

Číslo: **11/2022**

Z obsahu:

Hlavní změny zákoníku práce, které chystá jeho novela

Jak posuzovat porušení pracovní kázně zaměstnancem

Změny ve výplatě důchodů

Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2022



**O B S A H**

**Hlavní změny zákoníku práce, které chystá**

**jeho novela str. 3**

**Změny ve výplatě důchodů str. 13**

**Jak posuzovat porušení pracovní kázně**

**zaměstnancem str. 18**

**Dohody o neplaceném volnu v době pandemie str. 23**

**Změny výše základních sazeb**

**zahraničních cestovních náhrad pro rok 2023 str. 25**

**Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2022 str- 29**

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

**HLAVNÍ ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE,**

**KTERÉ CHYSTÁ JEHO NOVELA**

**Nejdůležitější novinky zákoníku práce se týkají práce z domova, doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a podmínek výkonu práce mimo pracovní poměr.**

Chystaná novelizace zákoníku práce, která zatím není projednávána v Poslanecké sněmovně, je nyní ve stadiu tzv. meziresortního připomínkového řízení. K předloze návrhu novely zpracované legislativci Ministerstva práce a sociálních věcí se tedy nyní vyjadřují jiná ministerstva a další státní orgány a instituce a další připomínková místa, účastnící se na legislativním procesu ve fázi přípravy návrhu zákona, je-li předkladatelem vláda ČR.

Zatím není třeba nic v zaměstnavatelské praxi řešit, ale informace o tom, co se chystá (i když to nakonec může vypadat jinak než podle návrhu), může přijít vhod. Změny v zákoníku práce každopádně nejspíš zaměstnavatele nepotěší, protože jim přinesou mnohdy jen další administrativní zátěž navíc.

**Práce na dálku čili home office**

Chystaná novela zákoníku práce přichází s úpravou práce na dálku, tj. práce z domova čili, jak se dnes převážné říká, home office.

Práce v rámci home office bude konána na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V dohodě bude muset být uvedeno místo výkonu práce na dálku, případně více takovýchto míst (zaměstnanec může například pracovat pravidelně z domova a z chaty). Rovněž je možné, aby zaměstnanec v některé dny pracoval u zaměstnavatele a v jiné dny doma.

Práci z domova bude moci zaměstnavatel nejen dohodnout, ale i jednostranně nařídit, a to v důsledku opatření orgánu veřejné moci. Může jít například o další „covidové poplachy“ a tzv. lockdowny.

Zaměstnavatelé budou nově muset některým zaměstnancům umožnit práci na dálku, tedy i z domova. Podobně jako by měl nyní zaměstnavatel vyhovět zaměstnancům pečujícím o malé děti nebo zdravotně postiženého člověka žádajícím o vhodnou úpravu pracovní doby (třeba posunutí nástupu do práce nebo sjednání kratší pracovní doby), měl by nově vyhovět i žádosti o home office.

Nově má platit, že požádá-li písemně zaměstnanec o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, je ten povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce. Toto má platit pro:

* zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let,
* těhotné zaměstnankyně,
* zaměstnance, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost, ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Významnou novinkou, se kterou novela počítá, je povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s výkonem práce v rámci home office, které vzniknou zaměstnanci. Tyto náklady by neměly být zahrnuty ve mzdě.

Budoucí zákon nemá na mysli zdaleka jen elektřinu, kterou spotřebovává především počítač. (Zatím si představujeme práci z domova jen ve vztahu ke kancelářským profesím, ale nemůžeme vyloučit, že jednou třeba bude mít zaměstnanec-dělník v garáži soustruh, na němž bude obrábět komponenty pro výrobu zaměstnavatele).

Podle předlohy bude zaměstnavatel povinen vedle mzdy za každou započatou hodinu práce na dálku platit i paušál, jehož výše se odvine od úhrnu průměrných nákladů na:

* plyn,
* elektřinu,
* pevná paliva,
* dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody,
* dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod,
* odvoz odpadních vod a čištění jímek,
* odvoz komunálního odpadu.

Tyto náklady by měly být podle předlohy stanoveny za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu, a to podle dat Českého statistického úřadu.

Počítá se s tím, že minimální výše onoho nákladového paušálu bude činit alespoň 2,80 Kč/hod. Tohle minimum bude závazné pro státní a veřejnou správu. Zaměstnavatelé privátního sektoru budou moci poskytovat více peněz. Nákladový paušál se bude každoročně k 1. lednu nového roku valorizovat.

Za porušení pravidel u home office budou stanoveny sankce, které mohou podnikatelé dostati při jejich nedodržení. Nově se například zavádí „přestupky na úseku práce na dálku“. Zaměstnavatel spáchá přestupek tím, že

* neuzavře dohodu o práci na dálku písemně,
* nezajistí, aby dohoda o práci na dálku obsahovala údaje stanovené v § 317 odst. 2 písm. a) až f) zákoníku práce,
* nesplní některou povinnost podle § 317 odst. 3 až 6, 8, 9 a 11 zákoníku práce (např. nebude hradit zaměstnanci domácí náklady),
* neurčí pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce, překážek v práci a čerpání dovolené stanovené rozvržení pracovní doby zaměstnance vykonávajícího práci na dálku do směn podle § 317 odst. 10 písm. b) části věty za středníkem zákoníku práce.

Za všechny tyto přestupky bude moci podnikatel dostat pokutu.

**Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Na základě dohody o pracovní činnosti není v současnosti možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Přípustný je tedy maximálně poloviční pracovní úvazek oproti stanovené týdenní pracovní době.

Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

Nově by se polovina stanovené týdenní pracovní doby měla posuzovat za období 26 týdnů s tím, že pouze kolektivní smlouva může toto období prodloužit na 52 týdnů.

Zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti budou muset být seznámeni s týdenním rozvrhem pracovní doby, a to minimálně 1 týden před začátkem období, na které se vztahuje.

U dohod o provedení práce a pracovní činnosti pak zaměstnavatelé budou muset nově poskytovat dovolenou i pracovníkům na tyto dohody. Měli by mít také právo na pracovní volno při překážkách v práci na straně zaměstnavatele a příplatky za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a o víkendu.

Podmínky budou stejné jako u pracovního poměru. Dohodáři také získají nárok na ošetřovné při péči o nemocného člena rodiny. Ošetřovné budou moci nicméně dostat jen dohodáři, kteří jsou nemocensky pojištěni.

