

Číslo: **6/2023**

Z obsahu:

Práce na dohodu pro více zaměstnavatelů

Za jakých podmínek si mohou žáci i studenti přivydělat na letních brigádách

Neomluvená absence – právní důsledky

Vývoj spotřebitelských cen v květnu 2023

Vývoj průměrných mezd v I. čtvrtletí 2023



**O B S A H**

**Práce na dohodu pro více zaměstnavatelů str. 3**

**Za jakých podmínek si mohou žáci a studenti**

**přivydělat na letních brigádách str. 8**

**Dovolená kratší než jeden den str. 12**

**Novinky v oblasti cestovních náhrad od 1.7.2023 str. 14**

**Vývoj průměrných mezd v I. čtvrtletí 2023 str. 15**

**Vývoj spotřebitelských cen v květnu 2023 … str. 22**

**Neomluvená absence – právní důsledky str. 25**

**Vybráno ze zasedání vlády ČR 21. 6. 2023 str. 31**

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

**SLOŽITĚJŠÍ PRÁCE NA DOHODU PRO VÍCE ZAMĚSTNAVATELŮ**

**Pracujete na dohodu o provedení práce pro více firem? Od roku 2024 budete muset svým zaměstnavatelům každou další dohodu sjednanou jinde hlásit. Pokud ne, přijdete o třetinu vydělaných peněz.**

Přivyděláváte si ke svému zaměstnání nebo studiu brigádou na dohodu o provedení práce (DPP)? Nebo je tento typ pracovního poměru vaším jediným příjmem a máte uzavřeno několik dohod najednou u různých zaměstnavatelů?

**Od 1. ledna 2024 budete muset všem těmto zaměstnavatelům nahlásit, kolik dohod a u kterých společností máte aktuálně platných.** Pokud nějakou svoji dohodu zatajíte, hrozí vám, že si z výdělku budete muset sami odvést sociální pojištění. A není to právě malá částka. Váš příjem by se tím snížil o celou třetinu.

Pokud navrhovaný zákon o konsolidaci veřejných rozpočtů, ze kterého změny vyplývají, projde úspěšně legislativním procesem, začne práce na DPP podléhat od určité výše příjmu povinnosti odvádět z něj sociální pojištění. Tuto povinnost budou mít primárně zaměstnavatelé. Pokud však s nimi nebudete jednat férově, přejde tato povinnost na vás, a to se všemi případnými důsledky.

**V jakém případě bude nutné odvádět sociální pojištění?**

Vaše mzda začne podléhat nutnosti odvodů na sociální pojištění v případě, kdy:

* u jednoho zaměstnavatele váš příjem překročí **25 %** české průměrné mzdy,
* nebo u více zaměstnavatelů překročí **40 %.**
* Výši průměrné mzdy pro rok 2024 neznáme, ale pro rok 2023 je to **40 324 Kč.**
* V případě, že si vyděláte více než 25 % z této průměrné mzdy, což je **10 081 Kč,** už se vás bude týkat sociální pojištění, které za vás ve výši **24,8 %** vždy odvede zaměstnavatel, a z vaší mzdy by odečetl dalších **7,1 %** (váš díl sociálního + nemocenského pojištění, které do odvodů nejspíš od příštího roku přibude).

Jestliže budete pracovat na DPP pro jediného zaměstnavatele, nemusíte zřejmě nic řešit. Zaměstnavatel už si pohlídá, abyste se nad zákonný limit nedostali a vaše mzda odvodům nepodlehla.

Mnohem více se vás bude týkat situace, kdy budete pracovat na DPP pro více zaměstnavatelů najednou. Pokud u vás bude kumulovat více dohod o provedení práce, vznikne zaměstnavatelům povinnost odvádět za vás sociální pojištění ve chvíli, kdy váš celkový příjem překročí limit **40 %** průměrné mzdy, což je **16 130 Kč.**

***P ř í k l a d:***

*Pracujete u dvou zaměstnavatelů a u každého dostáváte* ***10 000 Kč.*** *V současné době zaměstnavatelé nemusí z této částky odvádět nic kromě srážkové daně (pokud nemáte u některého z nich podepsané tzv. růžové prohlášení).*

*Od roku 2024 však souhrnná částka, kterou dostanete, tedy* ***20 000 Kč,*** *překročí povolený 40 % limit průměrné mzdy (16 130 Kč). V tu chvíli za vás oba zaměstnavatelé budou muset odvádět sociální (důchodové) pojištění.*

*Z odměn z DPP za kalendářní měsíc ve výši* ***20 000 Kč*** *činí pojistné na sociální pojištění, které platí zaměstnanec,* ***1300 Kč.*** *Zaměstnavatel hradí ze svého dalších* ***4960 Kč.*** *Místo 20 000 Kč už byste napříště dostávali na účet jen* ***18 700 Kč.***

*Upřímně, žádný zaměstnavatel, který přijímá pracovníka na DPP, nemá zájem, aby se mu zvyšovaly náklady na brigádníky v podobě odvodů, které musí zaplatit ze své vlastní kapsy. Proto bude pro zaměstnavatele od příštího roku naprosto zásadní vědět, zda se hlásíte o práci jen u něj, nebo zda zároveň máte, nebo hledáte ještě další přivýdělky.*

**Co bude čekat zaměstnavatele?**

* Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance pracující na základě DPP, budou povinni za každý kalendářní měsíc sdělovat České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) výši započitatelného příjmu zúčtovaného těmto zaměstnancům, a to bez ohledu na výši příjmu.
* ČSSZ u zaměstnance, který vykonává činnost na základě DPP u více zaměstnavatelů, vypočte za každý kalendářní měsíc úhrn těchto příjmů ze všech vykonávaných DPP.
* Pokud tento úhrn příjmu dosáhne výše rozhodného příjmu nebo je vyšší, oznámí to orgán sociálního zabezpečení všem zaměstnavatelům a informuje je o vzniku účasti na pojištění v kalendářním měsíci, v němž je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění ve všech zaměstnáních vykonávaných na základě dohod o provedení práce.

**Zatajit další dohody? To neprojde**

Zatajit ostatní příjmy však nebude možné. **Nově se totiž dohody o provedení práce budou muset registrovat na České správě sociálního zabezpečení a stejně tak budou muset zaměstnavatelé hlásit každý měsíc výši mezd.** Pokud by vás tedy napadlo, že svým zaměstnavatelům nepřiznáte, že máte brigádu ještě někde jinde, přijde vás to zanedlouho pěkně draho.

**Zaměstnavatel vás totiž bude povinen vždy písemně upozornit, že ho musíte informovat o svých dalších pracovních závazcích.** Toto upozornění bude chtít potvrdit vaším podpisem. Tím bude chráněn před vašim případným tvrzením, že jste o této povinnosti nevěděli.

O všech vašich DPP však bude vědět Česká správa sociálního zabezpečení, která bude i hlídat vaše celkové měsíční příjmy. Jakmile překročíte příjmový limit, ČSSZ oznámí všem vašim zaměstnavatelům, že jim vznikla povinnost odvádět sociální pojištění.

To se jim samozřejmě nebude líbit, vždyť vás vlastně přijali do práce s informací, že nikde jinde na dohodu nepracujete a podepsali jste informaci, že jim musíte jiné zaměstnavatele nahlásit. V tu chvíli se zaměstnavatelé obrátí na Oblastní správu sociálního zabezpečení (OSSZ) a budou žádat o určení plátce pojistného.

