

Číslo: **4/2023**

Z obsahu:

Jak chce MPSV změnit valorizaci důchodů

Dohody mimo pracovní poměr včera, dnes a zítra

Mimořádná okamžitá pomoc. Kdo ji může čerpat a kolik činí?

Vývoj spotřebitelských cen v březnu 2023

Cestovní náhrady v průběhu roku 2023



**O B S A H**

**Jak chce MPSV změnit valorizaci důchodů str. 3**

**Dohody mimo pracovní poměr včera, dnes a zítra str. 9**

**Mimořádná okamžitá pomoc.**

**Kdo ji může čerpat a kolik činí? str. 13**

**Doručování zaměstnanci v pracovním právu.**

**Jak to bylo, je a bude str. 17**

**Cestovní náhrady v průběhu roku 2023 str. 24**

**Vývoj spotřebitelských cen v březnu 2023 str- 27**

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

**JAK CHCE MPSV ZMĚNIT VALORIZACI DŮCHODŮ**

**Co je valorizace důchodů**

Valorizace důchodů je opatření sloužící ke **změně výše důchodů** (zpravidla je tím myšleno zvyšování). Tento mechanismus zajišťuje, že se důchody náležící penzistům v České republice zvyšují s ohledem na rostoucí ceny energií, pohonných hmot, potravin a dalších základních životních potřeb. V rámci valorizace se pak důchody zvedají vždy **o inflaci a o polovinu růstu reálných mezd.**

Cílem valorizace důchodů je pomoci penzistům držet krok s rostoucími cenami a umožnit jim **zachování stávající kvality života.** Proto se valorizace vztahuje na všechny druhy důchodů vyplácených státem:

* valorizace starobního důchodu,
* valorizace předčasného důchodu,
* valorizace invalidního důchodu,
* valorizace všech pozůstalostních důchodů (sirotčích, vdovských a vdoveckých).

Pro vysvětlení, jak valorizace funguje, je zapotřebí objasnit několik základních pojmů. Konkrétně jde o dvě **složky, které důchody tvoří:**

* základní výměra – je pro všechny důchodce stejná, její výši nemohou pobírající nijak ovlivnit,
* procentní výměra (tzv. zásluhová část) – její výše je individuální, neboť se odvíjí od účasti dané osoby na důchodovém pojištění.

**Řádná valorizace**

Valorizace důchodů v České republice pochopitelně podléhá zákonné úpravě. V zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se hovoří o tom, že se státem vyplácené důchody **zvyšují každoročně.** Tím je myšleno pravidelné zvyšování důchodů na začátku nového roku, obvykle k 1. lednu. V těchto případech hovoříme o řádné valorizaci. Při řádné valorizaci se přitom **zvyšují obě složky** důchodu, tedy jak základní výměra, tak i procentní výměra.

**Mimořádná valorizace**

Zákon musí být připraven i na nepříznivé ekonomické situace. Z toho důvodu existuje opatření v podobě mimořádné valorizace, která nastává 5 měsíců od okamžiku, kdy meziměsíční růst cen **přesáhne 5 procent.** V rámci mimořádné valorizace se ovšem zvyšuje pouze procentní výměra důchodu, a to o míru dané inflace. To je hlavní rozdíl mezi mimořádnou a řádnou valorizací.

V praxi tak mimořádné valorizace znamenají přilepšení spíše pro ty z důchodců, kteří pobírají nadprůměrně vysoké důchody již před valorizací.

**Valorizace důchodů 2022**

Minulý rok jsme mohli zaznamenat zhoršující se ekonomickou situaci a průměrnou **inflaci 15,1 procenta.** To byl hlavní důvod, proč proběhly hned dvě mimořádné valorizace. Mimořádná valorizace důchodů v červnu 2022 znamenala pro důchodce zvýšení zásluhové výměry o 8,2 procenta. Druhá mimořádná valorizace v září 2022 navýšila procentní výměru o 5,2 procenta.

**Valorizace důchodů 2023**

Na začátku roku 2023 proběhla řádná valorizace (1. ledna 2023). Základní výměra se z původních 3900 korun zvýšila na **4040 korun**, rozdíl je tedy 130 korun. Procentní výměra se zvýšila o 5,1 procenta. Neobvyklou novinkou pak bylo zavcdení tzv. **výchovného.** Jde o částku 500 korun, která se započítala k procentní výměře za každé vychované dítě.

**Přehled uplynulých valorizací**

**Valorizace Zvýšení základní Základní Zvýšení procentní**

**výměry výměra výměry**

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

od 1. 1. 2023 + 140 Kč 4040 Kč + 5,1 % (+ výchovné

500 Kč)

od 1. 9. 2022 nezvýšila se 3900 Kč + 5,2 %

od 1. 6. 2022 nezvýšila se 3900 Kč + 8,2 %

od 1. 1. 2022 + 350 Kč 3900 Kč + 1,3 % (+ 300 Kč)

od 1. 1. 2021 + 60 Kč 3550 Kč + 7,1 K%

od 1. 1. 2020 + 220 Kč 3490 Kč + 5.2 % (+ 151 Kč)

od 1. 1. 2019 + 570 Kč 3270 Kč + 3,4 %

od 1. 1. 2018 + 150 Kč 2700 Kč + 3,5 %

od 1. 1. 2017 + 110 Kč 2550 Kč + 2,2 %

od 1. 1. 2016 + 40 Kč 2440 Kč nezvýšila se

od 1. 1. 2015 + 60 Kč 2400 Kč + 1,6 %

Všichni čekali na to, jak dopadne jednání vlády ohledně mimořádné červnové valorizace důchodů. Nakonec bylo rozhodnuto následovně:

* procentní výměra se zvýší o 2,3 procenta,
* každý dostane k důchodu ještě fixní částku 400 korun.

Ve finále to znamená, že se budou důchody od června zvyšovat v průměru **o 760 korun.** Zvýšení procentní výměry o pouhých 2,3 procenta je ovšem dáno tím, že vláda musela urychleně přijmout novelu důchodového zákona. Podle původních pravidel by se totiž procentní výměra navyšovala v důsledku mimořádně vysoké lednové meziměsíční inflace o 11,4 procenta, což by znamenalo zvýšení penzí průměrně o 1770 korun.

Úprava červnové valorizace zajistí, že stát vydá navíc jen 15 miliard korun. Pokud by k tomu nedošlo, navýšení důchodů by odebralo 34,4 miliardy korun ze státní kasy.

**Jak se nyní počítá valorizace důchodů**

Poté, co vláda kvůli úsporám kontroverzním způsobem schválila úpravu červnových mimořádných valorizací, přichází ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka s dalším návrhem úpravy penzijního systému. Změn má nastat celá řada. Část novinek se týká valorizací penzí, a to jak v řádném termínu, tak v mimořádném. U standardní valorizace na začátku ledna nyní platí, že důchody rostou tak, aby u průměrného samostatně vypláceného starobního důchodu procento zvýšení důchodu odpovídalo růstu cen a jedné polovině růstu reálné mzdy.

Růst cen se počítá za období, které začíná prvním měsícem po konci minulého období pro zjišťování růstu cen a končí červnem kalendářního roku, který předchází roku zvýšení důchodů. Pokud tak nedochází k valorizaci v mimořádném termínu, je obdobím pro zjišťování růstu cen období od července roku, který o dva roky předchází roku zvýšení důchodů, do června roku, který předchází o jeden rok zvýšení důchodů.

Růst cen se určuje buď z obecné inflace, anebo životních nákladů domácnosti důchodců. Pro stanovení zvýšení důchodů se pak použije růst toho indexu, který v období pro zjišťování růstu cen rostl rychleji, což znamená, že je vyšší. Růst reálné mzdy se vypočte za rok, který o dva roky předchází roku, ve kterém budou důchody zvýšeny. Ze změřeného růstu se pak použije jedna polovina.

