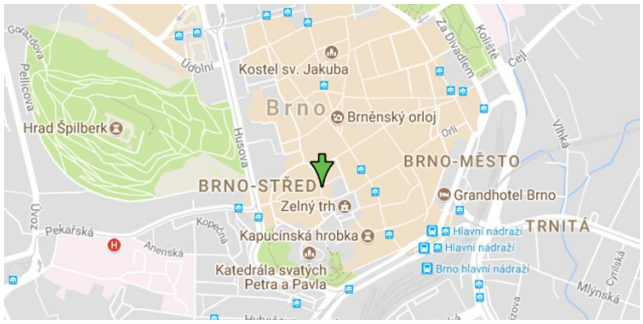
PAPRSEK

ŘÍJEN 2020
Číslo 70

Svaz tělesně postižených
v České republice z. s.
krajská organizace
Jihomoravského kraje
Mečová 5, 602 00 Brno



Z obsahu:

- *Otázka týdne*
- *Kdy potřebujete k vedlejšáku nebo k podnikání souhlas zaměstnavatele?*
- *Jak a kdy má být nově vydán zápočtový list při skončení zaměstnání?*
- *Návrh na lázně - je nutné vyjádření internisty?*
- *Nečekejte ve frontách, zvažte osobní návštěvu Úřadu práce ČR*
- *Ošetřovné nově: méně peněz než na jaře, ale po celou dobu zavření škol*
- *Rytmus v Brně | Rytmus - od klienta k občanovi, o.p.s.*
- *Roska Brno - město*
- *Říjnovým objektivem Ing. Evy Sedláčkové*
- *O nás*

Otázka týdne

Hradí pojišťovna vyšetření, kterým se diagnostikuje Alzheimerova choroba?

Odpověď

Na demenci jako takovou (nejen na Alzheimerovu chorobu) je zaměřeno testování starších osob u všeobecného praktického lékaře. Ministerstvo zdravotnictví zařadilo od 1. 1. 2020 do tzv. seznamu zdravotních výkonů výkon s názvem **Časný záchyt demence v ordinaci praktického lékaře** (01026). Výkon mohou provádět poskytovatelé zdravotních služeb v oboru všeobecného praktického lékařství. Je určen k testování seniorské populace s cílem časného záchytu demence.

Všeobecný praktický lékař by jej měl provádět **u osob nad 65 let do 80 let jednou za dva roky, a to v souvislosti s preventivní prohlídkou**. Při vyšetření se používá tzv. Mini-Cog test. Úkolem lékaře je pacientovi vysvětlit princip testu, test provést a vyhodnotit a pacienta pak také náležitě informovat. Podle výsledku testu má lékař rovněž stanovit další léčebný postup. Zdravotní pojišťovna jej uhradí plně v souladu se seznamem zdravotních výkonů a s cenovými ujednáním s poskytovatelem zdravotních služeb.

Jedná se tedy v podstatě o **výkon screeningový, kdy je testována široká riziková populace ve vybrané cílové skupině, aniž by dané osoby měly příznaky „hledané" choroby**. Ministerstvo zdravotnictví dále plánuje od roku 2021 zařadit do seznamu zdravotních výkonů i další výkony, které zajišťují návaznou péči o pacienta s demencí u všeobecného praktického lékaře, a navíc ještě další výkon pro zpřesňující diagnostiku – test mentálních funkcí u praktického lékaře.

Pacient, který má problémy s pamětí či se u něj projevuje demence, může být samozřejmě také vyšetřen na základě doporučení svého praktického lékaře na některém ze specializovaných pracovišť – např. na neurologii, psychiatrii, geriatrii, endokrinologii apod., protože tyto problémy mohou mít různé příčiny. I tato vyšetření jsou hrazena z veřejného zdravotního pojištění.

Vedle toho každý klient VZP ve věku nad 65 let může získat **příspěvek až 500 Kč na testování paměti ve vybraných lékárnách** (nebo ho může využít na nákup kognitivních pomůcek pro trénink paměti). Aby dostal příspěvek na testování paměti, musí si pro jeho absolvování vybrat některou z lékáren na webu lekarnici.cz/Pro-verejnost/Seznam-lekaren.aspx, u nichž je uvedeno, že jsou zapojeny do akce Poradenství a péče o pacienty s Alzheimerovou chorobou. Následně stačí **do 3 měsíců od zaplacení** předložit spolu se Žádostí o příspěvek z fondu prevence originál platebního dokladu na kterékoli pobočce VZP nebo vše zaslat poštou na adresu VZP ČR, regionální pobočka Praha, Na Perštýně 359/6, 110 01 Praha 1. Tyto žádosti o příspěvek pojišťovna přijímá **do 30. 11. 2020.** Finanční částka je pak zaslána na bankovní účet.

Příspěvek

Vlastimil Sršeň
tiskový mluvčí

Kdy potřebujete k vedlejšáku nebo k podnikání souhlas zaměstnavatele?

TOMÁŠ ZILVAR
17. 9. 2020

Autor: Shutterstock

Svému zaměstnavateli nesmíte konkurovat. Bez jeho souhlasu nemůžete pracovat ve stejném oboru u jiného zaměstnavatele ani v něm sami podnikat.

Peněz není nikdy dost, a tak někdy jedna práce, respektive příjem z ní nestačí. Co byste měli vědět, než se rozhodnete přivydělávat si v dalším zaměstnání nebo než začnete podnikat?

Zákaz konkurence za trvání zaměstnání

Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Tohle říká zákoník práce ve svém *§ 304 odst. 1*, když upravuje institut výkonu jiné výdělečné činnosti. Vlastně jde o zákaz konkurence během trvání pracovněprávního vztahu, ať už pracujete v pracovním poměru, nebo na dohodu o pracovní činnosti, nebo na dohodu o provedení práce.

Konkurenční doložka *(podle § 310 zákoníku práce (ZP))* je ovšem něco zcela jiného, ta dopadá až na situaci po skončení zaměstnání a musí být ujednána ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Naproti tomu zákaz konkurence za trvání pracovněprávního vztahu platí přímo ze zákona, není potřeba jej ujednávat v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem. Pokud nedodržíte pravidla a omezení zákoníku práce, můžete být ihned sankcionováni.

Zákaz konkurence prostřednictvím pravidel pro výkon jiné výdělečné činnosti platí pro každého zaměstnance, i řadového, kdežto konkurenční doložka se sjednává spíše výjimečně – vedoucími zaměstnanci, manažery, tvůrčími pracovníky, vývojáři apod. Vaše omezení při výkonu jiné výdělečné činnosti chrání vašeho zaměstnavatele před možným konkurenčním zneužitím poznatků, informací a údajů, k nimž má zaměstnanec přístup v souvislosti s výkonem svého zaměstnání.

Omezení platí pro zaměstnání i podnikání

Zaměstnanci tedy mohou vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, ať už v závislém vztahu, tedy u jiného zaměstnavatele, a to v pracovním poměru nebo na dohodu o práci konané mimo pracovní poměr, či jako osoby samostatně výdělečně činné nebo jako společníci nebo jednatelé obchodních korporací, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Předmět činnosti zaměstnavatele zjistíte především

- ze zápisu v obchodním rejstříku;
- popřípadě z jeho zřizovací listiny, jde-li o organizaci nezapsanou do obchodního rejstříku;
- z živnostenského rejstříku, jde-li o fyzickou osobu nezapsanou do obchodního rejstříku, apod.

Ostatní činnosti, tedy ty, které nejsou shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, mohou zaměstnanci vykonávat bez omezení. (Například mzdová účetní stavební firmy může bez omezení vykonávat účetní práce, ale nemůže bez souhlasu zaměstnavatele podnikat nebo pracovat ve stavebnictví.)

K čemu souhlas nepotřebujete

Na svého zaměstnavatele se nemusíte *(podle § 304 odst. 3 ZP)* ohlížet, pokud chcete vykonávat vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární a uměleckou činnost, tu můžete vykonávat bez jeho souhlasu, i když by její náplň byla podobná činnosti zaměstnavatele. Ani aktivity zaměstnance směřující toliko k započetí (zahájení) výkonu výdělečné činnosti, a to například účast ve výběrovém řízení k získání určitého pracovního místa, úkony vedoucí k získání živnostenského listu, zakládání obchodní společnosti, ještě nepředstavují samotnou výdělečnou činnost, která by byla v rozporu s *§ 304 odst. 1 ZP*, jelikož takovými kroky vytváří zaměstnanec jenom předpoklady pro její započetí. Jen musíte včas získat souhlas zaměstnavatele nebo ukončit zaměstnání u něj.

Jak je to s podílem v eseročku?

