PRAHA 10. DUBNA 2018

7/2018

Bezchybné doručování pracovněprávních písemností

Ačkoliv se může zdát, že doručování pracovněprávních písemností je věc snadná a nekomplikovaná, praxe a bohatá judikatura soudů svědčí o opaku.

Každý z vás se již určitě setkal s potřebou doručit písemnost svému zaměstnanci nebo zaměstnavateli a také se v této souvislosti zamýšlel, jak takovou situaci nejlépe vyřešit. Jak všichni dobře vědí, nebo alespoň tuší, zákoník práce stanoví vlastní úpravu doručování, kterou je třeba dodržet, má-li mít právní jednání své žádané účinky. Na první pohled se může zdát, že na doručení není nic složitého, co by si zasloužilo větší pozornost, v praxi nicméně nastávají mnohé problémy, neboť jak je dobře známo, zdání klame. Protože doručování je poměrně častým tématem v rozhodnutích českých soudů a existuje bohatá judikatura, je cílem tohoto příspěvku i objasnit chyby, které v minulosti udělal někdo jiný a kterých je třeba se vyvarovat, má-li být bezchybně doručeno.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNANCI

V případě doručování písemností zaměstnanci ze strany zaměstnavatele je třeba vždy odlišit, o jaký typ písemnosti (tj. písemného právního jednání) se jedná a zda se skutečně použije právní úprava zákoníku práce[1], nebo pouze obecná ustanovení zákoníku občanského.[2] Mezi písemnosti, u nichž je nutné striktně dodržet postup uvedený v zákoníku práce a **doručit** je zaměstnanci **do vlastních rukou**, patří:

- písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance,
- důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový a platový výměr,
- záznam o porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce (dále jako „vybrané písemnosti").

U ostatních písemností, které zaměstnavatel doručuje zaměstnanci (např. informace o vydání nového vnitřního předpisu, cestovní příkaz apod.), není nutné použít striktní pravidla zákoníku práce. Takové písemnosti lze doručit v zásadě bezformálně v režimu obecných pravidel pro doručování.

Podívejme se na to, jaký je správný postup při doručení.

[1] Srov. § 334 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[2] Srov. § 558 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Vážení a milí čtenáři,

na první pohled se může zdát, že doručit písemnost zaměstnanci či zaměstnavateli je naprosto banální úkon. Ovšem při podrobném zkoumání už to tak snadné být nemusí. Proč jinak by se této problematice věnovala i soudní judikatura? Jak správně postupovat, aby skutečně nastaly zamýšlené účinky, Vám prozradí Mgr. Vojtěch Katzer a Mgr. Pavla Kaufmannová.

C. S. Lewis prohlásil, že jednoho dne budeme dost stáří na to, abychom znovu začali číst pohádky. Možná, že ten čas právě nastal, a tak si můžeme připomenout třeba pohádku O Červené Karkulce.

Pokud se po zaměstnancích poohlížíte také v zahraničí, nepřehlédněte příspěvek Mgr. Matěje Daňka, který Vám připomene nová pravidla pro zaměstnávání cizinců.

S přátelským pozdravem

Vera Šimonová

OBSAH

Bezchybné doručování pracovněprávních písemností 1
O Červené Karkulce 3
Postřehy k zaměstnávání cizinců 4
Příběhy k zamyšlení 7
Zdravotní pojištění a příjmy z výdělečné činnosti po 1. 1. 2018 ... 7

OSOBNÍ DORUČENÍ

Ze všeho **nejdříve** se zaměstnavatel musí pokusit zaměstnanci vybrané písemnosti **doručit do vlastních rukou osobně**, a to na pracovišti, v bytě zaměstnance, nebo kdekoli jinde, kde se podaří zaměstnance zastihnout (např. v obchodě, restauraci, v parku apod.). Takto doručovat není nezbytně nutné pouze v pracovní době, ale lze tak učinit i v jinou vhodnou dobu.[3] Zároveň není nutné, aby doručování prováděl přímo zaměstnavatel, případně osoby oprávněné za něho jednat (např. jednatelé), ale mohou tak činit i další k této činnosti pověřené osoby. Je proto možné pověřit doručením jiné zaměstnance, kterými budou nejčastěji pracovníci z personálního oddělení, nebo třetí osobu. Na co se ovšem nesmí zapomenout, je podmínka doručení originálu písemnosti s originálním podpisem zaměstnavatele, případně osoby oprávněné za něj jednat ať už ze zákona, nebo na základě plné moci. Nebude tedy dostačující, bude-li zaměstnanci doručena pouze kopie dokumentu.[4]

Z praktického hlediska lze doporučit, aby při doručení byl vždy přítomen alespoň jeden svědek (tj., při osobním doručení jsou za zaměstnavatele přítomny aspoň dvě osoby), který v případě soudního sporu bude moci potvrdit průběh a skutečnost, že zaměstnanec například písemnost odmítl převzít, což je poměrně běžná reakce zaměstnanců zejména v případě doručování výpovědí. Je-li totiž přijetí vybrané písemnosti odmítnuto, platí zákonná fikce a písemnost se považuje za doručenou. Doručovatel a svědek po odmítavé reakci sepíší záznam o průběhu doručení a u soudu jej potom zaměstnavatel může použít pro prokázání, že k doručení skutečně došlo. Záznam o průběhu doručení se nejčastěji píše na druhou stranu doručované písemnosti, kde je uvedeno: v kolik hodin bylo doručováno, kde a jaký den se doručovalo, skutečnost, že zaměstnanec písemnost odmítl převzít, identifikační údaje svědků a jejich podpis.