Zvýšení důchodů se pak dělí mezi zvýšení základní výměry, která vzroste tak, aby činila 10 % průměrné mzdy, a zvýšení procentní výměry důchodů o příslušné procento její dosavadní hodnoty.

**Jak se počítají mimořádné valorizace**

Jak už bylo výše uvedeno, kromě řádných valorizací zákon pamatuje i na mimořádné valorizace důchodů, ke kterým dochází, jestliže růst cen v průběhu období pro zjišťování růstu cen dosáhne alespoň 5 %. Opět platí, stejně jako u valorizace v řádném termínu, že se použije ten z indexů, který vzrostl více. Samotná výše mimořádné valorizace činí stejné procento, o které stouply ceny.

Výjimku nicméně tvoří mimořádné zvýšení, ke kterému dojde letos v červnu. Vládnoucí koalice totiž prosadila nižší nárůst důchodů, a to následovně. Každý důchod bude navýšen o 400 korun a k tomu naroste procentní výměra o 2,3 % podle výše důchodu. Všichni senioři tak v červnu dostanou o několik stovek až několik tisíc korun méně, než by se jim přidalo na důchodu před schválením změny.

Zároveň při mimořádné valorizaci platí, že prolomení podmínky růstu cen o 5 % ukončuje období pro zjišťování růstu cen a je zahájeno nové období, které začíná prvním měsícem následujícím po měsíci, v němž byla podmínka splněna.

**Z růstu reálné mzdy se započte jen třetina**

**Systém valorizací by se měl změnit hned ve třech věcech**. Nově by už nemělo hrát roli, který z indexů poroste více, ale **valorizace by vycházely pouze z indexu životních nákladů domácností důchodců**. Používání dvou indexů, kdy zvyšování bylo závislé na rychlejším růstu, vedlo dlouhodobě k výběru vždy vyšší hodnoty a k nadproporčnímu zvyšování důchodů, přičemž ročně byly důchody v průměru zvyšovány o jednu až dvě desetiny procenta více, než kdyby byl používán pouze jeden index, píše se v důvodové zprávě k novele zákona o důchodovém pojištění.

**Druhou změnou má být snížení zápočtu reálné mzdy při zvyšování důchodů z jedné poloviny na jednu třetinu**, tedy návrat do stavu před rokem 2018. Jak navíc upozorňuje MPSV, omezení zápočtu růstu reálné mzdy se v důchodech velmi pravděpodobně projeví patrně až v horizontu roku 2030. Vlivem poklesu reálné mzdy v roce 2022 a vlivem očekávaného dalšího poklesu v roce 2023 lze důvodně odhadovat, že k návratu růstu reálné mzdy od minulého dosaženého maxima z roku 2021 dojde až v roce 2028, což bude použito právě pro valorizaci od ledna 2030, vysvětluje se opět v důvodové zprávě k novele zákona o důchodovém pojištění.

**Mimořádné valorizace má nahradit dočasný příspěvek**

**Třetí plánovanou novinkou má být nahrazení valorizace v mimořádném termínu dočasným plněním, které by se vyplácelo částečně v jednotné výši v podobě dočasného přídavku k důchodu a částečně v závislosti na výši vypláceného důchodu.** Touto změnou chce MPSV posílit sociální rozměr zvýšení v mimořádném termínu, aby se nadprůměrné důchody nezvyšovaly procentně více. Pokud by se opakovalo období extrémně vysoké inflace, stále tak zůstane zachována možnost rychlé a citelné kompenzace růstu cen seniorům. Mimořádné valorizace ale nesmějí rozevírat nůžky mezi bohatšími a chudšími seniory. Na příkladu vývoje v roce 2022 by toto opatření navíc znamenalo úsporu asi 14 miliard korun, komentoval ministr Marian Jurečka.

I u dočasného plnění má nadále platit, že k němu dojde, pokud cenový růst překročí 5 %. Jestliže bude tato podmínka splněna, pak dojde v nejbližším červenci nebo ve lhůtě 4 měsíců, pokud bude podmínka splněna v dubnu, květnu nebo červnu, ke zvýšení procentních výměr vyplácených důchodů a zahájení výplaty dočasného přídavku k důchodu.

**Místo navýšení o celý nárůst cen se pro stanovení výše dočasného přídavku k důchodu a zvýšení procentních výměr použije jen 60 % změřeného růstu cen.** Takto stanovený růst bude rozdělen na dvě poloviny. Podle první poloviny se stanoví výše jednotné částky dočasného přídavku, a to tak, aby odpovídal částce zvýšení průměrného starobního důchodu o 30 % růstu cen. Podle druhé poloviny se určí procento zvýšení procentních výměr vyplácených důchodů, a to tak, aby opět odpovídalo zvýšení průměrného starobního důchodu o 30 % růstu cen. Rozdělení zvýšení na pevnou část a na procentní část bude zajištěno, že se v období bezprostředně po zvýšeném růstu cen relativně více zvýší příjmy příjemců nižších důchodů, doplňuje důchodová zpráva.

**Dočasný přídavek nebude tvořit součást důchodu,** přestože bude vyplácen současně s ním, a na ukončení jeho výplaty naváže zvýšení důchodů od 1. ledna následujícího kalendářního roku. V tomto termínu budou zvýšeny i procentní výměry, avšak procento jejich zvýšení bude sníženo o to procento, o které již byly důchody navýšeny ve vazbě na výplatu dočasného přídavku. Výsledným a zamýšleným efektem bude, že na výši důchodů vyplácených v lednu roku následujícího po roce, v němž byl přiznán dočasný přídavek, nebude mít existence dočasného plnění vliv, tj. **důchody budou ve stejné výši, jako by dočasné plnění vůbec neexistovalo a důchody byly zvýšeny pouze v lednu,** vysvětluje důvodová zpráva.

**Jaká jsou pravidla pro předčasné důchody**

Změny se mají dotknout i odchodů do předčasného důchodu. V současnosti lze odejít do předčasné penze v 60 letech věku nebo 5 let před dosažením důchodového věku podle § 32 zákona o důchodovém pojištění, podle toho, která hodnota je nižší. Zároveň ovšem platí, že důchody přiznané před splněním podmínky důchodového věku jsou trvale sníženy. Míra krácení důchodu se odvíjí od počtu dní, které zbývají ode dne přiznání předčasného důchodu do dosažení důchodového věku.

Výše procentní výměry předčasného starobního důchodu se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se důchod přiznává, do dosažení důchodového věku o 0,9 procent výpočtového základu za období prvních 260 kalendářních dnů, o 1,2 procenta výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne a o 1,4 procenta výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne. Jinak řečeno, první čtyři 90denní období znamenají krácení předčasného starobního důchodu o 0,9 procenta výpočtového základu za každé období, páté až osmé období vedou k penalizaci o 1,2 procenta výpočtového základu za každé období a každé další období pak o 1,5 procenta výpočtového základu, vysvětluje důvodová zpráva s tím, že co se týče valorizace předčasných důchodům platí stejná pravidla jako u běžných penzí.

**MPSV chce snížit motivaci odejít předčasně do důchodu**

Nově MPSV navrhuje, aby se zkrátil maximální rozsah možného předčasného odchodu do důchodu na **3 roky**. Dále ministerstvo plánuje zpřísnit a sjednotit koeficienty krácení za předčasnost, a to z důvodu omezení motivace předčasného odchodu z trhu práce do neaktivity. Každé započaté 90denní období by nadále mělo být penalizováno částkou odpovídající vždy **1,5 procenta výpočtového základu** (už by se nepočítalo v prvních obdobích 0,9 procenta a 2,2 %). Zásadní je i to, že další podmínkou nároku na předčasný důchod má být **získání pojištěné doby 40 let.**

Novela se nyní nachází teprve v připomínkovém řízení, přičemž navrhovaná účinnost změn je první den kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů ČR.

