

Číslo: **2/2021**

Z obsahu:

Dovolená nově v roce 2021

Novela vyhlášky o FKSP

Kdy je možné poskytovat nižší minimální a zaručenou mzdu

Doporučený postup zaměstnavatele při poskytování pracovního volna

zaměstnanci k testování, očkování v souvislosti s onemocněním COvid-19



**O B S A H**

 **Úvodní slovo předsedy Bohumíra Dufka ………. str. 3**

 **Doporučený postup zaměstnavatele při**

 **poskytování pracovního volna zaměstnanci**

 **k testování, očkování v souvislosti s nemocí**

 **COVID-19 …………………………………………. str. 5**

 **Kdy je možné poskytovat nižší minimální**

 **a zaručenou mzdu než stanoví nařízení vlády……. str. 8**

 **Dovolená nově v roce 2021 str. 12**

 **Novela vyhlášky o FKSP str. 18**

 **Praktický pohled na stravenkový paušál str. 22**

 **Změny základních sazeb zahraničního**

 **stravného pro rok 2021 str. 25**

 **Vývoj spotřebitelských cen v lednu 2021 str. 28**

 **Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2021 str. 31**

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

Milé kolegyně, kolegové.

 Je velké množství rodin, pro které byly letošní Vánoce jiné než před lety. A bohužel, nejen vánoční svátky, ale také nový rok 2021 nezačal dobře a špatná situace v souvislosti s pandemií nemoci Covid-19 nejen pokračuje, ale stále se zhoršuje.

 S tím také souvisí zhoršující se vztahy mezi lidmi a celospolečenská nálada.

 Dnešní doba je taková, že když se někomu znelíbíte, nebo neustojí moje názory, či vytvoří zlou náladu, tak si s tím určitě poradím, protože naštvat mne může jenom někdo.

 Nechci se líbit všem, ani pronášet líbivé myšlenky, protože to není správné. Ale určitě nemám nervy z toho, že mě někdo nemá rád, nebo že se mou nesouhlasí. Ovšem za svými názory, o kterých jsem přesvědčen, že jsou správné, si rozhodně stojím a budu stát.

 Náš národ je statečný, ale měli bychom odmítat všechny ty, co v honbě za penězi dokážou obětovat životy jiných. A takových případů vidíme dnes kolem sebe nemálo.

 Je celonárodní tragédií, že umírá tolik občanů. Jsem přesvědčen, že musíme vyjádřit upřímnou soustrast všem rodinám.

 Budoucnost nebude zadarmo a povede přes maximální proočkovanost obyvatelstva.

 Proto všem vám přeji ať se ve zdraví dočkáte očkování a s ním pak snad už také lepších vyhlídek na klidnější a spokojenější život.

 Musíme vydržet a proto také pevné nervy všem. Musíme zvítězit, my zvítězíme!

 Bohumír Dufek

**DOPORUČENÝ POSTUP ZAMĚSTNAVATELE PŘI POSKYTOVÁNÍ**

**PRACOVNÍHO VOLNA ZAMĚSTNANCI K TESTOVÁNÍ, OČKOVÁNÍ,**

**PŘÍPADNĚ K DOPROVODU RODINNÉHO PŘÍSLUŠNÍKA K OČKOVÁNÍ, V SOUVISLOSTI S VÝSKYTEM ONEMOCNĚNÍ**

**COVID-19**

 Vzhledem k četným dotazům zaměstnanců i zaměstnavatelů, jak z pracovněprávního hlediska posuzovat nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu podrobení se antigennímu nebo PCR testu na přítomnost COVID-19, očkování proti onemocnění způsobenému tímto koronavirem, popřípadě z důvodu nezbytnosti doprovodu rodinného příslušníka k očkování, Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje následující postup:

1. Ve všech výše uvedených případech se za splnění podmínek stanovených právním předpisem jedná o omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, a to bez ohledu na to, zda se zaměstnanec podrobil testování nebo očkování dobrovolně nebo v souvislosti s výkonem práce.
2. Podle právního názoru ministerstva lze situaci, kdy se zaměstnanec podrobí provedení antigenního nebo PCR testu nebo očkování, posoudit jako ošetření podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „nařízení vlády“). Rovněž také doprovod jiné osoby k provedení očkování, je-li nezbytný, lze podřadit pod bod 8 téže přílohy k nařízení vlády.
3. V případě, že se zaměstnanec podrobil očkování v souvislosti s výkonem práce, lze v této situaci postupovat podle bodu 2 přílohy k nařízení vlády.
4. Situace uvedené v tomto doporučení představují jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
5. Zaměstnanci přísluší po dobu těchto překážek v práci pracovní volno, popřípadě pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu za podmínek uvedených v příslušných bodech přílohy k nařízení vlády.

 **Podrobení se antigennímu nebo PCR testu ke zjištění pozitivity na COVID-19 nebo očkování proti onemocnění COVID-19**

 Podle bodu 1 přílohy k nařízení vlády:

1. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
2. Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

**Očkování zaměstnance proti COVID-19 v souvislosti s výkonem práce**

Podle bodu 2 přílohy k nařízení vlády:

 Zaměstnavatel je v tomto případě povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši jeho průměrného výdělku.

**Doprovod k provedení očkování proti onemocnění COVID-19**

 Podle bodu 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády:

 Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

1. S náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu.
2. Bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky. Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7 přílohy k nařízení vlády.

**Povinnosti zaměstnance v souvislosti s překážkou v práci**

 Zaměstnanec má v souvislosti s překážkami v práci na jeho straně povinnosti vůči zaměstnavateli stanovené v § 206 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.

 Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.

 Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**KDY JE MOŽNÉ POSKYTOVAT NIŽŠÍ MINIMÁLNÍ**

**A ZARUČENOU MZDU NEŽ STANOVÍ NAŘÍZENÍ VLÁDY**

**Jak je to s doplatkem do minimální a zaručené mzdy v době uzavřených provozů, částečné nezaměstnanosti či jiných překážek v práci?**

 V době nouzového stavu se mzdové účetní setkávají s neobvyklými situacemi, které je třeba řešit. V této souvislosti často váhají, zda postupují správně v oblasti dodržení minimální a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Na jistotě nepřidala ani nedává novela zákoníku práce.

 Proto se k této problematice aspoň stručně vracíme.

**Minimální a zaručená mzda (obdobně plat)**

 Často se hovoří o zvyšování minimální mzdy. S každým zvýšením minimální mzdy však dochází rovněž ke zvýšení nejnižší přípustné výše odměny za práci. Zaměstnavatel tedy nesleduje pouze vývoj minimální mzdy, ale jednotlivé práce podle 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, ve znění pozdějších předpisů.

 Zaměstnanci v pracovním poměru jsou chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd „mzdou zaručenou“. Tento v praxi běžně užívaný pojem není zcela přesný. 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 přípustné úrovně mzdy.** Jedinou výjimkou, kdy lze tyto nejnižší úrovně „podkročit“, je kolektivní smlouva. Zde je skutečně možné sjednat úroveň „zaručené“ mzdy nižší, než je mzda stanovená nařízením vlády.

 Zaměstnavatel vždy ověří, zda mzda příslušného zaměstnance odpovídá alespoň nejnižší příslušné úrovni zaručené mzdy. Hovoří se zde **pouze o pracovním poměru.** U zaměstnanců konajících práci v rámci dohod konaných mimo pracovní poměr se sleduje jen hodinová minimální odměna. Nejnižší úrovně zaručené mzdy se na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti nevztahují. Na druhou stranu by měl zaměstnavatel při určení výše odměny postupovat s ohledem na zásadu rovnosti odměňování zaměstnanců vykonávajících práci stejného druhu.

**Kratší úvazek a souběžné pracovní poměry**

Minimální a „zaručená“ mzda se vztahuje k stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. V případě zkrácené pracovní doby dle § 79 odst. 2 zákoníku práce (např. dvousměnné, vícesměnné a nepřetržité režimy) se měsíční sazby nemění, hodinové se poměrně zvyšují. Naopak při individuálně sjednané kratší pracovní době dle § 80 zákoníku práce se hodinové sazby nemění, poměrně se snižují sazby měsíční.

 Jestliže má zaměstnanec u stejného zaměstnavatele více souběžných pracovněprávních vztahů, posuzuje se dodržení minimální a příslušných úrovní zaručené mzdy u každého tohoto pracovněprávního vztahu zvlášť.

**Hodinová nebo měsíční mzda?**

 Vše se odvíjí od skutečnosti, jakým způsobem byla mzda sjednána, stanovena nebo určena. Jestliže jde o měsíční částku, pak se bude dodržení úrovně minimální a zaručené mzdy posuzovat měsíční sazbou. V opačném případě se využije sazba hodinová. Pouze v případě doplatku do minimální (zaručené) mzdy by bylo možné v obou případech využít sazbu hodinovou. V praxi je ale běžnější využití vždy jedné sazby i pro účely výpočtu doplatku, tj. buď hodinové nebo měsíční minimální i zaručené mzdy.

**Doplatek do minimální a zaručené mzdy**

 Zákoník práce popisuje v § 111 a 112 doplatek do minimální a příslušné úrovně zaručené mzdy. 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 pracovní 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.**

*Příklad:*

 *V měsíci únoru jsme uzavřeli provoz z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci 13 dnů nepracovali a poskytovali jsme jim náhradu mzdy. Jde o zaměstnance zařazené do druhého stupně nejnižší úrovně zaručené mzdy, měsíční mzda, týdenní pracovní doba 40 hodin. Pro účely náhrady mzdy v době částečné nezaměstnanosti ve výši 60 % jsme použili průměrný hodinový výdělek zjištěný ze 4. čtvrtletí 2020 (tj. průměrný výdělek stanovený k 1.1.2021).*

 *Pro posouzení, zda je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek do nejnižší úrovně zaručené mzdy, je nutné zkontrolovat výpočet poměrné části měsíční mzdy. Je třeba vyjít z harmonogramu směn zaměstnance za konkrétní měsíc.*

 *V únoru 2021 činí fond pracovní doby 160 hodin. Zaměstnanci tedy měli (bez 14 dnů částečné nezaměstnanosti) odpracovat 80 hodin. Poměrná část měsíční mzdy pro druhou skupinu prací činí (16 800/160) x 80 = 8 400 Kč.*

 *Pokud by byla poměrná část měsíční mzdy nižší, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům doplatek.*

**Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely**

 Zaměstnavatelé vždy k 1. dni kalendářního čtvrtletí zjistí průměrný výdělek, který vychází z příjmů z rozhodného období, tj. z předchozího kalendářního čtvrtletí. Tento výdělek se využije pro náhrady mzdy (například pro překážky v práci na straně zaměstnance, čerpání řádné dovolené, jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, příplatky ke mzdě a další).

 Při vzniku zaměstnání v průběhu čtvrtletí 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 po novele zákoníku práce **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.

 Také zde má výjimku mzda sjednaná v kolektivní smlouvě. Podle § 357 odst. 1 zákoníku práce se průměrný výdělek těchto zaměstnanců zvýší jen na úroveň minimální mzdy.

Zdroj:

 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, ve znění pozdějších předpisů.

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

www.podnikatel,cz

**DOVOLENÁ NOVĚ V ROCE 2021**

 Zákoník práce ovlivňuje pracovněprávní vztahy již od roku 1966 (zákon č. 65/1965 Sb.). V roce 2006 byl nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb. Za 14 let byl již pětapadesátkrát novelizován a současná společensko-ekonomická situace, kvalitativní rozvoj pracovních vztahů si vyžádala jeho další novelizaci.

