

O B S A H:

1/ PRŮMĚRNÁ MZDA ZA I. až III. ČTVRTLETÍ 2022 PRO ÚČELY ZÁKONÍKU PRÁCE

2/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ZA ROK 2022

3/ JAKÁ BUDE MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORY PŘI REKVALIFIKACI V ROCE 2023?

4/ DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE A OTCOVSKÁ DOVOLENÁ

5/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 465/2022 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

6/ ÚPRAVA NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK PRO ÚČELY SRÁŽEK ZE MZDY

7/ PRÁCE Z DOMOVA - HOME OFFICE

8/ ZMĚNY V LÉKAŘSKÉ POSUDKOVÉ SLUŽBĚ

9/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

10/ ÚPRAVY SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO

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

12/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců a z pracovněprávní oblasti. Jedná se hlavně o změny vyplývající ze zákonů. Najdete zde nové sazby pro provádění srážek ze mzdy, pro poskytování cestovních náhrad a další aktuality.

V měsíci lednu najdete na našich stránkách nabídku na webinář týkající se provedení ročního zúčtování záloh za rok 2022 a novinek v zákonech, které se týkají naší práce.

1/ PRŮMĚRNÁ MZDA ZA I. až III. ČTVRTLETÍ 2022 PRO ÚČELY ZÁKONÍKU PRÁCE

Sdělením MPSV 426/2022 Sb. vyhlásilo ministerstvo průměrnou mzdu za I. až III. čtvrtletí 2022 pro účely zákoníku práce, a to ve výši **39306 Kč**, tzn. ve stejné výši jako pro účely zákona o zaměstnanosti (sdělení MPSV 425/2022 Sb.).

V zákoníku práce se tato průměrná mzda použije při výpočtu nejnižší náhrady přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g odst. 2) a pro výpočet jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i odst. 2).

Nejnižší náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 271g odst. 2) činí 1,5násobek průměrné mzdy, což by pro rok 2023 představovalo částku **59000 Kč** ($39306 \times 1,5 = 58959$ Kč zaokrouhuje se na stokoruny nahoru).

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i odst. 2) činí nejméně dvacetinásobek průměrné mzdy pro každého pozůstalého, což by pro rok 2023 představovalo částku **786200 Kč** ($39306 \times 20 = 786120$ Kč zaokrouhuje se na stokoruny nahoru).

2/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM ZA ROK 2022

Sdělením MPSV 425/2022 Sb. vyhlásilo ministerstvo průměrnou mzdu za I. až III. čtvrtletí 2022 pro účely zákona o zaměstnanosti (částka je opět shodná s tím, co vyhlásil ČSÚ) a to ve výši **39306 Kč**.

Z této částky se vypočítají hodnoty pro plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. K naplnění jedné celé osoby se zdravotním postižením (ZP) tzv. „náhradním plněním“ je třeba odebrat výrobky nebo služby v objemu **275142 Kč bez DPH** (39306×7).

Odvod do státního rozpočtu za jednu celou nenaplněnou osobu se zdravotním postižením by činil **98265 Kč** ($39306 \times 2,5$).

Tiskopis „Ohlášení o plnění povinného podílu osob se ZP za rok 2022“ najdete na adrese: <https://www.mpsv.cz/-/ohlaseni-plneni-povinneho-podilu-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-celkovem-poctu-zamestnancu-zamestnavatele>, kde je možné jej i vyplnit a elektronicky odeslat na Úřad práce.

Vyplněný tiskopis je třeba **předložit nejpozději do 15. února 2023** 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. 2023.**

NA CO SI DÁT PŘI VÝPOČTU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZA ROK 2022 POZOR?

- Podle § 15 odst. 2 písm. a) a e) vyhl. 518/2004 Sb. se pro účely výpočtu průměrného přepočteného stavu zaměstnanců zvyšuje celkový počet skutečně odpracovaných hodin o neodpracované hodiny v důsledku pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské a o neodpracované hodiny v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné.

- I o hodiny nařízené karantény v domě prvních 14 dnů by se odpracované hodiny navýšit měly, protože v § 15 odst. 2 písm. d) se říká, že odpracované hodiny se navýší i o hodiny překážek v práci na straně zaměstnance, za které náleží náhrada mzdy (a za karanténu náhrada mzdy náleží). Naopak hodiny se nenavýší o hodiny nařízené karantény od 15. dne, protože tyto hodiny nejsou u §15 uvedeny.

- Podle § 15 odst. 2 písm. c) vyhl. 518/2004 Sb. se pro účely výpočtu průměrného přepočteného stavu zaměstnanců zvyšuje celkový počet skutečně odpracovaných hodin i o neodpracované hodiny z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (§§ 207 až 209 ZP).

- 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 21. 7. 2021, bude se na plnění povinného podílu započítávat ještě do 20. 7. 2022.

3/ JAKÁ BUDE MAXIMÁLNÍ VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORY PŘI REKVALIFIKACI V ROCE 2023?

Z průměrné mzdy 39306 Kč za I. až III. čtvrtletí roku 2022 se vychází i při výpočtu maximální výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, která bude platit v roce 2023.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek této průměrné mzdy, což představuje částku **22797 Kč** ($39306 \times 0,58$).

Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 0,65násobek průměrné mzdy, což představuje částku **25549 Kč** ($39306 \times 0,65$).

Vyšší částky podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nemůžou být uchazečům o zaměstnání v roce 2023 vypláceny.

4/ DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE A OTCOVSKÁ DOVOLENÁ

Dne 1. prosince 2022 nabyl účinnosti zákon č. **358/2022 Sb.**, kterým dochází mimo jiné ke změně zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (úprava podmínek pro dávku otcovské poporodní péče) a navazující novela zákoníku práce (zavedení otcovské dovolené).

ZMĚNY U DÁVKY OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE

Právní úprava otcovské je zakotvena v §§ 38a-38d zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Nárok na dávku otcovské poporodní péče se rozšiřuje o dvě situace. Nárok nově vznikne i pojištěnci, jestliže dítě, jehož je otcem se narodilo mrtvé (do knihy narození bylo zapsáno mrtvě narozené dítě; nejedná se o potrat) anebo zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození.

K tomuto rozšíření podmínek nároku dochází proto, že i u otce vyvolává smrt novorozence nepříznivý psychický stav jako u matky dítěte a znemožňuje mu dočasně řádný výkon práce. Proto je nutné i otci zajistit pracovní volno s náhradou mzdy či platu. Podpůrčí doba je i v těchto případech 14 kalendářních dnů a výše dávky činí taktéž 70% denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Nástup na otcovskou v těchto případech nastává v období 6 týdnů ode dne narození dítěte. Pokud se tedy dítě narodí mrtvé, může otec nastoupit do šesti týdnů. Pokud dítě zemře v období šesti týdnů, může nastoupit opět do šesti týdnů od narození. Pokud by však dítě zemřelo tak, že období pro nástup na otcovskou by již bylo kratší než dva týdny, otcovská náleží, pokud nástup na otcovskou nastal v období 2 týdnů od úmrtí. Například dítě zemřelo po uplynutí 5 týdnů, pak otec může nastoupit v období dvou týdnů od úmrtí.

Den nástupu určuje otec a nemusí bezprostředně navazovat na narození mrtvého dítěte nebo na den úmrtí (na rozdíl, u matky v případě peněžitě pomoci v mateřství). V případě, že se současně narodí více mrtvých dětí, otcovská náleží jen jednou. I v těchto případech se nástup na otcovskou posouvá o kalendářní dny, kdy bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte (i nadále platí, že platí pouze pro případy péče o narozené děti).

