

Číslo: **5/2022**

Z obsahu:

Cestovní náhrady jsou opět vyšší

Další mimořádná valorizace důchodů

Vývoj spotřebitelských cen v dubnu 2022

Nemoc Covid-19 jako nemoc z povolání, Pracovní úraz při home office

Právo zaměstnance být off-line

Minimální důstojná mzda a její výše



**O B S A H**

**Cestovní náhrady jsou opět vyšší str. 3**

**Další mimořádná valorizace důchodů str. 4**

**Vývoj spotřebitelských cen v dubnu 2022 str. 8**

**Nemoc Covid-19 jako nemoc z povolání.**

**Pracovní úraz při home office str. 12**

**Dřívější odchod do důchodu**

**u vybraných profesí str. 19**

**Od června se zvýší kompenzace, které nahrazují**

**výdělek po pracovním úrazu nebo nemoci**

**z povolání str. 22**

**Právo zaměstnanců být off-line str. 23**

**Pomoc zaměstnancům při insolvenci**

**zaměstnavatele byla znovu zvýšena str. 27**

**Minimální důstojná mzda a její výše str. 32**

**Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**CESTOVNÍ NÁHRADY JSOU OPĚT VYŠŠÍ**

Letos se již potřetí mění cestovní náhrady. Začátkem roku výše stravného a nyní již podruhé průměrná cena pohonných hmot.

*Podle § 189 zákoníku práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí zmocněno v mimořádném termínu upravit vyhláškou sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravné nebo průměrnou cenu pohonných hmot, jakmile se podle údajů Českého statistického úřadu některá z těchto cen ode dne účinnosti zákoníku práce nebo ode dne účinnosti poslední úpravy obsažené ve vyhlášce zvýší nebo sníží alespoň o 20 %. A to se aktuálně stalo.*

**Vyhlášky o cestovních náhradách v roce 2022**

Cestovní náhrady se každoročně zvyšují k 1. lednu. Ani rok 2022 nebyl výjimkou.

Vyhláškou č. 511/2021 Sb. se změnila sazba stravného, základní náhrada i průměrná cena pohonných hmot.

Další změnu přinesla vyhláška č. 47/2022 Sb., s účinností od 12. března 2022.

Poslední změnou je vyhláška č. 116/2022 Sb. s účinností od 14. května 2022.

**Rekapitulace změn sazeb**

**Změna k 1. lednu 2022 k 12. březnu 2032 k 14. květnu 2022**

1 litr benzinu 95 oktanů 37,10 Kč 37,10 Kč 44,50 Kč

1 litr benzinu 98 oktanů 40,50 Kč 40,50 Kč 40,50 Kč

1 litr nafty 36,10 Kč 36,10 Kč 47,10 Kč

1 kilowatthodina elektřiny 4,10 Kč 6,00 Kč 6,00 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**DALŠÍ MIMOŘÁDNÁ VALORIZACE DŮCHODŮ**

**Ceny letos rostou tak rychle, že inflace už podruhé v letošním roce aktivovala pravidla pro přiznání mimořádné valorizace penzí. Od kdy se dávka zvýší a jak vypočítat navýšení přímo k vašemu důchodu?**

Vysoká inflace letos už podruhé aktivuje pravidla pro mimořádnou valorizaci penzí. Spolu s první mimořádnou valorizací a pravidelnou valorizací na přelomu roku se důchody letos zvýší průměrně o 2500 Kč.

**Od kdy a o kolik?**

**V lednu 2022** proběhla tradiční zákonná valorizace důchodů, která byla zvýšena o 300 Kč, což je příspěvek, který v průběhu léta prosadila vláda a schválil parlament.

Zákonná valorizace znamená dvě zvýšení. Základní výměra důchodu se zvýšila o 350 korun a nově bude činit 2 900 Kč. Procentní výměra, která je individuální, se zvýšila o 1,3 %. Výsledná zákonná valorizace pak je součtem obou navýšení.

K zákonné valorizace se přičte také mimořádné zvýšení o 300 Kč, které se přičte také k procentní výměře.

Průměrný starobní důchod se tak od ledna zvýšil o 805 Kč a činil 16 280 Kč. Stále ale platí, že více rostou vyšší důchody. Například senior s důchodem 10 000 Kč získá navíc 734 Kč, senior s důchodem 20 000 Kč získal 864 Kč navíc.

xxxxxxxxxxxxxxxxxx

Rychlé navýšení cen od začátku roku 2022 způsobilo, že se **od června 2022 zvyšuje procentní výměra důchodů o 8,2 %.**

Toto navýšení se však netýká základní výměry, která je pro všechny stejná, ale **pouze zásluhové (procentní) části penze.** Jde o významný rozdíl oproti klasické lednové valorizaci, která počítala s navýšením jak zásluhové, tak i základní výměry penze.

Přesná hodnota, o kterou se člověku důchod navýší, se odvíjí **od aktuální částky, kterou pobírá.**

Tato mimořádná valorizace se bude týkat **všech aktuálně vyplácených penzí a důchodů přiznaných až do konce roku 2022.** To znamená, že na vyšší částky dosáhnou nejen osoby pobírající starobní důchod, ale i invalidním, sirotčí a vdovský (vdovecký) důchod.

K tomuto kroku se rozhodla česká vláda z toho důvodu, že příští lednová valorizace nebude vycházet z inflace za období od července 2021 do června 2022 (12 měsíců). Část bude totiž zahrnuta do mimořádné valorizace. K překročení pětiprocentní hranice došlo již v lednu 2022, proto bude další řádná valorizace vypočítávána z inflace mezi únorem 2022 a červnem 2022.

Podle informací Ministerstva práce a sociálních věcí bude toto navýšení důchodů trvalé. Navýšení všech důchodů probíhá automaticky, člověk tudíž nemusí o nic žádat. Částka je vždy vyplácena dopředně.

Cílem mimořádné valorizace je to, aby došlo k rychlejšímu navýšení důchodů a penzistům tak bylo umožněno udržení životní úrovně i přes zdražující se potraviny a další potřeby. Penzisté tak nemusí čekat na další řádnou valorizaci, která nastane v lednu 2023.

**Výpočet navýšení**

Vzhledem k tomu, že **valorizace s počítá v %**, částka, o kterou se penze navýší je pro každého individuální a vychází z procentní výměry důchodu. Pro výpočet navýšení je třeba znát **základní výměru.** Ta činí pro tento rok 3900 Kč.

Důchodce, který pobírá důchod ve výši 14 000 Kč, bude mít výpočet následující:

* 14 000 – 3900 = 10 100 Kč (procentní výměra)
* (10 000 x 0,082) = 828,20 Kč (navýšení)
* 14 000 + 828,20 = 14 828,20 Kč (výsledná částka po navýšení)

Po zaokrouhlení vyjde, že pokud dosud důchodce pobíral důchod ve výši 14000 Kč, navýšená penze bude činit 14 829 Kč.

**Důchod před navýšením Navýšení o 8,2 % Důchod po červnovém navýšení**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

10 000 Kč 501 Kč 10 501 Kč

11 000 Kč 583 Kč 11 583 Kč

12 000 Kč 665 Kč 12 665 Kč

13 000 Kč 747 Kč 13 747 Kč

14 000 Kč 829 Kč 14 829 Kč

15 000 Kč 911 Kč 15 911 Kč

Podle informací MPSV důchody vzrostou **v průměru o 1017 Kč.**

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**Další mimořádná valorizace**

Všechny druhy důchodů, tedy starobní, invalidní i pozůstalostní, **od září zvýší další mimořádná valorizace o 5,2 %.** U průměrného důchodu půjde o růst o 700 Kč. Přesná částka navýšení bude záležet na současné úrovni důchodu.