Aby pracovníci na dohodu získali nárok na dovolenou, musí splnit stejné podmínky jako zaměstnanci. Pracovněprávní vztah zaměstnance k zaměstnavateli na tutéž dohodu tedy musí v příslušném kalendářním roce nepřetržitě trvat alespoň 4 týdny (tj. 28 kalendářních dnů) a pracovník musí odpracovat alespoň 4násobek své týdenní pracovní doby (tj. zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce pro účely dovolené alespoň 40 hodin v příslušném kalendářním roce).

Také u dohod budou hrozit vysoké pokuty.

Vzhledem k tomu, že u dohod bude nově povinnost vyplácet ošetřovné, náhrady a příspěvky a poskytovat dovolenou, opět budou stanoveny i nové sankce. Pokud zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci za práci vykonanou na základě dohody o práci mimo pracovní poměr odměnu z dohody nebo některou její složku ve výši a podle podmínek stanovených jiným právním předpisem a sjednaných v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, bude mu hrozit pokuta až 2 miliony korun.

Dále bude platit, že v případě, kdy zaměstnavatel nesplní povinnost poskytnout náhradu odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, může dostat pokutu až 400 000 Kč.

**Změní se doručování písemností zaměstnancům**

Problematiku doručování pracovněprávních písemností upravuje Hlava XIV zákoníku práce. Doručování zaměstnavatelem zaměstnanci se popisuje v ustanoveních § 334 až 336 a naopak zaměstnancem zaměstnavateli v ustanovení § 337. Přestože je tato úprava poměrně podrobná, přináší praktické potíže.

Obecně k doručování písemností zaměstnavatelem

Zákoník práce definuje důležité písemnosti, které musí být zaměstnanci řádně a prokazatelně do vlastních rukou doručeny. Jde o písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4 ZP) nebo platový výměr (§ 136 ZP). A záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Přestože to zde není výslovně uvedeno, Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje za takovou písemnost i „potvrzení o zaměstnání“, tj. zápočtový list (v praxi se však lze setkat i s jinými právními názory).

Podle aktuálního znění zákoníku práce doručuje zaměstnavatel zaměstnanci v prvé řadě do vlastních rukou na pracovišti. Teprve pokud to není možné, může využít jiných způsobů, a to doručení:

* a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
* b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
* c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
* d) prostřednictvím datové schránky.

Návrh novely zákoníku práce

Podle návrhu novely zákoníku práce (aktuálně na začátku legislativního procesu ve stavu po skončeném připomínkovém řízení) mají být nadále tyto písemnosti doručovány zaměstnanci do vlastních rukou. Avšak navrhuje se **změna pořadí.**

Zaměstnavatel by nejprve doručoval zaměstnanci:

* do vlastních rukou na pracovišti zaměstnavatele,
* prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
* prostřednictvím datové schránky.

Pokud by nebyla možná ani jedna ze tří uvedených variant, mohl by písemnost zaměstnanci do vlastních rukou doručit, kdekoliv bude zastižen nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

**Okruh písemností doručovaných v souladu se zákoníkem práce se má rovněž výrazně zúžit.** S ohledem na požadavky praxe a zajištění vyšší míry flexibility se navrhuje **vypustit písemnosti** týkající se vzniku a změny pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr a dále dohodu o rozvázání pracovního poměru a dohodu o zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Zde se použije obecná právní úprava doručování obsažená v občanském zákoníku. Připouští se totiž elektronické doručování, které má být novelou rovněž výrazně zjednodušeno.

**Jedná se o písemnosti založené na vzájemné dohodě obou smluvních stran**. Jde-li však o ostatní písemnosti, kde je požadavek zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, musí být doručeny způsobem a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Jde o reakci na nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.

Doručování prostřednictvím poštovního doručovatele

V případě schválení novely zákoníku práce (snad v průběhu roku 2023) bude doručování prostřednictvím poštovního doručovatele spolu s doručením do vlastních rukou, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen, až na posledním místě. Přestože tento způsob doručování byl výrazně zjednodušen již velkou novelou zákoníku práce od 30. července 2020, stále není optimální a **pro zaměstnavatele bude rozšíření prioritního doručování o jiné formy přínosem.**

Aktuálně se doručuje prostřednictvím poštovního doručovatele na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil (ne na adresu, která byla zaměstnavateli naposled známa). Zaměstnanec je tudíž sám zodpovědný za včasné a písemné oznamování změn své doručovací adresy (např. uvedením v osobním dotazníku, prostřednictvím zaměstnavatelem určeného tiskopisu, e-mailem atd.).

Stále však není jednoznačné, jak pojem „naposled zaměstnavateli písemně sdělil“ vyložit. Zaměstnanec může v průběhu pracovněprávního vztahu zaměstnavateli předkládat různé písemné doklady pro pracovněprávní účely (např. usnesení, rozhodnutí, potvrzení, žádosti o nemocenské dávky), kde může být uvedena jiná adresa bydliště. Pro zaměstnavatele pak může být problematické doručování na adresu, kterou zaměstnanec naposled zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec by měl být ideálně sám aktivní a každou změnu hlásit. Což ne vždy činí. Pokud na straně zaměstnavatele existuje pochybnost, která z adres je skutečně tou poslední doručovací, nadále se doporučuje odeslat důležité písemnosti na všechny tyto adresy.

Správná obálka a zvolená poštovní služba

Jestliže je písemnost dle zákoníku práce doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem. Musí se jednat o **doporučenou zásilku s „dodejkou“** a doplňkovou službu „**dodání do vlastních rukou výhradně jen adresáta“.**

Ani výběr obálky pro odeslání písemnosti nesmí zaměstnavatel podcenit. Jde o obálku **s červeným pruhem určenou pro doručování podle zákoníku práce** (SEVT kód 71001000400). Vždy se musí jednat o aktuální obálku s úložní lhůtou **15 kalendářních** dnů (změna po novele od 30 července 2020). Při počítání lhůt (pro uplatnění fikce doručení) se zaměstnavatel řídí ustanovením § 607 občanského zákoníku.

**Informování zaměstnanců zaměstnavatelem**

**Informování o obsahu pracovního poměru, které musí splnit zaměstnavatel, se rozšíří o další údaje a rovněž se zkrátí lhůta, ve které je nutné zaměstnance informovat.**

I nadále nicméně bude platit, že pokud budou všechny potřebné údaje obsažené v pracovní smlouvě, nemusí o nich zaměstnavatel informovat zaměstnance zvlášť.