Zdroj:

Zákon č. 155//1995 Sb., o důchodovém pojištění

Návrh novely zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

naseduchody.cz

podnikatel.cz

**DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR VČERA, DNES A ZÍTRA**

**Jakými změnami aktuálně prošly a v nejbližší době projdou dohody konané mimo pracovní poměr? Budou stále tak výhodné a oblíbené pro svou jednoduchost?**

Dohody konané mimo pracovní poměr jsou často užívané a zaměstnavateli i zaměstnanci preferované. Využívají se pro krátkodobé brigády, nejrůznější přivýdělky, ale i dlouhodobě. Řada lidí pracuje na dohody dokonce pro více zaměstnavatelů současně. Samozřejmě do stanoveného limitu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění.

**Odvody z dohod či omezení jejich počtu**

Limit pro odvody sociálního a zdravotního pojištění u **dohody o pracovní činnosti,** respektive pro účast na nemocenském pojištění, se změnil k 1. lednu 2023. Naposled v roce 2022 činil 3500 Kč. Aktuálně je rozhodná částka stanovena na 4000 Kč. Limit u **dohody o provedení práce** zůstává řadu let stejný. Dohoda o provedení práce s úhrnnou měsíční odměnou zaměstnance u stejného zaměstnavatele do 10 000 Kč (včetně této částky) odvodům pojistného nepodléhá. Dlouhodobě se volá po jeho zvýšení. Avšak zákonodárci zvažují výrazné omezení dohod. Nejeden zaměstnanec pracuje současně na více dohod takzvaně v limitu pro různé zaměstnavatele, aniž by odváděl sociální či zdravotní pojištění.

Je otázkou, zda bude plánované omezení spočívat v úpravě limitů či počtu současně uzavřených dohod. Prozatím ale s takovou změnou novela zákoníku práce, která aktuálně prochází legislativním procesem, nekalkuluje.

**Evidence v registru nemocenského pojištění**

Jestliže dohoda nezaložila účast na nemocenském pojištění, zaměstnavatel neměl do 31. března 2023 vůči České správě sociálního zabezpečení žádné ohlašovací povinnosti. **Od 1. dubna 2023 je tomu jinak**. Nově hlásí i dohody, které účast na pojištění nezaložily. Prozatím se tato povinnost týká pouze zaměstnaných uprchlíků. Ty zaměstnavatel hlásí do evidence zaměstnanců s dočasnou ochranou, kterou vede Česká správa sociálního zabezpečení v rámci svých registrů. Mimo jiné slouží také pro potřeby úřadu práce, který zde může kontrolovat, zda jsou u nás zaměstnáni, a následně u zaměstnavatele prověřit výši jejich příjmů.

S velkou pravděpodobností dojde k rozšíření této ohlašovací povinnosti pro všechny zaměstnance. Možná již od roku 2024 budou zaměstnavatelé hlásit i dohody o provedení práce či zaměstnání malého rozsahu, které účast na nemocenském pojištění nezaložily. Změna by mohla být eventuálně provázána s omezením počtu souběžně uzavřených dohod. V systému bude možné jejich počet lehce ověřit.

**Odměna a podmínky pro její poskytnutí**

Dohody konané mimo pracovní poměr popisují ustanovení § 74 až 77 zákoníku práce. Navíc je v § 138 zákoníku práce uvedeno, že výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Toto ustanovení bylo poměrně dlouho vykládáno tak, že odměna i podmínky pro její poskytnutí musí být součástí dohody. Na této skutečnosti trval i inspektorát práce. Avšak dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. června 2020 (sp. zn. Cdo 4008/2018) to není nutné.

Z rozhodnutí soudu plyne, že na rozdíl od platu či odměny nesmí být odměna u dohod stanovena (určena) jednostranně, ale musí být sjednána dohodou obou účastníků. Dohoda nemusí být přímo součástí dohody, ale musí být vzájemně sjednána. Není ani vyloučeno poskytnout odměnu vyšší než smluvenou nebo poskytnout odměnu mimořádnou.

**Shrnutí pravidel pro odměňování dle rozhodnutí soudu:**

1. Odměna musí být smluvena, ale nemusí být nutně součástí dohody, může jít o jakoukoliv **dohodu** (ne interní předpis, ne mzdový či platový výměr).
2. Zaměstnavatel může poskytnout odměnu vyšší než smluvenou (bonusovou, pohyblivou). Ovšem při dodržení zásady „za stejnou práci stejná odměna“ a rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců.
3. Dohoda se sice uzavírá písemně, ale pro ujednání o odměně vysloveně písemná podoba stanovena není. Avšak z důvodu prokazatelnosti nelze než tuto formu doporučit.

**Mimořádná nebo vyšší než smluvená odměna**

Poskytnutí mimořádné odměny či poskytnutí odměny vyšší než smluvené již nebude v praxi problematické. Dříve se zaměstnavatelé obávali přehodnocení takto poskytnutých prostředků inspektorátem práce coby odměny za hodiny práce nad rámec maximálního možného rozsahu práce. Což aktuálně nemůže inspektorát učinit automaticky, musel by takový postup zaměstnavateli prokázat.

***Dotaz k této problematice:***

*Je uzavřena dohoda o provedení práce dle potřeb zaměstnavatele, tzv. na zavolanou. Zaměstnavatel v měsíci prosinci zaměstnance nepovolal do práce (nebyla odpracovaná jediná hodina), hodlá mu však za celoroční práci poskytnout mimořádnou odměnu. Předpokládám, že pokud bude odměna do 10 000 Kč, nebude podléhat odvodům pojistného. Nebude však problém, že zaměstnanec v tomto měsíci vůbec nepracoval?*

Postup zaměstnavatele bude zcela v souladu s výše popsaným rozhodnutím soudu. Tak to také potvrdil Jakub Augusta za ministerstvo práce a sociálních věcí, odvod pojistného není vázán na odpracovanou dobu. Pokud tedy bude odměna stanovena do výše 10 000 Kč, nebude podléhat odvodům pojistného. Bude-li odměna vyšší než 10 000 Kč, bude odvodům pojistného podléhat, i když zaměstnanec v tomto měsíci vůbec nepracoval.

**Změny u dohod po novele zákoníku práce**

Legislativním procesem právě prochází novela zákoníku práce, která by měla do oblasti dohod přinést zásadní novinky. Její účinnost se předpokládá v druhé polovině roku 2023. Aktuálně ji čeká projednávání v Poslanecké sněmovně. Oproti původnímu návrhu již došlo v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr k několika úpravám.

* S rozvrhem pracovní doby již nemusí zaměstnavatel dohodáře seznámit 7 dní předem, dle aktuálního znění návrhu postačí 3 dny předem. Je ale možné se vzájemně dohodnout na kratší době seznámení (ať už paušálně pro všechny zaměstnance, či individuálně s jednotlivým zaměstnancem).
* Zákon by měl nově výslovně stanovit, že informační povinnost zaměstnavatele se uplatní i ve vztahu k dohodářům. Pro tento účel jsou v poslední variantě návrhu doplněny nově paragrafy 77a a 77b zákoníku práce.

**Naopak v návrhu nadále zůstává:**

* Povinnost poskytovat překážky v práci na straně zaměstnance (převážně neplacené) a příplatek k odměně za práci ve svátek, příplatek za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci o sobotách a nedělích.
* Pokud vztah s dohodářem v posledních 12 měsících trvá alespoň 180 dní (v původním návrhu bylo 6 měsíců), má mít zaměstnanec právo požádat o zaměstnání v pracovním poměru. Zaměstnavatel v reakci na tuto žádost musí poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď.
* Nárok na dovolenou pro zaměstnance činné na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Toto ustanovení má být účinné až od 1. ledna 2024, aby změna nezpůsobila další komplikace při výpočtu dovolené a nastavení interních systémů.