 Stalo se tak **zákonem č. 285/2020 Sb., jehož účinnost je rozložena do dvou časových úseků – od 30 července 2020 a od 1. ledna 2021. A právě změny v dovolené nabyly účinnosti dne 1. ledna 2021.**

Jednu z významných věcných změn promítnutých v současné novele zákoníku práce představuje **nová koncepce dovolené.** Jejím hlavním cílem byla náprava dlouhodobě sledovaných nedostatků projevujících se například v rozdílném a často i nespravedlivém stanovení délky dovolené zaměstnance výlučně ve vazbě na rozvržení jeho týdenní pracovní doby do směn bez ohledu na délku týdenní pracovní doby (nejčastěji u tzv. „kratších úvazků“). Docházelo tak často k tomu, že zaměstnanci se stejně dlouhou týdenní pracovní dobou měli přesto ve výsledku různě dlouhou dovolenou v pracovních dnech dovolené, a to jen podle toho, kolik směn bez ohledu na jejich délku na ně v průměru na jeden týden připadlo.

 Dosavadní právní úprava byla rovněž zbytečně komplikovaná, jestliže rozeznávala více samostatných typů dovolené, přičemž délka každé z nich se určovala jiným postupem. Ukázalo se tedy, že dosud používaná jednotka pracovního dne dovolené je nevyhovující, a proto bylo navrženo, aby právo na dovolenou, jakož i její čerpání byly založeny na příslušné délce týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách.

 Novou právní úpravu dovolené lze charakterizovat jako určité zjednodušení, ale zejména výrazné zpřesnění jejího nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době, bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn. Přitom je důležité připomenout, že **základní podmínky pro vznik práva na dovolenou, včetně okruhu překážek v práci, které se pro účely dovolené považují nebo naopak nepovažují za výkon práce, jakož i postupy pro určení čerpání dovolené, nová právní úprava v zásadě zachovává, avšak promítá je v novém matematickém modelu založeném na časové jednotce – plánované a odpracované hodině.**

To také koresponduje s požadavkem zákoníku práce stanoveným v § 96 odst. 1, podle něhož evidence odpracované doby musí být vedena v hodinách („od – do“). Lze tedy shrnout, že „kdo je obeznámen s dosavadní právní úpravou dovolené, poradí si snadno i s novou“.

Stručně k jednotlivým změnám v nové právní úpravě dovolené:

**Druhy a výměra dovolené:**

* dosavadní samostatné druhy dovolené se redukují na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část a dále dodatkovou dovolenou.

Zrušuje se dovolená za odpracované dny,

* výměra dovolené v týdnech zůstává zachována (minimální výměra činí 4 týdny za kalendářní rok).

**Dovolená za kalendářní rok (podmínky vzniku práva a délka dovolené):**

* podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu 52 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, připadající na toto období (tak jako dosud se nepřihlíží k případné práci přesčas),
* délka dovolené se stanoví jako násobek příslušné stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. 40 x 4, 37,5 x 5, 40 x 8).

*Příklad:*

* *Zaměstnanec má ve firmě nárok na pět týdnů dovolené (čtyři ze zákona, pátý jako benefit). Jeho týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Během kalendářního roku odpracuje celkem 2085 hodin (tedy mírně přes 52násobek své týdenní pracovní doby). Díky tomu mu přísluší dovolená v dílce 200 hodin (40 x 5). K odpracovaným pěti hodinám nad celé násobky týdenní pracovní doby se nepřihlíží.*
* *Kdyby měl po celý kalendářní rok kratší pracovní dobu, třeba 30 hodin týdně, odpracoval by celkem 1565 hodin (tedy opět 52násobek své kratší týdenní pracovní doby a kousek navíc). Vznikne mu tak právo na dovolenou v délce 150 hodin (30 x 5). K odpracovaným pěti hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží.*

**Poměrná část dovolené (podmínky vzniku, práva a délka dovolené):**

* podmínkou pro vznik práva je výkon práce za nepřetržitého trvání pracovního poměru po dobu alespoň 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období (tak jako dosud se ani zde nepřihlíží k případné práci přesčas),
* délka poměrné části dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu L/51 uvedené týdenní pracovní doby vynásobenou příslušnou výměrou dovolené používanou u zaměstnavatele (např. při odpracování desetinásobku stanovené 40hodinové týdenní pracovní doby činí dovolená 10/52 ze 40 x 4; …..x 5; ….. x 8).

*Příklad:*

* *Pracovník nastoupí 1. října do firmy, která svým lidem dává pět týdnů dovolené (čtyři ze zákona plus pátý jako benefit). Zaměstnanec má pracovní dobu 40 hodin týdně. Do konce kalendářního roku odpracuje 529 hodin, což je 13 celých násobků jeho stanovené týdenní pracovní doby. Délka poměrné části dovolené bude činit 13/52 ze 40 hodin týdně krát pět týdnů (40 : 52 = 0, 769 x 13 = 9,99 x 5 = 49,99; po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 50 hodin). K devíti hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlédne.*
* *Podobný postup se uplatní v případě, že tentýž zaměstnanec bude pracovat na kratší týdenní pracovní dobu, 30 hodin. Od začátku října do konce prosince tak odpracuje celkem 396 hodin. Délka poměrné části dovolené pak dosáhne – po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru – 38 hodin (30 : 52 = 0,576 x 13 = 7,499 x 5 = 37,499). K šesti hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlédne.*

**Prodloužení délky dovolené:**

* odpracuje-li zaměstnanec podle rozvrhu směn (např. při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby) v kalendářním roce více jak 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o 1/52 dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

**Změna délky týdenní pracovní doby během kalendářního roku:**

* dojde-li během téhož kalendářního roku u zaměstnance ke změnám délky týdenní pracovní doby (např. je přeřazen z dvousměnného pracovního režimu s 38,75hodinovou týdenní pracovní dobou do nepřetržitého pracovního režimu s 37,5hodinovou týdenní pracovní dobou nebo na základě žádosti zaměstnance dojde ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby v délce 40 hodin na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu v délce 20 hodin), přísluší mu dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délku týdenní pracovní doby; výpočet je možno provést více způsoby – buď součtem dílčích výsledků za každé období samostatně, nebo průměrem připadajícím na týden z celkového součtu týdenních pracovních dob za příslušné sledované období.