Čerpá-li otec otcovskou a dítě zemře v období do 6 týdnů od narození, končí nárok na výplatu otcovské z důvodu péče o dítě dnem úmrtí. V tomto případě může otec žádat o čerpání druhé otcovské (opět s dvoutýdenní podpůrčí dobou) z důvodu úmrtí dítěte do 6 týdnů od narození (jedná se o různé sociální události zakládající nárok na výplatu otcovské). Dítě např. zemře dva dny před uplynutím 6 týdnů od narození. Otec má v tomto případě nárok nastoupit na otcovskou v období 14 dnů ode dne úmrtí. Zemře-li však dítě po uplynutí 6 týdnů od narození a podpůrčí doba ještě neuplynula, nechává se doběhnout a nárok dnem úmrtí nezaniká.

To platí i v případě, že zemře jedno z více současně narozených dětí. Otec může pobírat dva týdny otcovskou z důvodu péče o narozené děti (například dvojčata) a

dva týdny pobírat dávku z důvodu úmrtí jednoho z nich. Nelze však pobírat otcovskou v těchto případech současně z obou důvodů.

Otec dítěte není povinen dle současné úpravy při podání žádosti o dávku otcovské poporodní péče prokazovat narození dítěte, nebude povinen prokazovat ani úmrtí dítěte. Tyto údaje si ověřuje orgán nemocenského pojištění v evidenci obyvatel.

Podle přechodného ustanovení vzniká nárok na otcovskou z důvodu úmrtí dítěte nebo narození mrtvého dítěte, došlo-li k těmto skutečnostem po 30. 11. 2022.

OTCOVSKÁ DOVOLENÁ

V návaznosti na změny provedené v zákoně o nemocenském pojištění (rozšíření okruhu příjemců dávky otcovské poporodní péče) se upravuje v §195a zákoníku práce nová překážka v práci na straně zaměstnance – otce, který čerpá dávku otcovské poporodní péče podle zákona o nemocenském pojištění. Zároveň je do ZP zakotvena stejná ochrana pro otce čerpající otcovskou dovolenou, jakou mají matky čerpající mateřskou dovolenou – zařazení na původní práci a pracoviště, zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, právo na dovolenou. Podle §191 ZP je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost v práci po dobu čerpání otcovské dovolené. Žádost o otcovskou dovolenou je právo, nikoli povinnost. Záleží tedy jen na otci, zda o otcovskou dovolenou požádá či nikoli.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou. Zaměstnavatel musí vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na otcovskou dovolenou. Pokud dojde v době čerpání otcovské dovolené k uznání karantény zaměstnance, dojde k přerušení čerpání dovolené, ledaže zaměstnanec požádá o pokračování otcovské dovolené i během karantény (§§217-219).

Agentura práce může zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 měsíců i v případě, že jde o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnance uživatele, který čerpá otcovskou dovolenou (§309 odst. 6).

Otcovská dovolená bude překážkou v práci i u státních zaměstnanců, protože §104 odst. 1 zákona o státní službě odkazuje na §191 ZP.

5/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 465/2022 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 21. 12. 2022 vláda mění s účinností **od 1. ledna 2023** výši minimální mzdy a 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 **17300 Kč** (dosud 16200 Kč). Z toho vyplývá, že mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 17300 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: $(17300 \times 30) : 40$. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2023 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 12975 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 **103,80 Kč** (dosud 96,40 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	103,80
38,75	107,20
37,50	110,80

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 přepočet dle vzorce: $(40 : \text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times 103,80 \text{ Kč}$.

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. 2023 záloha na VZP činit **2336 Kč** ($17300 \times 0,135$). Dosud to bylo 2187 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 2023 šest dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro veřejné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 15300 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky $17300 - 15300 = 2000$, tj. 270 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 2336 Kč ($17300 \times 0,135$).

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 2023 si bude moci uchazeč o zaměstnání přivydělat částku 8650 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 práce je uchazeč o zaměstnání 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 17300 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2023 měsíčního příjmu alespoň ve výši 8650 Kč nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2023 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 103800 Kč (6×17300). 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 2023 bude možno odečíst částku 17300 Kč za každé vyživované dítě (za rok 2022 je to 16200 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 10,38 Kč ($103,80 \times 0,1$) při 40 hodinové týdenní pracovní době, 10,72 Kč ($107,20 \times 0,1$) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo 11,08 Kč ($110,8 \times 0,1$) 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 865 Kč (17300x0,05).

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	103,80	17 300
2	106,50	17 900
3	117,50	19 700
4	129,80	21 800
5	143,30	24 100
6	158,20	26 600
7	174,70	29 400
8	207,60	34 600

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 přepočítat 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	103,80	107,20	110,80
2	106,50	110,00	113,60
3	117,50	121,30	125,40
4	129,80	134,00	138,50
5	143,30	148,00	152,90
6	158,20	163,40	168,80
7	174,70	180,40	186,40
8	207,60	214,30	221,50

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na desetihálře směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40:stanovená týdenní pracovní doba) x příslušná sazba zaručené mzdy. Např. při týdenní pracovní době v organizaci 35 hod. bude hodinová zaručená mzda zaměstnance ve 4 skupině prací 148,40 Kč (40:35)x129,80.

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 můžou 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).

6/ 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 nebo podnájemní smlouvy pro obec s alespoň 70000 obyvateli podle § 26 odst. 1 písm. a) zákona 117/1995 Sb.).

Částka životního minima je ve výši **4860 Kč**. Částka **normativních nákladů na bydlení** se pro rok **2023 mění NV 456/2022 Sb. na 14197 Kč** (dosud 6815 Kč).

Novýšení této částky je uvedeno v §26a odst. 2 písm. a) a činí **1400 Kč**. NNB tedy činí celkem **15597 Kč**.

Součet těchto částek činí **20457 Kč** (4860+15597). Díky těmto změnám dochází k úpravě nezabavitelných částek:

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet

- **základní částky na osobu povinného 13638 Kč** (2/3 z 20457 Kč), dosud to bylo 11103,75 Kč,
- **základní částka na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu 3409,50 Kč** (13638:4), dosud to bylo 3701,25 Kč.

Tzn., že v roce 2022 se bude při výpočtu základní částky, která nesmí být povinnému sražena, pracovat opět s haléři a výpočty nezabavitelné částky se budou zaokrouhlovat až na závěr. *Např. povinný je ženatý a má dvě děti. Výpočet základní částky bude vypadat takto $13638 + (3 \times 3409,50) = 23866,50$ Kč, zaokrouhleno 23867 Kč.*

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí jedenapůlnásobek součtu částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $(4860 + 15597) \times 1,5 = 30685,50$ Kč (dosud 29610 Kč).

Jedna třetina z této částky činí 10228,50 Kč (dosud 9870 Kč) – maximální výše jedné třetiny.

Od 1. ledna 2023 dochází tedy hned k několika změnám:

- Ruší se velikost obce 50000-99999 obyvatel a zavádí se obec s velikostí alespoň 70000 obyvateli (z. 456/2022 Sb.).
- NV 466/2022 Sb. mění NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní nezabavitelné částky, která nesmí být povinnému sražena z měsíční mzdy při

výkonu rozhodnutí a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení a to tak, že základní nezabavitelná částka se vypočte jako $\frac{2}{3}$ ze součtu NNB a ŽM (původně $\frac{3}{4}$) a nezabavitelná částka na osobu, které je povinen poskytovat výživné jako $\frac{1}{4}$ ze základní nezabavitelné částky (původně $\frac{1}{3}$), a částka, nad kterou je mzda plně postižitelná jako 1,5 násobek součtu ŽM a NNB (původně 2 násobek).

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 30685,50 Kč.

3/ Vše, co přesahuje částku 30685,50 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 30685,50 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 30685,50 Kč.

6/ Jestliže se jedná o nepřednostní pohledávku, může se na ní srazit jedna třetina a případně vše, co je nad 30685,50 Kč.

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

Ať je příjem zaměstnance, jakkoliv vysoký zbude mu pouze částka 13638 + jedna třetina ze zbytku čisté mzdy. Pokud je zbytek jeho čisté mzdy vyšší než částka, nad kterou se může srazet bez omezení (tj. 30685,50 Kč), tak mu zbude $13638 + 10228,50 = 23866,50$ Kč zaokrouhleno na 23867 Kč. Dosud zbylo v tomto případě zaměstnanci 20974 Kč.

