

Číslo: **5** **/2024**

Z obsahu:

Rodičovská dovolená: 5 otázek a odpovědí

Nároky vyplývající z neplaného rozvázání pracovního poměru

Sjednání dohod na zavolanou podle nových podmínek

Vývoj spotřebitelských cen – inflace – duben 2024



 **O B S A H**

 **Rodičovská dovolená: 5 otázek a odpovědí str. 3**

 **Nelegální zaměstnávání po novele**

 **zákona o zaměstnanosti str. 7**

 **Připravované změny v peněžité pomoci**

 **v mateřství str. 10**

 **Nároky vyplývající z neplatného rozvázání**

 **pracovního poměru str. 13**

 **Sjednání dohod na zavolanou podle**

 **nových podmínek str. 16**

 **Termín vyplacení odstupného a promlčení**

 **práva na odstupné str. 19**

 **Vývoj spotřebitelských cen – inflace -**

 **duben 2024 str. 23**

 **Jarní hospodářská prognóza 2024 str. 26**

 **Darování pro případ smrti jako způsob**

 **řešení dědictví za života str. 30**

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

**RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ: 5 OTÁZEK A ODPOVĚDÍ**

**Rodičovská dovolená versus rodičovský příspěvek. Rozdíl v pojmech, žádost o čerpání rodičovské dovolené, návrat do zaměstnání a potíže s ním spojené.**

 Přestože se téma rodičovské dovolené popisuje poměrně často, ne vždy mají zaměstnavatelé a zaměstnanci zcela jasno. Situaci komplikují i časté změny v legislativě. V pěti otázkách a odpovědích připomeneme základní pojmy a fakta.

**Je rozdíl mezi rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem?**

 Přestože mnozí považují pojmy rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek za totožné, či se naopak domnívají, že pojem rodičovská dovolená je pojem slangový, opak je pravdou. Jedná se o dva různé pojmy, mnohdy i s rozdílnou délkou čerpání.

**Rodičovský příspěvek -** jde o dávku státní sociální podpory. Poskytuje se na žádost jednoho z rodičů a nemusí se nutně jednat o zaměstnance. Na dávku státní sociální podpory mají nárok i rodiče bez vlastních příjmů, osoby samostatně výdělečné činné atd. Poskytuje se v souladu s ustanovením § 30 zákona o státní sociální podpoře, kde se píše, že rodič, který po celý měsíc celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, má nárok na příspěvek **nejdéle do 3 let věku tohoto dítěte.**

 U dětí narozených nebo převzatých do 31. 12. 2023 je celková částka rodičovského příspěvku na jedno narozené dítě 300 tisíc korun, v případě vícerčat je to 450 tisíc korun a tuto částku mohou rodiče čerpat až do 4 let věku dítěte nebo dětí v případě vícerčat. U dětí narozených nebo převzatých od 1. 1. 2024 je celková částka rodičovského příspěvku na jedno narozené dítě 350 tisíc korun, v případě vícerčat je to 525 tisíc korun (1,5násobek částky 350 tisíc korun) a tuto částku mohou rodiče čerpat až do 3 let věku dítěte nebo dětí v případě vícerčat.

**Rodičovská dovolená -** jde o omluvenou překážku v práci na straně zaměstnance podle § 196 zákoníku práce. Tudíž se týká pouze zaměstnaných rodičů. Její délka se vůbec nemusí shodovat s délkou pobírání rodičovského příspěvku. Oba pojmy spolu nesouvisí. Teoreticky je možné pobírat rodičovský příspěvek a rodičovskou dovolenou vůbec nečerpat, nebo naopak čerpat rodičovskou dovolenou bez nároku na rodičovský příspěvek. Například proto, že dávka rodičovského příspěvku již byla vyčerpána.

**Musí zaměstnavatel žádosti o rodičovskou dovolenou vyhovět?**

 Zaměstnavatel poskytuje rodičovskou dovolenou na žádost zaměstnance. V rozsahu, o který zaměstnanec požádá, maximálně do doby, kdy dítě **dosáhne věku 3 let.** Posledním dnem čerpání rodičovské dovolené je tedy den třetích narozenin dítěte. Překážka v práci končí, ode dne následujícího by měl zaměstnanec nastoupit do zaměstnání. Jestliže však hodlá zůstat doma s dítětem déle, může požádat o poskytnutí neplaceného volna. Jeho žádosti zaměstnavatel může, ale nemusí vyhovět. Záleží na provozních možnostech.

 **Na čerpání rodičovské dovolené nejdéle do tří let věku dítěte však má zaměstnanec vždy ze zákona nárok**. Bez ohledu na skutečnost, zda pobírá či nepobírá rodičovský příspěvek. Dokonce mohou rodičovskou dovolenou čerpat oba rodiče současně. Samozřejmě bez nároku na dvojí finanční zabezpečení. I takové žádosti zaměstnavatel vyhoví, aniž by zkoumal, zda již druhý z rodičů tuto překážku v práci od svého zaměstnavatele nečerpá.

**Jak žádat o čerpání rodičovské dovolené?**

 Jak je uvedeno v zákoníku práce, k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci na jeho písemnou žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

 Žádost podává zaměstnanec podle nově upravených podmínek zákoníku práce **alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou,** nebrání-li tomu vážné důvody na jeho straně. Písemná žádost musí obsahovat dobu trvání rodičovské dovolené a lze ji podávat i opakovaně.

 Někteří zaměstnavatelé mají vytvořeny vlastní formuláře žádanek. Zde zaměstnanec uvede předpokládané datum ukončení rodičovské dovolené. Což je pro zaměstnavatele důležité. Zejména z důvodu zajištění zástupu. Nejčastěji se na zástup sjednává poměr na dobu určitou.

 Obvykle se doporučuje formulace „zástup po dobu mateřské a následné rodičovské dovolené (případně i čerpané řádné dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené nebo po skončení rodičovské dovolené) zaměstnankyně (zaměstnance) XY, maximálně na dobu tří let“. Doba určitá končí návratem zastupovaného zaměstnance do práce, případně se podle potřeby pracovní poměr uzavřený na dobu určitou prodlouží, pokud by se jednalo o dlouhodobější zástup (narození dalšího dítěte, poskytnuté neplacené volno po skončení rodičovské dovolené atd.).

 Rodič může svou původní žádost o rodičovskou dovolenou kdykoli **prodloužit, a to až do tří let věku dítěte.** Naopak se může do práce kdykoli vrátit. A to i v situaci, kdy bylo původně v žádosti uvedeno, že bude rodičovská dovolená čerpána až do tří let věku dítěte. Pokud zaměstnankyně **požádá o dřívější návrat,** je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Nemusí ani skončit pobírání rodičovského příspěvku, nejedná se totiž o nemocenskou, ale o sociální dávku. Důležité je pouze zajištění péče o dítě po dobu výkonu práce jinou zletilou osobou.

**Jak je to s čerpáním řádné dovolené?**

 V souladu s ustanovením § 217 zákoníku práce musí zaměstnavatel vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání řádné dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené. Dovolená se tedy **čerpá mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou.** Skutečně se čerpá, přestože se mnozí zaměstnanci domnívají, že se řádná dovolená proplácí. Čerpání dovolené opět nijak nesouvisí s případným poskytovaným rodičovským příspěvkem. Výhodou takto čerpané řádné dovolené je, že se pro účely řádné dovolené považuje za výkon práce. Záleží ale na konkrétní situaci, tj. zda mateřská dovolená končí na začátku, v průběhu nebo koncem kalendářního roku. Od toho se odvíjí i počet hodin řádné dovolené se zohledněním čerpání mateřské a řádné dovolené pro účely dovolené jako výkonu práce v plném rozsahu. Následné (nebo předchozí) čerpání rodičovské dovolené je naopak limitovanou překážkou v práci, která se započítá jen podmíněně a omezeně.

