

O B S A H:

1/ UPŘESNĚNÍ KE ČLÁNKU O DOVOLENÉ Z DIS 9/2023

2/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 286/2023 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2022, REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU PRO ROK 2024 A ZÁKLADNÍ VÝMĚRY DŮCHODU STANOVENÉ PRO ROK 2024 A O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2024

3/ VÝŠE VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ NA VZP PRO ROK 2024

4/ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

5/ NOVELA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,
na vaše dotazy odpovídáme telefonicky každý pracovní den, kromě pátku, od 8 do 12 hodin.
Pokud se vám např. nepodaří telefonické spojení, můžete své dotazy zasílat e-mailem na naši adresu dotazy@demonia.cz, a to nepřetržitě 24 hodin denně.

Praha, 30. září 2023

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat novele zákoníku práce, novele o důchodovém pojištění, zastavíme se u zvýšení vyměřovacího základu pro pojistné na ZP a řekneme si o NV o výši VVZ a výši přepočítacího koeficientu za rok 2022, redukčních hranicích a základní výměře důchodu pro rok 2024, včetně zvýšení důchodů v roce 2024.

Rádi bychom vás upozornili na možnost zadat svou adresu do databáze pro zasílání aktualit, které přidáváme na naše webové stránky. Služba funguje tak, že si otevřete stránky www.demonia.cz a v okně „Aktuální informace“ kliknete na text „Přihlásit se k odběru novinek“ a do okna, které se Vám objeví vepíšete svoji emailovou adresu. Jakmile bude Vaše adresa přidána do tohoto adresáře, obdržíte potvrzovací email. Od té doby budete informováni emailem na každou aktualitu, kterou na stránky vložíme a nemusíte se bát, že vám něco uteče. Tyto adresy nepoužíváme k žádným jiným účelům.

1/ UPŘESNĚNÍ KE ČLÁNKU O DOVOLENÉ Z DIS 9/2023

V uvedeném příkladu číslo 11 jsme špatně provedli výpočet a nezapočítali jsme krácení 37/52. Výpočet upravujeme a následný text je upraven v návaznosti na tento výpočet. Výkladová myšlenka zůstává stejná (při změně úvazku z delšího na kratší může docházet k „prodloužení“ čerpání dovolené – zaměstnanec může mít více dní. Stejně tak v opačném případě může mít nárok na dovolenou v menším počtu dní.). Za početní chybu se omlouváme.

Příklad 11: Zaměstnankyně se vrací po rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte od 1. 9. 2023 do práce a žádá o zkrácení týdenního úvazku ze 40 hodin na 30 hodin. Pokud od 1. září odpracuje do konce roku všechny směny, jaký bude její nárok na dovolenou za rok 2023? Dovolená činí 4 týdny a zaměstnankyně pracuje pondělí až pátek.

Počet KD od 1.1. do 31.8.	...	243 dny	...	stanovená TDP = 40h
Počet KD od 1.9. do 31.12.	...	122 dny	...	stanovená TPD = 30h

Výpočet váženého průměru TPD:

$$[(243 \cdot 40) + (122 \cdot 30)] / 365 = (9720 + 3660) / 365 = \underline{\underline{36,6575342465 \text{ hodin}}}$$

Pokud zaměstnankyně odpracuje do konce roku všechny svoje naplánované směny, odpracuje 86 směn, což je 17,2 stanovené TPD (86/5). Protože odpracuje více než 12 TPD, náleží jí zápočet za rodičovskou dovolenou ve výši až 20ti násobku TPD. Výpočet nároku na dovolenou bude tedy vycházet z 37 odpracovaných TPD:

$$(37/52) \cdot 36,6575342465 \cdot 4 = 146,63 = \underline{\underline{147 \text{ hodin}}} - 104,332982 = \underline{\underline{105 \text{ hodin dovolené}}}.$$

Díky změně úvazku v průběhu roku z delšího na kratší získá tato zaměstnankyně o týden dovolené víc. Pokud by se jí dovolená (105 h) nařizovala v úvazku 40 h/týden, měla by k čerpání 2,625 týdne. Ale jelikož se bude nařizovat ve zkráceném úvazku

30 h/týden, bude mít k čerpání 3,5 týdne. Pokud by ke změně úvazku nedošlo a celý rok by byla v úvazku 40 h/týden, její nárok na dovolenou by byl $37/52 \cdot 40 \cdot 4 = 114$ h, což je 2,85 týdne.

