

O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 347/2019 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

2/ ÚPRAVA SAZEB STRAVNÉHO A PRŮMĚRNÝCH CEN PHM PRO ÚČELY POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

3/ ÚPRAVA NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK PRO ÚČELY SRÁŽEK ZE MZDY

4/ ZVÝŠENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

5/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K E-NESCHOPENKÁM

6/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ČLENŮM OBECNÍCH A KRAJSKÝCH ZASTUPITELSTEV

7/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZP A PRŮMĚRNÁ MZDA ZA I. až III. čtvrtletí 2019

8/ JAKÁ BUDE MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORY PŘI REKVALIFIKACI V ROCE 2020?

9/ NOVELA VYHLÁŠKY 114/2002 Sb. O FKSP

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Výše odměn členů obecních a krajských zastupitelstev

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců a pracovněprávní. Jedná se hlavně o změny vyplývající ze zvýšení minimální mzdy a jejího dopadu do dalších zákonů. Dále zde najdete nové sazby pro provádění srážek ze mzdy a pro poskytování cestovních náhrad.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 347/2019 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

Tímto nařízením ze dne 9. prosince 2019 vláda mění s účinností **od 1. ledna 2020**

- výši minimální mzdy
- nejnižší úrovně zaručené mzdy

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce (dále jen ZP) vyhláší vláda výši základní sazby minimální mzdy. Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

Výše měsíční minimální mzdy se zvyšuje na **14600 Kč** (dosud 13350 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 14600 Kč je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci. Pokud je týdenní pracovní doba zaměstnance **individuálně zkrácena** oproti stanovené délce pracovní doby v organizaci, snižuje se u něho výše minimální mzdy.

Např. týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hodin. Zaměstnanec požádal o její zkrácení na 30 hodin. Minimální mzda se u něho vypočte takto: $(14600 \times 30) : 40$. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2020 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 10950 Kč.

UPOZORNĚNÍ: Zaměstnanci, který má sjednanou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.

U zaměstnanců s **hodinovou mzdou** se minimální mzda zvyšuje na **87,30 Kč** (dosud 79,80 Kč). Tato částka je platná pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud bude týdenní pracovní doba v organizaci kratší, je třeba hodinovou minimální mzdu přepočíst. Sazby pro týdenní pracovní doby 38,75 a 37,5 hod. činí:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu
40	87,30
38,75	90,20
37,50	93,20

Naše výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na celé desetihaléře směrem nahoru, takže se opět budeme pravděpodobně lišit od některých autorů, kteří zaokrouhlují matematicky.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočít dle vzorce: $(40:\text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times 87,30 \text{ Kč}$.

POZOR: minimální mzda se podle § 111 odst. 1 ZP vztahuje i na práci konanou na základě dohod mimo pracovní poměr, tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

- **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**

Díky úpravě minimální mzdy dochází ke změně v zákonu 592/92 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, **kde se z minimální mzdy vychází při stanovení vyměřovacího základu u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b).**

*Tj., např. dítě po ukončení studia na SŠ, které nikam nenastoupilo, ani se nepřihlásilo na úřad práce nebo bezdětná žena v domácnosti. **U těchto osob bude od 1. 1. 2020 záloha na VZP činit 1971 Kč** ($14600 \times 0,135$). Dosud to bylo 1803 Kč.*

Minimální mzda se dále používá u zdravotního pojištění v případech, kdy **vyměřovací základ zaměstnance je nižší než minimální vyměřovací základ** (§ 3 odst. 10 zákona 592/1992 Sb. o VZP). V tomto případě je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů.

Např. pokud bude mít zaměstnanec v měsíci lednu 2020 pět dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro veřejné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 13200 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky $14600 - 13200 = 1400$, tj. 189 Kč.

V případě, že by neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po celý kalendářní měsíc, měl by si tento zaměstnanec zaplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 1971 Kč ($14600 \times 0,135$).

- **Dopad minimální mzdy do zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**

Podle § 25 odst. 3 nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, pokud **měsíční výdělek (nebo měsíční odměna z dohody) nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Tzn., že od ledna 2020 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 7300 Kč**, aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrná doba se o tento měsíc prodlouží).

POZOR: od 29. 7. 2017 se již za „nekolidující zaměstnání“ nepovažuje výkon práce na základě dohody o provedení práce. V případě výkonu této činnosti je uchazeč o

zaměstnaní vyřazen z evidence uchazečů a musí si sám za příslušný měsíc zaplatit zdravotní pojištění.

▪ Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona o daních z příjmů

Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku**. Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 14600 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2020 měsíčního příjmu alespoň **7300 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2020 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **87600 Kč** (6x14600). Díky zvýšení minimální mzdy tak pravděpodobně někteří zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený úvazek, nebo nepracovali po celý kalendářní rok nedosáhnou příjmu potřebného pro vznik nároku na daňový bonus...