 Výpočet řádné dovolené čerpané mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou není od roku 2021 jednoduchý. Ne každá pojištěnka si s ním sama poradí. Důležité je ale požádat o čerpání této dovolené **nejpozději poslední den mateřské dovolené**  (pozdější žádosti zaměstnavatel nemusí vyhovět) a v žádosti specifikovat, kolik hodin řádné dovolené hodlá vyčerpat, případně jen uvést, zda hodlá vyčerpat veškerou řádnou dovolenou, na kterou vznikl nárok (včetně případné nečerpané dovolené převedené z předchozích let).

**Jak je to s návratem do zaměstnání?**

 Po skončení mateřské dovolené se vrací zaměstnanec na své původní pracovní místo (takzvaně svou původní židli). Na rozdíl od rodičovské dovolené, kdy je možné zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy. Může se stát, že pracovní místo bylo mezitím zrušeno nebo obsazeno zaměstnancem, který zaměstnavateli více vyhovuje. V takovém případě se lze se zaměstnancem dohodnout na změně pracovní smlouvy. Bez jeho souhlasu druh práce ani místo výkonu práce změnit nelze.

 Pokud pracovní místo zrušeno není, nelze zaměstnance považovat za nadbytečného. Neobstojí argument, že jsou nyní na jedno pracovní místo zaměstnanci dva a zaměstnanec po rodičovské dovolené například nemůže pracovat na plný pracovní úvazek.

1. Zaměstnanec vracející se po rodičovské dovolené **má právo na zařazení na pracovní místo v souladu s pracovní smlouvou** (sjednaný druh a místo výkonu práce). Nadbytečný je teprve v okamžiku, kdy toto místo zaměstnavatel z organizačních důvodů zrušil. Potom by se jednalo o výpovědní důvod § 52 písm. c) zákoníku práce s odstupným dle délky trvání pracovního poměru.
2. Zaměstnance nelze nutit ke zkrácení pracovního úvazku, nebo naopak nevyhovět jeho žádosti o kratší pracovní úvazek. Zákoník práce situaci popisuje v ustanovení § 241 odst. 2. *Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti,* ***je povinen to písemně odůvodnit.*** Vážné provozní důvody musí zaměstnavatel odůvodnit a prokázat.

Zdroj: Podnikatel.cz

 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

 Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších

 předpisů

**NELEGÁLNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

 **PO NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**

**Zákon o zaměstnanosti již od původního data své účinnosti, tedy od 1. října 2004, obsahuje definici nelegální práce, za jejíž praktikování může být jak zaměstnavateli, tak nelegálně pracujícímu zaměstnanci uložen trest. Tato definice se v čase samozřejmě měnila, přizpůsobovala se novému zákoníku práce a i dalším trendům soudobého pracovního práva. Poslední změnou prošla definice nelegálního zaměstnávání s účinností k 1. lednu 2024.**

 **Nelegální práce**

 Právní institut nelegální práce, resp. zaměstnávání je pro celkový koncept pracovního práva velmi podstatný. Z teleologického hlediska jeho zahrnutí do zákonné úpravy směřuje k naplnění základní funkce pracovního práva, kterou je ochrana zaměstnance coby slabší smluvní strany oproti silnějšímu zaměstnavateli. Postihování nelegálního zaměstnávání má totiž primárně bránit tomu, aby určitá osoba poskytující práci v závislém postavení vůči odlišnému subjektu práci přijímajícímu takto vždy činila v pracovněprávním vztahu, aby se na ní tak vztahovaly všechny ochranné instituty pracovního práva. Jinými slovy má institut nelegálního zaměstnávání a priori preventivní funkci. **Jde zkrátka o to, aby někdo nezneužíval práci jiné osoby bez jakýchkoli jistot a záruk pro takovou osobu.**

 Pokud totiž jedna osoba poskytuje svou práci osobě druhé mimo pracovněprávní vztah (např. na základě příkazní smlouvy či jakékoli smlouvy inominátního typu coby nezávislý kontraktor), nebude mít taková osoba zaručenou minimální mzdu, nárok na dovolenou, nebude chráněna v souvislosti se skončením takového právního vztahu, nebudou se na ni vztahovat pravidla kolektivního pracovního práva atd. To je pochopitelně pro „zaměstnavatele“ velmi lákavá představa a zákonodárce proto chce takovému jednání předejít, a když se stane, má zájem jej potrestat, neboť chce „zaměstnance“ coby slabší smluvní stranu chránit. Takový koncept je pochopitelný a rozhodně se nikdo nepodivuje nad tím, že institut nelegální práce existuje.

**Jak to bylo**

 Před novelou zákona o zaměstnanosti č. 418/2023 se nelegální prací rozuměla mj. závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Závislá práce má podle zákoníku práce čtyři základní definiční znaky, a sice její osobní výkon, vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, výkon práce jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Judikatura Nejvyššího správního soudu pak v čase k této zákonné definici přidala ještě dva další doprovodné znaky, kterými jsou soustavnost a výkon práce za odměnu. Pracovněprávním vztahem, resp. základním pracovněprávním vztahem je pak podle zákoníku práce buďto pracovní poměr či právní vztah založený jednou z dohod o práci konané mimo pracovní poměr.

 Zjednodušeně řečeno, proto platilo, že pokud jakákoli osoba poskytovala svou práci jinému subjektu, nečinila tak na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, a naplnila u toho všech šest výše uvedených definičních znaků závislé práce, byla naplněna skutková podstata nelegálního zaměstnávání, za které může být uložena pokuta až do maximální výše 10 milionů korun.

 Inspektoráty práce kontrolují u zaměstnavatelů existenci nelegální práce, avšak zaměstnavatel má řadu různých způsobů, jak se případným negativním důsledkům v rámci správního řízení bránit, zejména s odkazem na argument soustavnosti. Tento znak výkonu závislé práce byl Nejvyšším správním soudem dovozen právě v rámci přezkumu případu nelegálního zaměstnávání, kdy základní logikou celé argumentace dotčeného soudu je, že nelze za nelegální zaměstnání označit nahodilou výpomoc ze strany osoby, která není zaměstnancem, jenž má neformální povahu a dochází k ní např. z důvodu krátkodobého výpadku jiné pracovní síly.

**Jak je to nyní**

 **Od 1. ledna 2024 totiž platí, že nelegální prací je práce, která má znaky závislé práce podle § 2 odst. 1. zákoníku práce, jak jsou vyjmenovány výše a je konána fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, kdy pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.**

 Tento návrh se objevil již v původním znění novely Ministerstva práce a sociálních věcí, když Ministerstvo ke znaku soustavnosti uvádělo, že: *„je velmi obtížné prokazovat, že daná fyzická osoba pracovala déle než v době fyzické kontroly pracoviště, která obvykle trvá pouze v řádu hodin, přičemž zaměstnavatelé následně argumentují, že nebyl naplněný znak soustavnosti závislé práce. U nelegálních zaměstnanců je obtížné zajistit jiné důkazy prokazující delší dobu výkonu práce, neboť zaměstnavatelé tyto zaměstnance většinou nijak neevidují.“* Legislativní rada vlády však dotčený návrh i s jeho odůvodněním tvrdě kritizovala a docílila toho, že finální vládní návrh novely zákona o zaměstnanosti vůbec žádnou zmínku o soustavnosti neobsahoval.

