

Číslo: **11/2021**

Z obsahu:

Minimální a zaručená mzda od 1. 1. 2022

Odchod do předčasného důchodu

Změny ve výpočtu nemocenských dávek od 1. 1. 2022

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví – testování zaměstnanců a OSVČ

Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2021



**O B S A H**

 **Minimální a zaručená mzda v roce 2022 str. 3**

 **Odchod do předčasného důchodu str. 8**

 **Změny ve výpočtu nemocenských**

 **dávek od 1. 1. 2022 str. 11**

 **Jak doručovat pracovněprávní písemnosti … str. 18**

 **Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2021 str. 25**

 **Mimořádné opatření Ministerstva**

 **zdravotnictví – testování zaměstnanců a OSVČ str. 28**

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

**MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA V ROCE 2022**

**O výši minimální a nejnižších úrovních zaručené mzdy je rozhodnuto.**

**Ve Sbírce zákonů bylo publikováno nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.**

**Minimální mzda pro rok 2022**

 Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci za práci v pracovním poměru a v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). V případě dohod konaných mimo pracovní poměr se však použije pouze minimální hodinová mzda, nikoli měsíční mzda.

 Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí od 1. ledna 2022 nejméně **16 200 Kč za měsíc**  nebo **96,40 Kč za hodinu.**

**Nejnižší úrovně zaručené mzdy**

 Zaměstnanci v pracovním poměru, **jejichž mzda není sjednána kolektivní smlouvou,** jsou chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd „mzdou zaručenou“. Vykonávaná práce je odstupňovaná podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do osmi jednotlivých skupin, přičemž pro každou z nich je stanovena nepodkročitelná (nejnižší) úroveň zaručené mzdy. Pro zaměstnavatele tak není závazná pouze minimální mzda, ale je třeba odměňovat minimálně na úrovni příslušných skupin nejnižší úrovně mzdy zaručené. A ta roste s každým zvýšením mzdy minimální.

 Obdobně jako u minimální mzdy jsou i nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoveny jak hodinově, tak měsíčně a obdobně jako mzda nižší než minimální mzda se i mzda nižší než zaručená musí doplácet. Do mzdy nebo platu se pro tento účel nezahrnuje mzda nebo plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém prostředí a za práci v sobotu a neděli. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se nevztahují na dohody konané mimo pracovní poměr.

Skupina Hodinová Měsíční Odpovídá platové

prací zaručená mzda zaručená mzda třídě ve státní

 2022 2022 sféře

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 1 96,40 Kč 16 200 Kč 1 + 2

 2 106,50 Kč 17 900 Kč 3 + 4

 3 117 50 Kč 19 700 Kč 5 + 6

 4 129,80 Kč 21 800 Kč 7 + 8

 5 143,30 Kč 24 100 Kč 9 + 10

 6 158,20 Kč 26 600 Kč 11 + 12

 7 174,70 Kč 29 400 Kč 13 + 14

 8 192,80 Kč 32 400 Kč 15 + 16

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

 Příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí je stanoven procentem ze základní sazby minimální mzdy. Od ledna 2022 bude činit nejméně 10 % z minimální mzdy 16 200 Kč, tj. alespoň 1 620 Kč. Hodinová sazba příplatku pak vychází minimálně na **9,64 Kč.**

 Žádným právním předpisem není určen způsob zaokrouhlování tohoto příplatku. Pokud se zaměstnavatel rozhodne poskytovat příplatek zaokrouhlený na desetihaléře či na celé koruny, musí zaokrouhlit vždy nahoru, neboť podkročení příslušných sazeb není dovoleno.

**Dopady do dalších zákonů**

 Zvýšení minimální mzdy bude mít dopad i do dalších zákonů:

* Dojde ke zvýšení **minimálního vyměřovacího základu** pro odvod zdravotního pojištění zaměstnanců (částka 16 200 Kč). Navýšit odvod pojistného budou muset i pojištěnci evidovaní v kategorii osob bez zdanitelných příjmů (OBZP).
* Zvýší se **sleva na dani za umístění dítěte**, tzv. školkovné, za rok 2022 na 16 200 Kč.
* Zvýší se hranice příjmů, které musí být dosaženy pro nárok na výplatu **daňového bonusu na dítě**, tj. šestinásobek minimální mzdy (příští rok tedy 97 200 Kč), resp. měsíčně polovina minimální mzdy (příští rok tedy 8 100 Kč) pro nárok na měsíční daňový bonus u zaměstnavatele.
* Zvýší se limit pro osvobození pravidelně vyplácených důchodů (ročně je osvobozena částka do 38násobkui minimální mzdy) na 583 200 Kč (pouze u nadstandardních důchodů – měsíční důchod by musel přesahovat částku 48 600 Kč).
* Zvyšuje se limit pro evidenci u úřadu práce při výkonu nekolidujícího zaměstnání. Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, **nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Výdělek tedy nesmí přesáhnout částku 8 100 Kč (jedná se o hrubý příjem).

**Průměrný výdělek a doplatek tzv. do minima**

 Zaměstnavatelé vždy k 1. dni kalendářního čtvrtletí zjistí průměrný výdělek, který vychází z příjmů z rozhodného období, tj. z předchozího kalendářního čtvrtletí. Při vzniku zaměstnání v jeho průběhu je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Ve čtvrtletí, kdy pracovní poměr vznikl, se vychází z údajů za období od vzniku pracovního poměru, případně se použije výdělek pravděpodobný. Jestliže je vypočtený průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda a také příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, **zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy.**

Což se právě projeví nyní při zvýšení minimální a zaručené mzdy, kdy k 1. lednu 2022 budou zaměstnavatelé vypočtený průměrný výdělek používaný v prvním čtvrtletí tohoto roku u řad zaměstnanců dorovnávat na aktuální zaručenou mzdu. Zvýšení průměrného výdělku dle § 357 odst. 1 zákoníku práce na úroveň „příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy“ se netýká zaměstnanců, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě.

**Doplatek do minimální a zaručené mzdy**

 Zákoník práce popisuje v § 111 a 112 doplatek do minimální a příslušné úrovně zaručené mzdy. Nedosáhne-li mzda příslušné sazby, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

**Které složky mzdy se pro tento účel posuzují a naopak neposuzují:**

**Složka mzdy Počítá se do nejnižší úrovně mzdy?**

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

Základní mzda (platový tarif) ANO

Osobní ohodnocení (osobní příplatek) ANO

Roční bonus ANO

Provize ANO

Odměna, cílová odměna ANO

Jiné variabilní složky mzdy ANO

Mzda a příplatek za práci přesčas NE

Příplatek za práci o víkendu NE

Příplatek za práci ve svátek NE

Příplatek za práci v noci NE

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí NE

Příplatek za vedení, příplatek za rozdělenou směnu,

příplatky pedagogických pracovníků ANO

 Do mzdy se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost. Nezahrnuje se ani náhrada mzdy poskytovaná v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, náhrada mzdy v době čerpání dovolené, náhrada mzdy při dalších překážkách na straně zaměstnance a náhrada mzdy poskytovaná z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Zdroj:

Nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí;

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

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

**ODCHOD DO PŘEDČASNÉHO DŮCHODU**

**Zvažujete předčasný odchod do důchodu? Zjistěte, jestli na něj máte nárok a jaké podmínky musíte splnit, abyste ho získali.**

 Zatím jste nedosáhli důchodového věku, ale už byste chtěli odejít do důchodu? Možností je odchod do předčasného starobního důchodu. Abyste na něj dosáhli, musíte ovšem získat **alespoň 35 let pojištění**. Předtím než se pro odchod do předčasného důchodu rozhodnete, zvažte i jeho nevýhody: předčasný starobní důchod je trvale krácen a zároveň budete mít až do dosažení důchodového věku omezené možnosti přivýdělku.

