyto případy:

- doba trvání pracovního poměru na dobu určitou je sjednána s pedagogickým pracovníkem jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci na straně tohoto pracovníka nebo

- doba trvání pracovního poměru na dobu

určitou je sjednána s pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace.

Problematická situace pedagogických pracovníků vykonávajících práci, která má zvláštní povahu

Jak je známo, ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce umožňuje jiný postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, než je postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou popsany v § 39 odst. 2 zákoníku práce. Tento „jiný postup“ nelze použít vždy, ale pouze v případě, že jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Je zřejmé, že takoví zaměstnanci jsou i pedagogickými pracovníky. Typicky se jedná o asistenty pedagoga, kteří mají na základě doporučení školského poradenského zařízení (pedagogicko-psychologické poradny nebo speciálně pedagogického centra) pracovat s dětmi nebo žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, a to po určitou, omezenou doporučenou dobu.

Novela zákona o pedagogických pracovnících zavádějící sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky (která je speciální vůči právní úpravě stanovené v zákoníku práce) je problematická tím, že výslovně neupravuje situaci pedagogických pracovníků, kteří byli dosud zaměstnáváni v režimu ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce. V důsledku toho je otázkou právního výkladu, jaká právní úprava se na tuto skupinu zaměstnanců vztahuje. To znamená, že je otázkou právního výkladu,

a) zda je nezbytné s těmito pedagogickými pracovníky vykonávajícími práci zvláštní povahy sjednávat pracovní poměr na dobu určitou pouze za stejných „obecných“ podmínek, tj. stejně jako s ostatními pedagogickými pracovníky, nebo

b) zda je možné s nimi i nadále sjednávat pracovní poměr na dobu určitou v režimu ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce.

Výchozím bodem právních výkladů je be-

zesporu ustanovení § 23a odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících: Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak. Je jednoznačné, že v případě pedagogických pracovníků vykonávajících práci zvláštní povahy zákon o pedagogických pracovnících „nestanoví jinak“. Zda se následně uplatní, nebo neuplatní ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce, závisí na použitém výkladu právních předpisů.

Z nálezu Ústavního soudu² vyplývá, že nelze znění zákona oddělit od jeho smyslu a účelu. A na základě logického, systematického a teleologického výkladu (potvrzeného i důvodovou zprávou novely zákona o pedagogických pracovnících, tj. zákona č. 379/2015 Sb.) lze konstatovat, že i v případě pedagogických pracovníků vykonávajících práci, která má zvláštní povahu, tato představuje pro zaměstnavatele (školy, školská zařízení) důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci (pedagogickému pracovníkovi), který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Proto se autorka článku přiklání k právnímu názoru, podle kterého lze s pedagogickými pracovníky, jejichž práce má zvláštní povahu (např. s asistenty pedagoga), uzavírat pracovní poměr na dobu určitou odchýlně od právní úpravy zakotvené v § 23a zákona o pedagogických pracovnících a v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce. Samozřejmě, že další podmínkou využití „jiného postupu“ dle § 39 odst. 4 zákoníku práce je dodržení zaměstnavatelem pravidel tímto ustanovením vymezených.

Přechodná ustanovení novely

Pro praxi škol a školských zařízení je důležité po určitou dobu brát v potaz pracovní poměry na dobu určitou uzavřené s pedagogickými pracovníky podle dříve platných právních předpisů. Přechodná ustanovení novely zákona o pedagogických pracovnících mimo jiné obsahují následující pravidlo: dosavadní sjednaná doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se započítává

² Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 33/97, sp. zn. IV. ÚS 814/06, I. ÚS 2061/08, I. ÚS 2486/13

do celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou podle § 23a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka neuplynula doba 3 let.

Shrnutí

Zákon o pedagogických pracovnících zakotvuje speciální právní úpravu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou pedagogických pracovníků. Jestliže však pedagogický pracovník vykonává práci, která má zvláštní povahu (např. asistent pedagoga), lze s ním uzavírat pracovní poměr na dobu určitou odchýlně od právní úpravy vymezené v § 23a zákona o pedagogických pracovnících a v souladu s § 39 odst. 4 zákoníku práce.

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Specialistka na školskou problematiku, autorka článků v časopise Řízení školy.

Nejbližší semináře s lektorkou:

Školský zákon aktuálně

20. 9. Brno
23. 9. Olomouc
4. 10. Ostrava
11. 10. Praha
18. 10. Hradec Králové

Stížnosti a jejich řešení v praxi škol

8. 11. Brno
22. 11. Olomouc
1. 12. Ostrava
8. 12. Praha

+ lektorka dvousemestrálního studia MBA - pro ředitele a zástupce ředitele škol a školských zařízení

**V září zahajujeme
studium MBA
- řízení škol a školských
zařízení**

**Bližší informace naleznete na
www.tsmvyskov.cz**

Náhrada výdajů za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů zaměstnance potřebných pro výkon práce

JUDr. Marie Salačová

Do posledního zákoníku práce, tj. zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 1. 2007, se mezi náhrady výdajů vznikajících v souvislosti s výkonem práce poprvé v historii dostala nová náhrada a to náhrada výdajů za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů zaměstnanců potřebných pro výkon práce. Do 31. 12. 2006 byla tato náhrada přiznávána zaměstnancům podle zákona o daních z příjmů.



Předmětná náhrada zaměstnanců je upravena v jediném ustanovení citovaného zákoníku práce – v jeho § 190. Zde je přesně stanoveno, že sjedná-li zaměstnavatel, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek. Pozor na to, že toto se nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se poskytování náhrad řídí § 157 až § 160, tj. poskytováním náhrad jízdních výdajů za použití silničního motorového vozidla – tedy za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu nebo náhradu výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený veřejný hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy.

Citace zmíněného ustanovení je poměrně jednoznačná a přesná. Úvodem je třeba zdůraznit, že jestliže zaměstnavatel chce svému zaměstnanci nebo zaměstnancům přiznávat náhradu za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro jeho (jejich) práce (dále jen „vlastní předměty“), musí mít písemně vymezené všechny podmínky, výši i způsob poskytování této náhrady. Prakticky to nepochybně znamená, že musí aplikovat předmětné ustanovení na základě buď vnitřního právního předpisu nebo

kolektivní smlouvy nebo individuálního písemného aktu, kde musí být vše, co je shora zmíněno přesně a detailně zaměstnavatelem stanoveno a pak tuto náhradu zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za takto dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek.

Je to v podstatě nová úprava tohoto zákoníku práce, protože do konce roku 2006 se tato náhrada poskytovala zaměstnancům podle zákona o daních z příjmů.

