

ZPRAVODAJ PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ A PERSONALISTY

čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

20/2023

Pravidla práce na dálku podle novely zákoníku práce

Jednou z významných změn, které novela zákoníku práce přináší, je úprava práce na dálku. Co nového zaměstnavatele čeká?

Při první zmínce v novém § 190a odst. 1 ZP bude tento institut označen jako výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317 ZP. Na tomtéž místě ovšem zákon zavede **legislativní zkratku práce na dálku**.

Po mnoha měsících příprav došlo 12. 9. 2023 k definitivnímu schválení tzv. transpoziční novely zákoníku práce. Základním cílem novely je provedení směrnic EU upravujících transparentní a předvídatelné podmínky výkonu práce a sladování pracovního a rodinného života. Kromě změn vyžadovaných směrnicemi se novinky dotknou i několika dalších oblastí, mezi něž patří i práce na dálku. V porovnání se současným stavem právní úpravy stojí za pozornost především nová úprava práva zaměstnanců na náhradu nákladů, které jim při výkonu práce na dálku vznikají.

TERMÍN ÚČINNOSTI NOVELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Novela vstoupí v účinnost 1. den kalendářního měsíce, který bude následovat po měsíci, ve kterém bude vyhlášena ve Sbírce zákonů. Její vyhlášení lze očekávat v průběhu září 2023, a tak budou změny účinné již od 1. října 2023. Povinnost poskytovat dovolenou zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se uplatní až od 1. ledna 2024.

POJEM PRÁCE NA DÁLKU

Novela přinese možná nenápadnou, ale přeci jen **podstatnou terminologickou změnu**. Současné znění § 317 ZP upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Snad proto, že je toto označení poměrně dlouhé, se vžil spíše pojem jako „práce z domova“ nebo „home office“. Ani jedno z těchto hojně používaných slovních spojení nelze ale považovat za věcně ani jazykově správné.



Vážení a milí čtenáři,

jednou ze základních a dlouho diskutovaných změn, které přináší novela zákoníku práce, jsou **nová pravidla pro práci na dálku**. Čím se tedy budou zaměstnanci i zaměstnavatelé řídit? Na tuto otázku vám odpoví JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Jaké jsou náležitosti **smlouvy o budoucí pracovní smlouvě**?

Kdy je vhodné ji uzavřít a podle jaké právní úpravy? Více se dozvíte z příspěvku Mgr. Michala Vrajíka a Mgr. Karolíny Konečné.

V dnešním vydání Zpravodaje nezůstaneme jen u právních předpisů. Ing. Pavel Náhlavský pro Vás připravil příběh **Chlapce a slona**, který vypráví o naučené bezmoci a o tom, jak ji proměnit.

S přátelským pozdravem

Věra Šimonová

OBSAH

Pravidla práce na dálku podle novely zákoníku práce	1
Příběhy k zamyšlení	3
Smlouva o budoucí pracovní smlouvě – pojistka pro zaměstnance i zaměstnavatele	4
Ukončení „státní kategorie“ a zdravotní pojištění	6
Přehled judikatury trochu jinak	8



Tento pojem je jednoduchý, krátký a obsahově výstižný. Bude-li dohodnuta, platí, že zaměstnanec pracuje odjinud, tedy na nějakém jiném místě, než je zaměstnavatelovo pracoviště. Zda bude sjednáno konkrétní místo, více takových míst, nebo bude zaměstnanci ponechána volnost, aby sám rozhodoval, kde chce pracovat, to už ponechá právní úprava na dohodě smluvních stran. V takovémto režimu, tj. na místě, které si sami určí, mohou přímo na základě zvláštní úpravy v zákoně o pedagogických pracovnících a v zákoně o vysokých školách pedagogové a akademici vykonávat tzv. nepřímé činnosti, při nichž není nutná přítomnost na pracovišti. Je-li takovýto režim výkonu práce přípustný u těchto zaměstnanců, může být podle našeho názoru dohodnut i s jinými zaměstnanci. Na druhou stranu ovšem nebude nic bránit tomu, aby si strany sjednaly, že bude zaměstnanec vykonávat práci na dálku na konkrétním, dohodnutém místě.

PÍSEMNÁ DOHODA O PRÁCI NA DÁLKU

Podle nového prvního odstavce v § 317 ZP bude výkon práce na dálku **možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem**. Zaměstnavatelé, kteří práci na dálku uplatňovali ve větším rozsahu, obvykle se zaměstnanci písemné dohody uzavírali, ale objevovaly se i případy, kdy byla možnost pracovat na dálku a další pravidla této formy výkonu práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnuta jen neformálně. Po novele bude nezbytné, aby byla dohoda uzavřena písemně.

Vedle zákoníku práce dojde k novele i v zákoně o inspekci práce. Do nového § 25a budou doplněny **nové skutkové podstaty přestupků na úseku práce na dálku**. Podle jednoho z nich se zaměstnavatel dopustí přestupku i tím, že neuzavře se zaměstnancem dohodu o práci na dálku písemně. Za takovýto přestupek bude moci být uložena pokuta až do výše 300 000 Kč.

Oproti původnímu návrhu novely nakonec její schválené znění **neobsahuje doplnění žádných podstatných obsahových náležitostí dohody o práci na dálku**. Pouze v důvodové zprávě bude doporučeno, že by dohoda měla obsahovat ujednání o místu či místech, z nichž bude zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonávat, způsob komunikace mezi smluvními stranami, přidělování a kontroly výkonu práce. Dále by dohoda mohla obsahovat ujednání o způsobu rozvrhování pracovní doby, případně způsob poskytnutí součinnosti zaměstnance při vedení evidence pracovní doby.