 V loňském roce si o starobní důchod zažádalo celkem 97 525 důchodců. Do předčasného starobního důchodu se přitom rozhodlo odejít 34 702 z nich. Důvody pro které si klienti zvolí předčasný odchod do starobního důchodu, jsou různé. Podmínkou pro nárok na předčasný starobní důchod je ale získat alespoň takovou dobu pojištění, která je stanovena pro řádný starobní důchod. Ta činí 35 let.

**Jak se stanovuje věk, ve kterém je možné odejít do předčasného starobního důchodu?**

 Pro zjištění konkrétního věku, od kterého můžete zažádat o přiznání předčasného důchodu, využijte důchodovou kalkulačku, která kromě předčasného starobního důchodu spočítá i řádný důchodový věk nebo orientační výši důchodu. Zákon o důchodovém pojištění stanoví, že „pokud je důchodový věk nižší než 63 let, pojištěnec má nárok na odchod do předčasného starobního důchodu nejdříve 3 roky před dosažením důchodového věku. Za předpokladu, že je důchodový věk stanoven alespoň na 63 let, může být přiznán o 5 let dříve, ale ne před dosažením alespoň 60 let“.

**Jaká výše důchodu mi v případě odchodu do předčasného důchodu náleží?**

 Pokud se rozhodnete odejít do předčasného starobního důchodu, bude vám náležet nižší výše důchodu, než kdybyste do starobního důchodu odcházeli řádně. Výše předčasného starobního důchodu podléhá tzv. krácení. Konkrétní výše krácení závisí na délce doby, která chybí od data přiznání předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku.

 Vhodný termín pro odchod do předčasného důchodu doporučujeme konzultovat s odborníky správy sociálního zabezpečení. Správně zvolené datum přiznání předčasného starobního důchodu ovlivní výši krácení, neboť krácení se provádí za každých i započatých 90 dní předčasnosti takto:

* o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů,
* o 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
* o 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

 Schůzku s odborníkem místně příslušné správy sociálního zabezpečení si můžete sjednat přes objednávkový systém: <https://objednani.cssz.cz/>.

 Nezapomeňte, že **přiznání předčasného starobního důchodu je trvalé a vylučuje možnost přiznání řádného starobního důchodu.**

**Jak podat žádost o předčasný starobní důchod?**

 Žádost o důchod podává občan osobně na Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) příslušné podle místa trvalého bydliště, v Praze na kterémkoliv územním pracovišti PSSZ. Předčasný starobní důchod zároveň není možné přiznat zpětně, nejdříve vždy ode dne podání žádosti. K žádosti o důchod budete potřebovat stejné doklady jako pro podání žádosti o řádný důchod, a sice:

 Doklad totožnosti, tedy občanský průkaz nebo cestovní pas, případně povolení k pobytu.

 Pokud se rozhodnete o výplatu důchodu na účet, je třeba předložit vyplněný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v
České republice – majitel účtu nebo Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela (manželky) v České republice.

 Dále budete potřebovat formuláře a dokumenty, které dokládají doby pojištění a které Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) nemá ve své evidenci. Jsou to například:

* doklady o studiu, popřípadě učení, i nedokončeném (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom nebo index);
* doklady o výkonu vojenské služby;
* doklady prokazující výchovu dětí nebo péči o děti (rodné listy dětí nebo výpisy z matriky narození, rozsudek soudu o osvojení nebo svěření dítěte do péče – jsou vyžadovány, pokud nelze uvedené ověřit v agendovém systému evidence obyvatel);
* doklady o dobách pojištění nebo náhradních dobách, které nejsou uvedeny v informativním osobním listu důchodového pojištění nebo o nichž víte, že je ČSSZ nemá ve své evidenci.

**Je možné si při pobírání předčasného starobního důchodu přivydělávat?**

 V případě, že pobíráte předčasný důchod, není možné až do data, kdy dosáhnete důchodového věku, vykonávat výdělečnou činnost, která zakládá účast na pojištění. Můžete si ale v omezeném rozsahu přivydělávat. První možností je tzv. zaměstnání malého rozsahu, při kterém je rozhodný měsíční příjem nižší než 3 500 Kč. Druhou možností je dohoda o provedení práce, kdy výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesáhne 10 000 Kč. Třetí možností je pak vykonávání samostatné výdělečné činnosti, a to v rozsahu, který v daném kalendářním roce nezaloží účast na pojištění (pro rok 2021 je to do výše 85 059 Kč ročního příjmu).

 Tato omezení jsou platná pouze do dosažení důchodového věku. Po jeho dosažení se na příjemce předčasného důchodu začnou vztahovat stejná pravidla jako na řádného důchodce, tedy že může začít vykonávat i výdělečnou činnost, která zakládá účast na pojištění. Následně si po 360 dnech výdělečné činnosti, která zakládala účast na pojištění, může požádat o zvýšení důchodu.

**Co se stane v případě, že se rozhodnu znovu nastoupit do zaměstnání?**

 Pokud nastoupíte do zaměstnání, které vám založí účast na důchodovém pojištění, je zapotřebí tuto skutečnost oznámit nejpozději do 8 dnů
ČSSZ. Ta následně výplatu důchodu zastaví. Poté co zaměstnání ukončíte, případně dosáhnete důchodového věku, je potřeba požádat o uvolnění výplaty dosud zastaveného starobního důchodu, a to úpravu jeho výše na dobu výkonu výdělečné činnosti.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

**ZMĚNY VE VÝPOČTU NEMOCENSKÝCH DÁVEK**

**OD 1. 1. 2022**

**Parametry po výpočet nemocenských dávek se změní, protože od 1. 1. 2022 dojde k valorizaci tzv. redukčních hranic vyměřovacího základu. To znamená, že se bude zohledňovat více peněz, a dávky se tak budou počítat z vyššího příjmu.**

 K 1. lednu 2022 dochází k pravidelné valorizaci redukčních hranic vyměřovacího základu, z něhož se stanoví nemocenské dávky vyplácené státem (resp. v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti či karantény náhrada příjmu vyplácená zaměstnavatelem). Jinak řečeno, dojde ke zvýšení té části příjmu, která se zohledňuje při výpočtu sociálních dávek nebo náhrady příjmu. Nepočítá se totiž celý příjem. Redukuje se tak, že čím vyšší příjem, tím méně se z něj v jednotlivých intervalech výše příjmu, určených právě oněmi redukčními hranicemi, započítává.