Současně s poskytováním předmětné náhrady je třeba mít na zřeteli skutečnost, že při používání vlastních předmětů zaměstnanci při výkonu jejich práce nelze vyloučit možnost případně vzniku škody na zmíněných vlastních předmětech zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí tuto okolnost neopomenulo a upravilo tuto záležitost v § 265 odst. 3 shora zmíněného zákoníku práce. Podstata této úpravy spočívá v tom, že jmenované ministerstvo rozšířilo úpravu, která je platná pro používání silničních motorových vozidel také na používání vlastních předmětů. Zákonná formulace zmíněného § 265 odst. 3 zahrnuje řešení případně vzniklé škody v obou případech. V tomto ustanovení je přesně stanoveno, že zaměstnavatel není povinen nahradit zaměstnanci škodu na dopravním prostředku, kterého použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho sou-

hlasu, ani škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu, ani za škodu, která vznikne na nářadí, zařízeních a předmětech zaměstnance potřebných pro výkon práce, které použil bez jeho souhlasu. Zřejmě jasnější by byla formulace v kladném vyjádření, tedy jestliže zaměstnavatel dá souhlas zaměstnanci k použití vlastních předmětů k výkonu jeho práce, automaticky nese odpovědnost za případně vzniklou škodu na těchto předmětech zaměstnance.

Tato dílčí právní úprava je stanovena v rámci obecné povinnosti náhrady škody. K tomu tedy současně ještě platí, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dále je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů za zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem (viz § 265 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce).

Nejčastěji se objevují dotazy ze škol v souvislosti s lyžařskými kurzy, kdy školy by chtěly doprovázejícím učitelům vedoucím lyžařský výcvik žáků, poskytovat náhradu za opotřebení vlastního lyžařského oblečení a lyží, ale tápají, jak ta-

kovou náhradu určit. Jak je shora uvedeno nejvhodnější by bylo, aby škola nejdříve vydala buď vnitřní předpis nebo individuální písemný akt, kde budou všechny podmínky včetně stanovené výše náhrady, stanoveny nebo-li přesně určeny. K náhradě za opotřebení vlastního lyžařského oblečení a lyží přistupuje ještě náhrada za používání lyžařských vleků.

Pokud se týká stanovení konkrétního způsobu výpočtu předmětné náhrady, je zřejmě nejpraktičtější určení přesné částky (výše) pro každý kalendářní den, popř. kalendářní měsíc, kdy lyžařský výcvik probíhá. Škola (zaměstnavatel) by měl při výpočtu denní částky jako náhrady za použití lyžařského oblečení a vlastních lyží vždy vycházet určitě z průměrných cen v době používání těchto vlastních předmětů a předpokládané doby pro jejich používání.

Například:	
lyžařská kombinéza	2500 Kč
helma	1500 Kč
lyžařské boty	2500 Kč
lyžařské hůlky	700 Kč

	7200 Kč

předpokládaná doba použití 2 roky - lyžařská sezona trvá 5 měsíců v roce – tedy 5 x 30 dní x 2 roky (tj. 300 dní), a to znamená $7200 : 300 = 24$ Kč na den

lyže v hodnotě 5000 Kč

$5000 : 300 = 16,66 = \text{cca } 17$ Kč

Celkem tedy na kalendářní den lyžařského výcviku celkem $24 + 17 = 41$ Kč/den.

■ JUDr. Marie Salačová

specialistka s dlouholetou praxí, autorka a spoluautorka řady odborných publikací.

Nejbližší semináře s JUDr. Marií Salačovou:

Cestovní náhrady v praxi

22. 9. Praha

27. 9. Brno

15. 11. Brno

29. 11. Praha

13. 12. Brno

15. 12. Praha

Zdravotní pojištění - kdy se u zaměstnance neprovádí dopočet do zákonného minima?

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele ve zdravotním pojištění je zabezpečení odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu zaměstnance, případně z jeho poměrné části, pokud se na zaměstnance (a zaměstnavatele jako plátce pojistného) tato povinnost vztahuje. Problematika minimálního vyměřovacího základu zaměstnance a skutečností souvisejících je definována zejména v ustanovení § 3 odst. 4, odst. 6 a odstavců 8 – 10 z. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ve spojení zejména s ustanovením § 5 písm. a) z. č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.



Minimální vyměřovací základ zaměstnance, tedy minimální mzda, představuje ve zdravotním pojištění důležitou hodnotu, od které se odvíjí placení pojistného jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Současně platí, že pokud ve zdravotním pojištění hradí pojistné zaměstnanec (resp. je mu zaměstnavatelem sraženo), pak tyto platby probíhají zásadně prostřednictvím zaměstnavatele, zaměstnanec si sám žádné pojistné neplatí. Kromě zaměstnání má

minimální mzda přímý vliv i na placení pojistného osobami bez zdanitelných příjmů.

Zabývejme se v tomto pojednání situacemi, ve kterých naopak nemusí být při odvodu pojistného povinné minimum ze strany zaměstnavatele respektováno.

Zákonem stanovené výjimky

Právní úpravou zdravotního pojištění jsou konkrétně definováni zaměstnanci,

u kterých nemusí být minimální vyměřovací základ dodržen. Mezi tyto zaměstnance řadíme ve smyslu ustanovení § 3 odst. 8 z. č. 592/1992 Sb. osobu:

a) s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P,

b) která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,

c) která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku. Touto pečující osobou může být otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Pokud zaměstnavatel začíná zaměstnávat osobu, splňující podmínky celodenní osobní a řádné péče (například dítě předškolního věku je umístěno v jeslích nebo mateřské škole, popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně), pak si zaměstnavatel nechá v tomto duchu vystavit čestné prohlášení, které předloží případné kontrole ze zdravotní pojišťovny. V textu jakéhokoli čestného prohlášení vždy doporučuji formulaci, na základě které osoba oznámí zaměstnavateli případnou změnu příslušné skutečnosti v osmidenní lhůtě, neboť tato nová situace má v podstatě vždy vliv na placení pojistného za zaměstnance.

d) která současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné, což je v roce 2016 minimální záloha 1 823 Kč,

e) za kterou je plátcem pojistného i stát, pokud některá z výše uvedených skutečností (případně i na sebe navazujících) trvá po celý kalendářní měsíc. Vyměřovacím základem zaměstnance je za této situace vždy skutečná výše dosaženého příjmu (tedy i nižšího než 9 900 Kč) bez ohledu například na dobu trvání zaměstnání v rámci rozhodného období kalendářního měsíce, případnou nemoc, poskytnuté neplacené volno, rozsah pracovního úvazku apod.

V tomto článku se nebudeme zabývat specifickou problematikou poměrné části minimálního vyměřovacího základu podle § 3 odst. 9 z. č. 592/1992 Sb.