**Pravidla pro mimořádnou valorizaci**

Důvodem další valorizace je růst spotřebitelských cen a rekordně vysoká inflace. Poslední úroveň inflace zveřejnil Český statistický úřad za měsíc duben ve výši **14,2 %.**

Mimořádnou valorizaci upravuje § 67 zákona o důchodovém pojištění. Podmínkou pro její vznik je **dosažení růstu cen nejméně o 5 %** oproti měsíci, který byl zohledněn předchozí valorizací. Ta byla naposledy schválena s účinností od ledna 2022. Růst cen se tedy znovu sledoval od února a 5 % hranici překročil v dubnu.

Letos jde již o druhou mimořádnou valorizace. Ta první se aktivovala v lednu s tím, že důchody se o ni navýší poprvé letos v červnu. Mimořádná valorizace pak činí právě tolik procent, kolik činil růst cen v měsíci, ve kterém byla podmínka pro její aktivaci splněna, tentokrát tedy **5,2 %.**

Opět se o tuto hodnotu zvýší pouze procentní výměra důchodů. Tedy zásluhová část penze. Z8kladní výměra, kterou mají všichni důchodci stejnou, se nenavyšuje.

**Termíny výplaty mimořádné valorizace**

Při splnění podmínek pro mimořádnou valorizaci se důchody zvyšují nařízením vlády, které musí být podle Ministerstva práce a sociálních věcí vydáno do 50 dnů od konce měsíce, v němž růst cen dosáhl alespoň 5 %. Vláda by podle zprávy MPSV měla mimořádnou valorizaci potvrdit nejpozději 19. června.

Nastane-li mimořádná valorizace, navýší se důchody v pátém měsíci následujícím po měsíci, v němž růst cen dosáhl aspoň 5 %. Pokud tedy došlo ke splnění podmínky v dubnu, začíná se počítat následujícím měsícem (květen) a výplata bude v pátém napočítaném měsíci (září).

**A o kolik důchod vzroste?**

Pokud bude mít senior důchod ve výši např. 15 000 Kč, odpovídá procentní výměra částce 11 100 Kč (15 000 – 3 900). Navýšíme-li ji o 5,2 %, bude částka zvýšení 578 Kč (po zaokrouhlení na celé Kč nahoru), a celkem tedy důchod po valorizaci bude činit 15 578 Kč měsíčně.

Zdroj: Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů;

Nařízení vlády č. 356/2021 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2020, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2022 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2022 a o zvýšení důchodů v roce 2022;

Nařízení vlády č. 35/2022 Sb., o druhém zvýšení důchodů v roce 2022;

Rozhodnutí vlády ČR o přijetí nařízení o mimořádné valorizaci penzí o 5,2 %.

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V DUBNU 2022**

**Spotřebitelské ceny se meziměsíčně zvýšily o 1,8 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle bydlení a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 14,2 %, což bylo o 1,5 procentního bodu více než v březnu.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 1,8 %. V oddíle bydlení byly vyšší zejména ceny elektřiny o 4,3 %, zemního plynu o 4,7 %, tepla a teplé vody o 2,8 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 2,3 % a tuhých paliv o 3,9 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly především ceny masa o 8,7 % (z čehož ceny vepřového masa byly meziměsíčně vyšší o 23,3 %), zeleniny o 4,3 %, cukru o 17,9 %, polotučného trvanlivého mléka o 6,8 %, vajec o 8,4 %, mouky o 21,9 % a olejů a tuků o 2,4 %. Meziměsíční pokles cen byl zaznamenán v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde byly nižší ceny vína o 4,1 %, lihovin o 2,5 % a piva o 1,2 %. V oddíle doprava klesly ceny pohonných hmot a olejů o 3,3 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,9 % a ceny služeb o 1,6 %.

**Meziroční srovnání**

*„Spotřebitelské ceny vzrostly oproti loňskému dubnu o 14,2 %. Bylo to nejvíce za poslední tři desetiletí, kdy v prosinci 1993 meziroční růst cen dosáhl hodnoty 18,2 %. Výši dubnového meziročního indexu nejvíce ovlivnily ceny bydlení, pohonných hmot a potravin,“* uvádí Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 14,2 %, což bylo o 1,5 procentního bodu více než v březnu. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo zejména v oddíle bydlení a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle bydlení vzrostly ceny elektřiny o 30,1 % (v březnu o 24,7 %), zemního plynu o 33,2 % (v březnu o 37,7 %), tuhých paliv o 24,1% (v březnu o 19,9 %) a tepla a teplé vody o 17,5 % (v březnu o 13,9 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje zrychlil růst cen mouky na 52,3 % (v březnu 30,3 %), masa na 11,0 % (v březnu 2,2 %), polotučného trvanlivého mléka na 31,3 % (v březnu 20,1 %), vajec na 14,2 % (v březnu 1,9 %) a cukru na 25,5 % (v březnu 10,3 %). V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 19,5 % (v březnu o 15,0 %).Naopak v oddíle alkoholické nápoje, tabák meziroční růst cen zpomalil. Ceny lihovin klesly o 4,1 % (v březnu růst o 0,7 %), ceny vína se v dubnu meziročně nezměnily (v březnu růst o 5,0 %) a ceny piva vzrostly o 2,0 % (v březnu o 3,8 %).

Na meziroční růst cenové hladiny měly v dubnu nadále největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě nákladů vlastnického bydlení, vzrostly ceny nájemného z bytu o 4,5 %, vodného o 5,3 % a stočného o 6,4 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle doprava, kde byly vyšší ceny automobilů o 13,8 % a pohonných hmot a olejů o 41,5 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly meziročně vyšší ceny chleba o 20,3 %, másla o 31,6 % a brambor o 19,2 %. Ceny oděvů vzrostly o 21,4 % a obuvi o 15,2 %.

Imputované nájemné (náklady vlastnického bydlení) vzrostlo o 17,7 % (v březnu o 16,3 %) zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů, stavebních prací a cen nových bytů pro vlastní bydlení. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného byl 113,7 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 15,3 % a ceny služeb o 12,1 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v dubnu 7,0 % (v březnu 6,1 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v dubnu HICP v Česku meziměsíčně o 1,8 % a meziročně o 13,2 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v dubnu 2022 za Eurozónu 7,5 %** (v březnu 7,4 %), na Slovensku 10,9 % a v Německu 7,8 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v březnu 7,8 %,** což bylo o 1,6 procentního bodu více než v únoru. Nejvíce ceny v březnu meziročně vzrostly v Litvě (o 15,6 %) a nejméně na Maltě (o 4,5 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**02/22 03/22 04/22**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn 101,8 111.1 112,7 114,2 107,0**

v tom:

**Potraviny a nealko** 103,6 106,9 107,7 110,7 103,3

**Alkohol a tabák**  98,8 107,1 107,6 104,6 107,1

**Odívání a obuv** 102,2 116,7 118,3 119,3 111,6

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 102,3 116,0 117,6 120,0 108,2

**Zařízení domácnosti** 101,0 108,7 110,7 110,6 106,0

**Zdraví** 100,5 106,.9 107,7 108,0 104,7

**Doprava** 100,9 115,3 121,6 121,5 113,2

**Pošty a telekomunikace**  99,9 100,0 99,9 99,9 99,6

**Rekreace a kultura** 100,2 108,6 109,9 110,5 105,5

**Vzdělávání** 100,1 101,8 101,9 101,9 102,0

**Stravování a ubytování** 104,0 112,0 114,5 118,9 108,0

**Ostatní zboží a služby** 101,7 106,6 107,4 109,3 105,0

**Inflace je nejvyšší za téměř 30 let, rostou náklady na bydlení i dopravu**

Meziroční inflace v dubnu opět zrychlila. Ceny se oproti loňsku zvedly o 14,2 procenta. Spotřebitelské ceny se meziměsíčně zvýšily o 1,8 procenta. Aktuální čísla nejvíce ovlivnily ceny bydlení, pohonných hmot a potravin. Analytici přitom čekali pomalejší růst mírně nad třinácti procenty.