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

Návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Podnikatel.cz

**MIMOŘÁDNÁ OKAMŽITÁ POMOC.**

**KDO JI MŮŽE ČERPAT A KOLIK ČÍNÍ?**

**Co je to mimořádná okamžitá pomoc**

Mimořádná okamžitá pomoc představuje jednu ze tří **dávek pomoci v hmotné nouzi.** Jde o příspěvek, který zprostředkovává stát osobám, jež postihla nenadálá životní situace, kterou je potřeba bezodkladně řešit. Na rozdíl od příspěvku na živobytí je tato dávka vyplácena jednorázově za účelem okamžité úhrady nákladů spojených s nastalým mimořádným stavem. Nejedná se tedy o pravidelnou podporu.

Problematiku mimořádné okamžité pomoci upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, který mimo jiné stanovuje, za jakých okolností je možné o tento typ příspěvku žádat. Dávka je tedy vždy spojena s konkrétní životní situací žadatele, která vyžaduje bezodkladnou úhradu výdajů, na což dotyčný nemá vlastní prostředky.

Příspěvek je poskytován na základě posouzení od Úřadu práce ČR. Ten zhodnotí **příjmové, sociální a majetkové možnosti žadatele** a případně také společně posuzovaných osob. Mimořádnou okamžitou pomoc lze přitom čerpat i za předpokladu, že žadatel nesplňuje podmínky pro získání nároku na příspěvek na živobytí.

**Kdo má nárok na mimořádnou okamžitou pomoc**

Příspěvek není možné poskytnout zpětně na již **uhrazený náklad.** V takové chvíli totiž osoba už prostředky na zaplacení výdajů spojených s nenadálou situací nepotřebuje. V některých případech je však možné udělit výjimku a uznat nárok na dávku i v momentě, kdy byl dotyčný nucen část nákladů uhradit ještě před podáním žádosti.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi pak stanovuje několik situací, kdy je možné příspěvek mimořádné okamžité pomoci čerpat. Jedná se o následující okolnosti:

1. Žadatel neplní podmínky hmotné nouze pro opakující se dávky, ale kvůli nedostatku finančních prostředků mu hrozí vážná újma na zdraví.
2. Žadatele postihla vážná mimořádná událost a celkové sociální a majetkové poměry této osoby jí neumožňují překonat událost vlastními silami (např. živelní pohroma).
3. Žadatel nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje, spojeného zejména se zaplacením správního poplatku při prokázané ztrátě osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného av případě ztráty peněžních prostředků, a v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu.
4. Žadatel nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby.
5. Žadatel nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí.
6. Žadatel nemůže v daném čase, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků, úspěšně řešit svoji situaci a je ohrožen sociálním vyloučením.

**Kolik je dávka mimořádné okamžité pomoci**

Výše dávky mimořádné okamžité pomoci je různá v závislosti na tom, jaká situace daného žadatele postihla a jaké jsou jeho příjmové, majetkové a sociální poměry. Pokud žadatel nesplňuje podmínky pro získání nároku na pravidelné dávky, jako je příspěvek na živobytí nebo doplatek na bydlení, ale kvůli nedostatku peněz mu hrozí vážná újma na zdraví, je mu poskytnuta částka, která doplní jeho příjmy **do výše existenčního minima.**

Jestliže žadatele zasáhla nějaká nečekaná destruktivní událost, jako je živelná pohroma, ekologická havárie a podobně, je cílem dávky mimořádné okamžité pomoci zajistit, aby dotyčná osoba nebo osoby měly po určitou přechodnou dobu zabezpečeny základní životní potřeby. Zároveň tento příspěvek slouží jako pomoc pro odstranění důsledků katastrofy, dokud žadatel nebude moci využít prostředků z jiných zdrojů. Nejvíce pak lze čerpat **15násobek částky životního minima jednotlivce,** což je v roce 2023 až 72 900 korun.

V případě, že osoba žádá o pomoc kvůli tomu, že nemá dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje uvedeného v zákoně (např. správní poplatek za výměnu osobních dokladů), je výše dávky stanovena maximálně do částky tohoto výdaje s ohledem na příjmovou a majetkovou situaci žadatele.

Je-li důvodem žádosti skutečnost, že dotyčný nemá dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby, může být částka příspěvku stanovena až do výše těchto nákladů. Za kalendářní rok lze však čerpat tyto dávky maximálně do výše **desetinásobku životního minima jednotlivce.** To samé platí také pro žadatele, kteří nemají prostředky na uhrazení nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí.

Pokud osoba žádá o dávku z důvodu bezprostřední hrozby sociálního vyloučení kvůli neuspokojivému sociálnímu zázemí a nedostatku finančních prostředků (např. po propuštění z vazby), je možné čerpat příspěvek maximálně do výše 1000 korun. Zároveň platí, že součet příspěvků této okamžité mimořádné pomoci nesmí za kalendářní rok překročit čtyřnásobek částky životního minima jednotlivce, tedy **19 440 korun** v roce 2023.

**Žádost o mimořádnou okamžitou pomoc**

Každá osoba, které vzniká nárok na mimořádnou okamžitou pomoc na základě zákonem stanovených podmínek, může podat žádost o příspěvek u **Úřadu práce České republiky.** Učinit tak lze buď na kontaktním pracovišti Úřadu práce v místě trvalého bydliště, v lokalitě, kde se žadatel zrovna nachází, či v místě, kde k mimořádné události došlo.

Kromě osobního vyřízení žádosti přímo na pobočce Úřadu práce je možné podání učinit také poštou nebo elektronicky. V případě elektronického podání lze využít **portál Ministerstva práce a sociálních věcí,** kde se žadatel přihlásí do svého účtu pomocí identity občana a vše vyřídí online přímo na daném webu. Další možností je odeslání vyplněného formuláře prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s certifikovaným elektronickým podpisem.

**Mimořádná okamžitá pomoc: formulář**

Formulář pro čerpání dávky mimořádné okamžité pomoci je k dispozici v tištěné podobě na všech kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. V elektronické podobě je pak připraven k vyplnění přímo na portále MPSV. V případě, že by jej žadatel chtěl zaslat prostřednictvím datové schránky nebo e-mailem s elektronickým podpisem, může si jej z tohoto portálu stáhnout do vlastního zařízení.

Řízení o přiznání příspěvku je následně zahájeno ve chvíli, kdy Úřad práce **obdrží vyplněný formulář.** Na základě této žádosti a dalších nezbytných dokumentů úřad posoudí, zda dotyčná osoba splňuje všechny zákonné podmínky pro získání nároku na dávku. Žadatel má zároveň povinnost nahlásit Úřadu práce každé změny, jež mohou jakýmkoliv způsobem ovlivnit vznik nároku či výši příspěvku, a to nejpozději do osmi dnů od jejich vzniku.

Zdroj: Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

Měšec.cz

**DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNANCI V PRACOVNÍM PRÁVU.**

**JAK TO BYLO, JE A BUDE**

**Mnozí se již přesvědčili, že chybovat při doručování písemnosti zaměstnanci se bohužel nevyplácí. Nezřídka se v naší praxi setkáváme s případy, kdy zaměstnavatel nezvládl řádně doručit zaměstnanci písemnost (zejména výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru) a v důsledku tohoto pochybení v následné soudní bitvě měl významně slabší procesní pozici či dokonce celý spor ztratil.**

**Historický exkurz aneb jak tomu kdysi bylo**

Nespočet zaměstnavatelů žije v domnění, že právní úprava je něčím, co se v průběhu času nevyvíjí, nereaguje na společenské změny a nereflektuje vývoj technologií. Je pro ně proto často překvapením, že se právní úprava, a to dokonce i v oblasti tak formální, jakou je doručování, posunula směrem kupředu oproti jimi očekávané realitě. Přestože lze považovat pracovněprávní úpravu doručování spíše za minimalistickou, v rámci recentních legislativních změn bývá pravidelně terčem novelizací.