 Nemocenské dávky zaměstnanců se počítají z tzv. denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (*dle § 18 zákona o nemocenském pojištění je to zásadně období 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikla sociální událost)* se dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

 Aby nedocházelo ke snižování denního vyměřovacího základu, a tedy nemocenských dávek, tak jsou některé dny pro zápočet do rozhodného období vyloučeny *(dle § 18 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění).* Nezapočítávají se např. dny čerpání neplaceného volna, právě doba čerpání nemocenských dávek aj.

**Povinné pojištění s výjimkami**

 Účast na systému státem provozovaného nemocenského pojištění je pro zaměstnance (resp. pro jejich drtivou většinu) povinná. Od povinné účasti v něm je odvozována i povinná účast v dalších veřejných pojistných systémech, jako je systém důchodový a zdravotní.

 Pokud je někdo podle pravidel úpravy nemocenského pojištění jeho účastníkem, a je proto povinen k odvodům na nemocenské pojištění, je povinen platit i na důchodové pojištění a zdravotní pojištění.

 Výjimky jsou stanoveny jen z toho důvodu, že u osob s nízkými příjmy by administrativní i finanční náročnost spojená s prováděním pojištění nebyla adekvátní nízké výši vypočtené dávky. Proto je stanovena hranice příjmu provznik a trvání účasti výdělečně činných osob na nemocenském pojištění, a to **v současnosti 3 500 Kč.** Uvedený minimální limit platí pro nemocenské pojištění vyplývající ze zaměstnání v rámci pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti, kdežto pro zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce je stanovena speciální hranice pro účast na nemocenském pojištěním, a tou je **příjem vyšší než 10 000 Kč.**

 Zaměstnanci v pracovním poměru nebo činí na dohodu o pracovní činnosti jsou tak nemocensky pojištěni, a proto se jim na straně jedné sráží pojistné na sociální zabezpečení a na straně druhé mají nárok na nemocenské dávky, od měsíčního příjmu 3 500 Kč, pro zaměstnance na dohodu o provedení práce totéž platí od měsíčního příjmu 10 000 Kč.

Nemocenské

 Pro účely výpočtu výše nemocenských dávek se nezohledňuje celý výdělek zaměstnance, ale jenom jeho určitá část – zmenšuje se prostřednictvím tzv. **redukčních hranic.**

* 1. redukční hranice v roce 2021 činí 1 182 Kč, **nově od 1. 1. 2022 to bude 1 298 Kč,**
* 2. redukční hranice v roce 2021 je představována částkou 1 773 Kč, **nově pro rok 2022 to bude 1946 Kč,**
* 3. redukční hranice je v roce 2021 3 545 Kč, **nově půjde o 3 892 Kč.**

 **Denní vyměřovací základ Denní vyměřovací základ Výše redukce**

 **od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2021**

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

do 1 298 Kč do 1 182 Kč 90 %

 od 1 298 do 1 946 Kč od 1 182 do 1 773 Kč 60 %

 od 1 946 Kč do 3 892 Kč od 1 773 Kč do 3 545 Kč 30 %

 nad 3 892 Kč nad 3 545 Kč nezohledňuje se

 Uvedené redukční hranice byly vyhlášeny sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 380/2021 Sb.

Redukce denního vyměřovacího základu se provede tak, že se započte

* do 1.redukční hranice 90 % denního vyměřovacího základu,
* z části denního vyměřovacího základu mezi 1. a 2. redukční hranicí se započte 60 %,
* z části mezi 2. a 3. redukční hranicí se započte 30 %
* k části nad 3. redukční hranici se nepřihlédne.

Výše nemocenského činí:

* 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény,
* Od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 66 % denního vyměřovacího základu a
* 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

**Vyšší nemocenské pro ty, kdo zachraňují životy a majetek**

 Výše nemocenského za kalendářní den (tedy od 15. dne pracovní neschopnosti nebo karantény až do jejího ukončení) však **činí celých 100 % denního vyměřovacího základu** v případech, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa v důsledku toho, že se prokazatelně podílel v obecném zájmu na hašení požáru, na provádění záchranných nebo likvidačních prací anebo na plnění úkolů ochrany obyvatelstva jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce povolané operačním a informačním střediskem integrovaného záchranného systému.

 To platí obdobně i pro člena ostatní složky integrovaného záchranného systému, který k této složce není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru. Pojištěnec však musí příslušné okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního pojištění doložit příslušné potvrzení *(ve smyslu ust. § 109 odst. 3 písm. c) zákona o nemocenském pojištění).*

 Jedná se o potvrzení operačního a informačního střediska integrovaného záchranného systému o tom, že pojištěnec je členem jednotky sboru dobrovolných hasičů obce nebo členem ostatní složky integrovaného záchranného systému a že k dočasné pracovní neschopnosti nebo k nařízení karantény došlo v souvislosti se shora uvedenými skutečnostmi.

 Výše dávky za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

**Náhrada příjmu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti**

 Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo karantény náleží za pracovní dny (pracovní dny konkrétního zaměstnance, na které připadá jeho pracovní směna) a zjednodušeně řečeno počítá se z průměrného hodinového výdělku za kalendářní čtvrtletí předcházející čtvrtletí, ve kterém byl uznán dočasně práce neschopným pro nemoc nebo úraz nebo mu byla nařízena karanténa.

 I tento průměrný hodinový výdělek se pro účely stanovení výše náhrady mzdy nebo platu či odměny nezapočítává celý, nýbrž se upravuje podle příslušných hodinových redukčních hranic.

 Ty se získají tak, že se redukční hranice (denního vyměřovacího základu) pro výpočet nemocenského násobí koeficientem 0,175, a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

 Koeficient 0,175 vyjadřuje poměr kalendářních dnů a obvyklých pracovních dnů v týdnu, tedy 7 : 5 dále dělený standardním počtem pracovních hodin ve směně, tedy osmi (tj. 7 : 5 : 8).

Redukční hranice nově od 1. 1. 2022 činí:

* 1. redukční hranice 227,15 Kč namísto dosavadních 206,85 Kč, přičemž se z uvedené části (částky) hodinového příjmu započte 90 %,
* 2. redukční hranice 340,55 Kč namísto stávajících 310,28 Kč – z příjmu přesahujícího 1. redukční hranici až do hodnoty 2. redukční hranice se započte 60 %,
* 3. redukční hranice 681,10 Kč oproti dosavadnímu 620,38 Kč, přičemž se z částky přesahující 2. redukční hranici až do částky ve výši 3. redukční hranice započte 30 %,
* Částka nad třetí redukční hranici se nezapočítává, nezohledňuje.