V zákonu o daních z příjmů se minimální mzda používá i pro výpočet **slevy na dani za umístění dítěte** podle § 35ba odst. 1 písm. g). Podle § 35bb odst. 4 lze za každé vyživované dítě uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy, tj. za rok 2020 bude možno odečíst částku **14600 Kč za každé vyživované dítě** (za rok 2019 je to 13350 Kč).

▪ Dopad zvýšení minimální mzdy na příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Výše příplatku podle § 117 ZP činí **nejméně 10%** základní sazby **minimální mzdy**, tj. **nejméně 8,73 Kč** (87,30 x 0,1) při 40 hodinové týdenní pracovní době, **9,02 Kč** (90,20x0,1) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo **9,32 Kč** (93,20x0,1) při 37,5 hodinové týdenní pracovní době, a to za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.

Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 730 Kč** (14600x0,05).

NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY

Výše uvedeným NV se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy. Hodinové sazby zaručené mzdy platí při 40 hodinové týdenní pracovní době a měsíční sazby při jakékoliv týdenní pracovní době v organizaci.

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	87,30	14 600
2	96,30	16 100
3	106,40	17 800
4	117,40	19 600
5	129,70	21 700
6	143,20	24 000
7	158,10	26 500
8	174,60	29 200

Jelikož v této tabulce je stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu, je třeba v případě jiné délky týdenní pracovní doby přepočíst nejnižší úroveň zaručené mzdy na jednu hodinu takto:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hod. při 40 hod. pracovní době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 38,75 hod. prac. době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 37,5 hod. prac. době
1	87,30	90,20	93,20
2	96,30	99,50	102,80
3	106,40	109,90	113,50
4	117,40	121,20	125,30
5	129,70	133,90	138,40
6	143,20	147,90	152,80
7	158,10	163,20	168,70
8	174,60	180,30	186,30

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: $(40:\text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times \text{příslušná sazba zaručené mzdy}$.
Např. při týdenní pracovní době v organizaci 35 hod. bude hodinová zaručená mzda zaměstnance ve 4 skupině prací 134,20 Kč $(40:35) \times 117,40$.

Jednotlivé skupiny prací bude třeba přiřadit i u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat a to tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě.....osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují.

POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP)! Tzn., že v kolektivní smlouvě mohou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší, než jsou uvedeny v tomto NV!

Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA PŘI OMEZENÉM PRACOVNÍM UPLATNĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Pro zaměstnance, kteří mají omezené pracovní uplatnění (poživatelé inv. důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a osoby zdravotně znevýhodněné), platí stejná výše minimální a zaručené mzdy jako pro ostatní zaměstnance.

2/ ÚPRAVA SAZEB STRAVNÉHO A PRŮMĚRNÝCH CEN PHM PRO ÚČELY POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

Vyhláškou **358/2019 Sb.** se vyhláší sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, sazby tuzemského stravného a stanoví se průměrná cena pohonných hmot pro rok 2020 takto:

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) **jednostopých vozidel a tříkolek 1,10 Kč** (dosud 1,10 Kč)
- b) **osobních silničních motorových vozidel 4,20 Kč** (dosud 4,10 Kč).

Při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady zvýší nejméně o 15%.

U nákladních automobilů, autobusů a traktorů činí základní náhrada **nejméně dvojnásobek** sazby platné u osobních automobilů, tj. minimálně 8,40 Kč (4,20x2).

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 zákoníku práce činí

- a) **32,00 Kč** u benzínu automobilového 95 oktanů (dosud 33,10 Kč)
- b) **36,00 Kč** u benzínu automobilového 98 oktanů (dosud 37,10 Kč)
- c) **31,80 Kč** u motorové nafty (dosud 33,60 Kč)
- d) **4,80 Kč** za 1 kW elektřiny (novinka platná pro elektromobily).

Tyto sazby se použijí u zaměstnance, který neprokáže cenu pohonné hmoty dokladem o jejím čerpání na pracovní cestě.

Sazby stravného při tuzemských pracovních cestách zaměstnanců se **pro rok 2020 mění** tak, že v podnikatelské sféře činí podle § 163 ZP **nejméně**

- **87 Kč** při pracovní cestě 5 až 12 hodin (dosud 82 Kč)
- **131 Kč** při pracovní cestě 12 až 18 hodin (dosud 124 Kč)
- **206 Kč** při pracovní cestě nad 18 hodin (dosud 195 Kč).

Ve státní správě zůstává i nadále stanoveno stravné v rozpětí v jednotlivých pásmech (§ 176 odst. 1 ZP):

- **87 až 103 Kč** při pracovní cestě 5 až 12 hodin (dosud 82 Kč až 97 Kč),
- **131 až 158 Kč** při pracovní cestě 12 až 18 hodin (dosud 124 Kč až 150 Kč)
- **206 až 246 Kč** při pracovní cestě nad 18 hodin (dosud 195 Kč až 233 Kč).