Zúčtovaný příjem je nižší než 9 900 Kč

Vycházejme ze skutečnosti, že zaměstnanci je při trvání zaměstnání po dobu celého kalendářního měsíce zúčtován příjem nižší než 9 900 Kč, nejčastěji v případech, kdy je sjednán zkrácený pracovní úvazek nebo zaměstnanec pracuje na dohodu o pracovní činnosti, případně vykonává práci bez pracovněprávního vztahu anebo

se jedná o funkční požitky různé povahy. Zaměstnavatel odvede pojistné ze skutečně zúčtovaného příjmu u osob – zaměstnanců, vyjmenovaných v předcházejícím bodě, a dále především v těchto situacích:

1) zaměstnanec má současně jedno nebo více dalších zaměstnání, zakládajících povinnost placení pojistného na zdravotní pojištění. Pro dosažení minimálního vyměřovacího základu se sčítají veškeré příjmy, započitatelné u každého zaměstnavatele v příslušném kalendářním měsíci do vyměřovacího základu zaměstnance. Pokud úhrn všech těchto příjmů činí v roce 2016 alespoň 9 900 Kč, odvádí každý ze zaměstnavatelů pojistné ze skutečné výše příjmu, která tak může být i nižší než 9 900 Kč. Jednotliví zaměstnavatelé si však musejí výši příjmu navzájem dokladovat. V rámci kalendářního měsíce však nelze pro daný účel započítat například příjem na dohodu o pracovní činnosti nižší než 2 500 Kč nebo příjem na dohodu o provedení práce nepřevyšujícím 10 000 Kč.

Naopak, pokud úhrn příjmů nedosáhne částky 9 900 Kč, provádí dopočet do minima ten zaměstnavatel, kterého zaměstnanec za tímto účelem pověří. Tento zaměstnavatel si vyžádá - třeba i každý příslušný měsíc, je-li to nutné - potvrzení o výši příjmu u jiného zaměstnavatele (zaměstnavatelů).

2) zaměstnavatel má k dispozici potvrzení od jiného zaměstnavatele, že tento za zaměstnance odvádí pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Zaměstnavatel, který takové potvrzení vystavil, garantuje, že je pojistné za zaměstnance odváděno v roce 2016 z vyměřovacího základu alespoň 9 900 Kč. Na základě poznatků z praxe bych v tomto případě doporučil zaměstnavateli odvádějícímu pojistné z částky nižší než minimální vyměřovací základ, aby si nechal od zaměstnance vystavit čestné prohlášení v tom smyslu, že by zaměstnavatele do osmi dnů informoval o případném skončení toho zaměstnání, kde je zákonné minimum při odvodu pojistného dodrženo.

3) u příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání. Z titulu tohoto příjmu nevzniká zaměstnavateli povinnost přihlašovat bývalého zaměstnance u zdravotní pojišťovny a ani neprovádí dopočet do minimálního vyměřovacího základu.

Obzvláště při příjmech zúčtovaných po skončení zaměstnání do měsíce ledna nebo do července (případně do měsíců následujících) by měl být zaměstnavatel velmi obezřetný, neboť zaměstnanec mohl standardní cestou změnit k datu 1. 1. nebo 1. 7. zdravotní pojišťovnu, což se zaměstnavatel už nemusí dozvědět. Proto v takových případech doporučuji si u zdravotní pojišťovny vhodným způsobem ověřit, zda ke změně zdravotní pojišťovny k uvedenému datu nedošlo. Pojistné se odvádí ve prospěch té zdravotní pojišťovny, u které je osoba pojištěna v měsíci, do kterého je příjem zúčtován. K obdobné situaci může dojít i v případě plnění z titulu konkurenční doložky.

Jedinou výjimkou, kdy se z příjmů zúčtovaných po skončení zaměstnání pojistné neplatí, je plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. Zúčtované plnění se nezahrne do vyměřovacího základu zaměstnance tehdy, pokud je poskytnuto poživateli pouze některého z těchto dvou druhů důchodů za podmínky, že bylo z časového hlediska poskytnuto po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. V této souvislosti také platí, že poživatelem důchodu musí být osoba v době, kdy jí bylo plnění poskytnuto, nikoli v době, kdy došlo ke skončení zaměstnání.

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Jestliže soud na základě zaměstnancem podané žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru rozhodl po přezkoumání celého případu o nepřetržitém trvání pracovního poměru, je tato osoba se zpětnou platností považována za zaměstnance po příslušné období. I v těchto případech je nutné respektovat povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu za celé období neplatné výpovědi. Tato podmínka platí pro osoby (a zaměstnavatele), na které se vztahuje povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ. Kromě odvodu pojistného ze zúčtované náhrady mzdy tak musí zaměstnavatel zajistit dodržení minimálního vyměřovacího základu za období neplatné výpovědi, tedy v těch měsících, na které zaměstnance dodatečně se zpětnou platností přihlašuje. Dopočet

do zákonného minima za jednotlivé kalendářní měsíce se netýká osob, které v příslušném období například patřily do kategorie osob, za které platí pojistné stát, byly v uvedeném období zaměstnány v zaměstnání zakládajícím účast na zdravotním pojištění s příjmem alespoň na úrovni minimální mzdy anebo po uvedené období podnikaly a platily si alespoň minimální zálohy jako OSVČ. Takovou skutečnost však musí mít zaměstnavatel dokladovanou.

Nekolidující zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání, který nepobírá podporu v nezaměstnanosti, může současně vykonávat závislou činnost (pracovní poměr, služební poměr, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce), pokud příjem za kalendářní měsíc nepřevyší polovinu minimální mzdy, tj. od ledna 2016 částku 4 950 Kč. Takový zaměstnanec je pak přihlašován u zdravotní pojišťovny a pojistné se odvádí ze skutečné výše příjmu (nepřevyšujícího polovinu aktuální hodnoty minimální mzdy) bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. Naproti tomu není ve zdravotním pojištění u pojištěnce přípustný souběh výkonu samostatné výdělečné činnosti a registrace uchazeče o zaměstnání.

Závěr

Nejčastějším důvodem pro odvod pojistného ze skutečné výše příjmu (tedy

v roce 2016 bez nutnosti dopočtu do minima 9 900 Kč) je registrace zaměstnance v kategorii osob, za které je plátcem pojistného stát. Aby zaměstnavatel nemusel provádět dopočet, musí mít k dispozici doklad resp. potvrzení o skutečnosti, že zaměstnanec má u zdravotní pojišťovny nárok na zařazení do kategorie „státních pojištěnců“ podle § 7 odst. 1 z. č. 48/1997 Sb. (doklad o přiznání důchodu, o pobírání rodičovského příspěvku, o studiu apod.). Ostatně, pokud zaměstnavatel odvádí pojistné z příjmu nižšího než zákonné minimum, musí mít vždy ve mzdové agendě zaměstnance doklad, který jej bude k takovému postupu opravňovat, a takový doklad předloží i případné kontrole ze zdravotní pojišťovny.