*„Tak rychle jako nyní nerostly ceny ani po měnovém otřesu v roce 1997 a 1998, kdy inflace začínala třináctkou. Výrazný skok způsobují náklady na bydlení. Průměrné náklady na bydlení vzrostly o pětinu, za potraviny o téměř jedenáct procent a dopravu o 21,5 procenta. Jde o položky v rodinném rozpočtu, na kterých lze jen těžko rychle ušetřit, a proto čím více za ně domácnosti zaplatí, tím více se bude šetřit na všem ostatním,“* uvedl Petr Dufek, hlavní ekonom Creditas.

*„Inflace roste rychleji, než ve své prognóze předpokládala ČNB, a proto se dá čekat další výrazné zvýšení úrokových sazeb ČNB už na červnovém zasedání o dalších 75 bodů,“* dodává Dufek.

**Inflace může překonat patnáct procent**

Podle Patrika Rožumberského, ekonoma UniCredit Bank, inflace poroste i nadále. *„V květnu se inflace téměř s jistotou opět zvýší a zřejmě se přiblíží hranici patnácti procent. Za zvýšením budou pravděpodobně stát stejně jako v dubnu hlavně dražší potraviny, a to i s přispěním nízké základny z loňska, a vyšší ceny elektřiny.“*

Inflace bude podle Rožumberského vrcholit v polovině roku a poté by se měla postupně snižovat. „Po dnešních číslech zřejmě posuneme inflační vrchol do rozmezí patnácti až šestnácti procent,“ uvedl Rožumberský.

Hlavní ekonom BHS Štěpán Křeček se pak domnívá, že Česko nevyhnutelně směřuje ke stagflaci. *„Boj s inflací jsme prohráli. Nyní již neexistuje myslitelný způsob, který by prudký růst cen dokázal zastavit. Začínají se měnit naše inflační očekávání, což způsobí, že éra prudkého růstu cen bude dlouhodobějším jevem. Naše ekonomika směřuje ke stagflaci a životní úroveň lidí se bude propadat.“*

Zdroj: [www.idnes.cz/ekonomika](http://www.idnes.cz/ekonomika)

**NEMOC COVID-19 JAKO NEMOC Z POVOLÁNÍ.**

**PRACOVNÍ ÚRAZ PŘI HOME OFFICE**

**Údaje z Českého statistického úřadu jsou nemilosrdné. Ukazují, že se stále více objevuje nákaza covidem-19, kterou mnohdy můžeme posuzovat jako nemoc z povolání. Není málo ani případů, kdy při home-office dojde u zaměstnance k úrazu. Jak tyto otázky posuzovat, má zaměstnanec nárok na odškodnění?**

**Pojem nemoci z povolání**

Základní podmínkou vzniku nemoci z povolání je skutečnost, že zaměstnanec vykonával práci v podmínkách, z nichž příslušná nemoc z povolání vzniká (např. vykonával práci, která mohla být příčinou takové nemoci, nebo při práci přicházel do styku s látkami, které uvedenou nemoc mohou způsobit). Nemoci z povolání můžeme definovat jako nemoci uvedené v právních předpisech o sociálním zabezpečení, jestliže vznikly za podmínek tam uvedených.

**Seznam nemocí z povolání, jenž taxativním způsobem stanoví výčet těchto nemocí, je uveden v příloze k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.** Poznatky z oboru pracovního lékařství o onemocněních vznikajících při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se vyvíjejí, což je reflektováno doplňováním seznamu nemocí z povolání o další onemocnění. Pro případ zařazení nové nemoci z povolání do seznamu nemocí z povolání zaručuje zákoník práce odškodnění takové nemoci jako nemoci z povolání, která vznikla před jejím zařazením do seznamu, i za dobu nejvýše tří let nazpět před jejím zařazením do seznamu.

**Nemocemi z povolání se zpravidla rozumí poškození zdraví, vzniklé dlouhodobějším působením vnějších vlivů nezávisle na vůli zaměstnance.** Z právní praxe však vyplývá, že nemoc z povolání může v některých případech vzniknout i jednorázovým působením těchto vlivů, např. covidem-19.

**K nákaze covidem-19 jako nemoci z povolání tedy musí dojít vždy při práci, u níž hygienické šetření uznalo vyšší riziko nakažení.** Covid-19 se pak uznává jako přenosná nemoc z povolání, kterou upravuje kapitola V, položka 1 případně 3 Seznamu nemocí z povolání. Jejich přesný výčet je v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

*„Pro naplnění pojmu nemoci z povolání musí být splněny podmínky uvedené v Seznamu nemocí z povolání. Tzv. klinická podmínka, kdy musí být splněna diagnostická kritéria včetně tíže onemocnění, tj. u nemoci přenosných dle kapitoly*

*V se musí jednat o klinicky manifestní infekční onemocnění s příslušným laboratorním nálezem,“* uvádí na svých internetových stránkách Ministerstvo zdravotnictví.

**Postup při uznání nemoci z povolání**

Proces k prošetření, hlášení a evidence nemoci z povolání je upraven vyhláškou č. 104/2012 Sb., kterou se stanoví postup při uznávání nemoci z povolání a vydává se seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají. Nemoci z povolání jsou v seznamu nemocí z povolání charakterizovány velmi obecnými znaky. **Vznik nemoci musí být posouzen příslušným zdravotnickým zařízením-úsekem pracovního lékařství.** Ve sporných případech je to záležitost odborného zhodnocení znalcem z oboru zdravotnictví. Je třeba zjistit, jestli zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v podmínkách, za kterých tato nemoc z povolání vzniká, a v jakém rozsahu ovlivnila při celkovém onemocnění zaměstnance jeho zdravotní způsobilost.

Žádost o prošetření nemoci z povolání podává ošetřující lékař. Oprávněn je k tomu ale i sám zaměstnavatel, pokud na ni má podezření. Podnět k posouzení může podat i sama osoba vždy při podezření, že ji v práci vznikla nemoc z povolání. Podmínky nároku pak navíc prověřují orgány ochrany veřejného zdraví, tedy krajské hygienické stanice. Žádost o posouzení možné nemoci z povolání lze podat i zpětně.

**Vznik škody**

Za škodu vzniklou touto nemocí odpovídá zaměstnavatel poškozeného zaměstnance. Škodu pak zaměstnavatel uplatňuje u příslušné pojišťovny (většinou Kooperativa), u které je povinně pojištěn za škodu v důsledku nemoci z povolání a pracovním úrazem. 0dškodnění za uznanou nemoc z povolání pak vyplatí zaměstnanci tato pojišťovna.

**Celkový nárok zaměstnance na náhradu škody se skládá z jednotlivých dílčích nároků, které mají charakter nároků na náhradu majetkové újmy (hmotné škody) a nároků na náhradu nemajetkové újmy (tzv. nehmotné škody).** Spočívá v nutnosti odškodnit fyzickou bolest způsobenou poruchou zdraví a jejím léčením a ztížení uplatnění zaměstnance v běžném životě, pokud vzniklo nemocí z povolání. Nároky spočívající v náhradě nemajetkové újmy představují vzhledem k charakteru škody pouze jakousi satisfakci škody na zdraví zaměstnance a jsou tak osobním nárokem poškozeného zaměstnance.