Do horní hranice těchto pásem není stravné předmětem daně z příjmů u všech skupin zaměstnanců, tzn., že horní hranice platí i pro podnikatelskou sféru (§ 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů).

Vyhláška 358/2019 Sb. nabývá **účinnosti dnem 1. ledna 2020**, tzn., že upravené sazby se použijí poprvé při pracovní cestě konané v lednu 2020.

POZNÁMKA: podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou příspěvky na stravování daňově uznatelné až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. 70% stravného bude v roce 2020 činit 72,10 Kč (70% ze 103Kč). Takže pokud poskytnete v roce 2020 **stravenku v hodnotě 130 Kč**, bude **celý příspěvek zaměstnavatele daňově uznatelný**, protože příspěvek bude 71,50 Kč (130x0,55), což je méně než 72,10 Kč...

3/ ÚPRAVA NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK PRO ÚČELY SRÁŽEK ZE MZDY

Podle NV 595/2006 Sb. se při výpočtu nezabavitelných částek použije

- částka ŽM jednotlivce podle zákona 110/2006 Sb. a
- částka normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu (ta se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy pro obec od 50000 do 99999 obyvatel podle § 26 odst. 1 písm. a) zákona 117/95 Sb.).

Částka životního minima je zatím stále ve výši **3410 Kč**. Částka **normativních nákladů na bydlení** se pro rok **2020 mění NV 349/2019 Sb. na 6502 Kč** (dosud 6233 Kč). Součet těchto částek činí **9912 Kč** (3410+6502). Díky této změně normativních nákladů dochází k úpravě nezabavitelných částek:

Základní částka, **kteřá nesmí být sražena povinnému je součet**

- **základní částky na osobu povinného 6608 Kč** (2/3 z (3410+6502=9912), dosud to bylo 6428,67 Kč,
- **základní částka na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu 1652 Kč** (6608:4), dosud to bylo 1607,17 Kč.

Tzn., že v roce 2020 se nebude při výpočtu základní částky, která nesmí být povinnému sražena, pracovat s haléři a výpočty budou jednodušší. *Např. povinný je ženatý a má dvě děti. Výpočet základní částky bude vypadat takto* $6608 + (3 \times 1652) = 11564$ Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí dvojnásobek součtu částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $(3410 + 6502) \times 2 =$ **19824 Kč** (dosud 19286 Kč).

Jedna třetina z této částky činí 6608 Kč (dosud 3214 Kč a od 1.6. 2019 6428 Kč).

Vlastní výpočet srážky ze mzdy by vypadal takto:

1/ Od čisté mzdy se odečte základní částka, která nesmí být sražena povinnému (tj. na osobu povinného a na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu).

2/ To, co zbude, se porovná s částkou 19824 Kč.

3/ Vše, co přesahuje částku 19824 Kč, se srazí bez omezení a použije se na úhradu přednostních pohledávek. Pokud nejsou přednostní pohledávky, použije se tato částka na úhradu nepřednostních pohledávek, a to podle pořadí došlých.

4/ Pokud je částka rovna nebo nižší než 19824 Kč, zaokrouhlíme ji na částku dělitelnou třemi směrem dolů a v případě přednostních pohledávek srazíme dvě třetiny. Pokud se jedná o nepřednostní pohledávku, srazíme jednu třetinu. Zbytek zůstává spolu se základní částkou povinnému.

5/ Jestliže se jedná o přednostní pohledávku, můžeme na její uspokojení použít až dvě třetiny a vše, co je nad 19824 Kč.

6/ Jestliže se jedná o nepřednostní pohledávku, může se na ní srazit jedna třetina a případně vše, co je nad 19824 Kč.

Kolik zbude zaměstnanci, který má přednostní pohledávku a je sám?

Ať je příjem zaměstnance, jakkoliv vysoký zbude mu pouze částka 6608 + jedna třetina ze zbytku čisté mzdy. Pokud je zbytek jeho čisté mzdy vyšší než částka, nad kterou se může srazet bez omezení (tj. 19824 Kč), tak mu zbude $6608 + 6608 =$ 13216 Kč. Dosud zbylo v tomtéž případě zaměstnanci 9644 Kč ($6429 + 3214 + 1$) a od 1. 6. 2019 to bylo 12858 Kč ($6429 + 6428 + 1$).

Vzhledem k tomu, že tyto sazby budou platit od 1. 1. 2020, ale použít by se měly až za výplatní období, které započalo po tomto datu, bude třeba je při výpočtu srážek ze

mzdy uplatnit až při provádění srážek ze mzdy z **lednové výplaty roku 2020**. Při srážkách z prosincové výplaty roku 2019 se použijí ještě nezabavitelné částky, které platily pro rok 2019.

POZOR: vzhledem k tomu, že vláda bude začátkem roku 2020 znovu projednávat zvýšení životního minima, sledujte aktuální vydání informačního servisu nebo naše stránky www.demonia.cz, kde byste našli upravené hodnoty pro provádění srážek ze mzdy, pokud by se životní minimum jednotlivce zvýšilo. Zároveň tam najdete i termín, od kterého by zvýšené hodnoty nezabavitelných částek začaly platit.

