

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

9/2016

Finanční postihy zaměstnanců

Finanční tresty bývají svůdným řešením, jak „napravit hříšníky“, s často problematickými následky.

V pracovněprávních vztazích se objevují situace, kdy zaměstnavatelé postihují finančním způsobem zaměstnance za porušení jejich povinností (dle dřívější terminologie porušení pracovní kázně) nebo z důvodu špatných pracovních výsledků. V tomto článku se tak podíváme na to, zda případné finanční postihy zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů jsou v těchto případech v souladu s právními předpisy, případně jak by měli zaměstnavatelé v takových případech správně postupovat.

FINANČNÍ POSTIHY ZA PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

Obecně lze konstatovat, že zaměstnance nelze finančně postihovat za porušení jejich povinností. Ukládání takového finančního postihu je výslovně zakázáno v § 346b odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ZP“). Pokud by se zaměstnavatel od tohoto ustanovení zákoníku práce odchýlil, byť i formou ujednání se zaměstnancem například v pracovní smlouvě, jednalo by se o ujednání nicotné, tedy takové, které právně neexistuje a nelze podle něj postupovat, aniž by se toho zaměstnanec musel výslovně dovolat (k takovému ujednání se nepřihlíží). Jakýkoliv finanční postih, který by byl zaměstnanci uložen a také jím uhrazen, tak bude bezdůvodným obohacením na straně zaměstnavatele a zaměstnanec se může domáhat jeho vrácení. Pokud by takovou finanční sankci zaměstnavatel strhl zaměstnanci z jeho mzdy, bylo by takové jednání ze strany inspektorátu práce nepochybně kvalifikováno jako **správní delikt** dle § 26 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který lze uložit sankci ve výši až 500 000 Kč.

Od uložení finančního postihu je ovšem nutné **odlišovat případné nároky zaměstnavatele a jejich vymáhání**, například nárok na náhradu škody vzniklou porušením povinnosti zaměstnance nebo naopak zánik práva zaměstnance na určité plnění od zaměstnavatele, zejména na mzdu, která, pokud již byla vyplacena, se stala bezdůvodným obohacením na straně zaměstnance a lze požadovat její vrácení.

Porušení povinností zaměstnance tak musí zaměstnavatel trestat výlučně disciplinárními postupy, tedy prostřednictvím vytýkáčích dopisů nebo ukončením pracovního poměru, pokud se jedná o porušení dosahujícího intenzity závažného nebo zvláště hrubého porušení povinností zaměstnance vztahujících se k vykonávané práci. Jedinou možností, kdy lze brát porušení povinností zaměstnance v potaz v souvislosti s poskytováním mzdy, je rozhodování zaměst-



Vážená a milí čtenáři,

na první pohled výborné řešení a při bližším ohledání rodící se průšvih. Možná to z vlastní praxe znáte také. Tuto situaci nám připomene příspěvek JUDr. Jaroslava Škubala a Mgr. Daniela Vejsady o finančních postizích zaměstnanců.

Platí ale i opak – zjevná nepřijemnost občas přináší nesporné výhody. Na tento případ se podíváme v dnešním příběhu k zamyšlení, který nás zavede do společnosti učebních rabínů a jejich posluchačů.

S přátelským pozdravem

Dana Šimonová

OBSAH

Finanční postihy zaměstnanců	1
Příběhy k zamyšlení	3
Trable mzdových účetních	4
Přehled judikatury	5
Pracovnělékařská péče v dotazech a odpovědích	6
My a technologie	7

navatele o přiznání variabilní složky mzdy (což blíže rozebíráme dále v článku). Pokud by porušení povinnosti (typicky nesplnění pracovního úkolu) mělo přímý vliv na práci, zejména na výkonost nebo výsledky zaměstnance, mohlo či dokonce mělo by to být důvodem pro snížení složky mzdy (v rámci zohlednění kritérií uvedených v § 110 ZP). Nicméně konkrétní dopad do určení mzdy je založen na horší výkonosti či výsledcích, nikoli samotném porušení povinnosti.

NÁHRADA ŠKODY ZPŮSOBENÁ ZAMĚSTNANCEM

V situacích, kdy zaměstnavateli vznikne porušením povinnosti zaměstnance škoda, lze samozřejmě po zaměstnanci požadovat její úhradu, a to za podmínek a v limitech stanovených zákoníkem práce – zejména tedy s omezením povinnosti k úhradě škody způsobené nedbalostí zaměstnance na **4,5násobku jeho průměrného měsíčního výdělku** zjišťovaného k okamžiku porušení povinnosti (nikoliv vzniku škody). Částka, která je po zaměstnanci zaměstnavatelem z tohoto titulu požadována, ovšem musí odpovídat reálné újmě na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel musí být schopen výši škody v případě sporu se zaměstnancem prokázat, což může být v některých případech velmi komplikované – například jde-li o porušení sjednané povinnosti mlčenlivosti, nekalé soutěže nebo zákazu konkurence.

Mezi nejčastější případy, kdy zaměstnavatelé požadují náhradu škody, patří například ztráty různých identifikačních či jiných karet ke vstupu do objektu zaměstnavatele nebo jiných drobných předmětů a pomůcek svěřených zaměstnancům. V těchto případech se lze často ve vnitřních předpisech setkat se stanovenými sazbami (pokutami) pro zaměstnance v případě takové ztráty zaviněné zaměstnancem. Takové ustanovení je v pořádku pouze v případě, že **pokuta odpovídá skutečné škodě na straně zaměstnavatele**. Pokud je zaměstnavatelem takto požadovaná částka vyšší, než je reálná škoda (např. pro odrazující efekt), bude zaměstnavatel při jejím vymáhání postupovat v rozporu s právními předpisy. Navíc, i pokud bude výše škody k náhradě takto specifikována vnitřním předpisem nebo jiným jednostranným dokumentem zaměstnavatele, bude stále zaměstnavatel povinen v případném sporu se zaměstnancem prokázat vznik škody a její výši, porušení povinnosti zaměstnance a jeho zavinění.