**Hodinový vyměřovací základ Výše redukce**

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

do 227, 15 Kč 90 %

od 227,15 Kč do 340,55 Kč 60 %

od 340,55 Kč do 681,10 Kč 30 %

nad 681,10 Kč nezohledňuje se

 **Náhrada mzdy nebo jiného příjmu (za hodinu) pak činí 60 % takto stanoveného (redukovaného) hodinového výdělku.**

 A to jen za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí.

**Zvláštní situace**

 Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost ode dne (v den), kdy již zaměstnanec celou směnu odpracoval, začne běžet doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti následujícím kalendářním dnem. Takto bude posuzován i případ, kdy zaměstnanec odpracuje celou směnu a poté je v tomto dni kupř. hospitalizován ve zdravotním zařízení. Odpracuje-li zaměstnanec jen část své směny, začíná běžet prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti již tímto dnem.

 Pokud bude dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa trvat tak, že v rámci jejích prvních 14 kalendářních dnů připadnou některé dny do jednoho kalendářního čtvrtletí a následující pracovní den nebo dny až do 14. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény do následujícího kalendářního čtvrtletí, budou se pro výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti používat 2 průměrné hodinové výdělky.

**Další nemocenské dávky**

 I další dávky nemocenského pojištění se poskytují za kalendářní dny a stanoví se rovněž z denního vyměřovacího základu jako nemocenské, a proto i u nich dochází příslušným způsobem k valorizaci.

 Avšak s tím, že při stanovení výše peněžité pomoci v mateřství, otcovské poporodní péče a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se z denního vyměřovacího základu do 1. redukční hranice počítá celých 100 % denního vyměřovacího základu, zatímco tedy u ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného jen 90 % jako u nemocenského.

Těmito dávkami jsou:

* **peněžitá pomoc v mateřství** (lidově zvaná mateřská), její výše činí 70 % denního vyměřovacího základu,
* **ošetřovné**, jeho výše činí 60 % denního vyměřovacího základu,
* **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**, jehož výše je dána rozdílem mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení,
* **dávka otcovské poporodní péče** (i zákonem zvaná otcovská), vyplácená ve výši 70 % denního vyměřovacího základu, a
* **dlouhodobé ošetřovné**, vyplácené ve výši 60 % denního vyměřovacího základu.

**Komu a od kdy zvýšené dávky**

 Podle § 22 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění výše dávek, na které vznikl nárok před 1. lednem kalendářního roku a tento nárok trvá ještě tohoto dne, se upraví bez žádosti od tohoto dne podle nové výše denního vyměřovacího základu stanoveného podle částek redukčních hranic platných od 1. ledna tohoto kalendářního roku.

 O navýšení nemocenských dávek, ale ani náhrady mzdy nebo platu nebo jiného příjmu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebokarantény, tak není třeba žádat, bude provedena automaticky.

 Nárok na zvýšení nemocenských dávek mají všichni oprávnění pojištěnci, ať jim vznikl nárok na dávku ještě v roce 2021 (před účinností valorizace redukčních hranic) nebo až v roce 2022 (po účinnosti valorizace).

 Jelikož se však při stanovení denního vyměřovacího základu pro nemocenské dávky vychází zásadně z příjmu za posledních 12 měsíců, ovšem náhrada mzdy nebo platu či jiného příjmu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti se odvozuje od průměrného hodinového výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí podle pravidel zákoníku práce, není proto u náhrady příjmu zaručeno, že dojde ke zvýšení hmotného zabezpečení po dobu pracovní neschopnosti nebo karantény, jelikož průměrný výdělek se stanoví a mění 4x do roka, k 1. lednu, 1. dubnu, 1. červenci a 1. říjnu na základě výdělku z předchozího kalendářního čtvrtletí.

 Pokud došlo k poklesu průměrného výdělku v rozhodném období (což nemusí být způsobeno poklesem základního příjmu, ale důsledkem vyplácení nadstandardních, motivačních složek příjmu – odměn, prémií apod. v jiném období), může dojít i k poklesu náhrad příjmu, kdežto při dvanáctiměsíčním rozhodném období pro nemocenské dávky by se něco podobného mělo projevit jen výjimečně.

Zdroj:

**Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění** ve znění pozdějších předpisů,

**Zákon č. 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (upravuje pojistné na nemocenské pojištění),

**Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (upravuje náhradu mzdy při pracovní neschopnosti),

**Nařízení vlády č. 381/2020 Sb.**, o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok

**Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 380/2021 Sb.**, kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2022

**JAK DORUČOVAT PRACOVNĚPRÁVNÍ PÍSEMNOSTI**

**Již více jak rok se uplatňují v praxi podle novely zákoníku práce č. 285/2020 Sb., změny v doručování pracovněprávních písemností. Novela zjednodušila dřívější právní úpravu a přizpůsobila ji současným předpisům v oblasti přepravních služeb. Změny v doručování pracovněprávních písemností nabyly účinnosti 30. července 2020.**

**Jen do vlastních rukou**

 Právní účinky zásadních písemností v pracovněprávní oblasti mohou nastat jen tehdy, jsou-li doručeny adresátovi do vlastních rukou, tedy zaměstnanci nebo zaměstnavateli. Zákoník práce (dále jen ZP) je uvádí v § 334 odst. 1.

 Do vlastních rukou musí být doručeny písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru, nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance apod. Dále jsou to důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr. Do vlastních rukou musí být doručen i záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance (§ 192 odst. 6 ZP).

 Tyto písemnosti nesmí převzít manželka zaměstnance. V projednávané věci (NS 21 Cdo 2426/2000- C 779) soud zjistil, že výpověď zaměstnavatele byla doručena zaměstnancově manželce, která ji svému manželu ještě téhož dne večer předala. Kdyby takové doručení mělo být platné, musel by ZP obsahovat ustanovení, podle něhož nebyl-li adresát zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručí se jiné dospělé osobě bydlící v témže bytě nebo v témže domě. **Zmíněný způsob doručení však ZP nepřipouští**. Proto není rozhodující, zda a kdy manželka zaměstnance písemnosti manželovi předala. V důsledku toho nemohly nastat účinky zákonem předpokládané.

 Ostatní písemnosti nemusí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou. Přesto ZP vyžaduje k platnosti právního jednání doručení nebo alespoň seznámení s obsahem a účinky jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Je to např. dohoda o odpovědnosti (dříve dohoda o hmotné odpovědnosti) a další druhy dohod, jako např. o prohloubení nebo zvýšení kvalifikace apod.

**Z rozhodnutí Nejvyššího soudu (NS 21 Cdo 2426/2000- C 779):**

 Jestliže zásilka s písemností uvedenou v § 334 odst. 1 ZP doručovanou zaměstnanci do vlastních rukou převzala jiná osoba, než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to ani v případě, že zásilka byla zaměstnanci dodatečně jinou osobou odevzdána.