Poněkud složitější určit, zda zaměstnanec konkuruje svému zaměstnavateli, anebo ne, je tehdy, pokud má účast ve společnosti s ručením omezeným. Společník společnosti s ručením omezeným není z důvodu účasti v této společnosti automaticky podnikatelem; to však současně neznamená, že by výkon práv a povinností společníkem ve společnosti s ručením omezeným nemohl představovat výdělečnou činnost.

I kdyby měla společnost shodný předmět činnosti (podnikání) jako zaměstnavatel některého z jejích společníků, nelze považovat činnost takovéhoto společníka při jednání valné hromady společnosti nebo při hlasování o přijetí rozhodnutí mimo valnou hromadu za výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatele; předmětem činnosti společníka tu totiž je realizace jeho práv společníka společnosti s ručením omezeným, stanovených zákonem, společenskou smlouvou nebo stanovami společnosti.

Kdy jde o konkurenci

O výkon konkurenční výdělečné činnosti se může jednat tehdy, jestliže se zaměstnanec ve společnosti s ručením omezeným podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) na činnosti společnosti vymezené předmětem činnosti (podnikání) zapsaným v obchodním rejstříku, jako je tomu například tehdy, vykonává-li pracovník (zaměstnanec) funkci jednatele společnosti s ručením omezeným konkurující jeho zaměstnavateli, jestliže se jako společník podílí na zařizování záležitostí společnosti v oblasti, v níž společnost konkuruje jeho zaměstnavateli, jestliže v pracovním poměru nebo v jiném pracovněprávním vztahu vykonává pro společnost takovou činnost, kterou má v předmětu činnosti (podnikání) jeho zaměstnavatel, apod.

Jednoznačné je to už vždy u jednatele. Nejvyšší soud ČR se v rozsudku (spis. zn. 21 Cdo 2842/2004, ze dne 15. 8. 2005) vyjádřil k bezplatnému výkonu funkce jednatele nebo jednatele, když společnosti činnost nevyvíjí: Funkce jednatele je funkcí, která je již svou povahou sama o sobě určena k získávání příjmů. Na této povaze ničeho nemění ani skutečnost, bylo-li případně ujednáno,

že výkon povinností statutárního orgánu společnosti bude bezúplatný. Za výdělečnou činnost *(ve smyslu § 304 odst. 1 ZP)* je nutno považovat i ty případy, kdy zaměstnanec je jednatelem ve společnosti s ručením omezeným, která tuto činnost dočasně nebo trvale nevyvíjí.

Jednatelem konkurenční společnosti tedy být bez souhlasu zaměstnavatele nesmíte – nemůžete, nejspíš vám souhlas zaměstnavatel neudělí, a to i kdybyste pracovali pro konkurenci zdarma. Tím se obhajovat, pakliže byste se pustili do podnikání bez souhlasu svého zaměstnavatele, nemůžete.

Ani ztráta v podnikání neomlouvá

Výdělečnou činností je jakákoliv činnost vykonávaná za účelem dosažení výdělku nebo zisku. Výmluvy, že jste zisku nedosáhli, a proto nešlo o výdělečnou činnost, vám nepomohou. Pojmovým znakem výdělečnosti je již záměr získat odměnu, dosáhnout zisku nebo jiného majetkového prospěchu. Skutečnost, že nedošlo k naplnění cíle (výdělečné) činnosti, tedy dosažení výdělku, zisku atp., není rozhodná, podstatná je motivace, úmysl zaměstnance. Výkon (konkurenční) výdělečné činnosti, i když není dosaženo výdělku, zisku a tak podobně, bez souhlasu zaměstnavatele představuje porušení *§ 304 odst. 1 ZP*. Zákaz konkurence tedy platí i tehdy, když se výdělečná činnost nedaří.

Za přivýdělek nebo konkurenční podnikání bez souhlasu hrozí vyhazov

Pokud zaměstnanec omezení nedodrží, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr. Konkurencí svému zaměstnavateli totiž porušil pracovní kázeň – povinnost uloženou mu právním předpisem vztahujícím se k výkonu jeho práci. Podle závažnosti poškození zájmů zaměstnavatele může konkurující zaměstnanec dostat výpověď nebo s ním může být rozvázán pracovní poměr i okamžitě. A vůbec není vyloučeno, že se zaměstnavatel bude domáhat náhrady škody, kterou mu zaměstnanec způsobil.
Porušení *§ 304 ZP* však nemá vliv na oprávnění zaměstnance k provozování výdělečné činnosti. Podnikání zaměstnance bude oprávněným podnikáním. Zaměstnavatel se nemůže domáhat například prostřednictvím živnostenského úřadu toho, aby zaměstnanci bylo živnostenské oprávnění odebráno. Z porušení zákazu konkurence tedy vyplývá jediná sankce, a to rozvázání pracovního poměru v důsledku porušení povinností zaměstnance stanovených mu zákonem v souvislosti s výkonem jeho práce.

I původně povolenou činnost vám může zaměstnavatel později zakázat

Pokud zaměstnavatel vůbec souhlas s vedlejší výdělečnou činností zaměstnance neudělí, nesmí ji zaměstnanec vykonávat. I pokud souhlas udělí, může jej kdykoliv odvolat. Dovoluje mu to *§ 304 odst. 2 ZP*. Jestliže zaměstnavatel svůj souhlas odvolá, musí být odvolání písemné stejně jako musel zaměstnanec získat původně písemný souhlas. Zaměstnavatel je povinen v odvolání souhlasu uvést důvody změny svého rozhodnutí. V zásadě mohou být jakékoliv.
Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů. To znamená, že je v předepsaných dobách povinen ukončit pracovní poměr k jinému zaměstnavateli (výpovědní doba z pracovního poměru činí 2 měsíce a počítá se od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, u dohod o práci konané mimo pracovní poměr činí jen 15 dnů a běží okamžitě od doručení výpovědi), zatímco podnikatelskou činnost je povinen ukončit v podstatě okamžitě.

Zdroj: https://www.mesec.cz/clanky/kdy-potrebujete-k-vedlejsaku-nebo-k-podnikani-souhlas-zamestnavatele/?utm_source=newsletter-html-w&utm_medium=text&utm_campaign=2020-09-20

O kolik se vám od ledna 2021 zvýší důchod?

LENKA KAŠPAROVÁ

16. 9. 2020

Senioři dostanou od ledna 2021 v rámci zákonné valorizace přidáno průměrně 839 korun. Ne každý ale slibovaných osm stovek skutečně dostane. To, o kolik si polepšíte, závisí na vaší současné penzi.

Důchodci budou od příštího roku opět brát více peněz. Od 1. ledna 2021 totiž dochází k zákonné valorizaci. Stát seniorům na penzích přidá 5,8 %. Průměrně tak dostanou o 839 korun měsíčně více než letos. Což při stávající průměrné výši penze, která v roce 2020 činí 14 500 korun, odpovídá částce 15 339 korun. Zmíněných 839 korun ale nedostanou všichni. Kolik dostanete přidáno právě vy, závisí na tom, jak velký důchod pobíráte nyní.
Důchod se skládá ze dvou částí. Ta první, základní výměra, je pro všechny stejná. Druhá část se, zjednodušeně řečeno, odvíjí od počtu odpracovaných let a toho, jaké měl daný člověk v životě příjmy, respektive co odváděl na zálohách na důchodové pojištění do systému.

Výpočet zákonné valorizace v roce 2021

Valorizace v příštím roce nově zohledňuje růst životních nákladů důchodců, nikoli celé populace. Výpočet valorizace vždy zahrnoval polovinu růstu reálných mezd a inflaci. Životní náklady seniorů ale rostou více než náklady běžných domácností. V roce 2021 se tedy poprvé zohlední důchodcovská inflace (3,8 %), nikoli inflace domácností (3,3 %). Reálné mzdy letos rostly o 4 %, polovina z toho jsou 2 %. Zákonná valorizace starobních důchodů tedy činí 5,8 %.

Jak se počítá důchod

Starobní, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod se počítá ze základní výměry důchodu a procentní výměry důchodu. V roce 2021 dojde ke zvýšení základní výměry důchodu o 60 korun z 3490 korun na **3550 korun** a ke zvýšení procentní výměry důchodu **o 7,1 %**.

