

Číslo: **1** **/2024**

Z obsahu:

Úvodní slova předsedy OSPZV-ASO ČR Bohumíra Dufka do nového roku 2024

Důležité změny v oblasti zaměstnanosti od 1. 1. 2024

Valorizace odškodnění pracovního úrazu a nemoci z povolání k 1. 1. 2024

Změny v zahraničních cestovních náhradách

Vývoj spotřebitelských cen – inflace – prosinec 2024



 **O B S A H**

 **Úvodní slova předsedy OSPZV-ASO ČR**

 **Bohumíra Dufka do nového roku 2024 str. 3**

 **Důležité změny v oblasti zaměstnanosti**

 **od 1. ledna 2024 str- 4**

 **Výše podpory v nezaměstnanosti a výdělku**

 **v nekolidujícím zaměstnání od 1. 1. 2024 str. 7**

 **Valorizace odškodnění pracovního úrazu a**

 **nemoci z povolání k 1. lednu 2024 str. 10**

 **Změny v zahraničních cestovních náhradách str. 16**

 **Mrazivé počasí a práce venku. Co zajistit a**

 **kdy už zaměstnance ven poslat nesmíte str.21**

 **Bezpečnostní přestávky, aneb mnoho povyku**

 **pro nic str. 23**

 **Vývoj spotřebitelských cen – inflace –**

 **prosinec 2024 str. 26**

 **Uvolňování zaměstnanců na tábory a sportovní**

 **soustředění bude jednodušší str. 29**

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

**ÚVODNÍ SLOVA PŘEDSEDY OSPZV-ASO ČR BOHUMÍRA DUFKA**

**DO NOVĚHO ROKU 2024**

Kolegyně a kolegové:

 Rád vás oslovuji v tomto novém roce, s optimismem a nadějí. Přeji vám v letošním roce především už vyšší životní úroveň.

 Rok, který začíná, je pro nás všechny velká neznámá. Možná, že je to čas plný příležitostí a výzev se zvyšující se životní úrovní, nebo také čas plný nepříjemných překvapení a životního strádání.

 V minulé roce nám vláda připravila velké množství nepříjemných situací, které jsme museli tvrdě zaplatit. Museli jsme dokázat je přijmout, ale se zaťatými zuby. Uskutečnili jsme několik odborných akcí a shromáždění, a s těmito aktivitami musíme pokračovat i nadále.

 Musíme uplatňovat odborovou solidaritu, spolupráci a musíme být odhodláni bránit naše odborové myšlenky.

 Chci vám všem poděkovat za vaše nasazení a odhodlanost, které jste dosud v uskutečňování těchto myšlenek prokazovali. Současně si musím postesknout, že by bylo zapotřebí, aby nás bylo více, abychom měli plné Václavské a Malostranské náměstí.

 Doufám, že v tomto roce budeme pokračovat ještě s větším odhodláním a nasazením tak, abychom své pozice uhájili.

 Společně můžeme dosahovat takových úspěchů, kterých bychom sami nikdy nedosáhli.

 Musím také připomenout, že v tomto roce nás čekají důležité volby, a byl bych rád, abyste voliti srdcem a zodpovědně.

 A na závěr přání – ať je tento rok pro vás a vaše blízké rokem úspěšným!



**DŮLEŽITÉ ZMĚNY V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI**

**OD 1. LEDNA 2024**

**Od 1. ledna 2024 vstoupil v účinnost zákon č. 408/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Stalo se tak poté, co zákon 14. prosince podepsal prezident Petr Pavel a byl vyhlášen ve Sbírce zákonů. Novela zákona o zaměstnanosti přináší hned několik důležitých změn v oblasti zaměstnanosti, když upravuje definici nelegální práce; mění podmínky pro ukládání sankcí z strany orgánů inspekce práce a podmínky pro agenturní zaměstnávání. Mimo to přináší Novela tvrdší postihy za nelegální či zastřené zaměstnání.**

**Úprava definice „nelegální práce“**

 Přestože původní vládní návrh úpravu definice „nelegální práce“ neobsahoval, tak se při dalších čtení v rámci legislativního procesu prostřednictvím pozměňovacích návrhů přece jenom do konečného znění Novely dostal. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. prosince 2023, definoval nelegální práci takto:

*„Pro účely tohoto zákona se rozumí*

*e) nelegální prací*

1. *Závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,*
2. *Práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, nebo*
3. *Práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.*

 Rozhodovací praxe českých soudů dovozovala některé další znaky nelegální práce nad tento rámec. Zejména judikatura podmiňovala nelegální práci soustavností jejího výkonu. To však Novela mění, když nově explicitně v novelizovaném ustanovení § 5 písm. e) ke stávajícímu výše citovaného znění doplňuje, že: *„pro posouzení toho, zda se jedná o nelegální práci, není podstatná délka výkonu této práce.“*

**Potírání nelegálního zaměstnávání**

 Novela počítá s přísnějším postihováním nelegálního zaměstnávání, zastřeného zprostředkování zaměstnání a umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání. Orgány inspekce práce mohou nově uložit trest zákazu činnosti až na 2 roky a mohou tak efektivněji sankcionovat rozsáhle páchání přestupků v oblasti zaměstnanosti.

 Rozšířil se rovněž výčet důvodů, pro které nedojde k zařazení volného pracovního místa do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo modré karty, když s účinností Novely nedojde k zařazení volného pracovního místa zaměstnavatele do evidence, pokud byla zaměstnavateli v posledních 4 měsících uložena pravomocně pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, za zastřené zprostředkování zaměstnání nebo za umožnění výkonu zastřeného zprostředkování zaměstnání. Stejná sankce čeká také na zaměstnavatele, kterému byla Státním úřadem inspekce práce nebo oblastním inspektorátem práce jako kontrolované osobě v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za neposkytnutí součinnosti při kontrole.

 Současně Novela zákona o zaměstnanosti rozšířila ručení za úhradu pokuty za přestupek jako je umožnění výkonu nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání tak,iby zamezila obcházení prostřednictvím subdodavatelů.