Jde ovšem jen o doporučení, a tak výsledný obsah dohody bude výsledkem jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mají-li již zaměstnavatelé v současné době se zaměstnanci písemné dohody o práci na dálku uzavřené, **pouze kvůli novele zákoníku práce nebude nezbytné tyto dohody měnit**.

PRÁCE NA DÁLKU A SMLUVNÍ PRINCIP

I po novele zákoníku práce zůstane **zachována smluvní podstata práce na dálku**. Záleží pouze na zaměstnavateli a jeho dohodě se zaměstnanci, zda budou práci na dálku uplatňovat, případně jaká pravidla této formy výkonu práce si sjednají.

Do zákoníku práce bude novelou doplněno nové ustanovení § 241a ZP, které upraví právo těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě mladší než 9 let nebo zaměstnance, jenž převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné osoby, požádat zaměstnavatele o umožnění práce na dálku. Zaměstnavatel ovšem nebude mít povinnost takovéto žádosti vyhovět. Z nové úpravy vyplývá pouze tolik, že musí zaměstnavatel případné rozhodnutí o tom, že žádosti zaměstnance nevyhoví, písemně odůvodnit. Nebude ovšem stanoveno, jaké důvody by měl zaměstnavatel ve svém rozhodnutí uvádět. Z toho důvodu také rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že žádost zaměstnance o možnost pracovat na dálku odmítl, nebude moci být jakýmkoli způsobem přezkoumáváno. Rozhodně tedy **neplatí, že by novela zákoníku práce pro některé skupiny zaměstnanců zaváděla „nárokovou“ práci na dálku**.

Smluvní princip v souvislosti s prací na dálku částečně oslabí § 317 odst. 3 ZP. Zaměstnavatel bude podle něj **oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit** v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, jímž se míní především krizový zákon. K nařízení práce na dálku bude smět dojít jen na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Jde evidentně o pravidlo, které reaguje na nedávnou zkušenost s pandemií covid-19. Lze jen doufat, že se toto pravidlo stane jen výrazem předběžné opatrnosti zákonodárce a nebude reálně uplatněno.

ROZVÁZÁNÍ ZÁVAZKU Z DOHODY O PRÁCI NA DÁLKU

Druhý odstavce v § 317 ZP nově upraví možnost závazek z dohody o práci na dálku rozvázet. Nepůjde o rozvázání pracovního poměru, nýbrž jen o ukončení dohody o práci na dálku. Strany budou mít možnost závazek z této dohody **ukončit dohodou, případně i jednostrannou výpovědí**. K výpovědi bude možné přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Nedohodnou-li se strany na jiné délce, uplatní se patnáctidenní výpovědní doba, která začne běžet v den, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Pro dohodu i výpověď bude vyžadována písemná forma.

V dohodě o práci na dálku bude možné sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět. Na takovémto ujednání budou mít zřejmě zájem zaměstnavatelé, pro které představuje výkon práce na dálku nezbytný předpoklad toho, aby mohli zaměstnance zaměstnávat. Ne všichni zaměstnavatelé totiž disponují prostory, ve kterých by mohli zaměstnanci pracovat, případně mají jen prostory s omezenou kapacitou a nezbytně proto potřebují, aby vždy alespoň určitá část zaměstnanců pracovala na jiném místě než na pracovišti.

PRÁVO NA NÁHRADU VÝDAJŮ

Velký rozruch vzbudila nově připravovaná úprava náhrady nákladů, které zaměstnancům pracujícím na dálku vznikají. Výslednou úpravu je možné popsat jako velmi kompromisní. Na jedné straně umožní poskytování náhrad nákladů v režimu, u něhož budou jasně dána pravidla odvodů daní, pojistného, a daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatelů tedy odpadne nejistota ohledně toho, jak na náhradu nákladů z tohoto hlediska nahlížet. Na straně druhé ovšem **hrazení nákladů fakticky nebude povinné**. Stranám bude nabídnuta i možnost dohodnout se tak, že zaměstnanci náhrada nákladů zčásti nebo zcela nebude přislušet.

Úprava náhrady nákladů bude obsažena v novém ustanovení § 190a ZP. Systematicky bude navazovat na pravidla poskytování cestovních náhrad. Důležitou součástí právní úpravy bude také vyhláška, jejímž prostřednictvím stanoví ministerstvo práce a sociálních věcí přesnou výši paušální částky náhrady nákladů.

PAUŠÁLNÍ ČÁSTKA NEBO PROKÁZANÁ VÝŠE VÝDAJŮ

Zákoník práce nabídne po novele **dvě varianty hrazení náhrad nákladů spojených s výkonem práce na dálku**. Půjde buď o náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly a zaměstnanec jejich výši zaměstnavateli prokázal, nebo o paušální částku. Bude platit, že je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly. Nebude tedy možné nad rámec paušální náhrady uplatňovat další prokazované náklady související se spotřebou energií, dodávkou vody atd.

I na základě dosavadních zkušeností lze očekávat, že drtivá většina zaměstnavatelů i zaměstnanců upřednostní při úvaze o hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku poskytování paušálu. Podmínkou uplatnění této varianty bude to, že bude **písemně sjednána** (v individuální nebo i kolektivní smlouvě), **případně stanovena ve vnitřním předpisu**. Zaměstnancům pak bude poskytována paušální částka za každou započatou hodinu práce na dálku.

Výše paušální částky bude stanovena vyhláškou vydávanou vždy k 1. lednu příslušného roku, případně v mimořádném termínu, dojde-li k významné změně cen energií. Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti za 1 hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Spotřebou osoby v domácnosti je třeba rozumět zejména náklady na energie (teplo a elektrickou energii), dodávky vody a sběr pevných odpadů. Podle návrhu

vyhlášky, který byl zaslán do připomínkového řízení, by výše paušální částky měla činit 4,60 Kč za hodinu práce na dálku.