Aktuálně platné informování o obsahu pracovního poměru

Aktuálně platí, že v případě, pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

* jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou.
* bližší označení druhu a místa výkonu práce,
* údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,
* údaj o výpovědních dobách,
* údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
* údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
* údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

V § 37 zákoníku práce je též stanoveno, že vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance k výkonu práce na území jiného státu, je povinen jej předem informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat. Dále platí, že údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a v případě vysílání do zahraničí údaje ohledně měny mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

Povinnost písemně informovat zaměstnance o základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než 1 měsíc. Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

Vzhledem k nové evropské směrnici se však rozšíří množství požadovaných údajů, zkrátí výše zmíněná lhůta pro poskytnutí informací, zruší se výjimka pro pracovní poměry kratší než měsíc a zároveň se stanoví povinnosti, které musí být splněny při informování zaměstnance v elektronické podobě. Změn doznají i pravidla pro zaměstnavatele, kteří vysílají zaměstnance na území jiného státu.

Rozšíření množství požadovaných údajů

Informační povinnost zaměstnavatele podle § 37 zákoníku práce se nově rozšíří o údaj o době trvání a podmínkách zkušení doby, postupu, který je zaměstnavatel povinen dodržet při rozvazování pracovního poměru, poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, stanovené týdenní pracovní době, jejím rozvržení, vyrovnávacím období, přesčasech, nepřetržitém denním odpočinku a nepřetržitém odpočinku v týdnu, přestávkách v práci na jídlo a oddech, přiměřené době na jídlo a oddech a instituci sociálního zabezpečení, které je odváděno pojistné. Poskytnutí určitých informací může být nadále v taxativně vypočtených případech nahrazeno odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis.

Zkrácení lhůty pro poskytnutí informace

Další novinku tvoří zkrácení lhůty pro poskytnutí informací. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí totiž musí být informace, aby měla pro zaměstnance smysl, poskytnuta na začátku realizace pracovněprávního vztahu. Nově by tedy lhůta měla činit **7 kalendářních dní** od vzniku pracovního poměru (den nástupu do práce sjednaný v pracovní smlouvě). Novela rovněž ruší výjimku ohledně poskytování informací u pracovních poměrů na dobu kratší než 1 měsíc. Také u těchto poměrů bude muset zaměstnavatel zaměstnanci informace poskytnout.

Pravidla pro elektronické informování

Dál se stanoví, že dojde-li ke změnám v údajích, musí o nich zaměstnavatel informovat zaměstnance bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv. V případě informování v elektronické podobě musí být informace zaměstnanci přístupná a zaměstnanec musí mít možnost ji uložit nebo vytisknout. Zaměstnavatel navíc bude povinen doložit obdržení informace zaměstnancem.

Do samostatného paragrafu se nově vyčlení informace pro vysílané zaměstnance na území jiného státu. Stejně jako doposud bude muset zaměstnavatel informovat o předpokládané době trvání tohoto vyslání a o měně, ve které mu bude vyplácena mzda nebo plat (lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis). Nově k tomu přibude i informace o daném státu, ve kterém má být práce vykonávána, o peněžitém nebo věcném plnění poskytovaném zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce a o tom, zda a za jakých podmínek je zajištěn návrat zaměstnance.

Jestliže půjde o zaměstnance vyslaného do jiného členského státu EU k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, musí zaměstnavatel navíc písemně informovat zaměstnance o

* odměně za práci, na kterou má zaměstnanec nárok v souladu s právními předpisy hostitelského členského státu (lze nahradit odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis),
* podmínkách poskytování cestovních náhrad v souvislosti s výkonem práce a dalších plněních poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s vysláním,
* odkazu na oficiální celostátní internetovou adresu zřízenou hostitelským členským státem.

U pracovníků vyslaných do zahraničí nicméně bude platit výjimka, zaměstnavatel nebude muset poskytovat zaměstnanci informace, pokud vyslání zaměstnance nepřesahuje dobu čtyř po sobě jdoucích týdnů.

Nová pravidla při elektronickém uzavření pracovní smlouvy

Ohledně informování pracovníků se chystá ještě jedna novinka. Pokud uzavřete s pracovníkem pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce nebo jejich změny prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, budete muset zaslat jejich vyhotovení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil.

Zaměstnanec navíc získá právo od takové smlouvy odstoupit, a to do 7 dnů ode dne jejího doručení na vlastní elektronickou adresu zaměstnance. Odstoupení bude ovšem možné jen v případě, že zaměstnanec již nezačal pracovat. Pro odstoupení navíc bude nutná písemná forma.

**Účinnost novely zákoníku práce**

Navrhovaná účinnost změn je první den kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Reálně tak ke změnám může dojít nejdříve během roku 2023.

Zdroj: Materiály Ministerstva práce a sociálních věcí k připravované novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Podnikatel.cz

**ZMĚNY VE VÝPLATĚ DŮCHODŮ**

**Výplata důchodů se změní. Česká správa sociálního zabezpečení bude měnit dny výplaty penzí i období, za které se dávky vyplácí. Proč a jak se systém změní?**

Termíny výplat důchodů se změní. Nepůjde jen o snížení počtu výplatních termínů. Důchody se budou vyplácet všem za stejné období. Na problematiku výplaty důchodů bylo dlouhodobě poukazováno, proto i tato kritika přispěla ke změnám v tomto systému.

Předloha Ministerstva práce a sociálních věcí, která zavede také možnost požádat o důchod online nebo změnit způsob odměňování za práci v penzi pro ty, kteří si při výdělečné činnosti nechávají vyplácet plnou výši důchodu, je nyní v připomínkovém řízení.

**Jak se vyplácí důchody nyní**

Výplatní termíny penzí, které bývají v drtivé většině přidělené, jsou stanovené na sudé dny v měsíci od 2. do 24. dne (nebo 15. den v měsíci, je-li penze zasílána do zařízení sociálních služeb). Změna není až na výjimky možná, ačkoli lze o konkrétní termín požádat ještě před zahájením výplaty penze (rozhodnutí je ale na České správě sociálního zabezpečení, která se snaží, aby byly výplaty v měsíci zasílány rovnoměrně).

Důchody se u nás v současnosti vyplácí předem v určený výplatní den na tzv. klouzavý měsíc. Máte-li tedy stanovené datum splatnosti ke 14. dni v měsíci, náleží penze vyplacená 14. 11. 2022 na období od 14. 11. 2022 do 15. 12. 2022.

**Změna kvůli valorizaci penzí**

Navrhovanou změnou výplat Ministerstvo práce a sociálních věcí reaguje na změnu ve způsobu valorizování penzí z konce minulého roku. Valorizace důchodů se totiž od letoška navýšila všem od začátku roku, a ne až od výplaty dávky. Původní systém vytvářel rozdíly mezi lidmi, kteří mají výplatní termín penze na začátku měsíce, a mezi těmi, kteří ho mají později. Čím pozdější termín v měsíci, tím větší rozdíl oproti příjemcům penze s výplatním termínem na začátku měsíce.