Závěrem pouze uvádíme, že zaměstnavatel **není v tomto případě oprávněn provést srážku takovéto škody ze mzdy zaměstnance, nebylo-li to výslovně sjednáno** (například dohodou o srážkách ze mzdy uzavřenou po vzniku škody). V určitých případech, kdy bude způsobení škody ze strany zaměstnance a její výše zcela zřejmá, může zaměstnavatel přistoupit i k jednostrannému započtení této škody proti mzdě zaměstnance; musí ovšem splnit veškeré formální náležitosti takového kroku dle příslušných ustanovení zákoníku práce a občanského zákoníku. Jednostranné započtení pochopitelně znamená, že jej lze provést i bez dohody (sjednání možnosti započtení) se zaměstnancem.

ZÁNIK PRÁVA NA MZDU NEBO JINÉ PLNĚNÍ

Odlišným případem od ukládání finančních sankcí je také situace, kdy v důsledku porušení povinnosti zaměstnance **dojde k zániku práva na mzdu nebo jiného plnění, respektive takové právo za-**

městnanci vůbec nevznikne. V případě neomluvené absence zaměstnance tak samozřejmě po dobu, kdy zaměstnanec nekoná práci, mu nepřísluší mzda. Obdobně lze také přistupovat například k situaci, kdy zaměstnanec úmyslně zkrėsli nebo zfalšuje informace, na jejichž základě mu je přiznána určitá variabilní složka mzdy (například výši obrátu nebo zisku). V rozsahu, v jakém by mu právo na tuto variabilní složku dle reálných výsledků nevzniklo, právo zaměstnance na výplatu takové složky zanikne, a pokud již byla vyplacena, může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat její vrácení jako bezdůvodného obohacení.

V případě neomluvené absence zaměstnance – zameškání směny (nebo její části) v rámci písemného rozvrhu, pak může následovat také postih ve formě krácení nároku zaměstnance na dovolenou, a to až o 1–3 dny za každý den neomluvené absence dle § 223 ZP. V takovém případě musí ale být vždy zaměstnanci ponechány alespoň 2 týdny dovolené (pokud pracovní poměr trval celý rok).

FINANČNÍ POSTIHY ZA NEUSPOKOJIVÉ VÝSLEDKY

Z obdobných principů vychází také možnost finančního postihu zaměstnanců za neuspokojivé pracovní výsledky. **Nárokovou část mzdy proto nemůže pouze na základě zhoršených výsledků zaměstnance zaměstnavatel jednostranně krátit**. Na druhou stranu, způsob, jakým

jsou mzda zaměstnance a její jednotlivé složky sjednány, není již pracovněprávními předpisy výslovně regulován a umožňuje zaměstnavatelům vzít při přiznávání variabilních a zejména nenárokových složek mzdy v potaz i zhoršené výsledky zaměstnance a případně i do určité míry porušení jeho povinností.



SNÍŽENÍ ZÁKLADNÍ MZDY

Pokud je mzda zaměstnance stanovena **jednostranně zaměstnavatelem formou mzdového výměru**, lze jednostranně snížit i základní mzdu zaměstnance (samozřejmě s účinky do budoucna), přičemž jeden z důvodů pro snížení takto přiznané mzdy mohou (měly by) být i horší pracovní výsledky zaměstnance.

V případě snížení mzdy z důvodu horších výsledků se nejedná o porušení zásady rovného zacházení, i pokud by v důsledku takového snížení mzdy měli odlišnou mzdu srovnatelní zaměstnanci na totožné pozici – stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se totiž rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při **stejně nebo srovnatelné pracovní výkonosti a stejných nebo srovnatelných výsledcích práce**.

Je-li tedy pracovní výkonost dvou srovnatelných zaměstnanců vykonávajících obdobnou práci dlouhodobě odlišná, musí na tuto skutečnost zaměstnavatel reagovat, jinak by se naopak mohl dopouštět nerovného zacházení vůči výkonnějšímu zaměstnanci, který by pracoval za stejnou mzdu jako jeho méně výkonný kolega. Samozřejmě je ale nutné k těmto jednostranným úpravám mzdy (a zejména k jejímu snížení) přistupovat velmi obezřetně, jelikož obvykle takové jednání vede k negativní reakci zaměstnance a ke snížení jeho motivace.

V případě, kdy je mzda sjednána pracovní (či jinou) smlouvou, tedy bez možnosti jednostranné změny, a pokud zaměstnavatel nepo-

skytuje další variabilní složky, kterými lze reagovat na rozdílné pracovní výsledky, může dojít k nerovnému zacházení, pokud zaměstnanci s rozdílnými výsledky mají shodnou mzdu. Z naší praxe ale neznáme žádný případ, kdy by se dovodilo, že se jedná o porušení principu stejné mzdy za stejnou práci, respektive odlišné mzdy za odlišnou práci.