Navýšení důchodu od roku 2021 podle současné výše penze

Navýšení důchodu od roku 2021 podle současné výše penze

Současná výše měsíční penze	Navýšená penze od 1. ledna 2021
9000 Kč	9451 Kč
10 000 Kč	10 522 Kč
11 000 Kč	11 593 Kč
12 000 Kč	12 664 Kč
13 000 Kč	13 735 Kč
14 000 Kč	14 806 Kč
15 000 Kč	15 877 Kč
16 000 Kč	16 948 Kč
17 000 Kč	18 019 Kč
18 000 Kč	19 090 Kč
19 000 Kč	20 161 Kč
20 000 Kč	21 232 Kč

Jak ukazuje tabulka výše, přidáno 800 korun a více dostanou od ledna 2021 ti, jejichž současný důchod převyšuje 14 000 korun. Pokud pobíráte důchod 9000 korun, zvýší se vám penze od příštího roku jen o 451 korun. Naopak ti, co letos pobírají penzi 17 000 korun a více, si polepší minimálně o tisícovku. Letošní navýšení důchodů je nižší než v současném roce 2020, kdy si senioři průměrně polepšili o 900 korun měsíčně. Navíc vláda penzistům nad rámec povinné valorizace přidala ještě 151 korun měsíčně. O 900 korun více dostali důchodci také v roce 2019.

Kolik dostanete přidáno vy?
Předpokládáme, že výše vašeho důchodu se od námi uvedených modelových příkladů může lišit a vy byste si rádi spočítali, kolik přesně dostanete od ledna přidáno. Máme tedy pro vás názorný příklad, jak na to.
Důchodce pobírá měsíčně 15 000 Kč. V letošním roce činí základní výměra **3490** Kč. Procentní výměra tedy musí být 15 000 Kč − 3490 Kč = **11 510** Kč.
Z návrhu nařízení víme, že procentní výměra se má zvýšit o 7,1 %. K procentní výměře, která bude pro daného důchodce platit příští rok, dojdeme následujícím výpočtem: 11 510 Kč × 1,071 = **12 327,21** Kč.
Současně víme, že základní výměra se zvýší z 3490 Kč o 60 Kč na **3550** Kč.
12 327,21 Kč + 3550 Kč = 15 877,21 = zaokrouhlujeme na **15 877** Kč.
Důchodci, který dnes pobírá penzi ve výši 15 000 Kč, se měsíční dávka zvýší na 15 877 Kč.

Senioři nad 85 let dostanou 1000 navíc
Od ledna 2019 došlo ke změně, díky které se procentní výměra penze seniorům, kteří dosáhli věku 85 let, zvýší o dalších 1000 korun měsíčně. Důchodcům, kteří dosáhnou věku 85 let, se důchod zvýší o 1000 korun v tom měsíci, kdy mají 85. narozeniny.

Mimořádný příspěvek 5000 má dostat každý
Senioři a lidé, kteří pobírají sirotčí, invalidní, vdovský nebo vdovecký důchod, by v souvislosti s mimořádnou situací vyvolanou epidemií koronaviru měli ještě letos dostat také mimořádný příspěvek ve **výši 5000 korun**. Jednorázový příspěvek už schválila vláda. Jestliže normu odsouhlasí i sněmovna, dostanou jej senioři během prosince.

O příspěvek nemusíte zvlášť žádat. Podmínkou pro nárok na něj je, že důchod, ke kterému je vyplácen, musí být přiznán před 1. 12. 2020 na základě žádosti o důchod podané před 1. 12. 2020, pokud nárok na důchod trval alespoň po část listopadu 2020 a v listopadu 2020 nárok na tento důchod nezanikl.
Zdroj: https://www.mesec.cz/clanky/o-kolik-se-vam-od-ledna-2021-zvysi-duchod/?utm_source=newsletter-html-w&utm_medium=text&utm_campaign=2020-09-20

Jak a kdy má být nově vydán zápočtový list při skončení zaměstnání?

DAGMAR KUČEROVÁ
6.10.2020
Novela zákoníku práce upravila nejen problematiku doručování, ale i náležitosti potvrzení o zaměstnání. Došlo k podstatnému zjednodušení.

Zaměstnavatel při skončení pracovního poměru vydává zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tj. zápočtový list. V ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce se výslovně stanoví, že potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci **vydat** při skončení pracovního poměru (eventuálně dohod konaných mimo pracovní poměr).

Okamžikem skončení pracovního poměru pro účel vydání potvrzení o zaměstnání je den skončení pracovního poměru, tedy poslední den jeho trvání.

Depositphotos.com, podle licence: Rights Managed

Jestliže pracovní poměr končí například 31. října v sobotu, musí být zápočtový list k tomuto datu také vydán. Nelze se odvolávat na den pracovního klidu. Je logické, že může být zaměstnanci fyzicky vydán následující pracovní den, pokud sobota není jeho pracovním dnem. Mzdový software by ale měl umožnit vystavení zápočtového listu s datem skončení pracovního poměru, tj. jeho posledním dnem. Na této skutečnosti pracovníci inspektorátu práce, ale i úřady práce, pokud je zaměstnanec dále evidován jako uchazeč o zaměstnání, trvají.

Potvrzení o zaměstnání je nezbytné řádně doručit
Přestože existují i jiné právní názory, ministerstvo práce a sociálních věcí považuje zápočtový list za důležitou písemnost, která se týká skončení pracovního poměru, a tudíž musí být zaměstnanci **prokazatelně doručena**. Zákoník práce preferuje způsob doručení, který je při standardní komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přirozený, nejjednodušší a nejpraktičtější, a to předání písemnosti zaměstnanci osobně na pracovišti. O tento způsob doručení má zaměstnavatel aktivně usilovat. To znamená, nejen vyzvat zaměstnance k převzetí listiny, ale popř. předat mu ji i na dílně, v šatně, při vracení pracovních pomůcek apod. Pokud takové doručení není z jakéhokoli důvodu možné, je zaměstnavatel povinen použít další zákonem stanovené způsoby doručení. V případě, že se rozhodne pro doručení prostřednictvím poštovního doručovatele, pak musí být zápočtový list doručen doporučeně s dodejkou do vlastních rukou adresáta. Přestože tento způsob doručení představuje pro zaměstnavatele zvýšené finanční náklady. Novela zákoníku práce rozšířila od 30. července 2020 **způsoby doručování zaměstnancům**. Doručovat je nově možné i datovou schránkou.

Zápočtový list u dohod konaných mimo pracovní poměr
Stejná novela upravila rovněž vydávání zápočtového listu u dohod konaných mimo pracovní poměr. Většina zaměstnanců pracujících na dohody konané mimo pracovní poměr žádné potvrzení o zaměstnání nechce a ani nepotřebuje. Předchozí právní úprava § 313 zákoníku práce byla založena na povinnosti zaměstnavatele toto potvrzení zaměstnanci vždy vydat. To způsobovalo značné a zbytečné administrativní zatížení personalistů, vydávání tisíců potvrzení, které zaměstnanci k ničemu nepotřebovali.

Často je i odmítali převzít a personalisté je v těchto případech zasílali poštou, aby splnili svou zákonnou povinnost. Nyní zaměstnavatel vydává potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) při skončení pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, pokud tyto dohody **založily účast na nemocenském pojištění** nebo po-

kud byl z odměny z této dohody **prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.**

Tato právní úprava nabízí řešení jak požadavku na snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů, tak zakotvení povinnosti zaměstnavatelů vydat toto potvrzení ve stanovených případech ve vztahu k souvisejícím právním předpisům.

Zápočtový list se tak povinně vydává jen u dohod konaných mimo pracovní poměr, jejichž odměna založila účast na pojištění (aktuálně u dohod o provedení práce vyšší než 10 000 korun a u dohod o pracovní činnosti vyšší než 2999 korun). A dále u zaměstnanců s exekučními nebo insolvenčními srážkami ze mzdy. Srážky ze mzdy se totiž provádí i z odměny z dohody o pracovní činnosti a od 1. 9. 2015 také z odměny z dohody o provedení práce. Zaměstnavatel zápočtový list samozřejmě vystaví vždy, avšak ve výše uvedených případech ho není povinen zaměstnanci vydat.

Upravené náležitosti zápočtového listu
Zaměstnavatel v potvrzení o zaměstnání povinně uvádí:

- a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
- b) druh konaných prací,
- c) **dosaženou kvalifikaci**,
- d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
- e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, **který orgán srážky nařídil**, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
- f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.

Dříve se v souladu se zákoníkem práce uvádělo pouze, v čí prospěch se exekuce provádí (identifikace věřitele). V povinných náležitostech zápočtového listu je nyní také údaj o identifikaci orgánu, který exekuční srážky ze mzdy nařídil (tj., který exekutor či soud je pověřen provedením exekuce či výkonu rozhodnutí). Nejde však o žádnou převratnou novinku, tento údaj byl běžně zaměstnavateli na zápočtových listech uváděn, přestože to zákoník práce výslovně nepožadoval. Jedná se o důležitou informaci pro nového plátce mzdy, a tudíž řada mzdových programů tento údaj do zápočtového listu již dříve generovala.
Zdroj: https://www.podnikatel.cz/clanky/jak-a-kdy-ma-byt-vydan-zapoctovy-list-pri-skonceni-zamestnani/?utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu#dop_ab_variant=0&dop_req_id=8sOTGitG1Rk-202010070423&dop_source_zone_name=hpfeed.sznhp.box

Jak je placená nařízená karanténa?