**Přednostně na pracovišti**

V novele ZP (§ 334 odst. 2) se zavedlo pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou přednostně na pracovišti. Vzhledem k praktickým problémům, které vznikaly v souvislosti s požadavkem, aby zaměstnavatel nejprve prokázal, že písemnost nebylo možno doručit zaměstnanci, a to ani na jiném místě kdekoliv by byl k zastižení, upravil se postup tak, že pokud nebylo možno doručit na pracovišti, může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (nově se umožňuje doručení písemnosti i datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastižen.

 Stává se často, že zaměstnanec písemnost, např. výpověď z pracovního poměru nebo změnu mzdového výměru, odmítne na pracovišti převzít. Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky) a písemnost se považuje za doručitelnou. Postup zaměstnance je k jeho tíži, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech výpovědi a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji.

**Doručování poštou**

 Nejčastěji zaměstnavatelé využívají služeb poskytovatele poštovních služeb. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena poštou zastižen v místě doručení, ačkoliv se v tomto místě zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty. Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost vyzvedl do 15 kalendářních dnů (dříve před novelou ZP do 10 pracovních dnů). Současně ho poučí o následcích odmítnut převzetí písemnosti. Není stanovena povinnost doručovateli, aby o poučení provedl písemný záznam jako tomu bylo dříve.

 Písemnost se uloží u jednoho z uvedených míst nově po dobu 15 dnů (dříve po dobu 10 pracovních dnů) a počátek této doby musí být na písemnosti vyznačen. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí.

 Zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou mu zaměstnanec písemně sdělil. Stanoví se určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy (např. i sdělení údaje o dočasném pobytu), na níž chce, aby mu bylo zaměstnavatelem doručováno. Zaměstnanec je povinnou osobou, která písemně nahlašuje správné a aktuální údaje k doručování. Stačí, když to provede e-mailovou zprávou.

 To vyžaduje, aby zaměstnavatelé a jejich zástupci ihned při nástupu do zaměstnání poučili zaměstnance o splnění této povinnosti. Vhodné bude zařadit tuto povinnost např. do pracovní smlouvy.

**Bez písemného poučení**

 Pro případ, že zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, bude zaměstnanec doručovatelem o následcích svého konání poučen. Není již nutné provádět o tomto poučení písemný záznam. Tím dojde k zjednodušení proti dřívějšímu stavu, kdy provedení písemného záznamu o poučení znemožňovalo úspěšné doručení písemnosti zaměstnanci.

**Přednost má osobní doručení**

 Písemnosti se zaměstnanci doručují do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 336 odst. 1 ZP).

 Jinak se posuzuje odmítnutí převzetí zásilky, tedy v případech, kdy je zaměstnanec např. ve svém bydlišti. Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. V případě, že zaměstnanec si písemnost vůbec nevyzvedl na poště, považuje se zásilka za doručenou patnáctý den, kdy byla uložena např. na poště. Není to tedy den, kdy písemnost byla zaměstnavateli vrácena např. poštou jako nedoručitelná.

**Z rozhodnutí Nejvyššího soudu (Rozsudek Nejvyššího soudu R 43/1984):**

Za zmaření doručení písemnosti ani za odmítnutí jejího převzetí nelze považovat skutečnost, že se zaměstnanec na výzvu nedostavil na příslušný útvar zaměstnavatele, kde mu měla být písemnost doručena.

**Zmaření doručení**

 Za jednání zaměstnance, které se považuje za zmaření nebo vyhýbání se doručení se např. považuje: zaměstnance nebylo možné na poslední zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrní lhůtě nevyzvedl apod. Jako doručená se považuje i zásilka, jestliže zaměstnanec odmítl stvrdit její přijetí na doručence nebo že trval na tom, aby zásilka byla na poště otevřena ještě dříve, než ji převezme apod.

 Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil. Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa jeho bydliště a nikoliv do místa pobytu o dovolené.

**Doručování elektronicky**

 ZP také umožňuje elektronický způsob (§ 335) doručování zaměstnavatelem zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

 K tomuto způsobu musí ovšem zaměstnavatel mít písemný souhlas zaměstnance, který zaměstnavateli k tomu účelu poskytl elektronickou adresu pro doručování. Rozhodne-li se zaměstnavatel doručovat písemnost elektronicky, musí písemnost podepsat předepsaným způsobem, jak to vyžaduje zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu. Zaměstnavatel může písemnost považovat za doručenou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Pokud by se písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže by zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou, nebylo by doručení písemnosti elektronickým způsobem zaměstnavatelem provedeno.

 Nový § 335a ZP umožňuje doručování písemností prostřednictvím datové schránky. Zaměstnanec s tímto způsobem musí vyslovit písemný souhlas. Nepřihlásí-li se do datové schránky ve lhůtě do 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.

**Příklad z praxe**

 V pracovněprávních vztazích jsou nejčastější soudní spory ohledně skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel dá výpověď z pracovního poměru např. pro nadbytečnost (§ 52 písm.c) ZP) a zaměstnanec s ní nesouhlasí. Právní úprava doručování se projeví takto: zaměstnavatel doručí výpověď zaměstnanci na pracovišti nebo poštou (§ 334 odstavec 2 ZP). Pokud zaměstnanec zmaří účinky doručení a zásilku si nevyzvedne, považuje se podle novely ZP patnáctý den za doručenou (§ 336 odstavec 3 ZP). Zaměstnanec však s výpovědí nesouhlasí, a do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí, podá návrh na její neplatnost k soudu (§72 ZP). Soud pak při obesílání účastníků řízení (zaměstnavatel a zaměstnanec) postupuje podle ustanovení občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.). Návrh na zahájení občanskoprávního řízení i rozsudek v této věci doručuje do vlastních rukou zaměstnavatele a zaměstnance.

**Doručování zaměstnavateli**

 V pracovněprávních vztazích jsou velmi časté situace, kdy potřebuje doručit písemnost zaměstnavateli zaměstnanec. Jedná se např. o písemnosti jako je žádost o dohodu o skončení pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru nebo okamžité zrušení apod. ZP má tuto úpravu v § 337.

 Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zejména osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Jde např. o předání písemnosti vedoucímu, do podatelny firmy apod. Zaměstnanec může požadovat od zaměstnavatele písemné potvrzení o převzetí písemnosti. Zaměstnavateli nemusí být zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence (poštou) odevzdána, ale stačí, když bude uložena např. v jeho provozovně. Zaměstnavatel musí však být o uložení vyrozuměn a musí mít možnost si ji vyzvednout a s obsahem projevu vůle (písemnosti zaměstnance) se tak seznámit.