Pokud by šlo o opačný případ, přechod z kratšího úvazku na delší, vyšlo by zase opačně méně než 4 týdny, protože by se hodiny dovolené nařizovaly na delší směny. To je ukaz, ke kterému běžně při změně úvazku dochází a je to tak v pořádku.

2/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 286/2023 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2022, REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU PRO ROK 2024 A ZÁKLADNÍ VÝMĚRY DŮCHODU STANOVENÉ PRO ROK 2024 A O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2024

Tímto Nařízením stanovuje vláda podle § 107 odst. 1 písm. a) až e) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 212/2016 Sb. a zákona č. 323/2021 Sb. **pro účely důchodového pojištění:**

- **všeobecný vyměřovací základ** (dále VVZ) **za rok 2022 ve výši 40 638 Kč**
(za rok 2021 to bylo 38 294 Kč)
- a**
- **přepočítací koeficient** pro úpravu VVZ **za rok 2022 ve výši 1,0819**
(za rok 2021 to bylo 1,0530).

Na základě těchto údajů jsme pro Vás vypočetli „koeficienty nárůstu VVZ“ pro důchody přiznávané v roce 2024, které jsou přílohou tohoto čísla. Koeficienty nárůstu VVZ pro výpočet při odchodu do důchodu v roce 2023 najdete v některé z našich brožur (AB-cedník, DÉMONÍK nebo v DIS 10/2022).

Tímto NV se zvyšuje i **VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU** (od 30. 9. 2011 se vypočítávají z průměrné mzdy, což je součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet zaokrouhleno na koruny nahoru). Tato **průměrná mzda** v roce 2022 činí **43 967 Kč** ($40\,638 \times 1,0819 = 43\,966,252$). (Za rok 2021 to bylo 40 324 Kč).

Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu byly vyhlášeny rovněž stejným NV a budou od 1. 1. 2024 tyto:

- **to, co se při výpočtu procentní výměry důchodu započte plně se zvýší z 17 743 Kč na 19 346 Kč**
(od 30. 9. 2011 činí první redukční hranice 44 % průměrné mzdy)
- **to, co se započte v roce 2024 z 26 % je v pásmu 19 346 až 175 868 Kč**
(od 30. 9. 2011 činí druhá redukční hranice 400 % průměrné mzdy)
- **k částce nad 175 868 Kč se při výpočtu důchodu již nepřihlíží.**

Tzn., že pokud by měl někdo osobní vyměřovací základ pro výpočet důchodu 37 800 Kč, započítalo by se mu **v roce 2023:**

$$17743 + (37800 - 17743) \times 0,26 = 17743 + 5215 = \underline{\underline{22\,958\,Kč.}}$$

Při odchodu do důchodu až **v roce 2024** by se ze stejného osobního vyměřovacího základu započítalo $19\,346 + (37\,800 - 19\,346) \times 0,26 = 19\,346 + 4\,799 = \underline{\underline{24\,145\,Kč.}}$

Stejným Nařízením vlády se **ZVYŠUJÍ I DŮCHODY** přiznané **před 1. lednem 2024** a to tak, že:

- **základní výměra** důchodu (starobní, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí) se zvýší o 140 Kč a činí **4 400 Kč** (dosud 4 040 Kč) – zvýšení o 360 Kč měsíčně.
- **Procentní výměra** důchodu se pro rok 2024 nezvyšuje.
- Výše částky zvýšení **za 1 vychované dítě** pro rok 2024 činí **500 Kč**.

Nařízení vlády nabývá **účinnosti dnem 1. 1. 2024**, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2024. Od ledna 2024 se starobní důchody zvýší také o bonus 500 Kč za vychované dítě (viz výše).