09.10.2020 | Lucie Mečířová, Finance.cz

Budete muset do povinné čtrnáctidenní karantény? Když je ale zaměstnanec v karanténě, má nárok na náhradu mzdy a nemocenské dávky? A co OSVČ?

Byli jste ve styku s nakaženým a následně budete muset strávit 14 dní v karanténě, ale na home office pracovat nemůžete?

Náleží během karantény náhrada mzdy?
Dočasná pracovní neschopnost, ale i **nařízená karanténa jsou dle § 191 zákoníku práce důležité osobní překážky v práci** na straně zaměstnance, během kterých je musí zaměstnavatel povinně omluvit.

Zaměstnanci, kterému byla nařízena karanténa, náleží prvních 14 dnů náhrady mzdy nebo platu (již od 1. dne karantény), jestliže splňuje podmínky nároku na nemocenské dávky. Osoby samostatně výdělečné činné nárok na náhradu mzdy nebo platu nemají.

Náhrada mzdy nebo platu bude náležet za pracovní dny, ale i za svátky, za které zaměstnanci vzniká **nárok na náhradu mzdy**, popř. nedochází ke krácení mzdy za tyto dny.

Zdroj: Shutterstock

Jak vysoká je náhrada mzdy při karanténě?
Zaměstnanci v karanténě mají stejně jako v případě pracovní neschopnosti **nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši 60 % průměrného hodinového výdělku**, který se pro účely výpočtu upraví (redukuje) podobně, jako je tomu u denního vyměřovacího základu při výpočtu nemocenských dávek. Náhrada se pak zaokrouhluje na haléře směrem nahoru. Vyplacena musí být v nejbližším pravidelném termínu, kdy se zároveň vyplácí i mzdy nebo platy.

Redukční hranice u náhrady mzdy 2020

1.	203,35 Kč	započítává se z 90 %
2.	304,85 Kč	započítává se z 60 %
3.	609,70 Kč	započítává se z 30 %

Nárok na nemocenské dávky během karantény
Nárok na nemocenské dávky během karantény vzniká, pokud trvá déle než 14 kalendářních dnů. Osob, které jsou a budou v dvoutýdenní karanténě, se tedy dávky nemocenského pojištění týkat nebudou. Leda že by se u nich karanténa prodloužila.

Osoby samostatně výdělečně činné mohou mít na **nemocenské dávky** v případě karantény (nebo neschopenky) nárok také. Podmínkou však je, že podaly přihlášku k nemocenskému pojištění a vykonávají samostatnou výdělečnost činnost na území ČR anebo mimo naše území za předpokladu, že splnily oprávnění vyplývající z právních předpisů ČR. Dále také jejich **účast na nemocenském pojištění musí trvat alespoň 3 měsíce**.

Podpůrčí doba nemocenského a výplata dávek
Podpůrčí doba neboli období, za které zaměstnanci náleží **nemocenské dávky**, začíná 15. den karantény nebo DPN (platí i pro OSVČ). Nejdéle je však lze vyplácet 380 kalendářních dnů ode dne nařízení karantény. Počítá se tedy i doba, kdy byl nárok na náhradu mzdy.

Jaká je výše nemocenské v karanténě?
Do 30. kalendářního dne trvání karantény má zaměstnanec nárok na 60 % z denního vyměřovacího základu. Od 31. do 60. dne se částka zvyšuje na 66 %. Od 61. dne až do

konce nařízené karantény nebo pracovní neschopnosti budou zaměstnanci pobírat 72 % z redukovaného denního vyměřovacího základu.

Redukční hranice pro nemocenskou 2020

1.	1 162 Kč	počítá se 90 %
2.	1 742 Kč	počítá se 60 %
3.	3 484 Kč	počítá se 30 %

Zdroj: https://www.finance.cz/531378-jak-je-placena-karantena/

Kdy se nezvýší penze při práci v důchodu?

08.10.2020 | Petr Gola, Finance.cz
DŮCHODY A DÁVKY

Starobní důchodci mohou pobírat státní důchod a pracovat, při splnění zákonných podmínek se jim díky tomu zvýší státní důchod. Ve kterých případech však výdělečná činnost nemá vliv na výši starobního, invalidního nebo vdovského důchodu?

V řádném důchodovém věku je možné vykonávat bez omezení výdělečnou činnost. Starobní důchodci mohou pracovat nebo podnikat a současně pobírat státní důchod. V případě výkonu výdělečné činnosti, ze které je odváděno sociální pojištění, v důchodu po dobu 360 kalendářních dní dochází na základě podané žádosti ke zvýšení důchodu. Výpočtový základ se zvyšuje o 0,4 % za každých takto získaných 360 kalendářních dní. Důchod se může zvýšit z důvodu výdělečné činnosti v důchodu vícekrát.

Předčasný důchod vs. řádný starobní důchod
Pan Konečný odešel do předčasného důchodu. Po dosažení řádného důchodového věku však začal opět pracovat na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou a z hrubé mzdy mu bylo odváděno sociální pojištění. **Výdělečná činnost v předčasném důchodu je omezena pouze do dosažení řádného důchodového věku**. Jakmile pan Konečný dosáhl řádného důchodového věku, tak **mohl bez omezení začít pracovat**. Protože pan Konečný odpracoval více než 360 dní, tak si požádal na místně příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení o zvýšení důchodu.

DPP a zvýšení důchodu
Penzistka Vodáková pracuje současně pro dva zaměstnavatele. Pro oba na dohodu o provedení práce s měsíční odměnou 10 000 Kč. Protože je hrubá odměna u každého zaměstnavatele 10 000 Kč a méně, tak se z hrubé odměny neplatí sociální pojištění. Paní Vodákové nemůže být tedy zvýšen starobní důchod, neboť ji nebylo z dohod odváděno sociální pojištění.

ADVERTISING
(foto: Shutterstock)

Může OSVČ zažádat o zvýšení důchodu?
Paní Nováková je v **řádném starobním důchodu a podniká**. Výkon samostatné výdělečné činnosti v řádném starobním důchodu je pro účely placení sociálního pojištění považován za vedlejší činnost. Když je hrubý zisk z výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti do limitu, tak se neplatí sociální pojištění. Paní Nováková přitom měla hrubý zisk vždy do limitu. Proto paní Nováková **nemá nárok** na zvýšení svého starobního důchodu. Za celý rok 2020 se sociální pojištění platit nebude, když hrubý zisk nepřekročí 83 603 Kč.

Vdovský důchod se nezvyšuje
Pracující vdova pobírající po zemřelém manželovi vdovský důchod **nemá nárok na zvýšení vdovského důchodu**, i když odvádí ze své hrubé mzdy vysoké odvody na sociálním pojištění. Výše mzdy nebo zisku vdovy nemá vliv na měsíční částku vdovského důchodu. Vdovský důchod se vypočítává z částky důchodu, který zemřelý manžel pobíral nebo na který by měl nárok. Pro přiznání vdovského důchodu musí být splněny zákonné podmínky. Stejná legislativní úprava platí samozřejmě i pro vdovecké důchody, které pobírají vdovci po zemřelých manželkách. Vyšší vlastní příjmy vdovy se potom samozřejmě pozitivně projeví na výpočtu jejího vlastního starobního důchodu.

Pracující invalidní důchodci
Zejména pro příjemce invalidního důchodu prvního a druhého stupně je vhodné během pobírání státního invalidního důchodu pracovat a z příjmu odvádět sociální pojištění. Nejenom, že dochází ke zvýšení životní úrovně, protože měsíční částka invalidního důchodu prvního nebo druhého stupně je nedostačující, ale rovněž dochází ke **zvýšení doby pojištění pro výpočet starobního důchodu**. Doba pobírání invalidního důchodu prvního a druhého stupně totiž nepatří mezi náhradní doby pojištění pro důchodové účely. Jako náhradní doba pojištění se hodnotí pouze doba pobírání invalidního důchodu třetího stupně. Přiznaný invalidní důchod se však z důvodu práce během pobírání invalidního důchodu nezvyšuje. V případě změny invalidity se však pobíraný invalidní důchod přepočítá.
Zdroj: https://www.finance.cz/510031-prace-a-zvyseni-duchodu/

Veřejný opatrovník nesmí přenášet své povinnosti na poskytovatele pobytové sociální služby.