*Příklad:*

* *Zaměstnanec (ve firmě, která dává pět týdnů dovolené) pracoval do 30. června 2021 každý týden po 40 hodinách, od 1. července má sjednanou kratší pracovní dobu, 30 hodin týdně. Za celý kalendářní rok odpracuje celkem 52 celých násobků své týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Výsledná délka jeho dovolené se vypočítá takto:*
* *za první pololetí 40 : 52 = 0,769 x 26 = 19,99 x 5 = 99,95*
* *za druhé pololetí 30 : 52 = 0,576 x 26 = 14,99 x 5 = 74,95*
* *za celý rok tedy: 99,95 + 74,95 = 174,90, což je po zaokrouhlení nahoru 175 hodin.*

**Dodatková dovolená:**

* obdobně jako v případě dovolené za kalendářní rok je i dodatková dovolená v délce 1 týdne vyjádřena v hodinách odpovídajících příslušné týdenní pracovní době zaměstnance,
* výčet prací zvlášť obtížných se pro účely dodatkové dovolené rozšiřuje o činnosti spočívající v čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů a dalších podobných zařízení s rizikem zvýšeného nebezpečí infekce,
* ke zpřesnění dochází v tom směru, že pro účely dodatkové dovolené, kromě pobytu v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, se za výkon práce nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 zákoníku práce – tedy započítává se pouze skutečný výkon práce za stanovených zvlášť obtížných podmínek.

**Vliv překážek v práci na dovolenou:**

* zachovává se sice dosavadní výčet překážek v práci, které se pro účely dovolené podle dosavadní úpravy nepovažují za výkon práce, avšak v nové koncepci dovolené jsou uvedené překážky započítávány jako odpracovaná doba pouze v rámci souhrnného limitu, kterým je 20násobek příslušné stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby zaměstnance, a to vždy v každém kalendářním roce zvlášť,
* uvedený limit je třeba upravit obdobně jako v případě úpravy délky dovolené, jestliže v průběhu téhož kalendářního roku dochází u zaměstnance ke změně délky týdenní pracovní doby,
* navíc uvedené „limitované“ překážky v práci lze považovat za výkon práce jen, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v příslušném kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

**Čerpání dovolené**

V této části úpravy byly provedeny jen dílčí změny, které lze stručně charakterizovat takto:

* stanovení možnosti převodu části nevyčerpané dovolené na žádost zaměstnance; tato možnost je však podmíněna tím, že zaměstnanec v příslušném kalendářním roce vyčerpal alespoň 4 týdny dovolené, na něž mu v tomto roce vzniklo právo, a zaměstnavatel s převodem dovolené souhlasí,
* určit čerpání dovolené v délce kratší, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, lze jen se souhlasem zaměstnance,
* požádá-li zaměstnanec o poskytnutí dovolené v den, na který připadl svátek, avšak v němž byl povinen směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce, započítává se mu do dovolené,
* novela řeší problém tzv. „dovolenkových pokladen“ u zaměstnanců v oboru stavebnictví vyslaných do členských států Evropské unie, které systém těchto pokladen zavedly, tím, že zaměstnavatel není povinen za dovolenou poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu v rozsahu, ve kterém mu přísluší náhrada za dovolenou podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán,
* zrušuje se dosavadní institut krácení dovolené pro překážky v práci, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, a nadále se umožňuje krácení dovolené jen z důvodu neomluvené absence zaměstnance v práci.

 K výše popsaným věcným změnám v oblasti dovolené je třeba pro úplnost upozornit na drobné legislativně technické úpravy, a zpřesnění, například v § 219 odst. 1 ve vztahu k § 217 odst. 4 zákoníku práce.

*Dnem 1. ledna 2021 se znění § 219 odst. 1 zákoníku práce upravilo následovně:*

1. *Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu poskytování dlouhodobé péče, na dobu ošetřování nemocného člena rodiny, nebo na dobu výkonu vojenského cvičení, nebo služby v operačním nasazení na žádost zaměstnance. ¨Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.*

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

**NOVELA VYHLÁŠKY O FKSP**

 Dne 29. prosince 2020 byla přijata **Vyhláška č. 612/2020 Sb., kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.**

**612**

**VYHLÁŠKA**

ze dne 29. prosince 2020.

**kterou se mění vyhláška č.114/2000 SB., o fondu kulturních a sociálních potřeb,**

**ve znění pozdějších předpisů**

 Ministerstvo financí stanoví podle § 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění zákona č. 174/2007 Sb., zákona č. 306/2008 Sb. a zákona č. 250/2014 Sb., podle § 33 odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, a podle § 23 zákona č. 77/1997 Sb., o státní podniku:

Čl. I

 Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění vyhlášky č. 510/2002 Sb., vyhlášky č. 100/2006 Sb., vyhlášky č. 355/2007 Sb., vyhlášky č. 365/2010 Sb., vyhlášky č. 434/2013 Sb., vyhlášky č. 353/2015 Sb. a vyhlášky č. 357/2019 Sb., se mění takto:

1. V § 3 odst. 1 větě druhé se číslo „14“ nahrazuje textem „14a“.
2. V § 3 odst. 8 se za slovo „výjimkou“ vykládají slova „peněžního příspěvku na stravování“.
3. V § 4 odst. 1 se slova „pokud je využíván“ zrušují.
4. V § 7 se slovo „závodní“ zrušuje a na konci textu se doplňují slova „a na peněžitý příspěvek na stravování, nejvýše však 45 % tohoto příspěvku“.
5. Nadpis § 12 zní: **„Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a účet dlouhodobých investic“.**
6. V § 12 se slovo „nebo“ nahrazuje čárkou a za slovo „spoření“ se vkládají slova „nebo účet dlouhodobých investic podle zákona upravujícího podnikání na kapitálovém trhu“.