 To se však změnilo v rámci legislativního procesu v Poslanecké sněmovně parlamentu České republiky, když se do současného znění zákona o zaměstnanosti tato kritizovaná pasáž opět vrátila formou pozměňovacího návrhu. Legislativní rada vlády poznamenala, že platí: *„Z definičního znaku nadřízenosti a podřízenosti lze dovodit rovněž požadavek trvání pracovněprávního vztahu po určitou dobu, ze které závislost a podřízenost zaměstnance, stejně jako postavení slabší strany, teprve vyplyne. Pokud bude fyzická osoba konat osobně práci v podřízenosti zadavatele práce, jeho jménem a podle jeho pokynů jednorázově, po velmi krátkou dobu, nelze hovořit o kategoricky závislém postavení, které vyžaduje zvláštní pracovněprávní ochranu, rovněž tak sociální a ekonomická závislost v časově takto omezeném vztahu nevzniká (…)“.*

 Nelegální práce je tedy momentálně v zákoně definována tak, že to výslovně odporuje judikaturnímu výkladu Nejvyššího správního soudu. Při jejím posuzování už totiž inspektoři nebudou muset zkoumat, zda daná osoba vykonává pro kontrolovaný subjekt svou práci mimo základní pracovněprávní vztah alespoň po určitou dobu. Pokud tedy budou mít za to, že jsou naplněny definiční znaky závislé práce, bude možné uložit pokutu i za jeden jediný den práce osoby pracující bez pracovní smlouvy či jedné z pracovněprávních dohod. Bude zajímavé sledovat, jak se s tímto bude do budoucna soudní praxe vyrovnávat, neboť je zřejmé, že uvedený závěr zkrátka není správný. Po jednom jediném dni (ale v mnoha případech ani po týdnech či měsících) nelze určit, zda někdo při své činnosti naplňuje definiční znaky závislé práce a nelze vyloučit, že se inspektoráty práce takto excesivních rozhodnutí nyní budou dopouštět o poznání častěji, což bude kontrolované subjekty zbytečně zatěžovat v jejich podnikání.

**Závěr**

Od 1. ledna 2024 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti**,** která mj. změnila definici tzv. nelegálního zaměstnávání výrazným dopadem na problematiku švarcsystému. Legislativní sbor totiž přes veškerou kritiku odborné veřejnosti a mimo odbornou diskuzi do zákona téměř až propašoval pasáž, která říká, že při posuzování nelegální práce není rozhodující faktor soustavnosti jejího výkonu. Tím zákonodárce popřel stabilní judikaturní výklad této problematiky a otevřel možnost k tomu, aby inspektoři práce dávali pokuty i v případech, kdy se kontrolované subjekty nelegálního zaměstnání dopustí byť jen na jeden jediný den.

Zdroj: EPRAVO.CZ

**PŘIPRAVOVANÉ ZMĚNY V PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ**

**Pro rok 2025 se připravují významné změny v oblasti peněžité pomoci v mateřství. Dotknou se pojištěnek i jejich zaměstnavatelů.**

Návrh novely zákona o nemocenském pojištění je na samém začátku legislativního procesu. Obsahuje řadu důležitých změn. Nemine ani oblast peněžité pomoci v mateřství. Zdaleka nejde jen o připravovanou elektronickou komunikaci.

 Změny se dotknou prakticky všech nemocenských dávek, zaměstnanců v pracovním poměru i dohodářů, zahraničních zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných. Řada změn a nových povinností čeká i zaměstnavatele. Dokonce i školy v případě jejich uzavření z důvodu havárie či epidemie. Mezi tři nejdůležitější změny patří zavedení elektronizace všech dávek, rozšíření příjemců ošetřovného a změny v určování místní příslušnosti zaměstnavatelů.

**Elektronizace peněžité pomoci v mateřství**

 Podobně jako eNeschopenky mají být od příštího roku všechny ostatní dávky v elektronické podobě. Ani žádosti o peněžitou pomoc v mateřství již nebudou pojištěnky uplatňovat předáváním příslušných předepsaných tiskopisů zaměstnavateli. Nárok na tuto dávku uplatní u zaměstnavatele **sdělením identifikátoru předepsaného tiskopisu,** který pojištěnka obdrží od svého lékaře nebo prostřednictvím České právy sociálního zabezpečení a dále **sdělením dne nástupu na PPM.** Protože o datu nástupu nerozhoduje lékař, ale pojištěnka si toto datum stanoví sama v rozmezí 8-6 týdnů před očekávaným dnem porodu.

 Novela pamatuje i na určité výjimky. V případech stanovených v § 32 odst. 1 písm. b) až c) zákona o nemocenském pojištění musí pojištěnec, kromě údajů výše uvedených, **doložit i některé potřebné skutečnosti.** Například rozhodnutí příslušného orgánu o svěření dítěte do péče. Zde bude rozhodnutí předávat zaměstnavateli a ten alespoň prostou kopii rozhodnutí zašle příslušné ÚSSZ.

**Souběžné příjmy a nesplnění účasti 270 dnů**

 V návrhu je změna, která má lépe zohlednit příjmy pojištěnky před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství (PPM). Těhotná zaměstnankyně často vykonává ne jedno, ale **více souběžných zaměstnání.** Přitom v jednom zaměstnání splní pro nárok na dávku požadovanou účast na pojištění **(270 kalendářních dnů v posledních 2 letech),** ve druhém zaměstnání nikoli. Tato situace se má upravit tak, že bude **souběžně poskytována peněžitá pomoc v mateřství a nemocenské** z druhého zaměstnání, avšak do maximální možné výše dávky PPM.

 Aby ošetřující lékař mohl rozhodnout o vzniku dočasné pracovní neschopnosti v zaměstnání, ze kterého pojištěnce nevznikl nárok na PPM, bude pojištěnka dokládat **potvrzení orgánu nemocenského pojištění.** Dočasná pracovní neschopnost v tomto případě bude trvat do konce 6. týdne po porodu.

***Příklad souběžných příjmů a čerpání dvou dávek***

*Důvodová zpráva k novele zákona uvádí i praktický příklad s vysvětlením postupu při souběhu dvou dávek. Těhotná pojištěnka pracuje jako učitelka a přivydělává si v dalším zaměstnání jako servírka. Z práce učitelky jí vznikne nárok na PPM, z práce servírky nikoliv. Pojištěnka si požádá o PPM. Územní správa sociálního zabezpečení rozhodne o žádosti PPM a následně pojištěnce vystaví potvrzení, že ze zaměstnání servírky jí nevznikl nárok na PPM. S tímto potvrzením se pojištěnka dostaví k ošetřujícímu lékaři a ten jí na práci servírky vystaví dočasnou pracovní neschopnost (i zpětně, nejdříve od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu). Pojištěnka nastoupí na PPM 8 týdnů před očekávaným dnem porodu. První 2 týdny pobírá jen PPM, od 6. týdne bude pobírat zároveň PPM z práce učitelky a nemocenské z práce servírky. Nemocenské bude pobírat nejdéle do konce 6. týdnu po porodu.*

**Nárok na PPM u doktorandů**

Obecně je třeba splnit podmínku účasti na pojištění aspoň 270 dnů v posledních 2 letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Výjimku mají studenti. Doba studia jim sice nezakládá účast na pojištění, ale doba denního studia úspěšně ukončeného klade na roveň době účasti na nemocenském pojištění. Nově se navrhuje, aby tuto **výjimku mohli využít i doktorandi,** kteří úspěšně dokončí denní doktorské studium. Nárok tak budou mít i doktorandky, které nastoupí PPM za účinnosti navrhované úpravy, bez ohledu na to, zda úspěšně dokončí denní doktorské studium před účinností zákona, nebo poté.

