

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Letní brigády studentů

Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu

Příspěvek na podporu zaměstnanců
 zdravotně postižených – zvýšení

Školení vedoucích zaměstnanců

Uplatnění minimální a průměrné mzdy
 v údajích zaměstnance v roce 2024

Daňové zvýhodnění v roce 2024

Veřejná správa

Základní vzdělávání
 – aktuálně platná pravidla

Fondy příspěvkových organizací

Školy v přírodě, výlety

8/2024
XIX. ročník

OBSAH 8 / 2024

AKTUÁLNĚ A

Letní brigády studentů 3
JUDr. Ladislav Jouza

Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených – zvýšení . 7
Mgr. Olga Bičáková

Vyšší náhrada za nevyplacenou mzdu 9
JUDr. Ladislav Jouza

PRACOVNÍ PRÁVO PP

Školení vedoucích zaměstnanců 12
JUDr. Eva Dandová

Informační povinnost zaměstnavatele po novele zákoníku práce 16
JUDr. Jana Drexlerová

Cesta do zaměstnání 19
JUDr. Eva Dandová

Praktická řešení k zákoníku práce 23

CHYBY A POKUTY CH

Povinnosti zaměstnavatele při poskytování OOPP 26
JUDr. Eva Dandová

Mají dohodáři právo na přestávky v práci? 30
JUDr. Ladislav Jouza

Náhrada za ztižení společenského uplatnění v důsledku poškození zdraví dle NOZ 34
Richard W. Fetter

ODMĚŇOVÁNÍ ODM

Uplatnění minimální a průměrné mzdy v údajích zaměstnance v roce 2024 37
Ing. Ivan Macháček

Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – novela zákona 41
Mgr. Olga Bičáková

Daňové zvýhodnění 46
Ing. Pavel Novák

Praktická řešení k odměňování 50

ODVODY ODV

Zdravotní pojištění – letní brigády studentů a sezónní zaměstnávání 52
Ing. Antonín Daněk

Zdravotní pojištění – když zaměstnanec přečerpá nárok na dovolenou 55
Ing. Antonín Daněk

Praktická řešení k odvodům 57

VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE VZ

Pracovní oblečení a stejno kroje zaměstnanců 60
Ing. Martin Děrgel

Přechodné ubytování zaměstnanců 62
Ing. Martin Děrgel

Motivační příspěvek žákům a studentům poskytovaný budoucím zaměstnavatelem 66
Ing. Martin Děrgel

VEŘEJNÁ SPRÁVA VS

Základní vzdělávání – aktuálně platná pravidla 68
JUDr. Eva Dandová

Fondy příspěvkové organizace 72
Ing. Zdeněk Morávek

Školy v přírodě, výlety 76
JUDr. Eva Dandová

LETNÍ BRIGÁDY STUDENTŮ

... I brigádníci podle dohod mají nově právo na dovolenou. Ta se určuje v souladu s § 213 ZP tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby/52 x týdenní pracovní doba x výměra dovolené.

VYŠŠÍ NÁHRADA ZA NEVYPLACENOU MZDU

... Celková výše mzdových nároků za 1 měsíc nesmí překročit jeden a půl násobek rozhodné částky. Průměrná měsíční mzda (rozhodná částka) je pro období od 1. května 2024 do 30. dubna 2025 pro tyto účely 43 341 Kč (dříve 40 353 Kč). Tato částka byla publikována ve Sbírce zákonů jako sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí v nařízení vlády 67/2024 Sb. Jedenapůlnásobek této mzdy je 64 965 Kč (dříve 60 529 Kč). Maximální částka za období 3 měsíců, kterou může zaměstnanec dostat od úřadu práce od 1. května 2024, je 194 895 Kč (dříve 181 587 Kč).

PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH – ZVÝŠENÍ

... Maximální částka příspěvku činí 15 700 Kč a podle tohoto nařízení se poprvé postupuje při stanovení příspěvku za první kalendářní čtvrtletí roku 2024, vzhledem k tomu, že příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně. Současně se zrušuje nařízení vlády č. 276/2022 Sb., o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

ŠKOLENÍ VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ

... Zákoník práce především ukládá vedoucím zaměstnancům řadu dalších povinností nad rámec povinností řadových zaměstnanců. Jedná se především o povinnost řídit a kontrolovat práci zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, jakož i organizovat práci. Naproti tomu mají oprávnění ukládat pracovní úkoly a dávat závazné pokyny podřízeným zaměstnancům.