Vzhledem k tomu, že tyto sazby budou platit od 1. 1. 2023, 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 2023**. Při srážkách z prosincové výplaty roku 2022 se použijí ještě nezabavitelné částky, které platily pro rok 2022.

7/ PRÁCE Z DOMOVA - HOME OFFICE

Práce z domova (home office) byla v průběhu pandemie zavedena v mnoha firmách v podstatě ze dne na den a stala se nezbytnou nutností jejich provozu (zejména ve školství).

Právní úprava tzv. home office je však pro potřeby firem v současné době nedostatečná. V této souvislosti je nutno konstatovat, že home office není pro zaměstnance benefitem, jak ho řada firem prezentuje, ale právním institutem upraveným v § 317 zákoníku práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo návrh na novelizaci zákoníku práce, který má upravovat pravidla tzv. práce na dálku (např. práce z domova – home office).

Výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, má být možný na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce. Přitom tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

Zaměstnavatel má poskytnout zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem. Tato paušální částka činí podle návrhu 2,80 Kč za započatou hodinu práce.

Podle návrhu novelizace zákona o daních z příjmů se nemá tato částka považovat za příjem a není předmětem daně. Zároveň má být daňově uznatelným nákladem na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.

V souvislosti s připravovaným návrhem na novelizaci zákoníku práce, podle kterého má být zaměstnancům na home office hrazena náhrada za spotřebu energií, vznikají otázky ohledně jejího daňového dopadu.

Návrh má upravovat tzv. práci na dálku, při které má být zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náklady spojené s výkonem práce na dálku. Přitom tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

Zaměstnavatel má poskytnout zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na energie. Tato paušální částka činí podle návrhu 2,80 Kč za započatou hodinu práce.

Podle návrhu novelizace zákona o daních z příjmů se nemá tato částka považovat za příjem a není předmětem daně. Zároveň má být daňově uznatelným nákladem na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.

Návrh daňových dopadů kopíruje dosavadní přístup k náhradám za výdaje, které jsou spotřebovány v rámci činnosti zaměstnavatele, ale hradí je zaměstnanci. Pak tyto náhrady nejsou předmětem daně ani zákonného pojistného na straně zaměstnanců a jsou daňovým nákladem zaměstnavatele.

Náhrady výdajů lze podrobit tomuto režimu, pokud lze prokázat jejich výši, a to i kdyby šlo o paušální částky (zde jde o odůvodnění výše paušální částky). Pokud zákon o daních z příjmů stanoví náhradu za práci na dálku konkrétní částkou, je otázkou, zda i nadále bude možné poskytnout náhrady ve vyšší výši, popř. jaké to bude mít daňové dopady. Jedním z možných negativních dopadů je, že částky nad uvedený limit budou považovány za součást příjmů ze zaměstnání a podléhat zdanění i zákonnému pojistnému.

Aktuální znění § 317 zákoníku práce:

§ 317

Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že:

- se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Navržená novela § 317 zákoníku práce:**§ 317 – Práce na dálku**

(1) Výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (dále jen „práce na dálku“), je možný na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 4 stanoveno jinak.

(2) Dohoda o práci na dálku musí obsahovat místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem, dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá, způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu.

(3) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Byla-li dohoda o práci na dálku uzavřena podle § 241 odst. 3, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět pouze z vážných provozních důvodů nebo neumožňuje-li to povaha vykonávané práce.

(4) Nařídít práci na dálku může zaměstnavatel zaměstnanci písemně jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona (například zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů /krizový zákon/, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů), na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Písemné nařízení musí obsahovat údaje uvedené v odstavci 2.

(5) Zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce; tyto náklady nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

(6) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každou započatou hodinu práce na dálku paušální částku ve výši úhrnu průměrných nákladů na plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu, za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v České republice za 1 hodinu, a to podle údajů

zveřejněných Českým statistickým úřadem. Tím není dotčeno právo zaměstnance na náhradu jiných druhů prokázaných nákladů neuvedených v tomto odstavci, které mu vznikly ve spojitosti s výkonem práce na dálku.

(7) Paušální částka podle odstavce 6 činí 2,80 Kč za započatou hodinu práce. Zaměstnanci zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3, může být poskytována paušální částka vyšší. Ministerstvo práce a sociálních věcí mění vyhláškou výši paušální částky podle věty první podle údaje o úhrnu průměrných nákladů v odstavci 6 uvedených komodit a služeb zveřejněného Českým statistickým úřadem

v pravidelném termínu od 1. ledna kalendářního roku,

v mimořádném termínu, dojde-li ke zvýšení nebo snížení hodnoty údaje o úhrnu průměrných nákladů nejméně o 20 % v porovnání s paušální částkou naposledy obsaženou v tomto zákoně nebo vyhlášce.

Paušální částka se zaokrouhluje na desetihaléře směrem nahoru.

(8) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanci vykonávajícímu práci na dálku nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci.

(9) Je-li práce na dálku konána s využitím sítí elektronických komunikací, je zaměstnavatel povinen zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance s výjimkou případů, kdy zaměstnanec vykonává práci pomocí svého vlastního vybavení, a zajišťovat, zejména pokud jde o programové vybavení, ochranu dat a údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

zaměstnanec povinen počínat si tak, aby chránil data a údaje související s výkonem jeho práce.

(10) Na pracovněprávní vztah zaměstnance, který podle odstavce 1 vykonává práci na dálku a zároveň se dohodne se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že

se na něj úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,

při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192, celodenních překážek v práci a čerpání dovolené platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen určit,

mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příspěvek za práci ve svátek.

(11) Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o umožnění výkonu práce na dálku. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle věty první, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

Z důvodové zprávy k novelizovanému znění § 317 zákoníku práce:

K odst. 1

Úvodní odstavec ukládá zaměstnavateli a zaměstnanci pro případ výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, sjednat písemnou dohodu o práci na dálku. Povinnost uzavřít dohodu o práci na dálku neplatí při nařízení práce na

dálku ze strany zaměstnavatele, a to ve zcela mimořádných případech podle odstavce 4.

K odst. 2

Navržené ustanovení obsahuje výčet podstatných náležitostí dohody o práci na dálku, která může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (již při vzniku pracovněprávního vztahu či formou následného dodatku). Závazek z dohody přitom bude v obou případech samostatně vypověditelný (viz níže odstavec 3).

Mezi podstatné náležitosti dohody o práci na dálku patří podle písmene a) sjednané místo výkonu práce na dálku, případně více takovýchto míst (není vyloučeno, aby zaměstnanec pracoval pravidelně například z domova a z chaty). Rovněž se nevylučuje, aby zaměstnanec v některé dny pracoval na pracovištích zaměstnavatele a v jiné dny doma nebo na jiném sjednaném místě.

V dohodě je třeba upravit i způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem bude práce zaměstnanci přidělována (telefonicky, e-mailem, doručením věcí), a jakým způsobem bude práce kontrolována. Způsob přidělování a kontroly práce bude do určité míry záviset na tom, zda pracovní dobu bude rozvrhovat zaměstnanci zaměstnavatel (§ 84 zákoníku práce) nebo zda si pracovní dobu bude zaměstnanec rozvrhovat sám.