STANOVENÍ VARIABILNÍCH SLOŽEK MZDY

Vhodnějším postupem než úprava základní mzdy se tak ke zhodnocení výkonosti zaměstnance jeví **správné nastavení bonusových plánů a jiných variabilních složek mzdy.**

Ty mohou být koncipovány i jako **nenárokové** a podléhající rozhodnutí a uvážení zaměstnavatele – v takovém případě je možnost zohlednění výsledků a dokonce i případných porušení povinností zaměstnance asi nejšířší, samozřejmě ale za předpokladu dodržení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci, zdržení se diskriminačního jednání a respektování principu stejné mzdy za stejnou práci. Na druhou stranu tento typ mzdové složky, kdy nemají garantováno, že i při splnění všech podmínek pro přiznání složky bude tato složka skutečně přiznána, nemusí být pro zaměstnance příliš motivující (toto si ale musí zaměstnavatel v příslušném dokumentu výslovně vymínit). V tomto případě se nejedná o zakázaný finanční postih zaměstnance, jelikož ten směřuje k již vzniklému nároku na mzdu, který je krácen – zde se jedná pouze o nastavení podmínek k budoucímu vzniku nároku na doposud nenárokové plnění.

U nenárokových, stejně jako **nárokových složek**, tedy takových, které zaměstnanci při splnění stanovených kritérií náleží, aniž by o tom zaměstnavatel již dále rozhodoval, je samozřejmě možné (a z právního pohledu prakticky nutné) zohlednit výkonnost a pracovní výsledky zaměstnance právě prostřednictvím nastavených kritérií pro vznik nároku.

Jelikož jsou i nenárokové variabilní složky mzdy poskytované za práci, je otázkou, do jaké míry lze jako kritéria pro jejich přiznání zohledňovat porušení pracovních povinností, která vliv na výkonnost a pracovní výsledky nemají (typicky kázeňské prohřešky, jako jsou pozdní příchody nebo nepovolený soukromý email). Máme za to, že porušování povinností zaměstnance lze při rozhodování o přiznání nenárokové složky zohlednit, stejně jako celkový přístup zaměstnance k práci nebo spolupráci s ostatními zaměstnanci. Lze například odkázat na evropskou úpravu v oblasti bankovníctví (tzv. CRD nebo MiFID), která výslovně požaduje, aby při poskytování variabilních složek byly u zaměstnanců zohledněny nejen pracovní výsledky (kvantitativní kritéria), ale také i plnění jejich povinností (kvalitativní kritéria), a to z důvodu stability zaměstnavatelů a ochrany jejich akcionářů a klientů. Zatím nám ale není známé žádné rozhodnutí českého Nejvyššího soudu v této oblasti.

ZÁVĚR

Jak vyplývá z našeho článku, není ukládání finančních postihů zaměstnancům, spočívajících v krácení již vzniklého nároku, v souladu s právními předpisy a může vést k problémům a sporům se zaměstnanci a také k pokutám ze strany příslušných orgánů.

Naopak je ale nutné zohlednit pracovní výsledky zaměstnanců a dle našeho názoru do určité míry i porušení jejich povinností při nastavování jednotlivých nárokových a nenárokových složek mzdy a bonusových schémat. Vždy je ale potřeba, aby podmínky pro přiznání těchto mzdových složek byly nastaveny určitě a jednoznačně, aby nedocházelo ke sporům se zaměstnanci a aby byly dodrženy principy rovného zacházení a poskytnutí stejné mzdy za stejnou práci.

JUDr. Jaroslav Škubal, advokát

Mgr. Daniel Vejsada, advokát

PRK Partners, s. r. o., advokátní kancelář

Příběhy k zamyšlení – Smrt kritika Jicchaka

Kritika je prý jako kartáč. U příliš jemných látek se nedá použít, protože by pak z nich nic nezbylo. Hlavní hrdina dnešního příběhu je utkána z pevného vlákna.

Rabi Abar Joch byl pro svou učenost a lidskost velmi váženým. Když mluvil, lidé pozorně vnímali každé jeho slovo. Mnozí se k němu vraceli pro radu, protože vždy dokázal říci to pravé. Jen jeden posluchač byl nehodný. Jmenoval se Jicchak. Čekal na každou sebemenší příležitost, aby rabimu mohl odporovat. Sledoval každé jeho zaváhání a ihned rabiho zesměšňoval. Rabiho věrné něco takového velmi popuzovalo. Jicchak se pro ně stal symbolem ďábla, který se snaží rabiho moudrost znehodnotit.

Jednoho dne Jicchak onemocněl a záhy na to zemřel. Lidé projevovali nad jeho smrtí zármutek, ale také hovořili o trestu, který na něj byl sešlán. Vlastně si oddechli, protože teď bude moci rabi nerušeně rozvíjet svoje moudré myšlenky. Byli však zaskočení, když viděli, jak se rabi nad zprávou o smrti Jicchaka rozplakal. Jeden z jeho žáků se ho zeptal, proč tak pláče.

„Truchlím taky nad sebou,“ řekl rabi. „Ztratil jsem přítele. Mám kolem sebe hodné lidi, kteří mne ctí. On byl však jediný, kdo mne podněcoval, strážil mé myšlenky a skutky, abych nesešel z pravé cesty.“

(Převyprávěno podle Františka Hroníka: Manažerské příběhy)

NEPRONÁSLEDUJTE KRITIKY. JSOU UŽITEČNÍ.