Zaměstnavatelé, kteří budou mít zájem na hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku paušální částkou, by v ideálním případě měli tento postup upravit prostřednictvím hromadného dokumentu, tedy vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Díky této úpravě pak bude postaveno na jisto, že výdaj na hrazení nákladů v paušální výši je na straně zaměstnavatele daňově uznatelný.

ZDANĚNÍ PAUŠÁLNÍ NÁHRADY NÁKLADŮ

Náhrada nákladů poskytovaná v paušální výši nebude na straně zaměstnance předmětem daně z příjmů, a tedy ani odvodů pojistného na nemocenské, důchodové a zdravotní pojištění. Bude se tedy chovat stejně jako cestovní náhrady poskytnuté do výše limitů stanovených pro zaměstnavatele odměňující své zaměstnance platem.

Zaměstnanci zaměstnavatele, který odměňuje své zaměstnance mzdou, může být poskytována paušální částka vyšší, než bude minimální výše upravená v prováděcí vyhlášce. Případné navýšení ovšem bude zdaněno a podrobeno odvodům pojistného stejně jako mzda nebo plat.

NEPOSKYTNUTÍ NÁHRADY NA ZÁKLADĚ DOHODY

Podle § 190a odst. 2 ZP si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou moci předem **písemně dohodnout, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřisluší**. Tuto variantu nebude možné uplatnit na základě úpravy ve vnitřním předpisu, protože vnitřní předpis je vydáván na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele a rozhodně se tedy nejedná o smlouvu. Práce na dálku bez náhrady nákladů nemůže být dohodnuta ani v kolektivní smlouvě, protože citované ustanovení trvá na tom, že musí jít o dohodu přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Případné ujednání o tom, že zaměstnanec při výkonu práce na dálku nemá právo na náhradu vznikajících nákladů, proto bude muset být obsaženo v individuální smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a tímto konkrétním zaměstnancem. Jestliže budou mít zaměstnavatelé na uplatnění možnosti nabídnuté v § 190a odst. 2 ZP zájem, bude nejjednodušší ujednání o tom, že zaměstnanci náhrady nákladů zcela nebo zčásti nepřisluší, vložit nebo doplnit do písemné dohody o práci na dálku.

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Příběhy k zamyšlení – Chlapec a slon

Nemohu, anebo nechci? Touto optikou se můžeme podívat na řadu svých návyků, slabostí a zdánlivě neměnných věcí.

Jednoho malého chlapce velice fascinoval cirkus, zejména sloni. Po představení slon zůstal ještě připoutaný řetězem ke dřevěnému kolíku. Chlapec se divil, proč se tak obrovské silné zvíře nedokáže osvobodit a utéct.

V dospělosti našel odpověď. Slon neutekl, protože byl k takovému kolíku přivázaný už od raného dětství. Jako malý to možná několikrát zkoušel. Až jednoho dne, který se pro něj stal osudovým, slon pochopil svou bezmocnost a oddal se svému údělu. Tento obrovský slon neutěče, protože si chudák myslí, že nemůže. Vzpomínka na to, jak bezmocně se cítil brzy po svém narození, se mu vypálila hluboko do paměti. Zlé na tom je, že se nikdy vážně nepokoušel přijít své vzpomínce na kloub. Nikdy už se nepokoušel prověřit svou sílu.

(podle Angeliky Rohwetter, Únava ze soucitu)

NAUČENÁ BEZMOCNOST

- Slon z příběhu symbolizuje naučenou bezmocnost neboli vnitřní stav člověka, který se nechal ubít a zotročit vnějšími okolnostmi.
- V tomto stavu člověk nevidí a často ani nehledá pozitivní východisko. Naopak se nechává zatlačit do absolutní pasivity a trpí, cítí se jako oběť. V hlubší rovině si v sobě nese životní pesimismus, silné přesvědčení, že všechno je marné a špatně dopadne, takže nemá cenu proti tomu cokoli dělat.
- Člověka postiženého pasivitou nenapadne, že by něco mohl změnit. Pasivita totiž nasazuje klapky na oči. V takové situaci je dobré vyhledat pomoc někoho, kdo mu pomůže rozšířit úhel pohledu a podívat se na situaci z odstupu.

INSPIRACE PRO PERSONALISTY

Jak opustit svazující pocit naučené bezmoci? Zde je několik tipů:

- Najít člověka, který nás podpoří a pomůže bludný kruh překročit – mentora, kouče, dobrého přítele.
- Poté můžeme začít se změnami ve svém mentálním světě. Pokusit se zjistit, jaká situace pocit bezmoci spustila a jakými myšlenkami ho stále udržujeme.
- Dalším krokem je stanovit si plán, jak situaci, která nás v pozici oběti udržuje, opustit. Určit kroky, jakkoliv malé a postupné, které nás z ní vyvedou, a zároveň mít vedle sebe někoho, kdo nám dodá sílu a sebedůvěru.

Ing. Pavel Náhlovský

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě – pojistka pro zaměstnance i zaměstnavatele

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě může snížit nejistotu jak u zaměstnavatele, tak u budoucího zaměstnance.

V praxi nastávají situace, kdy mají strany zájem na uzavření pracovní smlouvy, ale z nějakého důvodu ještě pracovní smlouvu uzavřít nemohou nebo nechtějí, případně kdy potřebují doložit příslib uzavření určité pracovní smlouvy v budoucnu. V takových případech lze uvažovat o uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě. Zákoník práce sice smlouvu o budoucí pracovní smlouvě neupravuje, nicméně s ohledem na **subsidiární použití občanského zákoníku** pro pracovněprávní vztahy (ustanovení § 4 ZP) zde lze vycházet z obecné úpravy smlouvy o smlouvě budoucí obsažené v ustanoveních § 1785 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“), a uzavřít smlouvu o budoucí pracovní smlouvě.