Dále se v písmenu c) navrhuje, aby dohoda o práci na dálku obligatorně (povinně) obsahovala určení rozsahu konané práce na dálku a způsobu rozvržení pracovní doby. Uvést rozsah práce na dálku je vhodné s ohledem na stávající praxi, kdy nejčastější formou bývá tzv. hybridní home office, kdy zaměstnanec koná práci na dálku (z domova) jen některé dny v týdnu, zatímco ve zbývajících dnech je povinen konat práci na pracovišti zaměstnavatele. Z dohody o práci na dálku musí plynout bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, tedy zda je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo i jejich kombinací v jednotlivých dnech (např. u pružné pracovní doby dle § 85 zákoníku práce). Rozvrhuje-li pracovní dobu zaměstnavatel, bude určující konkrétní rozvrh pracovní doby určený zaměstnavatelem tak, jak je to standardně u zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele (tzn. plně se uplatní část čtvrtá zákoníku práce). Dohoda může samozřejmě obsahovat konkrétní rozvrh směn zaměstnance na jednotlivé dny nebo týdny. Pokud bude sjednáno, že si zaměstnanec bude pracovní dobu rozvrhovat zcela sám, v tomto případě se uplatní zvláštní režim podle odstavce 10.

V této souvislosti je třeba uvést, že zaměstnavatel má dle § 96 zákoníku práce povinnost vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby, a to se všemi náležitostmi zde uvedenými, bez ohledu na to, zda si pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanec sám či zda je mu rozvrhována zaměstnavatelem. V obou případech je při práci na dálku nutná součinnost zaměstnance, kdy lze doporučit, aby podrobnosti evidence byly v dohodě o práci na dálku stanoveny. V žádném případě však povinnost nelze na zaměstnance přenášet, jedná se o nepřenositelnou povinnost a odpovědnost zaměstnavatele (viz. SD EU C-55/18 - CCOO v. Deutsche Bank SAE), kdy nastavený systém musí být zajištěný pro každého zaměstnance, bez ohledu na místo výkonu práce.

Mezi podstatné náležitosti dohody dále patří podle písmene d) specifikace způsobu náhrady nákladů zaměstnavatelem, kdy je možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci náklady hradil do výše prokázaných výdajů, anebo aby se zaměstnancem v dohodě sjednal náhradu nákladů paušální částkou (viz níže odůvodnění k odstavcům 5 a 6).

Součástí dohody rovněž musí být podle písmene e) ujednání o době trvání výkonu práce na dálku, tj. začátek této doby a její případný konec (doba určitá/neurčitá).

Obligatorní náležitostí dohody o práci na dálku podle písmene f) je způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, a to včetně průběžné kontroly místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na místě výkonu práce.

Místo výkonu práce tedy v souladu s ustanovením § 101 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce, musí splňovat podmínky, aby na něm mohla být práce vykonávána bez negativních dopadů na zaměstnance jak v oblasti jeho bezpečnosti, tak ochrany zdraví.

Je žádoucí, aby v dohodě byla sjednána také pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na individualizovaném místě výkonu práce (jak před započítáním výkonu práce, tak pro možnost ad hoc kontrol, zda budou kontroly fyzické, nebo bude poskytnuta např. fotodokumentace místa výkonu práce atd.). Je rovněž vhodné, aby dohoda upravila dobu, ve které zaměstnanec nesmí pracovat, a závazek k čerpání stanovených bezpečnostních přestávek apod.

Dále je nutné, aby se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na možnosti vstupu zaměstnavatele nebo jím pověřené osoby na místo výkonu práce v obydlí za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Při vstupu zaměstnavatele do obydlí se předpokládá účast zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a účast odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K odst. 3

Závazek z dohody o práci na dálku mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem rozvázat dohodou, případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel jednostranně vypovědět, a to z jakéhokoli důvodu nebo též bez uvedení důvodu. Navrhuje se 15denní výpovědní doba, která začne běžet dnem doručení výpovědi, obdobně jako je tomu v případě výpovědi z dohody o sdíleném pracovním místě podle § 317 odst. 5 zákoníku práce. Rozvázání závazku z dohody nemá žádný vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance. Nedostatek písemnosti není spojen s nicotností, jako je tomu například u výpovědi z pracovního poměru, ale zakládá pouze neplatnost.

Pokud jde o zvláštní případ, kdy dohoda o práci na dálku byla uzavřena na základě žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance podle § 241 odst. 3 zákoníku práce, zaměstnavatel může závazek z této dohody vypovědět jen z vážných provozních důvodů nebo přestane-li to umožňovat povaha vykonávané práce.

K odst. 4

Nařídít práci z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, může zaměstnavatel zaměstnanci písemně ve zcela výjimečných případech, a to pouze na základě opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona. Tímto zákonem může být např. zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) nebo zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Navrhuje se umožnit nařízení práce na dálku pouze na nezbytně nutnou dobu (například na dobu epidemie), v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za předpokladu, že místo výkonu práce na dálku bude pro

výkon takové práce způsobilé. V případě nařízení práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele, není nutné uzavřít se zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle odstavce 1. Písemné nařízení musí však obsahovat údaje, které jsou uvedené v odstavci 2, jakožto podstatné náležitosti dohody o práci na dálku.

K odst. 5 až 7

Navrhuje se výslovně stanovit, že zaměstnavatel je povinen v souvislosti s výkonem práce na dálku hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce s tím, že zákon pro určitý okruh obvyklých nákladů [plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu] stanoví formu úhrady paušální částkou, přičemž jiné, zejména nahodilé, náklady bude za účelem náhrady zaměstnanec zaměstnavateli nadále prokazovat. K tomu je třeba podotknout, že již v současnosti platí, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele (srov. § 2 odst. 2 zákoníku práce), navrhovaná úprava má za účel praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit. Výchozí hodnota paušální částky bude stanovena zákonem a poté upravována prováděcím právním předpisem (vyhláškou) v pravidelném či mimořádném termínu podle vývoje dotčených ukazatelů, tj. úhrnu cen dotčených komodit a služeb. Pro uvedené obvyklé druhy nákladů bude změna představovat značné administrativní zjednodušení, přičemž navržená úprava je kogentní v tom smyslu, že neumožňuje, aby uvedené druhy nákladů nebyly hrazeny, nebo byly hrazeny v nižší výši, byť na základě dohody. Zároveň je tím pro dotčené druhy nákladů vyloučena alternativa, kdy by zaměstnanec tyto náklady jednotlivě prokazoval.

Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým statistickým úřadem. Mezi náklady, u kterých lze odůvodněně předpokládat lineární spotřebu, patří spotřeba plyných paliv, tuhých paliv a tepelné energie. Všechny uvedené kategorie slouží především pro účely vytápění (domácnosti zpravidla vytápějí celý den na stejnou úroveň vnitřní teploty a spotřeba je tak dána exogenními jevy). Jednotlivé domácnosti se ve svém chování mohou lišit, při výpočtu se však vychází z předpokladu, že vývoj spotřeby je během dne lineární, nebo je blízký lineární podobě, proto je v tomto případě denní spotřeba spojená s prací z domova kalkulována jako 8/24 (čili hodiny práce z domova děleno hodinami celého dne), čímž by výsledný koeficient byl roven 1/3. Z důvodu eliminace rizika nadhodnocení spotřeby nespojené s prací z domova je získaný koeficient zaokrouhlen na celé desetiny dolů, čímž získáme 0,3.

Mezi náklady, u kterých nepředpokládáme lineární spotřebu, patří náklady na elektrickou energii, dodávky vody, odvádění odpadních vod kanalizací a sběr pevných odpadů. Těmto nákladům byl na základě analýzy VÚPSV stanoven koeficient 0,4.

Výchozí částka 2,80 Kč byla vypočtena právě na základě takto zjištěných údajů za rok 2021. Zaměstnanci zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře (§ 109 odst. 3) bude paušální částka náhrady nákladů poskytována přesně ve výši stanovené zákonem, resp. ve výši stanovené prováděcí vyhláškou z důvodu zajištění hospodárného nakládání s prostředky veřejných rozpočtů. Zaměstnavatel v podnikatelské sféře bude moci zaměstnanci poskytnout paušální částku vyšší, ovšem výsledný rozdíl bude považovaný za příjem zaměstnance pro daňové účely (viz čl. V). Paušální částka se poskytuje za započatou hodinu práce, nikoliv za hodinu „kalendářní“, proto se zlomky hodin odpracované doby (vzniklé zejména v případě uplatnění pružné

pracovní doby a v důsledku některých překážek v práci) pro tento účel sečtou na konci období, za něž se paušální částka poskytuje; paušální částka se tak poskytne za celkový počet ukončených hodin práce a jednu případnou započatou hodinu práce.