4/ ZVÝŠENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Zákonem 363/2019 Sb. se mění zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře. Nejdůležitější změny jsou provedeny v těchto paragrafech:

V **§ 30 odst. 1** se zvyšuje výše rodičovského příspěvku z 220000 Kč na **300000 Kč**. V případě vícerčat to bude 1,5násobek této částky tj. **450000 Kč**.

§ 30 odst. 3 písm. a) a b) nově zní:

Rodič volí výši rodičovského příspěvku do částky

a) nepřevyšující 10000 Kč měsíčně,

b) převyšující 10000 Kč měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 10000 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně; při stanovení výše rodičovského příspěvku se vychází z toho denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší,

Podle této změny si bude moci i osoba, která nebyla před porodem zaměstnána (např. studentka) zvolit výši rodičovského příspěvku až do výše 10000 Kč (dosud to byla částka 7600 Kč).

V **§ 31 se změnil odst. 3 písm. a)** takto:

Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží, jestliže

a) dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci, Z této změny vyplývá, že i osoba pečující o dítě do 2 let věku, bude moci mít toto dítě v jeslích, školce nebo jiném obdobném zařízení, a to na dobu nepřevyšující 92 hodin v kalendářním měsíci, aniž by přišla o rodičovský příspěvek. V podstatě by mohla tato osoba pracovat na více jak poloviční pracovní úvazek, protože když vydělíme 92 hodin průměrným počtem pracovních dnů v měsíci (21,74), tak nám vychází výkon práce na 4,23 hod. na pracovní den...

Nejvíce „emocií“ u poživatelů rodičovského příspěvku vyvolala přechodná ustanovení zákona 363/2019 Sb., která zní:

1. Rodičovský příspěvek ve výši podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, náleží od kalendářního měsíce, ve kterém tento zákon nabude účinnosti, a to také rodiči, který pečuje o dítě nebo děti do 4 let věku, které jsou nejmladší v rodině, a zároveň nedočerpal k tomuto datu celkovou částku rodičovského příspěvku na toto dítě či děti ve výši podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto

zákona. Zároveň se při stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přihlíží k částce rodičovského příspěvku vyplacené při péči o toto dítě nebo děti za dobu přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Úřad práce České republiky - krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu doručí příjemcům rodičovského příspěvku nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém tento zákon nabude účinnosti, písemné sdělení o změně výše rodičovského příspěvku; toto sdělení se nedoručuje do vlastních rukou.

*2. V případě rodiče, který sice pečuje o dítě nebo děti do 4 let věku, které jsou nejmladší v rodině, ale již dočerpал k datu nabytí účinnosti tohoto zákona celkovou částku rodičovského příspěvku ve výši podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, již rozdíl mezi celkovou částkou rodičovského příspěvku podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a nejvyšší částkou rodičovského příspěvku podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, **nenáleží**.*

Z těchto přechodných ustanovení vyplývá, že ti, kteří vyčerpali k 31. 12. 2019 již celých 220000 Kč, ale dítě ještě nedosáhlo 4 let věku, nebudou moci čerpat zbývajících 80000 Kč. Oni budou mít smůlu i někteří, kteří ještě pobírají k 31. 12. rodičovský příspěvek, ale dítě dosáhne věku 4 let např. za 2 měsíce (pravidlo, že můžou čerpat maximálně 70% 30násobku denního vyměřovacího základu platí i pro ně... stejně jako to, že si můžou měnit výši čerpání rodičovského příspěvku až po uplynutí 3 celých kal. měsíců...). Uvidíme, jak se k přechodným ustanovením postaví naše soudy neb žaloba už se chystá...

5/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K E-NESCHOPENKÁM

Na stránkách ČSSZ se objevily nové informace k zavedení e-neschopenek, které přinášíme v plném znění ze stránek České správy sociálního zabezpečení.

Jakou budou mít notifikace od ČSSZ podobu?

Ve všech notifikačních zprávách bude uváděn jak název zaměstnavatele, tak variabilní symbol. Notifikace zasílané do e-mailové schránky budou obsahovat pouze obecné upozornění, že prostřednictvím služeb ePortálu ČSSZ jsou pro zaměstnavatele dostupné nové informace o DPN jeho zaměstnanců. Notifikace zasílané do datových schránek budou obsahovat všechny potřebné konkrétní údaje o DPN daného zaměstnance, tj. zaměstnavatel se z nich dozví stejný rozsah údajů jako ze současných papírových tiskopisů Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Jaká bude cca prodleva mezi prvotní a ověřenou notifikací?