15. září 2020

Dle zástupkyně ombudsmana je nepřípustné, aby veřejní opatrovníci přenášeli své povinnosti, včetně hospodaření s majetkem opatrovanců, na poskytovatele sociální služby, na níž jsou opatrovanci závislí. Tímto jednáním opatrovníci nejen obchází zákonnou úpravu, ale také vystavují opatrovance nepřiměřenému riziku zneužití.

Zástupkyně ombudsmana Monika Šimůnková šetřila postup veřejného opatrovníka (obce) při výkonu opatrovnictví u více než 40 klientů jednoho domova pro osoby se zdravotním postižením. Zjistila, že starosta jako opatrovník svým jménem zmocnil ředitele zařízení k nakládání s veškerým majetkem svých klientů. „Takový postup je zcela nepřípustný. Opatrovníka ustanovuje vždy soud, ten se nemůže svých povinností zříknout jednostranným jednáním vůči jiné osobě," uvedla k případu zástupkyně ombudsmana.

Občanský zákoník navíc explicitně zakazuje, aby se opatrovníkem člověka stalo zařízení, v němž tento čle-

věk pobývá a které o něj pečuje. To stejné platí v případně zaměstnance takového zařízení. A to kvůli střetu zájmů a riziku finančního zneužití klientů. „Pokud opatrovník zmocnil ředitele k přijímání důchodů klientů a k hospodaření s nimi, obchází tím zákon," dodala zástupkyně. Na základě její intervence došlo ke změně. Opatrovník zřídil jednotlivým klientům samostatné účty, do kterých nemají zaměstnanci zařízení přístup.

Není to první případ nesrovnalostí s hospodařením s majetkem klientů, se kterým se zástupkyně setkala. V jiném zařízení měla například ředitelka dispoziční právo s účtem klienta, v dalším se za peníze klientů bez jejich vědomí nakupoval nábytek, který pak využívali ostatní klienti i zaměstnanci.

„Ne vždy jsou tato pochybení způsobena špatným úmyslem. V České republice chybí jednotný postup, jak by měla zařízení sociálních služeb při nakládání s majetkem svých klientů postupovat. Praxe je značně roztříštěná a někteří poskytovatelé v tom tápou," doplnila zástupkyně ombudsmana.

Zástupkyně se chystá do budoucna věnovat problematice hospodaření klientů v pobytových sociálních službách. Chce vést diskuzi o nastavení optimálního standardu v této oblasti. K tomu osloví zástupce poskytovatelů sociálních služeb, jakož i dotčené rezorty.
Zdroj: https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2020/verejny-opatrovnik-nesmi-prenaset-sve-povinnosti-na-poskytovatele-pobytove-socialni-sluz/

Návrh na lázně– je nutné vyjádření internisty?

K návrhu na lázně prý vzhledem k svému věku budu potřebovat vyjádření internisty, zda jsem schopna je absolvovat. Nestačí vyjádření mého praktického lékaře, který bude lázně navrhovat? A musela bych toto vyšetření platit, nebo ho hradí pojišťovna?

K návrhu na **jakékoli** lázeňské léčení je skutečně nutné **u pacienta nad 70 let doložit jednoznačné stanovisko internisty nebo geriatra ke schopnosti tohoto pojištěnce absolvovat lázeňskou léčebně rehabilitační péči**. Tato podmínka je ve vyhlášce MZ ČR č. 2/2015 Sb., o stanovení odborných kritérií a dalších náležitostí pro poskytování lázeňské léčebně rehabilitační péče. Vyjádření praktického lékaře tedy nestačí.

Interní vyšetření nebudete platit, **hradí ho pojišťovna** jako každé lékařem indikované (tj. doporučené) vyšetření. Objednáte se na něj na kterékoli interní oddělení. Praktický lékař vám k tomu vystaví doporučení, kde uvede, jaké vyšetření a pro jaký účel je požadováno. Na základě toho vám bude provedeno **interní vyšetření v požadovaném rozsahu, včetně EKG**, protože elektrokardiografické vyšetření musí být doloženo k lázeňskému návrhu u všech pacientů nad 40 let (opět podle zmíněné vyhlášky).

Internista bude při vyšetření zjišťovat vaši anamnézu – to znamená, že se ptá na váš zdravotní stav a na případné aktuální potíže, dále na prodělaná onemocnění, úrazy či operace, na užívání léků, alergie apod. Samotné interní vyšetření pak má zjistit, zda netrpíte nějakým vnitřním onemocněním, které by bránilo absolvovat lázeňskou léčbu. Mohlo by jít zejména o problémy kardiovaskulární, oběhové atd. Lékař má pohledem, pohmatem, poklepem a poslechem vyšetřit nejen břicho a hrudník (srdce, plíce, trávicí orgány), ale i např. krk (uzliny a štítnou žlázu, krční tepny, hybnost krku) nebo končetiny (pohyblivost, kontrola stavu kůže, pulzace tepen).

Součástí je i změření krevního tlaku a pulzu, případně odběr krve a moči pro potřebná vyšetření.

Rozsah prováděných vyšetření samozřejmě závisí na tom, kvůli jakému onemocnění nebo stavu máte absolvovat lázeňskou léčbu. Například u nejčastějších indikací pro lázeňskou léčbu, což jsou nemoci pohybového ústrojí, musí být k návrhům vždy přiloženo příslušné odborné vyšetření včetně odpovídajícího laboratorního a funkčního vyšetření a včetně rentgenového vyšetření (resp. popisu snímků) z doby kratší než 2 roky; další případné požadavky na vyšetření jsou uvedeny u jednotlivých konkrétních indikací.

Na to, abyste absolvovala všechna nutná vyšetření, která jsou stanovena platnou legislativou, musí dohlédnout praktický lékař, který vystavuje a podává lázeňský návrh. Návrh následně vždy prochází rukama revizního lékaře pojišťovny, který musí **posoudit, jsou-li splněny podmínky pro úhradu lázeňské péče z prostředků veřejného zdravotního pojištění dané platnou legislativou** (přílohou č. 5 zákona o veřejném zdravotním pojištění a výše zmíněnou vyhláškou), jsou-li uvedena všechna potřebná vyšetření a nebrání-li léčení nějaká kontraindikace.

Vlastimil Sršeň
tiskový mluvčí

Jaké příspěvky má VZP pro seniory?

Speciálně pro seniory nad 65 let je určen příspěvek cílený na prevenci nebo včasné odhalení poruch duševního zdraví. Vyčleněnou částku **až 500 Kč** můžete využít **na nákup kognitivních pomůcek** doporučených Českou alzheimerovskou společností pro trénink paměti, nebo **na testování paměti** ve vybrané síti lékáren.

Senioři ale samozřejmě mohou získat většinu příspěvků VZP pro klienty ve skupině „dospělí", některé dokonce za zvýhodněných podmínek. Třeba příspěvek na pohybové aktivity nabízíme dospělým ve výši **až 500 Kč**, přičemž pro pojištěnce ve věku od 18 let do 65 let platí podmínka, že minimální hodnota předkládaných platebních dokladů (permanentek) musí být 1 500 Kč. Od 65 let už tato podmínka neplatí. Příspěvek ale nelze čerpat na jednotlivé vstupenky, protože musí jít o pravidelné aktivity. Je poskytován **na rekondiční pohybové a zároveň sportovní aktivity** rozvíjející koordinaci, sílu, rovnováhu, flexibilitu a posílení středu těla (např. Sokol, turistické kroužky), mj. i na všechny typy jógy. V kalendářním roce, kdy klient dovrší 65 let, může při splnění stanovených podmínek dokonce požádat 2x o příspěvek 500 Kč na pohybovou aktivitu – před 65. narozeninami předloží doklady o úhradě permanentek ve výši alespoň 1 500 Kč a po 65. narozeninách pak k druhé žádosti doklad o zaplacení dalších alespoň 500 Kč.

Mnoho seniorů mezi našimi klienty trpí diabetem, proto je pro ně zajímavý i příspěvek na prevenci zhoršení projevů onemocnění diabetes mellitus. VZP ho poskytuje po předložení průkazky diabetika nebo potvrzení o diagnóze diabetu dětem i dospělým. Příspěvek je možné čerpat do celkové výše **až 1 000 Kč** na nákup **vybraných zdravotních pomůcek** (mj. jehly k inzulinovým perům, testovací a diagnostické proužky, gely a krémy zlepšující hojení ran) nebo **na přístrojovou pedikúru**, kde je ale podmínkou pravidelná péče, tj. absolvování alespoň čtyř odborných pedikérských ošetření.