Co bylo dále dovozeno v rozhodnutích Nejvyššího soudu, je to, že při osobním doručování si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Pokud by ovšem zaměstnavatel nutil zaměstnance k aktivní součinnosti tak, aby se mu podařilo písemnost doručit (např. vyzváním dostavit se na pracoviště, na personální oddělení apod.), nemusí zaměstnanec nutně tuto součinnost poskytnout. Neposkytnutí této aktivní podpory zaměstnavateli nemá za následek uplatnění fikce doručení. Soud dovozuje, že se zaměstnavatel sám musí aktivně snažit o osobní doručení.[5]

ELEKTRONICKÉ DORUČENÍ

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (dále „elektronické doručení") je možné, pokud s tímto způsobem zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a poskytl adresu, na kterou mu písemnosti mají být zaměstnavatelem doručovány. Ačkoli elektronické doručení za těchto podmínek může být použito **namísto osobního doručení**, v praxi není příliš využívané, protože vyžaduje, aby zaměstnavatel i zaměstnanec disponovali uznávaným elektronickým podpisem a vybraná písemnost byla i tímto způsobem podepsána. Zaměstnanec navíc musí přijetí potvrdit datovou zprávou do tří dnů od jejího odeslání a její doručení není považováno za účinné, pokud se tak nestane nebo se vybraná písemnost vrátí jako nedoručitelná.

Vzhledem k výše uvedeným podmínkám je elektronické doručování vybraných písemností (ačkoliv to v roce 2018 působí až absurdně) v praxi v zásadě vyloučeno, neboť drtivá většina zaměstnanců elektronickým podpisem nedisponuje. Taktéž si lze stěží představit, že zaměstnanec bude ochoten sám zaměstnavateli potvrdit přijetí písemnosti, zvláště u výpovědí apod.

POŠTOVNÍ DORUČENÍ

Nepodařilo-li se doručit zaměstnanci osobně (a zaměstnavatel nevyužil možnost elektronického doručení), nebo není-li takové doručení proveditelné (např. zaměstnanec má bydliště v jiném místě, než je jeho pracoviště a v němž zaměstnavatel nemá své sídlo ani sídlo organizační jednotky), teprve poté je možné přistoupit k doručení vybrané písemnosti poštou. Doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb je v tomto ohledu poměrně komplikovaná disciplína, protože zákoník práce skrytě přináší několik překážek.

V první řadě je nutné, aby doručení vybrané písemnosti provedl zaměstnavatel **pomocí poštovní služby**, u níž je jistota, že z uzavřené poštovní smlouvy vyplyne povinnost doručit poštovní zásilku za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Za druhé písemnost musí být zaslána na **poslední známou adresu** zaměstnance. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci velmi často změny adresy nenahlašují, může se jednat o problém. V této souvislosti si zaměstnavatelé mohou nicméně oddychnout, protože Nejvyšší soud uvedl, že nenahlásí-li zaměstnanec zaviněně poslední známou adresu, jedná se z jeho strany o neposkytnutí součinnosti (zákoník práce v případě poštovního doručení součinnost zaměstnance výslovně vyžaduje) a písemnost se považuje za doručenou dnem, kdy provozovatel poštovních služeb nemohl písemnost doručit. Je ovšem nutné i o tomto následku zaměstnance poučit.[6] O poslední známé adrese se navíc zaměstnavatel nemusí dozvědět pouze přímo od zaměstnance, který mu přijde adresu oznámit, ale i z jiných zdrojů (např. od jiného zaměstnance, z předložené neschopenky, od orgánů veřejné moci apod.). Z takto získaných informací smí ovšem zaměstnavatel vycházet jen tehdy, jestliže se na této adrese zaměstnanec prokazatelně zdržuje a lze-li mu tedy na ni řádně doručovat písemnosti. Získá-li zaměstnavatel postupně více poznatků o zaměstnancově adrese, doručuje mu na tu z více adres, o níž se dozvěděl naposledy. Pokud by se zaměstnanec na takovéto adrese zdržoval pouze dočasně (např. po dobu dovolené), musí mu být písemnost po dobu aktuálnosti této adresy doručena tam.[7]

Zákoník práce při poštovním doručení připouští, aby byla písemnost odevzdána do rukou i jiné osobě než zaměstnanci, pokud zaměstnanec za tímto účelem udělil tomuto zmocněnci písemnou plnou moc s úředně ověřeným podpisem. Doručení v obou případech nicméně musí být doloženo **písemným záznamem o doručení** (např. dodejkou s uvedením, kdo písemnost přijal). Upozorňujeme, že žádost o vydání průkazu příjemce ani průkaz příjemce, který je dokladem vydaným Českou poštou, který žádný podpis zmocnitele neobsahuje, nelze považovat

[3] Možnost doručit zaměstnanci vybranou písemnost v jakoukoli dobu se ovšem logicky nebude vztahovat na doručení vybrané písemnosti na pracovišti, kdy se zaměstnanec těžko mimo pracovní dobu bude na daném místě nacházet.

[4] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3278/2010 ze dne 24. 11. 2011.

[5] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2928/2014 ze dne 22. 10. 2015.

[6] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4185/2010 ze dne 2. 2. 2012.

[7] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3663/2014 ze dne 23. 6. 2015.

za písemnou plnou moc s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.[8] Komu je písemnost vkládána do rukou a zda má k tomu řádné oprávnění, však musí zkontrolovat poštovní doručovatel a zaměstnavatel splnění této podmínky těžko ohlídá.

Nebyl-li zaměstnanec, kterému je vybraná písemnost doručována, zastižen, **uloží se** písemnost u provozovatele poštovních služeb, a je to právě tato podmínka, u níž musíme zbystřit. Zákoník práce vyžaduje, aby písemnost byla u provozovatele uložena **po dobu deseti pracovních dní** a současně, aby byl zaměstnanec vyzván k vyzvednutí (tj., výzva zahrnuje kde, od kterého dne a v kterou dobu si písemnost musí vyzvednout) a poučen o následcích odmítnutí převzetí nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Vzhledem k tomu, že provozovatelé poštovních služeb neumí písemnost uložit po dobu deseti pracovních dnů, ale pouze po dobu klasických kalendářních dnů, je nutné buď podmínky individuálně sjednat (což bývá v praxi problém), nebo volit doručení s delší dobou uložení písemnosti tak, aby podmínka deseti pracovních dnů byla splněna. Od zaměstnavatele se proto vyžaduje pečlivé počítání, aby úložní doba vyžadovaná zákoníkem práce byla případně splněna.