- Je to příjemné, když naše myšlenky a chování nikdo nekritizuje. Jenže co je příjemné, nemusí být ještě užitečné.
- Rabi z příběhu byl hodně daleko na cestě k moudrosti, když dokázal reagovat na stálou kritiku učením a sebezlepšováním.
- Jistý stupeň moudrosti je dobrá věc i pro vedoucí zaměstnance. Pozitivně reagovat na kritiku a využívat ji k sebezlepšování patří k manažerské prozíravosti. Jak jinak se může poučit?
- Na manažerských poradách, kde se připravují důležitá rozhodnutí, bývá někdo pověřen vstoupit do role „ďáblava advokáta“, který má jednoduchý úkol: rozcupovat kritikou návrh rozhodnutí.
- Kritiku a kritické myšlení vnímáme jako protipól tvořivosti. Ve skutečnosti je kritika jen jinou, na ruby obrácenou formou kreativity.

Po myšlení tvořivém má následovat myšlení kritické.

- Kromě kritiky konstruktivní je i kritika destruktivní. Jak je od sebe rozlišit? Hodně záleží na postoji, který stojí za tou či onou formou kritiky. Negativní postoj a emoce, odpor ke změnám bývají zájemím destruktivní kritiky.
- Cesta k pozitivnímu přijímání kritiky vede přes neutralizaci emočního aspektu k soustředění se na věcnou podstatu.

Inspirace pro personalisty:

- Jak velký prostor vytváříme ve firmě pro konstruktivní kritiku?
- Kritici a poslové špatných zpráv bývají trestáni. Je to náš problém?
- Dokážeme kritiku správně přijímat a učit se z ní?

Ing. Pavel Náhlovský

Trable mzdových účetních

Žongolování s právními paragrafy, požadavky zaměstnanců a státních orgánů bývají někdy zdrojem vrásek na čele mzdových účetních.

ZÁPOČTOVÝ LIST A ÚŘAD PRÁCE

Při skončení zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat potvrzení o zaměstnání a zaměstnanec může požádat o přílohu k tomuto potvrzení, kde se uvádí veškeré údaje nutné pro poskytnutí podpory v nezaměstnanosti či rekvalifikaci příslušným úřadem práce. V příloze se proto uvádí:

- čistý průměrný měsíční výdělek pro pracovněprávní účely,
- důvod rozvázání pracovněprávního vztahu,
- vznikl-li zaměstnanci nárok na odstupné, odbytné, odchodné,
- kdy bude odstupné, odbytné, odchodné vyplaceno,
- doba důchodového pojištění v rámci trvání tohoto zaměstnání.

Velmi často však úřady práce požadují, aby zaměstnavatel **předal kromě zápočtového listu i evidenční list důchodového pojištění**. Svůj požadavek odůvodňují tím, že nedůvěřují údajům o době důchodového pojištění uvedenému v příloze zápočtového listu, a mnohdy si jako rukojmí vezmou samotného uchazeče o zaměstnání s tím, že pokud nepředloží evidenční list důchodového pojištění (dále jen „ELDP“), nebude mu podpora v nezaměstnanosti poskytnuta. Jak je to je správně a kde je chyba?

Pravdou je, že v souladu s ustanovením § 42 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZ“), může uchazeč o zaměstnání doložit dobu důchodového pojištění také ELDP. Toto právo je však dáno výhradně uchazeči o zaměstnání a zaměstnavatel nesmí ELDP předat příslušnému úřadu práce sám, neboť by tím porušoval zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů. ELDP obsahuje především dosažený příjem za příslušné období (maximálně jeden rok) bez ohledu na maximální vyměřovací základ. A právě tento citlivý údaj by mohl být důvodem pro podání žaloby ze strany pojištěnce. Pokud však ELDP předkládá úřadu práce sám uchazeč, je vše v pořádku.

Problém však spočívá v další skutečnosti, kterou jsou lhůty pro zpracování a předkládání ELDP. Zákon č. 582/1991Sb., o organizaci a provádění pojistného na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, stanoví v § 38 odst. 4 lhůty, kterými se musí zaměstnavatel řídit.



Zápis údajů do ELDP probíhá následujícím způsobem. Pokud zaměstnání zakládající účast na důchodovém pojištění trvalo v daném kalendářním roce do 31. 12. roku, provádí zaměstnavatel záznam do ELDP do 30. 4. následujícího kalendářního

roku. V případě skončení účasti na důchodovém pojištění před 31. prosincem se záznam do ELDP provede do 1 měsíce po konečném vyúčtování příjmů, **nejpozději však do 31. ledna následujícího kalendářního roku.**

Zaměstnavatel je povinen **předložit evidenční list do 30 dnů ode dne zápisu údajů do ELDP:**

1. zaměstnanci nebo bývalému zaměstnanci,
2. příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, a jedná-li se o digitální formu ELDP, předkládá se přímo České správě sociálního zabezpečení prostřednictvím datové schránky nebo elektronické adresy podatelny,
3. založit do své evidence k archivaci.

Příklad č. 1

Pojištěné zaměstnání končí 31. 12. 2015. Zaměstnavatel je oprávněn provést záznam do ELDP nejpozději 30. 4. 2016 a předložit OSSZ, bývalému zaměstnanci a do vlastní evidence (registratura) do 30. 5. 2016.

Příklad č. 2

Pojištěné zaměstnání končí 15. 3. 2016. Zaměstnavatel je oprávněn provést záznam do ELDP nejpozději 31. 1. 2017 a předložit OSSZ, bývalému zaměstnanci a do vlastní evidence (registratura) do 2. 3. 2017.