Bez věkového omezení je poskytován rovněž příspěvek na vyšetření kožních znamének, protože melanomy jsou jedním z nejčastějších onkologických onemocnění ve všech věkových skupinách. Proto nabízíme dětem i dospělým **až 500 Kč** na vyšetření dermatoskopem v ordinaci lékaře. Na prevenci onkologických onemocnění u klientů od 35 let je

pak cílen také příspěvek **až 3 000 Kč** na preventivní onkologickou prohlídku absolvovanou v některém ze spolupracujících pracovišť. Na seniory se vztahuje i příspěvek na odvykání kouření**.** V rámci odborně vedené léčby při odvykání kouření mohou získat **až 2 500 Kč** na nikotinovou substituci a nákup léčivých přípravků v lékárně.

Z příspěvků na očkování nehrazená z veřejného zdravotního pojištění mohou senioři čerpat až 700 Kč na očkování **proti klíšťové encefalitidě**, až 500 Kč na očkování **proti virové hepatitidě** A, B (včetně kombinované A/B), až 500 Kč na očkování **proti meningokokovým nákazám**, až 1 000 Kč na očkování **pro cesty do zahraničí**. Přímo pro starší klienty (od 50 let) je určen příspěvek až 2 000 Kč na očkování **proti pásovému oparu**. Ve věku nad 65 let už naopak nelze žádat o příspěvek na očkování proti chřipce nebo proti pneumokokovým infekcím, který jinak VZP poskytuje dětem i dospělým. Tato dvě očkování mají totiž všichni pojištěnci nad 65 let hrazené z veřejného zdravotního pojištění, a proto není poskytován příspěvek z fondu **prevence.**

U všech výše zmíněných příspěvků platí, že žádost musíte podat **do 30. 11. 2020. Seznámit se s podmínkami čerpání příspěvků můžete na** www.vzp.cz/vyhody**, nebo volejte infolinku 952 222 222.**
Vlastimil Sršeň
tiskový mluvčí

Odchod do důchodu během roku a daně.

13.10.2020 | Petr Gola, Finance.cz

Většině starobních důchodců, kteří odešli v průběhu roku 2020 do starobního důchodu, vznikne nárok na daňovou vratku. V jaké výši? Kdy naopak na daňovou vratku nárok nevznikne? Podívejme se na praktické příklady.

Dosažení řádného důchodového věku není výpovědní důvod, mnozí zaměstnanci však chtějí po dohodě se zaměstnavatelem ukončit pracovní poměr právě ke dni vzniku nároku na starobní důchod. Případně přesluhují nějaký ten týden za účelem ukončení dalšího celého roku pojištění, aby měli vyšší státní starobní důchod, neboť při **výpočtu starobního důchodu se hodnotí získaná doba pojištění v celých ukončených letech**.

Nevyužití daňové slevy na poplatníka
Všichni daňoví poplatníci mají nárok za celý kalendářní rok na **základní daňovou slevu na poplatníka** ve výši 24 840 Kč. **Bez ohledu na počet měsíců výkonu výdělečné činnosti nebo struktuře zdanitelných příjmů**. Zaměstnanci přitom uplatňují základní daňovou slevu na poplatníka měsíčně v poměrné výši 2 070 Kč. Při odchodu do starobního důchodu v průběhu roku se tedy nevyužije v plném rozsahu základní daňová sleva na poplatníka a za celý kalendářní rok 2020 vznikne po provedeném ročním zúčtování daně nebo podaném daňovém přiznání **nárok na daňovou vratku**.

Praktický příklad – Nárok na daňovou vratku
Paní Simona pracovala u zaměstnavatele XY do konce srpna letošního roku. Od 1. 9. 2020 je ve starobním důchodě a do konce roku nebude mít žádné zdanitelné příjmy. Během roku uplatnila paní Simona při výpočtu daně z příjmu fyzických osob slevu na poplatníka v poměrné částce 16 560 Kč (2 070 Kč x 8 měsíců). Za rok 2020 požádá paní Simona svého bývalého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně a jenom z titulu uplatnění slevy na poplatníka v plném rozsahu vznikne paní Simoně nárok na daňovou vratku ve výši 8 280 Kč (2 070 Kč x 4 měsíce).

ADVERTISING Zdroj: Shutterstock

Pokračování v práci
Někteří penzisté si sice požádají o přiznání starobního důchodu, současně však stále pracují pro stávajícího zaměstnavatele. V **řádném důchodovém věku nejsou žádná omezení ohledně vlastního výdělku a současného pobírání starobního důchodu**. Z **hrubé mzdy** odvádí pracující starobní důchodce daň z příjmu, sociální i zdravotní pojištění ve stejných daňových sazbách jako ostatní zaměstnanci. **Při zaměstnání po celý rok 2020 však starobnímu důchodci nárok na daňovou vratku z titulu uplatnění daňové slevy na poplatníka nevzniká**. V praxi není zpravidla uplatněna ani jiná daňová sleva nebo daňový odpočet a žádná daň z příjmu se nevrací.

Praktický příklad – Práce v důchodovém věku
Paní Andrea odešla 24. srpna do řádného starobního důchodu, současně však stále pracuje pro zaměstnavatele AB. Paní Andrea tedy u svého zaměstnavatele uplatňovala při výpočtu daně z příjmu fyzických osob po celý kalendářní rok 2020 (od ledna do prosince) měsíční daňovou slevu na poplatníka v částce 2 070 Kč. Za celý rok tedy uplatnila daňovou slevu na poplatníka v souhrnné částce 24 840 Kč. Po provedeném ročním zúčtování daně tedy nevznikne z titulu uplatnění slevy na poplatníka nárok na daňovou vratku.

Vratka jen do částky zaplacené daně
Sleva na poplatníka snižuje vypočtenou daň z příjmu fyzických osob maximálně do nuly. Z důvodu uplatnění slevy na poplatníka **nemůže vzniknout nárok na daňový bonus**, tak jako je tomu v případě uplatnění daňového zvýhodnění na děti. V praxi to znamená, že penzisté mohou obdržet daňovou vratku pouze do výše zaplacené daně z příjmu fyzických osob během roku.

Praktický příklad – Výpočet daňové vratky
Paní Kateřina pracovala pouze v lednu 2020 a následně odešla do předčasného důchodu. Za leden ji byla stržena daň z příjmu ve výši 5 970 Kč, neboť její hrubá mzda činila 40 000 Kč. Paní Kateřina si za rok 2020 sama podá daňové přiznání a vypočte si daňový přeplatek v částce 5 970 Kč, přestože uplatní slevu na poplatníka ve výši 24 840 Kč. Daňový přeplatek může být maximálně ve výši zaplacené daně během roku. Odchodem do předčasného důchodu přitom nárok na daňovou vratku nezaniká. Pro účely výpočtu daňové vratky není rozhodující, zdali se jedná o řádného starobního nebo předčasného důchodce.
Zdroj: https://www.finance.cz/534194-odchod-do-duchodu-behem-roku-dane/

Nečekejte ve frontách, zvažte osobní návštěvu Úřadu práce ČR.

Vážení klienti zvažte, i s ohledem na mimořádnou situaci kolem onemocnění COVID-19, jestli je opravdu nutné navštívit kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR osobně.

Většinu záležitostí můžete vyřešit i jinou cestou. Přinášíme několik tipů, jak se vyhnout (nejen) dlouhému čekání na odbavení:

Osobní návštěva kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) není vždy nutná. Žádosti a jiné podklady ve věci evidence, zprostředkování zaměstnání, pro hodnocení nároku na podporu v nezaměstnanosti, nároku na nepojistné sociální dávky můžete podávat i jinou cestou než osobně.

Využijte podatelnu ÚP ČR, zašlete dokumenty poštou, prostřednictvím datové schránky nebo elektronicky. Pokud bude třeba cokoli doplnit nebo upravit, zaměstnanci úřadu uchazeče o zaměstnání, žadatele nebo příjemce nepojistných sociálních dávek sami zkontaktují prostřednictvím písemné výzvy, telefonicky či e-mailem.

V rámci přívětivého přístupu nabízí ÚP ČR též možnost objednat se na určitý termín. Na některých pracovištích je možné tak učinit online. Další variantou je sjednat si termín návštěvy telefonicky.

Bližší informace a kontakty na příslušné zaměstnance jsou dostupné na webových stránkách jednotlivých pracovišť ÚP ČR (www.uradprace.cz). Stejný postup platí v případě nepojistných sociálních dávek, uchazečů o zaměstnání nebo při podání žádosti o dlužné mzdové nároky dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů.

- Formuláře (žádosti a ostatní tiskopisy) najdete na www.mpsv.cz/web/cz/formulare.
- Vzory vyplněných formulářů na www.uradprace.cz/web/cz/vzory-vyplnenych-formularu.
- Žádosti v rámci insolvence na www.uradprace.cz/web/cz/insolvence-zamestnavatele.