Prvotní notifikace o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance bude zaměstnavateli zasílána v okamžiku odeslání hlášení o vzniku dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem. Ověřená notifikace o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, ale i o trvání dočasné pracovní neschopnosti či ukončení pracovní neschopnosti bude zaměstnavateli zasílána neprodleně po zpracování údajů v systémech ČSSZ a následně budou zaměstnavateli k dispozici informace na ePortálu ČSSZ. Doba zpracování bude podle okolností individuální

v řádu hodin, či dní a ovlivní ji zejména správnost uváděných údajů na přijatých dokladech, popř. nutnost jejich došetřování.

Jakým způsobem se bude v rámci e-neschopenky postupovat při vystavení tzv. "lístku na peníze", pokud pracovní neschopnost bude trvat i v následujícím měsíci? Bude ji e-neschopenka automaticky zasílat zaměstnavateli od lékaře, který ji vystavil, nebo bude stále ještě v tištěné podobě?

Tištěné potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, které v současné době dokládá zaměstnanec svému zaměstnavateli, právní úprava eNeschopenky s účinností od 1. 1. 2020 ruší. Při trvání DPN odesílá lékař na správu sociálního zabezpečení Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti elektronicky. Zaměstnavatel si může trvání dočasné pracovní neschopnosti ověřit některou z připravovaných elektronických cest. Pokud zaměstnavatel požádal o zasílání notifikací (resp. informací o dočasných pracovních neschopnostech jeho zaměstnanců) do datové schránky, obdrží v případě vystavení potvrzení o trvání DPN automaticky informaci o tom, ke kterému dni potvrdil lékař trvání DPN zaměstnance. Tuto informaci může rovněž obdržet přímo do svého mzdového SW, pokud o to požádal (bude využívat nově zřizovanou službu „Data zaměstnavatelům o DPN“).

Jakým způsobem bude zaměstnavatel při skončení dočasné pracovní neschopnosti sdělovat OSSZ údaje potřebné pro výplatu poslední dávky nemocenského?

ČSSZ pro tyto účely připravila a doporučuje využívat tiskopis „Hlášení zaměstnavatele / osoby dobrovolně nemocensky pojištěné při ukončení pracovní neschopnosti“, který bude k dispozici na ePortálu ČSSZ. Tiskopis může být rovněž součástí mzdového softwaru zaměstnavatele a odesílán jeho prostřednictvím (obdobně jako Příloha k žádosti o dávku).

Neschopenky budou nově jen elektronicky. Jak to bude s ostatními dávkami NP jako ošetřovné, otcovská, PPM? Ty zůstanou klasicky v papírové podobě?

Ano. Elektronizace vyplývající z nové právní úpravy se týká rozhodnutí o dočasných pracovních neschopnostech a dalších souvisejících postupů zaměstnavatele při podávání podkladů pro výpočet dávky nemocenského. Novou právní úpravou nejsou dotčeny postupy u ostatních dávek z nemocenského pojištění, tj. peněžité pomoci v mateřství, otcovské, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a postupů při nařízení karantény, tzn., že u těchto dávek nemocenského pojištění zůstávají postupy beze změn.

Trvá i nadále povinnost zaměstnavatele zasílat na místně příslušnou OSSZ veškeré podklady pro srážky z dávek nemocenského pojištění?

Povinnost zaměstnavatele, předat bez zbytečného odkladu okresní správě sociálního zabezpečení podklady pro provádění srážek z dávek nemocenského pojištění, není vlastní elektronizací dotčena. Tzn., že i nadále je zaměstnavatel povinen předávat kopie všech právních titulů, sdělení výše dosud provedených srážek a další, pouze v případě, kdy se u povinného jedná o pět a více právních titulů je možné, domluvit se přímo s OSSZ na předání kopií jen těch právních titulů, na základě kterých budou prováděny srážky, za předpokladu, že zaměstnavatel spolu s nimi dodá souhrnný seznam všech exekucí nařízených povinnému, kde budou vyznačeny příslušné údaje, především pak datum doručení prvnímu plátcí mzdy.

NAŠE POZNÁMKA K TÉTO ODPOVĚDI: je zajímavé, že tato informace k zasílání srážek ze mzdy nebyla nikdy ČSSZ oficiálně sdělena zaměstnavatelům...

U zaměstnání malého rozsahu se zaměstnanec přihlašuje k pojištění až do 20. dne měsíce následujícího po zúčtování příjmu zakládajícího účast na nemocenském pojištění. Mění se tato lhůta po zavedení eNeschopenek?

Jde o zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu a zaměstnanec činného na základě dohody o provedení práce. Právní úprava se zde věcně nemění, platí, že pokud tento zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky a zaměstnavatel ještě den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání neoznámil, učiní zaměstnavatel toto oznámení současně s předáním podkladů a údajů pro nemocenské podle § 97 odst. 2 ZNP.