Úvodem je nezbytné poznamenat, že článek primárně pojednává o písemnostech vyčtených v § 334 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Tyto písemnosti zákonodárce zatížil striktnějším režimem doručování. Jedná se zejména o písemnosti týkající se **vzniku změn a skončení pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr, odměňování (mzdový a platový výměr) nebo záznamu o porušení režimu práce dočasně neschopného zaměstnance/pojištěnce.** Pro ostatní písemnosti, jež zákonodárce nesubsumoval (nepodřadil) pod § 334 odst. 1 zákoníku práce, platí obecný režim doručování dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Jako příklad takové písemnosti lze uvést dohodu o narovnání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřenou v důsledku předchozí výpovědi dané zaměstnanci dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Pohlédneme-li zpět do nedávné historie doručování písemnosti v pracovním právu, nelze si nevšimnout jakéhosi kaskádového rázu, který zákonodárce vtělil do úpravy platné ještě v první polovině roku 2020. Zákoník práce tehdy striktně vyžadoval po zaměstnavatelích, aby jejich prvotním krokem byla snaha o osobní doručení písemnosti zaměstnanci **na pracovišti**, a to nejlépe **za přítomnosti svědků**. Jestliže však zaměstnanec tušil o chystaném kroku zaměstnavatele, často se mu jej snažil co nejvíce zkomplikovat zejména tím, že se převzetí písemnosti na pracovišti vyhýbal. V takové situaci byl zaměstnavatel **povinen pokusit se písemnost doručit zaměstnanci v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastižen.** Zaměstnanec však byl opět o krok napřed, ze zvonku a dveří od bytu odebral svoji jmenovku a na případné klepání na dveře nikterak nereagoval. Zaměstnavatel ani v tomto případě neuspěl s řádným doručením písemnosti. V důsledku předchozích neúspěšných pokusů tak mohl zaměstnavatel přistoupit k poslednímu kroku v pomyslné kaskádě a **využít k doručení písemnosti provozovatele poštovních služeb.**

Uvedený kaskádový postup byl doktrínou i praktiky **značně kritizován**, neboť se nezřídka stávalo, že zaměstnavatel doručoval zaměstnanci písemnost v řádu týdnů či měsíců, v extrémních případech se mu ji při křečovité snaze dodržet výše zmíněný postup nepodařilo doručit vůbec. Tato skutečnost měla pro zaměstnavatele vážné konsekvence zejména v případech **doručování písemnosti týkajících se rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.** Zákon v těchto případech v souladu s principy pracovního práva velmi striktně chrání zaměstnance a stanoví, že zaměstnavatel je vázán lhůtou k doručení takové písemnosti v délce **2 měsíců** ode dne, kdy se o důvodu ukončení pracovního poměru dozvěděl.

**Reakce na kritiku a doručování na pracovišti**

V důsledku neutěšeného stavu právní úpravy byl zákonodárce nucen reagovat a přistoupil k částečným změnám. Zákonodárce ustoupil od kaskádového způsobu doručování písemnosti a zaměstnavatelům do značné míry rozvázal ruce. Podle současné právní úpravy je zaměstnavatel nadále **povinen primárně doručovat písemnosti osobně zaměstnanci na pracovišti.** Před samotným výkladem je potřeba poznamenat, že **zaměstnavatel nemůže zaměstnance nutit, aby se na jeho výzvu dostavil na pracoviště nebo jiné místo určené zaměstnavatelem za účelem doručení písemnosti. Současně si zaměstnanec nemůže vymínit, že písemnost převezme poté, co se seznámí s jejím obsahem.** Pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost na pracovišti, je nezbytné o takovém jednání vyhotovit **písemný záznam o odmítnutí doručení podepsaný zaměstnavatelem a svědky.** Uvedené je klíčové zejména z hlediska případného soudního sporu, neboť je to zaměstnavatel, koho tíží důkazní břemeno ohledně prokazování doručení písemnosti zaměstnanci.

Jestliže se zaměstnavateli nepodaří písemnost tímto způsobem řádně doručit, není již povinen absolvovat výše zmíněné „kolečko“, ale může využít jeden z níže uvedených způsobů doručování.

**Doručování mimo pracoviště a jeho specifika**

Zaměstnavatel může setrvat u historicky staršího postupu a pokusit se doručit písemnost zaměstnanci kdekoliv bude zastižen. Není přitom rozhodné, zdali bude oním místem bydliště zaměstnance, chalupa nebo jakékoliv jiné místo, kde lze zaměstnance zastihnout (oblíbené restaurační zařízení, kam zaměstnanec po práci zpravidla zamíří). Je však nezbytné setrvat na požadavku **osobního doručení zaměstnanci, respektive doručení jeho opatrovníkovi nebo zplnomocněnému zástupci zaměstnance.** Nelze proto považovat písemnost za řádně doručenou v situaci, kdy je předána manželce zaměstnance „mezi dveřmi“ bytu nebo právnímu zástupci zaměstnance bez předložení úředně ověřené plné moci. Nic na uvedeném nemění ani fakt, že písemnost byla následně prokazatelně předána zaměstnanci. Obdobně jako při doručování písemnosti na pracovišti **nenastává fikce doručení** za situace, kdy zaměstnanec **neposkytne nezbytnou součinnost** k doručení písemnosti (nereaguje na zvonek, neotvírá dveře apod.). **Účinky doručení** tak nastanou až v situaci, kdy zaměstnanec písemnost **odmítne převzít.** Z praktického hlediska je opět vhodné o odmítnutí vyhotovit písemný záznam podepsaný zaměstnavatelem a případnými svědky. **O důsledcích odmítnutí není zaměstnavatel povinen zaměstnance poučit.**

**Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**

K doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zejména prostřednictvím České pošty s. p., se v praxi uchyluje patrně nejvíce zaměstnavatelů. Ti však nezřídka automaticky přistupují k tomuto způsobu doručování, aniž by splnili podmínku zákonné posloupnosti doručování a alespoň se pokusili danou písemnost doručit zaměstnanci osobně na pracovišti.

Jestliže se zaměstnavatel obrátí na provozovatele poštovních služeb a skrze něj vypraví zaměstnanci písemnost, je nezbytné takovou písemnost odeslat **doporučeně do vlastních rukou a s „dodejkou“ resp. „doručenkou“.** Skutečnost, že zaměstnavatel odešle písemnost bez poznámky „do vlastních rukou“, nemá za následek neúčinnost doručení písemnosti zaměstnanci, jestliže zaměstnanec přes tyto nedostatky písemnost osobně převezme.

Písemnost musí být zaměstnavatelem doručována na adresu, kterou mu zaměstnanec pro účely doručování písemně sdělil. Z toho lze dovodit, že zaměstnavatel je povinen odeslat písemnost i na takovou adresu, o které má vědomost, že se na ni zaměstnanec nezdržuje. Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že ***„neposkytne-li zaměstnanec nezbytnou součinnost k doručení písemnosti, zejména jestliže se na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli již nezdržuje a novou adresu mu zaviněně neoznámil, v takovém případě se považuje písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo, za předpokladu, že byl zaměstnanec o tomto následku poučen“.*** Nejvyšší soud tak bezpochyby správně a férově nastavuje limity, za kterých zaměstnavateli nelze klást k tíži splnění jeho zákonné povinnosti k doručování za současného vědomého nepoctivého jednání zaměstnance.

Specifickým případem je situace, kdy se zaměstnanec zdržuje na tzv. **„dočasné adrese“.** Bude-li zaměstnavatel doručovat písemnost zaměstnanci, který se v rozhodném okamžiku pro doručování nachází v dočasné pracovní neschopnosti nebo pečuje o osobu blízkou, smí v této době zaměstnavatel doručovat zaměstnanci písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb pouze na tuto „dočasnou adresu“. **Doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ni zaměstnanec jinak zdržoval.** O „dočasné adrese“ se zaměstnavatel může dozvědět nejen od zaměstnance, ale i od jeho příbuzných, ostatních zaměstnanců nebo z jiných věrohodných zdrojů.