**Agenturní zaměstnávání**

 Novela zvyšuje tlak na to, aby zprostředkování zaměstnání vykonávaly jen seriózní subjekty, a tak zvyšuje kauci pro agentury práce z dosavadních 500 tisíc Kč na 1 milion Kč. Současně musí agentury práce prokazovat svou bezdlužnost nejen při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, ale nově i v průběhu platnosti vydaného povolení jednou za 6 měsíců. Zpřísnění doznaly i požadavky na odbornou praxi odpovědného zástupce agentury práce. Odbornou praxí se nově rozumí: *„soustavný osobní výkon činnosti v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, fyzickou osobou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.“* Přičemž: *„Odbornou praxi je fyzická osoba povinna získat v době 10 let bezprostředně předcházejících podání žádosti o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání.“*

Zásadní novinkou je i to, že nově spravuje povolení ke zprostředkování zaměstnání Ministerstvo práce a sociálních věcí namísto generálního ředitelství Úřadu práce.

 Cíl zákonodárce „efektivněji bojovat s různými formami nelegálního zaměstnávání“ se projevil i v oblasti zprostředkování zaměstnání, když je nově explicitně uvedeno umožnění nelegální práce, zastřené zprostředkování zaměstnání nebo umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání spolu s porušením zákazu diskriminace a opakovaným neposkytováním součinnosti při kontrole ze strany inspekce práce jako jeden z důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**Změny od 1. července 2024 – zaměstnávání cizinců**

Novela zákona o zaměstnanosti má dělenou účinnost, a tak se některé její změny v oblasti zaměstnanosti projeví až od 1. července 2024. Tou zřejmě nejzásadnější bude zrušení testu trhu práce pro zaměstnanecké karty.

 V současné době, pokud hodlá zaměstnavatel zaměstnávat cizince, tak je povinen oznámit volné místo úřadu práce. Ten následně provádí tzv. test trhu práce, při kterém úřad práce zjišťuje, zdali nelze obsadit volnou pracovní pozici občanem ČR. Úřad práce tento test provádí po dobu 10 až 30 dnů.

 Od 1. července 2024 však postačí, pokud zaměstnavatel, který má v úmyslu zaměstnávat cizince, pouze oznámí své volné místo. Nebude tedy nadále povinen čekat po dobu 10 až 30 dnů na to, zdali úřad práce nenajde jiného vhodného kandidáta mezi občany ČR v rámci testu trhu práce. Zaměstnávání cizinců by tak mohlo být od 1. července 2024 zase o kousek snazší.

**Závěrem**

Novela s účinností od 1. ledna 2024 upravuje definici „nelegální práce“, mění podmínky agenturního zaměstnávání a od 1. července 2024 podmínky pro zaměstnávání cizinců. Cílem předmětné Novely zákona o zaměstnanosti je mimo jiné předcházet nelegálnímu zaměstnávání a efektivněji sankcionovat jeho různé formy. To, zdali tohoto cíle Novela dosáhne, ukáže už jen praxe.

Zdroj: www.epravo.cz

**VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A**

**VÝDĚLKU V NEKOLIDUJÍCÍM ZAMĚSTNÁNÍ OD 1. 1. 2024**

**Od 1. ledna 2024 se zvyšují s ohledem na nárůst průměrné mzdy maximální částky podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Od stejného data se zvyšuje, a to na základě valorizace minimální mzdy, i limit povoleného výdělku pro uchazeče o zaměstnání nepobírající podporu a činného v tzv. nekolidujícím zaměstnání.**

**Podpora v nezaměstnanosti**

 Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí **0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.** Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2023 činila 42 427 Kč. Její výše byla vyhlášena pro účely zákona o zaměstnanosti Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 366/2023 Sb. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti tak může dosáhnout až 24 608 Kč měsíčně, jestliže žádost o podporu byla uplatněna po 31. prosinci 2023, tedy v r. 2024 (Jestliže byla žádost o podporu v nezaměstnanosti uplatněna ještě do 31. prosince 2023, pak její maximální možná výše činí a zůstává na úrovni dosavadního maxima 22 798 Kč měsíčně. Kdo již podporu v nezaměstnanosti před uvedeným datem pobírá, tak se ho valorizace její maximální částky od 1. 1. 2024 netýká,)

**Podpora při rekvalifikaci**

 Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Nejvyšší podpora při rekvalifikaci nastoupené nově v r. 2024 tak může dosáhnout až 27 578 Kč za měsíc. (Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupil rekvalifikaci již v r. 2023, činí maximální podpora při rekvalifikaci nadále 25 549 Kč.)

**Výše dávek, když ji není z čeho spočítat**

Uchazeč o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (*vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení pokud uchazeč o zaměstnání podnikal před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání jako osoba samostatně výdělečné činná),* anebo u něj nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, jakož i uchazeči, který splnil podmínku pro přiznání podpory – podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby (a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání) se podpora v nezaměstnanosti stanoví **za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku**  průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

Délka podpůrčí doby Výše podpory v  **Výše podpory v nezaměstnanosti**

podpory v nezaměstnanosti nezaměstnanosti **v r. 2024 (a dosud v r. 2023) za**

(ze statisticky  **měsíc**

 zjištěné průměrné mzdy)

první 2 měsíce **15 % 6 365 Kč (5 896 Kč)**

další 2 měsíce (3. a 4.) **12 % 5 092 Kč (4 717 Kč)**

po zbývající dobu **11 % 4 667 Kč (4 324 Kč)**

*Podpora při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace činí* ***14 % průměrné mzdy, takže nově v r. 2024 5 940 Kč****, (dosud v r. 2023 to bylo 5 503 Kč.)*

**Povolený výdělek v nekolidujícím zaměstnání**

 Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání(na rozdíl od nároku na podporu v nezaměstnanosti) podle ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti (srov. s ustanovením § 39 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti) nebrání výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, nebo výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti (nikoliv dohody o provedení práce) pokud měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v hrubém) – čili nově od 1. 1. 2024 polovinu z 18 900 Kč, takže 9 450 Kč (dosud v r. 2023 to bylo 8 650 Kč), přičemž pokud by nezaměstnaný vykonával více takových činností, tak se výdělky sčítají. Jde o tzv. nekolidující zaměstnání.

 Výkon práce v takovém zaměstnání musí uchazeč nahlásit úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo v den nástupu do výdělečné činnosti a ta mu nesmí bránit v poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování zaměstnání a v přijetí nabídky vhodného zaměstnání od úřadu práce.