6/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ČLENŮM OBECNÍCH A KRAJSKÝCH ZASTUPITELSTEV

NV 338/2019 Sb. ze dne 17. prosince 2019 nařizuje vláda podle § 153 odst. 1 zákona 128/2000 Sb. o obcích a § 98 zákona 129/2000 Sb. o krajích výši odměn pro uvolněné a neuvolněné funkcionáře v obcích a krajích. Od 1. ledna 2020 je výše odměn uvolněných funkcionářů stanovena pevnou částkou podle velikosti obce a pro neuvolněné funkcionáře, kteří vykonávají funkci starosty, je stanovena maximální výše odměny (max. 60% z odměny uvolněného funkcionáře). Pro ostatní neuvolněné funkcionáře jsou rovněž stanoveny maximální výše odměn. Příplatky podle počtu obyvatel obce byly zahrnuty do pevné odměny a nebudou již poskytovány. Nové výše odměn pro obce i kraje jsou uvedeny v příloze tohoto čísla v elektronické podobě.

Podle novelizovaného § 72 odst. 4 zákona o obcích (platnost od 1. ledna 2018) může obec poskytnout neuvolněnému členovi zastupitelstva obce, který vykonává funkci starosty odměnu v rozmezí od 0,3 do 0,6 násobku výše odměny, která by náležela uvolněnému členovi zastupitelstva, který vykonává funkci starosty. Pokud zastupitelstvo obce výši odměny nestanovilo, náleží ode dne zvolení do funkce starosty odměna ve výši 0,3 násobku výše odměny, která by náležela uvolněnému starostovi.

Vlastní **výši odměny uvolněného a neuvolněného starosty** si uvedeme na příkladu obce, která má **180 obyvatel** (tudíž velikost do 300 obyvatel):

- odměna uvolněného starosty – 42959 Kč
- maximální výše odměny neuvolněného starosty podle NV 318/2017 Sb. (v platném znění) – 25775 Kč
- výše odměny neuvolněného starosty, pokud o ní zastupitelstvo nerozhodlo – 12887 Kč (30% z částky 42959).

Ve většině malých obcí je funkce starosty vykonávána neuvolněným starostou, takže bude přicházet v úvahu odměna až do výše 25775 Kč (tj. do 60% odměny uvolněného starosty). Pokud zastupitelstvo odměnu nestanoví, bude náležet odměna maximálně ve výši 12887 Kč. Z odměny neuvolněného starosty a dalších neuvolněných členů zastupitelstva se i nadále neodvádí pojistné na sociální zabezpečení (§ 3 odst. 1 bod 20 zákona 589/1992 Sb. o pojistném na SZ) a odvádí se pouze pojistné na zdravotní pojištění a daň z příjmů.

7/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZP A PRŮMĚRNÁ MZDA ZA I. až III. čtvrtletí 2019

Sdělením MPSV **346/2019Sb.** vyhlásilo MPSV průměrnou mzdu za I. až III. čtvrtletí 2019 ve výši **33429 Kč** (částka je opět shodná s tím, co vyhlásil ČSÚ dne 4. 12.). Z této částky se vypočítají hodnoty pro plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením za rok 2019. K naplnění jedné osoby se ZP tzv. „náhradním plněním“ je třeba odebrat výrobky nebo služby v objemu **234003 Kč bez DPH** (33429×7). Odvod do státního rozpočtu za jednu celou nenaplněnou osobu se ZP by činil **83572,50 Kč** ($33429 \times 2,5$), po zaokrouhlení 83573 Kč.

Tiskopis „Oznámení za rok 2019 o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením“ najdete na adrese <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/ohlaseni-plneni-povinneho-podilu-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-celkovem-poctu-zamestnancu-zamestnavatele>, kde je možno jej i vyplnit a odeslat.

Vyplněný tiskopis je třeba **předložit nejpozději do 15. února 2020** místně příslušnému Úřadu práce. V případě, že nebyl naplněn povinný podíl zaměstnáním osob se ZP nebo odběrem výrobků a služeb, je třeba provést **odvod do státního rozpočtu rovněž nejpozději do 15. 2. 2020**.

NA CO SI DÁT PŘI VÝPOČTU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZA ROK 2019 POZOR?

- od 1. ledna 2015 je možné na plnění povinného podílu opět započítávat nejen osoby, které jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, ale i tzv. „osoby zdravotně znevýhodněné“. Takže hodiny odpracované osobami zdravotně znevýhodněnými se započtou za celou dobu platnosti rozhodnutí o tom, že jsou těmito osobami. Pokud je rozhodnutí vydáno na dobu bez časového omezení, započtou se jejich odpracované hodiny za celý rok.
- veškeré dodávky náhradního plnění jsou evidovány na MPSV a je třeba si výši odběrů výrobků nebo zboží kontrolovat.
- podle § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti se za osoby se zdravotním postižením považují ještě po dobu 12 měsíců ode dne posouzení osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní v prvním nebo druhém stupni. Tzn., že pokud byla někomu odejmuta invalidita prvního nebo druhého stupně např. od 17. 5. 2018, bude se na plnění povinného podílu započítávat ještě do 16. 5. 2019.