3/ VÝŠE VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ NA VZP PRO ROK 2024

Nařízení vlády 288/2023 Sb. o výši vyměřovacího základu pro pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené státem pro rok 2024 stanovuje vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem za osobu, za kterou je podle zákona upravujícího veřejné zdravotní pojištění plátcem pojistného stát, ve výši **15 440 Kč** na kalendářní měsíc. Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024.

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce od 1. 1. 2024 částkou vypočtenou z 15 440 Kč. Pojistné ve výši odpovídající 13,5 % odpovídá **2 085 Kč**. Za rok 2023 se jednalo o částku 14 074 Kč a 1 900 Kč.

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání, osoby závislé na péči a osoby pečující o tyto osoby apod.

Částka **15 440 Kč** od 1. 1. 2024 se podle § 3 odst. 7 zákona 592/92 Sb. o VZP použije rovněž u **zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, **vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která překročí 15 440 Kč**.

Tato nová částka bude mít také vliv na stanovení **vyměřovacího základu**

pro výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění u zaměstnance, kterému byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně ve smyslu **ustanovení § 38 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením.**

Vyměřovacím základem je totiž v takovém případě částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát – viz **ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb.** Nárok na uvedený odpočet nemají žádné jiné osoby jako zaměstnanci, za které platí pojistné stát a ani osoby samostatně výdělečně činné. Osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, určuje **ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.**

4/ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Novela zákoníku práce (z. 281/2023 Sb.) vyšla ve sbírce zákonů koncem září, což znamená, že její účinnost je k 1.10.2023 a účinnost ustanovení o dovolené pro „dohodáře“ je od 1.1.2024.

Senát vrátil návrh novely poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy, ale sněmovna návrhy senátu přehlasovala a novela vyšla bez zapracování těchto návrhů v původním znění. Protože jsme tomuto tématu věnovali obsáhlý prostor v DIS 5 a 6/2023, tak na tomto místě si jen připomeňme nejdůležitější body.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- Zaměstnavatel je povinen „dohodářům“ **rozvrhovat pracovní dobu nejméně 3 dny před započítím práce** (nedohodnou-li se na jiné době seznámení) a to písemně.
- V dohodě (DPP i DPČ) musí být uvedeny **sjednané práce a doba na kterou se dohoda uzavírá.**

Práce na dálku:

- U zaměstnanců, kteří pracují před účinností novely na dálku z jiného místa, má zaměstnavatel povinnost s nimi uzavřít **písemnou dohodu o práci na dálku** a to do 31.10.2023.
- Výkon práce na dálku je možný jen v případě uzavření **písemné dohody o práci na dálku. Práce na dálku bez uzavření písemné dohody** může být nařízena jen v případě, že tak stanoví orgán veřejné moci podle jiného zákona.
- U práce na dálku mohou být **náhrady nákladů** (§190a) i nadále prokazovány dle skutečných údajů, nebo je možné využít náhradu formou paušální náhrady nákladů ve výši 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce (bere se až za celé měsíční období, za které se náhrada poskytuje) nebo pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel před započítím práce písemně dohodnou, nemusí být náhrada nákladů poskytnuta vůbec nebo jen v částečné výši.

- **Vyhláška MPSV 299/2023 Sb.** o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023 (výše 4,60 Kč za hodinu).

Informování zaměstnanců:

- Zaměstnavatel má od 1.10.2023 nově povinnost poskytovat informace v širším rozsahu než doposud a v podstatně kratší lhůtě – 7 dní ode dne vzniku PP.
- Již není výjimka pro PP kratší než 1 měsíc.
- Přechodné ustanovení č. 1: Pokud pracovní poměr začal v září a zaměstnavatel ještě do 1.10.2023 nesplnil svou informační povinnost, kterou mu ukládalo původní znění zákoníku práce do 30 dnů od uzavření PP, má v říjnu již povinnost informovat dle novelizovaného znění. Termín „do kdy“ zůstává v původní měsíční lhůtě.
- Přechodné ustanovení č. 2: Pokud pracovní poměr začal v září a zaměstnavatel splnil svou informační povinnost ještě v září, nemá automaticky povinnost podávat informace v širším rozsahu dle novely podruhé. Pouze pokud by jej zaměstnanec písemně požádal, pak má povinnost do 7 dnů od doručení této žádosti, poskytnout zaměstnanci informace v rozšířeném rozsahu dle novelizovaného znění. Taktéž nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout rozšířené informace dle novelizovaného znění, pokud vyslání zaměstnance na území jiného státu netrvá více než 4 týdny po sobě jdoucí nebo vyslání ke dni účinnosti novely již skončilo.
- Přechodné ustanovení č. 3: Poslední z přechodných ustanovení týkajících se informování je ustanovení k informování u dohod. Říká, že „dohodáři“, který zahájil výkon práce nebo byl vyslán na území jiného státu před 1.10. 2023 poskytne zaměstnavatel informace v rozsahu § 77a nebo § 77b na zaměstnancovu písemnou žádost, a to opět do 7 dnů ode dne podání žádosti. Tuto povinnost zaměstnavatel ovšem nemá, pokud vyslání nepřesahuje dobu 4 týdnů nebo pokud již vyslání skončilo.