**Příčinná souvislost**

Nezbytným předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele je příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody. **Existuje tehdy, pokud nemoc z povolání byla důležitou podstatnou a značnou příčinou vzniku škody na zdraví zaměstnance.**

Příčinnou souvislost nevylučuje ani určitá predispozice zaměstnance ke vzniku poškození zdraví z doby před nemocí z povolání, jestliže pracovní výkon byl vyvolávajícím (dovršujícím) činitelem určitého poškození na zdraví. U nemoci z povolání stačí, že byla prokázána existence pracovních podmínek, za kterých vzniká. Pokud na vznik poškození zdraví vyvolaného nemocí z povolání spolupůsobily i jiné, vnitřní faktory, vrozené nebo získané, jež vyvolávají pro organismus neobvyklé podmínky, nelze vyloučit závěr, že mezi nemocí z povolání a jím vyvolaným poškozením zdraví je příčinná souvislost, a že tedy vyvolání tohoto poškození zdraví bylo způsobeno výkonem práce jako jednou z hlavních příčin.

**Kdo může žádat o náhradu škody?**

Požádat o posouzení onemocnění pro účely nemoci z povolání může obecně každý zaměstnanec, v případě, že je nemoc z povolání uznána.

Pro naplnění pojmu nemoci z povolání musí být splněny podmínky uvedené v Seznamu nemocí z povolání. Jedná se – mimo jiné – o klinické podmínky, kdy musí být splněna diagnostická kritéria včetně tíže onemocněním, tj. musí se jednat o klinicky manifestní infekční onemocnění s příslušným laboratorním nálezem. Dále tzv. hygienická podmínka, kdy se jedná o práci, u níž je dle Seznamu nemocí z povolání prokázáno riziko nákazy.

**Nemoc covid-19 lze zejména předpokládat u:**

* zdravotnických pracovníků, kteří poskytují zdravotní péči ambulantní, lůžkovou či ve vlastním sociálním prostředí pacienta, či vykonávají činnosti přímo související s poskytováním zdravotní péče nebo hospicovou péči,
* pracovníků zařízení sociálních služeb s pobytovou sociální službou, kteří poskytují pomoc při osobní hygieně, asistenci při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu, či pečovatelskou činnost v domácnosti klienta,
* studentů v souvislosti s nařízenou pracovní povinností k zajištění poskytování zdravotních a sociálních služeb,
* pedagogických pracovníků, zejména při práci se zdravotně znevýhodněnými skupinami s obtížnější schopností obecně dodržovat hygienická pravidla,
* u příslušníků Policie České republiky, strážníků obecní policie, armády, u příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky, kdy nelze zcela jednoznačně vyloučit přenos infekce při rizikovém kontaktu s osobou při výkonu jejich práce.

Naproti tomu u jiných profesí, jako jsou různé administrativní pozice, výkon maloobchodního prodeje či pracovní činnosti ve výrobních závodech, se za dodržení platných protiepidemických opatření nepředpokládá vyšší pravděpodobnost šíření nákazy covid-19 než je tomu u obecné populace.

**Druhy náhrady škody**

Zaměstnanci, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout v rozsahu, v jakém za škodu odpovídá, náhradu za:

* ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti,
* ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti,
* bolest a ztížení společenského uplatnění,
* účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
* věcnou škodu.

Výše uvedené dílčí nároky mohou zaměstnanci příslušet vedle sebe s výjimkou nároků na náhradu za ztrátu na výdělku po dobu a po skončení pracovní neschopnosti. **Příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a poškozením na zdraví nemusí být dána vždy u všech žalovaných dílčích nároků.** Není například vyloučena situace, kdy v příčinné souvislosti není ztížení společenského uplatnění, ale je v příčinné souvislosti s úrazovým dějem poškození na zdraví zakládající nárok na náhradu za ztrátu na výdělku.

Z uvedených nároků se v případě covi-19 zejména uplatňuje částka v podobě ztráty na výdělku po dobu pracovní neschopnosti. Jedná se o rozdíl mezi průměrným výdělkem zaměstnance a vyplacenými nemocenskými dávkami po dobu pracovní neschopnosti.

Pokud by zaměstnanec v důsledku nemoci z povolání byl po skončení pracovní neschopnosti převeden na jiný druh práce a vydělal by si méně, dostane náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. **Jedná se o finanční rozdíl mezi výdělkem na novém pracovišti a dřívějším průměrným výdělkem před vznikem nemoci z povolání (covidem-19).**

Do druhů náhrady škody můžeme případně zařadit i bolestné nebo účelně vynaložené náklady spojené s léčením, které se proplácejí jednorázově. Výši částky za bolestné bodově určuje lékař podle přílohy k vyhlášce č. 276/2015 Sb. Za jeden bod náleží 250 korun, částka může být soudem zvýšena.

Poskytnutá náhrada za snížený příjem kvůli nemoci z povolání podléhá dani z příjmů. Oproti tomu bolestné či vyrovnání za ztížené společenské uplatnění se nedaní.

**HOME OFFICE A PRACOVNÍ ÚRAZY**

V současném období nové virové vlny zaměstnavatelé často uplatňují práci z domova (home office). Při obtížné situaci nelze však zapomínat na zákonná pravidla. Zejména je nutno připomenout, že tento druh pracovního zapojení podle § 317 zákoníku práce vyžaduje souhlas zaměstnance a zaměstnavatel mu nemůže tuto práci nařídit. Vedle výhod má home office i řadu záporných stránek, zejména v oblasti poškození zdraví zaměstnance.

Jedná se např. o uplatňování náhrady škody, kterou utrpěl zaměstnanec pracující doma, např. v místě svého bydliště. V případě pracovního úrazu tohoto zaměstnance připadají v úvahu mnohé situace, jejichž řešení je poněkud komplikované, a to především z důvodu totožné relevantní právní úpravy jak pro „klasické“ zaměstnance, tak i pro tyto zaměstnance. Problémy jsou zejména s důkazním posuzováním, zda se jedná o pracovní úraz či nikoliv, neboť stále přetrvává snaha některých zaměstnanců přenášet odpovědnost za škodu v důsledku mimopracovních úrazů na zaměstnavatele nebo jiný subjekt, který by měl být za náhradu škody odpovědný.

Uvedená situace v nemalé míře také souvisí s omezenou možností kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům, kteří pracují doma. Omezení kontrolní činnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci je na přítěž a prokazování zaměstnance, že si zrovna v uvedeném případě přivodil úraz při nebo pro plnění pracovních úkolů, je poměrně komplikovaná záležitost. Předpoklad, že již vstupem zaměstnance do prostor objektu zaměstnavatele je splněna jedna z podmínek pro případnou budoucí odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech, nelze bez dalšího použít i v případě zaměstnanců při home office. Analogicky sice lze pro tyto účely považovat např. bydliště jako místo výkonu práce za „prostor objektu zaměstnavatele“ ve smyslu zákoníku práce a prováděcích předpisů, avšak v praxi se vyskytují problémy při posouzení rozhodného okamžiku utrpění úrazu, případně unesení důkazního břemene zaměstnance, že se tak stalo právě v době plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s ním.

**Povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Bez vážných důvodů by neměl měnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu postiženého zaměstnance, umožnit mu účast na objasnění příčin a okolností. **Skutečnost, že k pracovnímu úrazu nedošlo na pracovišti zaměstnavatele, ale v obydlí zaměstnance, nezbavuje zaměstnavatele povinnosti objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu.** Pokud nebude zaměstnavateli umožněno provést šetření na místě, kde k úrazu došlo, tedy v obydlí zaměstnance, může být pro postiženého zaměstnance náročnější prokázat, že úraz, který objektivně utrpěl, je úrazem pracovním. K úspěšnému uplatnění náhrady škody musí zaměstnanec prokázat škodnou událost, která nastala při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, vznik škody a její výši, příčinnou souvislost mezi škodnou událostí a vznikem škody.