**Konec zvýhodněného střídání se na PPM**

 Aktuálně může být v některých případech peněžitá pomoc v mateřství delší, pokud se rodiče v péči o dítě vystřídají. Kupříkladu v situaci, kdy matka nastoupí na mateřskou **později než 6 týdnů před očekávaným dnem porodu.** Za nástup na PPM se pak považuje začátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Podpůrčí doba trvá 28 týdnů od nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, ale výplata této dávky náleží díky pozdnímu nástupu za kratší dobu. Jestliže se následně **otec dítěte s matkou vystřídá,** do podpůrčí doby se mu za dobu před porodem započte doba výplaty peněžité pomoci v mateřství, a nikoliv jako matce dítěte doba od nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, tj. doba od začátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

 Například při nástupu na PPM o 21 dnů později bude v období 28 týdnů od nástupu na peněžitou pomoc v mateřství vyplácena peněžitá pomoc v mateřství po dobu 25 týdnů a nikoli po dobu 28 týdnů. Při vystřídání se v péči po šesti týdnech od porodu by na toto dítě byla vyplácena peněžitá pomoc v mateřství po dobu 28 týdnů. Tuto **nerovnost a neodůvodněné zvýhodnění** při střídání se v péči **se novelou navrhuje napravit.** Podle navržených pravidel se nebude tolerovat pozdní nástup na peněžitou pomoc v mateřství ani v případě střídání se v péči.

 Novela obsahuje i **přechodná ustanovení** pro výše popsanou situaci. Podmínky pro vznik nároku na PPM se v tomto případě budou zkoumat ke dni nástupu otce na PPM. Podstatné je, aby k nástupu na PPM otce došlo za účinnosti tohoto zákona. Zápočet podpůrčí doby se pak bude hodnotit zpětně, přičemž nezáleží na tom, zda např. k samotnému porodu došlo před účinností zákona.

Zdroj: Podnikatel.cz

**NÁROKY VYPLÝVAJÍCÍ Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ**

**PRACOVNÍHO POMĚRU**

**Jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel se mohou při rozvázání pracovního poměru domnívat, že druhá strana nepostupovala v souladu s právními předpisy. O neplatnosti takového potupu rozhoduje soud.**

 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru rozlišuje zákoník práce podle toho, kdo neplatně rozvázal pracovní poměr (a tedy kdo jako druhá smluvní **strana tohoto pracovněprávního vztahu podal žalobu) a zdali existuje zájem na dalším trvání pracovního poměru. V úvahu přicházejí tyto čtyři varianty:**

1. Pracovní poměru rozvázal neplatně zaměstnavatel a zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání (§ 69 odst. 1 a 2 ZP).
2. Pracovní poměr rozvázal neplatně zaměstnavatel a zaměstnanec neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání (§ 69 odst. 3 ZP).
3. Pracovní poměr rozvázal neplatně zaměstnanec a zaměstnavatel oznámil, že trvá na dalším konání práce zaměstnancem (§ 70 odst. 1 a § 71 ZP).
4. Pracovní poměr rozvázal neplatně zaměstnanec a zaměstnavatel neoznámil, že netrvá na dalším konání práce zaměstnancem (§ 70 odst. 2).

Jaké budou v jednotlivých případech možnosti?

**Ad 1.**

 Oznámení adresované zaměstnavateli o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, musí zaměstnanec učinit **písemně a bez zbytečného odkladu.** Tato lhůta je lhůtou jen pořádkovou a zaměstnanec může uvedenou skutečnost oznámit až kdykoliv během soudního sporu (do vymezení rozsudku).

 Je ale v zájmu zaměstnance, aby tak učinil co možná nejdříve, protože od tohoto dne mu při úspěšném soudním sporu náleží náhrada mzdy nebo platu, nejdříve však ode dne následujícího po dni, ke kterému by jinak skončil pracovní poměr (do té doby jde v případě nepřidělování práce o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 ZP a postup dle § 69 odst. 1 ZP se neuplatní).

 Náhrada mzdy (platu) ve smyslu § 69 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, a to až na výjimky ve stejné výši po celou dobu, za kterou mu náleží (nepočítá se za každé kalendářní čtvrtletí jako rozhodné období zvlášť). Tato doba končí ke dni, kdy nabude rozhodnutí soudu právní moci, kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru během tohoto sporu (třeba i jiným způsobem, např. uplynutím doby, pokud šlo o pracovní poměr na dobu určitou) nebo kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci znovu konat sjednanou práci (aniž by tím automaticky zpochybnil platnost svého rozvázání pracovního poměru – soudní spor trvá dále a zaměstnavatel v něm může být nakonec i úspěšný; na výkon práce ze strany zaměstnance se pak dle soudní judikatury nahlíží jako na tzv. faktický pracovní poměr).

 Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby se u soudu domáhal snížení náhrady mzdy (platu), pokud doba, za kterou zaměstnanci přísluší, přesahuje 6 měsíců. To znamená, že za dobu prvních 6 měsíců dostane zaměstnanec náhradu vždy v plné výši bez ohledu na další okolnosti, a teprve za další dobu může být k návrhu zaměstnavatele snížena. Míra snížení závisí především na tom, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Ze soudní judikatury vyplývá, že snížení této náhrady přichází v úvahu jen tehdy, pokud zaměstnanec vykonával v předmětné době výdělečnou činnost za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce u zaměstnavatele podle pracovní smlouvy (jde mj. o posouzení druhu a místa výkonu práce, výše výdělku, nákladů na cestování do místa nové výdělečné činnosti apod.).

**Ad 2.**

 Na dalším pokračování pracovního poměru zaměstnanec trvat nemusí, může mu vadit jen to, jakým způsobem zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal (např. výpovědí nebo okamžitým zrušením pro domnělé porušení „pracovní kázně“). Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru a úspěch v soudním sporu pak bude znamenat, že pracovní pomět sice skončí ke stejnému dni, ale ze zákona dohodou (popř. k jinému dni, na kterém se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnou). V případě, že neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele spočívalo v okamžitém zrušení nebo v jeho zrušení ve zkušební době, přiznává zaměstnanci zákon v této souvislosti právo na náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době (ve své podstatě tedy za dobu 2 měsíců).

**Ad 3.**

 Neplatně rozvázat pracovní poměr může samozřejmě též zaměstnanec. A zaměstnavatel bude reagovat tím způsobem, že vyzve písemně a bez zbytečného odkladu zaměstnance, abys svoji práci dále konal (rovněž v tomto případě jde toliko o pořádkovou lhůtu a je na zaměstnavateli, kdy ho načasuje, musí se tak stát ale nejpozději do rozhodnutí soudu). Pokud tak zaměstnanec neučiní a odmítne práci vykonávat, může po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody s odkazem na § 250 ZP. To ovšem dle § 71 ZP neplatí, pokud jde o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.

**Ad 4.**

 V případě, že se zaměstnavatel rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance brání soudní žalobou, ale netrvá na tom, aby u něho zaměstnanec dále pracoval, vede rozhodnutí soudu v jeho prospěch k tomu, že se ze zákona „mění“ způsob rozvázání pracovního poměru na dohodu, nikoliv jeho datum (ledaže by se smluvní strany dohodly na jiném dni skončení). Zaměstnavatel tím může sledovat např. to, aby nemusel zaměstnanci platit náhradu mzdy (platu) při jeho okamžitém zrušení pracovního poměru ve smyslu § 56 odst. 2 ZP. Nicméně náhradu škody v tomto případě po zaměstnanci uplatňovat nemůže.

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

**SJEDNÁNÍ DOHOD NA ZAVOLANOU PODLE NOVÝCH PODMÍNEK**

**Povinnost písemného rozvrhu nejméně tři dny předem zkomplikovala možnost ad hoc práce na dohody. Ministerstvo práce a sociálních věcí popsalo, jak tuto situaci elegantně vyřešit.**

 Novela zákoníku práce přinesla do oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr nové povinnosti zaměstnavatelů. Zejména plánování směn s dodatečným předstihem. Ne vždy je to možné. V praxi nastanou situace, kdy zaměstnavatelé potřebují sepsat dohodu či naplánovat směnu řádově několik hodin, či dokonce minut před nástupem zaměstnance k výkonu práce.