 V praxi se často vyskytují případy, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází. Např. po ukončení déle trvajících překážek v práci (např. rodičovská dovolená), kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec při návratu zpět do práce zjistí, že zaměstnavatel v místě svého sídla fakticky neexistuje (např. obchodní korporace je převedena na jiného, fyzická osoba – zaměstnavatel se v místě pobytu ani v místě podnikání nezdržuje). Zaměstnanec či zaměstnankyně se tedy ocitají v neřešitelné situaci, kdy nemohou ani konat práci, ale ani z vlastní vůle pracovní poměr ukončit. Proto se v doplněném § 337 ZP uvádí, že i zaměstnavatel nese odpovědnost za to, že řádně neposkytl součinnost k převzetí písemnosti nebo znemožnil doručení písemnosti. Písemnost se bude považovat za doručenou dnem, kdy pokus o její doručení zaměstnancem nebyl úspěšný.

**Elektronické doručení**

 Rovněž zaměstnanec může doručovat písemnosti elektronicky obdobně, jako zaměstnavatel. S tím musí ovšem vyslovit souhlas zaměstnavatel a sdělit mu elektronickou adresu. Písemnost zasílaná zaměstnancem elektronicky je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.

 Zaměstnanec nemůže považovat písemnost zaslanou elektronicky za doručenou, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdí zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem (§ 337 odst. 5 ZP).

**Doručování písemností soudem**

 Pracovněprávní písemnosti může (musí) doručovat i soud. Většinou jsou to předvolání zaměstnance k ústnímu jednání, jehož obsahem je nejen vyzvání k dostavení se k soudu, ale i připojené návrhy např. na neplatnost výpovědi z pracovního poměru, k náhradě škody za pracovní úrazy apod. Pravidla upravuje občanský soudní řád – zákon č. 99/1963 Sb. (dále jen OSŘ). Soud ovšem doručuje pracovněprávní písemnosti i zaměstnavatelům (např. uplatnění mzdových nároků zaměstnance).

**Doručování do vlastních rukou**

 OSŘ rozlišuje doručování písemnosti do vlastních rukou (§ 49) a doručování jiných písemností (§ 50). U písemnosti soudu určené do vlastních rukou (např. žaloba na neplatnost výpovědi z pracovního poměru, rozsudek o náhradě škody zaměstnance, návrh proti neoprávněnému snížení osobního příplatku apod.) vloží doručovatel do domovní schránky zaměstnance výzvu a zásilku uloží na poště. Nemá-li adresát domovní schránku a nemůže tedy doručovatel výzvu vložit, vrátí písemnost soudu a výzva bude vyvěšena na úřední desce. Nevyzvedne-li si zaměstnanec (v soudním řízení občan nebo žalovaný) písemnost na poště nebo u soudu, bude 10. dnem považována za doručenou (tzv. fikce – předpoklad doručení), i když se adresát o uložení nedozvěděl. Jedenáctý den doručující orgán (soudní doručovatelé, orgány Justiční stráže, soudní exekutoři, provozovatelé poštovních služeb) vloží zásilku do domovní schránky, aby se adresát mohl s písemností seznámit.

 Uvedené řešení zkracuje soudní řízení v občanskoprávních věcech, kdy se adresát – zaměstnanec vyhýbal doručení a mařil součinnost s doručujícím orgánem. Ve většině případů se přísnější právní úprava doručování netýká doručování soudních zásilek právnickým osobám – zaměstnavatelům, kteří mají podatelny nebo jiné útvary či určené zaměstnance pro přijímání písemností. U nich nepřevzetí zásilky ve většině případů nepřichází v úvahu. Problém s doručením může však nastat u fyzických osob - zaměstnavatelů, kdy zaměstnavatelem je např. jediná osoba, např. osoba samostatně výdělečně činná nebo osoba, která nemá živnostenské oprávnění a zaměstnává občany (viz § 7 ZP), a soudní zásilku nepřevezme. V tomto případě je na místě právní úprava podle OSŘ

**Doručování jiných písemností**

 Ustanovení § 50 OSŘ upravuje doručování písemností, které není nutné doručit do vlastních rukou. V pracovněprávních vztazích se bude jednat např. o obeslání svědka v řízení o náhradě škody za pracovní úraz, o návrh na zahájení občanskoprávního řízení v pracovním sporu apod. Pokud doručující orgán adresáta zastihne, písemnost mu doručí. Nelze již doručit vhodné osobě bydlící, působící nebo zaměstnané na témže místě nebo v jeho okolí, která adresáta zná a souhlasí s tím, že mu písemnost odevzdá. Pokud doručující orgán nezastihne adresáta, vhodí písemnost do domovní nebo jiné adresátem užívané schránky a datum vhození vyznačí na doručence a na písemnosti. Vhozením tak nastává fikce doručení. Nelze-li zanechat písemné oznámení, doručující orgán vrátí písemnost odesílajícímu soudu. Tento soud doručí písemnost vyvěšením na úřední desce soudu. Písemnost je doručena desátým dnem po vyvěšení.

**Neúčinnost doručení**

Odepře-li adresát nebo příjemce písemnosti přijmout doručovanou písemnost, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy přijetí písemnosti bylo odepřeno. O tom musí být adresát nebo příjemce písemnosti poučen. Jedná se např. o případy, kdy adresát odmítne poskytnout doručujícímu orgánu součinnost nutnou k doručení písemnosti (např. tím, že doručovateli odmítá otevřít dveře svého bytu, nebo jinak předstírá, že není doma, odmítne prokázat svou totožnost apod.).

 K odstranění a zmírnění tvrdosti při doručování, má OSŘ ustanovení v § 50 d). Jedná se o institut neúčinnosti doručení. Soud může na návrh účastníka řízení rozhodnout, že doručení je neúčinné, pokud se účastník nebo jeho zástupce nemohl s doručovanou písemností z omluvitelných důvodů seznámit. Omluvitelným důvodem však nemůže být skutečnost, že se fyzická osoba na adrese pro doručování trvale nezdržuje nebo že v případě podnikající fyzické osoby a právnické osoby se na adrese pro doručování nikdo nezdržuje.

Zdroj: www,epravo,cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ŘÍJNU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v říjnu proti září o 1,0 %. Na tomto vývoji se podílely vyšší ceny zboží a služeb z téměř všech oddílů spotřebního koše. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu o 5,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu více než v září a nejvíce od října 2008.**

**Meziměsíční srovnání**

 V oddíle bydlení vzrostly ceny výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 0,9 %. V oddíle doprava byly vyšší ceny pohonných hmot a olejů o 5,8 % a automobilů o 1,2 %. Průměrná cena benzinu Natural 95 (35,5 1 Kč/l) a průměrná cena motorové nafty (34,24 Kč/l) byly nejvyšší od listopadu, resp. prosince 2014. Růst cen v oddíle odívání a obuv byl způsoben vyššími cenami oděvů o 3,8 % a obuvi o 4,2 %. Na meziměsíčním poklesu cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje se podílely zejména nižší ceny ovoce o 4,1 %, masa o 0,8 % a zeleniny o 1,2 % (z čehož ceny brambor klesly o 11,1 %). Ceny trvanlivého polotučného mléka vzrostly o 4,7 % a másla o 3,9 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,1 % a ceny služeb o 1,0 %.