Důvodem těchto poměrně dlouhých lhůt, kterých mohou zaměstnavatelé oprávněně využívat, je vysoká pracnost a složitost zpracování ELDP. Je tudíž neoprávněné podmiňovat výplatu podpory v nezaměstnanosti doložením ELDP, pokud je doba důchodového pojištění uvedena v příloze zápočtového listu. Je-li mzdová účetní ochotna ELDP vystavit dříve, než stanoví zákon, může uchazeč o zaměstnání uspokojit požadavek úřadu práce. Je však zcela v souladu s právní úpravou, aby zaměstnavatel žádosti bývalého zaměstnance nevyhověl a trval na respektování výše uvedených lhůt. Uchazeč o zaměstnání je oprávněně

něn podat stížnost, nikoliv však na bývalého zaměstnavatele, ale právě na chování úřadu práce, který, ačkoliv má dobu důchodového pojištění uvedenou v příloze zápočtového listu, zadržuje poskytování podpory v nezaměstnanosti jen proto, že si chce ověřit údaje o době důchodového pojištění ještě v ELDP.

KONTROLA PRŮMĚRNÉHO ČISTÉHO MĚSÍČNÍHO VÝDĚLKU ÚŘADEM PRÁCE

Průměrný čistý měsíční výdělek je veličinou, ze které stanoví úřad práce výši podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Má-li pochybnosti o jeho výši, je oprávněn provést kontrolu výpočtu u zaměstnavatele. Postup pro výpočet průměrného čistého měsíčního výdělku je uveden v ustanovení § 356 odst. 3 zákoníku práce: „Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.“

Příklad č. 3

Průměrný hrubý měsíční výdělek činil u zaměstnance 14 205 Kč. Zaměstnanec podepsal „Prohlášení poplatníka“ a uplatnil slevu na poplatníka, daňové zvýhodnění na 2 děti a dále má vlastní invaliditu druhého stupně, kterou doložil potvrzením z finančního úřadu, avšak není poživitelem invalidního důchodu.

Výpočet:

Průměrný měsíční hrubý výdělek: 14 205 Kč

Pojistné na ZP zaplacené zaměstnavatelem: 1 278 Kč

(výpočet: $14\,205 \times 13,5\% = 1917,67$ Kč, po zaokrouhlení 1 918 Kč, $1918 : 3 = 639,33$ Kč, po zaokrouhlení 640 Kč, $1\,918 - 640 = 1\,278$ Kč)

Pojistné na SZ zaplacené zaměstnavatelem: 3 552 Kč

(výpočet: $14\,205 \times 25\% = 3\,551,25$ Kč, po zaokrouhlení 3 552 Kč)

Základ daně: $14\,205 + 1\,278 + 3\,552 = 19\,035$ Kč

Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč nahoru: 19 100 Kč

Záloha daně: $19\,100 \times 15\% = 2\,865$ Kč

Sleva na poplatníka: 2 070 Kč

Sleva na invaliditu 2. stupně: 210 Kč

Záloha daně po slevě: 585 Kč

Daňové zvýhodnění na 2 děti: 2 434 Kč ($1\,117 + 1\,317$), z toho:

Sleva na záloze: 585 Kč

Daň po slevě: 0 Kč

Daňový bonus: 1 849 Kč ($2\,434 - 585$)

Pro účely podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci není případný daňový bonus součástí čistého průměrného výdělku.

Pojistné na ZP zaplacené zaměstnancem:

$14\,205 \times 13,5\% = 1917,67$ Kč, po zaokrouhlení 1 918 Kč, $1918 : 3 = 639,33$ Kč, po zaokr. 640 Kč

Pojistné na SZ zaplacené zaměstnancem: $14\,205 \times 6,5\% = 923,33$ Kč, po zaokrouhlení 924 Kč

Průměrný měsíční čistý výdělek: $14\,205 - 640 - 924 = 12\,641$ Kč.

Krajská pobočka Úřadu práce je oprávněna v souladu s ustanovením § 127 odst. 2 ZZ kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Součástí Krajských poboček Úřadu práce jsou kontaktní pracoviště, která požadují na zaměstnavateli **zaslání mzdového listu** za účelem kontroly průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud zaměstnavatel žádosti vyhověl, dochází opět k porušování zákona na ochranu osobních údajů, které by mohlo končit i žalobou na zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen oprávněnému orgánu předložit mzdový list pouze ke kontrole, ale v žádném případě **nesmí mzdový list úřadu práce zaslat**.

Zcela jinak se musí chovat zaměstnavatel vůči **exekutorským úřadům**, kde v rámci součinnosti směřující k vydobytí oprávněné pohledávky (viz § 33 a 34 zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád, ve znění pozdějších předpisů) musí na žádost soudního exekutora mzdový list zaslat.

Ing. Růžena Klímová

Přehled judikatury trochu jinak

Při doručování pracovníprávních písemností, zejména těch, které se týkají rozvázání pracovního poměru, neuškodí velká dávka pečlivosti a pozornosti.

ŘÁDNĚ DORUČENO

Vědět by to měl každý personalista. Totiž že **předpokladem úspěšného rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním** (tedy výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) je **řádné doručení písemnosti zaměstnanci**. A že pokud není možné doručit osobně (na pracovišti zaměstnance, v jeho bytě – bydlišti nebo kdekoli bude zastížen) či elektronicky, a zaměstnavatel proto doručuje písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je nutné dle ustanovení § 334 odst. 4 zákoníku práce vybrat takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsa-

hující dotčenou písemnost za podmínek, které zákoník práce pro tento způsob doručování stanoví – **do vlastních rukou zaměstnance a s doložením písemného záznamu o doručení (dodejkou)**.