 Možnost pracovat a vydělávat si v nekolidujícím zaměstnání je tedy určena uchazečům, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, buď vůbec *(protože nesplnili podmínky pro přiznání sociální dávky – např. protože nezískali v posledních 2 letech před zařazením do evidenci uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců nebo nesplnili podmínky pro přiznání sociální dávky v případě opětovného zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání ve smyslu ustanovení § 48 a 49 zákona o zaměstnanosti),* nebo po vyčerpání podpůrčí doby *(která trvá maximálně 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku, přičemž rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.)*

Pro výkon nekolidujícího zaměstnání odpadá od 1. 1. 2024 situace, kdy si takto vydělával uchazeč o zaměstnání, když mu byl odložen nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože mu bylo v posledním zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné. Doposud byl totiž nárok na výplatu (čerpání) podpory v nezaměstnanosti odkládán po dobu, dokud neuplynula doba určená podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální (tj. zákonná) výše odstupného a dalších zmíněných plnění.

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

 *Nemožnost určit vyměřovací základ může nastat v situaci, kdy je samostatná výdělečná činnost zahájena a zároveň ukončena v témže kalendářním roce, přičemž je rovněž v tomto roce podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (s tím, že zbývající potřebná část do doby důchodového pojištění – 12 měsíců v posledních 2 letech je splněna předchozím zaměstnáním nebo započtením náhradní doby z předchozího roku). Např. zaměstnanci skončí zaměstnání nebo rodiči podpůrčí doba rodičovského příspěvku k 31. prosinci, přičemž od 1. ledna následujícího kalendářního roku začne podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná, avšak tuto činnost ukončí v průběhu roku. Vzhledem k tomu, že vyměřovací základ lze stanovit pouze za ukončené zdaňovací období, jímž je kalendářní rok, nelze vyměřovací základ určit dříve než v dalším následujícím kalendářním roce po podání přehledu příjmů a výdajů za uplynulý kalendářní rok. Je tak nutno postupovat dle ustanovení § 51 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.*

Zdroj: www.epravo.cz

**VALORIZACE ODŠKODNÉNÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU**

**A NEMOCI Z POVOLÁNÍ K 1. LEDNU 2024**

***V minulém čísle Agros-bulletinu (12/2023) jsme psali o valorizaci úrazových a pozůstalostních rent k 1. lednu 2024. V tomto článku uvedeme jak se bude valorizovat od začátku roku 2024 odškodňování pracovního úrazu a nemoci z povolání.***

**Od 1. ledna 2024 dochází k výraznému zvýšení jednorázové náhrady nemajetkové (duševní) újmy pozůstalých rodinných příslušníků (po zaměstnanci zemřelém v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), zatímco rozhodný výdělek pro výpočet pozůstalostní renty (náhrady nákladů a výživu pozůstalých) řešící hmotné otázky živobytí zaměstnancem vyživovaných osob se podobně, stejně jako pro stanovení tzv. úrazové renty (náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity pro samotné poškozené zaměstnance), zvyšuje jen málo.**

**Současně se zvyšuje též limit náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem zaměstnance, které proplácí zaměstnavatel. Dále se zvyšuje hodnota bodu pro účely stanovení bolestného a ztížení společenského uplatnění.**

**Valorizace odškodňovacích plnění podle průměrné mzdy v národním hospodářství nebo podle valorizace důchodů,**

Valorizace:

1. jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých,
2. limitu náhrady přiměřených nákladů na pohřeb, jakož i
3. hodnoty bodu pro stanovení bolestného a ztížení společenského uplatnění

 **se odvíjí od nárůstu průměrné mzdy v národním hospodářství.**

Naproti tomu navýšení rozhodného výdělku (průměrného výdělku, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemoci z povolání, případně již dříve valorizovaného), jež je východiskem pro stanovení

1. úrazové renty nebo
2. pozůstalostní renty,

 **vychází z parametrů důchodového pojištění - - z míry valorizace důchodů.**

**Jde o teprve druhou, resp. čtvrtou valorizaci podle aktuálních pravidel pracovněprávních předpisů.**

Zatímco valorizace rozhodného výdělku pro účely stanovení úrazových a pozůstalostních rent je za mnoho předcházejících let poměrně zažitou skutečností, tak k valorizaci jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (a též limitu náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem) podle aktuálních pravidel (ustanovení § 271l a ustanovení § 271g) dochází teprve počtvrté (poprvé se tak stalo k 1. 1. 2021) a k valorizaci hodnoty bodu pro účely stanovení bolestného a náhrady ztížení společenského uplatnění (podle ustanovení § 271c zákoníku práce ve spojení s ustanovení § 7 nařízení vlády č. 277/2015 Sb., v platném znění) dochází teprve podruhé (poprvé tomu tak bylo vloni od 1. 1. 2023).

 Valorizace úrazových rent (náhrad nákladů po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity) pozůstalostních rent (náhrad na výživu pozůstalých) prostřednictvím valorizace rozhodného výdělku k 1. lednu 2024 již byla předmětem samostatného výkladu v článku Valorizace úrazových a pozůstalostních rent k 1. lednu 2024. Tento nyní následující článek je věnován valorizaci dalších nároků poškozeného zaměstnance nebo jeho pozůstalých. A to nároků (odškodňovacích plnění), jejichž výše se odvíjí od výše průměrné mzdy v národním hospodářství.

**Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých**

 Podle ustanovení §271l odst. 1 zákoníku práce náleží jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání)

* manželovi (event. registrovanému partnerovi) zemřelého zaměstnance,
* dítěti zemřelého zaměstnance (a to nejen dítěti nezaopatřenému, ale i dítěti zletilému čili tzv. dospělému, a to i výdělečně činnému),
* rodiči zemřelého zaměstnance (a to i když nežili se zaměstnancem ve společné domácnosti).

 Jednorázová náhrada nemajetkové újmy na základě ustanovení § 271l odst. 3 zákoníku práce náleží i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Půjde především např. o družku zaměstnance nebo druha zaměstnankyně.

**Odškodnění duševních útrap ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy**

Výše náhrady je (dle ustanovení § 271i odst. 2 zákoníku práce) odvozena od dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne pozůstalému právo na jednorázovou náhradu (rozhodující je den úmrtí zaměstnance). Pro odškodnění za úmrtí v roce 2024 je tak rozhodující výše průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí roku 2023. Výši průměrné mzdy vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, a to na základě údajů Českého statistického úřadu (ustanovení § 271i odst. 4 zákoníku práce).

 Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 365/2023 Sb. určuje jako výchozí částku průměrnou mzdu (za 1. až 3. čtvrtletí roku 2023) ve výši 42 427 Kč. Pro rok 2024 tak činí jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých 848 540 Kč a po zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru ve smyslu ustanovení§ 272i odst. 2 zákoníku práce 848 600 Kč oproti dosavadním 786 200 Kč pro rok 2023. **Meziroční nárůst tak představuje 62 400 Kč.**

**Nárok má každý pozůstalý samostatně, ale oba žijící rodiče zaměstnance se spolu musejí rozdělit – dostávají jen polovinu**

 Na uvedenou částku v její plné výši má nárok každý z pozůstalých (manžel, popř. registrovaný partner, dítě, event. jiná osoba v poměru rodinném nebo obdobném, která újmu (smrt) zaměstnance pociťuje jako vlastní újmu). Je-li však náhrada vplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina částky čili 424 300 Kč.

 O výši odškodnění vůbec nerozhoduje, jak vidno, výše mzdy nebo platu zaměstnance. (Nárok není podmíněn existencí vyživovací povinnosti.) O výši částky, kterou musí zaměstnavatel, resp. jeho pojišťovna vyplatit pozůstalým, tak nerozhodují výdělkové poměry zaměstnance, ale počet pozůstalých osob, které na ni mají nárok.

**Jednorázová náhrada nemajetkové újmy se liší od pozůstalostní renty**

 Zmíněná jednorázová náhrada není totéž, co pravidelná renta pozůstalým, které zemřelý zaměstnanec vyživoval, tedy náhrada nákladů na výživu pozůstalých poskytovaná podle ustanovení § 271h zákoníku práce zejména vdovám, vdovcům a sirotkům po zaměstnanci popř. dalším osobám, kterým zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat. Pravidelná renta je určena na úhradu nákladů živobytí, jednorázové odškodnění kompenzuje nehmotnou újmu (duševní útrapy).

**Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem ve výši maximálně 1,5násobku průměrné mzdy**

 Podobně jako jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (dle ustanovení § 271i zákoníku práce) se valorizuje i výše náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem (ustanovení § 271g zákoníku práce). Náhrada je poskytována do výše nejméně jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo (ustanovení § 271i odst. 2 zákoníku práce), takže i tady dochází k valorizaci na základě údajů vyhlášených MPSV ve Sbírce zákonů (dle ustanovení § 271g odst. 3 zákoníku práce). Maximální částkou náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem je tak pro rok 2024 částka 63 641 Kč čili po zaokrouhlení na celé stokoruny nahoru 63 700 Kč oproti dosavadním 59 000 Kč pro rok 2023. **Meziroční nárůst tak představuje 4 700 Kč.**

Od přiměřených nákladů spojených s pohřbem se odečítá pohřebné. Náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem přísluší tomu, kdo tyto náklady vynaložil (ustanovení § 271g odst. 1 zákoníku práce).

**Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění je nárokem zaměstnance, ale stává se předmětem dědictví**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění, o které se pojednává dále, je však nárokem přímo poškozeného zaměstnance, nicméně nebylo-li bolestné nebo náhrada ztížení společenského uplatnění poškozenému vyplacena, ale nárok na něj byl uplatněn, stává se pohledávka předmětem dědictví. Nejvyšší soud ČR proto již ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 936/2010, ze dne 7. 4. 2011, potvrdil, že právo zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, které vzniklo po 1. 1. 2007, smrtí zaměstnance nezaniká; v plné výši se stává předmětem dědického řízení a přechází na toho, komu tato pohledávka podle výsledku dědického řízení připadla.

**Bolestné a ztížení společenského uplatnění**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se podle ustanovení § 271c zákoníku práce poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb., v platném znění.

 Náhradou za bolest a ztížení společenského uplatnění se odškodňuje nemateriální **újma zaměstnance vzniklá v souvislosti s poškozením zdraví následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.** Tělesné a duševní strádání při škodné události na zdraví a v době léčení se odškodňuje náhradou za bolest. Trvalé zdravotní následky projevující se v omezené možnosti zapojení do různých životních činností se odškodňují náhradou za ztížení společenského uplatnění.

 Jednorázová náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění se vypočítá tak, že bodové ohodnocení bolesti nebo ztížení společenského uplatnění stanovené nařízením vlády se násobí hodnotou bodu. Hodnota bodu se rovněž odvozuje od průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné na základě údajů Českého statistického úřadu za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, v němž vznikla povinnost provést hodnocení bolesti a ztížení společenského uplatnění. Jeden bod má hodnotu 1 % takto zjištěné výše průměrné mzdy. Hodnota bodu se proto zvyšuje od 1. 1. 2024 z 393,06 Kč na 424,27 Kč, pokud se provádí lékařské hodnocení bolesti a následků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v r. 2024 (Příslušné nařízení vlády neupravuje problematiku zaokrouhlování ani na celé koruny, ani na celé stokoruny.)

**Způsob ohodnocení bolesti**

 **Náhrada za bolest** představuje **jednorázové odškodnění za bolest,** kterou poškozený (zaměstnanec) pociťuje nejen **při samotném poškození zdraví pracovním úrazem** (nebo v souvislosti s nemocí z povolání), ale **i při léčení a v jeho průběhu.** Odškodnění za bolest způsobenou pracovním úrazem a za bolest způsobenou nemocí z povolání se určuje **podle sazeb bodového ohodnocení** uvedeného v přílohách č.1 (pro pracovní úrazy) a č. 2 (pro nemoci z povolání) nařízení vlády č. 276/2015 Sb., v platném znění, a to za bolest způsobenou poškozením zdraví, jejím léčením nebo odstraňováním jejich následků. Za bolest přitom považuje každé tělesné a duševní strádání způsobené poškozením zdraví osobě, která tuto škodu utrpěla.

 Závěr o konečné výši bodového ohodnocení bolesti v jednotlivých případech pak činí lékař, a to případně s přihlédnutím k ustanovení § 6 odst. 1 písm. a), b) zmíněného nařízení vlády, která umožňují pro jednotlivé případy **zohlednit jejich specifické okolnosti a bodové hodnocení navýšit s ohledem na zdravotní komplikace a náročný způsob léčby.** Proto postup lékaře při stanovení bodového hodnocení však nelze zaměňovat s možností zvýšení této náhrady soudem podle ustanovení § 271s zákoníku práce. Soud může výši odškodnění stanovenou právním předpisem zvýšit.