Z výše uvedeného mj. vyplývá, že pokud zaměstnance nemůžeme zařadit do některé z výjimek či popisovaných situací, pak se k zákonnému minimu – tedy s nutností dopočtu – vždy přihlíží:

- u pracovní smlouvy (a to u každého příjmu, tedy i u nižšího než 2 500 Kč) a

- u dohody o pracovní činnosti při příjmu alespoň 2 500 Kč.

Minimální vyměřovací základ se naopak neřeší u dohody o provedení práce. Pokud totiž příjem dosažený na základě této dohody zakládá povinnost placení pojistného na zdravotní pojištění (je vyšší než

10 000 Kč), pak je automaticky dodrženo i zákonné měsíční minimum. V opačném případě, tedy při příjmu maximálně 10 000 Kč, se zaměstnavatel problematikou zdravotního pojištění, a tedy ani minimálního vyměřovacího základu, nezabývá a svůj pojistný vztah si řeší pojištěnec jiným způsobem, třeba placením pojistného jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Ing. Antonín Daněk

Specialista na problematiku zdravotního pojištění, lektor a autor řady odborných publikací a článků.

Nejbližší kurzy s Ing. Antonínem Daňkem:

**Co se o zdravotním pojištění
nedozvíte na souhrnném semináři
ke změnám ve mzdové účtárně**

25. 11. Brno

29. 11. Ostrava

19. 12. Praha

[nabídka zakázkových seminářů]

ZAKÁZKOVÉ SEMINÁŘE

Pro podnikatelské subjekty:

Jsme držitelé certifikace

ISO 9001 od roku 2004

Semináře určené pro neziskovou sféru
jsou akreditovány: MV ČR, MŠMT pro DVPP
a MPSV

KONTAKTUJTE NÁS!

517 333 699, 602 777 283

tsm@tsmvyskov.cz

Rádi Vám vytvoříme kurz na míru!

- školení lze realizovat v prostorách zadavatele, lze však i využít plně funkční prostory vzdělávací agentury TSM, spol. s r. o. v Brně nebo Praze

- téma akce přizpůsobíme dle Vašeho přání (např. Zákon o zveřejňování smluv, Zákon o veřejných zakázkách, Zákoník práce, Vedení, hodnocení a motivace zaměstnanců a další dle Vašich požadavků)

- náš tým je tvořen zkušenými lektory a trenéry s odbornou a lektorskou praxí

Vyšlo ve Sbírce zákonů České republiky...

Mgr. Klára Gottwaldová

Které pro personalisty nejvíce relevantní právní předpisy byly zveřejněny ve Sbírce zákonů České republiky za období ode dne vydání červnového čísla Ad rem (6. 6. 2016) do data redakční uzávěrky zářijového čísla (1. 9. 2016)?
Krátký přehled pro Vás připravila Mgr. Klára Gottwaldová.



Předpis č. 212/2016

Zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. (účinnost od 1. 8. 2016)

Předpis č. 224/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. (účinnost od 21. 7. 2016)

Předpis č. 273/2016

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 9. 2016)

Předpis č. 213/2016

Zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. (účinnost od 1. 10. 2016)

Předpis č. 238/2016

Vyhláška, kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí. (účinnost od 27. 7. 2016)

Mgr. Klára Gottwaldová

Působí jako advokátka v Brně, s pobočkou kanceláře ve Vyškově. Ve své praxi se zaměřuje na pracovní, občanské, rodinné a trestní právo. Působí rovněž jako lektorka. Je členkou AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů Praha

V září zahajujeme další ročník

studia MBA - řízení lidských zdrojů

Bližší informace naleznete na www.tsmvyskov.cz

[otázky a odpovědi]

Přídavky na děti

Odpovídá: **Simona Valášková**

Dotaz:

Blíží se podzim a s ním i období, kdy budou opět někteří zaměstnanci žádat své zaměstnavatele o potvrzení příjmů pro účely posouzení nároku na přídavky na děti. Zajímalo by nás, kdo a za jakých podmínek má na tyto dávky nárok a které příjmy potvrzuje zaměstnavatel?

Odpověď:

Přídavky na děti jsou jednou ze základních sociálních dávek, která je určena k podpoře rodin s nižšími příjmy.

K vyřízení žádosti o přídavky na děti slouží tiskopis „Žádost o příspěvek na dítě“.

Může o ně žádat každý, kdo pečuje o nezletilé nebo nezaopatřené děti. Zletilé nezaopatřené dítě žádá o příspěvek samo za sebe. Předpokladem pro schválení nároku na tyto dávky pro děti, je výše příjmů. Pokud jsou průměrné příjmy rodiny nižší než 2,4 násobek životního minima, vzniká nárok na přídavky na děti. Podmínky nároku jsou vymezeny v § 17 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen ZSSP). Dokládají se příjmy všech osob v rodině. Okruh společně posuzovaných osob je uveden v ustanovení § 7 odst. 2 ZSSP.

Orgány státní sociální podpory, které o dávkách rozhodují, jsou Úřady práce České republiky – jejich krajské pobočky. Místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce se řídí místem, kde je oprávněná osoba hlášena k trvalému pobytu (§ 66 ZSSP).

Příjmy, které mají vliv na nárok na příspěvek na dítě:

1. Příjem ze zaměstnání nebo jiné závislé činnosti.
2. Příjem z podnikání.
3. Náhrada mzdy za pracovní neschopnost.
4. Podpora v nezaměstnanosti.
5. Nemocenská, ošetřovné, peněžitá pomoc

v mateřství.

6. Mateřské a rodičovské dávky.

7. Výživné.

8. Jiné příjmy, např. příjmy z pronájmu bytu, z investic do majetku nebo cenných papírů.

Zaměstnavatel je povinen bezplatně sdělit (potvrdit) údaje rozhodné pro nárok na dávky (§ 65 b ZSSP) v tiskopise nazvaném „Doklad o výši ročního příjmu“, který slouží jako příloha žádosti o přídavek na dítě.

Rozhodným obdobím, za které se zjišťuje příjem pro nárok na dávku v období od 1. října 2016 do 30. září 2017 je kalendářní rok 2015.

Údaje, které potvrzuje zaměstnavatel (§ 5 odst. 1 ZSSP):

- příjmy ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů včetně náhrady podle § 192 odst. 3 zákoníku práce,
- příjmy získané z náhrady mzdy (platu, odměny) za dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle § 192 odst. 2 zákoníku práce.