Co se týče výzvy k vyzvednutí písemnosti a poučení, musí si zaměstnavatel uvědomit, že žádná ze speciálních obálek poskytovaných provozovatelem poštovních služeb (např. obálka s modrým, červeným, zeleným pruhem) nesplňuje požadavky na poučení vyžadované zákoníkem práce, a je nutné poučení provozovateli poštovních služeb speciálně poskytnout. Našim klientům doporučujeme na obálku přilepit vlastní napsané poučení, které doručovatel při nezastižení adresáta (nebo při odmítnutí převzetí) lehce odtrne a ponechá zaměstnanci ve schránce.

Jsou-li výše uvedené podmínky postupu dodrženy a zaměstnanec si přesto písemnost nevyzvedne a neposkytne nezbytnou součinnost, nebo odmítne zásilku převzít, je písemnost účinně doručena dnem, kdy ke znemožnění doručení došlo (tj. uplynutím úložní lhůty, nebo odmítnutím převzetí).

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELI

Zaměstnanec to má při doručování o poznání lehčí, neboť celý koncept pracovního práva je založen na zásadě zvýšené ochrany zaměstnance, a proto mu ani v tomto ohledu neklade zákoník práce žádné zbytečné překážky. **Není stanoven žádný striktně předepsaný způsob doručení** či okruh písemností, které je nutné doručit předepsaným způsobem. Je nutné, aby bylo doručeno do sféry dispozice zaměstnavatele osobě, která je zástupcem nebo zmocněncem zaměstnavatele. Jakým způsobem však k doručení dojde, je ponecháno na volbě zaměstnance (např. poštou, osobně, prostřednictvím zástupce). Zákoník práce pouze uvádí, že zaměstnanec doručuje zaměstnavateli zpravidla (tj. nikoli výlučně) osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, případně specifikuje možnost elektronického doručení.

PŘIPRAVOVANÉ ZMĚNY V DORUČOVÁNÍ V NEDOHLEDNU

Na závěr už pouze dodáváme, že oblast doručování měla být alespoň do jisté míry upravena připravovanou velkou novelou zákoníku práce, nicméně k přijetí této novely před volbami do Poslanecké sněmovny bohužel nedošlo. Novela měla přinést změnu především při poštovním doručování a sladit nesoulad mezi dobou uložení písemnosti u provozovatele poštovních služeb vyžadovanou zákoníkem práce (tj. deset pracovních dnů) a dobou, v níž provozovatelé písemnost ukládají (tj. patnáct kalendářních dnů). Navíc mělo být ponecháno na zaměstnavateli, zda po neúspěšném osobním doručení na pracovišti zvolí osobní doručení v jiném místě, nebo okamžitě přistoupí k doručení prostřednictvím pošty. Navržené změny jsou nicméně prozatím v nedohlednu, protože legislativní proces přijetí novely skončil bezvýsledně.

Mgr. Vojtěch Katzer, advokát, Havel & Partners s. r. o
Mgr. Pavla Kaufmannová, advokátka, Havel & Partners s. r. o

[8] Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3282/2014 ze dne 3. 11. 2015.

O Červené Karkulce

Nikdy nejsme tak staří, abychom přestali číst pohádky. Nabízíme Vám jednu z nich.

Byla jedna holčička, která nosila červený čepeček, a proto jí říkali Červená Karkulka. Jednoho dne jí maminka řekla: „Karkulko, babička má dnes svátek. Zajdi k ní na návštěvu a vezmi jí košíček s dobrotami. Nikde se nezastavuj a s nikým se nevybavuj." Karkulka se oblékla a vydala se na cestu. Když procházela temným lesem, oslovil ji vlk. „Kam jdeš Karkulko?" zeptal se milým hlasem. „Jdu babičce popřát k svátku," odvětila Karkulka nedbajíc rady maminky. Jak to bylo dál, víme, přes dramatickou zápletku to nakonec dobře dopadlo.

Maminka nepochybně důvěřovala Karkulce, že zná cestu, nic neztratí, nesní a bude dbát bezpečnostních pokynů ohledně nesdílení informací, což i Karkulka slíbila. Posuzovat chování maminky lze z vícero pohledů. Jakožto výchovu k samostatnosti, slepou důvěru či nezodpovědné jednání.

Zaměstnanci v moderních organizacích jsou na tom podobně jako Červená Karkulka. Na začátku jsou poučeni o správném chování i o svěřených úkolech. Někteří jsou prověřeni na míru své kompetentnosti (odborná důvěra) i čestnost (charakter). Po té se vydají na samostatnou cestu plnou nástrah. Na rozdíl od jasně identifikovaného pohádkového nebezpečí v lese, kdy velkou hrozbou je vlk, čekají na zaměstnance rizika mnohdy nepředstavitelná. Neumíme domyslet, co všechno by se mohlo stát a co by kdo mohl udělat. Snadnost zneužití pozice, vzdálených přístupů, svěřených prostředků, výhradní starost o klienty apod. vytvářejí pro některé lidi velké pokušení. A jak prokázal Dan Ariely ve svých pokusech, lidé snadněji kradou peníze nepřímo. Položenou stokorunu Vám v kanceláři jen tak někdo nevezme, ale balík s papíry, kterých tu je hodně, či pár soukromých kilometrů služebním autem nikdo ani nepozná. Hotovost z nás dělá větší poctivce, ale bezhotovostní platby narůstají. V USA bytoví zloději ukradli v roce 2004 věci za 525 miliónů dolarů, ve stejném roce pojišťovací podvody dosáhly ztrát 24 miliard dolarů a podle kvalifikovaných odhadů okradli a podvedli zaměstnanci své firmy o 600 miliard dolarů. Je situace za uplynulé roky výrazně lepší? A je to v českých organizacích jiné? Nemyslím si to.

Taková realita vyvolává různé reakce. V některých lidech vzbuzuje úzkost, v jiných paniku, nepřiměřenou tvrdost či zbrklé jednání. Nevěřit nikomu, všechny sledovat, kontrolovat, až nás paranoia paralyzuje. Maminka měla jít nenápadně za Červenou Karkulkou, nespustit ji z očí a případně včas zasáhnout. Možná namítnete, že si k babičce mohla rovnou zajít sama a své dceři nevěřit. Podobně jako nikoho nezaměstnanávat a všechno si dělat sám či alespoň v rámci své rodiny. Moderní technologie, které využívají současné firmy, neměla maminka k dispozici a sojka informátorka pracuje pro Krakonoše. Co by měla vhodně se chovající maminka v dané situaci dělat?