**Způsob stanovení ztížení společenského uplatnění**

 Výše náhrady za **ztížení společenského uplatnění** se určuje podle **sazeb bodového ohodnocení** stanoveného v příloze č. 3 nařízení vlády č. 276/2015 Sb., v platném znění pro jednotlivá poškození zdraví způsobená pracovním úrazem a v příloze č. 4 nařízení vlády pro jednotlivé poškození zdraví způsobená emocí z povolání. Provádí se zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že **jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu.**

 Při bodovém ohodnocení ztížení společenského uplatnění se přihlíží **k povaze, rozsahu, prognóze poškození zdraví, anatomickým a funkčním omezením a jejich dopadu na uspokojování životních, pracovních, vzdělávacích a sociálních potřeb poškozeného a jeho další uplatnění v životě.**

Oproti možnosti zvýšení bodového ohodnocení ztížení společenského uplatnění existuje i možnost jeho snížení, **k němuž se přistupuje podle ustanovení § 4 odst. 5 nařízení vlády,** pokud **před vznikem poškození zdraví již existovalo ztížení společenského uplatnění způsobené změnami zdravotního stavu nesouvisejícího s poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.**

Zdroj: EPRAVO.CZ

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

 Nařízení vlády č. 275/2015 Sb., v platném znění

 Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., v platném znění

**ZMĚNY V ZAHRANIČNÍCH CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH**

**Zahraniční cestovní náhrady se zvyšují. Ve kterých okolních i vzdálenějších zemích si na pracovních cestách zaměstnanci na stravném polepší?**

 Sazby zahraničního stravného pro rok 2024 byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů pod číslem 341/2023 Sb.

 Např. pro Itálii a Francii zůstává sazba 50 EUR, pro Německo, Rakousko a Polsko sazba 45 EUR a pro Slovensko sazba 35 EUR. Ke zvýšení došlo naopak u Lichtenštejnska (ze 65 na 70 CHF), u Lotyšska (ze 40 EUR na 45 EUR), u Španělska (z 45 na 50 EUR) či u Švédska (ze 60 na 65 EUR).

**Stravné je každoročně stanoveno vyhláškou**

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

 Nárok na zahraniční stravné při pracovních cestách je zakotveno v zákoníku práce. Ovšem konkrétní sazby se každoročně mění. Naposled byly stanoveny vyhláškou platnou pouze pro rok 2023. Není sice vyloučeno stanovení sazeb pro delší období, avšak každoroční vydávání vyhlášek umožňuje s kratší odezvou reagovat na případné silné výkyvy devizových kurzů nebo při radikální změně meziročních indexů spotřebitelských cen v zahraničí.

**Zahraniční stravné pro státní i podnikatelskou sféru**

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

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

**Poskytnutí zálohy na stravné zaměstnanci**

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

**Stravné je možné i snížit**

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

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

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

**Změny zahraničního stravného v roce 2024**

Uvedená tabulka představuje zmíněných 22 změn pro rok 2024.

**Země Měna 2023 2024**

Andorra EUR 45 50

Arménie EUR 40 45

Černá Hora EUR 35 40

Egypt EUR 45 50

Estonsko EUR 40 45

Ghana EUR 50 55

Gruzie EUR 40 45

Hongkong EUR 45 50

Chorvatsko EUR 40 45

Irák EUR 45 50

Island EUR 60 65

Kypr EUR 40 45

Lichtenštejnsko CHF 65 70

Lotyšsko EUR 40 45

Lucembursko EUR 50 55

Maďarsko EUR 40 45

Maroko EUR 45 50

Norsko EUR 60 65

Peru USD 50 52

Severní Makedonie EUR 35 40

Španělsko EUR 45 50

Švédsko EUR 60 65

**Zahraniční stravné ve vybraných zemích**

Komplexní výčet sazeb zahraničního stravného pro rok 2024 uvádí vyhláška o stanovení sazeb zahraničního stravného č. 341/2023 Sb.

**Země Základní sazba stravného**

**Evropská unie:**

Slovensko 35 EUR

Bulharsko, Litva, Portugalsko, Rumunsko,

Řecko, Slovinsko 40 EUR

Chorvatsko, Estonsko, Kypr, Lotyšsko,

Maďarsko, Německo, Polsko, Rakousko 45 EUR

Belgie, Francie, Itálie, Irsko, Malta,

Nizozemsko, Španělsko 50 EUR

Finsko, Lucembursko 55 EUR

Dánsko 60 EUR

Švédsko 65 EUR

**Ostatní Evropa:**

Velká Británie 45 GBP

Bosna, Černá Hora, Hercegovina, Turecko 40 EUR

Srbsko 35 EUR

Rusko, Ukrajina 45 EUR

Island 60 EUR

Norsko 65 EUR

Lichtenštejnsko 70 CHF

Švýcarsko 75 EUR

**Asie:**

Irán, Thajsko, Vietnam 40 EUR

Afghánistán, Čína, Indie 45 EUR

Irák 50 EUR

Japonsko 65 USD

**Zámoří:**

Kanada 50 USD

Brazílie, USA 60 USD

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

 Vyhláška č. 341/2023 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního

 stravného pro rok 2024

 Podnikatel.cz

**MRAZIVÉ POČASÍ A PRÁCE VENKU.**

**CO ZAJISTIT A KDY UŽ ZAMÉSTNANCE VEN POSLAT NESMÍTE**

**Zaměstnavatel má povinnost zajistit svým zaměstnancům, kteří pro něj pracují venku v mrazivém počasí, hned několik nezbytných věcí. Při výrazně nízkých teplotách je dokonce ven poslat pracovat nesmí vůbec.**

**Oděv, obuv, rukavice**

 Jestliže klesne teplota pod minus 10 stupňů, je nutné zajistit zaměstnanci vhodný teplý oděv. Ten musí mít takové tepelné izolační vlastnosti, které postačují k zajištění tepelně neutrálních podmínek lidského organizmu vyjádřených teplotou vnitřního prostředí organizmu 36 až 37 o C. Při poklesu teploty vzduchu na pracovišti na 4 o C a nižší musí mít zaměstnanec také rukavice a pracovní obuv chránící před chladem.

**Povinná je bezpečnostní přestávka**

 Jestliže je teplota nižší než 4 stupně, musí být zaměstnanci při práci vykonávané po dobu delší než 2 hodiny poskytnuta bezpečnostní přestávka v ohřívárně. Ohřívárna musí být vybavena zařízením pro prohřívání rukou.

**Bezpečnostní přestávka musí trvat nejméně 10 minut**

 Pokud zaměstnanec pracuje při teplotě od 4 do – 10 o C, nesmí pracovní doba přesáhnout 2 hodiny, při teplotě vzduchu od – 10,1 do – 20 o C 1 hodinu a od -20,1 do – 30 o C 30 minut.