Čl. II

**Účinnost**

 Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 5 a 6, která nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2022.

Ministryně financí:

JUDr. **Schillerová,** Ph.D., v.r.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 Novelizací vyhlášky o FKSP dochází k aktualizaci jednotlivých ustanovení vyhlášky o FKSP. Konkrétně se jedná o novelizaci § 7 a § 12 vyhlášky o FKSP tak, aby umožňovala poskytnutí plnění také na nové instituty, tj. peněžitý příspěvek na stravování a účet dlouhodobých investic. Zároveň dojde k některým nutným legislativně technickým úpravám vyhlášky o FKSP. Úpravou § 7 vyhlášky o FKSP bude umožněno přispívat také peněžitý příspěvek na stravování jakožto alternativu (závodního) stravování, resp. stravenek.

*Komentář k § 7 vyhlášky:*

 Změna § 7 reaguje na návrh novely zákonů o rozpočtových pravidlech a o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, které umožňují nově přispívat povinným subjektům na „peněžitý příspěvek na stravování“.

 Podle změny zákonů o rozpočtových pravidlech a rozpočtových pravidlech územních rozpočtů **může být peněžitý příspěvek na stravování částečně hrazen příspěvkem z FKSP.**

 Součet příspěvku z rozpočtu u organizační složky státu, resp. na vrub nákladů hlavní činnosti u příspěvkové organizace, a případného příspěvku z FKSP však nebude moci přesáhnout 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Nebude se tedy jednat o povinný příspěvek z FKSP, ale pouze o možnost, kterou daná organizace bude moci využít. Možnost a případnou výši příspěvku z FKSP si daná organizace nastaví ve svých vnitřních pravidlech, resp. zásadách pro hospodaření s fondem, **nikdy však tento příspěvek nemůže přesáhnout maximální výši 45 % z celkového peněžitého příspěvku na stravování.**

Důvodem zastropování výše peněžitého příspěvku na stravování je kromě nastavení obdobného režimu, jako je tomu u stávajících forem zajištění stravování pro zaměstnance i nutnost zabezpečení dostatečných prostředků ve FKSP i pro další plnění poskytovaná z fondu s ohledem na nutnost zajištění účelu a poslání FKSP.

 V neposlední řadě vyhláška obsahuje i legislativně-technickou změnu reagující na změnu rozpočtových pravidel a rozpočtových pravidel územních rozpočtů. S ohledem na skutečnost, že se ve výše uvedených zákonech již neobjevuje pojem závodní stravování, promítá se tato úprava i do vyhlášky o FKSP.

*Komentář k § 12*

 Organizační složky státu a státní příspěvkové organizace mohou z fondu hradit za své zaměstnance část příspěvku na penzijní připojištění podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením nebo doplňkové penzijní spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, nejvýše však 90 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit. Příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou z fondu hradit za své zaměstnance příspěvek na penzijní připojištění nebo jeho část v podstatě bez omezení.

 Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů **platí, že od daně je osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako:**

* **příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem** poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti, příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijní společnosti,
* **příspěvek na penzijní pojištění poukázaný ve prospěch jeho zaměstnance** na penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a institucí penzijního pojištění, nebo na základě jinak sjednané účasti zaměstnance na penzijním pojištění za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let a dále za podmínky, že právo na plnění z penzijního pojištění má zaměstnanec, a v případě smrti zaměstnance jiná osoba, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na penzijní pojištění, nebo,
* **příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance** na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „soukromé životní pojištění“), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.

**Novela ustanovení § 12 vyhlášky**

Změna reaguje na v současné době projednávanou novou právní úpravu účtu dlouhodobých investic v zákoně o podnikání na kapitálovém trhu a v návaznosti na ní úpravu daňového režimu produktů spoření na stáří obsaženou v novele zákona o daních z příjmů.

 **Nová úprava má za cíl zajistit rovnoprávnost mezi poskytováním příspěvku z FKSP na produkty zabezpečení ve stáří, resp. pro stávající účastníky penzijního připojištění, doplňkového penzijního spoření a pro nové účastníky účtu dlouhodobých investic.**

Na závěr připomínáme, že změny, které jsou uvedeny v § 12 této vyhlášky nabývají **účinnosti dnem 1. ledna 2022.**

Zdroj:

Vyhláška MF č. 612/2020, kterou se mění vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením

Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

**PRAKTICKÝ POHLED NA STRAVENKOVÝ PAUŠÁL**

**Podle novelizovaného zákona o daních z příjmů je s účinností od 1. ledna 2021 od daně osvobozen peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu (tzv. stravenkový paušál). A to do výše 70 % horní hranice stravného poskytovaného zaměstnancům při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin. Pro rok 2021 tato částka činí 75,60 Kč.**

 Protože problematika nového peněžitého příspěvku je stále provázena značnou mírou nejasností, pokusíme se reagovat na některé praktické situace.

1. **Je možné poskytovat peněžitý příspěvek zaměstnancům v době řádné dovolené či překážek v práci, např. v době dočasné pracovní neschopnosti?**

 V toto případě je třeba vyjít z ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů. Zde se uvádí, že je osvobozen peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování **za jednu směnu** podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.