8/ JAKÁ BUDE MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORY PŘI REKVALIFIKACI V ROCE 2020?

Z průměrné mzdy 33429 Kč za I. až III. čtvrtletí roku 2019 se vychází i při výpočtu maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, která bude platit v roce 2020.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek této průměrné mzdy, což představuje částku **19389 Kč** ($33429 \times 0,58$).

Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 0,65násobek průměrné mzdy, což představuje částku **21729 Kč** ($33429 \times 0,65$).

Vyšší částky podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nemůžou být uchazečům o zaměstnání v roce 2020 vypláceny.

9/ NOVELA VYHLÁŠKY 114/2002 Sb. O FKSP

Vyhláškou 357/2019 Sb. byla novelizována vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP. Za nejdůležitější považujeme tyto změny:

- Tato vyhláška o FKSP se bude nově **vztahovat i na státní podniky** (např. Lesy ČR, Budějovický Budvar apod.)

- V **§ 3 odst. 3** se změnil text takto:

Organizační složka státu, státní podnik a příspěvková organizace může přispívat pouze na plnění a činnosti, které organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu nebo právnické anebo fyzické osoby. Zaměstnancům v pracovním poměru, státním zaměstnancům podle zákona o státní službě, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům a důchodcům, kteří při prvním přiznání starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u organizační složky státu, státního podniku nebo příspěvkové organizace, (dále jen "zaměstnanec") a jejich manželům, manželkám, partnerům, partnerkám^{2a)}, druhům, družkám a nezaopatřeným dětem³⁾ včetně dětí svěřených do pěstounské nebo poručnické péče a dětí svěřených soudem do péče zaměstnance (dále jen "rodinný příslušník") se poskytne plnění nebo činnost podle věty první za cenu sníženou o příspěvek z fondu.

- V **§ 3 odst. 7** se zvýšila částka nesplacené zápůjčky, kterou lze prominout z 15000 Kč na **30000 Kč**.

Stejnou částku může prominout i státní podnik v případě tíživých sociálních poměrů svých zaměstnanců

- V **§ 4 odst. 2** se upřesnilo, na co je možno zaměstnancům přispívat takto:

Z fondu lze přispívat zaměstnancům na:

- a) vitaminové prostředky,*
- b) dioptrické brýle, kontaktní čočky nebo speciální optické pomůcky,*
- c) preventivní péči na úseku dentální hygieny a zubní prevenci poskytované dentální hygienistkou a preventivní, léčebnou a diagnostickou péči na úseku zubního lékařství včetně ortodontické péče,*
- d) očkování proti infekčním onemocněním.*

Tento příspěvek lze poskytnout, není-li plnění ani částečně hrazeno z veřejného zdravotního pojištění nebo jinou osobou na základě povinnosti stanovené jiným právním předpisem.

- Podle nového **odst. 7 v § 4** lze z fondu přispívat zaměstnancům na úhradu tištěných knih, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy knihy.
- Za § 4 se vložil **nový § 4a** – příspěvek na použití zařízení péče o děti, který zní:

Z fondu lze zaměstnancům přispívat na náklady za použití mateřské školy podle školského zákona a zařízení poskytujícího služby péče o dítě v dětské skupině. Pro účely tohoto ustanovení se § 3 odst. 4 nepoužije.

- Za § 5 se vložil **§ 5a** – Příspěvek na dopravu do zaměstnání, který zní:

Z fondu lze zaměstnanci přispívat na dopravu do a ze zaměstnání pravidelnou hromadnou dopravou osob, jde-li o pravidelnou hromadnou dopravu podle zákona upravujícího daň z přidané hodnoty.

- V **§ 6** se všude nahradilo slovo půjčky slovem „zápůjčky“ a zvýšila se částka součtu nesplacených zůstatků zápůjček a nové zápůjčky ze 100000 Kč na 300000 Kč. Z toho na koupi bytového zařízení na částku 100000 Kč (dosud 50000 Kč).
- V **§ 11 odst. 1** se zvýšila výše jednorázové sociální výpomoci z 15000 Kč na **30000 Kč** a v případě živelní pohromy z 30000 Kč na 50000 Kč.

Vzhledem k tomu, že sociální výpomoc může být poskytnuta i nejbližším pozůstalým zaměstnanci a v zákonu o daních příjmů (§ 4 odst. 1 písm. k) bod 4) je tato částka od daně osvobozena, bude možno tuto výpomoc poskytnout až do výše 30000 Kč, a to i u zaměstnavatelů, na které se vyhl. o FKSP nevztahuje.

- V **§ 11 odst. 2** se zvyšuje výše bezúročné zápůjčky k překlenutí tíživé finanční situace z 20000 Kč na 50000 Kč a v případě živelné pohromy z 50000 Kč na 100000 Kč.
- V **§ 12 – Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření** se změnil text takto:

Z fondu lze přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, nejvýše však 100 % částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit ze svých zdrojů.