Diskuse nad tímto tématem většinou lidi rozdělí na dva tábory. Jedni rozdíl považují za podstatný a podle druhých je naopak bagatelní, protože „všichni dostanou stejně, jen někteří o něco později“.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zjevně patří do druhé skupiny a v důvodové zprávě se o této změně vyjadřuje nelichotivě. Výše popsaný režim vyplácení důchodů byl až do konce roku 2021 plně funkční a v podstatě bezproblémový. Zásadní komplikace však přinesl zákon č. 469/2020 Sb., který na základě chybně připraveného poslaneckého pozměňovacího návrhu a bez respektu k relevantní judikatuře Ústavního soudu (Pl. ÚS 47/18) novelizoval § 67 zákona o důchodovém pojištění v tom směru, že s účinností od 1. ledna 2022 se pravidelná valorizace důchodů provádí nikoliv od lednové splátky nového roku ale od 1. ledna.

Diskuse o tom, zda má pravdu první, či druhá skupina, nyní není předmětem tohoto článku. Je třeba zaměřit se na to, že kvůli valorizaci od stejného data je potřeba s lednovou splátkou penze vyplácet pojištěncům (kterým penzi zasílá Česká správa sociálního zabezpečení) tzv. jednorázové doplatky valorizace.

Taková praxe podle Ministerstva práce a sociálních věcí zvyšuje náklady na valorizaci a způsobuje administrativní zátěž České správy sociálního zabezpečení. Navíc novelizace vztáhla změnu jen na řádnou (lednovou) valorizaci, a nikoliv na tu mimořádnou, která se letos aktivovala kvůli inflaci rovnou dvakrát. Tato změna též zakládá nerovnost mezi pojištěnci v závislosti na tom, kdo je plátcem jejich důchodu, neboť doplatky náležejí jen k důchodům vypláceným Českou správou sociálního zabezpečení., upozorňuje ministerstvo.

Jen pro vysvětlení – Česká správa sociálního zabezpečení má na starosti důchody většiny Čechů. Ale například penzi vojáků řeší Ministerstvo obrany. Dále sociální zabezpečení pro vybrané příslušníky ozbrojených sil řeší např. i Ministerstvo vnitra (policie, hasičský sbor, Bezpečnostní informační služba atd.) nebo Ministerstvo spravedlnosti (Vězeňská služba).

**Výplaty důchodů nově**

Ministerstvo práce a sociálních věcí proto navrhuje od 1. července 2025 sjednotit výplatu dávek důchodového pojištění pro všechny důchodce bez ohledu na to, který orgán sociálního zabezpečení je bude vyplácet.

A to tak, že by se výplatní období pro penze vyplácené přes Českou správu sociálního zabezpečení změnilo z klouzavého na kalendářní měsíc (od prvního dne do posledního), jako je tomu u důchodů pro příslušníky ozbrojených sil. Tím by Česká správa sociálního zabezpečení už nemusela řešit výše zmíněné doplatky valorizace.

Termín pro výplatu by podle předlohy pro občany i nadále stanovovala Česká správa sociálního zabezpečení, ale nově tak, aby spadal do první poloviny měsíce, dle Ministerstva práce a sociálních věcí ideálně v sudé dny v období od 6. max. do 14. dne v měsíci. (U důchodů příslušníků ozbrojených sil by termíny výplaty nadále stanovovaly v oborech své působnosti ministři obrany, vnitra a spravedlnosti.

Tím by se i zredukoval počet výplatních termínů ze současných třinácti nově na čtyři až pět termínů. (Jednotné datum splatnosti zatím není podle Ministerstva práce a sociálních věcí možné).

**Česká správa sociálního zabezpečení bude příjemce důchodů o změně výplatního termínu písemně informovat. V případě, že by úřad chtěl posunout výplatu oproti původnímu termínu na pozdější den, může to udělat jen se souhlasem příjemce dávky. Bez souhlasu může výplatu posunout jen na dřívější den.**

Od července 2025 má také dojít k sjednocení způsobu provádění řádné a mimořádné valorizace tak, že obě budou náležet od prvního dne příslušného kalendářního měsíce.

**Na novinky si počkáme**

Změny týkající se výplat penzí jsou navrhovány s časovou rezervou 18 měsíců. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí kvůli tomu, že v příštím roce už bude Česká správa sociálního zabezpečení zaneprázdněná novinkami spojenými se zavedením výchovného, a tak není žádoucí zavádět další velké změny.

Změna samotných výplatních termínů by měla probíhat ještě předtím, než dojde ke změně výplatního období z klouzavého na kalendářní, která se tedy konkrétně plánuje na 2. 7. 2025. (Spolu se změnou výplatního období by se změnila splatnost jen u důchodů vyplácených do pobytových zařízení sociálních služeb.).

Samotné výplatní termíny se tedy budou měnit ještě za účinnosti současné právní úpravy v režimu splátek důchodu na tzv. klouzavý měsíc. Při tom se bude vycházet u toho, že jsou-li podmínky nároku na důchod splněny v den splatnosti (což je výplatní termín i počátek období, na nějž s dávka poskytuje), je dávka vyplacena právem. Pokud by nárok na důchod zanikl ještě v období, na které byl vyplacen, náleží příjemci i přesto celá výše vyplacené penze.

Po změně výplatního období však den splatnosti už nebude prvním dnem období, na které se daná splátka vyplácí, ale posune se na později (aspoň o den). Budou tedy nastávat situace, kdy k zániku nároku na důchod (popř. jeho výplatu) dojde mezi 2. dnem daného kalendářního měsíce a dnem splatnosti (nově již jen výplatním termínem).

V těchto případech by bez dalšího nebylo možné jednoznačně dojít k tomu, že celá splátka důchodu je vyplacena právem, když v době její výplaty bude již zřejmé, že nárok na důchod netrval po celé období, na které se daná dávka poskytuje, upozorňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí s tím, že obdobně, pokud nedojde kvůli úmrtí důchodce k výplatě této dávky, mohly by vznikat pochybnosti, zda nedoplatkem, který má být poukázán právním nástupcům, je celá splátka důchodu, nebo jen její část za období do zániku nároku.

Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí navrhuje zavést pravidlo, že jsou-li splněny podmínky nároku na důchod a na jeho výplatu k 1. dni kalendářního měsíce, splátka za tento měsíc se nekrátí. Splátka na kalendářní měsíc tedy náleží v nekrácené výši, pokud dojde mezi 1. dnem kalendářního měsíce a termínem výplaty dávky k zániku nároku na dávku či její výplatu.