**Jak prokázat pracovní úraz**

Důkazní břemeno prokázat, že k úrazu došlo a že se jedná o úraz pracovní, je na zaměstnanci. Otázku přímé souvislosti úrazu s plněním pracovních úkolů je třeba posuzovat z hlediska místního, časového a věcného. Musí se zjistit, zda lze k takové souvislosti dospět vzhledem ke vztahu činnosti, při níž k úrazu došlo, k plnění povinností, které pro zaměstnance vyplývají z pracovního poměru. **V řízení o náhradu škody při pracovním úrazu má poškozený zaměstnanec pracující v home office důkazní povinnost. Musí prokázat, že utrpěl pracovní úraz, a že mu vznikla škoda.** Dále musí prokázat, že existuje příčinná souvislost mezi touto škodou a pracovním úrazem.

**Oznamovací povinnost zaměstnance**

Významná je oznamovací povinnost poškozeného zaměstnance podle § 106 odst. 4 písm. h) zákoníku práce zaměstnavateli, že došlo k pracovnímu úrazu. Nemůže-li tak učinit sám zaměstnanec, měl by to za něj učinit rodinný příslušník, nebo jiná osoba. Ke zjištění skutkového děje vzniku a následků úrazu mohou přispět především svědci. Důležitou roli budou hrát výsledky vyšetření či ošetření provedeného lékařem a lékařská zpráva o tomto vyšetření či ošetření. **Záleží pouze na zaměstnanci, zda umožní zaměstnavateli šetření na místě, kde k úrazu došlo, tedy v bytě zaměstnance. Pokud nesouhlasí, nebude to mít vliv na odškodnění.** Zaměstnavatel na základě důkazů pak rozhodne, zda se jedná o úraz pracovní a zda nejsou důvody pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele zcela nebo částečně (§ 270 zákoníku práce). *V praxi se často stává, že zaměstnavatel, v případě pochybností, v případě neochoty zaměstnance spolupracovat při objasňování vzniku úrazu, bude mít tendenci úraz klasifikovat jako nepracovní.*

**Náhrada škody**

za pracovní úrazy při home office je obdobná jako v případě nemoci z povolání. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz při práci z domova, poskytne zaměstnavatel náhradu za ztrátu na výdělku po dobu a po skončení pracovní neschopnosti a dále případně bolestné a ztížení společenského uplatnění. Způsobil-li si při pracovním úrazu věcnou škodu (např. věci, které měl u sebe) obdrží i tento druh škody.

Novela zákoníku práce č. 285/2020 Sb. umožňuje, aby při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance, byla poskytnuta jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči, případně i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném.

Zdroj: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

**DŘÍVĚJŠÍ ODCHOD DO DŮCHODU U VYBRANÝCH PROFESÍ**

**U vybraných profesí se rýsuje možnost odejít do důchodu dříve. Ovlivní změny odvody pojistného zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných?**

**Do důchodu dříve, ale někdo to musí zaplatit**

Díky připravované novele by pracovníci v náročných profesích (čtvrtá riziková kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví) mohli odejít do starobního důchodu dříve, aniž by to mělo dopad na jeho výši (nebude trvale krácen jako při odchodu do důchodu předčasného). Avšak je zřejmé, že delší doba vyplácení důchodu přinese zvýšené náklady na výplatu důchodů. Na těch se má podle návrhu podílet zaměstnavatel. A to v podobě **vyšších pojistných odvodů.** Zvýšené pojistné se tak bude týkat nejen zaměstnavatelů, ale i osob dlouhodobě vykonávajících práce v náročné profesi.

Navrhuje se zvýšení sazby pojistného u zaměstnavatele **ve výši 5 % za každého zaměstnance vykonávajícího práce v náročné profesi** s tím, že se na tuto výši bude postupně zvyšovat. V případě, že by zaměstnanec vykonával práci zařazenou v náročné profesi jen po část kalendářního měsíce, do vyměřovacího základu zaměstnavatele se pro výpočet pojistného na důchodové pojištění ve zvýšené sazbě zahrne z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnance v kalendářním měsíci jen jeho část odpovídající z celkové odpracované doby v tomto měsíci době výkonu práce v příslušné náročné profesi.

**Nebudou pracovníci v náročných profesích scházet?**

Snížení věku pro odchod do důchodu u vybraných profesí je jistě záslužné. Odchodem do předčasného starobního důchodu by jim byl starobní důchod trvale krácen. Důvodová zpráva k návrhu novely zákona počítá s tím, že v případě schválení změn odejdou do dřívějšího důchodu zaměstnanci, kteří by jinak předčasného starobního důchodu právě z obavy nižšího starobního důchodu v budoucnu nevyužili. Otázkou je, zda tím nedojde k poklesu produktivní pracovní síly pro národní hospodářství v některých profesích nebo odvětvích. Již nyní zaměstnavatelé některé profese obtížně obsazují.

**Kterých profesí se dřívější důchod dotkne?**

Prozatím to nevypadá, že by byly přesně definovány profese, kterých by se možnost dřívějšího odchodu do důchodu týkala. Rozhodující bude **zařazení do příslušné rizikové kategorie.** Zde jsou zařazovány profese při překročení limitních hodnot expozice zaměstnance rizikovým faktorům, které se vyskytují při dané práci (hluk, prach, chemické látky apod.) za konkrétních pracovních podmínek na konkrétním pracovišti. Nehodnotí se tedy druh zaměstnancem vykonávané „profese“, ale expozice rizikovým faktorům, která může být na různých pracovištích u různých zaměstnavatelů odlišná.

Zaměstnavatelé musí v souladu se zákonem o ochraně veřejného zdraví zajistit měření rizikových faktorů certifikovaným pracovníkem nebo dodavatelem. Ze tří rizikových kategorií (2R, 3 a 4) se bude možnost dřívějšího odchodu do důchodu týkat poslední, tj. **čtvrté rizikové kategorie** (včetně **zdravotnických záchranářů**, přestože v této kategorii zařazeni nejsou). V důvodové zprávě k návrhu novely zákona se píše, že jde o výkon prací, při nichž hrozí nejvyšší riziko ohrožení zdraví, které nelze vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření, např. osobní ochranné pracovní prostředky.

**Doba důchodového pojištění**

Další změnou, která bude v rámci návrhu zákona projednávána, je snížení doby důchodového pojištění. Aktuálně vzniká nárok na starobní důchod dosažením důchodového věku a splnění potřebné doby pojištění v délce 35 roků (příspěvkových a nepříspěvkových dob).

* **Příspěvkové doby** – zaměstnání s účastí na nemocenském a důchodovém pojištění, doba OSVČ, nebo doba dobrovolné účasti na důchodovém pojištění.
* **Nepříspěvkové doby** (náhradní doby) – např. doba péče o dítě, péče o závislou osobu, vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, studium před rokem 2010, vojenská služba před rokem 2005 atd. (některé doby jsou při zápočtu redukovány na 80 %).

Právě díky dlouhé době důchodového pojištění (35 let) řada pojištěnců nezíská po dosažení důchodového věku nárok na starobní důchod. Současná právní úprava obsahuje speciální řešení pro pojištěnce, kteří sice nezískali celkem 35 roků doby pojištění, ale získali k datu dosažení důchodového věku nebo k pozdějšímu datu alespoň 30 roků pojištění, jde-li o tzv. příspěvkové doby (aktivní účast na pojištění alespoň 30 let).

**Odložený starobní důchod**

Odložený starobní důchod se týká pojištěnců, kteří nesplnili k datu dosažení důchodového věku, ani k pozdějšímu datu, jednu z výše uvedených podmínek. Zde může vzniknout nárok na starobní důchod, jestliže získali alespoň 20 roků pojištění (kombinace příspěvkových a nepříspěvkových dob), nebo alespoň 15 roků pojištění (jde-li výlučně o příspěvkové doby). V takovém případě však nárok na starobní důchod nevzniká k datu dosažení důchodového věku, ale k pozdějšímu datu (nejdříve k datu dosažení důchodového věku muže stejného data narození navýšeného o 5 roků). Samostatnou kapitolou pak je starobní důchod přiznaný za podmínek důchodu invalidního či transformací z důchodu invalidního.