VÝZNAM SMLOUVY O BUDOUCÍ PRACOVNÍ SMLouvě

Jak již shora zmíněno, o uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě má význam uvažovat v případech, kdy budoucí zaměstnavatel a budoucí zaměstnanec mají zájem založit mezi sebou pracovní poměr, který si tímto způsobem chtějí potvrdit, a současně si zajistit uzavření pracovní smlouvy v určitém časovém horizontu. Smlouva o budoucí pracovní smlouvě tak slouží primárně jako určitá pojistka uzavření pracovní smlouvy pro obě strany.

Uzavření budoucí pracovní smlouvy se lze totiž případně domáhat i podáním žaloby na určení jejího obsahu u příslušného soudu. I z těchto důvodů doporučujeme, aby strany důkladně zvážily, zda mají skutečně zájem na uzavření pracovní smlouvy (případně pracovní smlouvy určitého obsahu), nebo zda si pouze chtějí ponechat více prostoru na rozmyšlenou. V posledně uvedeném případě se nejvíce uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě jako vhodné.

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě má svůj **význam také v oblasti zaměstnávání cizinců z třetích zemí**. V souladu s ustanovením § 91

odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“), je smlouva o budoucí pracovní smlouvě jedním z dokumentů, na jejichž základě lze žádat o vydání povolení k zaměstnání cizince (nebo např. zaměstnanecké karty podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky). Smlouva o budoucí pracovní smlouvě je tak v tomto případě srovnatelným dokladem jako pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti.

Konečně může mít smlouva o budoucí pracovní smlouvě **význam také při rozhodování soudu o podmíněném propuštění odsouzeného z výkonu trestu odnětí svobody**. Podle ustanovení § 88 odst. 1 trestního zákoníku může soud takto rozhodnout, jestliže odsouzený po právní moci rozsudku svým chováním a plněním svých povinností prokázal polepšení a může se od něj očekávat, že v budoucnu povede řádný život, nebo soud přijme záruku za dovršení nápravy odsouzeného. Uzavřenou smlouvou o budoucí pracovní smlouvě mezi odsouzeným jako budoucím zaměstnancem a budoucím zaměstnavatelem je možné podložit očekávání, že odsouzený v budoucnu povede řádný život minimálně co do výkonu práce a zajištění prostředků na obživu prací.

NÁLEŽITOSTI SMLOUVY O BUDOUCÍ PRACOVNÍ SMLouvě A JEJÍ FORMA

Základním ustanovením upravujícím smlouvu o smlouvě budoucí je ustanovení § 1785 NOZ, podle kterého platí, že takovou smlouvou „se nejmeně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu, jejíž obsah je ujednan alespoň obecným způsobem.“ Smlouva o budoucí pracovní smlouvě tak musí obsahovat především ujednání o povinnosti alespoň jedné ze stran uzavřít po vyzvání pracovní smlouvu. Povinnost uzavřít pracovní smlouvu na základě výzvy druhé strany je možné sjednat jak pro budoucího zaměstnavatele, tak pro budoucího zaměstnance, případně lze zatížit touto povinností obě strany.

Podstatnou náležitostí smlouvy o budoucí pracovní smlouvě je také **ujednání obsahu pracovní smlouvy**, která má být v budoucnu mezi

stranami uzavřena, a to alespoň obecným způsobem. Zákon tedy nevyžaduje, aby se strany dohodly na celém obsahu budoucí smlouvy, a není ani nutné ujednat veškeré podstatné náležitosti budoucí pracovní smlouvy (tj. druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce) – postačí pouze obecná dohoda o základním obsahu smlouvy. Stejně tak není třeba přiložit ke smlouvě o budoucí pracovní smlouvě text samotné pracovní smlouvy.

V praxi se tak nicméně často děje a takový postup lze doporučit za účelem eliminace případných sporů ohledně obsahu pracovní smlouvy. Není-li možné ujednat přímo ve smlouvě o budoucí pracovní smlouvě veškerý obsah budoucí pracovní smlouvy (učinit celý text budoucí pracovní smlouvy přílohou smlouvy o budoucí pracovní smlouvě), doporučujeme **dohodnout alespoň podstatné náležitosti pracovní smlouvy** a případně též zahrnout ta ujednání, která jsou pro strany významná a z nichž nehodlají v budoucnu slevit, jako jsou např. mzdové podmínky, kratší pracovní doba, doba trvání pracovního poměru na dobu určitou či zkušební doba. Ujednání obsahu pracovní smlouvy přímo ve smlouvě o smlouvě budoucí se jeví pragmatickým také s ohledem na možnost stran smlouvy podat za určitých okolností návrh na určení obsahu budoucí smlouvy soudem. Soud v takovém případě totiž dotváří obsah budoucí pracovní smlouvy v tom rozsahu, v jakém nebyl mezi stranami dohodnut.

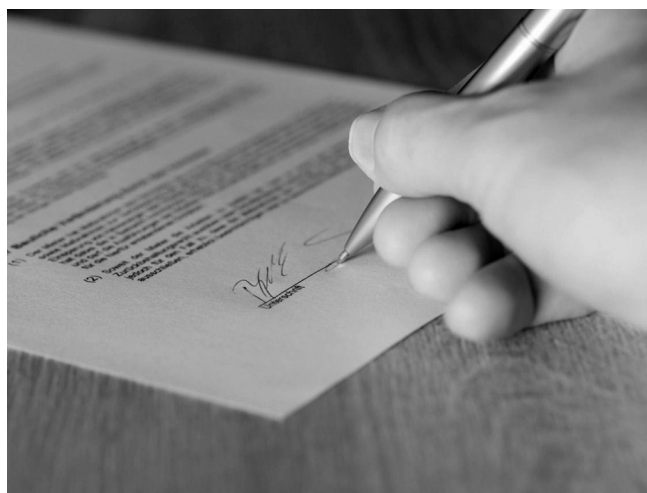
Citované ustanovení § 1785 NOZ hovoří rovněž o **lhůtě k učinění výzvy k uzavření budoucí smlouvy**, nejedná se však o podstatnou náležitost smlouvy o smlouvě budoucí. Ani smlouva o budoucí pracovní smlouvě tak nemusí obsahovat ujednání o této lhůtě. V takovém případě činí lhůta k výzvě jeden rok ode dne uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě. Doporučujeme nicméně lhůtu ve smlouvě dohodnout, a to tak, aby vyhovovala oběma stranám a odpovídala konkrétním okolnostem případu. Jedná se totiž o lhůtu prekluzivní, jejíž marné uplynutí je spojeno se zánikem práva na učinění výzvy k uzavření pracovní smlouvy, a tedy i se zánikem povinnosti k jejímu uzavření.