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ – LETNÍ BRIGÁDY STUDENTŮ A SEZÓNNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

... Pokud se na zaměstnance (a tedy i na jeho zaměstnavatele jako plátce pojistného) nevztahuje povinnost placení pojistného alespoň z minimálního vyměrovacího základu z titulu registrace pojištěnce u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát, musí být ve mzdové evidenci zaměstnavatele kopii příslušného dokladu řádně doložen nárok na odvod pojistného ze skutečné výše příjmu.

ZÁKLADNÍ VZDĚLÁVÁNÍ – AKTUÁLNĚ PLATNÁ PRAVIDLA

... Nejvyšší počet žáků ve skupině je omezen na 30 žáků (shodně s nejvyšším počtem žáků ve třídě) a škole se určují podmínky pro stanovení počtu žáků ve skupině zejména při činnostech v odborných předmětech a laboratořích. Nejvyšší počet žáků ve skupině pro výuku cizích jazyků se určuje na 24. Tento počet je shodný s předchozí právní úpravou. Pro tyto počty žáků ve skupinách není možné použít ustanovení o výjimkách z počtu žáků podle § 23 odst. 4 a 5 ŠZ.

ŠKOLY V PŘÍRODĚ, VÝLETY

... Podle Metodického pokynu platí, že družstvo (jak v případě školy v přírodě – lyžařského výcviku tak školy v přírodě – sportovně turistického kurzu) má nejvýše 15 členů. Za personální zajištění výcviku kvalifikovanými pracovníky samozřejmě zodpovídá ředitel školy, který také určí vedoucího zájezdu, zpravidla zkušeného učitele tělesné výchovy.

Letní brigády studentů

Letní měsíce jsou pro žáky a studenty nejen obdobím klidu a odpočinku, ale mnohdy i příležitostí pro brigády a pracovní výpomoci. Při současném nedostatku pracovních sil v některých odvětvích je jejich pomoc zaměstnavateli vítaná. Pracovněprávní předpisy sice neuvádějí pojem „brigáda,“ ale rozumí se tím pracovní zapojení mladých lidí nejen v průběhu prázdnin, ale i ve školním roce. Může to být pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce. Jaká pravidla platí při zaměstnávání studentů?

Způsobilost fyzické osoby, a tedy žáků a studentů,

mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a právním jednáním nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku (§ 35 zák.č. 89/2012 Sb. – nový občanský zákoník).

Žák si může sjednat pracovní činnost (např. prázdninovou brigádu), **po dovršení 15 let věku.** Jestliže např. v květnu nebo červnu dovršil 15 let, může uzavřít pracovněprávní vztah, ale den nástupu na brigádu může být po 1. červenci, neboť povinná školní docházka končí 30. června. Pracovněprávní vztah však nelze uzavřít např. v červenci s žákem, který má sice ukončenou povinnou školní docházku, ale 15 let dosáhne až v měsíci srpnu příslušného kalendářního roku. Podmínkou je, že tyto práce svým charakterem ani rozsahem neohrožují zdraví a vývoj žáků a nebrání jim v přípravě na povolání.

ZAKÁZANÉ PRÁCE - Prázdninová aktivita žáků a studentů se většinou soustřeďuje do druhé oblasti jejich možné činnosti, kdy je nutno brát ohled na zákonná omezení. Může tedy jít o jakékoliv práce, za-

městnavatel musí však brát ohled na psychický a fyzický vývoj žáků a studentů – mladistvých. Nemohli by vykonávat práce, které jsou mladistvým ze zdravotního hlediska zakázány. Jde například o tyto práce: **práce přesčas, práce v noci a v úkolu, práce s těžkými břeme-**

- při nichž směnová kumulativní hmotnost ručně manipulované břemene překračuje u chlapců 5500 kg a u dívek 4000 kg za průměrnou směnu,
- vykonávané vsedě chlapci, spojené s častým zvedáním a přenášením břemene

Od 1. července 2024 mají zaměstnavatelé i brigádníci novou povinnost v oblasti ohlašování dohody o provedení práce.

ny (maximálně do 10 kg), práce, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazů, práce ve špatných mikroklimatických podmínkách aj.