Praktický rádce postupu podávání žádostí

- Na portále Ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz/web/cz/formulare vyplňte elektronickou žádost o konkrétní nepojistnou sociální dávku, zprostředkování zaměstnání či podporu v nezaměstnanosti, včetně povinných příloh
- Vyplněnou žádost a povinné přílohy vytiskněte, nebo uložte na disk.
- Vytištěnou žádost a povinné přílohy je nutné opatřit vlastním podpisem. Následně podepsané žádosti a přílohy odešlete s dalšími potřebnými doklady prostřednictvím pošty na místně příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR, dle Vašeho trvalého pobytu.
- Elektronickou verzi stačí s dalšími potřebnými doklady poslat buď datovou zprávou na místně příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR dle trvalého pobytu, nebo elektronicky na jeho emailovou adresu.

V souladu s Usnesením Vlády ČR č. 305, není v době nouzového stavu nutné elektronické podání bez zaručeného elektronického podpisu do 5 dnů potvrzovat.

V případě jakýchkoli problémů se můžete obrátit na Call centrum ÚP ČR. Operátoři Vám pomohou s vyplněním žádostí i povinných příloh.

Pracovníci Call centra ÚP ČR jsou Vám k dispozici
na telefonním čísle 800 77 99 00, a to denně:
v pondělí a ve středu 8 - 17 hodin
v úterý a ve čtvrtek 8 - 15 hodin
v pátek 8 - 13 hodin

Dotazy je možné posílat též elektronicky na

E-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo callcentrum@mpsv.cz.

Dotazy týkající se rodičovského příspěvku zasílejte na rodicak@uradprace.cz

DŮLEŽITÉ UPOZORNĚNÍ:
Call centrum ÚP ČR poskytuje,
s ohledem na ochranu osobních údajů a GDPR, jen obecné informace.
Zdroj: https://www.uradprace.cz/web/cz/nestujte-ve-fronte

Ošetřovné nově: méně peněz než na jaře, ale po celou dobu zavření škol.

GABRIELA HÁJKOVÁ
14.10.2020

Autor: Shutterstock

Všechny školy od prvních stupňů výše se k dnešku uzavřely. Podle jakých pravidel budete čerpat ošetřovné?
Od dnešního dne (14. 10. 2020) došlo k uzavření všech škol s výjimkou mateřských školek. Řada rodičů tak opět musí zůstat doma s dětmi. Místo klasické mzdy či platu budou zaměstnanci čerpat ošetřovné.

Vláda začátkem října schválila nové podmínky pro jeho čerpání. Návrh na tzv. krizové ošetřovné nyní ve zrychleném řízení projedná Sněmovna. Nová právní úprava by měla zůstat v platnosti po dobu mimořádných opatření, nejdéle však do 30. června 2021.

Namístě je dodat, že předloha, která se kvůli zavřeným školám dotkne řady lidí už ode dneška, se teprve schvaluje proto, že hnutí ANO původně odmítalo úpravu podmínek u ošetřovného připustit. Ministryně práce Jana Maláčová přitom s tímto návrhem přišla už začátkem září.

Pro koho, kolik a na jak dlouho
Podle nových pravidel by měli na ošetřovné z důvodu uzavření škol nárok rodiče **dětí do 10 let** (na jaře platil limit do 13 let) a také lidé pečující o **osoby od I. stupně závislosti bez omezení věku** nebo o **osoby starší 10 let závislé na péči jiné osoby využívající služby denních a týdenních stacionářů a obdobných zařízení**.

V případech, kde rozhoduje věk dítěte, je zásadní datum, kdy podáte žádost. Aby vznikl nárok na dávku, musíte ji podat ještě před tím, než vaše dítě dosáhne 10 let. (Původně Maláčová navrhovala, aby se krizové ošetřovné vyplácelo rodičům dětí až do 13 let, tento bod ale schválením neprošel.)

O dávku můžete požádat také v případě **nařízení karantény** dítěti nebo někomu v rodině v přímé souvislosti s onemocněním COVID-19.

Ošetřovné bude činit **60 % denního vyměřovacího základu, minimálně však 400 Kč denně**.

Ošetřovné se nevyplácí po skončení zaměstnání a např. také v době školních prázdnin či ředitelského volna.

Dávku bude možné čerpat **po celou dobu platnosti mimořádných opatření**. Dojde tak ke zrušení časového omezení podpůrčí doby, podle kterého je obecně možné čerpat dávku jen po 9 kalendářních dnů (v případě samoživitelů 16 kalendářních dnů). Prodloužená podpůrčí doba tak má

platit i v případě, že klasická podpůrčí doba podle zákona o nemocenském pojištění už uplynula před dnem nabytí účinnosti této předlohy. Pokud tedy začnete čerpat ošetřovné před účinností schvalované předlohy a vyčerpáte klasickou podpůrčí dobu (tedy 9, resp. 16 kalendářních dnů), měla by vám být dávka doplacena **i za další dny péče, pokud ta trvala až do účinnosti schvalované předlohy** (počítá se s ní na konci října).

Rodiče se **mohou v péči o dítě střídat bez omezení** po celou dobu platnosti mimořádných opatření (standardně je možné se v péči vystřídat pouze jednou). Podmínky nároku a rozhodné období se u každého rodiče/oprávněného posuzují ke dni prvního převzetí péče.

O ošetřovné mohou požádat i osoby, které **pracují na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti**. Ale pouze za podmínky, že za ně zaměstnavatel ve třech předchozích měsících platil nemocenské pojištění.

Nově pro uplatnění nároku na ošetřovné **nebudete muset žádat školu či výchovné zařízení o potvrzení** o uzavření. Bude vám stačit prohlášení o uzavření školy (či dětského zařízení), kde vyplníte dobu uzavření a počet dní péče o dítě a odevzdáte ho spolu se žádostí o ošetřovné svému zaměstnavateli.

Ošetřovné bude vypláceno **zpětně za uplynulý kalendářní měsíc**.
Zatím není jasné, zda bude i během této vlny umožněno čerpat ošetřovné i osobám samostatně výdělečně činným. Navrhovaná předloha se týká pouze zaměstnanců. Původní podpora pro OSVČ pečující o malé děti skončila s minulým školním rokem.

Co dělat, když musíte zůstat s dětmi doma
V případě, že musíte se svými dětmi zůstat doma, informujte o tom svého zaměstnavatele. Jazykem práva jde o vznik překážky v práci na straně zaměstnance kvůli uzavření škol a obdobných zařízení.

Po skončení kalendářního měsíce (nebo po ukončení péče v průběhu měsíce) předáte svému zaměstnavateli Žádost o ošetřovné z důvodu uzavření školského zařízení. Česká správa sociálního zabezpečení by měla připravit jednodušší formulář žádosti, který bude ke stažení na ePortálu ČSSZ.

Na žádosti by se mělo uvádět:

- jméno a příjmení,
- rodné číslo dítěte,
- název a adresa školského zařízení, které je uzavřeno.

V případě, že se v péči budete pro účely ošetřovného střídat s druhým rodičem, se na tiskopis uvádí i dny, v nichž o dítě pečoval druhý oprávněný.
Součástí této žádosti bude také vaše prohlášení o tom, po jakou dobu byla škola či dětské zařízení uzavřené a kolik kalendářních dnů jste pečovali o dítě.

Poté, co žádost předáte zaměstnavateli, ten do ní doplní své záznamy, převede ji do elektronické podoby a zašle na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.
Zdroj: https://www.mesec.cz/clanky/osetrovne-nove-mene-penez-nez-na-jare-ale-po-celou-dobu-zavreni-skol/

Úřady už budou jednotně akceptovat generální plné moci udělené klientem advokátovi pro správní řízení.

13. října 2020
Ombudsman dosáhl dohody s Ministerstvem vnitra, že se sjednotí postup správních orgánů při akceptování generální plné moci udělené advokátovi. Klienti, kteří se nechávají zastoupit advokátem a dají mu plnou moc pro všechna správní řízení, se už nebudou muset bát, že kvůli neuznání zmocnění přijdou o svá práva, nebo že na ně budou mít úřady požadavky nad rámec zákona.

Ombudsman se opakovaně setkával s případy, kdy klient generální plnou mocí zmocnil advokáta, aby za něj prováděl všechny právní úkony, ale správní úřady se k této plné moci stavěly různě. Některé ji akceptovaly, jiné ji odmítaly a nad rámec zákona požadovali, aby byl klientův podpis úředně ověřen. Pro zastoupené klienty to někdy mělo vážné procesní následky. Jejich odvolání podaná advokátem byla například zamítnuta jako nepřípustná a přišli tak o možnost se proti rozhodnutí úřadu bránit, jindy úřad veškeré písemnosti zasílal klientovi, nikoli advokátovi, který vše za klienta vyřizoval.