K odst. 8

Protože v případě práce na dálku může mít zaměstnanec pocit izolace, ukládá se zaměstnavateli, aby přijal opatření, která této izolaci zabrání. Příkladem takového opatření je možnost zaměstnance setkávat se v rámci výkonu práce na pracovišti, případně na jiném stanoveném místě, se svými kolegy, samozřejmě za předpokladu, že o to bude mít zaměstnanec zájem (požádá o toto setkání).

K odst. 9

V případě práce na dálku jsou zaměstnavateli uloženy povinnosti, které se týkají zajištění technického a programového vybavení potřebného pro výkon práce a zajištění ochrany údajů, které se zpracovávají dálkovým přenosem. Zaměstnanci se ukládá povinnost chránit data a údaje.

K odst. 10

Navržené ustanovení umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby si rozvrhnul pracovní dobu sám, přičemž se na jeho pracovněprávní vztah nebudou vztahovat některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby, osobních překážek v práci a odměňování.

Ve vztahu k rozvržení pracovní doby je stanoveno, že v případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se ustanovení Části IV Hlavy II, s výjimkou ustanovení § 83 zákoníku práce ohledně celkové maximální délky směny. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neužijí se tedy ustanovení zákoníku práce stanovící oprávnění zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu a tomu odpovídající povinnosti vypracovat písemný rozvrh, povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti, úprava pružné pracovní doby či konta pracovní doby. I pro zaměstnance, který si pracovní dobu rozvrhuje sám, se však uplatní limity denního a týdenního nepřetržitého odpočinku a přestávek v práci na jídlo a oddech apod.

Ohledně povinnosti evidence pracovní doby je nutné zdůraznit, že na povinnosti zaměstnavatele evidovat pracovní dobu dle § 96 zákoníku práce se ani v tomto případě nic nemění. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, je nutná o to větší spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a je vhodné náležitosti této součinnosti stanovit v dohodě o práci na dálku.

Právní úprava obsažená v písmenu c) byla převzata ze stávajícího § 317 písm. c), neboť v aplikační praxi problémy nepůsobí. Účelem vyloučení zvláštní úpravy odměňování práce přesčas a ve svátek v případě, kdy si zaměstnanec pracovní dobu rozvrhuje sám, je zamezení účelového rozvrhování práce na dobu spadající do těchto zvláštních režimů. Zároveň se s oprávněním zaměstnance organizovat si autonomně pracovní dobu podle svých preferencí nutně pojí i vyšší míra odpovědnosti zaměstnance a legitimní předpoklad, že dokáže svoji práci rozvrhovat tak, aby do těchto chráněných režimů časově nezasahovala.

K odst. 11

Zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o to, aby mu umožnil výkon práce na dálku, respektive, aby s ním sjednal dohodu o výkonu práce na dálku. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, přičemž zákon mu obecně tuto povinnost nestanoví, je to pak povinen zaměstnanci písemně odůvodnit. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž se tato otázka bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.

Tímto ustanovením není dotčen zvláštní postup podle § 241 odst. 3 zákoníku práce, kdy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o výkon práce na dálku, ledaže tomu brání vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

V souvislosti s navrženou právní úpravou home office obsahuje novela zákoníku práce také rozšíření § 241, který se zabývá potřebami zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Podle této novely se **v § 241 za odstavec 2 vkládají nové odstavce 3 až 5**, které znějí:

(3) Požádá-li písemně zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)^{77a}, o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele podle § 317, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.

(4) Zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kterým bylo vyhověno podle odstavce 2, mohou písemně požádat zaměstnavatele o obnovení původních pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

(5) Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odst. 2 až 4, uzavře se zaměstnancem dohodu podle § 80 nebo 317. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti podle odstavců 2 až 4, je povinen písemně odůvodnit její zamítnutí.

Dosavadní odstavec 3 se označuje jako odstavec 6.

Z důvodové zprávy k novelizovanému znění § 241 zákoníku práce:

V čl. 9 směrnice WLB se upravuje pružné uspořádání práce, kterým je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby (viz čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice WLB). Tento článek ukládá členským státům upravit pružné uspořádání práce pracovníkům s dětmi do určitého věku nejméně 8 let (včetně) a pečujícím osobám. Dobu trvání péče lze omezit a odmítnutí žádosti je třeba zdůvodnit. Zároveň směrnice WLB stanoví možnost, aby zaměstnanec požádal o obnovení původních pracovních podmínek.

Platná právní úprava § 241 odst. 2 zákoníku práce pružné uspořádání práce umožňuje, s výjimkou práce na dálku, neboť ukládá zaměstnavatelům povinnost vyhovět žádosti těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let a o osoby závislé na péči jiné osoby o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby (např. práce jen v některé dny v týdnu, posun začátku a konce směn apod.), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Existenci vážných provozních důvodů musí zaměstnavatel v případě sporu prokázat.

K odst. 2

Navrhuje se dílčí zpřesnění stávajícího § 241 odst. 2 zákoníku práce, kdy zákon nově explicitně stanoví, že požádat o úpravu pracovních podmínek může i zaměstnankyně, která prokáže, že převážně sama dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV (nikoliv tedy jen zaměstnanec – muž). Taktéž se navrhuje zpřesnit stávající právní úpravu, kdy zákon nově explicitně stanoví, že o jinou vhodnou úpravu pracovní doby může požádat i zaměstnanec nebo

zaměstnankyně s kratší pracovní dobou, přičemž doposud bylo tuto „mezeru v zákoně“ nutno překlénout výkladem.

Dále se navrhuje, aby žádost zaměstnankyně (zaměstnance) musela být písemná, a to s ohledem na novou povinnost zaměstnavatele dle odstavce 5 písemně odůvodnit její případné zamítnutí.

K odst. 3

V souladu s čl. 9 směrnice WLB se navrhuje, aby byl zaměstnavatel povinen vyhovět písemné žádosti těhotné zaměstnankyně a zaměstnance nebo zaměstnankyně pečujících o dítě mladší než 15 let nebo osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV o výkon práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (tj. o práci na dálku ve smyslu § 317 zákoníku práce), nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo povaha vykonávané práce. Postup v případě vyhovění a nevyhovění žádosti zaměstnavatelem blíže upravuje nově navržený odst. 5 (viz dále).

K odst. 4

V souladu s čl. 9 směrnice WLB se navrhuje zakotvit novou povinnost zaměstnavatele vyhovět písemné žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně, jejichž žádosti podle odst. 2 o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby vyhověl, o obnovení původních pracovních podmínek, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele (zaměstnankyně takto např. bude žádat o přechod zpět z kratší pracovní doby na stanovenou týdenní pracovní dobu).

V případě, že zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance nebo zaměstnankyně o výkon práce na dálku, může zaměstnanec nebo zaměstnankyně dohodu o práci na dálku vypovědět podle nově navrženého § 317 odst. 3 zákoníku práce. Oproti tomu zaměstnavatel je limitován a dohodu o práci na dálku uzavřenou na základě žádosti podle § 241 odst. 3 zákoníku práce bude moci vypovědět pouze s ohledem na nastalé vážné provozní důvody nebo z důvodu, že to povaha vykonávané práce přestala umožňovat (viz navržený § 317 odst. 3 zákoníku práce).