Nalezení správné rovnováhy mezi nedůvěrou vedoucí k paralýze a slepou důvěrou směřující ke snědenému krámu je v současných firmách klíčové. Bez ní nebudou firmy dost rychlé, pružné, levné nebo ještě jednodušeji: nebudou vůbec. Složitost systému a zároveň nároky na rychlost, specializace zaměstnanců, delegování, práce odkudkoliv přinášejí nutnost mnohem více zaměstnancům důvěřovat a spolehnout se na to, že jsme správně vybrali. Věřit, že člověka drží v etické lati před podváděním superego. A pokud to nestačí, je nejlepší obranou proti zneužití důvěry pragmatický výpočet zisků a ztrát a rozdíl musí být radikální.

Tedy to, že maminka se stane všezvládající, nejenom nakoupí dobroty, upeče bábovku, pohlídá, že na dnešek připadá babiččin svátek, ale i za babičkou sama dojde, zatímco Karkulka bude sedět doma, případně ji pouze doprovodí, není řešením. Nebude dobře ani mamince, ani Červené Karkulce. Svou dceru zná a měla by poznat, kdy je vhodné pustit ji samotnou přes les a také jí připomenout, jaké nebezpečí i trest ji čekají, pokud se nebude chovat, jak má. Trest musí být představitelný a citelný ve vztahu k tomu, že si „jenom" popovídá s vlkem.

V minulém roce jsem zažil několikeré zklamání důvěry v pracovních i osobních vztazích. Ve firmě jsme přemýšleli, jaké ponaučení si z toho do budoucna odnést. Posílit kontrolní mechanismy? Nechat to být, s odchodem konkrétních lidí věřit, že s některými chováními se už nepotkáme? Hodně jsme měli na paměti, abychom pod vlivem událostí příliš nesevřeli firmu a tlak kontrol a nedůvěry nepadl na ty, kteří zůstali. Jsme opatrnější ve výběru lidí, více dohod, a to i dílčích, dáváme „na papír", ale věříme, že ducha důvěry, a tudíž i flexibility jsme si zachovali.

Kdo nevěří nikomu, špatně dopadne, a kdo věří všem, dopadne zrovna tak. Jako v mnoha oblastech života je to otázka správného poměru mezi kontrolou a spolehnutím se na druhé.

Mgr. Michal Knězů Mrvka, Aperta, s. r. o.

Postřehy k zaměstnávání cizinců

Čeští zaměstnavatelé se stále častěji poohlíží po zaměstnancích v zahraničí, kterými řeší napjatou situaci na trhu práce. Připomeňme si pravidla, která by neměli opomenout.

V polovině srpna 2017, konkrétně dne 15. 8. 2017, nabyla účinnosti novela zákona o pobytu cizinců a některých dalších zákonů č. 222/2017 Sb., a to i přes nesouhlas Senátu, který Poslanecká sněmovna nakonec přehlasovala. Přestože byla hlavním důvodem přípravy a přijetí novely především potřeba transpozice dvou směrnic EU, Ministerstvo vnitra šlo ještě dále a připravilo poměrně zásadní novelu, která svým dosahem dokonce překračuje problematiku zaměstnávání cizinců. Níže však blíže pouze k hlavním změnám týkajícím se zaměstnávání cizinců.

Jak již bylo uvedeno, v případě zaměstnávání cizinců novela měla především za cíl implementaci dvou směrnic:

- Směrnice 2014/66/EU ze dne 15. května 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti,
- Směrnice 2014/36/EU ze dne 26. února 2014 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.

KARTA VNITROPODNIKOVĚ PŘEVÁDĚNÉHO ZAMĚSTNANCE

V případě první směrnice se jedná o uvedení nového typu povolení pro cizince, kteří jsou převáděni v rámci společnosti, respektive v rámci koncernu či nadnárodní společnosti (tito cizinci ovšem musí být zaměstnáni alespoň 6 měsíců před jejich převedením). Tímto novým povolením je „**Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance**," která bude vydávána pouze zaměstnancům na pozicích, které lze označit jako manažery, specialisty či stážisty:

- Manažerem se rozumí cizinec pracující ve vedoucí pozici, který především řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod a na jehož činnost obecně dohlíží nebo mu vydává pokyny zejména statutární orgán, nejvyšší orgán nebo kontrolní orgán; manažer řídí obchodní korporaci nebo odštěpný závod nebo jejich část, vykonává dohled nad dalšími zaměstnanci vykonávajícími dohledové, profesní nebo řídící činnosti a jejich kontrolu, a to včetně pravomoci přijímat nebo propouštět zaměstnance nebo doporučit jejich přijetí nebo propuštění nebo provedení jiných personálních opatření.
- Specialistou se rozumí cizinec, který má specializované znalosti, které jsou zásadní pro oblast činnosti, postupy nebo řízení obchodní korporace nebo odštěpného závodu, a který má dále potřebnou úroveň dosažené kvalifikace a profesní zkušenosti, popřípadě je členem profesního sdružení, stanoví-li tyto požadavky zvláštní právní předpis.
- Zaměstnaným stážistou se rozumí cizinec, který má řádně ukončené vysokoškolské vzdělání a je převáděn do České republiky za účelem rozvoje kariéry nebo zaškolení v oblasti obchodních technik a metod a kterému je po dobu převedení vyplácena mzda nebo plat.

V případě manažera a specialisty se vydává karta v případě jejího udělení **na dobu až 3 let**, což je významným posunem oproti současné maximální době 2 let u zaměstnaneckých a modrých karet (stážista nicméně může dostat kartu maximálně na 1 rok). Česká republika ale uznává i Karty vnitropodnikově převedených zaměstnanců vydané ostatními členskými státy EU. Cizinec dlouhodobě převáděný do České republiky z jiného členského státu EU bude moci v České republice požádat

o „**Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU**". Podmínkou ovšem je, aby se jednalo o cizince, který byl zaměstnán v zemi, která není členským státem EU, byl převeden do jednoho ze států EU, kde se stal držitelem Karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a z tohoto členského státu EU byl následně vnitropodnikově převeden do České republiky, kde hodlá pobývat déle než 90 dnů (3 měsíce).