Forma smlouvy o smlouvě budoucí není občanským zákoníkem předepsána a pracovníprávní předpisy smlouvu o budoucí pracovní smlouvě neupravují. Lze proto dospět k závěru, že smlouva o budoucí pracovní smlouvě může být uzavřena i ústně. Takový postup nicméně nemůžeme doporučit. Pro účely zajištění vyšší míry právní jistoty stran smlouvy i případné potřeby dokazování je víc než vhodné uzavřít smlouvu o budoucí pracovní smlouvě v písemné formě, případně alespoň v elektronické podobě.

POVINNOST UZAVŘÍT BUDOUCÍ PRACOVNÍ SMLOUVU

Nesplní-li k tomu zavázaná strana smlouvy o budoucí pracovní smlouvě povinnost uzavřít budoucí pracovní smlouvu, je druhá strana podle ustanovení § 1787 odst. 1 NOZ oprávněna podat u příslušného soudu **návrh na určení obsahu budoucí smlouvy**. Pokud soud návrhu vyhově, představuje jeho rozsudek nahrazení projevu vůle k uzavření pracovní smlouvy k tomu povinné strany. Budoucí pracovní smlouva je uzavřena dnem nabytí právní moci tohoto rozsudku a není již třeba, aby druhá strana činila něčeho dalšího, např. akceptovala tento nahrazený projev vůle povinné strany (k tomu viz např. *usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2013, sp. zn. 22 Cdo 1672/2013*).

Splnění povinnosti uzavřít budoucí pracovní smlouvu, vyplývající ze smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, se tak lze domáhat žalobou



u soudu. Je však třeba dbát dodržení lhůty k učinění výzvy k uzavření pracovní smlouvy (zákonně v délce jednoho roku či smluvní o odlišné délce) a skutečnosti, že jejím marným uplynutím povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká. Dojde-li tedy k marnému uplynutí této lhůty, nelze již podat návrh na určení obsahu budoucí smlouvy a domáhat se tak nahrazení projevu vůle a uzavření pracovní smlouvy.

V této souvislosti upozorňujeme na rozdílnou situaci, kdy nebyla uzavřena žádná smlouva o budoucí pracovní smlouvě, ale strany o uzavření pracovní smlouvy pouze jednají a jedna z nich následně jednání ukončí a odmítne pracovní smlouvu uzavřít. Na takové případy nelze aplikovat ustanovení občanského zákoníku o smlouvě budoucí, nýbrž podle okolností ustanovení upravující předmluvní odpovědnost, tj. ustanovení § 1728 až § 1730 NOZ. Pokud např. dospěje jednání o uzavření pracovní smlouvy tak daleko, že se její uzavření jeví jako vysoce pravděpodobné, jedna ze stran však přes důvodné očekávání druhé strany v uzavření smlouvy jednání ukončí, aniž by pro to měla spravedlivý důvod, smí druhá strana požadovat náhradu škody (nanejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech). Za těchto okolností není ale možné domáhat se nahrazení projevu vůle a uzavření pracovní smlouvy.

ZÁVĚR

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě může být velmi užitečným instrumentem v případech, kdy mají dvě osoby zájem založit mezi sebou pracovní poměr uzavřením pracovní smlouvy, z nějakého důvodu ji však zatím uzavřít nemohou nebo nechtějí, ale rády by si pojistily, že k podpisu pracovní smlouvy skutečně v určitém časovém horizontu dojde. Pro případ nesplnění povinnosti uzavřít budoucí pracovní smlouvu zakládá totiž občanský zákoník právo druhé strany obrátit se na soud s návrhem na určení obsahu budoucí pracovní smlouvy (na nahrazení projevu vůle povinné strany). Pokud soud návrhu vyhově, je pracovní smlouva uzavřena dnem nabytí právní moci rozsudku.

Mají-li tedy strany skutečný zájem na založení pracovního poměru, pak lze uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě doporučit. V opačném případě je vhodné tento postup a jeho důsledky důkladně zvážit, neboť za splnění dalších podmínek může dojít k situaci, kdy bude pracovní smlouva uzavřena i proti vůli některé ze stran.

Mgr. Michal Vrajík, advokát
Mgr. Karolina Konečná, advokátní koncipient
VRAJÍK, advokátní kancelář

Ukončení „státní kategorie“ a zdravotní pojištění

V tomto příspěvku se podíváme na postup zaměstnavatele i pojištěnce v situacích, kdy pojištěnci končí u zdravotní pojišťovny registrace v kategorii osob, za které platí pojistné na zdravotní pojištění stát.

Pokud je pojištěnec registrován v příslušném kalendářním měsíci u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát (a to i po část tohoto kalendářního měsíce nebo třeba i jen jeden den), má v tomto kalendářním měsíci svůj pojistný vztah vyřešen. Nicméně v případě výkonu zaměstnání se na zaměstnavatele vztahuje povinnost platit pojistné, které zaměstnavatel v rámci hromadné platby odvádí i za zaměstnance.