**Zkrácená doba důchodového pojištění**

Situaci by měla vyřešit změna v podobě kratší potřebné doby pojištění pro získání nároku na tzv. řádný starobní důchod nebo na tzv. předčasný starobní důchod. **Od ledna 2024 má činit 25 roků.** Potřebná doba pojištění pro získání nároku na tzv. odložený starobní důchod bude opět činit 15 roků. Jde v podstatě o návrat k hodnotám, které platily před rokem 2010.

Zdroj: Podnikatel.cz

**Od června se zvýší kompenzace, které nahrazují výdělek**

**po pracovním úrazu nebo při nemoci z povolání**

**Náhradu nákladů na výživu pozůstalých dostávají pozůstalí po zaměstnanci, který jim poskytoval výživu nebo měl povinnost ji poskytovat.**

Aby ti, kdo pobírají náhrady za výdělek, o který přišli v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, případně pozůstalí po nich, dostávali vyšší kompenzace, sáhla vláda k nutným změnám. Dne 18. května na svém jednání rozhodla o tom, že se **od června budou částky valorizovat o 8,2 procenta průměrného výdělku**, z nichž se tyto kompenzace počítají.

*„Při výpočtu náhrad hraje roli nejen průměrný výdělek, ale také výše vyplácených důchodů. Ty se budou od června valorizovat o 8,2 procenta. Aby příjemci kompenzací dostali skutečně na účet větší částky, je nutné zvýšit i průměrné výdělky, podle kterých se stanovují zmíněné náhrady,“* zdůvodnil změny ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka. Ten dále vysvětlil, že jde o kompenzace, které zaměstnavatelé podle zákoníku práce platí zaměstnancům nebo jejich pozůstalým (v případě smrti zaměstnance) tehdy, kdy přijdou o příjem kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání.

Při výpočtu uvedených náhrad platí, že pokud dojde ke zvýšení invalidního nebo pozůstalostního důchodu, sníží se o tuto částku i poskytovaná náhrada. Pokud by tedy vláda pravidla nezměnila, příjemci náhrad by dostávali v součtu i po červnové valorizaci stál stejnou částku.

Náhrada za ztrátu na výdělku kompenzuje snížení příjmu zaměstnance po skončení pracovní neschopnosti. Zaměstnanci přísluší ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s přepočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

Náhradu nákladů na výživu pozůstalých dostávají pozůstalí po zaměstnanci, který jim poskytoval výživu nebo měl povinnost ji poskytovat. Činí 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval jedné osobě, a 80 % výdělku, pokud vyživoval více osob. Od částek, které připadají na jednotlivé pozůstalé se odečte důchod přiznaný pozůstalým z důvodu smrti zaměstnance (např. sirotčí nebo vdovský důchod).

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ BÝT OFF-LINE**

**Nejen vypuknutí koronavirové krize, ale také neustále rostoucí pokrok na poli informačních a komunikačních technologií a všeobecné rozšíření používání digitálních nástrojů v pracovním prostředí vede ke stále větší popularitě a využívání práce z domova. To na jednu stranu znamená zvýšení flexibility a autonomie při rozvrhování pracovní doby, na druhou stranu ale také nežádoucí prodlužování pracovní doby a rozostření hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku.**

Řada zemí EU již práci z domova ve svých právních řádech reguluje, ale pouze některé státy (Belgie, Itálie či Španělsko) v právních předpisech výslovně přiznávají právo zaměstnanců odpojit se (tzv. *Right to disconnect*) . Portugalským zaměstnavatelům s více než 10 zaměstnanci dokonce hrozí za kontaktování svých zaměstnanců mimo pracovní dobu pokuta, jelikož narušení soukromí zaměstnance zaměstnavatelem je považováno za závažný přestupek.

**Evropská iniciativa k právu odpojit se**

Na unijní úrovni v současnosti neexistuje žádný právní předpis, který by zakotvoval právo zaměstnanců odpojit se od digitálních nástrojů používaných k výkonu práce, a tak přišel Evropský parlament minulý rok s doporučením adresovaným Komisi, aby přijala směrnici o právu odpojit se. Směrnice by měla upevnit dodržování základních práv a spravedlivých pracovních podmínek zaměstnanců, včetně spravedlivého odměňování, vymezení pracovní doby a ***rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem***, a v neposlední řadě dodržování bezpečnosti a ochrany nejen fyzického, ale také duševního zdraví při práci.

Evropský parlament ve svém doporučení odkazuje na stávající právní předpisy a judikaturu Soudního dvora EU ohledně rozšíření pracovní pohotovosti a doby odpočinku a toho, že zaměstnanec není povinen být zaměstnavateli k dispozici nepřetržitě. Obdobnou otázkou se minulý rok zabýval i český Ústavní soud, který shledal porušení základního práva na spravedlivou odměnu za práci v případě stěžovatele – zaměstnance letiště. Ústavní soud se zaměstnance zastal po zamítavých rozsudcích obecných soudů, které mu nepřiznaly žádnou odměnu za neustálou a v podstatě okamžitou připravenost k zásahu i během jeho plánovaných přestávek na jídlo a oddech v práci.

**Právo odpojit se v kontextu českého a slovenského zákoníku práce**

Český zákoník práce právo zaměstnance odpojit se nezakotvuje explicitně, nicméně vychází ze striktního rozdělování mezi pracovní dobou (tj. dobou, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a kdy je povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele nebo být připraven na pracovišti k jejímu výkonu dle pokynů zaměstnavatele) a dobou odpočinku (tj. dobou, která není pracovní dobou). Zásadně proto není možné od zaměstnance mimo jeho pracovní dobu vyžadovat, aby byl zaměstnavateli k dispozici v době svého odpočinku, ledaže se jedná o pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovostí je doba odpočinku (nezapočítává se do limitů pracovní doby), v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce nad rámec rozvrhu svých pracovních směn, která může být držena pouze na místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Pokud by zaměstnanec měl držet „pracovní pohotovost“ na pracovišti, nejednalo by se o pracovní pohotovost (jak ji definuje zákoník práce), ale taková doba by se započítávala do jeho pracovní doby.

Pracovní pohotovost musí zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, byť i jen ústně, a zaměstnanci za ni náleží odměna ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku. Pokud v době pracovní pohotovosti skutečně dojde k výkonu práce, pracovní pohotovost se přerušuje a zaměstnanec nedostává odměnu za pracovní pohotovost, nýbrž má za tuto dobu výkonu práce nárok na mzdu včetně všech jejích složek, na které mu vznikne nárok (zejména na příplatek za práci přesčas a případně i za práci ve svátek, o víkendu nebo v noci).

Soudní dvůr EU práva zaměstnanců ještě rozšířil, když rozhodl, že pokud je zaměstnanec v rámci pracovní pohotovosti povinen reagovat na povolání zaměstnavatelem ve velmi krátké lhůtě (v daném rozhodnutí do 8 minut), musí být taková pracovní pohotovost považována za pracovní dobu. S ohledem na evropskou judikaturu je určitě na místě postavit na jisto, zda podmínky pro pracovní pohotovost a připravenost k zásahu požadované zaměstnavatelem (maximální doba reakce, maximální vzdálenost od pracoviště atp.) nejsou pro zaměstnance tak omezující, že by taková doba mohla být v případném sporu překlasifikována soudem na pracovní dobu.