 *„Spotřebitelské ceny vzrostly v říjnu oproti září o 1,0 %. Ceny rostly téměř ve všech oddílech spotřebního koše. Výjimkou byly pouze nižší ceny potravin, kdy například průměrná cena brambor, 20,61 Kč/kg byla nejnižší od února 2015.* ***V meziročním srovnání se ceny zvýšily o téměř 6 %, což bylo nejvíce za posledních 13 let.*** *Meziročnímu růstu dominovaly ceny bydlení a pohonných hmot,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu o 5,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu více než v září. Toto **zrychlení cenového růstu** bylo nejvýraznější od ledna 2012. V oddíle bydlení, kromě nákladů vlastnického bydlení, zrychlil růst cen výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu na 8,5 % (v září 7,8 %) a cen tuhých paliv na 3,4 % (v září 2.0 %). Ceny elektřiny vzrostly o 3,1 % (v září pokles o 2,3 %) a ceny zemního plynu o 2,6 % (v září pokles o 4,7 %). Tento vývoj byl v obou případech částečně ovlivněn i jejich meziměsíčním snížením v říjnu 2020. V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny lihovin o 1,8 % (v září pokles o 1,9 %), vína o 3,1 % (v září pokles o 2,7 %) a tabákových výrobků o 13,0 % (v září růst o 12,3 %). V oddíle doprava zrychlil růst cen automobilů na 6,3 % (v září 6,0 %) a pohonných hmot a olejů na 26,8 % (v září 20,4 %).

 Na meziroční **růst cenového hladiny** měly v říjnu největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě výše zmíněného vzrostly též ceny nájemného z bytu o 3,5 % a ceny vodného a stočného shodně o 5,5 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle doprava (nárůst o 11,6 %) a ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 8,6 %). V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 10,8 % a obuvi o 11,0 %. Vliv na zvýšení celkové cenové hladiny měly také ceny v oddíle stravování a ubytování, kde se zvýšily ceny stravovacích služeb o 6,1 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje meziročně vzrostly ceny polotučného trvanlivého mléka o 13,1 %, olejů a tuků o 15,9 % a cukru o 17,4 %.

 Imputované nájemné (náklady vlastnického bydlení) vzrostlo o 12,8 % (v září o 10,3 %) zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů a cen nových bytů pro vlastní bydlení, v menší míře i růstu cen stavebních prací. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného byl 105,0 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 5,4 % a ceny služeb o 6,6 %.

 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v říjnu 3,2 % (v září 3.0 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů vzrostl **v říjnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,9 % a meziročně o 4,8 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla meziroční změna HICP v říjnu 2021 za Eurozónu 4,1 % (v září 3,4 %), na Slovensku 4,4 % a v Německu 4,6 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla meziroční změna HICP **27 členských zemí EU v**září **3,6 %,** což bylo o 0,4 procentního bodu více než v srpnu. Nejvíce ceny v září meziročně vzrostly v Estonsku a v Litvě (shodně o 6,4 %) a nejméně na Maltě (o 0,7 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **08/21 09/21 10/21**

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

**Úhrn 101,0 104,1 104,9 105,8 103,2**

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,6 101,6 101,9 100,9 100,4

**Alkohol a tabák** 100,7 106,6 106,9 108,6 108,9

**Odívání a obuv** 103,8 108,1 109,4 110,5 104,7

**Bydlení, voda**

**energie, paliva** 101,9 103,5 104,7 107,4 102,2

**Zařízení domácnosti** 100,9 103,7 104,4 104,5 102,8

**Zdraví**  98,9 103,1 103,0 103,3 103,4

**Doprava** 102,4 108,6 109,6 111,6 106,1

**Pošty a telekomunikace** 100,1 99,5 99,1 99,2 99,3

**Rekreace a kultura** 100,3 103,2 104,2 104,6 102,4

**Vzdělávání** 100,2 102,8 101,3 101,3 102,6

**Stravování a ubytování** 100,7 104,7 105,0 105,7 103,8

**Ostatní zboží a služby** 100,1 103,6 104,1 103,7 103,3

**MIMOŘÁDNÉ OPATŘENÍ MINISTERSTVA ZDRAVOTNICTVÍ**

* **TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ A OSVČ**

***Ministerstvo zdravotnictví jako správní úřad příslušný podle § 80 odst. 1 písm. g) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a § 2 odst. 1 zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, n a ř í z u j e postupem podle § 69 odst. 1 písm. i) a odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb. a podle § 2 odst. 2 písm. m) zákona č. 94/2021 Sb., k ochraně obyvatelstva před dalším rozšířením onemocnění COVID-19 způsobeného novým koronavirem SARS-CoV-2 toto mimořádné opatření:***

I.

1. Všem zaměstnavatelům na území České republiky se nařizuje zajistit pravidelné testování všech svých zaměstnanců, nestanoví-li bod 2 jinak, na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2, a to provedeného na pracovišti prostřednictvím rychlého antigenního testu (RAT) určeného pro sebetestování (použití laickou osobou), a to s frekvencí jedenkrát za týden.

2. Všem zaměstnancům se nařizuje na výzvu zaměstnavatele podstoupit rychlý antigenní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 ve stanovené frekvenci, není-li v čl. IV stanoveno jinak nebo nejde-li o zaměstnance, který se vzhledem k povaze práce na svém pracovišti nesetkává se třetími osobami, s výjimkou osob žijících ve stejné domácnosti. Není-li zaměstnanec v den termínu testování přítomen na pracovišti zaměstnavatele, jeho preventivní testování se provede v den jeho příchodu na pracoviště.

3. V případě, že zaměstnanec odmítne podstoupit test podle bodu 2, nařizuje se zaměstnavateli tuto skutečnost bez zbytečného odkladu ohlásit místně příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci, který odmítne podstoupit test podle bodu 2, se nařizuje nosit ochranný prostředek dýchacích cest, kterým je respirátor nebo obdobný prostředek (vždy bez výdechového  ventilu) naplňující minimálně všechny technické podmínky a požadavky (pro výrobek), včetně filtrační účinnosti alespoň 94 % dle příslušných norem, po celou dobu přítomnosti na pracovišti, dodržovat rozestup alespoň 1,5 m od ostatních osob a stravovat se odděleně od ostatních osob po dobu konzumace potravin neplatí povinnost nosit ochranný prostředek dýchacích cest. Zaměstnavateli se nařizuje zajistit organizačním opatřením omezení setkávání tohoto zaměstnance s ostatními osobami na nezbytnou míru.

4. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit poprvé plnění povinnosti podle tohoto článku nejpozději do 29. listopadu 2021.

II.