Zaměstnavatel může tedy přijmout na krátkodobou pracovní činnost studenta (žáka) za předpokladu, že mu nebude přidělovat práce, které mladiství nemohou vykonávat. Práce zakázané mladistvým jsou uvedeny v § 245 a 246 ZP a ve vyhlášce č. 180/2015 Sb.

Například jsou mladistvým zakázány práce:

- spojené s ruční manipulací s břemenem, jehož hmotnost při občasné manipulaci překračuje u chlapců 20 kg nebo při časté manipulaci 15 kg, u dívek pak při občasné manipulaci 15 kg nebo při časté manipulaci 10 kg,

o hmotnosti vyšší než 4,5 kg, nebo dívkami o hmotnosti vyšší než 2,5 kg,

- spojené s přepravou břemene pomocí jednoduchého bezmotorového prostředku, při nichž je chlapci vynakládána tažná síla vyšší než 150 N nebo tlačná síla vyšší než 200 N nebo při nichž je dívkami vynakládána tažná síla vyšší než 115 N nebo tlačná síla vyšší než 160 N,
- vykonávané ve vnuceném pracovním tempu,
- se zdroji ionizujícího záření,
- spojené s expozicí chemickým látkám nebo chemickým směsím označovaným standardními větami označujícími specifickou rizikovost podle jiného právního předpisu upravujícího chemické látky nebo chemické směsi nebo standardními větami o nebezpečnosti podle pří-

mo použitelného předpisu Evropské unie.

Dohoda o pracovní činnosti

(dále DPČ) patří mezi nejčastější formy práce studentů. Ke vzniku DPČ je třeba jasného, jednoznačného projevu vůle zaměstnavatele a zaměstnance. Proto zákoník práce (dále ZP) požaduje, aby DPČ byla **sjednávána písemně**. Podle DPČ může zaměstnanec vykonávat práci jen do poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Je-li tedy týdenní pracovní doba 40 hodin týdně, může rozsah DPČ být do 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Příklad 1 **Student má sjednanu DPČ na prázdninové období, na 10 týdnů.**

Může tedy pracovat nepravidelně, podle rozvrhu pracovní doby. Například jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

I když to ZP výslovně neuvádí, je podle povahy sjednané činnosti zpravidla třeba v DPČ uvést místo výkonu práce, které může být určeno podobným způsobem jako v pracovní smlouvě. Toto ujednání se nemůže měnit jednostranným opatřením, nýbrž vždy vzájemnou dohodou.

DPČ lze uzavírat na dobu určitou i neurčitou. Při dohodách na dobu určitou lze dobu jejich trvání vymezit obdobně jako v pracovních smlouvách. Pokud nebyla doba trvání této dohody výslovně omezena na určitou dobu, popřípadě pokud omezení nevyplyvá přímo z povahy prací, jde o dohodu uzavřenou na dobu neurčitou. Nevyplyvá-li způsob zrušení přímo z uzavřené doho-

dy, lze ji zrušit vzájemnou dohodou a jednostranně výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou.

Před uzavřením DPČ musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace a dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Princip rovného zacházení však nemůže platit vždy a ve všech případech. Z věcného hlediska mohou být výjimky odůvodněny pouze zvláštní povahou sjednané práce, s ohledem na společností uznávané morální, náboženské či kulturní hodnoty, které jsou pro povahu práce považovány za nezbytné. O diskriminaci například nepůjde, když zaměstnavatel nepřijme ženu na dohodu o pracovní činnosti k výkonu práce, která je ženám zakázána z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Dohoda o provedení práce

V obsahu dohody se musí konkrétně a přesně dohodnout především rozsah a rozvrh práce. Je nutné, aby z vymezeného druhu práce vyplývalo, že k jeho splnění má dojít mimo pracovní poměr.

Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce (dále DPP) se nevymezuje druhově, ale individuálně, např. vypracování odborného posudku, přeložení textu, přednes přednášky, prodej novin, výkon kampaňové nebo sezónní práce. Zaměstnavatel ji může uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se DPP uzavírá, není

Míru odpracované doby nelze stanovit v předpisech, je nutno vyjít z konkrétní záležitosti. Předpokládaný rozsah práce stanoví zaměstnavatel a vychází přitom ze znalosti pracovní problematiky, která je dohodou zajišťována.

Příklad 2

DPP je uzavřena na 3 měsíce po dobu prázdnin s tím, že zaměstnanec v ní bude vykonávat práci vždy 100 hodin v měsíci.

Celkový součet hodin za období dvou měsíců nepřesáhne 300.

ROZVRH PRACOVNÍ DOBY - ZP

v novém § 74 odst. 2 uvádí povinnost zaměstnavatele. I v dohodách musí předem písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s ní nebo s jeho změnami zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena. Může se však se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

Příklad 3

Rozvrhne-li zaměstnavatel pracovní dobu tak, že některý den bude zaměstnanec pracovat více než 6 hodin, musí mu poskytnout na tuto pracovní směnu přestávku v práci.

Přestávka se však nebude započítávat do pracovní doby.

Zápočet zvláštních přestávek do pracovní doby

ZP v § 89 uvádí, že zaměstnanci ma-

Dohodářům náleží i mzda nebo náhrada mzdy za práci ve svátek, za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro jiného (dalšího) zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP.

jí právo na bezpečnostní přestávky v práci podle zvláštních právních předpisů. Započítávají se do pracovní doby.

Mezi tyto právní předpisy patří nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci (dá-

le NV). Nejedná se o „klasické“ přestávky, ale o situace, kdy při splnění podmínek je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na práci jiného druhu, v případě neexistence takové možnosti, musí poskytnout přestávku v naturální podobě.

NV bylo vydáno k provedení některých ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích. **Toto NV se v celém rozsahu vztahuje i na zaměstnance, kteří pracují podle dohod o práci.**

Jedná se např. o bezpečnostní přestávky při práci spojené se zrakovou zátěží, při monotónním nebo nuceném tempu, s těžkými břemeny apod. Tyto přestávky jsou v rozsahu 10 minut po nepřetržité dvouhodinové práci na pracovišti uvedeném v NV.

I brigádníci podle dohod mají nové právo na dovolenou

Ta se určuje v souladu s § 213 ZP tak, že za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, přičemž výsledek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené. Pro účely dovolené se bude posuzovat týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně. Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvanáctinu (1/52) z 80 hodin (20 × 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené.

Brigádníkovi, který odpracuje např. v DPP 300 hodin, bude náležet za 100 hodin práce 7 a půl hodiny dovolené, tedy 22 a půl hodiny.

Nebude-li mít zaměstnanec možnost si dovolenou vyčerpat ve volnu, zaměstnavatel mu za ni po skončení práce podle dohody poskytne náhradu mzdy.

Odměna za práce podle dohod

není limitována, uplatňuje se smluvní volnost a přihlíží se k charakteru práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl dodržovat rovnost v pracovněprávních vztazích. Sjednaná odměna by měla odpovídat charakteru práce, pracoviště nebo vykonané práci a měla by být přiměřená.

Ochrana prostřednictvím minimální mzdy se vztahuje i na dohodáře. Pokud by odměna z dohody připadající na jednu hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy 112,50 Kč na hodinu, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.

! Příklad 4

Zaměstnanec, který bude pracovat v dohodě o provedení práce, musí dostat odměnu za 300 hodin minimálně 33 750 Kč a v dohodě o pracovní činnosti 2 250 Kč za 20 hodin za týden.

Od 1. října 2023 po novele ZP dohodářům náleží i mzda nebo náhrada mzdy za práci ve svátek, za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Náhrada mzdy za dobu jiných důležitých osobních překážek v práci (např. lékařské vyšetření, doprovod rodinného příslušníka apod.) jediné tehdy, jestliže je tato povinnost uvedena ve vnitřním předpise zaměst-

navatele podle § 305 ZP nebo je-li to dohodnuto.