Zvýhodnění zaměstnanců při placení pojistného spočívá ve skutečnosti, že se na ně (resp. na jejich zaměstnavatele) nevztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu. To znamená, že je-li zaměstnané osobě, za kterou platí pojistné stát, zúčtován příjem nižší než minimální vyměřovací základ (tj. minimální mzda), odvádí se pojistné ze skutečně dosaženého příjmu za podmínky, že zaměstnanec je u zdravotní pojišťovny registrován v kategorii osob, za které platí pojistné stát, po celý příslušný kalendářní měsíc. Není-li splněna podmínka registrace osoby, za kterou platí pojistné stát, po dobu celého kalendářního měsíce, má tato skutečnost vliv na výpočet poměrné části minimálního vyměřovacího základu.

Osoby, za které platí pojistné stát, představují v českém systému veřejného zdravotního pojištění více než polovinu populace. Evidence v této kategorii má tu nespornou výhodu, že se taková osoba nemusí o placení pojistného starat, a to ani tehdy, je-li zaměstnána. Zcela jinak však musí tyto osoby začít uvažovat v případě, když jim tato kategorie skončí. Z pohledu zdravotního pojištění je tedy „vyřešen“ ještě celý kalendářní měsíc, ve kterém trvá toto zařazení třeba jen po část daného měsíce.

MOŽNOSTI PRO POJIŠTĚNCE

Uplynutím kalendářního měsíce, ve kterém alespoň po jeho část trvala registrace ve „státní kategorii“, nastává pro pojištěnce povinnost zabývat se řešením jeho pojistného vztahu, kdy se nabízejí tyto možnosti:

- výkon zaměstnání ve smyslu ustanovení § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZVZP“), tedy s příjmy ze závislé činnosti, zakládajícími účast na zdravotním pojištění a zdaňovanými podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), nebo
- zahájení podnikání jako OSVČ podle § 5 písm. b) ZVZP.

Není-li využita žádná z těchto alternativ, nezbyvá pojištěnci než se přihlásit u zdravotní pojišťovny jako osoba bez zdanitelných příjmů a platit v roce 2023 měsíční pojistné 2 336 Kč.

Případně lze postupovat i cestou **vynětí ze systému veřejného zdravotního pojištění**, a to nejčastěji z těchto dvou důvodů:

- z titulu výkonu výdělečně činnosti (tedy zaměstnání nebo podnikání)

v některém ze států Evropské unie, případně v Norsku, na Islandu, v Lichtenštejnsku, ve Švýcarsku nebo také ve Spojeném království podle Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 včetně prováděcího nařízení č. 987/2009, nebo

- z důvodu dlouhodobého pobytu v zahraničí, kdy se musí jednat o nepřetržitý pobyt delší šesti měsíců.

ODEJMUTÍ DŮCHODU

Dnem odejmutí důchodu přestává být pojištěnec osobou, za kterou platí pojistné stát. Pokud je tato osoba zaměstnána, musí zaměstnavatel zabezpečit, aby byl dodržen odvod pojistného alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu dle příkladu.

Příklad č. 1

Zaměstnanec pracující na zkrácený pracovní úvazek byl požívatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně do dne 21. července 2023 včetně. Za odpracované dny mu byl zúčtován hrubý příjem ve výši 6 800 Kč.

V tomto případě musí být pojistné na zdravotní pojištění odvedeno nikoliv z aktuální celkové výše minimální mzdy, nýbrž alespoň z poměrné části minimálního vyměřovacího základu v návaznosti na počet 10 kalendářních dnů v měsíci červenci, ve kterých netrvala „státní kategorie“, tedy nejméně z vyměřovacího základu, vypočteného podle vzorce: $PČ \text{ min VZ} = (10 : 31) \times 17\,300 = 5\,580,64 \text{ Kč}$, kde:

- $PČ \text{ min VZ}$ = poměrná část minimálního vyměřovacího základu
- 10 = počet kalendářních dnů, ve které netrvá v měsíci červenci evidence v kategorii osob, za které je plátcem pojistného stát
- 31 = počet kalendářních dnů v daném měsíci
- 17 300 = výše minimální mzdy jako minimálního vyměřovacího základu zaměstnance v roce 2023

Jelikož je výši dosaženého příjmu překročena poměrná část minima, je vyměřovacím základem pro odvod pojistného částka 6 800 Kč, do počtu do minima 17 300 Kč se v takových případech neprovádí.

Kdyby byl poživatel důchodu pouze osobou samostatně výdělečně činnou (tedy by nebyl zaměstnancem), přičemž by platil zálohy nižší než 2 722 Kč, pak od kalendářního měsíce, ve kterém je tento důchod odejmut, tedy v tomto případě od července, by musel začít platit zálohy na pojistné alespoň v minimální povinné výši, což je v roce 2023 právě částka 2 722 Kč.

MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Čerpá-li žena po ukončení mateřské dovolené bez přerušení rodičovskou dovolenou, resp. je jí bez přerušení návazně vyplácen rodičovský příspěvek, nemusí zaměstnavatel v této souvislosti oznámení provádět – musí být splněna základní podmínka, tedy aby tato osoba byla zařazena ve „státní kategorii“ nepřetržitě. Zaměstnavatel oznámí kódem „U“ až

ukončení pobírání rodičovského příspěvku, případně ukončení rodičovské dovolené podle toho, která kategorie skončí později.

Pokud však nastane například situace, kdy žena po ukončení mateřské dovolené čerpá řádnou dovolenou a teprve poté nastoupí na rodičovskou dovolenou, což znamená, že tato období „státních kategorií“ na sebe plynule navazují, pak musí být použit kód „U“ (ukončení mateřské dovolené) a poté kód „M“, kterým se oznámí zdravotní pojišťovně počátek nástupu na rodičovskou dovolenou. Jedná se o situaci, kdy žena současně není příjemcem rodičovského příspěvku.