Další zajímavá novinka se týká mobility těchto zaměstnanců v rámci EU. Přestože doposud platilo, že otázky vstupu na trh práce si každý členský stát EU reguluje samostatně, zákon umožňuje, aby zaměstnanci s kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance měli **možnost krátkodobě cestovat a především vykonávat práci i v dalších členských státech EU**, samozřejmě v rámci daného koncernu či nadnárodní společnosti. Tato krátkodobá mobilita je omezena 90 dny v rámci referenčního období 180 dnů. Krátkodobě převedený zaměstnanec tedy **nemusí žádat o kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU**, protože k pobytu na území České republiky bude oprávněn na základě § 18 písm. d) bod 5 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, a k výkonu práce bude oprávněn na základě § 98 písm. s) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

SEZÓNNÍ ZAMĚSTNANCI

Druhá směrnice se dotýká zaměstnanců vykonávajících práci v rámci sezónního zaměstnání (tedy konajících činnosti závislé na ročním období). O která odvětví se konkrétně jedná, určuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 322/2017 Sb., o stanovení seznamu odvětví zaměstnání, která zahrnují činnosti závislé na ročním období.

V těchto případech ani směrnice ani novela neupravují zvláštní typ pobytového povolení, dle dosavadní praxe budou tito zaměstnanci povinni požádat o povolení k zaměstnání a následně o krátkodobé či dlouhodobé vízum (v tomto případě však maximálně v délce 6 měsíců) za účelem sezónního zaměstnání. Zajímavou novinkou je však ustanovení, dle kterého bude žádost cizince, jemuž bylo v období 5 let předcházejících podání žádosti uděleno alespoň jedno vízum za účelem sezónního zaměstnání, **posouzena zastupitelským úřadem či ministerstvem vnitra ČR** (podle toho, zda bude žádáno o krátkodobé či dlouhodobé vízum) **přednostně před žádostmi cizinců žádajících o vízum za stejným účelem poprvé**.

VLÁDNÍ PROGRAMY

V současné době, zejména s ohledem na nedostatek pracovních sil v rámci ČR, se poměrně významně rozšířil okruh vládních programů, které jednak umožňují zefektivnit proces vyřizování povolení pro cizince či přímo takové zaměstnání vůbec umožnit (zejména v případě občanů Ukrajiny).

Dle schválené úpravy lze dovodit, že vláda i nadále počítá s existencí vládních programů, ba co víc, z navrhovaného znění je zřejmé, že se jejich využívání snaží dále zatraktivnit. V zásadě lze shrnout, že mezi nejproblematičtější kroky v rámci vyřizování povolení pro cizince patří shromáždění veškerých dokumentů přikládaných k žádosti a samotné podání žádosti, které dle současného znění zákona musí být uskutečněno na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Novela však umožňuje oba tyto kroky efektivně obejít.

Předně zaměstnavateli je nově umožněno, aby v zastoupení cizince, který není běžně oprávněn podat příslušnou žádost na území ČR, tuto žádost (půjde zejména o zaměstnanecké karty) **podal na příslušném pracovišti ministerstva vnitra ČR na základě plné moci**. Dále novela umožní, aby cizinec nahradil některé požadované dokumenty, sloužící jako přílohy jeho žádosti, **potvrzením zaměstnavatele**. Jedná se zejména o potvrzení následujících okolností:

- druhu práce, místa výkonu práce a dnu nástupu do práce, včetně potvrzení doby, na kterou se pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti uzavírá;
- zajištění ubytování dle zákonem stanovených požadavků;
- uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či příslušné smlouvy o smlouvě budoucí, opět splňující zákonem stanovené požadavky;
- odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání.

V této souvislosti je nicméně nutné zopakovat, že podmínkou, aby cizinec či jeho zaměstnavatel mohli výše uvedených ustanovení využít, je registrace či akreditace v konkrétním vládním programu s tím, že tento program musí výše uvedený postup umožňovat. Pokud to ovšem tak bude, lze shrnout, že velká část administrativy, nákladů a vynakládaného času zaměstnavatelům odpadne a zaměstnávání cizinců může dále získat na atraktivitě.

UBYTOVÁNÍ SEZÓNNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Zvláštní pozornost je v rámci schválené novely věnována cizincům, kterým zaměstnavatel zajišťuje či zprostředkovává ubytování. V konkrétním případě se novela zaměřuje na ochranu sezónních zaměstnanců.

Zaměstnavatel, který zajišťuje či zprostředkovává ubytování cizinců s uděleným vízem za účelem sezónního zaměstnání, je dle nové úpravy povinen zajistit, aby ubytování splňovalo hygienické podmínky a podmínky velikosti podlahové plochy stanovené zákonem a zejména, aby **výše úplaty za ubytování nebyla nadměrná ve srovnání s dohodnutou výší mzdy či odměny a s úrovní ubytování**. Výslovně se zaměstnavateli zakazuje provádět srážky z příjmu cizince pro účely úhrady úplaty za ubytování.

V případě porušení uvedených pravidel hrozí zaměstnavateli dvojí sankce. Především toto porušení konstituuje nový správní delikt, za který je možné uložit zaměstnavateli **pokutu až do výše 50 000 Kč**. Dále novela výslovně stanoví povinnost zaměstnavatele nahradit cizinci škodu, která by mu vznikla v případě, že cizinci bude zrušeno vízum za účelem

sezónního zaměstnání v důsledku porušení povinností zaměstnavatele. Náhrada škody bude především zahrnovat **ušlou mzdu či odměnu, na něž by cizinec měl nárok, pokud by mu nebyla zrušena platnost víza**. V tomto smyslu se tedy může teoreticky jednat o sjednanou mzdu či odměnu v rozsahu až 6 měsíců.