K odst. 5

Navrhuje se zakotvit, že pokud zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o výkon práce na dálku, postupuje se následně podle § 80 nebo § 317 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemný dodatek k pracovní smlouvě o kratší pracovní době ve smyslu § 80 zákoníku práce nebo dohodu o výkonu práce na dálku podle § 317 zákoníku práce. Rovněž v případě, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec požádá zaměstnavatele o obnovu původních pracovních podmínek (např. žádá o původně sjednanou stanovenou týdenní pracovní dobu) a zaměstnavatel této žádosti vyhověl, bude uzavírán písemný dodatek k pracovní smlouvě. Dochází tak ke sjednocení dvou dosud existujících rozdílných přístupů, kdy část zaměstnavatelů se zaměstnancem žádajícím o kratší pracovní dobu uzavřela písemný dodatek k pracovní smlouvě, zatímco část zaměstnavatelů takové žádosti o kratší pracovní dobu „pouze“ vyhověla, přičemž výklad byl takový, že se jedná o rozhodnutí zaměstnavatele o vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu (to pak zaměstnavatel mohl i s ohledem na nově vzniklé vážné provozní důvody jednostranně změnit – viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Nově bude vždy nutné postupovat tak, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřou písemný dodatek o kratší pracovní době, případně písemnou dohodu o práci na dálku. Žádost lze tedy

vnímat jako zahájení dialogu, přičemž pokud je zaměstnavatel ochoten v zásadě vyhovět (s kratší pracovní dobou nebo s výkonem práce na dálku v zásadě souhlasí), vstoupí do jednání se zaměstnankyní (zaměstnancem) a následně spolu uzavřou dohodu o práci na dálku nebo dodatek k pracovní smlouvě, kde se dohodnou na všech podstatných otázkách (v případě žádosti o kratší pracovní dobu půjde např. o konkrétní délku týdenní pracovní doby, od kdy dochází k této změně, případně zda je tento dodatek uzavřen na dobu určitou atd.).

Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou svou žádost omezit na dobu určitou, např. zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou může požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu na dobu určitou v délce 1 roku. Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, zaměstnavatel by měl takovéto žádosti vyhovět, což bude realizováno uzavřením dodatku k pracovní smlouvě na dobu určitou v délce 1 roku. Po uplynutí této doby automaticky dojde k obnově původních pracovních podmínek, tedy zaměstnankyně bude mít opět stanovenou týdenní pracovní dobu, ledaže se se zaměstnavatelem dohodne jinak, případně si znovu požádá o kratší pracovní dobu, kdy opět bude záležet, zdali vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele umožní vyhovět takovéto žádosti. Není přitom vyloučeno, že zaměstnankyně požádá o obnovu původních pracovních podmínek podle odst. 4 již před uplynutím doby určité.

Dále se navrhuje, že zaměstnavatel bude nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu, jinou vhodnou úpravu stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby, o výkon práce na dálku anebo žádosti o obnovu původních pracovních podmínek. Zaměstnavatel tak bude muset učinit bez zbytečného odkladu, přičemž se tato otázka bude posuzovat podle konkrétních okolností, které se mohou podstatně lišit.

8/ ZMĚNY V LÉKAŘSKÉ POSUDKOVÉ SLUŽBĚ

Zákonem **423/2022 Sb.** dochází ke změně zákona 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (dále jen ZOPSZ), zákona 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen ZNP) a zákona 234/2014 Sb. o státní službě. Zákon primárně reaguje na aktuální nevyhovující personální stav lékařské posudkové služby (dále jen LPS) a přináší některá dílčí opatření ke zefektivnění činnosti LPS. Dochází k úpravě kompetencí lékařů i nelékařských pracovníků zavedením nové pozice odborného nelékařského zdravotnického pracovníka (dále jen ONZP). Předpokládá se vyšší efektivita procesů spojených s činností LPS, nastavení účelné dělby práce a minimalizace posudkových řízení po lhůtě.

Zákon pamatuje i na zachování současné kvality posudků, plnění úkolů LPS v zákonných lhůtách navzdory dalšímu předpokládanému úbytku posudkových lékařů v důsledku jejich vysokého průměrného věku. Posuzované osoby, kterými jsou zejména osoby se zdravotním postižením, pro které je podpora od státu v jejich nepříznivé sociální situaci zásadní, se tak dostanou k potřebné pomoci včas.

Hlavní principy změny právní úpravy cílí na tyto oblasti činnosti LPS:

- Zavedení pozice **odborného nelékařského zdravotnického pracovníka** (dále jen ONZP“), kterými jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci způsobilí k výkonu povolání všeobecná sestra nebo dětská sestra nebo porodní asistentka nebo ergoterapeut nebo zdravotně-sociální pracovník nebo

zdravotnický záchranář nebo fyzioterapeut podle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů do oblasti posudkové činnosti vykonávané OSSZ jako předpokladu k vytvoření účelné dělby práce při provádění posudkové činnosti v sociálním zabezpečení při nedostatku lékařů na trhu práce a nedostatku lékařů pro práci v LPS. ONZP se budou v rozsahu své kvalifikace podílet na plnění úkolů LPS OSSZ v součinnosti s lékaři OSSZ. Tým ONZP a lékař tak zvládne podstatně větší objem práce a rychleji než samotný lékař OSSZ.

- Zajištění kvality výstupů, tj. posudků OSSZ, tím, že každý posudek bude muset být lékařem OSSZ schválen a podepsán.
- Úprava procesů jako nástroje k zefektivnění a zrychlení průběhu řízení. Navrhované změny se týkají problematiky vyžádání lékařského vyšetření pro účely posouzení ve věcech sociálního zabezpečení, doplnění podkladů o zdravotním stavu poskytovatelem zdravotních služeb, možnosti elektronické komunikace mezi orgánem sociálního zabezpečení, poskytovatelem zdravotních služeb a posuzovanou osobou. Do právní úpravy posudkového procesu se nově doplňuje zásada koncentrace řízení při posuzování zdravotního stavu tak, že OSSZ stanoví lhůtu, ve které posuzovaná osoba může předložit podklady k posouzení svého zdravotního stavu. Posuzovaná osoba tak bude mít větší právní jistotu ve vztahu ke lhůtě, do kdy lze podklady předkládat.
- Racionalizace kontrolní činnosti v nemocenském pojištění, zavedením možnosti nového způsobu kontroly posuzování dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři formou vyžádání písemné informace o zdravotním stavu a průběhu dočasné pracovní neschopnosti orgánem nemocenského pojištění. Tento způsob kontroly bude klientsky více komfortní pro ošetřujícího lékaře a nebude neefektivně spotřebovávat pracovní dobu lékaře OSSZ spojenou s návštěvou jednotlivých ordinací ošetřujících lékařů ve spádovém území OSSZ. Za vyžádané podklady bude ošetřujícím lékařům náležet finanční úhrada.
- Zamezení nedůvodnému trvání dočasné pracovní neschopnosti tím, že se orgánu nemocenského pojištění umožní rozhodnout o ukončení dočasné pracovní neschopnosti v případech, kdy se v řízení o prodloužení podpůrčí doby zjistí, že se již pracovní schopnost obnovila.