**Kdy už zaměstnance zaměstnavatel nesmí poslat ven ?**

 Práce musí být upravena tak, aby ji zaměstnanec nekonal venku, kde je teplota vzduchu nižší než – 30 o C, nejde-li o naléhavé provádění oprav, odvracení nebezpečí pro život nebo zdraví, při živelních a jiných mimořádných událostech; ochrana zdraví zaměstnanců se pro tyto účely zajišťuje střídáním zaměstnanců nebo jinou organizací práce podle konkrétních podmínek práce. Při korigované teplotě vzduchu – 30 o C a nižší nesmí být nechráněná kůže exponována po dobu delší než 10 minut.

**Ochranné nápoje**

 Povinností zaměstnavatele je poskytnout ochranný nápoj chránící pře zátěží chladem. A to při práci na

* a) nevenkovním pracovišti, na němž musí být udržována operativní nebo výsledná teplota jako technologický požadavek nižší než 4 o C,
* b) venkovním pracovišti, na němž je korigovaná teplota vzduchu nižší než 4 o C.

 Konkrétní podmínky, které musí zaměstnavatel vůči zaměstnanci pracujícímu s rizikovými faktory mikroklimatických podmínek dodržet, upravuje **nařízení vlády č. 361/2007 Sb., o ochraně zdraví při práci.**

Zdroj: Podnikatel.cz

**BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKY, ANEB MNOHO POVYKU PRO NIC**

**To, co platilo (o délce bezpečnostních přestávek) to bylo zrušeno, aby to zrušené, bylo zase zrušeno tak, aby zase platilo to, co platilo původně.**

**Srozumitelněji lze záležitost vysvětlit asi takto:**

1. **Dne 18. října 2023 bylo vydáno nařízení vlády č. 330/2023 Sb.,** kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost předmětných ustanovení byla stanovena na 1. leden 2024.

**V ustanovení nařízení vlády byla (mimo jiné změny), změněna délka bezpečnostních přestávek u těchto činností:**

* při práci s celkovou fyzickou a lokální svalovou zátěží (**§ 25a NV č. 361/2007 Sb.),**
* při práci v podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních polohách **(§27a NV č. 361/2007 Sb.),**
* při práci spojené s ruční manipulací s břemenem překračující stanovené hygienické limity **(§ 30 odst. 3 NV č. 361/2007 Sb.),**
* při práci spojené s monotonií, jakož i při práci ve vnuceném pracovním tempu **(§ 33 NV č. 361/2007 Sb.),**
* při práci spojené se zrakovou zátěží **(§ 35 NV č. 361/2007 Sb.).**

 **U shora uvedených ustanovení změna právní úpravy spočívala v délce bezpečnostních přestávek, kdy původní text**: „práce … musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání **5 až 10 minut** po každých 2 hodinách“, **byl nahrazen slovy:** „práce … musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání **nejméně 10 minut nejpozději** po každých 2 hodinách“.

1. **Dne 20 prosince 2023 bylo vydáno nařízení vlády č. 452/2023 Sb.,** kterým se mění nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost změny právní úpravy byla stanovena na 1. leden 2024.

 To, co bylo zrušeno (v oblasti délky bezpečnostních přestávek), nařízením vlády č. 330/2023 Sb., bylo vráceno zpět do podoby platné před 18. říjnem 2023.

 **Právní ustanovení, u kterých proběhlo změnové řízení (u bezpečnostních přestávek) a zase došlo k návratu do původního znění, je dále uvedeno ve znění, jaké platí k 1. lednu 2024:**

* 1. **Paragraf 25a NV č. 361/2007 SB., zní:**

***„Práce spojená s celkovou fyzickou zátěží a lokální svalovou zátěží*** *překračující hygienické limity musí být přerušována bezpečnostními přestávkami* ***v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách*** *od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“*

* 1. **Paragraf 27a NV č. 361/2007 Sb., zní:**

***„Práce spojená se zaujímáním podmíněně přijatelných a nepřijatelných pracovních poloh*** *po dobu překračující stanovené hygienické limity musí být přerušována bezpečnostními přestávkami* ***v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách*** *od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“*

 **2.3 Paragraf 30 odst. 3 NV č. 361/2007 Sb., zní:**

***„Práce spojená s ruční manipulací s břemenem překračující stanovené hygienické limity*** *musí být přerušována bezpečnostními přestávkami* ***v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách*** *od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“*

**2.4 Paragraf 33 NV č. 361/2007 Sb., zní:**

***„Práce spojené s monotonií, jakož i práce ve vnuceném pracovním tempu,*** *musí být k omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány bezpečnostními přestávkami* ***v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách***  *od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“*

* 1. **Paragraf 35 NV č. 361/2007 Sb., zní:**

***„Práce se zrakovou zátěží*** *musí být v zájmu omezení jejího nepříznivého vlivu na zdraví zaměstnance přerušována bezpečnostními přestávkami* ***v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách*** *od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.“*

**3 Upozornění: na změny** právní úpravy stanovené NV č. 330/2023 Sb., kterým se mění NV č. 361/2007 Sb., **které se netýkaly bezpečnostních přestávek, nařízení vlády č. 452/2023 Sb., nedopadá** /Tyto změny v NV č. 361/2007 Sb., zůstávají platné).

 **BOZPprofi proto doporučuje, aby došlo** (prostřednictvím odpovědných osob), **k promítnutí nových právních požadavků** (uvedených v NV č. 330/2023 Sb.) **do systému managementu BOZP** ve všech firmách a organizacích.

Zdroj:www,bozpprofi.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – PROSINEC 2024**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně klesly o 0,4 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména poklesem cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v prosinci o 6,9 %, což bylo o 0,4 procentního bodu méně než v listopadu. Průměrná míra inflace za celý rok 2023 byla 10,7 %.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíčně spotřebitelské ceny v prosinci klesly o 0,4 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly ceny nižší u většiny sledovaných položek. Klesly především ceny ovoce o 5,6 %, uzenin o 2,7 %, nealkoholických nápojů o 1,3 %, sýrů a tvarohů o 2,1 %, margarínu a ostatních rostlinných tuků o 6,6 % a drůbežího masa o 1,2 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák se snížily ceny vína o 5,2 %, piva o 3,0 % a lihovin o 2,6 %. Vývoj cen v oddíle doprava byl ovlivněn především nižšími cenami pohonných hmot a olejů o 4,7 %. Průměrná cena benzinu Natural 95 (36,32 Kč/l) byla nejnižší od ledna 2022,

Na meziměsíční zvyšování celkové cenové hladiny měly v prosinci největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny elektřiny o 1,0 % a zemního plynu o 0,4 %. Z potravin byly vyšší zejména ceny brambor o 6,5 %.