Vstupní lékařská prohlídka

se provádí pro zjištění, zda **osoba ucházející se o zaměstnání je zdravotně způsobilá vykonávat zvolenou práci.** Vyžaduje se též před převedením zaměstnance na jinou práci, která bude vykonávána za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena jeho zdravotní způsobilost. Odlišnými podmínkami se rozumí zejména navýšení rizikových faktorů nejméně o jeden. Problémy se vyskytovaly při řešení otázek, zda je vstupní prohlídka povinná i při uzavírání dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Zákon č. 47/2013 Sb., s účinností od 1. dubna 2013 novelizoval zákon č. 373/2011 Sb., v části týkající se vstupních lékařských prohlídek občanů, kteří budou pracovat u zaměstnavatele podle dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. **Zaměstnavatel zajistí vstupní lékařskou prohlídku v těchto případech, a zaměstnanec je povinen ji absolvovat, jestliže by měla být budoucí práce podle zákona o ochraně veřejného zdraví (zákon č. 258/2000 Sb.) prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní**

Letní brigády studentů



Objednávejte na tel. čísle: 558731 125-127, 732 705 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, www.i-poradce.cz nebo přes e-shop.

způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy. Zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, má-li **pochybnosti o zdravotní způsobilosti** osoby ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Zaměstnavatel musí sám posoudit, jaký charakter práce bude mladistvý brigádník vykonávat podle DPČ nebo DPP a v závislosti na tom, např. při práci na rizikovém pracovišti, ho musí vyslat na vstupní lékařskou prohlídku. Bude-li mladistvý vykonávat brigádu v pracovním poměru na dobu určitou, je zaměstnavatel podle § 247 odst. 1 písm. a) ZP povinen vždy ho vyslat na vstupní lékařskou prohlídku. Náklady hradí zaměstnavatel.

PRACOVNÍ SMLOUVA - Letní brigádu může student vykonávat i podle pracovní smlouvy. Po uzavření pracovní smlouvy, která musí být písemná, se student stává zaměstnancem a má všechny pracovní nároky. Pracovní smlouva se uzavírá k provádění pravidelných, opětuujících se činností. Zaměstnanec je vykonává v tzv. závislé práci, tedy ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, osobně, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a na jeho náklady a odpovědnost, za mzdu a v pracovní době.

Od 1. října 2023 po novele ZP dohodářům náleží i mzda nebo náhrada mzdy za práci ve svátek, za noční práci, ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

V pracovní smlouvě se uvede druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Vedle těchto náležitostí by pracovní smlouva měla obsahovat i údaj o sjednané mzdě. K tomu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci mzdový výměr ihned po jeho nástupu do práce.

Zaměstnavatel je dále povinen rozvrhnout pracovní dobu a určit zaměstnanci začátek a konec směn. Zpravidla se to provádí v pracovní smlouvě. Nesmí se zapomínat, že u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a bude-li brigádu vykonávat např. ve více kratších pracovních poměrech, nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

S ohledem na to, že „brigáda“ studentům většinou po prázdninách končí, měl by být pracovní poměr sjednán na tuto dobu nebo na provedení určitých prací. Jednalo by se o pracovní poměr na dobu určitou podle § 39 ZP. Ten pak končí uplynutím sjednané doby nebo ukončením (vykonáním) sjednaných prací.

POVINNOST K OHLÁŠENÍ DOHODY

Pro odvod pojistného z DPP pro letošní brigádu platí od 1. 7. 2024 dosavadní pravidla. Brigádník je účasten odvodu, pokud jeho měsíční odměna přesáhne u DPP 10 000 Kč a u DPČ je-li odměna vyšší než 4 000 Kč.

Zaměstnavatel musí vždy do 20. dne po skončení měsíce Českou správu sociálního zabezpečení informovat o svých zaměstnancích na dohodu o provedení práce. Povinnost má i zaměstnanec (brigádník). Musí zaměstnavate-

le informovat o tom, že vykonává práci na dohodu o provedení práce ve stejném měsíci i u jiného zaměstnavatele. Tuto informační povinnost mu musí zaměstnavatel připomenout při jeho nástupu na brigádu.