Pokud není zaměstnanec při doručování písemnosti zastižen, uloží pracovník provozovatele poštovních služeb písemnost na poště nebo u obecního úřadu. Ve schránce zanechá zaměstnanci poučení o adrese, na které si může písemnost vyzvednout a o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. **Úložní doba písemnosti činí 15 dní.** Jedná se nepochybně o kogentní ustanovení, a proto nelze **úložní dobu uměle zkracovat nebo prodlužovat, a to ani na výslovnou žádost zaměstnance či v důsledku jiného dvoustranného právního jednání zaměstnavatele a zaměstnance.** Písemnost považuje za **doručenou posledním dnem uvedené lhůty** a nikoliv (jak bývá často presumováno) až dnem, kdy se písemnost vrátí zaměstnavateli. Jestliže však zaměstnanec znemožní doručení písemnosti tím, že ji **odmítne převzít nebo neposkytne nezbytnou součinnost** k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručnou **dnem, kdy k takovému jednání zaměstnance došlo**. Opět platí již několikrát uvedené, že zaměstnanec musí být o následcích odmítnutí převzetí písemnosti řádně poučen.

**Doručování prostřednictvím datové schránky**

Doručování písemnosti zaměstnanci prostřednictvím datové schránky dále patří k okrajovým způsobům doručování v pracovním právu. Tato skutečnost je umocněna především nízkým počtem zaměstnanců, kteří datovou schránku vlastní. Přestože dnes většina populace v ekonomicky aktivním věku disponuje chytrým telefonem, ve kterém je přihlášena do své emailové schránky, netěší se datová schránka z mnoha důvodů takové oblibě jako tento nástroj elektronické komunikace. Přitom datová schránka není ničím jiným, než jakýmsi dalším pomyslným „emailem“ především pro účely komunikace s orgány státní správy.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli zasílat písemnosti zaměstnanci do jeho osobní datové schránky, avšak tato možnost má svá **specifika.** Předně, zaměstnanec musí mít samozřejmě **zřízenou** datovou schránku a v jejím nastavení musí **umožnit doručování soukromých zpráv.** Dále je nezbytný **písemný souhlas zaměstnance s takovým způsobem doručování.** Ten může zaměstnanec udělit **paušálně,** zejména v pracovní smlouvě nebo samostatném písemném prohlášení, případně **pro každý jednotlivý případ zvlášť.**

Na rozdíl od doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací není zaměstnanec povinen potvrdit zaměstnavateli doručení zasílané písemnosti datovou zprávou. Písemnost se považuje za **doručenou** dnem, kdy se zaměstnanec **přihlásil** do datové schránky, **nejpozději však 10. dne po takovém doručení** v důsledku tzv. fikce doručení.

Doposud judikatorně neřešenou zůstává otázka, zdali může zaměstnavatel doručovat zaměstnanci prostřednictvím datové schránky namísto originálu pouze **sken vlastnoručně podepsaného dokumentu** (například výpovědi). Dle našeho názoru je nezbytné **setrvat v obecné rovině na požadavku doručování ve formě originálu či autorizované konverze,** což nepřímo podporuje i jedno rozhodnutí Nejvyššího soudu.

**Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**

Mohlo by se zdát, že doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, zejména pak prostřednictvím emailové komunikace, bude v praxi hojně využívaným způsobem komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Bohužel však tomu tak není zejména z důvodu značné iracionality, resp. zastaralosti současné právní úpravy.

Zákonodárce poměrně jasně stanovuje podmínky, za kterých může zaměstnavatel doručovat písemnosti zaměstnanci skrze emailovou komunikaci nebo vnitřní komunikační systém zaměstnavatele. Obdobně jako u doručování prostřednictvím datové schránky musí zaměstnavatel získat **písemný souhlas zaměstnance,** ve kterém mu zaměstnanec sdělí **emailovou adresu** pro účely takové komunikace. Současně zaměstnavatel musí doručovanou písemnost podepsat **uznávaným elektronickým podpisem.**

Kámen úrazu však tkví v povinnostech, které po převzetí písemnosti tíží zaměstnance. Ten je **do 3 dnů** ode dne odeslání písemnosti zaměstnavatelem povinen zaměstnavateli **potvrdit převzetí písemnosti datovou zprávou, která nadto musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.** Nesplnění jakékoliv z těchto podmínek je ztíženo **neúčinností** úkonu zaměstnavatele.

Z výše uvedeného vyplývá, že v současnosti je tento způsob doručování v praxi *de facto* **nepoužitelný,** neboť drtivá většina zaměstnanců nedisponuje uznávaným elektronickým podpisem. Nadto zaměstnavatel nemůže po zaměstnanci jakkoli vyžadovat, aby převzetí písemnosti potvrdil. Proto lze uzavřít, že komunikace zaměstnavatele a zaměstnance prostřednictvím emailové komunikace má prozatím smysl jen v těch případech, kdy zaměstnavatel **nedoručuje písemnosti vyjmenované v § 223 odst. 1 zákoníku práce** (například výzva zaměstnanci k navrácení věcí svěřených).

**Současná novela zákoníku práce**

V poslední době hodně diskutovaná novela zákoníku práce, která je v současné době schválena vládou a bude procházet připomínkovým řízením, transponuje legislativní požadavky Evropského parlamentu a Rady EU, částečně zčeřuje vody problematiky doručování v pracovněprávních vztazích. Ačkoliv laická veřejnost vnímá přínos této novely především v oblastech výkonu práce na dálku nebo postavení osob konajících práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, za **klíčové** lze považovat i změny v oblasti **doručování.**

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci připomínkového řízení nereflektuje výtky ze strany odborné veřejnosti a v některých ohledech setrvalo na původním znění návrhu. Nadále tak ve výčtu písemností uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce zůstává **mzdový a platební výměr.**

Významný pokrok vyplývající ze zveřejněného paragrafového znění lze očekávat v oblasti doručování skrze sítě nebo služby elektronických komunikací. Zákonodárce upustil od nesmyslně striktních požadavků kladených na zaměstnance a svými kroky postupně směřuje proces doručování do 21. století. Dohodnou-li se nově zaměstnavatel a zaměstnanec na doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, musí o tom napsat **samostatné písemné prohlášení,** ve kterém zaměstnanec sdělí zaměstnavateli emailovou adresu stanovenou pro tento **účel,** která je **mimo dispozici zaměstnavatele.** Zákonodárce tak vylučuje možnost doručování písemnosti na pracovní email zaměstnance nebo prostřednictvím vnitřního systému zaměstnavatele. Zaměstnavatel bude povinen před podpisem tohoto prohlášení **informovat zaměstnance o podmínkách elektronického doručování písemnosti,** a to včetně zákonné lhůty v souvislosti s tzv. fikcí doručení. Pokud si již strany ujednaly způsob takového doručování v dříve sjednané pracovní smlouvě, budou nově muset o této skutečnosti **sepsat dodatečné prohlášení.** Současně odpadne i nesmyslný požadavek, který ukládal zaměstnancům povinnost do 3 dnů ode dne odeslání písemnosti zaměstnavatelem potvrdit zaměstnavateli převzetí písemnosti datovou zprávou podepsanou uznávaným elektronickým podpisem. Nově již bude postačovat stvrzení převzetí písemnosti zaměstnancem prostřednictvím **datové zprávy bez nutnosti kvalifikovaného podpisu.** Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě **15 dnů** ode dne jejího dodání, bude považována za **doručenou posledním dnem této lhůty.**

Přestože plánované změny zákoníku práce (nejen v oblasti doručování) budou stíhat téměř každého zaměstnavatele i zaměstnance, se změnou pracovněprávní dokumentace není prozatím třeba spěchat. Celé znění připravené novely zákoníku práce ještě čeká obligatorní zákonodárné „kolečko“, ve kterém ještě může doznat zásadních změn.