Na ukončení rodičovské dovolené, resp. pobírání rodičovského příspěvku může plynule navázat kategorie celodenní osobní a řádné péče. Právní úprava platná ve zdravotním pojištění registruje zvláštní skupinu pojištěnců, kterou jsou osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku. Do této kategorie může být zařazena pouze jedna osoba, a to otec nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Taková osoba může být evidována v kategorii, za kterou platí pojistné stát, pouze v případě, kdy nemá příjem ze zaměstnání nebo ze své samostatné výdělečné činnosti. Pokud takový příjem vykazuje, stát pojistné neplatí, avšak při splnění zákonných podmínek má tato osoba jako zaměstnanec nebo podnikatel zvýhodnění v tom smyslu, že při odvodu pojistného nemusí být dodržen minimální vyměřovací základ.

V dané souvislosti připomínáme, že s účinností od 1. 4. 2012 je stát plátcem pojistného za osoby (tedy nejen za ženy) na rodičovské dovolené. To znamená, že i muži na rodičovské dovolené patří od tohoto data mezi osoby, za které je ve zdravotním pojištění plátcem pojistného stát.

NEMOC V OCHRANNÉ LHŮTĚ

Po skončení zaměstnání mohou být (bývalému) zaměstnanci vypláceny nemocenské dávky na základě onemocnění v ochranné lhůtě. Příjemce této dávky je ve zdravotním pojištění osobou, za kterou je plátcem pojistného stát podle § 7 odst. 1 písm. i) ZVZP. Protože osoba již není zaměstnancem, není povinností zaměstnavatele oznamovat zdravotní pojišťovně tuto „státní kategorii“. Z tohoto důvodu musí pojištěnec sám oznámit a doložit zdravotní pojišťovně počátek (a také ukončení) této kategorie.

UKONČENÍ STUDIA NA VYSOKÉ ŠKOLE

Student, který řádně ukončí studium na vysoké škole složením (poslední) státní zkoušky, je ve vazbě na ustanovení § 14 odst. 2 zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále „ZSSP“), nezaopatřeným dítětem, tedy ve zdravotním pojištění osobou, za kterou platí pojistné stát:

- v kalendářním měsíci, v němž řádně ukončil studium na vysoké škole (bez ohledu na případný výkon výdělečné činnosti),
- a dále v kalendářním měsíci, následujícím po kalendářním měsíci, v němž student řádně ukončil studium na vysoké škole za podmínky, že:
 1. nevykonává po celý tento kalendářní měsíc výdělečnou činnost podle § ZSSP, nebo
 2. nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Příklad č. 2

Student řádně ukončil studium Vysoké školy ekonomické složením státní zkoušky dne 19. června 2023.

Tento (již bývalý) student je ve zdravotním pojištění při splnění výše uvedených podmínek nezaopatřeným dítětem – osobou, za kterou platí pojistné stát – do 31. července 2023. Z hlediska ukončení studia je podstatné, ve kterém měsíci byla složena poslední zkouška, bez významné je v této souvislosti třeba datum promoce.

Nezaopatřeným dítětem je podle zákona č. 117/1995 Sb. osoba maximálně do 26 let věku za podmínky, že se soustavně připravuje na budoucí povolání.

Ve zdravotním pojištění registrujeme u věkové hranice 26 let jednu výjimku. S účinností od 1. 1. 2018 bylo v § 7 odst. 1 ZVZP doplněno písmeno r), podle kterého je stát plátcem pojistného za osoby starší 26 let studující první v doktorském studijním programu uskutečňovaném vysokou školou v České republice ve standardní době v prezenční formě studia, pokud nejsou zaměstnanci nebo osobami samostatně výdělečně činnými podle § 5 ZVZP; za dobu uvedeného studia se pro účely tohoto písmena považuje také kalendářní měsíc, v němž osoba ukončila uvedené studium.

Pro posouzení nezaopatřenosti platí v tomto případě důležitá podmínka. Aby mohl být tento student považován za nezaopatřené dítě, a tudíž zařazen u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát, nesmí být ve zdravotním pojištění zaměstnancem nebo osobou samostatně výdělečně činnou.

ŘEŠENÍ POJISTNÉHO VZTAHU

Budeme-li i nadále vycházet z uvedeného příkladu ukončení studia na vysoké škole, existuje s účinností od kteréhokoli dne měsíce srpna několik možností:

- absolvent vysoké školy nastoupí do zaměstnání – pojistné hradí zaměstnavatel,
- začne podnikat jako OSVČ (a to třeba i výkonem podnikatelské činnosti v režimu paušální daně),
- práci nesežene, nezačne podnikat – přihlásí se na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání,
- pokud se ale na úřadě práce nepřihlásí a nebude mít nárok na zařazení do jiné ze „státních kategorií“ zdravotního pojištění, musí si hradit pojistné sám jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů s povinností měsíční platby pojistného ve výši 2 336 Kč,
- rozhodne se pro vynětí z českého systému veřejného zdravotního pojištění – viz výše.

ZÁVĚR

Skutečnost, že stát přestal být za osobu plátcem pojistného, musí být zdravotní pojišťovně oznámena buď prostřednictvím zaměstnavatele, je-li mu tato skutečnost známa a zaměstnancem doložena, nebo osobně pojištěncem. Jak pro zaměstnavatele, tak pro pojištěnce platí v této záležitosti zákonná osmidenní lhůta. Není-li tato povinnost dodržena, čerpá zdravotní pojišťovna za dotyčnou osobu finanční prostředky od státu (v roce 2023 měsíčně 1 900 Kč za každou takovou osobu) neoprávněně.