Pokud jde o podmínku, že se tak musí stát do vlastních rukou zaměstnance, zákoník práce sice připouští ve svém ustanovení § 336 odst. 1, **aby byla písemnost doručena i jiné osobě**, spojuje to ale výslovně s písemnou plnou mocí zaměstnance, v níž onu jinou osobu k přijetí písemnosti určil a jejíž podpis zaměstnancem je úředně ověřený. Nabízí se otázka, **jestli těmto požadavkům vyhovuje průkaz příjemce (zmocněnce)**, kterým adresát na příslušném formuláři zmocňuje konkrétní fyzickou osobu, aby za něho přijímala zásilky a poukázané peněžní částky, s výjimkou těch, které jsou mu určeny výhradně do vlastních rukou (viz návaznost třeba na článek č. 23 odst. 4 Poštovních podmínek České pošty, s. p.). Na základě takového zmocnění totiž v projednávaném případě převzal písemnost od zaměstna-

vatele obsahující výpověď z pracovního poměru namísto zaměstnankyně samotné její manžel. **Doručil zaměstnavatel řádně a je tedy právní jednání účinné?**

Odpověď Nejvyššího soudu zní: **Ne.** Podle jeho názoru **průkaz příjemce, který je dokladem vydaným Českou poštou, s. p., nelze považovat (ani při použití extenzivního výkladu zákona) za „písemnou plnou moc s úředně ověřeným podpisem zaměstnance“**, která jediná opravňuje někoho jiného než zaměstnance k převzetí písemnosti zaměstnavatele doručované zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Závěr dovolacího soudu byl pak nasnadě. Zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 334 odst. 4 zákoníku práce při doručování výpovědi z pracovního poměru nevybral takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala pro provozovatele poštovních služeb povinnost doručit poštovní zásilku v souladu s po-



žadavky kladenými na tento proces zákoníkem práce, a proto **nebylo možné učinit (v souladu se zákonem) závěr o tom, že by zaměstnankyně nebo jiný oprávněný příjemce skutečně převzal doručovanou písemnost.**

Co lze doporučit? Aby pro písemnosti doručované zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb – tím spíše, pokud se týkají rozvázání pracovního poměru, – zvolil zaměstnavatel poštovní službu **Doporučená zásilka s dodejkou a poznámkou „Výhradně do vlastních rukou adresáta“**. Tam totiž doručení jiné osobě na základě průkazu příjemce možné ani není.

(rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3282/2014)

JUDr. Petr Bukovjan

Pracovnílékařská péče v dotazech a odpovědích

Pokud řešíte podobné problémy, inspirujte se.

Dotaz č. 1

Má zaměstnavatel podle zákoníku práce povinnost poslat nového zaměstnance na vstupní lékařskou prohlídku?

Tuto povinnost má zaměstnavatel již od 1. 4. 2013, kdy vyšla vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče) a kdy došlo k novele zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Ještě rok předtím (1. 4. 2012) nabyt účinnosti zákon č. 373/2011 Sb. Tento zákon výslovně stanoví, že pracovnílékařské služby pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje zaměstnavatel. Poskytovatelem pracovnílékařských služeb je poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství, nebo poskytovatel v oboru pracovnílékařství. Každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců (byť zaměstnává jednoho či dva zaměstnance) má totiž povinnost mít svého lékaře pracovnílékařské péče a musí mít s ním uzavřenou smlouvu o pracovnílékařské péči a podle § 103 ZP je povinen sdělit zaměstnancům, které zařízení pracovnílékařské péče jim poskytuje pracovnílékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit.

Zaměstnavatel také může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnílékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u všeobecného praktického lékaře, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.

Ostatní pracovnílékařské služby, jako např. hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, po-

radství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby, zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele pracovnílékařské péče, s nímž uzavřel písemnou smlouvu.

Pokud se týká vstupních lékařských prohlídek, tak obecně platí podle § 59 zákona č. 373/2011 Sb., že vstupní lékařské prohlídky se od 1. 4. 2013 u pracovního poměru vyžadují vždy a u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen u prací zařazených do kategorie II rizikové a vyšší (rozuměj podle členění podle vyhlášky č. 432/2003 Sb.). U prací administrativních a prací zařazených do kategorie I a II neriziková se vstupní lékařská prohlídka u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nevyžaduje.

Bez této prohlídky zaměstnavatel nemůže zaměstnance zaměstnat. Podle § 103 odst. 1 písm. a) ZP totiž zaměstnavatel je povinen nepřípustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotním schopnostem. Jinak by ho mohla stihnout pokuta až do výše 3 mil. Kč.

Dotaz č. 2

Naše zaměstnankyně (práce v 1. kategorii) nastoupila do zaměstnání, ale z důvodu dovolené své lékařky donesla potvrzení o vstupní lékařské prohlídce až 14 dní po skutečném nástupu. Domníváme se, že pracovní smlouva není prvních 14 dní platná. Je tento názor správný?

To není zcela přesné. Pracovní smlouva je právní jednání, které je platné, pokud obsahuje náležitosti stanovení § 34 odst. 1 ZP a bylo učiněno písemně. Dokonce nedodržení písemné formy nezpůsobuje nicotnost nebo neplatnost daného jednání, protože jednak se zákoník práce řídí zákonnou zásadou – zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, a pak platí pravidlo (§ 20 ZP), že nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání,

jimž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Z těch všech důvodů nemůžeme připustit, aby když zaměstnanec po 14 dní pro zaměstnavatele pracuje (koná závislou práci), se řeklo, že jeho pracovní smlouva je neplatná a že nedostane zapláceno. To by bylo ze strany zaměstnavatele bezdůvodné obohacení.

Jiná je otázka BOZP vůbec a vstupní lékařské prohlídky. Podle § 59 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, platí, že jde-li o osobu ucházející se o zaměstnání, postupuje se při posuzování její zdravotní způsobilosti k práci obdobně jako při posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rámci pracovnělékařských služeb s tím, že:

- a) vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb, s nímž má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele, ke kterému vyslal zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b),
- b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením:
 1. pracovního poměru,
 2. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činností, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní 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, nebo

3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Podle tohoto zákona také platí, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Nemůžeme ovšem připustit výklad, že dotyčná zaměstnankyně si sama zavinila, že byla nezpůsobilá k výkonu práce. Za prohlídku je odpovědný výhradně jen zaměstnavatel, ten také určuje, k jakému poskytovateli pracovnělékařských služeb zaměstnanci půjdou (jestli ke svému obvodnímu nebo k jeho lékaři PLS) na prohlídku. Každý zaměstnavatel má svého lékaře pracovnělékařské péče, který mu musí podle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), provádět dohled a poradenství, tedy ostatní pracovnělékařské služby. Proto když jste věděli, že dotyčná nemá prohlídku, protože její obvodní lékař má dovolenou, měli jste ji vyslat ke svému lékaři pracovnělékařské péče. Každý zaměstnavatel má podle § 103 odst. 1 ZP povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Proto když jste připustili, aby dotyčná zaměstnankyně vykonávala práci bez lékařského posudku, je to výhradně Vaše odpovědnost jako zaměstnavatele. Neplatnost pracovní smlouvy s tím však nemá co do činění.

JUDr. Eva Dandová

My a technologie

Méden agán, tedy ničeho příliš – byl jeden z nápisů nad vchodem do proslulé delfské věštírny. Neztrácí nic ze své platnosti i v dnešní době.

NA SKOK K INUITŮM

Když na začátku čtyřicátých let 19. století anglický cestovatel William Parry pobýval mezi Inuity, byl fascinovaný lehkostí, s jakou se orientovali v ledové krajině, která záchytných bodů nabízí jen pramálo. Nekonečné ledové plochy, stále měnící se sněhové útvary – a přesto se Inuitové, kteří nepoužívali ani kompasy či mapy a spoléhali se na své těžko získané a vytříbené zkušenosti spojené s bystrým pozorováním hvězd, větru, sněhových závějů a chování zvířat, pohybovali s jistotou. Za ní stály roky tříbení a rozvíjení dovedností předávaných z generace na generaci.

Pokrok v podobě GPS technologie se nevyhnul ani této oblasti. Lovci se na ni začali spoléhat, přišlo prvotní okouzlení a zděděné zkušenosti se v porovnání s moderní technologií jeví jako beznadějně překonané a zastaralé. A výsledek? Lidé přestali sledovat krajinu a vnímat pozorně své okolí. Pohybovali se v ní s klapkami na očích a s jasnými GPS pokyny ve své mysli. Během jedné či dvou generací tak ztratili své jedinečné dovednosti. Bez pomoci GPS by někteří z nich už jen obtížně dosáhli cíle. Je to pokrok, nebo prohra?

KLAPKY NA OČÍCH

Technologové jásají, antropologové, neurologové a psychologové jsou rozpačití. Dřívější pomůcky, usnadňující orientaci – mapy, kompasy – to vše, co jsme v pokušení odhodit mezi věci nepotřebné a přežité – byly pouhými pomůckami. Nezabavovali nás naši aktivní role, učily nás přemýšlet, plánovat optimální trasu, poskytovaly přehled o dané oblasti a rozvíjely a tříbily naše orientační schopnosti. Propojovali nás s naším okolím, zatímco GPS, smartphony a další vymoženosti nás od něho izolují. Každodenním vykonáváním rutinálních příkazů typu „po osmi stech metrech zabočte doleva“ se doslova odtrhneme od svého okolí. Místo tříbení vlastních schopností **slépě posloucháme**. Za efektivní a co nejrychlejší přesun z místa A do místa B platíme ztrátou a kontaktem s okolím a ochuzením své smyslové zkušenosti. To však není vše.



Podle neurologů ovlivňuje rozvíjení navigačních schopností funkci paměti a chrání nás před jejím úpadkem. Čím usilovněji pracujeme na vytváření svých kognitivních prostorových map, tím silnější jsou naše paměťové obvody. Jde o analogický obraz růstu svalové hmoty prostřednictvím tělesné námahy. Pokud však jen posloucháme instrukce, které nám do ucha šeptají navigační systémy, svůj mozek nestimulujeme, doslova se stahujeme z reálného světa a naše paměť atrofuje.

SOFTWAREVÉ OPIÁTY

Přenesme se z ledových plání a kabin aut do kanceláře. Najdeme zde podobné příklady, které vyvracejí mýtus o jednoznačném dobrodiní moderních technologií. Jejich obdivovatelé vycházejí z předpokladu, že čím více činností přenecháme našim technickým pomocníkům – softwaru, expertním systémům, GPS, tím volnější kapacitu budeme mít pro vyšší duševní výkony. Je to pravda? Několik výzkumů je usvědčuje z omylu. Místo toho, aby nás počítače a důmyslné softwarové aplikace dovedly k duševním výšinám a odbornému mistrovství, zcela nenápadně a pomalu se mohou podílet na **snížení naší duševní kapacity**. Při troše nepozornosti se lehce staneme nikoliv vynikajícím mistrem svého oboru, ale „pouhým“ koncipientem, který jen zadává data a monitoruje výstupy.