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

**Meziroční srovnání**

 Meziročně spotřebitelské ceny v prosinci vzrostly o 6,9 %, což bylo o 0,4 procentního bodu méně než v listopadu. Bez započtení vlivu „Úsporného tarifu“ do indexu spotřebitelských cen v roce 2022 by meziroční cenový růst dosáhl hodnoty 4,2 %.

 **Zpomalení** meziročního cenového růstu bylo ovlivněno především cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde většina sledovaných potravin zmírnila svůj meziroční cenový růst nebo prohloubila cenový pokles. Ceny uzenin byly v prosinci vyšší o 0,6 % (v listopadu růst o 3,4 %) a ceny ovoce o 5, 8 % (v listopadu růst o 8,4 %). Klesly především ceny polotučného trvanlivého mléka o 28,3 % (v listopadu pokles o 19,5 %), ceny sýrů a tvarohů o 5,4 % (v listopadu pokles o 2,4 %), ceny vajec o 30,3 % (v listopadu pokles o 25,5 %). Naopak ceny v oddíle doprava zpomalily meziroční pokles. Ceny pohonných hmot a olejů byly nižší o 2,9 % (v listopadu pokles o 8,8 %), a to především vlivem jejich výraznějšího meziměsíční poklesu v prosinci 2022.

 Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v prosinci největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,3 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 6,6 %, vodného o 16,3 %, stočného o 26,3 %. elektřiny o 142,4 % a tepla a teplé vody o 24,2 %. Ceny zemního plynu meziročně klesly o 7,7 % a tuhých paliv o 2,0 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly vyšší ceny lihovin o 2,1 %, vína o 3,6 %, piva o 6,2 % a tabákových výrobků o 7,0 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 7,5 %. V oddíle stavování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 8,1 % a ceny ubytovacích služeb o 11,4 %. K meziročnímu snížení celkové cenové hladiny přispěly v prosinci především ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (pokles o 0,3 %) a v oddíle doprava (pokles o 0,2 %).

 Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 0,6 % (v listopadu o 0,5 %) Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 107,7 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 7,6 % a ceny služeb o 5,7 %.

**Průměrná míra inflace**

 **Průměrná míra inflace za rok 2023 činila 10,7 %.** Bylo to o 4,4 procentního bodu méně než v roce 2022. Ceny zboží úhrnem v roce 2023 vzrostly o 12,1 % a ceny služeb o 8,4 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů klesl v **prosinci HICP v Česku meziměsíčně o 0,4 % a meziročně vzrostl o 7,6 %** (v listopadu o 8,0 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v prosinci 2023 za Eurozónu 2,9 %** (v listopadu 2,4 %), v Německu 3,8 %. Nejvyšší byla v prosinci na Slovensku (6,6 %) a nejnižší v Belgii a Itálii (shodně 0,5 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v listopadu 3,1 %,** což bylo o 0,**5procentního** bodu méně než v říjnu. Nejvyšší byla v listopadu v Česku (8.0 %) a nejnižší v Belgii (pokles o 0,8 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen (indexy, míra inflace)**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **10/23 11/23 12/23**

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

**Úhrn 99,6 108,5 107,3 106,9 110,7**

v tom:

Potraviny a nealko 98,6 103,7 101,5 99,7 111,5

**Alkohol a tabák**  98,5 106,1 105,9 106,7 106,6

**Odívání a obuv** 99,5 107,9 107,4 106,1 111,1

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,2 119,6 117,0 116,8 116,8

**Zařízení domácnosti** 100,0 103,3 102,6 102,3 107,6

**Zdraví** 100,2 109,2 106,2 106,6 108,8

**Doprava**  98,9 97,8 97,7 99,8 99,0

**Pošty a telekomunikace** 100,6 103,3 103,2 103,6 103,6

**Rekreace a kultura** 100,1 107,7 106,9 106,0 110,5

**Vzdělávání** 100,0 106,5 106,4 106,4 107,0

**Stravování a ubytování** 100,4 109,2 108,8 108,5 114,2

**Ostatní zboží a služby**  99,4 105,4 106,0 104,9 109,4

**UVOLŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ NA TÁBORY A**

**SPORTOVNÍ SOUSTŘEDĚNÍ BUDE JEDNODUŠŠÍ**

**Novelou zákoníku práce se v roce 2024 mění pravidla uvolňování zaměstnanců na tábory a sportovní soustředění. Zjednoduší se žádosti o náhrady za uvolnění.**

 Novelou č 321/2023 Sb., se od roku 2024 mění zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení i zákoník práce. Výrazně se zjednoduší postup úhrady náhrady mzdy nebo platu za pracovní volno související s akcí pro děti a mládež. Změna byla přijata na základě podaného pozměňovacího návrhu.

**Dosavadní právní úprava byla zatěžující**

 Dosud upravovala úhradu náhrady mzdy nebo platu strohá právní úprava omezená na ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) a § 203a zákoníku práce. Zaměstnavatel uvolňující zaměstnance na tábor či sportovní soustředění má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu. Úhradu poskytuje na žádost zaměstnavatele příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. Je vždy přiznávána a vyplácena na základě posouzení individuální žádosti zaměstnavatele v rámci správního řízení podle správního řádu. V odůvodnění navržené změny se píše, že *uplatňování rigidních procesních postupů není z řady důvodů praktické, přináší neopodstatněnou byrokratickou zátěž pro zaměstnavatele uplatňujícího nárok na úhradu náhrady mzdy nebo platu.*

**Správní řízení je nadbytečné**

 Zaměstnavatelé ještě před podáním žádosti o úhradu náhrady zpravidla požadují posouzení podmínek ze strany OSSZ, tedy v podstatě realizaci postupu, jež je zákonem vyhrazen správnímu řízení zahájenému na základě podané žádosti. Navíc ve velkém počtu případů zpravidla nejsou o splnění podmínek vážnější pochybnosti a vydání správního rozhodnutí, jímž se žádosti o úhradu mzdy nebo platu plně vyhovuje, se jeví jako nadbytečné a procesně zatěžující. V naprosté většině případů je toto řízení kladně posouzeno, avšak zatěžuje jak okresní správy sociálního zabezpečení, tak zaměstnavatele.