Zajímavou problematikou je poté (ne)možnost kontaktování zaměstnance v době jeho dovolené. Pracovní pohotovost totiž v době dovolené konána být nemůže, jelikož souběh dovolené a pracovní doby je vyloučen, a to jak pojmově, tak i prakticky. Pokud i přesto zaměstnavatel nařídí zaměstnanci pracovní pohotovost v rozporu s právními předpisy či kolektivní smlouvou, vystavuje se uložení pokuty až do výše 400 000 Kč.

Určitý náznak zakotvení práva odpojit se bylo možné najít v novele zákoníku práce týkající se zavedení pravidel pro práci z domova, jejíž projednávání však bylo s koncem předešlého volebního období ukončeno. Novela předvídala zákaz zaměstnavatele vyžadovat výkon práce zaměstnance pracujícího z domova v době mezi osmou hodinou večerní a šestou hodinou ranní, o sobotách, nedělích a po dobu svátků, ledaže by z povahy práce vyplývala nezbytnost práci v této době nařizovat.

Slovenský zákoník práce je naopak o krok napřed a právo být off-line explicitně zakotvil v březnu 2021. Zaměstnanci vykonávající práci z domova mají právo po dobu nepřetržitého odpočinku (není-li jim nařízena pracovní pohotovost, práce přesčas atp.) nepoužívat pracovní prostředky sloužící k výkonu práce z domova. Zaměstnavatel není oprávněn posoudit takové jednání, spočívající v odmítnutí vykonat práci či splnit pracovní pokyn v mimopracovní době, jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

**Co mohou v případě přijetí směrnice zaměstnavatelé očekávat?**

Právo odpojit se by dle navržené směrnice mělo znamenat výslovně upravené právo zaměstnanců **vypnout v mimopracovní době (komunikační) prostředky používané k práci a nereagovat na požadavky zaměstnavatele, aniž by jim za to hrozily jakékoli negativní důsledky** nebo aniž by byli na základě využití svého práva diskriminováni. Součástí práva odpojit se by tedy měl být zejména **zákaz diskriminace,** ať už při náboru nových zaměstnanců či v rámci kariérního postupu zaměstnanců stávajících (tj. zákaz zvýhodnění zaměstnanců, kteří se svého práva odpojit se vzdají a budou „vždy ve spojení“). Směrnice si klade za cíl také vyloučit hrozbu negativních důsledků pro zaměstnance, kteří svého práva odpojit se využijí.

Bude-li navrhovaná směrnice přijata v předloženém zněním, budou členské státy povinny zajistit:

* ***ochranu zaměstnanců před viktimizací a negativními důsledky,***
* ***zavedení mechanismů pro řešení stížností a případů porušení*** *práva být off-line,*
* ***přístup zaměstnanců k****účinnému, rychlému a nestrannému* ***řešení sporů,*** *včetně* ***zajištění nápravy,***
* ***zavedení systému pro měření délky pracovní doby,*** *který nebude zneužíván zaměstnavateli k provádění systematického dohledu nad zaměstnanci, a*
* ***systém sankcí ukládaných zaměstnavatelům,*** *kteří budou právo odpojit se porušovat.*

Nicméně ani přijetí směrnice a její případná implementace by neměly vést k tomu, že by zaměstnanci nemohli v době svého odpočinku reagovat na telefonáty nebo jinou pracovní komunikaci od svých kolegů nebo zaměstnavatele a být tzv. on-line. To je za stávající právní úpravy i podle navrhované směrnice primárně ponecháno na rozhodnutí zaměstnance.

Podle názoru právníků je právo odpojit se možné dovodit již ze stávajícího znění zákoníku práce. Ani v současnosti by proto nemělo docházet k tomu, že by zaměstnavatel disciplinárně postihoval nebo jinak znevýhodňoval zaměstnance, který odmítne být on-line anebo kdykoliv k zastižení v rámci své doby odpočinku, a to samozřejmě s výjimkou dohodnuté doby pracovní pohotovosti.

Zdroj: www.epravo.cz

**POMOC ZAMĚSTNANCŮM PŘI INSOLVENCI ZAMĚSTNAVATELE**

**BYLA ZNOVU ZVÝŠENA**

**Zaměstnanec, jehož zaměstnavatel se ocitl v platební neschopnosti, může dostat náhradou od státu až 170 277 Kč. Kdy a jak o peníze požádat, aby zaměstnanec dostal maximum?**

Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem (***Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele č. 118/2000 Sb.)*** právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti, a to náhradní výplatou od úřadu práce.

**Maximální míra pomoci zaměstnancům byla na základě každoroční pravidelné valorizace od 1. 5. 2022 zvýšena.**

Vedle toho, že zaměstnavatel neuspokojil splatné mzdové nároky svých pracovníků (anebo je uspokojil jen částečně), musí být ovšem splněna ještě druhá základní podmínka, a to, že na zaměstnavatele (proti zaměstnavateli) byl podán insolvenční návrh u příslušného soudu v ČR, resp. na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení.

**Rozhoduje doba, za kterou nároky náleží**

Zásadním pro nárok na výplatu a výši státní pomoci je tzv. rozhodné období, za něž náleží zaměstnancům mzdové nároky. **Rozhodné období** je právnický, zákonný termín, ale nejde o nic složitého.

Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo ve vztahu k zaměstnavateli vyhlášeno tzv. moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl proti němu podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 následující kalendářní měsíce.

Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení už vloni, třeba 15. prosince 2021, je rozhodným obdobím doba od 1. září 2021 do 31. března 2022, včetně prosince 2021. Maximální výše pomoci pak bude, jak bude ukázáno dále, omezena dosavadními limity.

Bude-li kupř. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 12. července 2022, je, resp. bude rozhodným obdobím doba od 1. dubna 2022 do 31. září 2022, včetně července 2022. A to už lze získat více peněz na základě aktuální valorizace.

**K získání co nejvíce peněz od státu je někdy nutná i taktika a dostatek odhadu nebo přesných informací**

Rozhodné období je vždy sedmiměsíční. Proto je-li již zahájeno vyplácení pomoci, není nutné vždy pospíchat se žádostí, s uplatněním žádosti, jestliže zatím zaměstnavatel dluží zaměstnanci minimální částky, řekněme třeba v řádu stokorun, a přitom zaměstnanec ví, že za aktuální nebo další měsíc, už to bude mnohem horší, že dluh bude v řádu tisíců nebo výplata nepřijde vůbec.

Určitým rizikem je na druhou stranu ukončení spuštěného mechanismu pomoci, jestliže zanikne moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení nebo soud rozhodne o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku.

Dnem zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí nastává stop pro žádosti o pomoc. K tomu se ještě dostaneme, až budeme vysvětlovat lhůty pro uplatnění mzdových nároků u úřadu práce. Současně nelze zapomenout, že žádat lze jen proplacení splatných nároků.

Takže třeba dlužnou mzdu za květen nelze požadovat už v květnu, ale ani v červnu (ještě celý červen je třeba čekat, až uplyne termín splatnosti, nýbrž až v červenci, viz k tomu ust. § !41 odst. 1 zákoníku práce. Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

Splatnost marně uplyne až posledním dnem následujícího měsíce po měsíci, za který mzda náleží, i když pravidelný termín výplaty je určen nebo dohodnut dříve, třeba na 15. den v měsíci.

**Peníze za 3 zvolené měsíce z období 7 měsíců a jak vybrat správné 3 měsíce**

Zaměstnanec může uplatňovat mzdové nároky za 3 měsíce rozhodného období. Příslušné měsíce si vybere sám a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků. Nelze tedy sečíst všechny dlužné částky za celou dobu, kdy zaměstnavatel nevyplácel nebo jen částečně vyplácel mzdu, zaměstnanec si musí vybrat. Logicky si vybere ty nejvyšší.