OSSZ bude při rozhodování vycházet z toho, zda doložíte, či nedoložíte potvrzení o tom, že jste splnili svou oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli a informovali ho, že pracujete na DPP také pro dalšího zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnavatel prokáže, že jste mu existenci dalších zaměstnavatelů zamlčeli, stanete se plátcem pojistného vy sami. A pozor, **nejen 7,1 % odvodu z vaší mzdy, ale i 24,8 % části, kterou by za normálních okolností hradil zaměstnavatel.** Doposud se ze mzdy odvádělo jen 6,5 %, ale od příštího roku se tento odvod zřejmě zvýší o nemocenské pojištění ve výši 0,6 %.

V takovém případě už bude vaše mzda vypadat úplně jinak: z 20 000 Kč budete muset odvést celkem 31,9 % na důchodové pojištění, což je **6380 Kč.** Z vašeho příjmu vám zbude pouze **13 620 Kč.** Tedy, pokud váš příjem nebude podléhat ještě 15% srážkové dani, kterou odvádí zaměstnavatel.

Vyměřené pojistné byste pak museli odvést do 20. kalendářního dne následujícího po měsíci, ve kterém nabylo právní moci rozhodnutí o určení plátce pojistného, samozřejmě v případě, že OSSZ určí jako plátce právě vás.

Jako zaměstnanci si nebudete moci sami vypočítat pojistné ani podávat nový přehled o výši pojistného jako zaměstnavatel. Proto by vám v takovém případě bylo stanoveno dlužné pojistné a jeho úhrada formou rozhodnutí. Jelikož může být rozhodnuto o určení plátce pojistného na více různých OSSZ (dostanete rozhodnutí o určení plátce pojistného z několika různých OSSZ podle sídla více zaměstnavatelů), bude vám stanovena jedna místně příslušná OSSZ, podle vašeho trvalého bydliště.

**Dlužit na pojistném státu se nevyplatí**

Na této OSSZ bude vedeno vaše konto zaměstnance jako plátce pojistného a na tuto příslušnou OSSZ budete hradit pojistné, případně po vás tato OSSZ bude vymáhat dluh na pojistném.

V případě neuhrazení pojistného bude tento dluh vymáhán podle stávající právní úpravy. Od 1. ledna 2022 se výše penále stanoví podle předpisů občanského práva o výši úroku z prodlení. Platí, že výše úroku z prodlení odpovídá ročně výši repo sazby stanovené Českou národní bankou (ČNB) pro první den kalendářního pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o osm procentních bodů. V současné době (červen 2023) je repo sazba ČNB 7 %, plus k ní 8 p .b. činí celkem 15 %.

**Budou zaměstnavatelé ještě chtít brigádníky?**

Co bude nová právní úprava vzešlá z připravovaného zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů ve svém důsledku znamenat?

Za prvé, že si zaměstnavatelé velmi dobře rozmyslí, zda se jim vyplatí zaměstnávat brigádníky na dohodu o provedení práce. Nikdy nebudou mít jistotu, že jejich zaměstnanec na DPP pracuje jen pro ně a vejde se jim do limitu, ze kterého žádné pojistné odvádět nemusí.

Za druhé, napříště už budou počítat s možností, že si jejich brigádník sjedná ještě další přivýdělek, který jim sice poctivě oznámí, ale vystaví tím své zaměstnavatele povinnosti hradit sociální pojištění. Pak už záleží na zaměstnavateli, jestli to pro něj bude ekonomicky únosné, či nikoli a případně s pracovníkem DPP ukončí.

**Jedna dobrá zpráva nakonec: placená dovolená**

Pro lidi, kteří pracují na dohody o provedení práce, však přece jen na obzoru svítá jedna pozitivní zpráva, a tou jsou placené dovolené. Vyplývá to z připravované novely zákoníku práce.

Aby bylo možné stanovit u brigádníků délku dovolené, zavede se pro dohodáře fiktivní pracovní týden v délce 20 hodin. To i v případě, že odpracujete mnohem méně, například pokud pracujete 2x týdně po dobu 3 hodin. Nárok na dovolenou vám vznikne v případě, že:

* pracovní smlouva bude trvat nepřetržitě déle než 28 po sobě jdoucích kalendářních dní,
* musíte odpracovat alespoň 4násobek své fiktivní týdenní pracovní doby, tedy 4 x 20 hodin, což je 80 hodin. Do této doby se započítávají i hodiny náhradní doby, které strávíte například u lékaře, nebo o svátcích.

Tyto dvě podmínky musí být splněny současně, nestačí tedy splnění jen jedné z nich.

***P ř í k l a d :***

***Dlouhodobý přivýdělek při studiu VŠ***

*Přivyděláváte si na DPP, kterou máte uzavřenou na dobu 12 měsíců. Pracujete v rozsahu 6 hodin týdně, a to pravidelně dvakrát za týden po dobu 3 hodin. Za kalendářní rok 2024 odpracujete pro účely dovolené celkem 300 hodin. Vaše výměra dovolené činí 4 týdny.*

***Výpočet dovolené:***

*Zaměstnanec odpracoval dvacetinásobek fiktivní dvacetihodinové TPD (300 : 20 = 15). Vznikne vám právo na 23 hodin dovolené (20/52 x 15 x 4 = 23,077). Dovolenou si buď vyberete a budete ji mít placenou, anebo si ji nevyberete, tudíž po skončení vaší dohody vám ji zaměstnavatel proplatí. V případě, že dostáváte 200 Kč za hodinu, vám zaměstnavatel v uvedeném případě proplatí* ***4 600 Kč.***

Zdroj: Měšec.cz

**ZA JAKÝCH PODMÍNEK SI MOHOU ŽÁCI A STUDENTI**

**PŘIVYDĚLAT NA LETNÍCH BRIGÁDÁCH**

**Období letních školních prázdnin je příležitostí pro sezónní zaměstnance. Přivydělat si mohou i žáci a studenti. Od kdy a za jakých podmínek? A mohou mladiství samostatně podnikat?**

Období letních prázdnin bývá pro studenty i některé žáky příležitost, jak si vydělat něco navíc ke kapesnému. Za jakých podmínek mohou na letní brigádu?

**Ba letní brigádu mohou i deváťáci a gymnazisté z kvarty**

Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Děti mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost s povolením Úřadu práce.

Zavázat se k výkonu závislé práce podle zákoníku práce může nezletilý, který dovršil patnáct let. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Tato pravidla určuje občanský zákoník ve spojení se zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce.

**Smlouvy od 15 let, nástup do práce až po skončení školní docházky**

Vydělávat si v zaměstnání je tak možné již od patnácti let, ale je třeba mít dokončenu povinnou školní docházku. Ukončení povinné školní docházky je pouze podmínkou nástupu do práce, nikoliv možnosti uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o práci konané mimo pracovní poměr. Patnáctiletý žák nebo student si tak může sjednat pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, a to ihned, jakmile dovrší 15. rok věku. Nástup do práce však musí být dohodnut na později, až na dobu po ukončení školní docházky.

Mladiství, kteří již mají 15 let, si tak mohou shánět práci v předstihu a uzavírat smlouvy a dohody s odloženým nástupem do práce na dobu, když už budou mít dokončenu povinnou školní docházku.

**Kdy je ukončena povinná školní docházka?**

Podle školského zákona platí, že školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku.

Školní rok začíná 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku, přičemž se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin. Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky.

Pracovněprávní vztahy tak lze sjednávat s dnem nástupu do práce již v období letních (tzv. hlavních) školních prázdnin následujících po období školního vyučování ve školním roce, v němž žák dovrší poslední rok povinné školní docházky.

**Jak je to letos?**

Vyučování ve druhém pololetí školního roku 2022–2023 bude ukončeno v pátek 30. června 2023.

Hlavní, tzv. letní prázdniny tak budou od soboty 1. července 2023 do soboty 3. září 2023. Nový školní rok 2023-2024 tedy v pátek 1. září 2023 ještě zahájen nebude. Vyučování ve školním roce 2023-2024 začne až v pondělí 4. září 2023.

Kdo tedy dovršil 15. rok věku a obdobím školního vyučování v letošním školním roce 2022-2023 ukončí povinnou školní docházku, může od 1. 7. 2023 pracovat. Takže od prvního prázdninového, resp. hned prvního červencového víkendu roku 2023.

**Jak je to, když konec června připadne na víkend**

Když v nějakém roce připadne konec června na víkendové dny, třeba 29. 6. v sobotu a 30. 6. je v neděli (a MŠMT ukončí období školního vyučování již v pátek 28. června a prázdniny zahájí 29. června), mohou patnáctiletí, kteří dovršili povinnou školní docházku obdobím školního vyučování 28. června, nastoupit do práce již 29. června.

Kdyby připadl konec června (30. 6.) na pondělí a ministerstvo ukončilo období školního vyučování již v pátek 27. 6., mohou patnáctiletí, kterým skončí povinná školní docházka právě 27. 6., nastoupit na brigádu již v sobotu 28. 6.

**Komu není 15 let, nemůže do práce**

Letošní absolventi základních škol nebo studenti víceletého gymnázia, kteří dokončili kvartu, tak mohou nastoupit letní prázdninovou brigádu od soboty 1. července 2023.

Jestliže dosáhli věku 15 let, nemusejí čekat na sjednání příslušné smlouvy až do 1. 7. 2023 (tj. začátku letních prázdnin a zároveň prvního pracovního dne o prázdninách), nýbrž si mohou pracovněprávní vztah sjednat a zajistit dopředu uzavřením smlouvy již nyní.

Pracovněprávní vztah však nesmí předem, ale ani kupříkladu v červenci, sjednat žák či student, který sice případně má už ukončenu povinnou školní docházku, ale patnácti let dosáhne až v měsíci srpnu .(Ovšem než aby měl někdo takto brzy ukončenu povinnou školní docházku, aniž by mu už bylo 15 let, jsou v praxi časté případy, že někomu už je 15 let, ale nemá a nebude mít ukončenu povinnou školní docházku, Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Pak pracovat v závislé činnosti nemůže.)

**Mladistvé chrání různá omezení**

Zákoník práce pro mladistvé a jejich zaměstnavatele stanoví některá omezení. Dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (tzv. hmotnou odpovědnost) nebo dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů lze uzavřít nejdříve v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance (tj. mladší 18 let) pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytovat jim při práci zvýšenou péči.

U zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně. Pracovní dobu mladistvých je přitom třeba sčítat, pokud jsou event. zaměstnáni ve více pracovněprávních vztazích současně. S mladistvými zaměstnanci nelze dohodnout ani jim nařídit práci přesčas (rovněž ne práci v noci).

**Nejspíš na dohodu o provedení práce**

Drtivá většina žáků a studentů bude vykonávat brigádnickou činnost nejspíš na základě dohody o provedení práce.

**A co když chce nezletilý podnikat?**

Někteří mladí lidé jsou tak schopní a vyspělí, že se nechtějí omezovat jen na závislou práci v zaměstnání nebo si přivydělávat jenom o prázdninách, ale chtějí pracovat samostatně – podnikat, a to dlouhodobě, resp. trvale. To už je složitější, ale není to nemožné.

Pokud by chtěl nezletilý podnikat, má především následující možnosti:

* Podnikat samostatně na základě přivolení soudu k souhlasu zákonného zástupce se samostatným provozováním obchodního závodu nebo jinou obdobnou výdělečnou činnost (dle § 33 občanského zákoníku)
* Podnikat samostatně na základě přiznání svéprávnosti soudem (dle § 37 občanského zákoníku). Jde o tzv. zplnoletnění. Avšak je přístupné jen pro mladistvé od 16 let. Mladý člověk musí soudu osvědčit svou schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti, tedy předložit podnikatelský plán. S návrhem na zplnoletnění ovšem musí souhlasit zákonný zástupce nezletilého.

Samozřejmě se pak mohou nezletilí účastnit na podnikání rodinného závodu nebo svého rodiče jako spolupracující osoby.

Zdroj: Podnikatel.cz

**DOVOLENÁ KRATŠÍ NEŽ JEDEN DEN**

**V praxi dochází nezřídka k tomu, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o dovolenou na dobu kratší než jeden den. Stejně tak se může stát, že zaměstnavateli by z provozních důvodů vyhovovalo zaměstnanci určit čerpání dovolené v rozsahu kratší než jedna směna. Následující text se zabývá tím, zdali je podle současné české právní úpravy možné čerpat dovolenou v rozsahu kratším než jeden den, přesněji nežli jedna směna.**

V § 218 odstavec 1 zákoníku práce je s účinností od 1. ledna 2021 uvedeno: *„Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“*

Vládní důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým bylo toto ustanovení do zákoníku práce začleněno, k této úpravě uvádí: *„Aby při určování čerpání dovolené zaměstnavatelem nedocházelo k tříštění dovolené na části směn, stanoví se nově pravidlo, že jen výjimečně lze určit dovolenou v rozsahu kratším, než činí délka směny zaměstnance, a to s jeho souhlasem, ne však méně než činí její polovina, ledaže by se jednalo o zbývající část dovolené v příslušném kalendářním roce, která je kratší než polovina směny“.*

Z důvodové zprávy je zřejmé, že úmyslem zákonodárce bylo stanovit omezující pravidla pro určování čerpání dovolené potud, aby zaměstnavatel nemohl kdykoli zaměstnanci určovat čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna. Čerpání dovolené v takovém rozsahu sice nemá být podle zákona zcela vyloučeno, ovšem je možné k němu přistoupit jen v při splnění předepsaných podmínek.

Neplatí tedy, že by s novými pravidly pro výpočet dovolené, zavedenými od roku 2021, které lze zkráceně popsat jako dovolenou počítanou v hodinách, byla otevřena bez dalšího možnost dovolenou také po jednotlivých hodinách čerpat bez ohledu na to, zda bude takto vyčerpána celá směna či nikoli.

**Dovolená v rozsahu kratším než jedna směna, ale nikoli kratší než polovina směny**

Určit zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna, ale nikoli na dobu, která by byla kratší než polovina změny, je možné jen za současného splnění dvou podmínek:

* **zaměstnanec** s takovým určením čerpání dovolené **souhlasí** (pro souhlas nepředepisuje zákon písemnou formu);
* děje se tak **výjimečně** (v tomto směru ovšem zákoník nedává žádné vodítko, kdy půjde ještě o výjimečné určování dovolené, a kdy již nikoli).

Nemusí se při tom jednat pouze právě o dovolenou v délce poloviny směny, ale o jakýkoli časový úsek, který bude kratší než směna, ovšem nepodkročí její polovinu.

**Dovolená v rozsahu kratším než polovina směny**

Určit čerpání dovolené v rozsahu kratším než polovina směny je podle zákoníku práce přípustné v jediném případě, a to pokud se jedná o **zbývající část nevyčerpané dovolené v kalendářním roce.** Ze znění zákoníku práce vyplývá, že souhlas zaměstnance je zapotřebí i v tomto případě. S oporou ve znění důvodové zprávy jsme toho názoru, že určit čerpání dovolené i v rozsahu kratším než polovina směny je možné vždy při „dočerpávání“ dovolené v kalendářním roce, a že se tudíž nejedná jenom o situaci, kdy je třeba „dočerpat“ dovolenou před skončením pracovního poměru.

**Jaké hrozí sankce?**

Zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo podnikající fyzickou osobou a poruší povinnosti vztahující se k čerpání dovolené, dopustí se **přestupku na úseku dovolené.** Porušením povinnosti vztahující se k čerpání dovolené by nepochybně bylo, pokud by zaměstnavatel určil čerpání dovolené v rozsahu kratším než jedna směna, aniž by pro to byly splněny zákonem předepsané podmínky. Podle zákona o inspekci práce může inspektorát práce zaměstnavateli za zmíněný přestupek uložit **pokutu až do výše 200 000 Kč.**

Zdroj: epravo.cz

**NOVINKY V OBLASTI CESTOVNÍCH NÁHRAD**

**OD 1. 7. 2023**

S účinností od 1.7. 2023 dochází k další změně v oblasti cestovních náhrad:

Na základě vyhlášky č. 191/2023 Sb. dochází k novelizaci vyhlášky č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023.

Ta již byla letos **novelizována vyhláškou č. 85/2023 Sb., na základě které došlo ke zvýšení ceny PHM u elektřiny z 6 Kč/kWh na 8,20 Kč/kWh**.

Co se změní od 1. 7. 2023? Dochází ke **snížení průměrné ceny pohonných hmot, a to u motorové nafty, kdy dosavadní cena nafty ve výši 44,10 Kč se snižuje na částku 34,40 Kč.**

Zdroj: Vyhláška č. 85/2023 Sb.

Vyhláška č. 191/2023 Sb.

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 1. ČTVRTLETÍ 2023**

**V 1. čtvrtletí 2023 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 8,6 %, reálně klesla o 6,7 %.**

*„Pokles reálných mezd pokračoval v 1. čtvrtletí 2023. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců vzrostla sice proti stejnému období minulého roku o 8,6 % na* ***41 285 Kč,*** *ale po započtení vlivu inflace klesla o 6,7 %. Spotřebitelské ceny se totiž v 1. čtvrtletí zvýšily o 16,4 %,“*

komentuje Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce.

**V 1. čtvrtletí 2023 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda** (dále jen průměrná mzda) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **41 285 Kč,** což je o 3 265 Kč (8,6 %) více než ve stejném období roku 2022. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 16,4 %, **reálně tak mzda klesla o 6,7 %.** Objem mezd se zvýšil o 9,8 %, počet zaměstnanců vzrostl o 1,1 %

**Proti předchozímu čtvrtletí činil růst průměrné mzdy v 1. čtvrtletí 2023** po očištění od sezonních vlivů **2,2 %.**

V odvětvovém členění podle sekcí CZ-NACE byl nejvyšší růst průměrné mzdy **proti stejnému období roku 2022** zaznamenán v odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (23,1 %). S odstupem následuje veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (11,9 %), těžba a dobývání (11,6 %) a ubytování, stravování a pohostinství (11,4 %). K nejnižšímu růstu o 3,9 % došlo ve vzdělávání.

**Medián mezd (23 741 Kč)** vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 8,9 %, u mužů dosáhl 37 696 Kč, u žen byl 31 856 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 18 601 Kč a 65 512 Kč.

*Medián představuje hodnotu mzdy zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení, to znamená, že polovina hodnot mezd je nižší a druhá polovina je vyšší než medián. Na rozdíl od průměrné mzdy, která je vypočtená na základě podkladů z podnikového výkaznictví, je medián nutné odvozovat ze statisticko-matematického modelu na podkladě výběrového šetření, protože podnikové výkazy obsahují jen agregované údaje za celý podnik nebo organizaci.*

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

Průměrná mzda (41 265 Kč) za 1. čtvrtletí 2023 vzrostla nominálně ke stejnému období předchozího roku o 3 265 Kč, tedy o 8,6 %. Jde přitom o zprůměrování velmi různorodého vývoje na úrovni jednotlivých oborů, podniků či organizací.

V reálném vyjádření šlo o mzdový pokles o 6,7 %, zaměstnanci si tedy mohli koupit za průměrnou mzdu méně zboží či služeb než před rokem. Reálný mzdový růst se odvíjí od inflace neboli růstu spotřebitelských cen. Ten v letošním 1. čtvrtletí dosáhl 16,4 %, což byla druhá nejvyšší hodnota v tomto století (rekordní 17,6 % byla ve 3. čtvrtletí 2022). Pro úplnost sumarizujme, že v předchozím roce 2022 reálná mzda poklesla o 8,5 %, v roce 2021 se průměrná mzda reálně zvýšila o 1,9 % a v roce 2020 o 1,4 %.

**Mzdový vývoj byl velmi různorodý podle odvětví. Pouze v jedné sekci mzdový růst překonal hodnotu nárůstu spotřebitelských cen (16,4 %). U ostatních tak došlo ke značnému snížení průměrných mezd v reálném vyjádření.**

**Oním výjimečným odvětvím byla energetika** (sekce výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu), **kde se průměrná mzda zvýšila nominálně o 23,1 %, reálně tedy vzrostla o 5,8 %, na úroveň 79 221 Kč,** čímž překonala všechna zbylá odvětví. Tento vývoj souvisel s výplatou nadstandardně vysokých mimořádných odměn.

**Naopak největší meziroční reálný pokles najdeme ve vzdělávání, kde se kupní síla snížila o více než desetinu (10.7 %).** Více jak desetiprocentní reálný pokles (10,6 %) byl také v ostatních činnostech a o rovných 10 % reálně poklesla průměrná mzda v peněžnictví a pojišťovnictví. Ve zdravotní a sociální péči se meziročně snížila reálná průměrná mzda o 9,0 %. V dalších sekcích byly poklesy nižší.

Druhou nejvyšší nominální průměrnou mzdu po energetice najdeme v informačních a komunikačních činnostech s úrovní 78 503 Kč, třetí příčku drží peněžnictví a pojišťovnictví s průměrnou mzdou 75 539 Kč.

Naopak nejnižší úroveň mezd přetrvala v ubytování, stravování a pohostinství (24 446 Kč), to představuje sotva třetinu úrovně v energetice. Druhá nejnižší průměrná mzda byla – také tradičně – v administrativních a podpůrných činnostech s hodnotou 29 648 Kč.

V obchodě (velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel) dosáhla průměrná mzda 30 863 Kč, což je o něco nižší než v průmyslových odvětvích (40 768 Kč). V dominantním zpracovatelském průmyslu se průměrná mzda dostala na 39 739 Kč, v těžbě a dobývání mzda byla 43 836 Kč. Ve stavebnictví najdeme údaj 34 363 Kč a v dopravě a skladování 36 703 Kč. **Výrazně pod úrovní celkové průměrné mzdy (41 265 Kč) jsou mzdy v zemědělství, lesnictví a rybářství (30 541 Kč) a v ostatních činnostech (30 725 Kč).**

**Regionální vývoj**

Také krajské výsledky přináší vývoj, který není jednoznačný. Z pohledu počtu zaměstnanců došlo v 1. čtvrtletí 2023 hned v několika krajích k meziročnímu poklesu: 0,7 % ve Zlínském kraji, 0,4 % v Pardubickém a v Ústeckém, 0,2 % na Vysočině a 0,1 % v Jihočeském kraji. Na druhé straně opět velmi výrazně vzrostl počet zaměstnanců v Praze (o 4,6 %), značný nárůst zaznamenal i Plzeňský kraj (1,5 %) a dále Středočeský a královehradecký (shodně 0,5 %). V Jihomoravském kraji vzrostl evidenční počet zaměstnanců o 0,4 %, stejně jako v Karlovarském a v Libereckém o 0,1 %, v Moravskoslezském a Olomouckém kraji počty stagnovaly.

U vývoje průměrných mezd je rozptyl podstatně menší než v třídění podle odvětví. Platí, že reálná kupní síla se ve všech krajích meziročně propadala, a to v rozmezí od 5,6 % do 7,9 %. Nejlépe vychází ze srovnání Jihočeský kraj, kde se reálná mzda snížila právě o 5,6 %, díky vyššímu nominálnímu nárůstu průměrné mzdy, který zde dosáhl takřka deseti procent (9,9 %). Hlavní město naopak zaznamenalo nejvyšší propad reálné mzdy o 7,9 %, následováno kraji Královéhradeckým a Karlovarským (shodně 7,2 %) a dále Středočeským (7,1%).

Podle absolutní úrovně výdělků zůstala nicméně Praha stále nejbohatším regionem, průměrná mzda tu byla 52 814 Kč. Na druhém místě se udržel Středočeský kraj s 40 768 Kč a na třetím byl Jihomoravský, který těsně překonal čtyřicetitisícovou hranici (40 146 Kč). Naopak Karlovarský kraj zůstal nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní (35 010 Kč). S odstupem byl následován Pardubickým krajem (36 255 Kč), Olomouckým (36 506 Kč) a Zlínským, kde se průměrná mzda dostala na 36 653 Kč. V Moravskoslezském kraji, což je po Praze, Jihomoravském a Středočeském kaji region s nejvyšším počtem zaměstnanců, dosáhla průměrná mzda hodnoty 37 094 Kč.

**Zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita**

Výsledky Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) přinesly pro 1. čtvrtletí 2023 meziroční nárůst míry zaměstnanosti (ve věkové skupině 15-64 let) o 0,6 procentního bodu na 75,6 %. Nápadný je tentokrát odlišný vývoj mezi pohlavími. Ženy doháněly vysoký rozdíl, zatímco u mužů se míra zaměstnanosti drobně snížila o 0,3 p. b. na 81,6 %, u žen vzrostla o 1,6 p. b. na 69,4 %, což může souviset s nově zavedeným daňovým zvýhodněním zkrácených úvazků.

Absolutní počet zaměstnaných se meziročně zvýšil o 55,3 tis., tj. o 1,1 %, na 5 198,0 tis. Dlouhodobějším trendem je skomírání počtu zaměstnavatelů (aktuálně meziroční pokles o 4,4 tis.), který je v rozporu s nárůstem jak u podnikatelů bez zaměstnanců (pracujících na vlastní účet) o 50,4 tis., tak u zaměstnanců (o 21,1 tis.).

V odvětvovém třídění lze mluvit spíše o stagnaci zaměstnanosti v sekundárním sektoru, naopak v terciárním sektoru zaměstnanost meziročně stoupla o 40,5 tis., (vyjma sekce velkoobchod a maloobchod, opravy motorových vozidel, kde se počet snížil o 13,0 tis.).

Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO – osoby aktivně hledající práci) dosáhl hodnoty 140,9 tis. osob, po sezónním očištění čísla ukazují výraznější mezičtvrtletní nárůst o 30,1 tis. osob, meziročně se nezaměstnanost zvýšila o 21,8 tis. **Míra nezaměstnanosti tak ve věkové skupině 15-64letých stoupla na hodnotu 2,7 %** (meziročně více o 0,4 p. b.)

Výrazný zůstává regionální profil, který se však proměnil. Nejvyšší míry nezaměstnanosti byly aktuálně v Moravskoslezském a Karlovarském kraji (shodně 4,5 %), s odstupem pak v Libereckém (3,9 %). Nejvíce míra nezaměstnanosti meziročně klesla v Olomouckém kraji (o 1 p. b., na 2,5 %). Nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci Česka pak měl kraj Pardubický (1,4 %).

Déle než rok bylo bez práce 37,5 tis., tj. 26,6 % všech nezaměstnaných, počet dlouhodobě nezaměstnaných se tak meziročně zvýšil o 0,8 tis. Zatímco dlouhodobě nezaměstnaných mužů meziročně přibylo, dlouhodobě nezaměstnaných žen bylo proti stejnému období roku 2022 méně. Počet osob, které nelze klasifikovat jako nezaměstnané a jsou pokládány za neaktivní, leč uvádějí, že chtějí pracovat, se meziročně zvýšil o 7,0 tis. na 74,0 tis. Po delší době jde o první zvýšení tohoto ukazatele pracovních rezerv.

Je nutné připomenout, že VŠPS pokrývá jen osoby bydlící v bytech, nikoli na ubytovnách a podobných kolektivních domácnostech, což negativně ovlivňuje zachycení cizinců, kteří takové způsoby bydlení často využívají. Metodika VŠPS je také málo přizpůsobena externím šokům, jakým byl příchod ukrajinských uprchlíků do ČR a jejich následných vstupů na český trh práce, což může poznamenat číselné trendy. V blízké době dojde k některým metodickým úpravám, které zajistí zlepšení, bude upraveno váhové schéma a též použity nové demografické údaje.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrdily pozitivní trend v meziročním nárůstu počtu zaměstnanců. Evidenční počet zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané se v 1. čtvrtletí 2023 meziročně zvýšil o 42,8 tis., což byl relativní nárůst o 1,1 %.

Z hlediska jednotlivých odvětví nebyl trend jednoznačný. V šesti sekcích CZ-NACE se počet zaměstnanců meziročně snížil, ubylo v nich 12,4 tis. Ve zbylých třinácti se zvýšil o 55,1 tis. Jednotlivě šlo o odvětvové relativní přírůstky či úbytky v rozsahu od 1,4 % do 9,4 %.

Ten relativně nejvýznamnější nárůst (o 9,4 %) najdeme v odvětví činnosti v oblasti nemovitostí, kde přibylo 4,1 tis. pracovních míst na celkový počet 47,4 tis. Toto odvětví přesto zůstává v počtech čtvrté nejmenší. Druhý největší relativní – a největší absolutní – nárůst byl v odvětví administrativní a podpůrné činnosti, kde se počet zaměstnanců zvýšil o 6,4 %, tedy o 10,8 tis. na 170,7 tis. Sem spadají také agenturní zaměstnanci, přičemž tato skupina nejvýrazněji reaguje na ekonomické výkyvy, a je tedy dobrým barometrem změn na trhu práce. V 1. – 3. čtvrtletí 2022 zde zaměstnanců ubývalo.

Druhý největší nárůst v absolutních počtech byl u vzdělávání, kde přibylo 10,6 tis., což relativně znamená 3,2 %. V odvětví ostatní činnosti byl vysoký relativní nárůst o 5,6 %, ale vzhledem k malé velikosti odvětví to byl jen absolutní nárůst o 1,9 tis.

Velkoobchod a maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel zaznamenaly drobný nárůst o 0,3 % (tj. o 1,7 tis.), toto odvětví je početně druhé nejvýznamnější s více než půl milionem zaměstnanců (504,7 tis.). V informačních a komunikačních činnostech najdeme nárůst o 2,4 %, početně o 3,2 tis. na 135,9 tis. Zaznamenáníhodný byl též nárůst o 5,3 tis. na 174,0 tis. v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, relativně to bylo o 3,2 %. Vyšší nárůsty přetrvaly též ve zdravotní a sociální péči o 8,4 tis. (2,5 %), v ubytování, stravování a pohostinství o 2,3 tis. (2,2 %) a v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech o 1,1 tis. (2,2 %).

Celkově se tak poklesy nacházejí spíše v primárním a sekundárním sektoru, zatímco ve službách počty rostly. Výjimkou jsou odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde se propouštělo (pokles o 0,6 %, resp. 0,4 tis.), dále doprava a skladování, kde se stavy snížily o 0,3 %, resp. 0,9 tis., a nakonec ve veřejné správě a obraně, kde meziročně ubylo 0,8 tis. zaměstnanců, což je relativní úbytek o 0,3 %.

Na opačné straně je výjimkou nárůst počtu zaměstnanců v zásobování vodou, činnostech souvisejících s odpadními vodami, odpady a sanacemi o 1,9 % a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu o 0,3 %. Jde však o velmi malé odvětvové sekce. Výraznější byl nárůst ve stavebnictví o 2,2 %, neboť to bylo absolutně o 4,6 tis.

**Největší pokles o 1,4 %, resp. o 1,3 tis. na 89,0 tis. najdeme v zemědělství, lesnictví a rybářství.**

Po překvapivém zvýšení počtu zaměstnanců v těžbě a dobývání ve třetím a čtvrtém čtvrtletí 2022 se toto odvětví vrátilo na obvyklou sestupnou trajektorii, stavy se aktuálně snížily o 1,1 %, což bylo absolutně o 0,2 tis. Toto odvětví klesá od začátku století setrvale a dlouhodobě, aktuálně zaměstnává pouze 18,1 tis. zaměstnanců, což představuje početně nejmenší sekci CZ-NACE.

Největší sekcí zůstal zpracovatelský průmysl, který zaměstnával 1 083,9 tis. zaměstnanců, meziročně jich však ubylo o 8,8 tis. (relativně o 0,8 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích**

**za 1. čtvrtletí 2023**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

**počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek) proti**

**1.čtvrtletí 2022**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 41 265 3 265 8,6**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 30 541 2 536 9,1**

Těžba a dobývání 43 836 4 539 11,6

Zpracovatelský průmysl 39 739 3 534 9,8

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 79 221 14 861 23,1

Zásobování vodou, odpady a sanace 35 905 3 012 9,2

**Průmysl celkem 40 768 3 856 10.4**

Stavebnictví 34 363 2 726 8,6

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 39 863 3 285 9,0

Doprava a skladování 36 703 2 816 8,3

Ubytování, stravování, pohostinství 24 446 2 504 11,4

Informační a komunikační činnosti 78 503 6 093 8,4

Peněžnictví a pojišťovnictví 75 539 3 466 4,8

Činnosti v oblasti nemovitostí 38 912 3 661 10,4

Profesní, vědecké a technické činnosti 52 218 3 866 8,0

Administrativní a podpůrné činnosti 29 648 1 929 7,0

Veřejná správa a obrana,

povinné sociální zabezpečení 43 768 4 667 11,9

Vzdělávání 37 608 1 420 3,9

Zdravotní a sociální péče 43 294 2 410 5,9

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 35 441 3 234 10,0

Ostatní činnosti 30 725 1 219 4,1

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V MĚSÍCI KVĚTNU 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,3 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 11,1 %, což bylo o 1,6 procentního bodu méně než v dubnu.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 0,3 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší zejména ceny ovoce o 4,5 %, uzeniny o 3,0 %, vajec o 5,5 %, nealkoholických nápojů o 1,4 %, vepřového masa o 1,6 % a brambor o 6,0 %. Zvýšení cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák byl ovlivněn růstem cen lihovin o 3,9 % a vína o 1,8 %. V oddíle bydlení vzrostly ceny elektřiny o 0,6 %, nájemného z bytu o 0,5 % a tepla a teplé vody též o 0,5 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb vyšší o 0,7 %. Vývoj cen v oddíle zdraví ovlivnilo sezónní zvýšení cen lázeňských pobytů o 4,0 %.

Na meziměsíční snižování celkové úrovně spotřebitelských cen působil v květnu především pokles cen v oddíle doprava, a to především vlivem nižších cen pohonných hmot a olejů o 3,9 %. Z potravin byly nižší zejména ceny másla o 4,2 % a polotučného trvanlivého mléka o 1,9 %.

Ceny zboží úhrnem a ceny služeb vzrostly shodně o 0,3 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 11,1 %, což bylo o 1,6 procentního bodu méně než v dubnu. Toto zpomalení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle bydlení a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle bydlení v květnu zpomalily svůj meziroční růst ceny zemního plynu na 47,6 % (v dubnu 53,1 %) a tuhých paliv na 39,4 % (v dubnu 47,6 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje zmírnily svůj růst ceny chleba na 15,8 % (v dubnu 21,1 %), masa na 8,7 % (v dubnu 12,7 %), polotučného trvanlivého mléka na 5,4 % (v dubnu 19,2 %), vajec na 32,3 % /v dubnu 41,2 %). Toto zmírnění meziročního cenového růstu bylo zejména důsledkem cenového vývoje v loňském roce. Ceny másla byly meziročně nižší o 19,7 % (v dubnu pokles o 6,3 %).

Na meziroční růstu cenové hladiny měly v květnu nadále největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě nákladů vlastnického bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 6,8 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 12,4 %, vodného o 16,3 %, stočného o 30,3 %, elektřiny o 24,8 % a tepla a teplé vody o 41,3 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde se zvýšily ceny rýže o 23,2 %, margarínu a ostatních rostlinných tuků o 25,8 %, zeleniny o 21,5 % (z čehož ceny brambor byly vyšší o 22,9 %) a cukru o 58,7 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 17,8 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 15,1 %, ceny ubytovacích služeb o 14,5 %. Na meziroční snižování cenové hadiny působily v květnu ceny v oddíle doprava zejména vlivem cen pohonných hmot a olejů, které byly meziročně nižší o 22,6 %.

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 3.1 % (v dubnu o 4,9 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 112,2 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 12,5 % a ceny služeb o 8,9 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců oproti průměru předchozích 12 měsíců byla v květnu 15,8 % (v dubnu 16,2 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů **vzrostl v květnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,3 % a meziročně o 12,5 %** (v dubnu o 14,3 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v květnu 2023 za Eurozónu 6,1 %** (v dubnu 7,0 %), v Německu 6,3 %. Nejvyšší byla v květnu v Lotyšsku a na Slovensku (shodně 12,3 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v dubnu 8,1 %**, což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v březnu. Nejvíce ceny v dubnu meziročně vzrostly v Maďarsku (o 24,5 %) a nejméně v Lucembursku (o 2,7 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**03/23 04/23 05/23**

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

**Úhrn 100,3 115,0 112,7 111,1 115,8**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,9 123,5 117,3 114,5 121,5

**Alkohol a tabák** 101.0 106,4 106,7 106,5 106,4

**Odívání a obuv** 100,6 114,3 113,1 112,1 116,8

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,2 120,1 117,6 116,1 119,9

**Zařízení domácnosti**  99,9 111,9 112,0 110,4 112,8

**Zdraví** 101,3 109,4 109,9 109,6 109,4

**Doprava**  98,9 99,4 98,3 95,6 110,3

**Pošty a telekomunikace** 100,1 102,9 103,8 103,9 102,0

**Rekreace a kultura**  99,6 114,4 112,9 111,7 113,1

**Vzdělávání** 100,0 107,2 107,2 107,2 106,0

**Stravování a ubytování** 100,8 121,2 117,5 115,0 122,5

**Ostatní zboží a služby**  99,6 113,4 112,3 110.8 112,2

**NEOMLUVENÁ ABSENCE – PRÁVNÍ DŮSLEDKY**

**Současná zvýšená poptávka zaměstnavatelů po pracovních silách vyvolává u mnohých zaměstnanců dojem, že si mohou ledacos „dovolit“ a že je nemohou čekat žádné postihy od zaměstnavatele v případě porušení pracovních povinností. Mezi častá „provinění“ zaměstnanců patří nevyužívání pracovní doby, prodlužování přestávek v práci, pozdní příchody na pracoviště apod.**

**Využívání pracovní doby**

Mezi základní povinnosti zaměstnanců patří využívání pracovní doby a plnit pokyny nadřízených (§ 301 zákoníku práce). Obdobnou povinnost stanoví zákoník práce v § 38 odst. 1 písm. b). Podle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy.

Někdy však subjektivní nebo objektivní důvody způsobí, že zaměstnanec tyto povinnosti nemůže plnit. Většinou je to z omluvitelných důvodů, nastanou-li např. překážky na jeho straně nebo u zaměstnavatele. Vyskytují se však případy neomluvené absence zaměstnance, kdy např. přijde pozdě do zaměstnání, nebo nepřijde vůbec apod. Zaměstnavatelům tak vznikají značné ztráty. **Zejména v případech, kdy zaměstnanec přestane svévolně docházet do zaměstnání, aniž by něco oznámil nebo má opakované zameškání práce či jiným způsobem porušuje pracovní povinnosti.** Domnívá se, že tímto jednáním řádně ukončil pracovní poměr nebo, že se „mu nemůže nic stát“. Zaměstnavatel má však proti tomuto nesprávnému jednání právní obranu a může uplatnit postihy za neomluvenou absenci.

**Neomluvená absence**

Mezi nejvážnější porušení pracovních povinností (pracovní kázně) patří nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání (absence). **K tomu, aby zaměstnavatel mohl vyvodit právní důsledky pro absenci, je nutné, aby ji posoudil jako neomluvenou.**

Podle § 348 odstavec 3 ZP musí zaměstnavatel posoudit absenci jako neomluvenou po projednání s odborovou organizací. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, posuzuje neomluvenou absenci sám zaměstnavatel.

Tato právní úprava platí již více jak 10 let. Dříve se **zaměstnavatel musel o neomluvené absenci dohodnout s odborovou organizací.** Pokud k dohodě nedošlo, nebylo možné zameškání práce posoudit jako neomluvené. To mělo důsledek, že nemohly nastoupit případné sankce, které jsou spojovány s neomluvenou absencí.

**Nyní stačí, když zaměstnavatel s odborovou organizací neomluvenou absenci „jen“ projedná. Tím se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.** Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněné vyjádření. Pokud by však odborová organizace nesouhlasila s označením absence jako neomluvené, neznamená to, že zaměstnavatel nemůže považovat absenci za neomluvenou.

**Krácení dovolené**

Zaměstnavatel měl povinnost a někdy možnost krátit výměru dovolené. Jednalo se o situace, kdy zaměstnanec zameškal více než 100 pracovních dnů, jako je např. pracovní neschopnost, která nebyla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Za prvních 100 takto zameškaných dnů musí zaměstnavatel krátit dovolenou o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o jednu dvanáctinu.

**Situace po novele ZP č. 285/2020 Sb., je jiná.**

Krácení dovolené upravuje § 223 ZP jen pro případ neomluveného zameškání směny zaměstnancem. **Postupuje se tak, že se odečte počet neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin, které připadají zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce.** Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. Při krácení musí být zaměstnanci poskytnuta dovolená alespoň v délce 3 týdnů. Podmínku je, že jeho pracovní poměr k zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok.

***P ř í k l a d :***

*Zaměstnanec zameškal (neomluvná absence) v počtu 8 hodin a týdenní pracovní dobu má 40 hodin. U zaměstnavatele má nárok na 5 týdnů dovolené, tedy celkem na 200 hodin dovolené. Od tohoto počtu se odečtou zameškané hodiny (200 – 8 = 192 hodin). Zaměstnanec bude mít po odpočtu nárok na 192 hodin dovolené.*

Dřívější postih zaměstnance za neomluvenou absenci krátit jeho dovolenou o 1 až 3 dny se snížil na počet skutečně zameškaných hodin. I při krácení dovolené v důsledku neomluvené absence musí zaměstnanci zůstat dovolená alespoň v rozsahu 3 týdnů.

Vzhledem k tomu, že právo na dovolenou je spjato s příslušným kalendářním rokem, stanoví se rovněž, že dovolenou lze krátit pouze z důvodů, které vznikly v tomto příslušném kalendářním roce.

**Výpověď z pracovního poměru**

**Neomluvená absence může být posuzována jako závažné nebo méně závažné porušení pracovní kázně a v některých případech je to i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (např. dlouhodobá absence).**

Podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení právní povinnosti uvádí ZP v ustanovení § 52 písm. g).

Toto ustanovení zahrnuje celkem tři situace, a to

* **případy, kdy lze okamžitě zrušit pracovní poměr,** tj. např. jestliže byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo jestliže porušil pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem (např. dlouhodobá neomluvená absence),
* **závažné porušení povinnosti** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k práci vykonávané zaměstnancem (např. svévolné opuštění pracoviště, požívání alkoholu na pracovišti, několikadenní nepřítomnost na pracovišti, neomluvená absence, fyzické napadení zástupce zaměstnavatele nebo spoluzaměstnance apod.),
* **soustavné méně závažné porušování povinností.**  Tento důvod však lze použít pouze tehdy, jestliže v posledních 6 měsících byl v souvislosti s porušením povinnosti zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi. Upozornění by mělo být vyhotoveno písemně pro případ budoucího dokazování v možném soudním sporu. O soustavné porušování povinnosti se podle praxe soudů jedná tehdy, jestliže k tomu dojde alespoň třikrát, přičemž mezi jednotlivými případy je přiměřená časová souvislost, a je rovněž zřejmé, že zaměstnanec nehodlá ani do budoucna pracovní povinnosti plnit. Jedná se např. o soustavné pozdní příchody na pracoviště.

Při hodnocení stupně intenzity porušení právních povinností není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

**Z judikatury**

Neomluvená absence jako důvod k výpovědi se v soudních rozhodnutích

objevuje velmi často. Např.

* *nedodržování pracovní doby, svévolné překračování pracovních cest služebním automobilem a nezajištění řízení společnosti z pozice vedoucího zaměstnavatele (4. 5. 2006, 21 Cdo 1422/2005,*
* *déletrvající neomluvená absence zaměstnance (21. 5. 2008, 21 Cdo 2542/2007,*
* *nenastoupila-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce, která jí byla poskytnuta, jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě jinak, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, nemohlo být její jednání považováno za neomluvenou absenci (NS 21 Cdo 4411/2007(SJ 51/2009).*

**Absence a náhrada škody**

Jen málo zaměstnavatelů ví, že může vůči zaměstnanci uplatnit **v případě neomluvené absence i další postih**: náhradu škody, která jim vznikla nezákonným jednáním zaměstnance. Podle § 250 odst. 1 ZP zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

**Zaměstnanec právě tím, že např. nepřišel do práce nebo měl neomluvenou absenci, porušil stanovenou právní povinnost a v důsledku toho vznikla zaměstnavateli škoda.** Jde o její nejrůznější formy. Např. zaměstnavateli se nepodařilo v termínu zajistit výrobu a opozdil se v dodávce výrobků a platil penále či sankci (smluvní pokutu). Nebo musel za tohoto zaměstnance si zajistit náhradu či musel převést jiného zaměstnance na „opuštěné“ pracovní místo (profesi). Výdělek, (náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku), který zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci zaskakujícímu za nedbalého „zaměstnance“, představuje náhradu škody. Mnohem vyšší škoda přichází v úvahu, kdyby zaměstnavatel musel zastavit výrobu, neboť zaměstnanec opustil výrobní linku, provoz apod.

**Dostal padáka …**

Tento způsob skončení pracovního poměru označuje ZP jako výjimečný (§ 55 ZP – okamžité zrušení pracovního poměru).

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí tedy být v souvislosti s výkonem práce.

Jestliže zaměstnanec byl takto odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-lil uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně 6 měsíců.

**Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem právní povinnosti, např. dlouhodobá neomluvená absence, soustavné pozdní příchody, nepřítomnost na pracovišti, požívání alkoholu na pracovišti apod.**

Jakmile se zaměstnavatel dozvěděl o zvlášť hrubém porušení právních povinností, měl by reagovat co nejrychleji. Pracovní poměr může zrušit pouze ve lhůtě 2 měsíců od dne, kdy se o tomto porušení dověděl. Nejpozději může z uvedeného důvodu okamžitě zrušit pracovní poměr do roka ode dne, kdy důvod vznikl.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškávání práce zaměstnance, neskončí jednoměsíční lhůta k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce.

**Důležité osobní překážky v práci**

Na rozdíl od neomluvené absence, jsou v personální praxi časté případy **omluvené nepřítomnosti v práci.** Jedná se zejména o důležité osobní překážky v práci nebo o překážky z důvodu obecného zájmu.

Postup zaměstnavatele při **poskytování pracovního volna** při důležitých osobních překážkách v práci upravuje **nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.**

Jedná se např. o lékařské vyšetření nebo ošetření, přerušení dopravního provozu, svatbu, narození dítěte, úmrtí příbuzných osob, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání.

**Omluvená nepřítomnost a obecný zájem**

Obecný zájem, při němž poskytuje zaměstnavatel pracovní volno a omluví nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání, je charakterizován v § 200 ZP. Jde o tři skupiny překážek, které ZP blíže konkretizuje. Jedná se o ***výkon veřejné funkce*** (např. člen zastupitelstva obce, poslanec Sněmovny, senátor, přísedící u soudu), ***občanskou povinnost*** (účast svědka v trestním řízení, soudní znalci, poskytnutí první pomoci při živelních událostech nebo obdobných mimořádných případech) a ***jiné úkony v obecném zájmu*** (např. činnost vedoucího na dětském táboře, dárci krve apod.).

Zdroj: epravo.cz

**VYBRÁNO ZE ZASEDÁNÍ VLÁDY ČR 21. 6. 2023**

**Podpora penzijního spoření se od ledna změní, schválila vláda**

Státní podpora penzijního spoření by se od příštího roku měla změnit. Zvýší se práh pro čerpání státního příspěvku i maximální výše příspěvku a u nových smluv se prodlouží minimální doba spoření z pěti na deset let. Nově bude možné také využít daňové zvýhodnění dlouhodobých investičních produktů, které slouží k zajištění na stáří. Předpokládá to návrh zákona, který vláda schválila. Novelu ještě musí posoudit Parlament.

V současnosti stát vyplácí podporu penzijního spoření při minimálním měsíčním vkladu 300 korun, v takovém případě je příspěvek 90 korun Maximální výše 230 korun dosáhne státní příspěvek při vkladu 1000 korun měsíčně. **Podle novely zákona by nárok na příspěvek vznikal až od vkladu měsíčního 500 korun, kdy by činil 100 korun. Každou další stokorunou vkladu by se státní příspěvek zvyšoval o 20 korun, maximální výše 340 korun by dosáhl při měsíčním vkladu 1 700 korun.**

Spodní hranice pro odpočet příspěvků na spoření ze základu daně se zvýší na 1 700 korun měsíčně. Minimální doba spoření, po které bude možné peníze vybrat bez sankce, se prodlouží z pěti na deset let pro nové smlouvy.

**Státní příspěvky podle novely již nebudou vypláceny střadatelům, kteří mají přiznaný starobní důchod**. Podle ministerstva je smyslem podpory motivace lidí k tvorbě úspor pro důchodový věk, což po přiznání důchodu ztrácí smysl a spoření pak slouží pouze jako krátkodobý spořící produkt.

Novela předpokládá rovněž zavedení nového typu fondu v doplňkovém penzijním spoření. Takzvaný alternativní účastnický fond by měl mít volněji nastavenou investiční strategii, takže lidé budou moct investovat i do rizikovějších produktů, které ale mohou dosáhnout vyššího zhodnocení.

Novou daňově zvýhodněnou formou spoření na stáří bude dlouhodobý investiční produkt. V rámci tohoto produktu bude možné evidovat například akcie, dluhopisy, podíly v investičním fondu nebo zajišťovací deriváty, sloužící ke krytí úrokového nebo měnového rizika, uvádí ministerstvo financí. Mezi podmínkami pro zvýhodnění podle důvodové zprávy k zákonu je, že produkt trvá nejméně deset let a majetek z něj nebyl vyveden před dosažením 60 let věku účastníka.

**Podoba a řízení ČSSZ by se mohly upravit, vláda schválila novelu**

Podoba a řízení v České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) by se mohly upravit. Samostatné okresní pobočky by se měly přeměnit na běžná pracoviště. Spadat by měly pod pět nových územních správ. Počítá s tím novela o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, kterou schválila vláda. Vyplývá to z informací k zákonu na vládním webu.

Ministerstvo práce si od změny slibuje rychlejší přesun agendy do méně vytížených míst i úspory za vedoucí místa. Proti záměru se stavělo ministerstvo financí. Podle něj se neušetří, ale výdaje se zvednou. Odboráři i zaměstnavatelé se obávají zhoršení služeb. Normu nyní projedná Sněmovna.

ČSSZ a její pobočky čelí náporu. Od loňského podzimu dostaly na 120 000 žádostí o předčasný důchod a přes 50 000 žádostí o výchovné. Penze nestíhají vyřizovat v zákonných termínech do tří měsíců. Vedení úřadu i ministerstva slibují vyřešení zhruba do konce června. Ministerstvo práce s novelou se změnami v ČSSZ přišlo už loni v srpnu.

ČSSZ má šest svých regionálních pracovišť v krajských městech. Po republice funguje 77 okresních správ. Ty mají podle ministerstva značnou autonomii a ČSSZ podle podkladů k novele „naráží na hranice“ v řízení a kontrole, úspory se jí nedaří hledat. Místo samostatných okresních poboček by mělo nově fungovat pět územních správ – tři v Čechách a dvě na Moravě s Vysočinou. Okresní správy by pod ně pak spadaly.

Ministerstvo v podkladech uvádí, že se jedná „výhradně o provozní změnu“, která se nedotkne klientů. Okresní pracoviště se mají zachovat. Představených by ale podle resortu mělo být zhruba o stovku méně. Propouštění dosavadních šéfů a šéfek se podle materiálu nechystá, přesunout by se měli mezi ostatní pracovníky. Na příplatcích za vedení se má ušetřit 3,7 milionu korun ročně, vyčíslilo ministerstvo. Územní správu by řídil ředitel či ředitelka. Byli by ve státní službě a vzešli by z výběrového řízení.

Proti změně se stavělo ministerstvo financí, podle něhož výdaje naopak vzrostou. Úřad bude pořizovat nové tiskopisy a razítka či upravovat web i programy v informačním systému. Zaměstnavatelé se obávají, že navrhovaná organizační změna zhorší služby a stejné obavy mají i odboráři.

Zdroj: Schůze vlády 21. června 2023