Doručování:

- Pokud **doručuje zaměstnavatel zaměstnanci „písemnost“** jako je výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době a další písemnosti týkající se skončení PP, DPP nebo DPČ (s *výjimkou dohody podle § 49 a § 77 odst. 5 písm. a)*), a při doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa, mzdového výměru nebo platového výměru, se postupuje podle §§ 334a - 337.
- **Zaměstnavatel nemusí postupovat dle §§ 334a - 337** v případě dohody dle § 49 a dle § 77 odst. 5 písm. a), mzdový list, záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, a v případě dalších dokumentů.
- Zaměstnavatel může doručit zaměstnanci písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jediné v případě, že není možné předání na pracovišti.
- **Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací** může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec k tomuto způsobu doručování udělil souhlas v samostatném písemném

prohlášení, v němž také uvedl elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu podle věty první je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací včetně zákonné lhůty o fikci doručení (Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.) Zaměstnanec může souhlas písemně odvolat. Písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem.

- Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci **prostřednictvím datové schránky**, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby (podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů). Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty. K doručování do datové schránky zaměstnance nebude nutný jeho souhlas. Pokud si do 10 dnů od doručení datovou zprávu nepřečte, bude se zpráva považovat za doručenu.
- **Zaměstnanec doručuje písemnost** zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti podle věty první písemně potvrdit.
- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; písemnost určená zaměstnavateli musí být zaměstnancem podepsána (nevyžaduje se uznávaný elektronický podpis). Písemnost je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty.
- Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli **prostřednictvím datové schránky**, pokud si ji zaměstnavatel neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby. Jestliže se zaměstnavatel nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

Pokud by vás toto téma zajímalo více, **nabízíme vám video-seminář** v délce trvání cca 2 hodiny, kde jsou rozebrána následující témata:

- změny v dohodách konaných mimo pracovní poměr,
- home-office,
- nové podmínky v elektronické komunikaci,
- nové povinnosti v oblasti informování zaměstnanců,
- změny v oblasti doby poskytování odpočinku,
- novinky pro pečující zaměstnance,
- doručování písemností,

- inspekce práce,
- přesčasová práce ve zdravotnictví,
- doplňující informace.

Na seminář se můžete přihlásit na našich internetových stránkách www.demonia.cz.

5/ NOVELA DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

V České republice funguje tzv. plně průběžný důchodový systém. To zjednodušeně řečeno znamená, že pracující lidé, kteří do důchodového systému přispívají, ať už jako zaměstnanci nebo OSVČ, financují penze svých spoluobčanů v důchodovém věku. Průměrná doba dožití obyvatel však stále stoupá. A tím pádem roste a nadále bude růst počet osob v důchodovém věku, kteří ze systému potřebují čerpat.

Tato situace je dlouhodobě neudržitelná. Především pokud se sejdou slabé ročníky ekonomicky aktivních obyvatel se silnými ročníky, které odejdou do důchodu, může nastat velký nedostatek prostředků k výplatě takových penzí, na jaké jsme zvyklí. Zákonem 270/2023 Sb. dochází k novelizaci zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Pojďme se podívat nejprve na obecné informace ohledně důchodů, protože od posledního výkladu došlo také k nějakým změnám, a následně si probereme změny, které nám novela přináší.