 Ovšem, aby byl příspěvek na straně zaměstnavatele daňově uznatelným, musí přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvat **aspoň 3 hodiny.** Příspěvek na stravování je možné uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek **nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné** podle zvláštního právního předpisu (§ 176 odst. 1 písm. a) zákoníku práce)

1. **Zaměstnanci pracují v dlouhých směnách, kdy čerpají dvě přestávky na jídlo. Je možné těmto zaměstnancům poskytnout další peněžitý příspěvek?**

 Při poskytování druhého příspěvku musí být zaměstnavatelé opatrní. Osvobození na straně zaměstnance je totiž vázáno na jednu směnu, bez ohledu na její délku. Platí i pro část směny bez bližšího časového vymezení (podmínka 3 hodin je stanovena pro daňovou uznatelnost na straně zaměstnavatele). **Druhé osvobození stravovacího paušálu není možné uplatnit v případě směny delší než 11 hodin,** přestože by bylo na straně zaměstnavatele dle zákona o daních z příjmů daňově uznatelné.

 Při směně delší než 11 hodin (včetně povinné přestávky na jídlo) lze jako daňový výdaj uplatnit další stravenku nebo stravovací paušál. **Další stravenka by v této situaci osvobozena byla, stravovací paušál nikoli.**

1. **Zaměstnanec pracuje v rámci pracovního poměru a souběžně také na dohodu o pracovní činnosti. Lze poskytnout peněžitý příspěvek v limitu pro osvobození v tomto případě dvakrát za jeden den, pokud zaměstnanec odpracoval směnu v každém pracovně právním vztahu? Nebo se to v rámci jednoho daňového základu sečte a vznikne nadlimit pro zdanění?**

 Vždy je třeba znát konkrétní délku směn. V případě, že by pracovní směna nebyla v příslušném smluvním vztahu stanovena a zaměstnavatel by přesto poskytl peněžitý příspěvek na stravování, nebyl by z důvodu nesplnění podmínek od daně z příjmů osvobozen, neboť by se nejednalo o peněžitý příspěvek na stravu poskytnutý „za jednu směnu“. *„Celý příspěvek by se tak posoudil jako zdanitelný příjem ze závislé činnosti. Pro účely daňového osvobození peněžního příspěvku na stravování není tedy rozhodující skutečnost, zda příjmy ze závislé činnosti plynou zaměstnanci od téhož zaměstnavatele na základě jednoho smluvního vztahu nebo souběžně na základě více smluvních vztahů, ale* ***počet stanovených pracovních směn,*** *které u daného zaměstnavatele zaměstnanec odpracoval,“* vysvětlil Zdeněk Vojtěch za ministerstvo financí. Zároveň připomenul, že daňové osvobození peněžitého příspěvku poskytnutého na stravování není podmíněno odpracováním celé stanovené pracovní směny.

 Obecně ale platí, že peněžitý příspěvek na stravování (obdobně jako je tomu u stravenky) lze jako daňově uznatelný náklad uplatnit, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.

1. **Stravovací paušál zaměstnavatel poskytuje předem, nebo zpětně podle počtu skutečně odpracovaných směn?**

 Pokud je stravenkový paušál poskytován předem, znamená to, že zaměstnanec obdrží stravenky na začátku měsíce podle počtu plánovaných pracovních směn a následně dojde ke korekci a daňové uznatelnosti stravenek podle skutečného počtu směn. Podmínkou je samozřejmě odpracovaná směna v délce alespoň 3 hodiny. Tato podmínka je dána zákonem. Zaměstnavatel sám může pravidla upravit kolektivní smlouvou či interním předpisem a požadovat pro nárok na tento zaměstnanecký benefit odpracování např. 5 hodin.

 Není vyloučen ani postup, kdy bude peněžitý příspěvek poskytován zpětně, tj. až ve vazbě na skutečně odpracované směny v délce aspoň 3 hodiny. Tento režim je bezpochyby pro zaměstnavatele z hlediska evidence jednodušší. Pravidla poskytnutí peněžitého příspěvku (stejně jako stravenky či nepeněžitého příspěvku na stravování) je nezbytné ošetřit interním předpisem zaměstnavatele nebo kolektivní smlouvou. Zde bude uvedeno, v jaké výši bude příspěvek poskytován, kterým skupinám zaměstnanců, zda je poskytován předem nebo zpětně atd.

 V obou případech (předem i zpětně) jsou příspěvky zaměstnanci fyzicky předány, tj. poukázány v termínu výplaty mzdy. Zaměstnavatel musí uvádět peněžitý příspěvek na mzdový list zaměstnance bez ohledu na jeho výši. Musí být položkou mzdového listu, nikoli jeho přílohou. Příspěvek nad limit pro osvobození se stane součástí mzdy (zdanění včetně odvodů pojistného).

Zdroj: www.podnikatel.cz

**ZMĚNY ZÁKLADNÍCH SAZEB**

**ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO PRO ROK 2021**

**Zaměstnavatel je povinen kompenzovat zaměstnanci, kterého vyslal na pracovní cestu, zvýšené stravovací výdaje – vyplatit mu tzv. diety, tedy stravné. To platí i při cestách mimo území ČR. Zásadně vždy od 1. ledna dochází k pravidelným změnám v sazbách zahraničního stravného, které vyplácí zaměstnavatel zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu do zahraničí. Je tomu tak i pro rok 2021, kdy dochází k nárůstu sazeb u 17 zemí.**

V pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí. V mimořádném termínu Ministerstvo financí případně upraví případně výši základní sazby zahraničního stravného, jakmile se ceny a kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

 Sazby zahraničního stravného stanovené pro rok 2021 určuje **vyhláška Ministerstva financí č. 510/2020 Sb.,** která k 1. lednu 2021 ruší a nahrazuje vyhlášku č. 310/2019 Sb., jež stanoví sazby pro rok 2020.