V zákoně o nemocenském pojištění se za účelem zvýšení efektivity kontrolní činnosti lékařů OSSZ zavádí možnost „**písemné formy kontroly**“, která bude spojena s menší časovou náročností. Tato forma kontroly tak rozšiřuje dosavadní možnosti provedení kontroly na pracovišti ošetřujícího lékaře nebo na jiném místě určeném lékařem orgánu nemocenského pojištění. Navrhovaný způsob kontroly nebude vyžadovat návštěvu lékaře orgánu nemocenského pojištění v ordinaci ošetřujícího lékaře ani návštěvu ošetřujícího lékaře nebo pojištěnce dočasně práce neschopného na pracovišti orgánu nemocenského pojištění. Kontrola bude klientsky více komfortní pro ošetřujícího lékaře (nezasahuje do jeho ordinační doby) a nespotřebovává neefektivně pracovní dobu lékaře OSSZ spojenou s návštěvami jednotlivých ordinací ve spádovém území OSSZ. Uvedený způsob kontroly neznamena automatické ukončení dočasné pracovní neschopnosti (dále jen „DPN“)

rozhodnutím orgánu nemocenského pojištění. Získané informace využije OSSZ k dalšímu postupu; v případě podezření na „nedůvodné trvání DPN“ se může jednat o následnou kontrolu v ordinaci ošetřujícího lékaře (s ukončením DPN rozhodnutím orgánu nemocenského pojištění) nebo o pozvání dočasně práce neschopného pojištěnce k jednání na orgán nemocenského pojištění, kde může dojít k ukončení DPN rozhodnutím orgánu nemocenského pojištění, anebo o vydání rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, budou-li již z písemné informace ošetřujícího lékaře vyplývat dostatečné důvody pro vydání tohoto rozhodnutí. Zavedení možnosti písemné kontroly tedy neznamena, že bude upuštěno od jiných druhů kontrol posuzování DPN, tak jak je vymezuje stávající právní úprava. V návaznosti na nově navrhovaný způsob provedení kontroly posuzování DPN v § 74 ZNP se doplňuje v § 61 odst. 1 ZNP povinnost ošetřujícího lékaře zaslat informace k průběhu a předpokládanému vývoji DPN. Za vypracování a zaslání informace (vyjádření a potvrzení lékaře o zdravotním stavu) bude ošetřujícímu lékaři náležet úhrada podle cenového předpisu Ministerstva zdravotnictví ČR. Zavedení nového způsobu kontroly ovšem neznamena, že nelze využívat stávajících způsobů tak, jak je vymezuje současná právní úprava a volba způsobu kontroly je v kompetenci posudkového lékaře.

Závěr: Nejvýznamnější úpravou je posílení LPS o ONZP. ONZP mají pomoci lékařům s prací, na kterou není třeba vzdělání lékaře (budou připravovat podkladové materiály pro vypracování posudku nebo přímo návrhy posudků), a tím zvýšit pracovní výkony lékařů, kteří tím získají více času na odbornou činnost, což povede k vyřizování nároků osob se zdravotním postižením v zákonné lhůtě. Protože ONZP nemají stejnou odbornou způsobilost jako lékaři (lékaři LPS a poskytovatelé zdravotních služeb), mohly by v řadě případů vzniknout ze strany poskytovatelů zdravotních služeb (kteří vydávají podklady pro posouzení ve věcech sociálního zabezpečení), ale i ze strany samotných posuzovaných osob (osob se zdravotním postižením) pochybnosti o správnosti vyhodnocování lékařských zpráv, nálezů, vyšetření a tím i o správnosti výsledku posouzení, zejména pokud by k některému lékařskému nálezu nebylo přihlédnuto nebo by byl shledán bez posudkového dopadu. To by mohlo zvýšit počty opravných prostředků, proto je zaveden kontrolní systém, že každý posudek musí být lékařem OSSZ schválen a podepsán.

9/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nařízením vlády **413/2022 Sb.** o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se zvyšuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку, popřípadě zvýšený podle předchozích valorizací, **o 5,1%**. Zároveň se o stejnou částku zvyšuje i průměrný výdělek pro výpočet náhrady na výživu pozůstalých.

Náhrada za ztrátu na výděлку a náhrada na výživu pozůstalých podle tohoto NV přísluší od 1. ledna 2023.

Z toho vyplývá, že je třeba průměrný výdělek, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody nebo před smrtí, upravený o všechny provedené valorizace po vzniku škody, zvýšit o 5,1%.

Např. zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v roce 1999. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody (tj. před převedením na méně placenou práci) byl 9000 Kč. Tento

průměrný výdělek se valorizoval jednotlivými NV, takže po předchozích valorizacích činil v roce 2022 **21402 Kč** (tj. (((((((((9000 x 1,06 x 1,046) + 450) x 1,025 x 1,054 x 1,05 x 1,06 x 1,03 x 1,044 x 1,039 x 1,016 x 1,009 x 1,004 x 1,016) + 40) x 1,022 x 1,035 x 1,034 x 1,052) + 151) x 1,071 x 1,013) + 300) x 1,082 x 1,052).

Po této poslední valorizaci o 5,1% se bude náhrada za ztrátu na výdělků doplácet do částky **22494 Kč** (21402x1,051).

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo na náhradu na výživu pozůstalých po 31. 12. 2022, tak se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nezvyšuje.

10/ ÚPRAVY SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO

Vyhláškou Ministerstva financí **401/2022 Sb.** byly vyhlášeny sazby zahraničního stravného pro rok 2023. Z evropských zemí se sazba změnila u Dánska a Švédska z 55 na 60 EUR a u Polska z 40 na 45 EUR. Sazby pro jednotlivé státy jsou uvedeny v příloze tohoto čísla. Změněné sazby pro rok 2023 jsou vyznačeny tučně.

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

Vyhláškou 467/2022 Sb. se ruší vyhláška **511/2021 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 s účinností od 1. ledna 2023 takto:

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u (zde ke změně nedošlo, uvádíme pouze pro přehlednost):

- a) **jednostopých vozidel a tříkolek 1,40 Kč,**
- b) **osobních silničních motorových vozidel 5,20 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 10,40 Kč (5,20x2).

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 zákoníku práce činí (zde došlo ke změně pouze u benzínu 98 oktanů):

- a) **41,20 Kč** u benzínu automobilového 95 oktanů (dosud 44,50 Kč)
- b) **45,20 Kč** u benzínu automobilového 98 oktanů (dosud 51,40 Kč)
- c) **44,10 Kč** u motorové nafty (dosud 47,10 Kč)
- d) **6,00 Kč** za 1 kW elektřiny (dosud 6,00 Kč).

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 **od 1. ledna 2023 mění** tak, že v podnikatelské sféře činí podle § 163 ZP **nejméně**

- **129 Kč** při pracovní cestě 5 až 12 hodin (dosud 120 Kč)
- **196 Kč** při pracovní cestě 12 až 18 hodin (dosud 181 Kč)
- **307 Kč** při pracovní cestě nad 18 hodin (dosud 284 Kč).

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

- **129 až 153 Kč** při pracovní cestě 5 až 12 hodin (dosud 120 Kč až 142 Kč),
- **196 až 236 Kč** při pracovní cestě 12 až 18 hodin (dosud 181 Kč až 219 Kč)
- **307 až 367 Kč** při pracovní cestě nad 18 hodin (dosud 284 Kč až 340 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 nabývá **účinnosti dnem 1. ledna 2023**, tzn., že upravené sazby se použijí poprvé při pracovní cestě konané od 1. ledna 2023. Jinými slovy, pokud pracovní cesta započne ještě v roce 2022, pak se použijí staré hodnoty stravného, pokud pracovní cesta započne 1.1.2023 a později, použijí se již nové hodnoty stravného. Jiné je to však u stravenek a „stravenkového paušálu“...

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 nyní činit 107,10 Kč (70% ze 153Kč). Takže pokud poskytnete **stravenku v hodnotě 194 Kč**, bude **celý příspěvek zaměstnavatele daňově uznatelný**, protože příspěvek bude 106,70 Kč ($194 \times 0,55$), což je méně než 107,10 Kč... **Peněžitý příspěvek na stravování (tzv. „stravenkový paušál“)** bude u zaměstnance od daně osvobozen do výše **107,10 Kč** (70% ze 153 Kč) za jednu směnu. Pokud bude tento paušál poskytnut ve vyšší částce, bude u zaměstnance podléhat dani z příjmů a odvodům obojího pojistného. Pro zaměstnavatele se ale bude vždy jednat o daňově uznatelný výdaj v plné výši podle výkladu GŘ k peněžitému příspěvku na stravování. Zde ovšem není nutné používat nové hodnoty od 1. ledna. Jak stravenky, tak peněžitý příspěvek na stravování jsou pro zaměstnance benefity a zaměstnavatel je nemusí poskytovat. Pokud je poskytuje, vydává „pravidla pro jejich poskytnutí“ v rámci zákona dle svého uvážení.