V případě, že zaměstnanec žádající o přídavek na dítě, podával za rozhodné období přiznání k dani z příjmů fyzických osob, je povinen na první straně tiskopisu „Doklad o výši ročního příjmu“ tento údaj vyznačit. Na základě této informace, pak zaměstnavatel potvrzuje pouze příjmy, které nebyly do přiznání zahrnuty (např. odměna z dohody o provedení práce zdaněná daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně) a doplňující údaje k daňovému přiznání, tj. úhrn pojistného, které je povinen platit zaměstnanec sám za sebe z příjmů ze závislé činnosti a které byly zahrnuty do daňového přiznání. Dále potvrzuje částku, která se považuje za příjem z důvodu bezplatného používání motorového vozidla pro služební i soukromé účely podle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů.



Simona Valášková
Specialistka s dlouholetou praxí v oblasti
mzdové agendy.

**Nejbližší kurzy
se Simonou Valáškovou:**

Personální agenda - přehled povinností personalisty

**15. 9. Ostrava
23. 9. Brno
26. 9. Praha**

NOVINKA

**Mzdové účetnictví
nejen pro začátečníky**

**20. 9. Brno
27. 9. Praha
11. 10. Ostrava
21. 11. Praha
22. 11. Brno
24. 11. Ostrava**

**Mzdové účetnictví pro začátečníky
se zaměřením na srážky ze mzdy,
exekuce**

**21. 10. Brno
25. 10. Ostrava
26. 10. Praha
27. 10. Olomouc**

NOVINKA

[otázky a odpovědi]

Krácení dovolené pro neomluvenou absenci

Odpovídá: JUDr. Petr Bukovjan

Otázka:

Zaměstnanec nevyčerpal v roce 2015 celou dovolenou a zbývající nevyčerpaná část v délce 6 dnů se mu převedla do roku 2016. V prvním čtvrtletí roku 2016 zameškal zaměstnanec neomluveně 3 své směny a zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr pro porušení „pracovní kázně“ zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Za rok 2016 (od 1. 1. 2016 do skončení pracovního poměru) vzniklo zaměstnanci právo na dovolenou v délce 3 dnů, kterou nečerpal.

Zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru žádnou náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou v délce 9 dnů. Odůvodnil svůj postup tím, že zaměstnanci dovolenou zkrátí za neomluvenou absenci, a to v rozsahu 3 dnů za každou neomluveně zameškanou směnu. Mohl tak zaměstnavatel učinit?

Odpověď:

Zaměstnavatel postupoval v rozporu se zákonem a nerespektoval pravidlo obsažené v ustanovení § 223 odst. 6 ZP, dle kterého „dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze

z důvodů, které vznikly v tomto roce“.

Na nevyčerpanou dovolenou z roku 2015, která byla zaměstnanci převedena do roku 2016, nemohl zaměstnavatel svým krácením „sáhnout“, protože právo na tuto dovolenou vzniklo zaměstnanci v jiném kalendářním roce, než ve kterém nastal důvod krácení (neomluveně zameškané směny v roce 2016). Se skřípěním zubů, ale přesto musí zaměstnavatel zaměstnanci proplatit v souvislosti se skončením pracovního poměru 6 dnů nevyčerpané dovolené z roku 2015. To se naopak netýká 3 dnů dovolené za rok 2016, kterou zaměstnavatel zaměstnanci oprávněně krátil.

Sjednání zkušební doby

Odpovídá: Mgr. Klára Gottwaldová

Otázka:

Zákoník práce stanoví, že maximální délka zkušební doby může být standardně 3 měsíce, současně zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je právě polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Jak je to s extrémně krátkými pracovními poměry? Musíme vždy sjednávat zkušební dobu v měsících nebo je možné její skončení vázat na konkrétní datum?

Odpověď:

Zkušební dobu není nutné sjednávat vždy jen v měsících a není problém její konec ohraničit konkrétním datem. Dokonce toto lze u extrémně krátkých pracovních poměrů považovat za účelné. Jako příklad je možné uvést dva pracovní poměry trvající dva měsíce a sjednání zkušební doby u těchto pracovních poměrů:

Příklad 1:

Pracovní poměr na dobu určitou od 1. 7. 2016 do 31. 8. 2016. V případě, že je zkušební doba v daném případě sjednána v délce trvání 1 měsíce, pak byla sjednána správně.

Příklad 2:

Pracovní poměr na dobu určitou od 1. 8. 2016 do 30. 9. 2016. V případě, že je zkušební doba v daném případě sjednána v délce trvání 1 měsíce, pak byla sjednána v rozporu se zákonem. Proč tomu tak je? V daném případě totiž musíme délku zkušební doby přepočítat na dny, kdy v případě sjednání zkušební doby na 1 měsíc, byla zkušební doba de facto sjednána na 31 dnů (celý měsíc srpen), nicméně měsíc září má pouze 30 dnů. V tomto případě tedy zkušební doba byla sjednána delší, než je právě polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Správné sjednání zkušební doby by bylo: „do 30. 8. 2016“.

K této problematice autorka odkazuje na Výkladové stanovisko AKV (VIII.) –

přijaté na zasedání Kolegia expertů AKV dne 11. 4. 2012 v Praze. [online]. 2012 [cit. 2016-06-16]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html> (Polovinu je třeba chápat v matematickém slova smyslu a plynutí doby jako čas počítaný obecně v kalendářních dnech. Na základě těchto předpokladů nezbyvá než vymezenou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou vnímat jako určitý počet kalendářních dnů, jehož polovinu nesmí sjednaná délka zkušební doby přesáhnout (pokud bude tedy počet dnů trvání pracovního poměru lichý, půjde o „kratší polovinu“). (...) Zkušební doba proto nemůže být sjednána delší než právě a jen 30 kalendářních dnů. Pokud by se tak ale stalo, neznamená to, že ujednání o delší zkušební době je neplatné jako celek, avšak šlo by o porušení zákonné povinnosti a pokud by jedna ze smluvních stran pracovního poměru využila svého práva zrušit ho ve zkušební době a stalo se tak po uplynutí zákonem dovolené maximální délky zkušební doby, soud by v případném sporu zřejmě prohlásil dotčený zrušovací právní úkon za neplatný.).

[otázky a odpovědi]

Insolvenční řízení zaměstnance

Odpovídá: **Mgr. Pavel Gottwald**

Otázka:

Můj zaměstnanec mi oznámil, že je v insolvenčním řízení. Vyplývají z toho pro mě jako zaměstnavatele nějaké povinnosti?