OSOBNÍ PODÁNÍ ŽÁDOSTI

Ačkoliv původní verze novely diskutovaná v rámci připomínkového řízení obsahovala garanci pro cizince spočívající v jejich nároku na získání termínu k podání žádosti v zákonem stanovené lhůtě, konečná verze novely již **takovou garanci neobsahuje**. Novela v tomto smyslu pouze stanoví povinnost cizince sjednat si termín osobního podání žádosti způsobem, který zastupitelský úřad zveřejní na své úřední desce. V tomto směru lze pouze konstatovat, že řešení dlouhodobých problémů se získáním termínů pro zaměstnance z Ukrajiny či Vietnamu je opět v nedohlednu.

K této otázce je však důležité dále zmínit novou možnost Ministerstva zahraničních věcí uzavřít veřejnoprávní smlouvu s **externím poskytovatelem služeb**, kterého může ministerstvo pověřit v územním obvodu konkrétního zastupitelského úřadu k:

- shromažďování žádostí o udělení dlouhodobého víza, dlouhodobého pobytu či trvalého pobytu a jejich předávání zastupitelskému úřadu;
- zpracování osobních údajů včetně biometrických identifikátorů a jejich předávání zastupitelskému úřadu;
- výběru správních poplatků a jejich předávání zastupitelskému úřadu;
- poskytování informací o vízovém procesu a vyzvedávání cestovních dokladů na zastupitelském úřadu a jejich vracení žadatelům.

V tomto směru novela potvrzuje, že podmínka osobního podání žádosti se považuje za splněnou v případě podání žádosti právě prostřednictvím externího poskytovatele služeb.

ZMĚNY ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

K novele zákona o pobytu cizinců je dále připojena i novela zákona o zaměstnanosti, která se dotýká problematiky zaměstnávání cizinců. Novela především rozšiřuje okruh případů, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí nezařadí nebo vyřadí z centrální evidence volných míst obsaditelných držiteli modré či zaměstnanecké karty zaměstnavatelem ohlášené volné pracovní místo. Vedle stávajících případů bude zaměstnavatel dále postižen v případě, kdy na jeho majetek bude **vyhlášen konkurs**, nebo v případě, kdy byla zaměstnavateli **v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč** za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (zejména tedy zákoníku práce) nebo za porušení povinnosti vyplývající z jiných právních předpisů, jejichž dodržování kontroluje Státní úřad inspekce práce.

V případě žádosti o povolení k zaměstnání se na základě novely mimo jiné **nově** vyžaduje předložení pracovní smlouvy s uvedením doby trvání pracovněprávního vztahu, výše mzdy, délky sjednané týdenní pracovní doby a výměry dovolené.

Dále se navrhuje rozšířit okruh případů, kdy zaměstnanci ze zahraničí budou mít **volný přístup na trh práce** (§ 98 zákona o zaměstnanosti). Toto ustanovení se tak vedle již mnoha výjimek rozšíří o další dva případy, kdy je cizinec držitelem karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydané jiným členským státem EU a je vnitropodnikově převedený na území ČR na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů a kdy je výkon práce cizince v zájmu ČR.

ZMĚNY V RÁMCI POSLANECKÉ INICIATIVY

Kromě výše uvedených, řekněme koncepčních změn, byl v průběhu schvalování novely schválen i poslanecký pozměňovací návrh pana poslance Klučky, který prosadil některé důležité změny mající vliv na otázku zaměstnávání cizinců.

V případě zaměstnaneckých karet je třeba upozornit na automatický zánik platnosti zaměstnanecké karty (Ministerstvo vnitra v tomto případě tedy nerozhoduje o zániku platnosti) **uplynutím 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru** či dohody o pracovní činnosti, který byl podkladem pro vydání zaměstnanecké karty.

Dále v případě náležitostí dokumentů přikládaných k žádosti je třeba upozornit na obecný požadavek předkládat cestovní doklad, matriční doklad a doklad prokazující účel pobytu (nejčastěji tedy pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či takovou smlouvu o smlouvě budoucí) v **originále**. Tento požadavek může zasáhnout do praxe zejména s ohledem na rodinné příslušníky cizinců, kteří obvykle požadují, aby byl úředně přeložen a se žádostí předložen matriční doklad v úředně ověřené kopii, jelikož originál mohou tito cizinci dále potřebovat pro jiné účely.

Závěrem je třeba upozornit na nový institut „**nespolehlivého zaměstnavatele**," v jehož důsledku, pokud zaměstnavatel bude označen za nespolehlivého v procesu schvalování zaměstnanecké karty, bude žádost cizince o zaměstnaneckou kartu zamítnuta (resp. Ministerstvo vnitra zaměstnaneckou kartu nevydá). Novela (§ 178f zákona o pobytu cizinců) definuje nespolehlivého zaměstnavatele následovně:

- **Zaměstnavatel není osobou bezdlužnou -** zaměstnavatel tedy má evidován nedoplatek u orgánů finanční správy, celní správy, na pojistném na sociální zabezpečení a na pojistném na zdravotní pojištění;
- **Zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce -** jedná se o zaměstnavatele, kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o zaměstnaneckou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
- **Zaměstnavatel nevyvíjí ekonomickou činnost -** zaměstnavatel, který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání, nebo se tuto skutečnost Ministerstvu vnitra nepodařilo ověřit;
- **Zaměstnavatel neplnil povinnost registrovat zaměstnance k pojistnému -** zaměstnavatel, který v období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejné zdravotním pojištění;
- **Zaměstnavatel je v likvidaci;**
- **Sídlo zaměstnavatele není skutečné -** zaměstnavatel, který je právnickou osobou a jehož sídlo, které má evidováno ve veřejných rejstřících, není skutečné. Za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele.

Mgr. Matěj Daněk, advokát,
PRK Partners s.r.o., advokátní kancelář

Příběhy k zamyšlení - Jsem nějakej divnej

Léky na naše neduhy mohou mít nejrůznější podobu.

Do ordinace obvodního lékaře vstoupil další pacient.

„Tak co Vás trápí, pane Břízo?" zeptal se lékař.

„Jsem nějakej divnej, pane doktore."

„A to Vám řekl kdo? Váš šéf v práci?"

„Ne, manželka. A že abych se nechal vyšetřit. Tak jsem tady."

Lékař se tedy pustil do práce, vyšetřil pacienta a pak řekl: „Co s Vámi, pane Břízo? Vy jste celkem zdráv."