12/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

33/2022 Zaměstnanec dostal výpověď z pracovního poměru a výpovědní doba má uplynout 31. ledna 2023. Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným od 30. prosince 2022 a je pravděpodobné, že nemocný bude až do února nebo déle. Kdy tomuto zaměstnanci skončí pracovní poměr?

Jelikož se jedná o výpověď z pracovního poměru (PP) ze strany zaměstnavatele, prodlužuje se běh výpovědní doby o kalendářní dny dočasné pracovní neschopnosti (DPN). Pokud by se jednalo o výpověď ze strany zaměstnance nebo o dohodu o ukončení PP, nemoc by neměla žádný vliv a PP by skončil 31. ledna 2023. V tomto případě ale ještě záleží na dalším. Pokud tedy ochranná doba z důvodu DPN přesahuje konec výpovědní doby, pak se výpovědní doba prodlužuje o kalendářní dny trvání DPN před uplynutím výpovědní doby. Tedy v tomto případě jde o 2 dny za prosinec a 31 dní za leden, tedy o 33 kalendářních dní. Jakmile tedy dojde k ukončení DPN, trvá výpovědní doba ještě těchto 33 kal. dní.

Pokud by ale zaměstnanec do 31. ledna 2023 prohlásil (ideálně písemně) dle §55 odst. 2, že na prodloužení PP netrvá, skončil by PP 31. ledna 2023 bez ohledu na to, že ochranná doba z důvodu DPN stále trvá.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

At' přijdete jak chcete brzy, vždycky už někdo stojí před vámi.

ZÁKLADNÍ SAZBY STRAVNÉHO V CIZÍ MĚNĚ PRO ROK 2023

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ
Afgánistán	EUR	45	Albánie	EUR	40
Alžírsko	EUR	50	Andorra	EUR	45
Angola	USD	60	Argentina	USD	50
Arménie	EUR	40	Ázerbajdžán	EUR	40
Austrálie+Oceánie/*	USD	65	Bahrajn	EUR	45
Bahamy	USD	60	Belgie	EUR	50
Bangladéš	USD	50	Benin	EUR	45
Barma (Myanmar)	USD	55	Bělorusko	EUR	45
Belize	USD	50	Bolívie	USD	50
Bermudy	USD	50	Botswana	USD	55
Bhútán	USD	50	Brunej	USD	40
Bosna a Hercegovina	EUR	40	Burkina Faso	EUR	40
Brazílie	USD	60	Čína	EUR	45
Bulharsko	EUR	40	Dánsko	EUR	60
Burundi	USD	55	Džibutsko	USD	65
Čad	EUR	50	Ekvádor	USD	50
Černá Hora	EUR	35	Estonsko	EUR	40
Egypt	EUR	45	Filipíny	EUR	40
Eritrea	USD	50	Francie	EUR	50
Etiopie	EUR	50	Gambie	EUR	45
Finsko	EUR	50	Gibraltar	EUR	40
Gabon	EUR	50	Gruzie	EUR	40
Ghana	EUR	50	Guatemala	USD	45
Guinea	EUR	50	Guinea-Bissau	EUR	45
Franc. Guayana	EUR	45	Guyana	USD	50
Honduras	USD	45	Hongkong	EUR	45
Chile	USD	55	Chorvatsko	EUR	40
Indie	EUR	45	Indonésie	EUR	40
Irák	EUR	45	Irán	EUR	40
Irsko	EUR	50	Island	EUR	60
Itálie	EUR	50	Izrael	USD	60
Jemen	EUR	35	Japonsko	USD	65
Jordánsko	EUR	50	Jihoafrická rep.	EUR	40
Kamerun	EUR	50	Kambodža	USD	45
Kapverdy	EUR	40	Kanada	USD	50
Katar	USD	50	Karibik ostrovy/**	USD	60
Kazachstán	EUR	45	Keňa	EUR	45
Kolumbie	USD	45	Komory	USD	55
Konžská rep.Br.	USD	60	Konžskádem.rep.	USD	65
Korea (KLDR)	EUR	45	Korejská rep.	EUR	55
Kostarika	USD	50	Kuba	EUR	60
Kuvajt	EUR	40	Kypr	EUR	40
Kyrgyzstán	EUR	40	Laos	USD	45
Kosovo	EUR	45			

/* + ostrovní státy - např. Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Papua Nová Guinea, Tahiti, Velikonoční ostrov, Západní Samoa, Mikronésie, Norfolk, Šalamounovy ostrovy apod.

/** např. Barbados, Curacao, Dominikánská rep. Grenada, Haiti Jamajka, Martinique, Portoriko, Trinidad a Tobago, Kajmanské ostrovy, Dominika, Montserrat apod.

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ
Lesotho	USD	50	Libanon	USD	55
Libérie	EUR	45	Libye	EUR	45
Lichtenštejnsko	CHF	65	Litva	EUR	40
Lotyšsko	EUR	40	Lucembursko	EUR	50
Macao	EUR	45	Madagaskar	EUR	40
Maďarsko	EUR	40	Sev.Makedonie	EUR	35
Malajsie	USD	45	Malawi	USD	45
Maledivy	USD	55	Mali	EUR	50
Malta	EUR	50	Maroko	EUR	45
Mauricius	USD	55	Mauretánie	EUR	40
Moldavsko	EUR	45	Mexiko	USD	50
Mongolsko	EUR	40	Monako	EUR	45
Namibie	USD	50	Mozambik	USD	50
Nepál	USD	50	Německo	EUR	45
Nigérie	EUR	50	Niger	EUR	50
Nizozemsko	EUR	50	Nikaragua	USD	45
Nový Zéland	USD	65	Norsko	EUR	60
Pakistán	EUR	40	Omán	EUR	50
Peru	USD	50	Panama	USD	45
Polsko	EUR	45	Paraguay	USD	50
Portugalsko a Azory	EUR	40	Pobřeží slonoviny	EUR	40
Rovníková Guinea	EUR	50	Rakousko	EUR	45
Rusko	EUR	45	Rumunsko	EUR	40
Řecko	EUR	40	Rwanda	USD	55
Senegal	EUR	55	Salvador	USD	45
Sierra Leone	EUR	40	Saudská Arábie	EUR	50
Spoj.arab.emiráty	USD	55	Seychely	EUR	55
Slovensko	EUR	40	Singapur	USD	60
Spojené státy amer.	USD	60	Slovensko	EUR	35
Srbsko	EUR	35	Somálsko	USD	55
Středoafriická rep.	USD	50	Srí Lanka	USD	50
Surinam	USD	50	Súdán	USD	55
Svazijsko	USD	55	Sv.Tomáš+ Princ.o.	EUR	40
Španělsko	EUR	45	Sýrie	EUR	50
Švýcarsko	CHF	75	Švédsko	EUR	60
Thajsko	EUR	40	Tádžikistán	EUR	40
Togo	EUR	40	Tanzánie	USD	55
Tunisko	EUR	50	Tchaj-wan	EUR	45
Turkmenistán	EUR	45	Turecko	EUR	40
Ukrajina	EUR	45	Uganda	USD	55
Uzbekistán	EUR	40	Uruguay	USD	55
Velká Británie	GBP	45	Venezuela	USD	65
Vietnam	EUR	40	Zambie	USD	55
Zimbabwe	USD	50	Ostatní země neuvedené	EUR	35

/* + ostrovní státy - např. Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Papua Nová Guinea, Tahiti, Velikonoční ostrov, Západní Samoa, Mikronésie, Norfolk, Šalamounovy ostrovy apod.

*** např. Barbados, Curacao, Dominikánská rep. Grenada, Haiti Jamajka, Martinique, Portoriko, Trinidad a Tobago, Kajmanské ostrovy, Dominika, Montserrat apod.*