JUDr. Ladislav Jouza

§ 39 zákona č. 262/2006 Sb.

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.

(4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané...

Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených – zvýšení

Nařízení vlády č. 70/2024 Sb., o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce stanovilo částku příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytovaného zaměstnavateli, se kterým Úřad práce České republiky uzavřel písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a vláda ho nařizuje podle § 78a odst. 17 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 365/2019 Sb. Nařízení nabylo účinnosti dnem 1. dubna 2024.

A

Maximální částka příspěvku činí 15 700 Kč a podle tohoto nařízení se poprvé postupuje při stanovení příspěvku za první kalendářní čtvrtletí roku 2024, vzhledem k tomu, že příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně. Současně se zrušuje nařízení vlády č. 276/2022 Sb., o maximální částce příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Cílem nové právní úpravy bylo zvýšit maximální částku příspěvku

na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce o **1 500 Kč**. Toto opatření **má zabránit nežádoucímu snižování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, které mají ztíženou možnost uplatnění na trhu práce**, a tudíž lze očekávat, že zvýšení maximální částky příspěvku bude mít pozitivní dopad nejen na zachování dosavadních pracovních míst pro tyto osoby na chráněném trhu práce, ale také bude působit jako motivační prvek pro samotné zaměstnavatelské subjekty, aby i nadále zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením a vytvářely další pracovní místa pro tyto osoby.

Nařízení vlády je prováděcím právním předpisem k zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

ti, ve znění pozdějších předpisů a je vydáváno oprávněným subjektem tj. vládou na základě zmocnění uvedeného v § 78a odst. 17 zákona o zaměstnanosti. Předmětné ustanovení zákona o zaměstnanosti předpokládá, že vláda nařízením zvýší maximální částku příspěvku. Nařízení vlády je tedy v souladu se zákonem o zaměstnanosti a jeho obsah je stanoven v mezích uvedených zákonných zmocnění a je rovněž v souladu s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie a obecnými právními zásadami práva Evropské unie, především s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením, která je rovněž součástí práva EU (2010/48/ES).

Jak to bylo dosud?

Podle předchozí právní úpravy mohl být příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce poskytnut zaměstnavatelům nejvýše v částce 14 200 Kč v případě osob se zdravotním postižením a 5 000 Kč v případě osob zdravotně znevýhodněných. Zaměstnavateli k příspěvku zároveň náležel paušální částka ve výši 1 000 Kč měsíčně na každou osobu se zdravotním postižením a to na náklady vynaložené zaměstnavatelem v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Celková výše příspěvku byla tedy 15 200 Kč, z to-

ho 14 200 Kč byla maximální částka příspěvku + 1 000 Kč byla paušální částka. **V návaznosti na každoroční zvyšování minimální mzdy opakovaně požadovali zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením působících na chráněném trhu práce, ale také zástupci zdravotně postižených osob zvýšení maximální částky příspěvku.** Argumentovali totiž tím, že zvyšování minimální mzdy negativně ovlivňuje jejich ekonomiku a také jejich schopnost a možnosti nadále zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, zejména ty s nejnižším pracovním potenciálem. Současně poukazovali na neustálý růst cenové hladiny způsobující růst cen výrobních vstupů, přičemž někteří zaměstnavatelé se pohybují na hranici ekonomické rentability a tudíž by reálně bez navýšení příspěvku uvažovali o ukončení své činnosti.

Poměr výše příspěvku a výše minimální mzdy se totiž od roku 2018 z 80 % snížil na 66 % v roce 2023, tudíž od roku 2019 částka minimální mzdy převyšovala maximální částku příspěvku. Maximální částka příspěvku tj. bez paušálu 1 000 Kč byla o 4 700 Kč nižší než aktuální základní sazba minimální mzdy za měsíc, která od 1. ledna 2024 činí 18 900 Kč. Z uvedeného tudíž bylo zřejmé, že spoluúčast zaměstnavatelů na mzdových nákladech vynaložených v souvis-