Moderní technologie se občas podobají svůdným sirénám, které omámí naši pozornost. Položíme se do jejich náruče a necháme se ukolébát pocitem falešného bezpečí. Kdo může být přesnější, rychlejší a výkonnější než počítač? Následkem toho nejsme do činnosti plně zapojeni a snadno přehlédneme, že něco není v pořádku. Pokud nesouhlasíte, zkuste zapátrat v paměti, zda jste někdy, slepě naslouchající pokynům GPS navigace, neskončili ve slepé ulici či u někoho ve dvoře. Pokud se plně spolehnete na technologii, máme sklon **ignorovat či vytěšňovat informace, které ji usvědčují z omylu**. Jsme méně pozorní a méně si všímáme detailů.

Další past se skrývá v tom, že technologie fungují i tehdy, pokud je naše pozornost nesoustředěná, roztěkaná a mysl poletuje na míle vzdálená od daného úkolu. Není nikdo, kdo by nám obrazně řečeno „dal za ucho“, upozornil nás na nesoustředěnost. Pozvolna tak dochází k tomu, že začneme fungovat v modu, kterému se říká **naučená nebdalost**. Nedostává se nám negativní zpětné vazby, tolik potřebné pro kvalitní výkon, a naše pozornost a potažmo výkon upadají.

EXPERTNÍ SYSTÉMY NEPRODUKUJÍ JEN EXPERTY

Co se stalo Inuitům, se stejně tak dobře může přihodit třeba auditorům či finančním analytikům. Expertní systémy, které třídí a analyzují informace a navrhují další postupy, zkoumali australští psychologové u třech mezinárodních účetních firem. Dvě používaly pokročilý software, třetí jednodušší. A jaké byly závěry? K přesnějším výsledkům došli

odborníci z třetí firmy, které byla hůře softwarově vybavená. Naopak ti, kteří se spolehnali na nejmodernější software, vykazovali ztrátu znalostí – a to i tehdy, pokud za sebou měli delší odbornou praxi.

Jiný příklad nabízí využívání vyhledávačů. Například Google vychází vstříc uživatelům a nabízí stále sofistikovanější způsoby, jak získat požadované informace. Zcela automaticky nás může napadnout, že čím vytríbenější vyhledávač, tím brilantnější otázky, které systému kladou uživatelé. Opak je však pravdou, jak v jednom rozhovoru uvedl Amit Singhal, hlavní inženýr vyhledávání v Googlu. Došel k názoru, že čím více Google a jiné vyhledávače využíváme a čím přesněji systém pracuje, tím línější jsme a tím „hloupější“ otázky klademe.

Výše uvedené můžeme dát do souvislosti s jevem, který se nazývá **produkční efekt**. Byl nejprve zaznamenán při studiu cizích jazyků. Pokud jsou lidé nuceni aktivně si vybavovat cizí slova, jejich schopnost udržet si je v paměti a následně je používat je lepší než při pouhém pasivním pročítání či vyhledání. Podstatou tohoto jevu je to, že když na něčem usilovně pracujeme a zaměříme svoji pozornost i úsilí tímto směrem, je nám odměnou hlubší porozumění a následně zkvalitnění našich reálných dovedností. To ovšem vyžaduje **čas, soustředění a práci**, tři premisy, které nelze obejít či eliminovat.

Pokud se však spolehnete na „genialitu“ moderních technologií víc než na svoji paměť, posuneme se z aktivní pozice do pozice pasivních pozorovatelů. Dostane se nám sice na pouhé zmáčknutí tlačítka či kliknutí myši požadované informace, ale za jakou cenu? Nová informace se v naší paměti dlouho neudrží, nestane se součástí našeho vnitřního softwaru, což v jistém časovém horizontu vede k poklesu odbornosti či ke ztrátě skutečných praktických dovedností.

ZÁVĚR

Už jsme si zvykli, že trávíme více času před obrazovkami svých počítačů a pobýváme v dvourozměrném virtuálním světě. Občas nás upozorní naše tělo, že za to platíme nemalou cenu v podobě ztráty fyzické pružnosti a ochuzení smyslového vnímání. Ovšem stále předpokládáme, že technologie tříbí náš intelektuální potenciál.

Téměř nerozpoznatelné nebezpečí toho, že se díky smartphonům, GPS a sofistikovanému softwaru stáváme otroky moderní technologie a podřizujeme jí svoji tvořivost, představivost a pozornost, rozpoznali zatím jen neurologové a psychologové, kteří se ve svých ordinacích potýkají s následky nadměrného okouzlení virtuálním světem. Možná prvním krokem, jak tento neblahý trend zvrátit, je přestat se honit za nejnovějšími technickými výstřelky. Místo užitečných služebníků se totiž snadno mohou změnit v dominující pány.

Jaroslava Lomská

Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty - čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe.

Copyright © 1996-2016 by Dashofer Holding, Ltd. & Verlag Dashofer, nakladatelství, spol. s r. o. / Vydává Verlag Dashofer, nakladatelství, spol. s r. o., Evropská 423/178, P.O. Box 124, 160 41 Praha 6 / IČ: 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 prodloužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashofer 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. / Redakce zajistí zodpovězení případných dotazů předplatitelů zaslaných pouze přes formulář na www.pamsevis.cz. Vybrané odpovědi budou uveřejněny v některém z čísel tohoto newsletteru. / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, č. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 9/2016 byla dne 31. března 2016.** ISSN: 1212-1517.