 Mění se (zvyšují se) sazby při cestách do těchto zemí, a to následovně:

 **rok 2020 rok 2021**

**Afghánistán** 40 EUR 45 EUR

**Albánie** 35 EUR 40 EUR

**Bulharsko** 35 EUR 40 EUR

**Čad** 45 EUR 50 EUR

**Filipíny** 35 EUR 40 EUR

**Indonésie** 35 EUR 40 EUR

**Kamerun** 45 EUR 50 EUR

**Kuba** 50 EUR 55 EUR

**Niger** 45 EUR 50 EUR

**Nigérie** 45 EUR 50 EUR

**Rovníková Guinea** 45 EUR 50 EUR

**Senegal** 45 EUR 50 EUR

**Slovinsko** 35 EUR 40 EUR

**Svatý Tomáš**

**a Princův ostrov** 35 EUR 40 EUR

**Švédsko** 50 EUR 55 EUR

**Tchaj – wan** 40 EUR 45 EUR

**Turkmenistán** 40 EUR 45 Eur

 Kompletní tabulka platných a pro rok 2021 aktuálních sazeb je obsažena v příloze č. 1 k vyhlášce č. 510/2020 Sb., publikované v částce č. 209 Sbírky zákonů ročníku 2020.

 Podle ustanovení § 170 odst. 2 zákoníku práce sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem (vyhláškou MF). Pokud zaměstnavatel možnosti snížit stravné až o 25 % resp. 50 % nevyužije, musí stravné určit z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem (vyhláškou MF). Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

**Stravné podle počtu hodin trvání pracovní cesty přísluší zahraniční stravné ve výši:**

* základní sazby, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin,
* 2/3 základní sazby, pokud tato doba trvá déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
* 1/3 základní sazby zahraničního stravného, jestliže doba strávená mimo území ČR je 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu,
* Zahraniční stravné se neposkytuje, pokud doba strávená mimo území ČR činí méně než 1 hodinu.

**Krácení stravného za bezplatně poskytnuté jídlo**

 Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

* 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
* 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
* 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

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

 Vyhláška č. 510/2020 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního

 Stravného pro rok 2021

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LEDNU 2021**

**Míra inflace za celý rok 2020 byla 3,2 %.**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v lednu proti prosinci o 1,3 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje, tabák. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 2,2 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v prosinci.**

 **Míra inflace**  vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla **v lednu 3,0 %.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíční růst cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byl způsoben především vyššími cenami zeleniny o 10,3 %, z čehož ceny brambor vzrostly o 10,7 %. Ceny nealkoholických nápojů byly vyšší o 3,4 %, drůbeže o 3,9 %, olejů a tuků o 4,1 %, vajec o 9,4 %, vepřového masa o 3,1 %, ovoce o 1,6 %, trvanlivého polotučného mléka o 2,9 % a jogurtů o 3,6 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny lihovin o 9,9 %, piva o 6,0 %, vína o 5,4 % a tabákových výrobků o 0,4 %. Na zvyšování celkové hladiny spotřebitelských cen působil v lednu též růst cen v oddíle bydlení, kde se zvýšili ceny vodného a stočného shodně o 5,5 %, nájemného z bytu o 0,6 % a poplatky za odvoz odpadků o 3,8 %. Ceny elektřiny meziměsíčně klesly o 0,8 % a zemního plynu o 0,4 %.

**Meziroční srovnání**

 Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 2,2 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v prosinci. Toto zmírnění meziročního cenového růstu ovlivnily především ceny v oddíle bydlení. Růst cen nájemného z bytu v lednu zpomalil na 1,3 % (v prosince 2,0 %), poplatky za odvoz odpadků na 3,9 % (v prosinci 12,3 %). Ceny elektřiny přešly z prosincového růstu o 2,5 % v pokles o 1,4 % v lednu a ceny zemního plynu byly meziročně nižší o 4,7 % (v prosinci o 3,9 %). V oddíle alkoholické nápoje, tabák zpomalil růst cen lihovin na 3,2 % (v prosinci 5,4 %) a tabákových výrobků na 15,2 % (v prosinci 16,4 %). Naopak v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje došlo u řady potravin buď k přechodu v růst z jejich prosincového poklesu, nebo ke zpomalení cenového poklesu. Ceny nealkoholických nápojů v lednu vzrostly o 2,8 % (v prosinci pokles o 1,3 %). Ceny vepřového masa byly v lednu nižší o 5,6 % (v prosinci o 6,8 %), polotučného trvanlivého mléka o 9,4 % (v prosinci o 10,6 %), zeleniny o 3,2 % (v prosinci o 7,2 %), z čehož ceny brambor byly v lednu meziročně nižší o 18,6 % (v prosinci o 22,2 %). V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 4,2 % (v prosinci o 2,4 %) a obuvi o 3,5 % (v prosinci o 1,8 %).