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

**CESTOVNÍ NÁHRADY V PRŮBÉHU ROKU 2023**

**S účinností od 1. dubna 2023 se mění průměrná cena za 1 kilowatthodinu elektřiny, pokud zaměstnanec hodnověrně neprokáže za kolik skutečně vozidlo na pracovní cestu nabíjel.**

**Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.**

Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokazuje-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen.

Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem k zákoníku práce. Tím je vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí. MPSV v pravidelném termínu s účinností od 1. ledna stanoví vyhláškou pro tyto účely průměrnou cenu pohonných hmot. Pro rok 2023 se tak stalo vyhláškou č. 467/2022 Sb.

V mimořádném termínu ministerstvo upravuje vyhláškou průměrnou cenu pohonných hmot, jakmile se podle údajů Českého statistického úřadu některá z cen ode dne účinnosti zákoníku práce, nebo ode dne účinnosti poslední úpravy obsažené ve vyhlášce (1. 1. 2023), zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

Aktuální ceny pohonných hmot jsou podstatné pro využitelnost shora nastíněného ustanovení § 158 odst. 3 zákoníku práce při vyúčtování cestovních náhrad v těch případech, kdy zaměstnanec hodnověrným způsobem neprokáže cenu spotřebované pohonné hmoty.

**Ceny pohonných hmot od 1. ledna 2023**

Výše průměrných cen pohonných hmot byly vyhlášeny k 1. 1. 2023 takto:

* 41,20 Kč za 1 litr benzinu automobilového 95 oktanů,
* 45,20 Kč za 1 litr benzinu automobilového 98 oktanů,
* 44,10 Kč za 1 litr motorové nafty,
* 6,00 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

**Zvýšení od 1. dubna 2023**

Podle údajů Českého statistického úřadu za měsíc leden 2023 došlo ke zvýšení průměrné ceny 1 kilowatthodiny elektřiny na 8,15 Kč. Nárůst ceny oproti částce obsažené ve vyhlášce č. 467/2022 Sb. tak činí 36,67 %.

Z tohoto důvodu připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh vyhlášky, kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb. Novela byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 85/2023 Sb. **Výše průměrné ceny elektřiny nově od 1. dubna činí 8,20 za 1 kilowatthodinu.**

**Podklady pro stanovení sazby cestovní náhrady – ceny pohonné hmoty**

Nová průměrná cena elektřiny odpovídá statisticky zjištěné hodnotě Českého statistického úřadu uvedené ve statistické informaci Ceny – Indexy spotřebitelských cen – Základní členění a je zaokrouhlena podle zákoníku práce na desetihaléře směrem nahoru. Do průměrné ceny se promítly výrazně aktuální změny právní úpravy spočívající mj. v odpuštění poplatku za podporované zdroje energie pro říjen 2022 až prosinec 2023 (pro období leden až prosinec 2023 je změna ceny dána Cenovým rozhodnutím Energetického regulačního úřadu č. 13/2022 ze dne 14. listopadu 2022). Ceny jsou ovlivněny nařízením vlády č. 298/2022 Sb. ze dne 5. října 2022.

**Vyhláškové ceny jsou vždy se zpožděním za realitou, ale zpoždění by mělo být co nejmenší.**

V důvodové zprávě k návrhu vyhlášky ministerstvo uvádí, že účinnost vyhlášky byla navržena prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jejího vyhlášení, neboť je žádoucí, aby poskytované cestovní náhrady odpovídaly skutečné ceně pohonných hmot. Takto stanovenou účinnost připouští ustanovení § 3 odst. 4 zákona č. 309/1999 Sb., o sbírce zákonů a sbírce mezinárodních smluv.

Obecně je nutné, aby praxe poskytování cestovních náhrad reflektovala skutečné ceny pohonných hmot s co nejmenším zpožděním. Aktuální ceny pohonných hmot jsou podstatné pro vyúčtování cestovních náhrad v těch případech, kdy zaměstnanec hodnověrným způsobem neprokáže cenu spotřebované pohonné hmoty, jak už bylo výše uvedeno.

Vyhláška byla vyhlášena ve Sbírce zákonů doslova na poslední chvíli, v pátek 31. března 2023, takže nabyla účinnosti a postupuje se podle ní od 1. dubna 2023. Kdyby vyhláška byla publikována třeba až v pondělí 3. dubna 2023, vstoupila by v účinnost až 1. května 2023. Vyhlášková cena elektřiny by tak ještě další měsíc nebyla aktuální.

Zdroj: Sbírka zákonů, Vyhláška č. 85/2023 ze dne 29. března 2023, kterou se mění vyhláška č. 467/2022 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2023

www.epravo,cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V BŘEZNU 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,1 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle stravování a ubytování. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 15,0 %, což bylo o 1,7 procentního bodu méně než v únoru.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 0,1 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly zejména ceny zeleniny o 5,0 %, vepřového masa o 2,2 %, nealkoholických nápojů o 1,2 % a polotučného trvanlivého mléka o 6,0 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 0,9 % a ubytovacích služeb o 2,5 %. Růst cen v oddíle ostatní zboží a služby byl ovlivněn především vyššími cenami sociální péče o 3,1 %. V oddíle odívání a obuv vzrostly ceny oděvů o 1,4 %.

Na meziměsíční snižování celkové úrovně spotřebitelských cen působil v březnu pokles cen v oddíle bydlení, kde klesly ceny zemního plynu o 1,4 %. V oddíle rekreace a kultura byly nižší ceny dovolených s komplexními službami o 4,5 % v důsledku končící zimní sezóny. Pokles cen v oddíle doprava byl ovlivněn především nižšími cenami pohonných hmot a olejů o 1, 8 %. Z potravin byly nižší zejména ceny vajec o 9,9 %, másla o 6,3 % a sýrů a tvarohů o 1,1 %.

Ceny zboží úhrnem vyrostly o 0,1 % a ceny služeb o 0,3 %

**Meziroční srovnání**

*„Spotřebitelské ceny již podruhé za sebou zmírnily svůj meziroční růst. Ten v březnu dosáhl 15 %, což byla nejnižší hodnota od loňského dubna. Většina tohoto zpomalení je však ovlivněna vývojem loňské vyšší srovnávací základny. Ceny v oddíle doprava dokonce meziročně klesly, a to především díky klesajícím cenám pohonných hmot,“* uvádí Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 15,0 %, což bylo o 1,7 procentního bodu méně než v únoru. Toto zpomalení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddílech doprava a bydlení. V oddíle doprava přešly ceny pohonných hmot a olejů z únorového růstu o 0,4 % v pokles o 19,0 % v březnu. V oddíle bydlení ceny zemního plynu zmírnily svůj růst na 60,0 % (v únoru 74,3 %). Oboje částečně i vlivem jejich meziměsíčního zvýšení v březnu 2022.

Na meziroční růst cenové hladiny měly v březnu opět největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě nákladů vlastnického bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 6,7 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 16,4 %, vodného o 16,3 %, stočného o 30,3 %, elektřiny o 29,6 %, tuhých paliv o 53,7 % a tepla a teplé vody o 44,6 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly vyšší zejména ceny rýže o 32,9 %, mouky o 32,6 %, vepřového masa o 34,0 %, polotučného trvanlivého mléka o 45,2 %, vajec o 75,5 %, margarinu a ostatních rostlinných tuků o 36,3 %, zeleniny o 29,9 % a cukru o 97,6 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 21,5 % a ceny ubytovacích služeb o 19,1 %, V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 24,6 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v březnu ceny v oddíle doprava (pokles o 0,6 %).

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 6,8 % (v únoru o 7,7 %), zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 116,1 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 17,0 % a ceny služeb o 11,7 %.

**Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu 16,4 % (v únoru 16,2 %)

Hladina bazického indexu spotřebitelských cen k základnímu období průměr roku 2015 v březnu vzrostla na 147,5 % (v únoru 147,3 %)

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v březnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,3 % a meziročně o 16,5 %** (v únoru 18,4 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v březnu 2023 za Eurozónu 6,9 %** (v únoru 8,5 %), na Slovensku 14,8 % a v Německu 7,8 %. Nejvyšší byla v březnu v Lotyšsku (17,3 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v únoru 9,9 %,** což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v lednu. Nejvíce ceny v únoru meziročně vzrostly v Maďarsku (o 25,8 %) a nejméně v Lucembursku (o 4,8 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**01/23 02/23 03/23**

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

**Úhrn** 100,1 117,5 116,7 115,0 116,4

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,4 124,8 123,9 123,5 121,1

**Alkohol a tabák** 100,4 106,8 107,3 106,4 106,2

**Odívání a obuv** 101,2 116,3 115,3 114,3 118,0

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva**  99,8 124,3 122,2 120,1 120,6

**Zařízení domácnosti** 100,3 112,6 113,2 111,9 112,8

**Zdraví** 101,1 109,7 109,5 109,4 109,2

**Doprava**  99,6 107,6 106,9 99,4 114,7

**Pošty a telekomunikace** 100,6 102,2 102,4 102,9 101,3

**Rekreace a kultura**  99,3 113,5 114,1 114,4 112,8

**Vzdělávání** 100,0 107,2 107,4 107,2 105,2

**Stravování a ubytování** 101,1 123,3 122,6 121,2 123,4

**Ostatní zboží a služby** 100,8 113,5 113,6 113,4 111,9

**ČESKO MÁ TŘETÍ NEJVFYŠŠÍ INFLACI V EU.**

**NA VINĚ JE ZADLUŽOVÁNÍ VEŘEJNÝCH FINANCÍ**

**Podle dat Eurostatu má Česká republika třetí nejhorší inflaci v Evropské unii. Stojí za tím hlavně výrazné zdražování potravin nebo oblečení. Představitelé ministerstva zemědělství už kvůli tomu zahájili kontroly na trhu s jídlem. Ekonomové se ale shodují v tom, že inflaci se nedaří zkrotit kvůli vysokému zadlužování veřejných financí.**

Jedno z nejvyšších čísel ze zemí celé Evropské unie, které však neznamená nic pozitivního, ale naopak zařazení na chvost. Českou republiku stále drtí inflace více než většinu ostatních států. Špatnou zprávu přinesl evropský statistický úřad Eurostat.

Ve výši inflace je patrný rozdíl mezi západní a východní částí Evropské unie. V té východní části je výrazně vyšší. Česká republika tak se svými 16,5 procenty zaujala třetí místo od konce. Za ní jsou už jen Lotyšsko a Maďarsko, které se potýká s inflací přes 25 procent. Z takzvaných starých zemí EU ji má nejvyšší Rakousko, a to 9,2 procenta.

*„Vyšší inflaci máme především proto, že zdražení energií přišlo v Česku později, ale o to výrazněji. Byl to větší skok nahoru“,* uvedl hlavní ekonom Banky Creditas Petr Dufek. Vliv podle něj mělo i to, že zatímco se západoevropské země snažily cenový nárůst brzdit různými fixacemi energií, u nás k tomu vláda přistoupila až na podzim loňského roku.

Co ovšem živí inflaci v současné době, je hlavně růst **cen potravin**. Třeba cukr zdražuje vůbec nejvíce v Evropě. *„Potraviny u nás mají větší podíl ve spotřebitelském koši než v západní Evropě,“* doplnil Dufek.

**S rostoucími cenami mají bojovat kontroly marží**

Rostoucí ceny potravin jsou nyní tématem ministerstva zemědělství, které do terénu vyslalo kontroly na celý potravinový řetězec. Lidovecký ministr Zdeněk Nekula se už minulý týden pochlubil, že díky tomu cena některých potravin klesla, konkrétně jmenoval ceny vajec a másla. *„Máslo v prosinci stálo průměrně 54 korun, čerstvá březnová data ukázala pokles průměrné ceny o 11 korun, v akci se přitom dá máslo koupit i za necelých 30 korun. V polovině března klesla také průměrná cena vajec, i když zatím jen o desítky haléřů,“* doplnil Nekula.

Právě kontroly marží by měly být podle Dufka jedním z nástrojů, jak se s rostoucími cenami vypořádat, což ukázala podobná loňská kontrola u čerpacích stanic. *„Vláda tím může spotřebitelům poskytnout transparentní informace,“* řekl ekonom.

Na rostoucí inflaci se podílí zdražování oblečení a překvapivě i ceny v restauracích a hotelech. *„Tam ceny rostly rychleji než v západní Evropě, a to o 21 procent. Začaly zrychlovat s koncem covidu, ale pak se utrhly a předběhly i zvyšující se ceny potravin. Spotřebitelé to skousli“,* vysvětlil Dufek.

Kritika odborníků ale směřuje k neutěšenému stavu veřejných financí, které se na inflaci také podepisují. *„Za letošní první tři měsíce narostl veřejný dluh tak, že byl nejhorší v historii. Jiné země dokázaly po covidu zadlužení snižovat. U nás ale dynamika dluhu rostla, což je katastrofa. Vláda si neuvědomuje, v jak závažné situace je,“* poukázal hlavní ekonom investiční společnosti DRFG Martin Slaný.

V březnu skončil státní rozpočet v manku přes 166 miliard korun. Jen jeho obsluha přišla na více než 16 miliard korun, což je dvojnásobek oproti loňsku.

Stát by proto podle Slaného měl začít šetřit na výdajové stránce rozpočtu. *„Výrazně rostou sociální výdaje, přitom je nízká míra nezaměstnanosti. Také nelze takovým tempem valorizovat důchody. Výrazně rostou výdaje na státní zaměstnance. Okamžité řešení by bylo brutálně sáhnout do výdajů a plošně. Klidně bych na dva roky zmrazil růst platů ve státním sektoru“,* navrhl ekonom.

Bez takových zásahů se podle něho deficit státního rozpočtu nezmění. *„Čím později k úsporám přistoupí, tím to bude horší. Žít na dluh lze nějakou dobu, ale pak to bude muset někdo zaplatit. V ekonomice nic není zadarmo,“* doplnil.

Nicméně ministerstvo financí předpokládá, že inflace bude v příštích měsících nadále klesat. *„Pozitivní zprávou pro občany je výhled inflace, která by měla začít rychle klesat a ve druhé polovině roku se dostat pod deset procent. Už v příštím roce se pak inflace vrátí blízko k dvouprocentnímu inflačnímu cíli České národní banky“,* prohlásil ministr financí Zbyněk Stanjura z ODS.

S tím v podstatě souhlasí i Dufek, podle něhož by se na jednociferné číslo mohla inflace dostat v létě. Slaný pak předpokládá, že průměrná inflace se letos bude pohybovat kolem deseti procent.

**Inflace v zemích Evropské unie (březen 2023)**

Maďarsko 25,6 %

Lotyšsko 17,2 %

**Česko 16,6 %**

Estonsko 15,6 %

Polsko 15,2 %

Litva 15,2 %

Slovensko 14,8 %

Rumunsko 12,2 %

Bulharsko 12,1 %

Chorvatsko 10,5 %

Slovinsko 10,4 %

Rakousko 9,2 %

Evropská unie 8,3 %

Švédsko 8,1 %

Itálie 8,1 %

Portugalsko 8 %

Německo 7,8 %

Dánsko 7,3 %

Malta 7,1 %

Irsko 7 %

Eurozóna 6.9 %

Finsko 6.7 %

Francie 6,7 %

Kypr 6,1 %

Řecko 5.4 %

Belgie 4,9 %

Nizozemsko 4,5 %

Španělsko 3,1 %

Lucembursko 2,9 %

Zdroj: Eurostat