N dávku vznikne nárok i tehdy, pokud dojde k zániku nároku na ni nebo na její výplatu po termínu její výplaty. Výjimky z tohoto pravidla se vztahují na situace, kdy je tento princip z podstaty vyloučen, např. pokud by poměrná část splátky byla přeplatkem, za který poživatel důchodu objektivně odpovídá, nebo pokud by tato poměrná část nenáležela z důvodu souběhu nároku na její výplatu s nárokem na výplatu jiné dávky.

**Někteří důchodci na tom vydělají**

Na změně výplatního období z klouzavého na kalendářní měsíc důchodci trochu vydělají. Červencovou splátku penze v roce 2025 stát vyplatí v plné výši i v případě, že důchodci byla o měsíc dříve vyplacena splátka (dle původního výplatního období), jež náleží za období, které se částečně kryje s obdobím, za které náleží splátka za červenec.

***Příklad***

*V den splatnosti 10. 6. 2025 je vyplacen důchod na období od 10. června 2025 do 9. července 2025 ve výši 16 000 Kč. Pokud bude desátý den dnem splatnosti i pro červenec 2025 (a další měsíce), bude 10. 7. 2025 vyplacen důchod ve výši 16 000 Kč na celý kalendářní měsíc (od 1. do 31. července). Červencová splátka se ale nezkrátí i přesto, že za období od 1. do 9. července byl důchod vyplacen již v červnu.*

Zdroj: MPSV

Nevyplatí se jen splátka za červenec, na kterou by nevznikl nárok ani podle stávající právní úpravy. Pokud zanikne nárok na důchod nebo na jeho výplatu v červenci 2025 ode dne předcházejícího dni původní splatnosti důchodu v červnu 2025, nebylo by odůvodněné založit nárok na celou splátku náležející na kalendářní měsíc červenec, vysvětluje výjimku důvodová zpráva. Pokud tedy zanikne nárok na důchod nebo jeho výplatu v červenci 2025 tak, že by na ni nebyl nárok dle původní úpravy, nebude náležet ani dle úpravy nové.

***Příklady***

*Nárok na vdovský důchod zanikl 8.července 2025, kdy vdova uzavřela nový sňatek. Poslední splátka vdovského důchodu byla vyplacena v červnu 2025 na období od 10. června do 9. července 2025. Nárok na tento důchod za červenec 2025 ji proto už nevznikne ani podle nových pravidel.*

*Nárok na starobní důchod zanikl 10. července 2025 z důvodu úmrtí. Poslední splátka starobního důchodu byla vyplacena v červnu 2025 na období od 12. června 2025 do 11. července 2025. Splátka za kalendářní měsíc červenec 2025 již nenáleží. Pokud by příjemce zemřel mezi 12. a 31. červencem 2025, na červencovou splátku by nárok vznikl.*

Zdroj: MPSV

V případě, že by došlo naopak k prodloužení období mezi splatnosti důchodu vyplaceného v měsíci před změnou výplatního termínu a splatností v měsíci od kterého je změna účinná (v porovnání s tím, kdyby změna nenastala), dostane příjemce penze jednorázový doplatek poměrné části důchodu za dny, o které se toto období prodloužilo. Vyplacen mu bude nejpozději v den, který by v měsíci, od něhož je změna účinná, připadl na termín splatnosti v případě, že by ke změně nedošlo.

Zdroj: MPSV

Měšec.cz

**JAK POSUZOVAT PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ ZAMĚSTNANCEM**

**V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, se Nejvyšší soud ČR zabýval východisky pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.**

**(Zaměstnavatel dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.)**

Jinak řečeno, Nejvyšší soud ČR se ve svém rozhodnutí vyjadřuje k posuzování intenzity porušení pracovních povinností. Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele přitom, jak už bylo uvedeno, odůvodňuje skutečnost, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

**Aby tedy mohl přijít okamžitý vyhazov, musí zaměstnanec porušit pracovní kázeň maximálně, tedy zvlášť hrubým způsobem. Lze tak intenzivní porušení vykonstruovat i z více ne tak flagrantních prohřešků, které pak dohromady představují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem?**

**Tři stupně porušení pracovní kázně**

Má-li být porušení pracovní kázně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje 3 stupně porušení pracovní kázně:

* méně závažné porušení pracovní povinnosti,
* závažné porušení pracovní povinnosti,
* porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem.

**Nejvyšší intenzita porušení pracovní kázně čili zvlášť hrubý prohřešek**

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, nebo k méně přísnému opatření výpovědi z pracovního poměru *(podle ust. § 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce).*

Ve výše uvedeném zajímavém rozsudku se Nejvyšší soud ČR zabývá východisky pro posouzení porušení pracovní kázně jako porušení zvlášť hrubým způsobem, aby právě byl dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Nejvyšší soud mimo jiné připomíná, že při posuzování míry intenzity porušení pracovní kázně soud může přihlédnout rovněž k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovní kázně v krátkém časovém rozpětí. To vyplývá již z dřívějšího rozsudku Nejvyššího soudu *(spis. Zn. 21 Cdo 323/2000, ze dne 20. prosince 2000).*

Jednotlivé skutky přitom nemůže soud posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovní kázně. Na to se zapomíná, tyto závěry opomíjejí i právníci, takže je dobře, že je Nejvyšší soud připomenul. A my si je zpřístupníme a vysvětlíme.

**Kdy lze prohřešky zaměstnance sčítat?**

Je všeobecně známo, že prohřešky zaměstnance proti pracovní kázni se sčítají, pokud jde o soustavné porušování pracovní kázně méně závažným způsobem. Za to může padnout výpověď podle výše uvedeného ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

**Tři prohřešky a pak výpověď. Čím se řídí vyhazov za porušování pracovní kázně?**

Pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (porušování pracovní kázně) je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci **písemně upozorněn na možnost výpovědi.**

Tady je sčítání prohřešků jasné. A přitom musí jít o nejméně 3 prohřešky proti pracovní kázni v nějaké přiměřené časové souvislosti. Vždyť výpovědní důvod je postaven právě na soustavnosti porušování pracovní kázně, byť nejméně závažným způsobem (tedy na opakování prohřešků).

**Jak je tomu v případě okamžitého zrušení pracovního poměru?**

Písemný vyhazov nemusí nutně sázet jen na jeden prohřešek, lze jich použít více.

Samozřejmě, že je možné v jednom okamžitém zrušení pracovního poměru uvést více důvodů pro rozvázání pracovního poměru, pokud každý z prohřešků sám o sobě představuje porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, respektive to tak zaměstnavatel hodnotí.