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v lednu nejvýraznější vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 9,3 %). V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti vzrostly ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnost a zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti (shodně o 3,0 %). V oddíle ostatní zboží a služby byly vyšší ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 2,8 %. Vliv na zvyšování (i přes jeho oslabení) měly rovněž ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny vodného o 1,9 % a stočného o 2,3 %. Na meziroční snižování cenové hladiny v lednu působily ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 1,2 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů vzrostl **v lednu HICP v Česku meziměsíčně o 1,3 % a meziročně o 2,2 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP za Eurozónu v lednu 2021 0,9 %** (v prosinci -0,3 %). Na Slovensku byly ceny v lednu meziročně vyšší o 0,4 % a v Německu o 1,6 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v prosinci** stejně jako v listopadu **0,2 %.** Nejvíce ceny v prosinci meziročně vzrostly v Polsku (o 3,4 %) a největší pokles nastal v Řecku (o 2,4 %). Na Slovensku byly ceny vyšší o 1,6 % a v Německu ceny klesly o 0,7 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **11/20 12/20 01/21**

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

**Úhrn 101,3 102,7 102,3 102,2 103,0**

v tom:

**Potraviny a nealko** 103,1 101,9 99,9 100,9 104,1

**Alkohol a tabák** 103,2 109,7 110,7 109,3 108,0

**Odívání a obuv** 100,0 103,7 102,2 104,0 103,9

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,4 101,4 101,2 100,6 102,5

**Zařízení domácnosti**  99,9 102,3 102,8 103,0 103,0

**Zdraví** 101,2 103,3 103,2 104,0 102,5

**Doprava** 100,8 100,7 100,6 100,7 99,5

**Pošty a telekomunikace**  99,9 98,6 98,8 98,8 96,7

**Rekreace a kultura** 102,2 102,5 102,5 102,1 102,2

**Vzdělávání** 100,1 103,0 103,0 102,9 103,6

**Stravování a ubytování** 100,2 104,3 104,1 103,4 104,8

**Ostatní zboží a služby** 104,1 103,4 103,9 103,3 103,5

**SČÍTÁNÍ LIDU, DOMŮ A BYTŮ V ROCE 2021**

 **Český statistický úřad spouští kampaň ke sčítání lidu, domů a bytů na sociálních sítích**. Ke stávajícím sociálním sítím Českého statistického úřadu přibyla stránka sčítání na Facebooku a profil na Instagramu.

 Cílem komunikace Sčítání 2021 na sociálních sítích je oslovit vybrané skupiny obyvatel od mladých lidí přes rodiny s dětmi až po cizince žijící na našem území. Úřad k tomu bude využívat nejrůznější formáty příspěvků, ať už půjde o vizuály, videa, kvízy, cizojazyčné posty pro národnostní menšiny nebo tzv. stories. Do kampaně se zapojí také několik „influencerů“, tedy známých osobností, které mají potenciál oslovit danou cílovou skupinu a přesvědčit ji, že sečíst se má smysl.

 *„Kampaň ladíme vstřícně a motivačně. Lidé jsou sice ze zákona povinni potřebné údaje poskytnout, ale my bychom je chtěli přesvědčit, že aktivním vyplněním sčítacích formulářů přispějí ke svému lepšímu životu. I sociální sítě tak zvýší povědomí o prospěšnosti konkrétního využití dat ze sčítání,“* vysvětluje předseda ČSÚ Marek Rojíček.

 A dále předseda ČSÚ vysvětluje podrobněji průběh Sčítání lidu, domů a bytů 2021:

 *„Sčítání má dvě části. Ta první je* ***online od půlnoci 27. března do 9. dubna****, ta je zcela bez problémů, protože v ní nedochází k fyzickému kontaktu.*

 *Druhá část je terénní došetřování. Sčítací komisaři vyrážejí do terénu a předávají lidem formuláře. Toto je z hlediska covidové situace do určité míry problematické. Společně s ministerstvem a Českou poštou, která bude terénní fázi zajišťovat, jsme hledali způsob, jak to udělat, aby to bylo maximálně bezpečné. Shodli jsme se, že možné to je. Ta* ***druhá fáze*** *přijde na řadu zhruba až za dva měsíce,* ***začne 17. dubna a skončí 11. května****, nicméně nikdo neví, co za ty dva měsíce bude. Situace může být podobná, jako je nyní, tedy ne příliš dobrá. Pokud se to však provede obdobně jako s doručováním doporučených zásilek, tedy že doručovatelé zvoní a předávají zásilky mimo dům či byt, možné to bude. Lidé spolu s formulářem dostanou i obálku a v té vyplněný formulář vhodí do poštovní schránky. Tímto způsobem by měl probíhat sběr většiny formulářů. Stále ale zůstává možnost zanechat je na pobočkách České pošty a kontaktních místech Českého statistického úřadu.*

 *U starších lidí, případně postižených občanů bude možné provést vyplnění formulářů například telefonicky. Komisař by si mohl vzít od respondenta číslo a pak mu pomoci přes telefon formulář vyplnit.*

 *V letošním sčítání je také méně otázek k zodpovězení. Místo 47 poptávaných údajů je jejich počet poloviční.“*

 Stránku Sčítání 2021 na Facebooku najdete na <https://www.facebook>. Com/scitani2021, profil na instagramu na <https://www.instagram.com/scitani2021/>. ČSÚ bude sčítání komunikovat také prostřednictvím svých současných sociálních sítí: Twitteru, Instagramu, Linkedinu a YouTube.

 ČSÚ má ke Sčítání 2021 připravenou komplexní komunikační kampaň, která kromě sociálních sítí zahrnuje také internetovou reklamu v online prostoru, reklamní spoty v televizích či v Českém rozhlase. Zároveň veřejnosti nabídne rozsáhlou informační podporu prostřednictvím webových stránek sčítání, kontaktního centra nebo chatbota.

 Cílem Sčítání lidu, domů a bytů je získání přesných a aktuálních dat, která slouží k efektivnějšímu plánování mnoha aspektů veřejného života včetně vzdělávání, zdravotní a sociální péče či integrovaného záchranného systému. Sčítání 2021 je připravováno primárně jako online, a to vůbec poprvé v historii naší země**. Od 27. března se lidé budou moci sečíst jednoduše a bezpečně přes internet na webu** [**https://www.scitani.cz/**](https://www.scitani.cz/). Zákonnou povinnost tak mohou snadno splnit z domova bez nutnosti kontaktu se sčítacím komisařem nebo návštěvy kontaktního místa sčítání.

Zdroj: Český statistický úřad