Z dotazníkového šetření ombudsmana vyplynulo, že i když většina odborů krajských úřadů a magistrátů generální plné moci akceptuje a pouze 6 % nikoli, správní praxe není napříč republikou jednotná a úřady jsou vedeny různými právními důvody. Tento stav považoval ombudsman za nepřijatelný a obrátil se na Ministerstvo vnitra jako gestora správního řádu. Upozornil ministerstvo, že chybí jasné pravidlo, které by úřadům určilo akceptovat ve správních řízeních generální plnou moc udělenou advokátovi a nevyžadovat po klientovi úředně ověřený podpis. Sjednotila by se tím praxe a mělo by to pozitivní dopad na účastníky správních řízení, kteří by už nemuseli činit úkony nad rámec zákona.

Ministerstvo vnitra následně přijalo sjednocující metodické stanovisko, které problém vyřeší. „Cením si přístupu ministerstva a rychlého vydání metodického stanoviska pro úřady, které přispěje k naplnění principů dobré správy. Především ale pomůže občanům, kteří mohli na nejednotnou praxi úřadů doplácet," kvituje ombudsman Stanislav Křeček přístup Ministerstva vnitra k jeho doporučení.

Bližší informace a zveřejněné metodické stanovisko ministerstva vnitra lze nalézt na webových stránkách ministerstva vnitra na adrese:
http://www.mvcr.cz/soubor/stanovisko-ve-veci-akceptace-generalni-plne-moci-advokata-ve-spravnim-rizeni.aspx (viz sekce: Legislativa / Správní řád / Metodické pomůcky ke správnímu řádu).

Přehledně: Jak je to nejen s přesčasy v režimu home office?

JIŘÍ VOKŘÁL

Foto: Unsplash - Corinne Kutz Ilustrační fotografie.

Pandemie koronaviru výrazně zvýšila počet lidí, kteří pracují z domova. V létě se část z nich přesunula do kanceláří, nyní se ale někteří vrací zpět k režimu home office. Na co mají pracovníci právo a jaké jsou jejich povinnosti?

Může zaměstnavatel home office nařídit?
Nemůže. Zákon stanovuje, že práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. „Režim práce z domova zaměstnanci nelze jednostranně nařídit, a to ani cestou hromadných opatření, například vnitřním předpisem zaměstnavatele, ani nařízením ze strany nadřízeného," upozorňuje advokát Dominik Brůha.

K přechodu na home office přitom stačí i neformální dohoda. „Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem spojí jinak, například po telefonu či e-mailem, a dokážou si dohodnout základní parametry výkonu práce z domova takto, bude to dostatečné," říká advokát a odborník na pracovní právo Jaroslav Stránský. Až v případě delší doby, po kterou pracuje zaměstnanec z domova, se doporučuje písemná dohoda.

Přesčasy a náhradní volno
Zde je praxe složitější. Záleží totiž na tom, jak konkrétně se zaměstnanec se zaměstnavatelem na práci z domova domluvili.

Jestliže funguje režim, ve kterém nadřízený zadává práci a termín, do kdy má být hotová, přičemž si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu, nevzniká nárok na zaplacení přesčasů ani na náhradní volno.
Jinou formou je práce z domova, kde sice zaměstnanec pracuje na jiném místě, ale zaměstnavatel mu standardně rozvrhuje pracovní dobu. Pracovník také musí být v danou pracovní dobu k zastižení například přes mobil nebo e-mail.

„Při této formě práce z domova se pracovní doba chová úplně stejně jako při práci na pracovišti. Jestliže je nařízena nebo dohodnuta přesčasová práce, má zaměstnanec právo na dosaženou mzdu a příplatek, nebo náhradní volno," podotýká advokát Stránský.

Vnitřní předpis o režimu home office
Český právní řád konkrétní podmínky pro práci v režimu home office neupravuje. Firmy si ale mohou nastavit vlastní vnitřní předpis, ve kterém si stanoví vlastní body nutné pro práci z domova.

Na co by měli zaměstnavatelé při vytváření takových stanov myslet? „Vnitřní předpis je třeba vydat tak, aby věcně řešil všechny otázky, které zaměstnavatel hodlá upravit pro zaměstnance hromadným opatřením. Jedná se například o omezení časového rozpětí výkonu práce v režimu home office, o způsob evidence pracovní doby, komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a o otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci," upozorňuje Dominik Brůha. Vnitřní řád musí být všem zaměstnancům přístupný.

Náklady na práci z domova
Zaměstnavatel je ze zákona povinen nést náklady spojené s výkonem práce. Pokud zaměstnanci pracují z domova, šetří tím firmě náklady na pracovišti, a ta by je proto měla svým pracovníkům hradit. Může tak učinit hrazením vynaložených nákladů, což je ale v praxi velmi administrativně náročné.

Druhou možností je vytvořit daňově uznatelný denní paušál nákladů, který vyjde zhruba na pár desítek korun denně. Tento způsob doporučuje také advokát Stránský: „Žádný nepřekonatelný rébus to není, pro zaměstnavatele s tím nejsou ani spojené žádné horentní náklady a lze jednoduše dosáhnout perfektního souladu se zákonem. "S prací z domova také nutně přichází problém vybavení, které má zaměstnanec k dispozici na pracovišti. Nikde není napsáno, že zaměstnavatel musí zaměstnanci vybavení pro práci z domova poskytovat. Jestliže dostane pracovník pro home office režim například počítač, zpravidla musí podepsat písemné potvrzení a vzniká mu tím odpovědnost za svěřené věci.

Pracovní úraz
Striktně právně je pracovní úraz poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl při výkonu práce nebo v souvislosti s výkonem práce v důsledku nějakého úrazového děje. Pokud se tedy pracovník zraní v režimu home office, jedná se o pracovní úraz.

Problém je nicméně v dokazování. „V případě vzniku úrazu v prostředí domáckého pracoviště bude mít zaměstnanec – ve srovnání s úrazem na pracovišti zaměstnavatele – podstatně složitější schopnost prokázat, že se skutečně jednalo o úraz pracovní, a nikoli například o úraz vzniklý sice v prostředí domova, ale mimo plnění pracovních úkolů," doplňuje Dominik Brůha.
Zdroj: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/prehledne-jak-je-to-nejen-s-prescasy-v-rezimu-home-office-119491

Rytmus slaví 1 rok!

V Rytmusu jsme 1.10.2020 oslavili náš první rok v Brně!
Už celý jeden rok pomáháme lidem s mentálním postižením najít a udržet si práci!
Pomáháme také studentům se zdravotním postižením si práci v průběhu školního roku vyzkoušet.
Například Zdeňkovi jsme pomohli najít si práci v McDonaldu v kuchyni a Tondovi zase v Ikei v restauraci.
Studentka Maruška zkusila pracovat v zahradnictví Čtyřlístek a čerstvý absolvent střední školy Vojta si vyzkoušel práci v Bille.

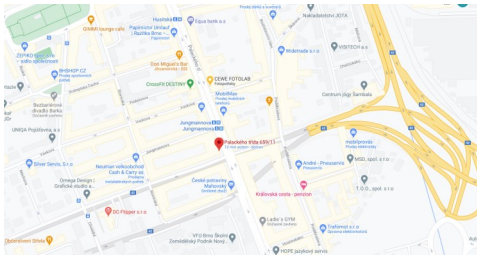
Kromě pomoci s prací, nabízíme i vzdělávací kurzy.
Od října 2020 do ledna 2021 nabízíme tyto kurzy:
KURZ ANGLIČTINY–základy komunikace v angličtině
KURZ POČÍTAČŮ–základy práce na počítači
KURZ TANEČNÍ–základy společenského chování a vybraných tanečních kroků

Ačkoliv některé kurzy již běží, je pořád možnost se přihlásit!
Můžete zavolat koordinátorce kurzů Báře Zelinové na číslo: **+420 737 460 523 nebo napsat**
email: barbora.zelinova@rytmus.org.
Každý měsíc otevíráme naši kancelář k setkávání s lidmi, co se o naše služby zajímají.

V říjnu plánujeme tzv. Informační dopoledne na 22.10.2020 od 8-11 hod.

V listopadu plánujeme tzv. Informační odpoledne dne 25.11.2020 od 15-18 hod.

Najdete nás na Palackého třídě 11, v Brně – Králově Poli.
Nebo virtuálně na www.rytmus.org

Služby i kurzy této organizace jsou zcela **ZDARMA**.

Těší se na vás Bára, Pavel, Jana, Míša a Martin!