Tzn., že pokud si zaměstnanec bude platit 1000 Kč měsíčně, je možno mu poskytnout příspěvek až 1000 Kč (dosud se mohlo poskytnout pouze do 90% částky, kterou si platil zaměstnanec). Podle přechodného ustanovení vyhl. 357/2019 Sb. neuplatňují příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky tuto změnu do 30. června 2020.

- Za § 14 se vložil nový **§ 14a – Jiné úhrady z fondu**. Podle tohoto paragrafu lze hradit z fondu pořízení smuteční kytice nebo smutečního věnce v případě úmrtí zaměstnance.

Novela vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP nabývá účinnosti dnem **1. 1. 2020**.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

1/2020 Exekutor po nás požaduje, abychom prováděli srážku ze mzdy z příspěvku na penzijní připojištění, který poskytujeme našemu zaměstnanci. Podle kterého zákona, popřípadě i podle kterého paragrafu je možné srážku z tohoto příspěvku provést?

Exekuce srážkou ze mzdy se provádí z čisté mzdy zaměstnance a případně z jiných příjmů uvedených v § 299 OSŘ. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění svého zaměstnance v příjmech podle § 299 OSŘ uveden není, a tudíž srážkám ze mzdy nepodléhá. Exekutor má ale možnost podle § 58 odst 2 zákona 120/2001 Sb. (exekuční řád) se domáhat pohledávky penzijního připojištění u penzijní společnosti, pokud nepostačují ostatní způsoby srážek k provedení exekuce.

Závěrečný pozdrav i v letošním roce bude obstarávat pan MURPHY (dnes „vojenský axióm“):

POKUD LZE ROZKAZ NEPOCHOPIT, BÝVÁ NEPOCHOPEN.

„Příloha k nařízení vlády č. 338/2017 Sb.

Výše odměn uvolněných členů zastupitelstev a maximální výše odměn neuvolněných členů zastupitelstev v Kč

číslo velikostní kategorie územního samosprávného celku	Počet obyvatel s trvalým pobytem na území územního samosprávného celku, městské části hlavního města Prahy nebo městské části nebo městského obvodu územně členěného statutárního města	Uvolnění členové zastupitelstva				Neuvolnění členové zastupitelstva						
		starosta, primátor, hejtman	Místo-starosta, náměstek primátora, náměstek hejtmana	člen rady (neuvedený ve sl. 1 a 2)	uvolněný člen zastupitelstva, (neuvedený ve sl. 1 až 3),	starosta, primátor, hejtman	Místo-starosta, náměstek primátora, náměstek hejtmana	člen rady (neuvedený ve sl. 5 a 6)	předseda výboru zastupitelstva, komise rady, zvláštního orgánu	člen výboru zastupitelstva, komise rady, zvláštního orgánu	neuvolněný člen zastupitelstva (neuvedený ve sl. 5 až 9)	
číslo sloupce		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	obec, městská část nebo obvod	do 300	42 959	37 804	33 508	29 213	25 775	23 198	5 155	2 577	1 248	1289
2		od 301 do 600	48 244	42 455	37 630	32 805	28 946	26 051	5 789	2 894	2 412	1448
3		od 601 do 1 000	54 086	47 596	42 187	36 779	32 451	29 206	6 490	3 245	2 704	1 623
4		od 1 001 do 3 000	60 187	52 964	46 945	40 927	36 112	32 501	7 223	3 611	3 010	1 805
5		od 3 001 do 5 000	66 286	58 332	51 703	45 075	39 771	35 795	7 954	3 978	3 314	1 989
6		od 5 001 do 10 000	72 387	63 700	56 462	49 223	43 432	39 089	8 687	4 343	3 619	2 171
7		od 10 001 do 20 000	78 443	69 031	61 186	53 341	47 065	42 360	9 413	4 707	3 923	2 353
8		od 20 001 do 50 000	85 617	75 343	66 782	58 220	51 370	46 234	10 274	5 137	4 281	2 569
9		od 50 001 do 100 000 a územně nečleněná statutární města do 100 000 obyvatel	93 007	81 847	72 545	63 245	55 804	50 224	11 161	5 580	4 651	2 791
10		od 100 001 do 200 000 a územně členěná statutární města	100 955	88 840	78 745	68 649	60 573	54 515	12 114	6 058	5 048	3 028
11	nad 200 000	122 434	107 742	95 499	83 256	73 460	66 114	14 692	7 346	6 122	3 673	
12	kraj do 500 000	128 878	113 412	103 102	87 637	77 326	69 594	15 465	9 021	7 733	6 444	
13	kraj od 500 001 do 1 000 000	133 174	117 193	106 539	90 559	79 904	71 914	15 981	9 323	7 990	6 658	
14	kraj nad 1 000 000	137 470	120 974	109 976	93 479	82 482	74 234	16 497	9 623	8 248	6 874	
15	hlavní město Praha	141 766	124 754	113 412	96 401	85 059	76 553	17 012	9 923	8 506	7 088	