Třeba v případě, že zaměstnanec ukradne nějaký majetek zaměstnavatele a je při tom přistižen spoluzaměstnancem, kterého fyzicky napadne. Pak jsou tu dva skutky: krádež a fyzické napadení, přičemž každý je zvlášť hrubým porušením pracovní kázně, tedy důvodem pro okamžitě zrušení pracovního poměru.

My však máme na mysli otázku, zda lze použít jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru více skutků, když každý sám o sobě nelze posoudit jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, ale **dohromady v souvislostech je hodnotit jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně lze.**

Ano, za určitých okolností je to možné.

**Co musí být v okamžitém zrušení pracovního poměru popsáno**

Nejvyšší soud v již zmíněném rozsudku *(21 Cdo 2555/2021)* připomíná: Je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečnosti, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdy by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Judikatura Nejvyššího soudu, respektive jeho výkladová praxe, při řešení případů sporů zaměstnanců se zaměstnavateli o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, je též ustálena v závěru, že u důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace, a že **je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní** **povinnost měla být porušena**, aby se zaměstnanec mohl účinně bránit a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

**Klidně může přijít okamžitý vyhazov za více prohřešků, ale aspoň jeden musí být zvlášť hrubý**

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru je důležité, zda zjištěná porušení pracovní povinnosti dosahují (nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že mohou být podřazena pod pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících s k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“.

V případě okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen jednoznačně identifikovat to jednání zaměstnance, které zaměstnavatel považuje za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy časově, věcně a místně je vymezit tak, aby bylo jednoznačné a nezaměnitelné.

Při posouzení, zda popsané jednání dosahuje zákonem vyžadované intenzity, soud sice vychází z takto identifikovaného skutku, avšak bere v potaz i další okolnosti konkrétního případu, které již popsány být nemusí, resp. nemusí být popsány ve všech podrobnostech.

Tím je míněna **osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele a podobně.**

**Rychlý vyhazov musí být spravedlivý, jinak je na místě jen výpověď**

**Okamžité zrušení pracovního poměru je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí výjimečným opatřením.** Nezapomeňme, že pro porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem může být pracovní poměr rozvázán jak výpovědí, tak i okamžitým zrušením pracovního poměru.

**K okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.**

**Kdy lze prohřešky i pro účely okamžitého vyhazovu sčítat**

Při posuzování míry intenzity porušení pracovních povinností soud může přihlédnout k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovních povinností v krátkém časovém rozpětí.

Jednotlivé skutky přitom nemůže posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovních povinností a jinými skutečnostmi rozhodnými pro vymezení hypotézy právní normy.

Jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení pracovních povinností, která by sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, může okolnost, že se tak stalo v krátké časové souvislosti, být podkladem pro závěr, že ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení pracovních povinností některých z nich natolik, že představují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

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

Měšec.cz

**DOHODY O NEPLACENÉM VOLNU V DOBĚ PANDEMIE**

**Zaměstnavatelé, kteří v době pandemie uzavírali dohody o neplaceném volnu se svými zaměstnanci, mohou mít problém.**

**V rozsudku ze dne 23. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, Nejvyšší soud řešil otázku platnosti dohody o neplaceném volnu uzavřené s řidičem zájezdové přepravy za situace, kdy pro něj zaměstnavatel v důsledku pandemie covidu-19 neměl práci. Navzdory tomu, že se zaměstnavatel s zaměstnancem na neplaceném volnu domluvili, došel soud k závěru, že existují-li objektivní překážky na straně zaměstnavatele, kvůli kterým zaměstnanec nemůže konat práci a za které by zaměstnanci měla náležet náhrada mzdy, k případné dohodě o neplaceném volnu se nepřihlíží.**

Zaměstnavatelé v době pandemie občas řešili provozní obtíže tím, že se se svými zaměstnanci domlouvali na neplaceném volnu. Jinak tomu nebylo ani v případě řešeném Nejvyšším soudem.

Soud posuzoval situaci zaměstnance, který pracoval jako řidič zájezdové přepravy. V důsledku pandemické situace došlo k výraznému omezení cestování, a zaměstnavatel proto neměl pro zaměstnance práci. Zaměstnavatel vzniklou situaci vyřešil tím, že se se zaměstnancem domluvil na neplaceném volnu. Zaměstnanec však po čase platnost dohody o neplaceném volnu zpochybnil. Spor se dostal až k Nejvyššímu soudu, který se zabýval právní otázkou, zda a popřípadě za jakých podmínek může být poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy předmětem dohody mezi zaměstnance a zaměstnavatelem.

Nejvyšší soud předně připomněl, že překážky v práci v obecné rovině představují právem uznanou (dočasnou) nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a rovněž suspenzi pracovního závazku, a z toho důvodu se neřídí poskytnutí pracovního volna při překážkách v práci dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale je dáno objektivní existencí těchto překážek.

Soud dále uvedl, že zaměstnavatel může podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ poskytnout zaměstnanci (neplacené) volno i v situacích, které zákon neupravuje a při kterých zaměstnanci volno standardně nenáleží. To ovšem neplatí, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, při kterých má nárok na náhradu mzdy.

**Podle § 4a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platí, že vzdá-li s zaměstnanec práva, které mu zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.** Na toto ustanovení navazuje § 346c ZP, podle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu nebo jiná plnění v souvislosti s výkonem práce.

Vzhledem k výše uvedenému soud uzavřel, že k ujednání, jímž zaměstnanec zprostí zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu náhradu mzdy na období, v němž zaměstnanec nemůže konat práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, za které mu z tohoto důvodu přísluší náhrada mzdy, se nepřihlíží.

Z rozsudku tedy vyplývá, že se zaměstnavatel s zaměstnancem nemůže platně domluvit na neplaceném volnu za situace, kdy objektivně existují překážky na straně zaměstnavatele, při kterých by zaměstnanci za normálních okolností náležela náhrada mzdy. Rozhodnutí tak může mít zásadní dopady na praxi zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelům, kteří svým zaměstnancům poskytují neplacené volno, je nutno doporučit, aby tak pokud možno nečinili v době, kdy existují (nebo by mohly existovat) objektivní překážky na jejich straně. V každém případě bude vždy namístě dohodu o neplaceném volnu uzavřít písemně a pro snížení rizika budoucího sporu v ní vhodným způsobem popsat důvod, proč se neplacené volno poskytuje (např. na žádost zaměstnance za účelem studijního pobytu).

Zdroj: www.epravo.cz

**ZMĚNY VÝŠE ZÁKLADNÍCH SAZEB**

**ZAHRANIČNÍCH CESTOVNÍCH NÁHRAD PRO ROK 2023**

**Tradičně rostou zahraniční cestovní náhrady. Vyhláška mění od roku 2023 sazby stravného v pětadvaceti zemích světa.**

S účinností od 1. ledna 2023 vyjde v nejbližších dnech ve Sbírce zákonů vyhláška o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného. Mění se sazby stravného v pětadvaceti zemích, včetně členských států Evropské unie.