Odpověď:

Skutečnost, že se zaměstnancem bylo jako s dlužníkem zahájeno insolvenční řízení, má samozřejmě dopady i na jeho zaměstnavatele. Insolvenční řízení je zahájeno okamžikem zveřejnění vyhlášky o zahájení insolvenčního řízení v insolvenčním rejstříku. Obecně platí (ust. § 229 odst. 3 IZ), že ve fázi od zahájení insolvenčního řízení do rozhodnutí o úpadku, má zaměstnanec i nadále dispoziční oprávnění se svým majetkem, tedy i se mzdou. Není-li tedy zaměstnancova mzda postižena v rámci exekuce prováděné srážkami ze mzdy, bude zaměstnavatel zaměstnanci i po zahájení insolvenčního řízení vyplácet mzdu v plné výši. V situaci, kdy však bude mzda zaměstnance postižena v rámci exekuce prováděné srážkami ze mzdy, je nutné zohlednit účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení stanovené v ust. § 109 IZ. Ust. § 109 odst. 1 písm. c) IZ uvádí, že výkon rozhodnutí či exekuci, která by postihovala majetek ve vlastnictví dlužníka, jakož i jiný majetek, který náleží

do majetkové podstaty, lze nařídít nebo zahájit, nelze jej však provést. V odst. 2 se dále uvádí, že úkonem, jímž se provádí výkon rozhodnutí nebo exekuce, není úkon učiněný k zajištění dlužníkovu majetku pro účely jeho postižení takovým výkonem rozhodnutí nebo exekucí. V praxi to tedy znamená, že provádí-li zaměstnavatel srážky ze zaměstnancovy mzdy a tyto poukazuje exekutorovi, bude tyto srážky provádět i po zahájení insolvenčního řízení, avšak nebude je poukazovat exekutorovi, nýbrž deponovat a následně s nimi naloží dle vývoje insolvenčního řízení – při zjištění úpadku je poukáže insolvenčnímu správci, při skončení insolvenčního řízení před rozhodnutím o úpadku je poukáže exekutorovi (pokud bude exekuce stále trvat). Důležité je rovněž upozornit na skutečnost, že dalším z účinků zahájeného insolvenčního řízení je skutečnost, že dle ust. § 109 odst. 1 písm. d) nelze uplatnit dohodou věřitele a dlužníka založené právo na výplatu srážek ze mzdy nebo jiných příjmů, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou nebo platem. Zaměstnavatel tak po zahájení insolvenčního řízení není na základě dohody se zaměstnancem oprávněn strhávat zaměstnanci ze mzdy jakoukoliv částku. Pokud by toto nerespektoval, docházelo by fakticky k porušení principu poměrného uspokojení věřitelů v insolvenčním řízení.



Dojde-li následně v insolvenčním řízení ke zjištění úpadku a rozhodnutí o způsobu jeho řešení, tak v případě oddlužení bude zaměstnavatel na základě rozhodnutí insolvenčního soudu provádět srážku ze mzdy zaměstnance a poukazovat ji insolvenčnímu správci a zbývající část mzdy zaměstnanci, v případě konkursu pak bude mzdu poukazovat přímo insolvenčnímu správci.

Mgr. Pavel Gottwald

Právník v praxi se zaměřující na pojistné a insolvenční právo.

Nejbližší seminář s Mgr. Pavlem Gottwaldem:

Insolvenční řízení - základní otázky úpadkového práva

**20. 9. Ostrava
21. 9. Praha
27. 9. Brno**

4. 10. Olomouc

**1. 11. Brno
16. 11. Praha**

**6. 12. Ostrava
13. 12. Brno**

Aktuální nabídku seminářů naleznete

na www.tsmvyskov.cz

[nabídka seminářů]

PERSONÁLNÍ OBLAST - BRNO

ZÁKONÍK PRÁCE A SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY V PRAXI	12060	19.9.	1.700,-	JUDr. Miloš HEJMALA
PERS. AGENDA - PŘEHLED POVINNOSTÍ PERSONALISTY	12557	23.9.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	12231	26.9.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VELENÍ PŘIJ. POHOVORŮ	11971	13.10.	1.650,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
AKTUALITY A SPORNÉ OTÁZKY PRACOVNÍHO PRÁVA	12561	13.10.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	12182	14.10.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ	12666	21.10.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI	12536	25.10.	1.650,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
ZMĚNY VE MZDOVÉ ÚČTÁRNĚ A PERSONÁLNÍ OBLASTI	12686	8.11.	1.700,-	Ing. Růžena KLÍMOVÁ
MANAŽ. POHOVORY A HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	12086	14.11.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
16. KONFERENCE - PROFESNÍ SETKÁNÍ PERSONALISTŮ	11868	16.11.	2.800,-	tým lektorů
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	12222	22.11.	1.800,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
JAK ÚSPĚŠNĚ VÉST PŘIJÍMACÍ POHOVOR	12186	23.11.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
AKTUÁLNÍ OTÁZKY A ZMĚNY VE VELENÍ				
PERSONÁLNÍ AGENDY A ODMĚŇOVÁNÍ	12562	23.11.	1.700,-	Ing. Alena CHLÁDKOVÁ
LABOUR CODE IN EVERYDAY MANAGERIAL PRACTISE	12553	24.11.	2.450,-	JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D.
ZÁKONÍK PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NÁHRADY ŠKODY	12359	25.11.	1.700,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH	12538	25.11.	1.650,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	12233	28.11.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE A SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY V PRAXI	12061	29.11.	1.700,-	JUDr. Miloš HEJMALA
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	12204	29.11.	1.650,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
ZÁKONÍK PRÁCE - DESATERO PRACOVNÍHO POMĚRU	12485	30.11.	1.650,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ JUDr. Adam VALÍČEK
ZÁSADNÍ ZMĚNY V OBLASTI PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB A DALŠÍ NOVINKY	12563	9.12.	1.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN

MZDOVÁ OBLAST - BRNO

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	12246	20.9.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
AKTUÁLNÍ INFORMACE KE ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ	12595	21.9.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	12258	18.10.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	12232	19.10.	1.650,-	Jiřina FRÁŇOVÁ, v Brno JUDr. Vladimíra MARŠÁLKOVÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	12567	20.10.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ PRO ZAČÁTEČNÍKY				
SE ZAMĚŘENÍM NA SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE	12681	21.10.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
KONFERENCE - PROF. SETKÁNÍ MZDOVÝCH ÚČETNÍCH	11867	26.10.	2.500,-	tým lektorů
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ AKTUÁLNĚ	12568	11.11.	1.550,-	Ing. Luboš PAVLÍK
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	12251	22.11.	1.650,-	Simona VALÁŠKOVÁ
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	12735	24.11.	1.650,-	Ing. Miluše PROCHÁZKOVÁ
CO SE O ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ NEDOZVÍTE				
NA SEMINÁŘI KE ZMĚNÁM VE MZD. ÚČTÁRNĚ	12279	25.11.	1.650,-	Ing. Antonín DANĚK
ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	12737	30.11.	1.700,-	Ing. Hanuš KYTLER