Ing. Antonín Daněk

Přehled judikatury trochu jinak

A na závěr jako obvykle nahlédneme do soudní síně.

NÁHRADNÍ VOLNO ZA PRÁCI PŘESČAS

Ta možnost je ve mzdové i platové sféře stejná. Totiž **možnost, aby se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na případném poskytnutí náhradního volna za práci přesčas**. Rozdíl je ale v tom, namísto čeho to náhradní volno vlastně je. Pokud je zaměstnanec odměňován platem, pak **náhradní volno supluje plat za práci přesčas jako takový** (tj. jak poměrnou část platu, tak příplatek). Proto se zaměstnanci za dobu čerpání náhradního volna dle ustanovení § 127 odst. 1 ZP **plat nekrátí**. Takto si zaměstnavatel ve mzdové sféře nemůže sám od sebe dovolit postupovat. Jak vyplývá z ustanovení § 114 odst. 1 ZP, **náhradní volno přísluší zaměstnanci odměňovanému mzdou „jen“ místo příplatku za práci přesčas**. Dosažená mzda za práci přesčas by tak měla být zaměstnanci v souladu s ustanovením § 141 odst. 1 ZP poskytnuta zaměstnavatelem do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla práce přesčas vykonána. **Za dobu čerpání náhradního volna se proto zaměstnanci logicky ničeho nedostává**.

Tento rozdíl a tím pádem i výkyv ve výši mzdy zaměstnance za jednotlivé měsíce (podle toho, kdy byla práce přesčas vykonána a kdy došlo k čerpání náhradního volna za ni), **se snaží někteří zaměstnavatelé – a často i na přání samotných zaměstnanců – překonat dohodou s nimi v tom smyslu, že dosažená mzda za práci přesčas bude zaměstnanci poskytnuta zaměstnavatelem až společně se mzdou za měsíc, ve kterém dojde k čerpání náhradního volna**, popř. za měsíc, kterým uplynula doba, v níž měl zaměstnavatel čerpání tohoto náhradního volna určit. Je taková dohoda možná? **Lze se od ustanovení § 141 odst. 1 ZP tímto způsobem a v tomto duchu odchýlit?**

Orgány inspekce práce byly přesvědčeny, že nikoliv. A nezřídka zhodnotily uvedený postup zaměstnavatele **jako přestupek na úseku odměňování zaměstnanců a uložily mu pokutu**. Jeden ze zaměstnavatelů se takovému rozhodnutí bránil ve správním soudnictví a věc se stala **předmětem řízení o kasační stížnosti u Nejvyššího správního soudu**. K čemu soud dospěl?

Odkázal na judikaturu Nejvyššího soudu (jako soudu povoláného rozhodovat pracovněprávní spory v občanském soudním řízení), dle které **se od uvedeného ustanovení prý odchýlit lze**. Podpořil názor, že **zaměstnavatel může se zaměstnancem popsanou dohodu uzavřít, pokud tím nedojde ke zneužití jeho postavení jako silnější strany pracovního poměru a bude respektována i základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance**. Odmítl argument orgánu inspekce práce, že ujednání o pozdější splatnosti mzdy za práci přesčas **narušuje požadavek na pravidelné vyplácení mzdy ve smyslu čl. 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy**, protože jejím obsahem je pouhé „přesunutí výplaty mzdy“ za práci přesčas do období, v němž má zaměstnanec čerpat náhradní volno a **mzdu za práci přesčas zaměstnanec obdrží jakoby za dny, za něž by mu jinak z důvodu čerpání náhradního volna nenáležela, což může naopak přispívat k pravidelnému zajištění obživy**. Poukázal na to, že odchýlným ujednáním o splatnosti mzdy za práci přesčas smluvní strany pracovního poměru sledovaly to, co je **zákonným standardem u zaměstnanců odměňovaných platem** (viz ustanovení § 127 ZP), a není žádného rozumného důvodu **upírat zaměstnancům pobírajícím mzdu možnost dosáhnout tohoto efektu dohodou se zaměstnavatelem, která modifikuje obecné pravidlo stanovené v § 141 odst. 1 ZP**. A nepřímou podporu pro svůj závěr viděl i v ustanovení § 353 odst. 3 ZP, dle kterého „dojde-li ke **zúčtování mzdy** nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 ZP a § 127 odst. 2 ZP) **v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána**, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta“.

Asi tušíte, jak to dopadlo. Podle Nejvyššího správního soudu **nebyla naplněna skutková podstata přestupku zaměstnavatele na úseku odměňování zaměstnanců a pokuta mu uložená nebyla důvodná**.

(rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2022, sp. zn. 6 Ads 138/2022)

JUDr. Petr Bukovjan

Konference

Generace X•Y•Z a proměna světa práce

13. 11. 2023, Praha

Změnily se generace, anebo prochází proměnou svět práce? Jaké výzvy nás v budoucnu čekají a jak si poradit? Čím mohou přispět jednotlivé generace zaměstnanců? Jak prohlédnout mýty a stereotypy, které o nich panují, a vytvořit efektivně fungující a věkově pestrý tým? Na tyto otázky odpoví odborníci z oblasti pracovního práva, odměňování, psychologie a managementu.

Podrobné informace a možnost přihlášení: <https://www.kursy.cz/hrcafe/>

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

Copyright © 1996–2023 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 / IČO: 45245681 / tel.: 222 539 333, fax: 222 539 400 / www.dashofer.cz, www.pamprofi.cz, e-mail: simonovav@dashofer.cz / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Šimonová / Sazba: Stanislav Vachovec / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 2 580,- Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodlužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví 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. / V předplatném je zahrnuto zodpovězení čtyř odborných dotazů ročně, které jsou zasílány přes formulář na www.zakaznik.dashofer.cz. / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, č. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 20/2023 byla dne 18. 9. 2023.** ISSN: 1212-1517.