**Stravné je každoročně stanoveno vyhláškou**

Cílem vyhlášky je zajistit vysílaným zaměstnancům na zahraniční pracovní cesty přiměřenou finanční kompenzaci stanovením základních sazeb stravného pro každou zemi po zohlednění odlišné cenové hladiny v různých destinacích.

Nárok na zahraniční stravné při pracovních cestách je zakotven v zákoníku práce. Ovšem konkrétní sazby se každoročně mění. Naposled byly stanoveny vyhláškou platnou pouze pro rok 2022. Není sice vyloučeno stanovení sazeb pro delší období, avšak každoroční vydávání vyhlášek umožňuje s kratší odezvou reagovat na případné silné výkyvy devizových kurzů nebo při radikální změně meziročních indexů spotřebitelských cen v zahraničí.

**Zahraniční stravné pro státní i podnikatelskou sféru**

Pro státní zaměstnance (zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace) jsou sazby zahraničního stravného uvedené ve vyhlášce závazné. V souladu s ustanovením § 179 zákoníku práce však mohou být navýšeny pro vedoucí organizačních složek státu a jejich zástupce a statutární orgány a jejich zástupce, a to až o 15 % základní sazby stravného stanoveného vyhláškou. Výjimkou je speciální úprava této oblasti pro některé vybrané osoby dle zákona o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

Ostatní zaměstnavatelé (podnikatelská sféra) mohou svým zaměstnancům sazby stanovené vyhláškou dokonce snížit podle § 170 odst. 2 zákoníku práce až o 25 %, případně o 50 % u posádek plavidel vnitrozemské plavby. Na druhou stranu ale mohou stanovené sazby také zvýšit a tím své zaměstnance vybavit částkami vyššími, než určuje vyhláška pro zahraniční stravování. Tyto částky budou do výše stanovených základních sazeb zahraničního stravného daňově uznatelné. Nadlimitní částka se stane součástí mzdy zaměstnance (včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění).

**Poskytnutí zálohy na stravné zaměstnanci**

Vyhláška uvádí pouze cizí měny, tj. eura, americké dolary, anglické libry a švýcarské franky, které se dají běžně nakoupit v tuzemských bankách nebo mimobankovních směnárnách, aby tak nevznikaly zaměstnavatelům potíže při vybavování pracovníků zálohami na zahraniční pracovní cesty. Ovšem v souladu s ustanovením § 183 odst. 2 zákoníku práce se mohou vzájemně dohodnout na poskytnutí zálohy v české měně nebo v jiné cizí měně, než která je uvedena ve vyhlášce. Tedy fakticky v jakékoliv měně. Pro přepočet se v takovém případě použije směnný kurz devizového trhu vyhlašovaný Českou národní bankou.

**Stravné je možné i snížit**

Pro zahraniční stravné nadále platí jeho závazné snížení. V praxi je zaveden pojem „krácení“, zákoník práce jej však nepoužívá. Jestliže bylo zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty bezplatně poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší mu v takovém případě zahraniční stravné za každé poskytnuté jídlo ve výši:

* základní sazby snížení za každé bezplatné jídlo až o hodnotu **25 %,**
* dvoutřetinové základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu **35 %,**
* třetinové výši základní sazby snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu **70 %.**

Zaměstnanci může být vyplaceno i kapesné, které není třeba zaměstnavateli následně nijak vyúčtovat. Daňově uznatelným výdajem je kapesné až do výše **40 % zahraničního stravného** určeného podle délky doby strávené při zahraniční pracovní cestě mimo území České republiky (viz § 170 odst. 3 zákoníku práce). Kapesné se počítá před jeho případným snížením při poskytnutí bezplatného jídla.

**Sazby stravného pro rok 2023**

Ministerstvo financí je zmocněno a zároveň povinno od 1. ledna roku 2023 stanovit výši základních sazeb zahraničního stravného, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí ČR. Částky stanovené vyhláškou mají za úkol pokrýt zvýšené náklady zaměstnanců na zajištění jejich běžné celodenní stravy při pracovních cestách v zahraničí ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy, resp. první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky. V uvedených oblastech jde většinou o limitovaný počet vybraných stravovacích zařízení, zpravidla pouze hotelových restaurací, kde se lze bezpečně stravovat.

Pro rok 2023 byla navržena úprava sazeb o **25 položek.** Návrh vyhlášky tentokrát prošel připomínkovým řízením beze změn. Změny sazeb jsou zobrazeny v následující tabulce.

**Země Měnový kód Rok 2023 Rok 2022**

Arménie EUR 40 35

Austrálie a Oceánie USD 65 60

Bahamy USD 60 55

Brazílie USD 60 55

Dánsko EUR 60 55

Egypt EUR 45 35

Finsko EUR 55 50

Guinea EUR 50 45

Irák EUR 45 40

Izrael USD 60 55

Jordánsko EUR 50 45

Karibik – ostrovní státy USD 60 55

Korejská republika EUR 55 50

Kuba EUR 60 55

Mali EUR 50 45

Maroko EUR 45 40

Moldavsko EUR 45 40

Myanmar USD 55 50

Nový Zéland USD 65 60

Paraguay USD 50 45

Polsko EUR 45 40

Senegal EUR 55 50

Švédsko EUR 60 55

Tunisko EUR 50 45

Uruguay USD 55 50

Zdroj: Podnikatel.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ŘÍJNU 2022**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně klesly o 1,4 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména promítnutím úsporného tarifu a odpuštěním poplatku za podporované zdroje energie pro ceny elektřiny a na druhé straně vyššími cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu o 16,1 %, což bylo o 2.9 procentního bodu méně než v září.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně klesly spotřebitelské ceny v říjnu o 1,4 %. Meziměsíční pokles v oddíle bydlení byl způsoben nižšími cenami elektřiny o 53,9 %. Na druhou stranu však v oddíle bydlení vzrostly ceny zemního plynu o 2,7 %, tuhých paliv o 8,4 % a tepla a teplé vody o 3,1 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje se zvýšily ceny o 3,0 %, z toho ceny zeleniny o 9,6 %, cukru o 54,3 %, vajec o 27,0 %, pekárenských výrobků, obilovin o 3,1 %, drůbeže o 2,5 %, vepřového masa o 2,8 %, sýrů a tvarohů o 2,0 % a másla o 4,5 %. V oddíle doprava vzrostly (po dvouměsíčním poklesu) ceny pohonných hmot a olejů o 4,9 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 3,6 % a obuvi o 4,5 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 2,8 %, zatímco ceny služeb o 0,7 % vzrostly.