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - BRNO

VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	12114	12.9.	1.650,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI PODLE NORMY	12149	13.9.	1.650,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PRAVIDLA ASERTIVNÍ KOMUNIKACE	12663	13.9.	1.650,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12132	15.9.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI	12095	20.9.	1.800,-	PhDr. Antonín BRYKS
KOMUNIKACE BEZ „NÁSILÍ“	12166	22.9.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ – NEMILÉ OMYLY	12167	27.9.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ	12113	4.10.	1.650,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
HLAVNÍ PRINCIPY ÚSPĚŠNÉ OBCHODNÍ KOMUNIKACE	12662	4.10.	1.650,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
PRODEJ	12092	5.10.	1.999,-	Ing. Libor MINKS
RYCHLOČTENÍ, RACIONÁLNÍ ČTENÍ, RYCHLOSTUDIUM	12128	10.10.	3.900,-	Marlena VÍTKOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	12150	11.10.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
TIME MANAGEMENT - JAK BÝT PÁNEM SVÉHO ČASU	12168	17.10.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA	12096	18.10.	1.800,-	PhDr. Antonín BRYKS
ENGLISH BUSINESS CORRESPONDENCE	12125	19.10.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
JAK LÉPE ZVLÁDAT STRES	12625	20.10.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
OČNÍ GYMNASTIKA - 2DENNÍ	12129	25.10.	3.500,-	Marlena VÍTKOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ!	12169	26.10.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
VEŘEJNÁ PROMLUVA	12151	1.11.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JEDNÁNÍ S LIDMI, VYJEDNÁVÁNÍ	12091	2.11.	1.750,-	Ing. Libor MINKS
ZÁSADY ÚSPĚŠNÉHO JEDNÁNÍ S LIDMI	12144	3.11.	1.650,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
ASERTIVITA V PRAXI	12005	10.11.	1.650,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ÚSPĚŠNÁ ASISTENTKA (SEKRETÁŘKA) - 2DENNÍ	12540	10.11.	3.600,-	PhDr. Antonín BRYKS
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	12130	11.11.	1.800,-	Jiří MALIVÁNEK
JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT	12170	15.11.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	12628	16.11.	1.650,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	12152	21.11.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
HLAVNÍ PRINCIPY ÚSPĚŠNÉ OBCHODNÍ KOMUNIKACE	12142	22.11.	1.650,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ	12093	24.11.	3.490,-	Ing. Libor MINKS
PROKRASINACE	12171	28.11.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
PSYCHIATRICKÉ MINIMUM	12097	29.11.	1.800,-	PhDr. Antonín BRYKS
VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	12109	1.12.	1.650,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	12136	1.12.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
RÉTORIKA V PRAXI ANEB JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	12153	2.12.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA	12098	6.12.	1.800,-	PhDr. Antonín BRYKS
JAK LÉPE POROZUMĚT SOBĚ I OSTATNÍM	12172	6.12.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

[nabídka seminářů]

MZDOVÁ OBLAST - PRAHA

MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	12247	27.9.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ PRO ZAČÁTEČNÍKY				
SE ZAMĚŘENÍM NA SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE	12255	26.10.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ				
V RÁMCI STÁTŮ EU A SMLUVNÍCH STÁTŮ	12260	15.11.	1.750,-	Bc. Petr BUCSEK
MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ NEJEN PRO ZAČÁTEČNÍKY	12250	21.11.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ

PERSONÁLNÍ OBLAST - PRAHA

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ V PRAXI	12535	21.9.	1.750,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
AKTUALITY A SPORNÉ OTÁZKY PRACOVNÍHO PRÁVA	12560	22.9.	2.300,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
PERS. AGENDA - PŘEHLED POVINNOSTÍ PERSONALISTY	12558	26.9.	1.750,-	Simona VALÁŠKOVÁ
VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ, VEDENÍ PŘIJ. POHOVORŮ	11970	19.10.	1.750,-	Mgr. Dagmar HOŠKOVÁ
AKTUÁLNÍ OTÁZKY A ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ				
ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ	12632	20.10.	2.300,-	JUDr. Eva ROTHOVÁ
ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	12183	21.10.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
NEJČASTĚJŠÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNAVATELŮ	12486	27.10.	1.750,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ
				JUDr. Adam VALÍČEK
MENTÁLNÍ MAPOVÁNÍ PRO MANAŽERY	12042	11.11.	2.500,-	Mgr. et Mgr. Jan VANĚK
ZÁKONÍK PRÁCE SE ZAMĚŘENÍM NA NÁHRADY ŠKODY	12358	16.11.	1.800,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
JAK ÚSPĚŠNĚ VÉST PŘIJÍMACÍ POHOVOR	12187	21.11.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
FKSP A SOCIÁLNÍ FONDY	12203	22.11.	1.650,-	Ing. Věra ZDĚNKOVÁ
PRACOVNÍ DOBA V SOUVISLOSTECH	12539	22.11.	1.750,-	Ing. Gabriela RATHOUZSKÁ
ZÁŠADNÍ ZMĚNY V OBLASTI				
PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB A DALŠÍ NOVINKY	12564	24.11.	2.300,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
ZÁKONÍK PRÁCE KOMPLEXNĚ	12487	25.11.	1.999,-	JUDr. Irena VALÍČKOVÁ
				JUDr. Adam VALÍČEK
PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY AKTUÁLNĚ	12223	29.11.	1.900,-	MUDr. Dana KUKLOVÁ, CSc.
LABOUR CODE IN EVERYDAY MANAGERIAL PRACTISE	12552	30.11.	1.990,-	JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D.
ZÁKON O OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – AKTUÁLNĚ	12064	9.12.	1.750,-	JUDr. Petr NOVÁK, Ph.D.
ZÁKLADY ÚSPĚŠNÉHO ŘÍZENÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ	12184	9.12.	1.990,-	Ing. Michal HROMČÍK
ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ DO PLATOVÝCH TŘÍD	12230	13.12.	1.800,-	Ing. Ivan TOMŠÍ
ZÁKONÍK PRÁCE	12566	20.12.	2.700,-	JUDr. Petr BUKOVJAN
				Ing. Alena CHLÁDKOVÁ

[nabídka seminářů]