 Dalším praktickým problémem je, že ČSSZ nemá přidělovány prostředky na úhradu těchto výdajů, musí je hradit ze svých provozních výdajů, přestože se podle povahy výdaje jedná o výdaj mandatorní. Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zpětně, na základě požadavku ČSSZ, navyšuje opakovaně rozpočet ČSSZ o proplacené a evidované žádosti. Nová právní úprava tuto situaci změnou postupu upravuje.

**Zjednodušený postup při žádosti o úhradu**

 Celý postup se výrazně zjednoduší a zefektivní. Částka v požadované výši bude zaměstnavateli vyplacena, případně bude použita na úhradu dlužných pohledávek zaměstnavatele v oblasti sociálního pojištění (bez zdlouhavého řízení). Jestliže ale bude zaměstnavateli zasláno oznámení o záporném výsledku jeho žádosti o úhradu náhrady mzdy nebo platu (úhrada nebude poskytnuta vůbec nebo nebude poskytnuta v požadované výši), bude moci požádat o vydání rozhodnutí. Podáním této písemné žádosti bude teprve zahájeno řízení podle správního řádu.

**Novela zákoníku práce**

 **V novele zákoníku práce se od 1. ledna 2024 upravuje § 203a, kde se přesouvá stávající úprava obsažená v § 203 odst. 2 písm. h).**

Nová právní úprava:

***§ 203a Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež***

1. *Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu přísluší zaměstnanci*
* *a) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež a jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní,*
* *b) k činnosti oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů a středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a*
* *c) k obdobným činnostem na sportovních soustředěních dětí a mládeže, a to v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce.*

 Za účelem větší míry srozumitelnosti a přehlednosti je text rozčleněn do písmen.

1. *Pracovní volno zaměstnanci přísluší,*
* *a) nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a*
* *b) zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku bezprostředně před uvolněním pracoval* ***soustavně a bezplatně*** *s dětmi nebo s mládeží; tato podmínka se nevyžaduje, jde-li o tábory nebo sportovní soustředění pro zdravotně postižené děti a mládež.*

 Splnění podmínek dokládá zaměstnanec potvrzením od příslušného subjektu. Soustavnou prací s dětmi a mládeží je práce v rámci určité více nebo méně formalizované struktury a pro kterou je typické, že vymezené aktivity (např. sportovní aktivity určitého druhu, aktivity zaměřené na ochranu přírody) jsou realizovány opakovaně. A to podle předem daného harmonogramu práce, z něhož plyne konání akcí (oddílových schůzek, sportovních tréninků, výprav apod.). Opakovaně znamená alespoň dvakrát za měsíc, s výjimkou období školních prázdnin. Práce s dětmi a mládeží není soustavná, je-li vykonávána nahodile, jednorázově či příležitostně.

 Podmínka soustavné celoroční práce nemůže být splněna pouhou každoroční účastí na dětském táboře anebo obdobné akci. Prací s dětmi a mládeží není např. administrativa, propagace, údržba sportoviště, úklid, řízení motorového vozidla pod. Podmínka bezplatnosti nejméně po dobu 1 roku před uvolněním ale neznamená, že uvolněný zaměstnanec musí činnost, pro kterou byl uvolněn, tj. na táboře či soustředění, vykonávat bezplatně.

1. *Za dobu čerpání pracovního volna přísluší zaměstnanci za podmínek a v rozsahu uvedených v odstavcích 4 a 5 náhrada mzdy nebo platu, pokud se jedná o* ***akci pořádanou právnickou osobou,***
* *a) zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let*
* *b) práce s dětmi a mládeží tvoří podstatnou část její hlavní činnosti.*

 Tuto skutečnost je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Veřejným rejstříkem zde nejsou myšleny pouze veřejné rejstříky upravené zákonem o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů. Jde o kterýkoliv veřejný rejstřík (registr), kde se zapisují právnické osoby. Podmínka zápisu ve veřejném rejstříku nejméně po dobu 5 let před konáním akce je splněna i prostřednictvím doby, po kterou byl v rejstříku zapsán právní předchůdce pořadatelské právnické osoby. Pokud je pořadatelem akce fyzická osoba, přísluší zaměstnanci pracovní volno, avšak nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu (ani kdyby byla tato osoba zapsána ve veřejném rejstříku).

1. *V kalendářním roce přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za* ***počet hodin pracovního volna odpovídající délce jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby*** *(dále jen „roční limit“); Tato náhrada se poskytuje od započetí prvního čerpání pracovního volna v kalendářním roce. Při změně délky stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v průběhu kalendářního roku se počet hodin zbývajících do ročního limitu vyjádří stejným poměrem k nové délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.*

 Opouští se koncept poskytování náhrady mzdy nebo latu nejvýše za dobu 1 týdne, neboť v praxi toto ustanovení činilo značné výkladové a aplikační problémy (např. pokud zaměstnanec čerpal pracovní volno postupně, mnohdy to vedlo k tomu, že obdržel náhradu mzdy/platu za 7 pracovních dnů. Nově se počet hodin, za které zaměstnanci v kalendářním roce maximálně přísluší náhrada mzdy nebo platu, odvíjí od jeho stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby. Náhrada se poskytuje **od započetí čerpání pracovního volna v daném kalendářním roce,** nelze určit jiný začátek čerpání. Při změně týdenní pracovní doby je určující aktuální týdenní pracovní doba v době čerpání pracovního volna.

1. *Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného hodinového výdělku,* ***nejvýše však ve výši jedné stočtyřiasedmdesátiny průměrné mzdy*** *v národním hospodářství na přepočtené počty zaměstnanců zveřejněné Českým statistickým úřadem za první až třetí kalendářní čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Výši jedné stočtyřiasedmdesátiny průměrné mzdy podle věty první vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR sdělením uveřejněném ve Sbírce zákonů; částka se zaokrouhlí na desetihaléře směrem nahoru.*

 Hodinový limit úhrady průměrné hodinové mzdy se zjistí jako 1/174 z průměrné mzdy v národním hospodářství, kdy jedna stočtyřiasedmdesátina představuje průměrný počet pracovních hodin v průměrném kalendářním měsíci zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin zjištěný jako násobek průměrného počtu týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném kalendářním roce podle § 356 odst. 2 zákoníku práce, tedy 4,348 a stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin.

1. *Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu podle jiného právního předpisu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený v odstavcích 3 až 5. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.*
2. *Za děti a mládež se pro účely tohoto ustanovení považují fyzické osoby* ***mladší než 26 let.***

Zdroj: Podnikatel.cz