**Dohoda musí být před zahájením výkonu práce řádně sjednána**

 Zákoník práce v § 77 odst. 1 uvádí, že dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně. Jedno vyhotovení této dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci. Je tedy možné uzavřít dohodu výhradně **písemnou formou.** To platí i pro případné změny dohody. Novela zákoníku práce umožnila od října 2023 i elektronické sjednání dohod podle podmínek upravených v ustanovení § 21 zákoníku práce. Za písemnou formu se totiž považuje i jednání učiněné elektronickými či jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby.

**Nedostatek písemné formy dohody**

 Výhradně písemná forma (nikoli ústní) je vyžadována také za účelem zvýšení efektivnosti kontroly zejména nelegálního zaměstnávání. Občanský zákoník v ustanovení § 582 uvádí, že není-li právní jednání (zde dohoda konaná mimo pracovní poměr) učiněna v písemné formě stanovené zákoníkem práce, je dohoda neplatná. Občanský zákoník však umožňuje, aby smluvní strany nedostatek písemné formy dodatečně zhojily a tím vadu odstranily. Podle § 20 zákoníku práce se lze neplatnosti právního jednání u dohod dovolat, avšak pouze do té doby, než bylo započato s plněním. **Jestliže zaměstnanec začal práci konat,** tj. bylo započato plnění, nelze se již neplatnosti dohody dovolat. Jednoduše řečeno, pracovněprávní vztah vznikne i na základě dohody, která nebyla sjednána písemně, a pokud zaměstnanec začal pracovat a zaměstnavatel mu práci přidělovat, **nemůže se ani jedna ze smluvních stran dovolat její neplatnosti.**

**Pozor na kontrolu nelegální práce**

 V praxi je to ale složitější. Započetí výkonu práce bez písemné formy dohody se nemusí vyplatit, i když lze tuto vadu po započetí plnění dodatečně odstranit. A to s ohledem na možnou kontrolu inspektorátu práce. Takový postup rozhodně nelze zaměstnavatelům doporučit. Dohoda musí být řádně sepsána a oběma stranami podepsána. Obvykle se doporučuje s dodatečným předstihem, avšak nejpozději v den, který je sjednán jako den zahájení výkonu práce. Stačí podepsat nejpozději v den před zahájením práce, nebo postačí v jeho průběhu?

 Jakub Augusta za Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vysvětlil, že vzhledem k tomu, že zákoník práce stanoví, že tzv. závislou práci lze vykonávat pouze v rámci základního pracovněprávního vztahu (pracovní poměr nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti), je zřejmé, že vlastní výkon práce může být zahájen až po **uzavření pracovní smlouvy nebo dohody.**  Platně uzavřenou pracovní smlouvou nebo dohodou konanou mimo pracovní poměr je pouze taková smlouva, která je **podepsána všemi smluvními stranami.** Zahájí-li zaměstnanec výkon práce, aniž by existovala platně uzavřená pracovní smlouva, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, hrozí zaměstnavateli **sankce za přestupek podle** zákona o inspekci práce.

**Plánování rozvrhu směn při sjednání dohody**

 Podle novelizovaného zákoníku práce je zaměstnavatel při výkonu práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti povinen předem **rozvrhnout** zaměstnanci pracovní dobu **v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním** nebo s jeho změnou zaměstnance **nejpozději 3 dny** před začátkem směny nebo období, na které je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Z toho plyne, že dohoda má být řádně sjednána **s dostatečným předstihem** tak, aby mohl zaměstnavatel vyhotovit písemný rozvrh směn a zaměstnance s ním řádně seznámit.

 Zaměstnavatel se může se zaměstnancem **dohodnout na kratší době seznámení** (například ujednáním v dohodě konané mimo pracovní poměr či dohodě o pracovní činnosti). Taková paušální dohoda by měla obsahovat **předstih pro seznámení zaměstnance s rozvrhem směn alespoň 24 hodin před započetím výkonu práce** tak, aby byla zachována alespoň elementární předvídatelnost.

**Práce tzv. na zavolanou**

Zaměstnavatelé ale často nemají na plánování směn tři dny. Může jít o práci předem neplánovanou, nahodilou, případě rychlé sjednání dohod na zástupy za kmenové zaměstnance v době jejich nemoci atd. Jak u dohod zajistit plánování směn v případě rychlé potřeby, nebo dokonce při okamžitém výkonu práce ihned po sepsání dohody?

 Podle názoru Ministerstva práce a sociálních věcí se zaměstnavatel se zaměstnancem nicméně mohou dohodnout na ještě kratší době seznámení s rozvrhem pracovní doby. Což může být **ve vztahu ke konkrétnímu případu, nikoliv tedy paušálně.** V souvislosti s konkrétní směnou rozvrženou zaměstnanci v rámci rozvrhu nebo v souvislosti s konkrétní změnou rozvrhu **dokonce i méně než 24 hodin.** Tato ad hoc dohoda může mít podobu písemnou, ústní i konkludentní (např. zaměstnanec začne s výkonem práce). Zaměstnanec v takových případech může být seznámen s rozvrhem pracovní doby např. **i minuty před zahájením samotného výkonu práce** (tj. při podpisu dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti), uvedl Jakub Augusta. Současně upozornil, že **zaměstnanec může** v takových případech zaměstnavatelem navrženou konkrétní směnu v rámci rozvrhu nebo konkrétní změnu v rámci rozvrhu pracovní doby **odmítnout.**

 Proto lze doporučit, aby tam, kde je to možné, zaměstnavatel naplánoval podpis dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti s předstihem.

Zdroj: Podnikatel.cz

**TERMÍN VYPLACENÍ ODSTUPNÉHO**

 **A PROMLČENÍ PRÁVA NA ODSTUPNÉ**

**Odstupné poskytované zaměstnavatelem představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout často složitou sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodu na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci.**

 Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru v případech, kdy to zákon stanoví, a to bez ohledu na další okolnosti (např. zda zaměstnanec poté nastoupí do nového zaměstnání a od kdy, zda začne vykonávat podnikatelskou činnost nebo se stane poživatelem starobního důchodu). Odstupné je právem zaměstnance, které je soudně vymahatelné stejně jako ostatní práva zaměstnance vyplývající z pracovního poměru.

**Kdy se vyplácí odstupné?**

 Dle ust. § 67 odst. 4 zákoníku práce odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Z uvedeného vyplývá, že splatnost odstupného se odvíjí ode dne dohodnutého mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a není-li takové dohody, odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším obvyklém – pravidelném termínu výplaty mzdy.

 **Výplatní termín** bývá obvykle stanoven při sjednání pracovního poměru. Pokud by výplatní termín nebyl dohodnut, určen, stanoven, zákoník práce jako nejzazší možný termín stanoví kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku, tj. do konce následujícího měsíce.

 Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. V rámci tohoto období musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu. Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Pokud to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru. Uvedené platí obdobně pro splatnost a výplatu náhrady mzdy, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak.

 Splatnost odstupného nelze ale odvozovat od splatnosti mzdy upravené v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, neboť odstupné není mzdou ani její složkou. Zaměstnavatel je povinen uspokojit zaměstnancovo právo na odstupné – jestliže se nedohodl se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného – v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy.

 Zaměstnavatel je povinen odstupné ve stanoveném (sjednaném, určeném) termínu vyplatit, a to dokonce i v případě, kdy dosud probíhá spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Dle následného rozsudku by se postupovalo ohledně vyplaceného odstupného tak, že buď si odstupné zaměstnanec nechá (v případě, že pracovní poměr skončil platně) nebo odstupné bude muset vrátit (v případě, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné a pracovní poměr nadále trvá).

**Nejbližší výplatní termín**

 Problematikou splatnosti odstupného se v několika případech zabýval Nejvyšší soud ČR – rozhodnutí ze dne 14. 01. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2845/2014, obdobně v rozhodnutí ze dne 28. 07, 2015, sp. zn. 21 Cdo 4027/2015. Nejvyšší soud ČR v rámci rozhodnutí dospěl k následujícím závěrům.

 Při úvaze, který den se pokládá za „nejbližší výplatní termín“, je třeba přihlédnout k tomu, že výplata odstupného se odvíjí od určení období, v němž je podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná mzda, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal (pravidelný termín výplaty se určuje v rámci období splatnosti mzdy), a že tímto obdobím, nepožádal-li zaměstnanec o výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru, popřípadě neumožňuje-li výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru technika výpočtu mezd u zaměstnavatele, se řídí splatnost mzdy zaměstnance také při skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že výplata odstupného nepředchází výplatě mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy vykonanou práci, popřípadě příslušnou náhradu mzdy (a ani se za výplatou této mzdy neopožďuje), rozumí se nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru ve smyslu ust. § 67 odst .4 zákoníku práce pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy před skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy. Z uvedeného vyplývá, že odstupné je splatné – nedohodl-li se se zaměstnavatelem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného – po skončení pracovního poměru v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal naposledy před skončením pracovního poměru, popřípadě v němž nastala splatnost příslušné náhrady mzdy.

**Promlčení odstupného**

 **V důsledku neuplatnění práva do konce promlčecí doby nedochází k zániku práva, ale k jeho významnému oslabení, které spočívá v tom, že po uplynutí promlčecí doby není možné dlužníka, který namítl promlčení, přinutit ke splnění jeho dluhu.** Pokud však po uplynutí promlčecí doby bylo splněno, nemůže dlužník požadovat vrácení tohoto plnění, a to vzhledem ke skutečnosti, že promlčený dluh nezanikl. K promlčení soud přihlédne jen v tom případě, pokud dlužník promlčení namítne. Práva uplatnit námitku promlčení se není možné vzdát. Promlčují se všechna práva majetková. Promlčení nepodléhá pouze vlastnické práv nebo právo na výživné.

 Účelem institutu promlčení je motivovat věřitele, aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by věřitel, poté, co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu. Účelem promlčení je pak ochrana obou stran závazku. Tedy, aby věřitelé vykonali včas svoje subjektivní právo a předešli tak vzniku újmy a dlužníci nebyli kvůli svým povinnostem vystaveni donucujícímu zákroku ze strany soudů po neurčitou dobu. Soud nepřihlíží k promlčení z úřední povinnosti, ale je povinen k němu přihlédnout na námitku dlužníka.

 Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v občanském zákoníku. Občanský zákoník tuto problematiku upravuje v ust. § 609 a násl. **V pracovněprávních vztazích promlčení podléhá právo na mzdu, na náhrady cestovních výdajům na náhradu škody, rovněž tak právo na odstupné.**

 Pokud lze právo vymoci u soudu (orgánu veřejné moci), počíná promlčecí lhůta běžet ode dne, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé. Dle ust. § 629 občanského zákoníku **promlčecí lhůta trvá tři roky.** Strany si ovšem mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, než jakou stanoví občanský zákoník, nejméně však v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let. Pokud ovšem je kratší nebo delší lhůta ujednána v neprospěch slabší strany, nepřihlíží se k ujednání. Právo na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Byla-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, promlčí se právo na její náhradu nejpozději za patnáct let ode dne, kdy k uznání dluhu došlo. Určí-li však dlužník v uznání i dobu, do které splní, promlčí se právo za deset let od posledního dne určené doby.

 **Promlčecí doba k vykonání práva zaměstnance na odstupné je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé.** V soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že právo na odstupné mohlo být zaměstnancem vykonáno poprvé v den následující poté, co se odstupné stalo splatným.

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

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – DUBEN 2024**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,7 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje, tabák. Meziročně spotřebitelské ceny v dubnu vzrostly o 2,9 %, což bylo o 0,9 procentního bodu více než v březnu.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíčně spotřebitelské ceny v dubnu vzrostly o 0,7 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje se zvýšily zejména ceny nealkoholických nápojů o 2,8 %, vepřového masa o 4,6 %, zeleniny o 2,3 %, čokolády o 10,8 %, pekárenských výrobků a obilovin o 1,0 %, drůbeže o 2,7 %, uzenin o 1,5 % a sýrů a tvarohů o 1,6 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny vína o 5,4 %, lihovin o 3,8 %, tabákových výrobků o 1,2 % a piva o 1,4 %. Vývoj cen v oddíle doprava byl ovlivněn především pokračujícím růstem cen pohonných hmot a olejů o 2,7 %. K meziměsíčnímu snížení celkové cenové hladiny v dubnu přispěly především nižší ceny v oddíle rekreace a kultura, kde klesly ceny dovolených s komplexními službami o 4,2 %. Z potravin byly nižší zejména ceny ovoce o 0,7 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,0 % a ceny služeb zůstaly na úrovni měsíce března.

**Meziroční srovnání**

 Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 2,9 %, což bylo o 0,9 procentního bodu více než v březnu. Toto **zrychlení meziročního cenového růstu** bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Zde většina sledovaných položek zmírnila svůj meziroční pokles. Ceny mouky byly v dubnu nižší o 19,1 % (v březnu pokles o 27,8 %), masa o 3,9 % (v březnu pokles o 6,0 %), polotučného trvanlivého mléka o 11,4 % (v březnu pokles o 26,6 %), vajec o 15,5 % (v březnu pokles o 27,7 %). Ceny zeleniny v dubnu vzrostly o 2,4 % (v březnu pokles o 4,8 %) a čokolády o 9,2 % (v březnu pokles o 3,1 %). Ceny nealkoholických nápojů zrychlily svůj meziroční růst na 5,4 % (v březnu růst o 0,2 %).

 Na meziroční **růst cenové hladiny měly již tradičně největší vliv ceny v oddíle bydlení,** kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,2 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 4,6 %, vodného o 10,9 %, stočného o 10,5 %, elektřiny o 12,0 % a tepla a teplé vody o 2,8 %. Ceny zemního plynu meziročně klesly o 5,8 % a tuhých paliv o 4,8 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde byly vyšší ceny lihovin o 10,4 %, vína o 5,5 %, piva o 6,5 % a tabákových výrobků o 7,1 %. Meziroční růst cen v oddíle doprava byl ovlivněn především vyššími cenami pohonných hmot a olejů o 8,4 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 7,9 % a ubytovacích služeb o 9,2 %. Na meziroční snižování celkové cenové hladiny měly nadále největší vliv, který však v dubnu značně oslabil, ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (pokles o 2,7 %).

 Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 1,0 % (v březnu o 0,9 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 103,0 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,4 % a ceny služeb o 5,3 %.

 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v dubnu 6,3 % (v březnu 7,1 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů vzrostl **v dubnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,8 % a meziročně o 3,1 %** (v březnu o 2,2 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v dubnu 2024 za Eurozónu 2,4 %** (v březnu také 2,4 %), v Německu a na Slovensku shodně též 2,4 %. Nejvyšší byla v dubnu v Belgii (4,9 %) a nejnižší v Litvě (0,4 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v březnu 2,6 %,** což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v únoru. Nejvyšší byla v březnu v Rumunsku (6,7 %) a nejnižší v Litvě (0,4 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **02,/24 03/24 04/24**

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

**Úhrn 100,7 102,0 102,0 102,9 106,3**

v tom:

**Potraviny a nealko** 101,7 96,2 94,1 97,3 102,8

**Alkohol a tabák** 102,2 104,0 104,2 107,4 106,1

**Odívání a obuv**  99,7 105,8 105,3 103,8 108,0

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva**  99,9 103,4 103,5 103,3 110,6

**Zařízení domácnosti** 101,3 100,5 100,0 100,2 103,6

**Zdraví** 100,5 104,6 104,7 104,2 107,1

**Doprava** 100,9 101,1 103,5 104,7 98,9

**Pošty a telekomunikace** 100,0 103,1 102,7 101,9 103,6

**Rekreace a kultura**  99,2 104,2 104,1 104,5 107,4

**Vzdělávání** 100,1 106,6 106,6 106,6 106,8

**Stravování a ubytování** 100,6 108,8 108,3 108,1 110,3

**Ostatní zboží a služby** 100,7 103,5 102,8 102,8 106,1

**JARNÍ HOSPODÁŘSKÁ PROGNÓZA 2024**

**ČESKO**

 **2023 2024 2025**

Růst HDP (meziročně v %) - 0,3 1,2 2,8

Inflace (meziročně v %) 12,0 2,5 2,2

Míra nezaměstnanosti (%) 2,6 2,8 2,9

Saldo veřejných rozpočtů (% HDP) - 3,7 - 2,4 - 1,9

Hrubý veřejný dluh (% HDP) 44,0 45,2 45,5

Saldo běžného účtu (% HDP) 1,4 1,9 1,4

 Po roce 2023, kdy ekonomika převážně stagnovala, dosáhla počátkem roku 2024 vyššího růstu, než se očekávalo. To spolu s pokračujícím zpomalováním inflace vytváří podmínky pro postupnou expanzi hospodářské činnosti v horizontu prognózy.

 Jarní prognóza Evropské komise předpokládá v roce 2024 růst HDP v EU ve výši 1,0 % a v eurozóně pak 0,8 %. V roce 2025 by měl růst HDP zrychlit na 1,6 % v EU a 1,4 v eurozóně. Očekává se, že inflace měřená HISC klesne v EU z 6,4 % v roce 2023 na 2,7 % v roce 2024 a v roce 2025 pak na 2,2 %. V eurozóně by měla zpomalit z 5,4 % v roce 2023 na 2,5 % v roce 2024 a 2,1 % v roce 2025.

**Návrat k růstu díky zrychlující soukromé spotřebě**

 HDP v EU i v eurozóně v prvním čtvrtletí 2024 podle předběžného odhadu Eurostatu mírně vzrostlo o 0,3 %. Tato expanze, která má širokou základnu napříč členskými státy, představuje konec dlouhého období hospodářské stagnace, které začalo v posledním čtvrtletí 2022.

 Očekává se, že růst hospodářské aktivity bude v letošním a příštím roce do značné míry tažen trvale sílící soukromou spotřebou, jelikož pokračující zvyšování reálných mezd a zaměstnanosti povede k růstu reálných disponibilních příjmů. Soukromou spotřebu ovšem stále částečně brzdí výrazná tendence vytvářet úspory.

 Naproti tomu růst investic, jak se zdá, oslabuje. V důsledku negativního cyklu bytové výstavby se zřejmě začne zvyšovat jen pozvolna. Úvěrové podmínky se v horizontu prognózy mají zlepšovat, ovšem trhy nyní ve srovnání se zimou očekávají lehce pozvolnější snižování úrokových sazeb.

 S ohledem na odolnou globální ekonomiku lze očekávat, že oživení obchodu podpoří vývoz z EU. Se zvyšováním domácí poptávky v EU však bude pozitivní příspěvek vývozu k růstu do značné míry vyvážen zrychlením dovozu.

**Inflace bude dále klesat**

 Inflace měřená HISC v eurozóně nadál výrazně klesá, a to z nejvyšší hodnoty 10,6 % (meziročně) zaznamenané v říjnu 2022. V dubnu letošního roku dosáhla podle odhadů dvouletého minima ve výši 2,4 %.

 Údaje v prvních měsících tohoto roku byly nižší, než se očekávalo, přičemž podle prognózy bude inflace i nadále klesat a cílové hodnoty dosáhne v roce 2025 o něco dříve, než uváděla zimní průběžná prognóza. K dezinflaci bude přispívat především neenergetické zboží a potraviny, kdežto u energií inflace mírně roste a u služeb klesá jen pozvolna, spolu se zmírňováním mzdových tlaků. Očekává se, že vývoj inflace v EU jako celku bude podobný, i když zůstane na lehce vyšší úrovni.

**Trh práce zůstává silný i přes nevýrazný růst**

 Navzdory zpomalení hospodářské činnosti vytvořila ekonomika EU v roce 2023 přes dva miliony pracovních míst, přičemž míra ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let dosáhly v posledním čtvrtletí nových rekordních hodnot 80,1 % a 75,5 %. Situace na řadě trhů práce v celé EU zůstává napjatá. Míra nezaměstnanosti v EU činila v březnu rekordně nízkých 6,0 %. U těchto dobrých výsledků trhu práce hraje roli významná nabídka práce – podpořená mimo jiné migrací – i poptávka po pracovní síle.

 Předpokládá se, že růst zaměstnanosti v EU se letos níží na 0,6 % a poté v roce 2025 dále zpomalí na 0,4 %. Míra nezaměstnanosti v EU by měla zůstat víceméně stabilní a pohybovat se kolem historicky nízké úrovně.

 Růst nominálních mezd v EU, který v roce 2023 dosáhl rekordní hodnoty 5,8 %, začal v souladu s očekávanou pokračující dezinflací zpomalovat. Do budoucna se předpokládá další zpomalení.

**Zrušení mimořádných opatření na podporu energetiky sníží schodky veřejných financí**

 Po výrazném snížení v letech 2021 a 2022 se pokles schodku veřejných financí EU v roce 2023 vzhledem k oslabení hospodářské aktivity zastavil. Předpokládá se, že v letech 2024 a 2025 se opět začne snižovat (o 3,0 % a 2,9 %), zejména díky postupnému ukončování opatření na podporu energetiky.

 Vzhledem k vyšším nákladům na obsluhu dluhu a nižšímu růstu nominálního HDP se má za to, že poměr dluhu k HDP v EU se letos stabilizuje na 82,9 % a následně v roce 2025 mírně vzroste přibližně o 0,4 procentního bodu.

**Větší nejistota v souvislosti s geopolitickým napětím**

 Nejistota a rizika, která mohou nepříznivě ovlivnit hospodářský výhled, se v posledních měsících ještě zvýšily zejména v důsledku vývoje vleklé útočné války Ruska proti Ukrajině a konfliktu na Blízkém východě. Rizikové je nadále i obecnější geopolitické napětí. Přetrvávající inflace v USA může navíc vést k dalším odkladům snižování sazeb v USA i v dalších zemích, což by vyústilo v poněkud náročnější globální finanční podmínky.

 Na domácí úrovni může být pokles inflace pomalejší, než se předpokládalo, následkem čehož by centrální banky v EU mohly oddalovat snižování sazeb, dokud nezačne výrazněji klesat inflace v odvětví služeb. Kromě toho by některé členské státy mohly v rozpočtech na rok 2025 přijmout dodatečná opatření fiskální konsolidace, která v této prognóze nejsou zohledněna a která by mohla mít dopad na hospodářský růst v příštím roce. Na druhou stranu oslabení tendence k úsporám by mohlo podnítit růst spotřeby a investice do bytové výstavby by se mohly zotavit rychleji. Výhled ovšem stále více zatěžují rizika spojená se změnou klimatu.

**Souvislosti**

 Tato prognóza vychází ze souboru metodických předpokladů, pokud jde o směnné kurzy, úrokové sazby a ceny komodit, s datem uzávěrky 25. dubna. V případě všech ostatních vstupních údajů, včetně předpokladů ohledně vládních politik, zohledňuje informace, které byly k dispozici do 30. dubna včetně. Projekce nepočítají s žádnými změnami politik s výjimkou případů, kdy jsou nové politiky dostatečně podrobně oznámeny.

 Evropská komise zveřejňuje každoročně dvě souhrnné prognózy (jarní a podzimní) a dvě prognózy průběžné (zimní a letní). Souhrnné prognózy obsahují širokou škálu hospodářských ukazatelů pro všechny členské státy EU, kandidátské země, země ESVO a další významné vyspělé i rozvíjející se tržní ekonomiky. Průběžné prognózy zahrnují roční a čtvrtletní ukazatele HDP a inflace v běžném a následujícím roce pro všechny členské státy a také souhrnné ukazatele pro EU a eurozónu.

 Letní hospodářská prognóza Evropské komise, která by měla být předložena v září 2024, bude obsahovat aktualizované projekce HDP a inflace z této jarní prognózy.

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice

**DAROVÁNÍ PRO PŘÍPAD SMRTI**

**JAKO ZPŮSOB ŘEŠENÍ DĚDICTVÍ ZA ŽIVOTA**

**Řada z nás se potýká či bude potýkat s otázkou, jak naložit po smrti se svým majetkem. Tento článek má za cíl nastínit některé možné odpovědi na tuto otázku s bližším zaměřením se na nepříliš rozšířený institut darování pro případ smrti.**

**Dědění**

Podle občanského zákoníku dochází k dědění na základě dědické smlouvy, ze závěti anebo ze zákona (možný je i souběh). Zákon jasně určuje dědickou posloupnost v případě, kdy zůstavitel nepořídil závěť ani neuzavřel dědickou smlouvu (intestátní dědická posloupnost). Závěť a dědická smlouva jsou projevem zůstavitelovy vůle, tedy preferovanou variantou – testamentární dědická posloupnost má přednost před intestátní dědickou posloupností.

 Poměrně často dochází k tomu, že lidé převádí jejich majetek ještě za života. Variant se nabízí ihned několik. Vlastní-li osoba nemovitost, nabízí se zpravidla její úplatný nebo bezúplatný převod za současného zřízení věcného břemene ve prospěch původního vlastníka. Institut s dlouholetou tradicí je pak například tzv. výměnek, při němž dochází k převodu nemovitosti na nového vlastníka výměnou za zaopatření za sjednaných podmínek.

 Darování nemovitosti za života může skýtat výhodu v tom, že se na příjem z převodu mezi určitými členy rodiny nevztahuje daň z příjmu. Pokud jde o daň z nabytí nemovitostí, tato byla již před několika lety zrušena (konkrétně v roce 2020). Náklady, které je v případě darování nemovité věci vynaložit, se tak mohou skládat pouze ze správního poplatku za podání návrhu na zápis vlastnického práva příslušnému katastrálnímu úřadu ve výši 2 000 Kč.

**Darování pro případ smrti**

 K zajímavému řešení naznačené životní situace může dojít pomocí dosud nikoliv příliš známého a využívaného institutu darování pro případ smrti ve smyslu ustanovení § 2063 občanského zákoníku. V rámci darování pro případ smrti dochází k uzavření darovací smlouvy za života dárce (inter vivos), nicméně k samotnému plnění dojde až po smrti dárce (mortis causa). Dárce je až do své smrti vlastníkem předmětu daru, omezen je pouze závazkem vyplývajícím z příslušné darovací smlouvy. Obdarovaný se stává vlastníkem předmětu daru až nejdříve okamžikem smrti dárce, neboť až smrtí dárce nabývá darovací smlouva účinnosti.

 Jde o darování závislé na podmínce, že obdarovaný přežije dárce, přičemž aby se jednalo o darování pro případ smrti (a nikoliv o odkaz), musí být kumulativně naplněny následující předpoklady:

* Dárce a obdarovaný uzavřenou písemnou darovací smlouvu (§ 2057 občanského zákoníku.
* Obdarovaný v darovací smlouvě vysloví svoji vůli dar přijmout.
* Dárce se výslovně vzdá práva dar odvolat, což bude vyplývat buď z darovací smlouvy anebo ze samostatné listiny, kterou dárce obdarovanému vydá.

**Nabytí vlastnického práva**

Dosud zcela nevyjasněnou otázkou je okamžik nabytí vlastnického práva k předmětu daru obdarovaným na základě darování pro případ smrti.

 Odborná literatura zastává rozličné názory, kdy například Michal Janoušek tvrdí, že vlastnické právo nepřechází na obdarovaného automaticky, nýbrž že obdarovanému vzniká smrtí dárce pouze pohledávka na vydání předmětu daru vůči dědici. Závěr, že by k nabytí vlastnického práva docházelo již úmrtím dárce považuje za problematický.

 Naopak Petr Kasík a Václav Bednář v komentáři k § 2063 občanského zákoníku dospívají k jinému závěru a nadto odlišují, zda předmět daru podléhá evidenci ve veřejném seznamu či nikoliv. Konkrétně uvádí, že je-li předmět daru věcí, která nepodléhá evidenci ve veřejném seznamu, stává se obdarovaný vlastníkem předmětu daru již okamžikem smrti dárce. V takovém případě není předmět daru součástí pozůstalosti a není o něm rozhodováno v rámci řízení o pozůstalosti.

 Tito autoři jsou toho názoru, že jinak je tomu u věcí evidovaných ve veřejném seznamu, typicky u nemovitostí, u nichž se vlastnické právo nabývá až zápisem do veřejného seznamu (§ 1105 občanského zákoníku). Podle odkazovaného komentáře se věc evidovaná ve veřejném seznamu stává smrtí dárce předmětem pozůstalosti a obdarovanému ji dědic dárce vydá až následně, přičemž řízení o zápisu vlastnického práva do veřejného seznamu (zpravidla vkladové řízení) může být ukončeno až po pravomocném skončení řízení o pozůstalosti.

 Shora uvedený závěr ve vztahu k evidovaným věcem částečně vyvrátil Krajský soud v Praze ve svém usnesení ze dne 15. 8. 2023, čj. 102 Co 9/2023-102. Soud zde konstatoval, že je-li předmětem daru nemovitá věc, může být podán návrh na zápis vlastnického práva do veřejného seznamu neprodleně po naplnění rozhodné podmínky, kterou je smrt dárce. Účastníkem vkladového řízení bude obdarovaný a ten, kdo spravuje pozůstalost po dárci. Podle závěrů rozhodnutí přitom může být vkladové řízení ukončeno před pravomocným skončením řízení o pozůstalosti. S tím se pojí významný důsledek spočívající v tom, že hodnota předmětu daru (resp. závazek vydat obdarovanému dar) nebude v ocenění pozůstalosti zohledněna. Hodnota pozůstalosti má přitom vliv mj. na výši odměny soudního komisaře (notáře).

**Nemožnost odvolání daru**

 Obecná právní úprava darovací smlouvy zakotvuje právo dárce odvolat dar pro nouzi či pro nevděk. To stejné však o darování pro případ smrti neplatí – zákon vyžaduje, aby se dárce při darování pro případ mrti výslovně vzdal práva dar odvolat. Z tohoto pohledu může být obdarovaný zvýhodněn oproti tomu, kdo je obdarován za dárcova života. Jak konstatoval Okresní soud ve Vsetíně ve svém rozsudku ze dne 28. 5. 2021, čj. 20 C 129/2019-131: *„Výslovným vzdáním se tohoto práva závazek z darování dárce prodlužuje a činí jej neodvolatelným (zrušen by musel být pouze dohodou obou stran). Tím, že tak činí, dává najevo vůli ke skutečnému darování pro případ smrti a dokonce favorizuje obdarovaného oproti běžné darovací smlouvě, kde zákon na podobné ujednání (v případě darování mezi živými) pohlíží jako na nicotné (srov. § 2076).“* Současně je však nutno akcentovat, že s ohledem na smluvní volnost může dárce podmínit nabytí daru i další podmínkou, než je podmínka smrti dárce, např. tím, že se obdarovaný proti dárci za dárcova života neproviní nevděkem. Kromě dohody stran je možné zrušit darování pro případ smrti také v případě, že si strany ve smlouvě sjednají možnost od smlouvy odstoupit (§ 2001 občanského zákoníku).

Zdroj: www.epravo.cz