„Tak mi to, prosím, napište, abych to mohl ukázat doma."

„Dobrá, napíši Vám to latinsky, aby to mělo větší vážnost. A až půjdete domů, stavte se v květinářství a kupte manželce kytičku. Taky ji můžete někdy pozvat na večeři. A za dva týdny se přijďte ukázat."

Za dva týdny skutečně přišel – ne však pan Bříza, ale děkovný dopis od něj. Recept zafungoval.

LÉKAŘ S OTEVŘENOU MYSLÍ

- Lékař z příběhu projevil to, čemu se říká otevřená mysl nebo také nadhled. Svitlo mu, že problém není v tělesné kondici, ale ve způsobu života a v rodinných vztazích.
- Zdravé vztahy jsou součástí konceptu zdraví v širším smyslu, ovlivňují i zdraví psychické a tělesné.
- Obvykle nemáme ani tušení, jak nás vnímá naše sociální okolí, takže nám chybí impulzy k tomu, abychom si uvědomili realisticky svůj psychický a životní stav a měli chuť jej změnit k lepšímu.
- Chceme-li se ze stavu „jsem divnej" skutečně dostat, musíme ze své mysli vymést všechny negativní emoční stavy, přestat se zatěžovat starými křivdami, strachem, zlobou a černými myšlenkami.

INSPIRACE PRO PERSONALISTY

Ztráta aktivity, iniciativy a optimismu u manažerů – jak aktuální je toto téma ve Vaší firmě? Co můžete udělat pro jeho řešení a ještě lépe pro prevenci?

Ing. Pavel Náhlovský

Zdravotní pojištění a příjmy z výdělečné činnosti po 1. 1. 2018

V tomto příspěvku zmapujeme situaci vznikající ve zdravotním pojištění v souvislosti se zaměstnáním, samostatnou výdělečnou činností nebo registrací v kategorii osob, za které platí pojistné stát, v právních podmínkách platných po 1. 1. 2018.

Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění a plnění ostatních zákonných povinností ve zdravotním pojištění si musí jak plátci pojistného (zaměstnavatelé, OSVČ, osoby bez zdanitelných příjmů), tak pojištěnci uvědomit, že z každého druhu evidence u zdravotní pojišťovny vyplývají určité povinnosti, které musí dotyčný subjekt splnit, aby se vyhnul případnému sankčnímu postihu.

SOUBĚŽNÉ PŘÍJMY

V souvislosti s příjmy ve dvou (případně více) zaměstnáních se v oblasti placení pojistného na zdravotní pojištění reálně vyskytují nejčastěji tyto varianty:

- Příjem v hlavním i v dalším zaměstnání je v každém z těchto zaměstnání vyšší než minimální mzda - pojistné se odvádí ve výši 13,5 % ze zúčtovaného hrubého příjmu zaměstnance.
- Příjem v hlavním zaměstnání 20 000 Kč, v dalším zaměstnání 4 500 Kč - v dalším zaměstnání se neprovádí dopočet do minimálního vyměřovacího základu, pojistné se odvádí ze skutečně dosaženého příjmu. „Vedlejší" zaměstnavatel musí mít k dispozici potvrzení od „hlavního" zaměstnavatele, že tento za zaměstnance odvádí alespoň minimální zákonné pojistné.
- Příjem zaměstnance činí v jednom zaměstnání 7 500 Kč a ve druhém zaměstnání 6 000 Kč - každý zaměstnavatel odvede pojistné ze skutečné výše příjmu, ať už se na zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného ze zákonného minima či nikoliv, výše zmíněné potvrzení o odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu totiž nemůže vystavit žádný ze zaměstnavatelů. V souvislosti s placením pojistného je tedy nutná průběžná spolupráce obou plátců z důvodu doložení příjmů u druhého zaměstnavatele v případě, že musí být u zaměstnance respektováno zákonné minimum.
- Příjem zaměstnance činí v jednom zaměstnání 5 500 Kč a ve druhém zaměstnání 4 000 Kč - pokud se na zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, provede zaměstnancem pověřený zaměstnavatel dopočet a doplatek pojistného do minima 12 200 Kč.

Poznámka: Pokud se jedná o zaměstnání na základě dohody o provedení práce s příjmem nepřevyšujícím 10 000 Kč anebo příjem na dohodu o pracovní činnosti nedosáhne 2 500 Kč, nebere se takový příjem v úvahu, resp. nesčítá se s ostatními příjmy. Připomínám, že od data 1. 1. 2015 se ve zdravotním pojištění pro účel vzniku zaměstnání sčítají v rámci rozhodného období kalendářního měsíce příjmy z více dohod o pracovní činnosti nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

SOUBĚH ZAMĚSTNÁNÍ SE SAMOSTATNOU VÝDĚLEČNOU ČINNOSTÍ

- Posuzování hlavního a vedlejšího zdroje příjmů - hlavním zdrojem příjmů jsou buď příjmy ze zaměstnání, nebo ze samostatné výdělečné činnosti. Tuto rozhodnou skutečnost oznamuje pojištěnec „své" zdravotní pojišťovně v podstatě tehdy, když při zaměstnání začíná podnikat anebo když jako OSVČ nastupuje do zaměstnání, a dále ji sděluje na 1. straně Přehledu, předkládaného jím jako OSVČ každoročně zdravotní pojišťovně.

- Hlavním zdrojem příjmů je zaměstnání - za této situace musí být v zaměstnání odvedeno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu 12 200 Kč, tedy nejméně v částce 1 647 Kč, přičemž zaměstnání musí trvat celý kalendářní měsíc. U samostatné výdělečné činnosti nemusí být minimum platné pro OSVČ dodrženo, není povinností pojištěnce platit zálohy na pojistné.

- Hlavním zdrojem příjmů je samostatná výdělečná činnost:
  - OSVČ platí pravidelné měsíční zálohy na pojistné, od ledna 2018 nejméně ve výši 2 024 Kč,
  - zaměstnavatel odvádí pojistné ze skutečné výše příjmu bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu, za tímto účelem zaměstnanec dokládá zaměstnavateli čestným prohlášením, že jako OSVČ platí alespoň minimální zálohy.