*„Největší vliv na vývoj cenové hladiny měla v říjnu vládní úsporná opatření pro domácnosti ve formě příspěvku na energie. Díky promítnutí úsporného tarifu do cen elektřiny a nulového poplatku za podporované zdroje energie se ceny proti září snížily o 1,4 %. Byl to jediný měsíční pokles cen od prosince 2020. Meziroční růst cen zpomalil na 15,1 %,“* uvádí Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu o 15,1 %, což bylo o 2,9 procentního bodu méně než v září. Toto zpomalení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle bydlení, kde ceny elektřiny klesly o 38,2 % (v září růst o 37,8 %). Naopak v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje meziroční růst cen opět zrychlil. Ceny pekárenských výrobků, obilovin byly vyšší o 29,1 % (v září o 25,6 %), masa o 26,6 % (v září o 23,6 %), vajec o 52,8 %(v září o 23,3 %), ovoce o 7,6 % (v září o 2,9 %), zeleniny o 24,4 % (v září o 12,2 %) a cukru o 105,4 % (v září o 33,8 %).

**Na meziroční růst cenové hladiny měly v říjnu největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje**, kde kromě výše uvedených položek byly meziročně vyšší zejména ceny mouky o 53,3 %, chleba o 35,5 %, drůbežího masa o 42,3 %, polotučného trvanlivého mléka o 38,1 %, olejů a tuků o 50,4 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde kromě nákladů vlastnického bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 5,4 %, vodného o 5,3 %, stočného o 6,4 %, zemního plynu o 86,3 %, tuhých paliv o 67,1 % a tepla a teplé vody o 24,8 %. V oddíle doprava se zvýšily ceny pohonných hmot a olejů o 21,7 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 26,6 %.

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 14,0 % (v září o 16,4 %) zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů a dále cen stavebních prací a cen nových bytů pro vlastní bydlení. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 115,1 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 16,0 % a ceny služeb o 13,4 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců v říjnu byla 13,5 % (v září 12,7 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen**

Podle předběžných výpočtů klesl **v říjnu HICP v Česku meziměsíčně o 1,1 % a meziročně vzrostl o 15,5 %**  (v září o 17,6 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v říjnu 2022 za Eurozónu 10,7 %** (v září 9,9 %), na Slovensku 14,5 % a v Německu 11,6 %. Nejvyšší byla v říjnu v Estonsku (22,4 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v září 10,9 %**, což bylo o 0,8 procentního bodu více než v srpnu. Nejvíce ceny v září meziročně vzrostly v Estonsku (o 24,1 %) a nejméně ve Francii (o 6,2 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**08/22 09/22 10/22**

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

**Úhrn 98,6 117,2 118,0 115,1 113,5**

v tom:

**Potraviny a nealko** 103,0 119.6 121,0 125,1 112,9

**Alkohol a tabák** 100,4 106.6 106.0 105,8 106,4

**Odívání a obuv** 103.7 118,8 118,7 118,5 117,9

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 90,6 122,9 124,0 111,1 117,0

**Zařízení domácnosti** 100,8 113,3 114,5 114,3 111,0

**Zdraví** 100.3 109,5 108,5 108,9 107,5

**Doprava** 102.1 119,1 117,0 116,6 118,6

**Pošty a telekomunikace** 101,1 100.5 101.0 102.0 100,2

**Rekreace a kultura** 100,8 112,3 112,9 113,2 110,2

**Vzdělávání** 100,1 102,0 107,5 107,4 102,8

**Stravování a ubytování** 101,2 124,1 125,3 125,9 118,0

**Ostatní zboží a služby** 101,4 111,1 111,9 113,4 108,9

**INFLACE ZPOMALUJE. ZATÍM ALE PŘEVÁŽNĚ KVŮLI**

**VLÁDNÍM OPATŘENÍM NA PODPORU DOMÁCNOSTÍ**

Spotřebitelské ceny za říjen meziměsíčně klesly o 1,4 %. Meziročně jsou ceny vyšší o 15,1 %, jedná se ale o zpomalení tempa, protože v září byla inflace meziročně ještě o 2,9 procentního bodu vyšší. Informace vyplývají ze zprávy Českého statistického úřadu.

Největší vliv na vývoj cenové hladiny měla v říjnu vládní úsporná opatření pro domácnosti ve formě příspěvku na energie. Byla to jediný meziměsíční pokles cen od prosince 2020. Meziroční růst cen zpomalil na 15,1 %, poukázala na efekt úsporného tarifu a odpuštěného poplatku za obnovitelné zdroje Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Ceny elektřiny tak v říjnu meziměsíčně poklesly o 54 % a meziroční dynamika tak překmitla ze zářijového růstu 37,8 % na meziroční pokles o 38,2 %. Tento efekt vzhledem k váze elektřiny ve spotřebním koši „ukousl“ z meziroční inflace 3 procentní body, vysvětlil Jakub Seidler, hlavní ekonom České bankovní asociace s tím, že ceny plynu vzrostly v říjnu oproti minulému měsíci jen mírně. Ceny tuhých paliv meziměsíčně zdražily o 8 %.

Protiinflačně působily také ceny nájemného. Ačkoli meziměsíčně tato položka ještě dále vzrostla o 0,5 %, její meziroční dynamika v říjnu zpomalila z 16,4 % na 14 %, což z meziroční inflace „ukouslo“ 0,3 procentního bodu, doplnil Seidler.

Proinflačně v říjnu naopak působily nejvíce ceny potravin. Oproti září se zvýšily o 3,3 % a zdražily i z meziročního pohledu z 22 na 26 %. Dále inflaci podporovaly také ceny telefonických služeb a ceny ve stravování.

Inflace v říjnu skončila výrazně pod očekáváním trhu následkem vládních opatření, odhady však byly velmi nejisté. Čísla inflace budou do konce roku rozkolísaná z titulu metodických a administrativních změn, vliv úsporného tarifu však bude pokračovat do konce roku. **Pozornost se však začíná přesouvat zejména na lednovou inflaci,** uvedl Seidler a dodal, že ministerstvo financí ji odhaduje na 15 %.

**Pokles inflace pod 10 % by pak mohl nastat kolem poloviny roku.** Za celý příští rok se však bude inflace stále pohybovat kolem 10 % hranice, uzavřel Seidler a připomněl, že tímto směrem byly revidovány i odhady centrální banky a ministerstva financí.

Zdroj: Měšec.cz