ROZVOJ OSOBNOSTI A KOMUNIKAČNÍ DOVEDNOSTI - PRAHA

VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	11986	14.9.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
TIME MANAGEMENT	11988	15.9.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
VEŘEJNÁ PROMLUVA	11996	19.9.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
ZÁSADY ÚSPĚŠNÉHO JEDNÁNÍ S LIDMI	11981	27.9.	1.750,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI – INSPIRACE PRAXÍ	11995	3.10.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ!	11989	5.10.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
SLUŽEBNÍ KORESPONDENCE V ANGL. JAZYCE	12003	5.10.	1.990,-	PhDr. Hana KRIAKOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA	11972	11.10.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
S ÚSMĚVEM A BEZ STRESU	12004	14.10.	1.750,-	Ing. Přemysl DOLEŽAL
PRODEJ	12016	17.10.	1.999,-	Ing. Libor MINKS
HLAVNÍ PRINCIPY ÚSPĚŠNÉ OBCH. KOMUNIKACE	11980	18.10.	1.750,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
KRITIKA A ZVLÁDÁNÍ KONFLIKTŮ	11985	18.10.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
RYCHLOČTENÍ, RACIONÁLNÍ ČTENÍ, RYCHLOSTUDIUM - 2DENNÍ	11987	31.10.	3.900,-	Marlena VÍTKOVÁ
UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI	11973	1.11.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
PROKRASTINACE	11990	2.11.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ
ÚŘEDNÍ PÍSEMNOSTI SE ZAMĚŘENÍM	11994	4.11.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
OČNÍ GYMNASTIKA - 2DENNÍ	12002	5.11.	3.500,-	Marlena VÍTKOVÁ
EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE	11982	7.11.	1.990,-	Mgr. Jana WIESNER
PRAVIDLA ASERTIVNÍ KOMUNIKACE A JEJICH OSVOJENÍ	11979	16.11.	1.750,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
ASERTIVITA V PRAXI	11984	22.11.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
OCHRANA PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ	11975	25.11.	1.900,-	Jiří MALIVÁNEK
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	12018	30.11.	4.900,-	Ing. Libor MINKS
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA	11974	5.12.	1.900,-	PhDr. Antonín BRYKS
UMĚNÍ PŘESVĚDČIT, TELEFONOVÁNÍ	12017	5.12.	1.800,-	Ing. Libor MINKS
ÚSPĚŠNÁ KOMUNIKACE, JAK JI NEZNÁTE	11977	6.12.	1.990,-	Nasťa MIKLOVÁ
PROFESIONÁLNÍ A OSOBNÍ IMAGE				
MODERNÍ ŽENY	11992	6.12.	1.990,-	Mgr. Šárka KOCIÁNOVÁ
VEDENÍ A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ	11983	7.12.	1.750,-	PhDr. Miroslav KADLČÍK
RÉTORIKA V PRAXI				
ANEK JAK NA VELKÉ NEZDVOŘÁKY	11993	9.12.	1.990,-	PhDr. Jiřina SALAQUARDOVÁ
JAK ZÍSKAT VNITŘNÍ KLID – JAK SPRÁVNĚ RELAXOVAT	11991	14.12.	1.990,-	Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

**Aktuální nabídku seminářů naleznete
na www.tsmvyskov.cz**

[inzerce]



Přijmeme MZDOVOU ÚČETNÍ, VŠEOBECNOU ÚČETNÍ

Pro naši mezinárodní poradenskou společnost

Hledáme na pozici mzdové a všeobecné účetní komunikativního, aktivního a pro-klientsky zaměřeného kolegu či kolegyni se zájmem o další osobní růst a rozmanitou náplň práce.

Nabízíme flexibilní pracovní dobu, možnost home office, stravenky, odborné vzdělávání, kurzy angličtiny a další benefity.

Váš životopis prosím zašlete na vera.purketova@accace.com

Accace Outsourcing s.r.o.

Vídeňská 995/63, 639 63 Brno
+420 511 188 000 – 001
www.accace.cz

accace

OBJEDNÁVKA K BEZPLATNÉMU ODBĚRU ČASOPISU AD REM

1. Poštou:

Jméno a příjmení:
Organizace:
Ulice:
Město / PSČ:
E-mail:

Zasílejte na adresu:

TSM, spol. s r. o., Dukelská 117/12, 682 01 Vyškov

Odesláním této registrace dávám souhlas k využívání osobních údajů
pro marketingové účely firmy TSM, spol. s r. o.

2. Elektronicky:

Objednávku zašlete na e-mailovou adresu: adrem@tsmvyskov.cz



V příštím čísle zde může být i Vaše inzerce!

Kontaktní osoba: Hana Skřivánková, tel.: 517 330 544, email: skrivankova@tsmvyskov.cz

Najdi 5 rozdílů

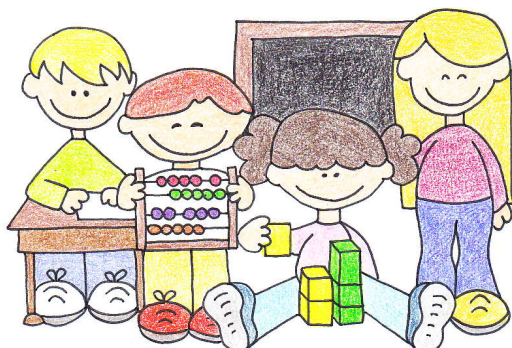


Soutěžte s námi o 3 dárkové balíčky!

Z odpovědí, které obdržíme, vylosujeme 3 výherce.
Správnou odpověď zašlete na e-mail: adrem@tsmvyskov.cz

Uzávěrka: 30. 11. 2016

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



Výherci z minulého čísla:

Najdi 5 rozdílů:
Alena Joklová
Kateřina Veselá
Marie Šimečková



Výhercům blahopřejeme!

Představujeme nového lektora

■ Ing. Gabriela Rathouzská



Ing. Gabriela Rathouzská je absolventkou VŠB – TU v Ostravě a již deset let pracuje ve společnosti zabývající se zaměstnáváním jako manažer a specialista zaměstnávání a odborník na pracovní právní záležitosti.

Své zkušenosti od roku 2007 předává na odborných seminářích určených zejména vedoucím zaměstnancům, personálním manažerům, personalistům, mzdovým účetním a mistrům.

Od roku 2014 poskytuje také přímé poradenství v pracovní právní oblasti, které zahrnuje zpracování, úpravu a kontrolu firemních předpisů a řešení běžných i méně běžných situací v personální práci jako je například opakování pracovních poměrů na dobu určitou, zástupy za mateřskou dovolenou, změny smluv apod.

Je ředitelkou dvou společností zaměřených na obecně prospěšnou činnost.

**S naší novou lektorkou se můžete setkat
na těchto seminářích:**

**Uvažujete o doplnění stavu zaměstnanců agenturním zaměstnanci a nechcete narazit na problémy v legislativě?
Agenturní zaměstnávání v praxi - vše, co máte jako uživatel nebo agentura práce vědět**

21. 9. Praha, 25. 10. Brno, 11. 11. Vyškov

Pracovní doba v souvislostech a s ohledem na očekávané změny od 2017

22. 11. Praha, 25. 11. Brno