ZAMĚSTNANCI EVIDOVANÍ U ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNY VE „STÁTNÍ KATEGORII"

Osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, jsou taxativně vyjmenovány v ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVZP"). Pojistné se odvádí ze skutečné výše příjmu bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu za předpokladu, že registrace v této kategorii trvá po celý kalendářní měsíc. Neexistuje nárok na odpočet od dosaženého příjmu (s výjimkou splnění podmínek definovaných v ustanovení § 3 odst. 7 zákoně č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZPZP"). Neplatí se pojistné z titulu poskytnutého neplaceného volna nebo při vykázané neomluvené absenci, resp. neřeší se u takového zaměstnance minimální vyměřovací základ - vyměřovacím základem je dosažená výše příjmu, tedy částka i nižší než minimální mzda, případně není odvedeno žádné pojistné v situaci, kdy taková nepřítomnost v zaměstnání trvá celý kalendářní měsíc.

OSOBY CELODENNĚ OSOBNĚ A ŘÁDNĚ PEČUJÍCÍ ALESPOŇ O JEDNO DÍTĚ DO SEDMI LET VĚKU NEBO NEJMÉNĚ O DVĚ DĚTI DO PATNÁCTI LET VĚKU

Za takovou osobu je stát plátcem pojistného pouze za předpokladu, že osoba nemá při splnění dalších zákonných podmínek v příslušném měsíci žádný příjem ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti. Je-li taková osoba zaměstnána (případně podniká jako OSVČ), stát za tuto osobu v příslušném měsíci pojistné neplatí. Ani v tomto případě se pojistné neodvádí alespoň ze zákonného minima, ale vyměřovacím základem je dosažený příjem. Pokud je této „pečující" osobě poskytnuto v zaměstnání například celý kalendářní měsíc neplacené volno, případně je nemocná a nemá v daném měsíci žádný příjem, stává se v tomto měsíci osobou, za kterou platí pojistné stát. Pro oznámení této skutečnosti zdravotní pojišťovně používá zaměstnavatel kódy „L" a „T".

ODPOČTY OD DOSAŽENÉHO PŘÍJMU

Nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců. U tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod, a to i v případě, kdy pobírání některého z těchto důchodů netrvá po celý kalendářní měsíc. S účinností od ledna 2018 mohou tito zaměstnavatelé uplatňovat u zaměstnaného poživatele invalidního důchodu měsíční odpočet od hrubého příjmu ve výši 7 177 Kč.

OSOBY BEZ ZDANITELNÝCH PŘÍJMŮ A VÝDĚLEČNÁ ČINNOST

Za osobu bez zdanitelných příjmů se považuje takový pojištěnec s trvalým pobytem na území České republiky, který **v rámci celého kalendářního měsíce** není ani jeden zaměstnancem, OSVČ nebo osobou, za kterou platí pojistné stát. Pokud začne tato osoba vykonávat výdělečnou činnost (zaměstnání nebo podnikání), přestává být ve zdravotním pojištění osobou bez zdanitelných příjmů a je od tohoto měsíce povinna platit pojistné podle zákona. Je-li pojištěnec zaměstnán, případně podniká jako OSVČ, nemůže si platit pojistné sám jako osoba bez zdanitelných příjmů. Platba pojistného osobami bez zdanitelných příjmů činí 13,5 % z minimální mzdy 12 200 Kč, tedy 1 647 Kč.

DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE A MINIMUM PLATNÉ PRO ZAMĚSTNANCE

Do konce roku 2016 se zaměstnavatelé nezabývali problematikou minimálního vyměřovacího základu u dohody o provedení práce, popřípadě u více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Pokud takový příjem přesáhl 10 000 Kč, byl automaticky dodržen minimální vyměřovací základ. Naopak, při příjmu maximálně 10 000 Kč zaměstnání ve zdravotním pojištění nevzniklo a svůj pojistný vztah (pojištění u zdravotní pojišťovny) si řešil pojištěnec jiným způsobem. Podotýkám, že dohody o provedení práce řeší zaměstnavatelé ve zdravotním pojištění od 1. 1. 2012.

Zvýšením minimální mzdy k 1. 1. 2017 na částku 11 000 Kč se tato situace změnila. Jestliže příjem na dohodu o provedení práce (resp. více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele) činí více než 10 000 Kč a méně než minimální mzda, provádí zaměstnavatel příslušný dopočet do zákonného minima při zaměstnání trvajícím celý kalendářní měsíc. Výjimkou jsou osoby nebo situace vyjmenované v ustanovení § 3 odst. 8 ZPZP, kdy toto minimum nemusí být dodrženo, anebo když se minimum snižuje na poměrnou část dle § 3 odst. 9 ZPZP.

Ing. Antonín Daněk

Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty – čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe.
Copyright © 1996–2018 by Dashöfer Holding, Ltd. & Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. / Vydává Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., Evropská 423/178, P.O. Box 124, 160 41 Praha 6 / IČO: 45245681 / tel.: 222 539 333, fax: 222 539 400 / **www.dashofer.cz, www.pamprofi.cz,** e-mail: simonovav@dashofer.cz. / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Šimonová / Sazba: SV spol. s r. o., Praha / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 1980,– Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodlužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashöfer Holding, Ltd. a jsou chráněna autorským zákonem. / Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování, šíření a překlad. Žádná část díla nesmí být jakoukoliv formou (tiskem, jako fotokopie, elektronicky nebo jiným způsobem) bez předchozího písemného souhlasu nakladatelství reprodukována anebo s použitím elektronických off-line nebo on-line systémů ukládána do paměti, zpracovávána či šířena. / Informace obsažené v tomto díle byly zpracovány na základě nejlepších poznatků v okamžiku zveřejnění, kvůli neuceleným výsledkům ve výzkumu a jurisdikci však není možno zaručit absolutní bezchybnost. / Za obsah příspěvků ručí jejich autoři. / V předplatném je zahrnuto zodpovězení čtyř odborných dotazů ročně, které jsou zaslány přes formulář na www.zakaznik.dashofer.cz. / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, čj. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 7/2018 byla dne 27. března 2018.** ISSN: 1212–1517.