Starobní důchod se skládá ze dvou částí, a to ze základní výměry a z procentní výměry. **Základní výměra** je jednotná pro všechny důchody a je stanovena zákonem 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (dále jen ZDP). **Procentní výměra** se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu.

Výši důchodu ovlivňují především dvě skutečnosti: délka doby důchodového pojištění a výše vyměřovacích základů dosažených v rozhodném období. Za každý celý rok (365 dní) důchodového pojištění (do doby, než vznikne nárok na důchod) náleží 1,5 % výpočtového základu. Pokud již vznikl nárok na důchod, ale výdělečná činnost dále pokračuje a není podána žádost o důchod, navyšuje se důchod o 1,5 % za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti. Podrobnější informace a orientační výši starobního důchodu lze spočítat na [důchodové kalkulačce ČSSZ](#).

Výpočtový základ se určí **redukcí osobního vyměřovacího základu**, což je měsíční průměr úhrnu ročních vyměřovacích základů pojištěnce za rozhodné období. Za roční vyměřovací základ pojištěnce se považuje úhrn vyměřovacích základů (zjednodušeně řečeno výdělků) za jednotlivý kalendářní rok rozhodného období vynásobený koeficientem nárůstu všeobecného vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem za dobu po 31. 12. 1995 je vyměřovací základ pro stanovení pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a za dobu před 1. 1. 1996 hrubý výdělek stanovený pro účely důchodového zabezpečení.

S účinností od 30. 9. 2011 již **rozhodné období** není omezeno na 30 kalendářních roků. Nadále bude začínat kalendářním rokem bezprostředně následujícím po roce, v němž pojištěnec dosáhl 18 let věku, končit však bude vždy až kalendářním rokem bezprostředně předcházejícím roku přiznání důchodu. V platnosti zůstává, že do rozhodného období se nezahrnují roky před rokem 1986, takže tato změna se projeví až u důchodů přiznávaných po roce 2016.

Osobní vyměřovací základ se redukuje pomocí redukčních hranic, které jsou pro výpočet důchodu v roce 2022 stanoveny takto:

do 17 743 Kč se započítá plně

nad 17 743 Kč do 161 269 Kč se započítá z 26 %

nad 161 296 Kč se nepřihlíží (nezapočte se)

Podle ustanovení § 16 odst. 4 písm. a) až k) zákona o důchodovém pojištění jsou po 31. 12. 1995 **vyloučenými dobami** doby:

dočasné pracovní neschopnosti, kterou si pojištěnec nezpůsobil úmyslně, pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla nejpozději v poslední den ochranné lhůty podle zvláštního právního předpisu, **doby karantény** nařízené podle zvláštního právního předpisu, **doby, po kterou trvala potřeba ošetřování nebo péče o dítě ve věku do 10 let nebo ošetřování jiné fyzické osoby** podle zvláštního právního předpisu, nejde-li o osoby, které nemají nárok na ošetřovné, nejvýše však v rozsahu prvních 9 kalendářních dnů potřeby ošetřování nebo péče, popřípadě prvních 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, **doby, po kterou trvala potřeba poskytování dlouhodobé péče** podle zvláštního právního předpisu, nejde-li o osoby, které nemají nárok na dlouhodobé ošetřovné, **doby, po kterou trvala podpůrná doba u dávky otcovské poporodní péče** podle zvláštního právního předpisu, a **doby před porodem**, po kterou nebyla vykonávána výdělečná činnost z důvodu těhotenství, nejdříve však od začátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu do dne, který bezprostředně předcházel dni porodu,

pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, popřípadě plného invalidního důchodu, nebo **pobírání starobního důchodu**; přitom se za pobírání těchto důchodů považuje i vyplácení obdobných důchodů od cizozemského nositele pojištění,

po které pojištěnec **byl poplatníkem** pojistného na pojištění, **nelze-li zjistit výši jeho vyměřovacích základů**,

výkonu vojenské služby v ozbrojených silách České republiky před 1. červencem 2016, pokud nejde o vojáky z povolání a vojáky v další službě, a výkonu civilní služby před 1. lednem 2005,

účasti na pojištění osob uvedených v § 5 odst. 2 písm. c) a d),

soustavné přípravy na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole v České republice, a to **po dobu prvních 6 let** tohoto studia po dosažení věku 18 let,

účasti na pojištění osob uvedených v § 5 odst. 2 písm. a), g) a h),

teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osoby se zdravotním postižením,

ch) ode dne přiznání důchodu do konce roku přiznání důchodu, jde-li o případy uvedené v § 18 odst. 2 a 3, a doby před dosažením 18 let věku, jde-li o případy uvedené v § 18 odst. 2,

za něž byly podle zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů vyplaceny mzdové nároky v nižší částce, než náležely,
za něž v případě uvedeném v § 11 odst. 2 věty třetí nebyla náhrada mzdy, platu nebo jiného příjmu započitatelného do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného podle zvláštního zákona přiznána soudem,

pobírání starobní penze na určenou dobu, doživotní penze nebo penze na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření do dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod stanoveného podle § 32, pokud jsou splněny podmínky stanovené v § 22 odst. 4 nebo § 23 odst. 6 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.

Činí-li součet vyloučených dob uvedených v odstavci 4 věty druhé písm. f) a h) více než 1825 kalendářních dnů, omezí se počet těchto vyloučených dob nad 1825 kalendářních dnů na jednu polovinu.

Doby uvedené v odstavci 4 věty druhé písm. a) až k) se považují za vyloučené doby, **i když se kryjí s dobou účasti na pojištění** osob samostatně výdělečně činných, s dobou účasti na pojištění podle § 6, s dobou pojištění, v níž měl pojištěnec příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu, nebo s dobou, za kterou náležely náhrady uvedené v odstavci 3 věty čtvrté (*Což je náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání) a náhrada za ztrátu na služebním příjmu (platu) po skončení neschopnosti k službě.*), pokud o to pojištěnec nebo jiný oprávněný požádá; příjmy dosažené v takto určených vyloučených dobách se do vyměřovacího základu nezahrnují. Dosaženým příjmem se rozumí příjem zúčtovaný a u osob samostatně výdělečně činných se jejich příjmem dosaženým v období, které se kryje s vyloučenými dobami, rozumí poměrná část vyměřovacího základu pro pojistné za kalendářní rok, v němž je vyloučená doba podle věty první; u osob účastných pojištění podle § 6 se jejich příjmem dosaženým v období, které se kryje s vyloučenými dobami, rozumí vyměřovací základ pro pojistné za kalendářní měsíc nebo poměrnou část tohoto měsíce, v němž je vyloučená doba podle věty první. Postup podle věty první se týká pouze celého časového úseku, po který se doby uvedené ve větě první vzájemně kryjí. Způsob podání žádosti podle věty první a lhůty, v nichž lze žádost podat, stanoví zvláštní právní předpis.

Osobní vyměřovací základ, roční vyměřovací základ pojištěnce a výpočtový základ se zaokrouhlují na celé koruny nahoru.

Minimální potřebná doba pojištění pro nárok na předčasný důchod je stanovena v § 31 odst. 1 ZDP. Pojištěnec má nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku, jestliže získal dobu pojištění **40 let** a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, **chybí nejvýše 3 roky**. Do doby potřebné doby pojištění se započítávají náhradní doby pojištění dle § 29 odst. 5. Došlo tedy ke zkrácení doby, o kterou lze odejít do předčasného důchodu dříve.

Výše procentní výměry předčasného starobního důchodu se snižovala (původní znění § 36):

za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se důchod přiznává, do dosažení důchodového věku o 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů (první čtyři 90ti denní období),

o 1,2 % výpočtového základu za období od 361. do 720. kalendářního dne (páté až osmé 90ti denní období)

o 1,5 % výpočtového základu za období od 721. dne (každé další 90ti denní období)

Po novele se **výše procentní výměry předčasného starobního důchodu snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů** z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku **o 1,5 %** výpočtového základu (nové znění § 36).

Příklad: Schází-li ode dne přiznání předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku 740 dnů, sníží se procentní výměra o $9 \cdot 1,5 \% = 13,5 \%$ výpočtového základu (740 dnů představuje 8 období po 90 dnech a 1 započaté období, tedy celkem se jedná o 9 období). Podle dosavadní právní úpravy by snížení procentní výměry v tomto případě činilo $9,9 \%$ výpočtového základu ($4 \cdot 0,9 \% + 4 \cdot 1,2 \% + 1 \cdot 1,5 \% = 9,9 \%$).

Po novele navíc nebude docházet k pravidelné valorizaci předčasných důchodů, dokud poživatel tohoto důchodu nedosáhl důchodového věku v období před kalendářním měsícem, do něhož spadá den, od něhož se vyplácené důchody zvyšují (§ 67 odst. 12). Toto je jedno z opatření směřujících ke snížení motivace k předčasnému odchodu do starobního důchodu. Základní výměra však bude i u předčasných důchodů zvyšována, protože platí princip, že základní výměra je jednotná u všech důchodů a platí stejně pro všechny poživatele důchodů.

Zvyšování důchodů se řídí ustanoveními § 67 ZDP. Vyplácené důchody se zvyšují v závislosti na růstu spotřebitelských cen a na růstu mezd. Základní výměry a procentní výměry se zvyšují v pravidelných termínech vždy od 1. ledna každého kalendářního roku. Vláda toto zvýšení (pravidelná valorizace) stanovuje svým nařízením do 30. září předchozího kalendářního roku.

Období pro zjišťování růstu cen se stanoví tak, že prvním měsícem tohoto období je červenec kalendářního roku, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, do něhož spadá den, od něhož se vyplácené důchody zvyšují od 1. ledna, a posledním měsícem tohoto období je červen kalendářního roku, který o 1 rok předchází kalendářnímu roku, do něhož spadá den, od něhož se vyplácené důchody zvyšují od 1. ledna.

Příklad: Při zvýšení důchodů od 1. ledna 2025 bude tímto obdobím období od července 2023 do června 2024.

Růst cen se stanoví jako procentní přírůstek indexu spotřebitelských cen v posledním měsíci období stanoveného pro zjišťování růstu cen oproti tomuto indexu v kalendářním měsíci, který bezprostředně předchází prvnímu kalendářnímu měsíci tohoto období s tím, že tento růst se stanoví se zaokrouhlením na 1 platné desetinné místo a podíl pro jeho stanovení činí vždy nejméně 1. Výpočet růstu cen se provádí z

originálních bazických indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti důchodců zjištěných ČSÚ:

Dosud se výpočet růstu cen prováděl z indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti celkem a z indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti důchodců s tím, že pro stanovení valorizace procentní výměry důchodů se použil vyšší růst cen. Dle nového znění se valorizace provádí jen podle růstu cen zjištěného podle indexu spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti důchodců, což je jednak vhodnější k účelu valorizace důchodů, která se týká jen poživatelů důchodů, jednak přispěje též k určitému snížení nákladů na důchody v případě, kdy by byl obecný růst cen vyšší, než růst cen u domácností důchodců.

Základní výměry vyplácených důchodů se zvyšují tak, aby výše základní výměry důchodu činila **10 % průměrné mzdy** s tím, že výše základní výměry se zaokrouhluje na celé desetikoruny nahoru.

Procentní výměry vyplácených důchodů se zvýší o tolik procent (zaokrouhlených s přesností na 1 platné desetinné místo nahoru), aby u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodů a částky zvýšení procentní výměry důchodů odpovídal zvýšení průměrného starobního důchodu stanoveného ve výši součtu růstu cen podle odstavce 4 (viz předchozí odstavec pojednávající o růstu cen) a **1/3 růstu reálné mzdy** (doposud se jednalo o 1/2) zaokrouhlené s přesností na 1 platné desetinné místo. Tato změna znamená návrat k úpravě, která platila před 1. srpnem 2017. Zvýšení procentní výměry důchodu se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Zvýšení procentní výměry stanovuje MPSV vyhláškou.

Bylo **zrušeno zvyšování důchodů v mimořádném termínu**, ale pro případ růstu cen alespoň ve **výši 5 % bylo nahrazeno jiným řešením**. A to zvýšením procentních výměr vyplácených důchodů v průběhu kalendářního roku (tedy v určitém předstihu), přičemž toto zvýšení bude trvalé a zohlední se při následném zvýšení od 1. ledna. Účelem je částečná kompenzace vyššího růstu cen, přičemž bude v daném kalendářním roce náležet dočasný přírůstek podle § 67aa. Celkem se bude takto v předstihu zohledňovat 60 % růstu cen. Zvýšení důchodů stanoví prováděcí právní předpis do 30 dnů od posledního dne kalendářního měsíce, v němž růst cen dosáhl aspoň 5 %.

Příklad: Pro zjištění, zda v průběhu roku 2025 došlo ke splnění podmínky růstu cen, se tento růst cen bude zjišťovat od července 2024 nejpozději do června 2025. Pokud by se podmínka růstu cen splnila v posledním možném měsíci (tedy v červnu 2025), zvýší se důchody v říjnu 2025 a poté hned od 1. ledna 2026. Zvýšení nebude náležet k předčasným starobním důchodům, pokud poživatel tohoto důchodu nedosáhl důchodového věku.

Závěr:

Změny v důchodovém pojištění nastávají od 1. 10. 2023. Došlo ke zkrácení doby, o kterou je možné dříve odejít do předčasného důchodu, to nově půjde pouze 3 roky před řádným důchodem. Došlo ke zpřísnění krácení předčasného důchodu, a to za

každých i započatých 90 dní o 1,5 % z výpočtového základu. Procentní výměra předčasného důchodu nebude až do dosažení řádného důchodového věku valorizována. Pro vznik nároku na předčasný důchod je potřeba získat 40 let doby důchodového pojištění. Díky vyššímu krácení bude výše předčasného důchodu nižší, což společně s „nevalorizováním“ do doby dosažení řádného důchodového věku povede ke zvýšení rozdílu mezi řádným a předčasným důchodem. Odklad přiznání předčasného důchodu bude výhodnější, protože důchod přiznaný v novém roce bude vyšší díky vyšším parametrům (které vychází z růstu průměrné mzdy v ČR) a předčasný důchod přiznaný v koncem roku 2023 nebude téměř valorizován (zvýší se pouze základní výměra důchodu). Pro zvýšení důchodů se nově bude vycházet pouze z růstu cen ve „spotřebním koši“ důchodců s tím, že se bude započítávat pouze třetina reálných mezd. Nové změny se netýkají důchodů, které byly přiznány ještě před 1. 10. 2023. Rozhodné je, odkdy je důchod přiznan, nikoli datum sepsání žádosti o důchod. Stejně tak ani **stávajících důchodců se tyto změny netýkají**.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

46/2023 **Náš zaměstnanec 16. září 2023 zrušil okamžitě pracovní poměr dle § 56 zákoníku práce. Důvodem byla skutečnost, že mu nebyla vyplacena mzda za červenec. Tomuto zaměstnanci musíme dle § 56 vyplatit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za 2 měsíce. V § 56 je uvedeno, že pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 ZP. Znamená to, že z této dvou měsíční náhrady uhradíme pouze daň a od sociálního a zdravotního pojištění je tato náhrada osvobozena?**

Pokud zaměstnanci nebyla vyplacena celá mzda nebo její část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti – tedy do 15tého dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém měla být vyplacena. A vyplacena má být v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni vzniklo právo (tedy kdy zaměstnanec práci vykonával). Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce. Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek. V této části je znění § 56 poněkud zavádějící, protože jediné, co říká je, že máme použít průměrný měsíční výdělek. A žádná souvislost s odstupným a osvobozením od pojistného zde není.

Zaměstnavatel má nyní vyplatit zaměstnanci mzdu za odpracovanou dobu v září (mzdu za poslední odpracovaný měsíc) a dále náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za 2 měsíce (délka výpovědní doby). Z této náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci z důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 zákoníku práce, se musí odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Náhrada mzdy není odstupné. Z každé náhrady mzdy se vždy odvádí pojistné, s výjimkou náhrady mzdy v době prvních 2 týdnů pracovní neschopnosti.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Historie je věda o tom, co se nikdy nestává dvakrát.