V tomto mimořádném opatření se rozumí

a) zaměstnavatelem také

i) zaměstnavatel uvedený v § 303 odst. 1 zákoníku práce, jiná organizační složka státu a územní samosprávný celek,

ii) služební úřad v případě státních zaměstnanců,

iii) bezpečnostní sbor v případě příslušníků bezpečnostních sborů a

iv) Armáda České republiky, Vojenská kancelář prezidenta republiky, Hradní stráž nebo Ministerstvo obrany v případě vojáků z povolání,

b) zaměstnancem také

i) státní zaměstnanec,

ii) příslušník bezpečnostního sboru,

iii) voják z povolání,

iv) soudce,

v) státní zástupce,

vi) dočasně přidělený zaměstnanec agentury práce,

vii) osoba připravující se na výkon povolání nebo vykonávající praxi a

vii) dobrovolník,

c) pracovištěm zaměstnavatele místo určené k plnění pracovních nebo služebních úkolů s výjimkou výkonu práce na dálku (home office).

III.

1. Všem osobám samostatně výdělečně činným vykonávajícím hlavní samostatnou výdělečnou činnost na území České republiky se nařizuje podstoupit frekvencí jedenkrát za týden rychlý antigenní test (RAT) na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 určený pro sebetestování (použití laickou osobou), není-li v čl. IV. stanoveno jinak.

2. Osoby uvedené v bodu 1 splní poprvé povinnost podle bodu 1 nejpozději do 29. listopadu 2021.

3. Osoby samostatně výdělečně činné, které se na svých pracovištích nebo v místě výkonu své práce nesetkávají se třetími osobami, s výjimkou osob žijících ve stejné domácnosti, nejsou povinny podstoupit testování podle bodu 1.

IV.

1. Povinnost podle čl. I a III se nevztahuje na osoby, které

a) jsou očkované proti onemocnění COVID-19 a uplynulo nejméně 14 dnů od dokončeného očkovacího schématu podle souhrnu údajů o přípravku.

b) prodělaly laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u nich doba nařízení izolace a od prvního pozitivního rychlého antigenního testu (RAT) na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 nebo RT-PCR testu na přítomnost viru SARS-CoV-2 neuplynulo více než 180 dní.

c) podstoupily v posledních 7 dnech RT-PCR vyšetření na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem.

d) podstoupily v posledních 7 dnech rychlý antigenní test (RAT) na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2, který provedl zdravotnický pracovník, s negativním výsledkem.

2. Zaměstnanec je povinen zaměstnavateli skutečnost podle bodu 1 prokázat, a to

a) skutečnost podle bodu 1 písm. a) národním certifikátem o provedeném očkování nebo certifikátem o provedeném očkování vydávaným podle nařízení Evropské unie o digitální certifikátu EU COVID; za národní certifikát o provedeném očkování se považuje písemné potvrzení vydané alespoň v anglickém jazyce oprávněnou osobou působící v třetí zemi, jehož vzor je zveřejněn v seznamu uznaných národních certifikátů na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví; písemné potvrzení musí obsahovat údaje o očkované osobě, podanému typu vakcíny, datu podání vakcíny, identifikaci osoby, která potvrzení vydala, a tyto údaje musí být možné ověřit dálkovým přístupem přímo z písemného potvrzení, za předpokladu, že očkování bylo provedeno,

i) léčivým přípravkem obsahujícím očkovací látku proti COVID-19, kterému byla udělena registrace podle nařízení (ES) č. 726/2004, nebo

ii) léčivým přípravkem, jehož výroba je v souladu s patentem léčivého přípravku podle bodu i), pokud je tento léčivý přípravek zároveň schválen Světovou zdravotnickou organizací pro nouzové použití;

b) skutečnosti podle bodu 1 písm. b) až d) záznamem v informačním systému infekčních nemocí nebo potvrzením vystaveným poskytovatelem zdravotních služeb.

V,

 Zaměstnavatelům, kteří zajišťují pro své zaměstnance testování podle čl. 1, a osobám samostatně výdělečně činným, které se testují podle čl. III, se nařizuje vést pro kontrolní účely evidenci provedených testů, a to v rozsahu data testování a jmen osob, které k danému datu podstoupily test.

VI.

1. Zaměstnancům, kteří si sami provedli nebo jim byl proveden test podle čl. I, se nařizuje v případě, že je výsledek testu pozitivní, bezodkladně uvědomit zaměstnavatele o plánované nepřítomnosti na pracovišti kvůli podezření na pozitivitu na přítomnost viru SARS-CoV-2, opustit pracoviště a uvědomit bezodkladně o výsledku testu poskytovatele pracovnělékařských služeb zaměstnavatele, pokud tak zaměstnavatel stanovil, jinak svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, popřípadě praktické lékařství pro děti a dorost. Pokud zaměstnanec nemůže uvědomit poskytovatele zdravotních služeb podle věty první, je povinen kontaktovat jiného poskytovatele zdravotních služeb, popřípadě orgán ochrany veřejného zdraví příslušný podle místa výkonu práce k určení dalšího postupu. Doba od zjištění pozitivního výsledku trestu provedeného podle čl. I do obdržení výsledku konfirmačního vyšetření podle čl. VII, po kterou nedochází k výkonu práce, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, a to po dobu, po kterou se nejedná o jinou důležitou překážku v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitým osobních překážek v práci.

2. Osobám samostatně výdělečně činným, které si samy provedly nebo jim byl laickou osobou proveden test podle čl. III, se nařizuje v případě, že je výsledek testu pozitivní, opustit pracoviště a uvědomit bezodkladně o výsledku testu svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství, popřípadě praktické lékařství pro děti a dorost. Pokud osoba samostatně výdělečně činná nemůže uvědomit poskytovatele zdravotních služeb podle věty první, je povinna kontaktovat jiného poskytovatele zdravotních služeb, popřípadě orgán ochrany veřejného zdraví příslušný podle místa výkonu práce k určení dalšího postupu.

VII.

 Poskytovatel zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví, kteří byli uvědoměni o pozitivním výsledku testu podle čl. VI, jsou povinni osobě uvedené v čl. VI bezodkladně vystavit žádanku na konfirmační RT-PCR test na vyšetření přítomnosti viru SARS-CoV-2. V informačním systému infekčních nemocí (ISIN), v modulu elektronické žádanky, je povinen poskytovatel zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví označit, že se jedná o konfirmační RT-PCR test po samotestování a uvést identifikační číslo zaměstnavatele (IČO) této osoby.

VIII.

 Osoba, které byla vystavena žádanka na konfirmační vyšetření podle čl. VII, je povinna se podrobit tomuto vyšetření bez prodlení.

IX.

 Je-li Ministerstvem zdravotnictví vydáno mimořádné opatření, kterým se určeným zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům nařizuje obdobná povinnost jako v čl. I, avšak s jinými pravidly, pak se na tyto zaměstnavatele a zaměstnance v rozsahu těchto povinností toto mimořádné opatření nevztahuje.

X.

Účinnost

Toto mimořádné opatření nabývá účinnosti dne 22. listopadu 2021.

Zdroj: Ministerstvo zdravotnictví ČR