Takže když dostal za říjen 70 % mzdy, za listopad v prosinci před Vánoci, kdy se zaměstnavatel vynasnažil, aby jeho lidé měli na dárky a oslavy plnou mzdu, za prosinec, leden, únor a březen už ale jen 80 % mzdy, vybere dlužné mzdové nároky právě za říjen 2021, kdy je jeho nárok nejvyšší:

* 30 % dlužné měsíční mzdy
* 2 měsíce z období prosinec 2021 až březen 2022, kdy jde o 20 % z dlužné mzdy

Kdyby třeba zaměstnavatel zaměstnanci platil po dobu půl roku vždy jen dvě třetiny mzdy a třetinu mzdy zůstával dlužen, nemůže zaměstnanec požadovat oněch 6 dlužných třetin čili 2 celé mzdy, ale jen 3 třetiny, tedy jednu mzdu maximálně celkem.

Jestliže bude např. návrh na zahájení insolvenčního řízení podán 6. 9. 2022,

přestane vyplácet mzdy od srpna 2022, kdy poprvé neuspokojí nárok zaměstnance na mzdu za předchozí měsíc, nevyplatí mzdu za červenec a srpen 2022 a za říjen 2022, pak uspokojení mzdových nároků za všechny tyto měsíce může zaměstnanec požadovat po úřadu práce (samozřejmě za podmínky, že i ty nejpozději vzniklé, resp. uplatňované mzdové nároky jsou, resp. budou již splatné).

To znamená, že například v září 2022 není možné úspěšně žádat o uspokojení mzdových nároků za září 2022, natož pak za zmíněný říjen 2022, protože mzda za daný měsíc, resp. měsíce, ještě není splatná.

Jestliže však zaměstnavatel nevyplatí mzdu i za září 2022, musí si zaměstnanec vybrat ze svých nároků z období 4 měsíců od července do října 2022, a to jen za 3 měsíce.

**Specifika výběru mzdových nároků zaměstnanci činnými na dohodu o provedení práce**

Jestliže byl návrh na zahájení insolvenčního řízení například podán 19. 4. 2022 (rozhodné období tedy je od 1. 1. 2022 do 31. 7. 2022) a zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci činnému na dohodu o provedení práce, jehož odměna za leden 2022 činí 6000 Kč, za únor 11 000 Kč a za březen 12 000 Kč, pak zaměstnanec může požadovat po úřadu práce uspokojení svých mzdových nároků z těchto 3 měsíců jen za únor a březen 2022, protože za tyto měsíce činí jeho započitatelný příjem více, než je třeba k účasti na nemocenském pojištění (od 10 001 Kč), zatímco za leden 2022 nikoliv.

**Co když zaměstnavatel spadne do insolvence opakovaně?**

Úřad práce však může uspokojit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou: po uspokojení alespoň části uplatněných mzdových nároků může úřad práce uspokojit další mzdové nároky téhož zaměstnance uplatněné vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele úřadem práce uspokojen.

Je tedy nutno **dodržet lhůty.**

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit **nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů** následujících ode dne, kdy jsou informace o možnosti uplatnit mzdové nároky zveřejněny na úřední desce Úřadu práce České republiky, jsou-li splněny další podmínky stanovené zákonem.

Jestliže v této lhůtě zaniklo moratorium vyhlášené před zahájením insolvenčního řízení, nebo soud rozhodl o insolvenčním návrhu jinak než vydáním rozhodnutí o úpadku, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději v den zániku moratoria nebo v den právní moci soudního rozhodnutí. Nárok na uspokojení mzdových nároků zaniká, není-li uplatněn v uvedených lhůtách. Právo zaměstnance na uplatnění těchto mzdových nároků u soudu tím však není dotčeno.

**Výši pomoci určuje statistika**

Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci nesmí překročit za 1 měsíc 1,5násobek tzv. rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhlašuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí v Sbírce zákonů vždy pro období od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářích měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok.

Vychází se z rozhodné částky platné v den podání insolvenčního návrhu, resp. v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení. Kolik peněz lze dostat, se vypočítá podle tzv. **rozhodné částky.**

* Pro období od **1. 5. 2021 do 30. 4. 2022** (tedy byl-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení po 30. 4. 2021 až do 30. 4., 2022) jde o částku 35 611 Kč, vyhlášenou sdělením MPSV č. 142/2021 Sb. 1,5násobkem této částky je po zaokrouhlení částka **53 417 Kč.**
* Pro období od **1. 5. 2022 do 30. 4. 2023** (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2022) jde nově o částku 37 839 Kč. 1,5násobkem této částky je po zaokrouhlení částka **56759 Kč.**
* Nejvýše jde o **4,5násobek** rozhodné částky.

Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec celkem, tedy za tři měsíce, obdržet, je pak částka **160 251 Kč** (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno do 30. 4. 2022 včetně), resp. částka **170 277 Kč** (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2022).

Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.

Zdroj: Měšec.cz

**MINIMÁLNÍ DŮSTOJNÁ MZDA A JEJÍ VÝŠE**

**Na koncepci minimální důstojné mzdy pracují odborníci od roku 2016. Kolik by měla činit?**

Minimální důstojná mzda za práci na plný úvazek tak, aby pokryla potřeby dospělého s dítětem, volný čas i menší spoření, by letos v prvním čtvrtletí měla být 39 974 korun. Spočítal to tým odborníků z platformy pro minimální důstojnou mzdu. Zohlednil náklady na jídlo, bydlení, oblečení, dopravu, zdraví, vzdělání, mobil, internet i menší rezervu a také růst cen. Výsledky experti zveřejnili 2. 4. 2022 na tiskové konferenci.

**Při předpokládané inflaci by za celý letošní rok mohl minimální důstojný výdělek podle propočtů odpovídat v regionech 34 977 korunám a v metropoli pak 41 233 korunám.** Loni minimální důstojná mzda podle expertů činila pro hlavní město 36 717 korun a pro zbytek republiky 31 146 korun. Podle údajů Českého statistického úřadu průměrná mzda v ČR dosáhla v minulém roce 37 839 korun. Ve čtvrtém čtvrtletí se dostala na 40 135 korun a medián mezd byl 34 360 korun.

Víc než dvě desítky odborníků na sociální problematiku, ekonomů, sociologů a politologů pracovaly na konceptu minimálního důstojného výdělku od roku 2016. Při výpočtech experti vycházeli z údajů statistického úřadu, ministerstev i dalších institucí. Počítali odměnu za práci na plný úvazek pro člověka, který živí ještě další osobu – dítě či dospělého. Poprvé částku zveřejnili pro rok 2019.

Podle zjištění bylo loni pod minimální důstojnou mzdou 41 procent z asi 3,6 milionu úvazků v soukromém sektoru. Týká se to tak zhruba 1,5 milionu lidí. Na částku nedosáhne 48 procent žen a 35 procent mužů. Ve veřejné sféře vydělává méně, než je minimální důstojná mzda, 17 procent pracovníků.

*„Lidé, kteří na minimální důstojnou mzdu nedosahovali v minulých letech, či se se svými příjmy pohybovali těsně nad ní, jsou nyní rychlým růstem cen energií a celkovou inflací ohroženi v mimořádné míře“,* uvedli autoři.

Minimální mzda loni činila 15 200 korun. Letos je 16 200 korun. Na rodičovském, která je na tři roky, se měsíčně vyplácí 8333 korun, uvedli experti. **Minimální důstojná mzda bez výdajů na oblečení a volný čas a bez odložení úspor by vyšla na 21 035 korun.**

Podle autorů je nutné dál zvyšovat výdělky v ČR. Doporučují také, aby firmy pro získání veřejných zakázek či dotací musely zaručit důstojné ohodnocení. Rozšířit by se měla nabídka bezplatných či dostupných služeb a zboží. V dostatečné výši by měly být i dávky, které nahrazují mzdu.

Zdroj: Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty