

## Legislativa 4Q 2019 a 1Q 2020

Odboráři a zaměstnavatelé se neshodli na růstu minimální mzdy – str. 1

O zvýšení některých daní ani o rodičovské Sněmovna nerozhodla – str. 2

Soudní dvůr Evropské Unie mění pravidla pro proplácení času na cestě – str. 3

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA - doba strávená na pracovní cestě pracovní dobou – str. 4

Odškodnění po úrazu se zvýší – str. 5

Co vám proplatí na služební cestě, a za co naopak nedostanete nic? – str. 7

“Zaměstnanecké participativní modely” a EPR – str. 10

Novela nařízení vlády o minimální mzdě – str. 11

Připravovaná novela zákoníku práce - str. 11

Výpověď pro nesplňování požadavků a rozpor s dobrými mravy – str. 11

Náhrada za ztrátu na výdělku - str. 12

Na programu novela zákoníku práce – str. 12

Daňové dopady práce z domova – str. 13

Vláda schválila novelu zákoníku práce – str. 14

## 2020

Tuzemské stravné 2020 – str. 16

Co se mění v roce 2020? – str.17

Výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k jednomu z více sjednaných druhů práce – str. 20

Nová pravidla EU účinná od 1.1.2020 pomohou obchodním společnostem při přeměnách – str. 22

Odborářům se nelíbí stravenkový paušál, sešli se s Babišem – str. 23

Komunisté chtějí změnit vládní novelu zákoníku práce – str. 24



## Odboráři a zaměstnavatelé se neshodli na růstu minimální mzdy

30.10.2019, Zdroj: ČTK

Odboráři a zaměstnavatelé se neshodli na růstu minimální mzdy

Shodu budou odboráři a zaměstnavatelé společně s vládou opět hledat na jednání tripartity 18. listopadu...

Praha 29. října

Odboráři a zaměstnavatelé dnes nenašli shodu na tom, o kolik by měla od ledna růst minimální mzda. Odbory požadují navýšení o 1650 korun na 15.000 korun. Zaměstnavatelé by přidali nejvýš 700 korun. I když byly obě strany ochotny ustoupit, ke společné částce se jim dostat nepodařilo. ČTK to po dnešním jednání řekl viceprezident Svazu průmyslu a dopravy Jan Rafaj. K nalezení shody do konce října vyzvala odboráře a zaměstnavatele ministryně práce Jana Maláčová (ČSSD).

"Rozdíl (mezi představou odborů a zaměstnavatelů) je tak zásadní, tak budeme muset věc předat politikům, aby oni rozhodli," uvedl Rafaj.

Minimální mzdu stanovuje vláda svým nařízením. Vycházet by měla z dohody odborů a zaměstnavatelů. Ti se ale na růstu obvykle neshodnou, takže částku určí kabinet. Maláčová navrhla růst nejnižšího výdělku o 1350 na 14.700 korun, tedy zhruba o deset procent. Ministryně financí Alena Schillerová (za ANO) už dřív naopak řekla, že by zvýšení mělo držet krok s růstem ostatních mezd, který tak výrazný nebude.

Odboráři a zaměstnavatelé se podle Rafaje shodují v tom, že se citelnějším růstem nyní dohnají roky, kdy se minimální mzda nezvedala. V lednu 2007 se zvýšila o pět korun na 8000 korun, poté se upravovala až po krizi v červenci 2013 na 8500 korun. Od té doby poskočila o 4850 korun.

Podle odborů není důvod, aby se růst nejnižšího výdělku zpomalil. Předáci poukazují na nízkou českou částku ve srovnání s jinými zeměmi EU. Za vzor si berou Slovensko. Tamní vláda schválila od ledna navýšení z letošních 520 na 580 eur (z 13.283 na 14.816 korun).

Podle Rafaje byli na dnešním jednání ale odboráři a zaměstnavatelé připraveni k ústupku. Odbory by o pár stokorun slevily a zaměstnavatelé by byli ochotni svou částku mírně zvýšit, uvedl Rafaj. "Za určitých okolností bychom souhlasili s maličkým nárůstem navíc, kdyby se zafixoval mechanismus (navyšování)," míní viceprezident svazu.

Zaměstnavatelé po vzorci pro stanovení minimální mzdy, aby byla předvídatelná, dlouhodobě volají. Podle Rafaje by se nejnižší výdělek mohl navázat na průměrnou mzdu a mohl by odpovídat 44 procentům její výše z předchozího roku. Se zavedením pravidelné valorizace souhlasí i odbory. Požadují ale vyšší podíl z průměrné mzdy, podle jejich představ by to mohla být polovina.

Babišova vláda ANO a ČSSD s podporou komunistů v programovém prohlášení uvádí, že závazná pravidla pro předvídatelný růst minimální mzdy připraví. Ministerstvo práce pod vedením Maláčové už loni do chystané novely zákoníku práce navrhlo vzorec, podle něhož by se minimální mzda zvedala od ledna tak, aby odpovídala polovině průměrné mzdy z předloňska. Příští rok by tedy měla podle tohoto plánu činit 50 procent průměrného výdělku roku 2018, což by bylo 15.934 korun. Na vzorci shoda nebyla, z připravované novely pracovního kodexu tak vypadl.

Shodu na růstu minimální mzdy by odboráři a zaměstnavatelé mohli hledat spolu s vládou ještě na jednání tripartity 18. listopadu.

## O zvýšení některých daní ani o rodičovské Sněmovna nerozhodla

25.10.2019, Zdroj: ČTK

O zvýšení některých daní ani o rodičovské Sněmovna nerozhodla

Balíček především zvyšuje spotřební daně z lihu a tabákových výrobků, zvyšuje zdanění hazardu nebo poplatek za vklad do katastru.

Praha 25. října

Sněmovna dnes nerozhodla o návrhu na zvýšení některých daní ani o návrhu na zvýšení rodičovského příspěvku. Debatu vyplnily kritické projevy opozičních poslanců a spory s vládními poslanci o to, které vlády zvyšovaly nebo snižovaly daně. Dnešní mimořádnou schůzi k oběma zmíněným návrhům nechali svolat vládní poslanci a komunisté kvůli zdržovací taktice opozice vůči daňovému balíčku. Jednání bude pokračovat ve středu. Ministryně financí Alena Schillerová (za ANO) označila postup opozice za obstrukci.

Balíček především zvyšuje spotřební daně z lihu a tabákových výrobků, zvyšuje zdanění hazardu nebo poplatek za vklad do katastru. Obsahuje sporný návrh na vyšší zdanění technických rezerv pojišťoven. Podle ministryně jde v obstrukcích právě o zdanění pojišťoven. Jde podle ní o to, aby balíček nezačal platit včas a pojišťovny získaly ještě jeden rok pro zdaňování podle dosavadních pravidel.

Poslanci ANO se přeli s poslanci ODS o to, kdo v minulosti zvyšoval daně a kdo je zvyšuje nyní. Spory se stočily i k tomu, která strana může za rostoucí výdaje na podporu fotovoltaiky.

Schillerová v reakci na kritiku pravice uvedla, že nynější i bývalá vláda snížily daně celkem o 98,8 miliardy korun. Až vstoupí v účinnost novela zákona o evidenci tržeb, se kterou je spojena i novela zákona o dani z přidané hodnoty, sníží se daňové zatížení o dalších 3,4 miliardy korun. Toto snížení o víc než 100 miliard si vláda podle ní mohla dovolit i díky tomu, že umí daně vybrat. "Nikdy jsme se netajili tím, že jsou to i příjmy do státního rozpočtu pro léta 2020, 2021, 2022," řekla ministryně novinářům. Opozice vládu obviňuje, že jí jde jen o zvyšování příjmů státního rozpočtu.

"Cílíme na zajištění rovných a spravedlivých podmínek pro práci a podnikání a nebudeme zvyšovat daňovou zátěž," stojí ve vládním programovém prohlášení. Věra Kovářová (STAN) k tomu řekla, že vláda slibovala, že nebude zvyšovat daně. Projednávaný návrh je však podle ní důkaz, že vláda slib nedodrží a daně zvyšuje. Jde jen o vytahování peněz z kapes poplatníků, uvedla.

Jan Hrnčíř (SPD) řekl, že jeho hnutí vládní návrh nepodpoří. Zákon podle něj doslova lidem drancuje peněženky. Václav Klaus uvedl, že zástupci jeho hnutí Trikolóra zvýšení daní nepodpoří. Podpoří jen jeden poslanecký pozměňovací návrh, který mění zdanění kurzových sázek a loterií.

Jan Skopec (ODS) prohlásil, že balíček zdraží lidem život, a to třeba ve chvíli, kdy si pořizují nové bydlení a budou muset zaplatit vyšší poplatek za vklad do katastru. Podle vlády by se poplatek měl zvýšit z 1000 na 2000 korun. Obvinil ministryni financí, že chce "vybrabčit" rezervy pojišťoven. Nově by měly být daňově uznatelné pouze rezervy pojišťoven do výše stanovené evropskou směrnicí Solvency II a rozdíl mezi současnou výší by měly pojišťovny dodat.

Do občanských demokratů se opřel předseda klubu ANO Jaroslav Faltýnek. "ODS má v genech, že když je volební kampaň, tak slibuje, že bude snižovat daně, když vládne, tak daně vždy zvyšuje, a když je v opozici, tak vždy navrhuje snížit daně," prohlásil. Vyčetl ODS její daňové změny od roku 2010, například zrušení daňové slevy pro pracující důchodce. Skopec se s ním ale přel o to, že tehdejší daňové změny byly časově ohraničené, a naopak nynější vládní strany pak toto časové omezení zrušily.

Předseda SPD a místopředseda Sněmovny Tomio Okamura řekl, že vláda trestá sektorovou daní obezřetně podnikající pojišťovny. Ke zvýšení poplatků za vklad do katastru nemovitostí uvedl, že úředníci na katastrech jsou placeni z daní, takže mu uniká, proč se poplatek zvyšuje. Ptal se, zda je to kvůli tomu, aby vláda odradila občany od toho, aby obtěžovali úředníky.

## Soudní dvůr Evropské Unie mění pravidla pro proplácení času na cestě

Soudní dvůr Evropské Unie (SDEU) vydal v září 2015 zajímavé rozhodnutí ve věci C-266/14 ohledně otázky, jak je třeba posuzovat pracovní dobu u zaměstnanců, kteří každý den cestují ze svého bydliště; toto rozhodnutí přitom může mít přímý dopad i na české pracovní právo.

dvořák || hager & partners  
advokátní kancelář

Společnosti ze skupiny Tyco ve Španělsku provozovaly instalaci a údržbu bezpečnostních systémů. V roce 2011 společnosti zrušily své regionální pobočky a zachovaly pouze ústřední kancelář v Madridu. Zaměstnanci v regionech měli k dispozici služební vozidlo a každý pracovní den cestovali k zákazníkům dle zaměstnavatelem

stanoveného cestovního plánu. Před zrušením regionálních poboček zaměstnanci přitom pracovní den zahajovali v regionální kanceláři a odtud vyráželi na cesty za zákazníky. Dokud existovaly regionální pobočky, byla pracovní doba počítána od okamžiku, kdy zaměstnanec dorazil do kanceláře. Po zrušení regionálních poboček Tyco nezapočítávalo cestu strávenou mezi bydlištěm a prvním nebo posledním zákazníkem do pracovní doby a považovalo tuto dobu za dobu odpočinku.

České pracovní právo v podobném kontextu stanoví v § 210 zákoníku práce, že jen doba strávená na cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, za kterou se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Pokud je tedy zaměstnanec na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště mimo rámec pracovní doby, nepovažuje se takto strávený čas podle stávající praxe za výkon práce a zaměstnanci nenáleží mzdy ani náhrada mzdy. Tak je tomu tedy např. pokud zaměstnavatel vyšle zaměstnance na pracovní cestu z Prahy do Ostravy v 5 hodin ráno. Pokud zaměstnanci začíná pracovní doba v 9 hodin, nejsou uvedené 4 hodiny pracovní dobou a zaměstnanci za ně nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

Převažující postup zaměstnavatelů u např. u servisních techniků nebo obchodních zástupců bez stálého pracoviště v kanceláři zaměstnavatele přitom v zásadě odpovídá na základě citovaného ustanovení postupu společnosti Tyco, tedy pracovní doba se těmto zaměstnancům počítá až od první návštěvy u zákazníka; někdy se lze setkat s ještě extrémnějším přístupem (který ale již odporuje i znění zákoníku práce), že „přejezdy“ mezi zákazníky se zaměstnancům nezapočítávají vůbec.

SDEU ve výše uvedené věci rozhodl, že společnost Tyco nepostupovala správně, když do pracovní doby zaměstnanců nezapočítávala cestu k prvnímu a od posledního zákazníka. Rozsudek SDEU odůvodňuje takto:

- a) Harmonizace úpravy pracovní doby na úrovni EU směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a pracovníků minimální zaručenou dobou odpočinku;
- b) Pracovní doba je doba, kdy pracovník pracuje nebo je zaměstnavateli k dispozici; pracovní doba se vylučuje s dobou odpočinku;
- c) Doba strávená zaměstnanci na cestě je nezbytná k realizaci technických služeb;
- d) Možnost zaměstnanců organizovat si bez vážných překážek čas a věnovat se svým zájmům, která je charakteristická pro dobu odpočinku, nebyla po dobu cesty k prvnímu a od posledního zákazníka dána;
- e) Pokud je cestování nedílnou součástí postavení pracovníka, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, nelze pracoviště omezit na fyzickou přítomnost u zákazníků.

Podle tohoto rozsudku SDEU pro pracovníky bez stálého nebo obvyklého pracoviště představuje doba strávená na cestě mezi bydlištěm a místem prvního a posledního zákazníka pracovní dobu.

Přestože je toto rozhodnutí vydáno v konkrétním kontextu, vzhledem k odůvodnění ho lze aplikovat obecně minimálně na všechny zaměstnance bez stálého nebo obvyklého pracoviště. Čeští zaměstnavatelé by tedy měli rovněž změnit přehodnotit způsob proplácení času stráveného na cestě u zaměstnanců, kteří nemají stále nebo obvyklé pracoviště „na pobočce“, tedy zaměstnanců typu např. obchodní zástupce nebo technik. U těchto zaměstnanců by tedy měl zaměstnavatel posoudit, zda splňují podmínky rozhodnutí a případně upravit, co je těmto zaměstnancům vykazováno jako pracovní doba.

SDEU v tomto směru uvádí další zajímavý argument, že takový výklad by vedl k nevyhnutelnému zvýšení nákladů, když uvádí, že je na zaměstnavateli, aby určil za takovou dobu odměnu. V takovém případě se na odměnu nevztahuje směrnice o pracovní době, ale pouze příslušná ustanovení národního pracovního práva. Za takovou dobu by tedy bylo možné stanovit např. nižší odměnu (v našem právním prostředí zřejmě v rámci limitů minimální a zaručené mzdy).

Znění předmětného judikátu dále zcela nevylučuje, že by podobný závěr mohl SDEU učinit i v případě standardní pracovní cesty. Takový závěr není zcela jednoznačný, ale v zásadě všechny obecné argumenty shrnuté v bodech a) až e) výše by bylo možné použít i na takovou situaci.

**Mgr. Veronika Odrobinová,**

## ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA - doba strávená na pracovní cestě pracovní dobou

### **Žádost o poradní stanovisko Soudního dvora ESVO ze dne 14. prosince 2016**

předložená soudem Norges Høyesterett ve věci Torbjørn Selstad Thue a Norská policejní federace (Politiets Fellesforbund) v. vláda Norska, kterou zastupuje ministerstvo spravedlnosti a veřejné bezpečnosti

(Věc E-19/16)

(2017/C 133/03)

Dopisem ze dne 14. prosince 2016, který podatelna Soudního dvora ESVO obdržela téhož dne, Norges Høyesterett (Nejvyšší norský soud) požádal Soud ESVO ve věci Torbjørn Selstad Thue a Norská policejní federace (Politiets Fellesforbund) v. vláda Norska, kterou zastupuje ministerstvo spravedlnosti a veřejné bezpečnosti, o poradní stanovisko k těmto otázkám:

1. Má se ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88/ES za pracovní dobu považovat čas strávený na cestě, kterou nařídil zaměstnavatel, na určené místo výkonu práce a/nebo z určeného místa výkonu práce, které není pevným ani obvyklým místem výkonu práce daného zaměstnance, pokud taková cesta probíhá mimo běžnou pracovní dobu?
2. Pokud cestu uvedenou v otázce č. 1 nelze samu o sobě považovat za pracovní dobu, jaké zákonné kritérium a relevantní prvky třeba zvážit při posuzování toho, zda by se měl čas strávený na cestě přesto považovat za pracovní dobu? V rámci této otázky se žádá i o stanovisko k tomu, zda by mělo být provedeno posouzení intenzity objemu práce vykonané během cesty.
3. Má z hlediska posouzení otázky č. 1 a otázky č. 2 význam, jak často zaměstnavatel zadává odlišné místo výkonu práce, než je pevné nebo obvyklé místo výkonu práce?

### **ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA**

ze dne 27. listopadu 2017

ve věci E-19/16

Thorbjørn Selstad Thue podporovaný Norskou policejní federací (Politiets Fellesforbund) v. norská vláda

*(Směrnice 2003/88/ES – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Pracovní doba – Cestování na určené místo výkonu práce, které není obvyklým místem výkonu práce pracovníka, nebo cestování z tohoto místa)*

(2018/C 119/11)

Ve věci E-19/16, Thorbjørn Selstad Thue podporovaný Norskou policejní federací (Politiets Fellesforbund) v. norská vláda – ŽÁDOST podaná Soudnímu dvoru Nejvyšším soudem Norska (*Norges Høyesterett*) podle článku 34 Dohody mezi státy ESVO o zřízení Kontrolního úřadu a Soudního dvora týkající se výkladu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, Soudní dvůr ve složení Carl Baudenbacher, předseda a soudce zpravodaj, Per Christiansen a Ása Ólafsdóttir (ad hoc), soudci, vynesl dne 27. listopadu 2017 rozsudek, jehož výrok zní:

**1. Nezbytná doba, kterou pracovník, kterým je odvolávající se, strávil mimo svou běžnou pracovní dobu cestováním z místa nebo na místo výkonu práce, které nebylo jeho pevným ani obvyklým místem výkonu práce, aby v tomto jiném místě vykonával svou činnost nebo své povinnosti, jak požadoval jeho zaměstnavatel, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88/ES.**

(Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1. "pracovní dobou" rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi)

**2. Posouzení intenzity objemu práce vykonané během cestování se nevyžaduje.**

**3. Četnost těchto cest není podstatná, pokud není výsledkem přesun místa výkonu práce daného pracovníka na nové pevné nebo obvyklé místo výkonu práce.**

C 119/10 CS Úřední věstník Evropské unie 5.4.2018

## Odškodnění po úrazu se zvýší

11.11.2019, Zdroj: ČTK, Verlag Dashöfer  
Odškodnění po úrazu se zvýší

Částka odškodnění po úrazu příští rok poroste, a to důsledku růstu průměrné mzdy.

Bolestné u dopravních nehod, odškodnění z odpovědnosti, úrazů na sportovištích nebo ve školách se totiž odvíjí od průměrné mzdy. Letos je hodnota jednoho bodu, podle nichž se bolestné vypočítává, 318,85 Kč. U pracovních úrazů je částka zafixovaná na 250 korunách, informovala společnost Vindicia, která pomáhá poškozeným získat adekvátní odškodnění.

Pokud se Čech zraní například při nezaviněné nehodě, ve škole či na sportovišti, na odškodnění má vliv průměrný plat. "Bolestné určuje posudkový lékař, který stav zraněného zhodnotí a určí, kolika bodům následky úrazu odpovídají. Čím jsou vážnější, tím více bodů a peněz. Průměrná mzda za rok 2018 činila 31.885 Kč. Letošní hodnota jednoho bodu je tedy 318,85 Kč. Příští rok poroste," uvedl expert Vindicie Tomáš Beck.



Zraněným, kteří nesouhlasí s původním ohodnocením bolestného, se podle něj často vyplatí požádat o **oponentní posudek**. Původní názor lékaře pojišťovny se od posudku znalce může lišit o stovky bodů a tím o stovky tisíc na bolestném. To je přitom jen jednou položkou, ze které se odškodnění skládá, zranění Češi mají nárok například i na ošetřovné, ušlý plat a kompenzaci ztíženého společenského uplatnění.

Jestliže Čech v uvedených případech zranění podlehne, mají **na odškodnění nárok pozůstalí**. Částka se odvíjí od vztahu mezi jednotlivými blízkými, přesně kodifikována není. Nový občanský zákoník totiž 'paušály za smrt' zrušil a zavedl novou a komplexní právní úpravu odčinění újmy při usmrcení blízké osoby.

*"Konkrétně hovoří o tom, že má jít o odškodnění duševních útrap pro blízké osoby, a to dle zásad slušnosti, což je velmi nekonkrétní. Osobně považuji za adekvátní částku mezi 1,5 a tři miliony pro každého z nejbližších příbuzných. Čím jsou členové rodiny vzdálenější, tím je hodnota nižší,"* míní Beck.

Paradoxně může působit, že ačkoliv bolestné u nehod zvedá průměrná mzda, částka u odškodnění za pracovní úrazy zůstává neměnná. Jeden bod zde odpovídá 250 korunám, což fixuje vyhláška, upřesnil Beck, který s tímto postupem nesouhlasí. Dodává, že zraněným jednak uniká plat, ale také se zvyšuje inflace. Místo aby kompenzace postupem času rostla a odpovídala životním výdajům, její reálná hodnota se tak snižuje.

Výrazně nižší je také odškodnění pro pozůstalé v případě, že člověk pracovnímu úrazu podlehne. Zvykem je přiznat nejbližším jen asi 240 tisíc korun, upozornil Beck, který by rád zavedl stejná pravidla, jaká platí u obětí dopravních nehod.

Pokud se řeší odškodnění v zahraničí, pravidla jsou odlišná. Zatímco v Česku je výchozí částka za ztížení společenského uplatnění stanovena na 12.754 000 korun, například v Německu je hodnota lidského života stanovena na výrazně vyšší částku, výchozí hodnotou je 1,5 milionu eur (přes 38 milionů Kč).

Odlišná situace je na Slovensku, kde pro výpočet není jednotná metodika. Přiznané odškodnění tam plně záleží na soudci a jeho rozhodnutí. Pokud tedy při nehodě zemřou dvě ženy s podobným postavením i rodinnou situací a odškodnění řeší soud pro každou zvlášť, rozdíl jsou běžně ve stovkách tisíc, vysvětlil Beck. Podle interních dat firmy odškodnění na Slovensku dosahuje jen asi 42 procent z průměrné částky, kterou se daří vymoci v Česku.

## Co vám proplatí na služební cestě, a za co naopak nedostanete nic?

Autor: Student Agency

[Richard W. Fetter](#) 2. 5. 2018

Za co máte na pracovní cestě nárok na mzdu a zač vůbec nic nedostanete? Je cestování za práci placené? Jaký čas se počítá pro mzdu a jaký čas pro cestovní náhrady, třeba stravné? Jaký je rozdíl, když jedete vlakem a když řídíte auto?

Skoro každý ví, že je-li zaměstnavatelem vyslán k práci jinam než obvykle, má na takové pracovní cestě nárok na cestovní náhrady. Nejznámější je stravné. O jeho aktuální výši pro rok 2018 jsme informovali v článku [Tuzemské diety se v roce 2018 zvyšují](#).

Samozřejmě zaměstnavatel musí uhradit také další výlohy, třeba náklady spojené s ubytováním, pokud musíte v cíli přenocovat. Znamé jsou i náhrady, pokud cestujete vlastním vozem – máte nárok na proplacení pohonných hmot a příspěvek na amortizaci vozidla. I o jejich výši pro rok 2018 jsme psali společně se stravným v článku [Kolik dostanete na jídlo a auto na pracovní cestě?](#)

Jenže jak je to se mzdou? Na pracovní cestě jste vlastně po celou dobu jejího trvání. Znamená to, že stále pracujete, když třeba sedíte ve vlaku nebo autobuse a čtete si? Že pořád pracujete a musí vám být proplacena každá hodina? A dokonce s příplatkem za přesčasnou práci, když v místě výkonu práce přespíte, protože jste v zájmu zaměstnavatele z domova i mimo svou pracovní dobu?

### **Ne všechno je prací – spánek vám nikdo neproplatí**

Ne, není tomu tak. V průběhu (po dobu trvání) pracovní cesty nevykonáváte práci nepřetržitě. Část pracovní cesty strávíte cestováním. Podstatný úsek pracovní cesty jistě připadá na samotný výkon práce, pro který jste byli na pracovní cestu do určeného místa zaměstnavatelem vysláni. Část doby pracovní cesty strávíte dalšími úkony, ale též čekáním, odpočinkem apod. a po vykonání příslušné práce cestou zpět do určeného místa ukončení pracovní cesty.

Dobu trvání pracovní cesty mimo – nad rámec stanovené pracovní doby, pokud nevykonáváte práci sjednanou v pracovní smlouvě, ale prostě jste jenom na pracovní cestě, není možno považovat za práci přesčas, neboť pro práci přesčas musí být splněna podstatná podmínka, a to výkon práce mimo pracovní dobu stanovenou rozvrhem směn. Jako přesčasy vám musejí zaplatit jen za skutečný výkon práce nad rámec běžné pracovní doby. Tedy pouze tehdy, pokud opravdu na pracovní cestě pracujete déle, než činí pracovní směna. Mzdu dostanete pouze za výkon práce.

### **Nemůžete být ošizeni, protože vás zaměstnavatel vyslal pracovat jinam**

Doba strávená na pracovní cestě jinak než vlastním plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Zaměstnavatel vám tím, že vás vyslal na pracovní cestu, znemožňuje vykonávat práci v pracovní době (o pracovní směně), přicházíte tak o svou mzdu. Proto vám musí být nahrazena. Máte nárok na náhradu mzdy.

Doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů představuje např. čas překonávání vzdálenosti (tedy dobu cestování) mezi východiskem (místem startu) pracovní cesty a místem přechodného pracoviště a čas cestování nazpět do místa ukončení pracovní cesty. Pokud tato doba spadá do pracovní směny zaměstnance, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud ovšem tento čas cestování probíhá před nebo po pracovní směně zaměstnance, jedná se pouze o dobu cestování, za kterou náleží zaměstnanci pouze cestovní náhrady (např. stravné). Veškerý čas strávený na pracovní cestě se vám pro účely cestovních náhrad ovšem počítá.

## Řízení vozidla

Jízda vozidlem se ovšem považuje za výkon práce v případě zaměstnance, který řídí toto vozidlo a který má v pracovní smlouvě jako druh práce sjednáno řízení vozidla, neboť tento zaměstnanec řízením vozidla vykonává práci, jejíž druh má sjednán v pracovní smlouvě. To tedy znamená, že u zaměstnance, který řídí tzv. referentské vozidlo, bude jiný postup v případě, kdy v pracovní smlouvě řízení takového vozidla sjednáno nemá, a jiný v případě, kdy řízení vozidla v pracovní smlouvě jako druh práce sjednáno má.

## Vysvětlující příklad

Nejllepší bude vše osvětlit na praktickém příkladu.

Řekněme, že zaměstnancova běžná pracovní směna začíná v 7:30 dopoledne a končí v 16:00 hodin odpoledne, ovšem je na pracovní cestě, na kterou vyrazil prostředkem veřejné dopravy už v 7:00.

Cesta do místa výkonu práce a taktéž zpět trvá 2 hodiny.

Za dobu od 7:00 do začátku pracovní doby od 7:30 mu mzda nenáleží, protože nevykonává práci, ale tato doba se počítá pro nárok na cestovní náhrady.

Za dobu od 7:30 do 9:00 nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele, protože zaměstnanec v důsledku cestování k plnění pracovních úkolů přichází o mzdu, má tedy nárok na náhradu mzdy. A ta je mnohdy vyšší než vlastní mzda, psali jsme o tom v článku [Víte, že můžete vydělat více, když nepracujete, než když pracujete?](#)

Od 9:00 do 15:00, kdy zaměstnanec pracuje, mu náleží mzda, pouze s výjimkou půlhodinové přestávky v práci, ale i ta se mu počítá pro účely cestovních náhrad. (Připomeňte si v této souvislosti náš článek [Můžete dostat jak stravenku, tak stravné?](#))

Od 15:00 zase zaměstnanec cestuje zpět domů.

Za dobu od 15:00 do 16:00, kdy by skončila jeho běžná pracovní doba, má nárok na náhradu mzdy.

Od 16:00 do 17:00 však už nemá nárok ani na náhradu mzdy, ani na mzdu, pouze se znovu tato doba počítá pro účely cestovních náhrad.

## Když pracujete déle než běžnou směnu

Uvedli jsme jednoduchý případ, kdy zaměstnanec pracoval kratší dobu, než trvá jeho pracovní směna. Pokud by pracoval déle, vznikl by mu nárok i na příplatek za přesčasovou práci, touto problematikou už jsme se podrobně zabývali v článcích [I na pracovní cestě si můžete vydělat na přesčasech](#) a [Kdy lze nařídit práci přesčas a jak ji proplatit?](#)

## “Zaměstnanecké participativní modely” a EPR

### Evropské rady zaměstnanců v České republice po dvaceti letech – přínosy, nedostatky, náměty

#### **Ad § 290 odst. 4 zák. práce – matoucí výrazová „košatost“**

Ustanovením § 290 odst. 4 upravuje zákoník práce „jmenování“ členů vyjednávacího výboru, které provádí zástupci zaměstnanců zaměstnavatele na společném zasedání, a dále „jmenování nebo volbu“ členů vyjednávacího výboru provedené mimo společné zasedání. Výše uvedená terminologická „pestrost“ je do jisté míry nevýznamná (nezakládá různé druhy členství /jmenovaných a volených/ ve vyjednávacím výboru) ve světle znění směrnice 2009/38/ES, která upravuje zásady volby nebo jmenování členů zvláštního vyjednávacího výboru (při transpozici měla být zvolena jedna z možností), a to buď zástupci zaměstnanců, či přímo zaměstnanci (u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí zástupci zaměstnanců).

#### **Ad § 296 odst. 2 ve vazbě na § 297 odst. 1 zák. práce – „méně je někdy více (či spíše lépe)“**

Nejednoznačné ustanovení § 296 odst. 2, zejména jeho první věta, může vytvářet (nazíráno též § 297 odst. 1 větou první) dojem, že v procesu ustavení ERZ ze zákona dochází k celkem dvěma „jmenovacím“ procesům: k prvnímu, kdy „členy evropské rady zaměstnanců v České republice jmenují ze zaměstnanců zaměstnavatele zástupci zaměstnanců“ (srov. § 297 odst. 1 věta první), a k druhému, kdy „evropskou radu zaměstnanců jmenují ze zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání“ (§ 296 odst. 2 věta první). Celkově při porovnání § 296 odst. 2 a § 297 odst. 1 nabýváme nutně dojmu malé srozumitelnosti zákoníkem práce upravované materie. Původ celého problému spočívá v již výše zmiňované a jen málo zdařilé prvotní implementaci směrnice 94/45/ES do zákoníku práce, a jejími dosud přetrvávajícími negativními projevy – zřejmý rozpor mezi zněním § 296 odst. 2 a zněním § 297 odst. 1 je právě jedním z nich. Původ tohoto problému lze spatřovat v částečně duplicitní úpravě a mj. v chybném a téměř mechanickém „zkopírování“ úpravy obsažené v § 290 odst. 4, 5 (volba členů vyjednávacího výboru za zaměstnance v ČR) do § 297 odst. 1, 2, což prokazuje i chybný odkaz na odstavec 4 obsažený v druhém odstavci § 297.

V nejasnostech je možné se opět obrátit ke znění směrnice 2009/38/ES. Dle článku 1. b) její přílohy (Podpůrná pravidla): „*Evropská rada zaměstnanců se skládá ze zaměstnanců podniku nebo skupiny podniků působících na úrovni Společenství, které ze svého středu volí nebo jmenují zástupci zaměstnanců, a nejsou-li určeni, všichni zaměstnanci. Členové evropské rady zaměstnanců jsou voleni nebo jmenováni podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí.*“

Členy ERZ (ustavené podle zákona) reprezentující zaměstnance zaměstnané v ČR tedy jmenují (v počtu určeném předpisy členského státu, ve kterém je umístěno ústředí) v první řadě (stejně jako členy vyjednávacího výboru) zástupci zaměstnanců na společném zasedání. K žádné další etapě jmenování, jak by napovídala různost znění ustanovení první věty druhého odstavce § 296 v porovnání s první větou odst. 1 § 297, již docházet nemá.

## Novela nařízení vlády o minimální mzdě

Dne 9.12.2018 vláda schválila nařízení, kterým se mění nařízení o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády o minimální mzdě).

S účinností od 1. 1. 2020 by se měla základní měsíční sazba minimální mzdy zvýšit, a to o 1 250 Kč - ze stávajících 13 350 Kč na 14 600 Kč, základní hodinová mzda pak ze 79,80 Kč na 87,30 Kč. Procentuálně se jedná o 9,4% nárůst základní měsíční sazby, a to s ohledem na vývoj eko-nomiky, kdy se očekává jak nárůst mezd, tak spotřebitel-ských cen. S tím souvisí i navýšení zaručených mezd (pro-porcionálně dle § 112 odst. 2 zák. práce).

## Připravovaná novela zákoníku práce

- V rámci tripartitního jednání byla dne 14. 10. 2019 uzavřena „gentlemanská dohoda“ mezi zástupci vládní koalice, odborů i zaměstnavatelů ohledně podpory novely zákoníku práce.
- Novela by měla upravit nový institut tzv. „sdíleného pracovního místa“, který umožňuje zaměstnavateli jedno pracovní místo vykrýt více zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou. Dále by novela měla vytyčit jasná pravidla pro dání výpovědi ze strany zaměstnance v případě přechodu práv a povinností a výslovně omezit možnost sjednat si doložku odvolatelnosti pouze na vybrané vedoucí zaměstnance („top management“) jako reakci na nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které připustilo sjednání odvolatelnosti u jakéhokoli vedoucího zaměstnance. Změn by měl doznat postup pro výpočet dovolené, která by se nabývala v závislosti na odpracované době a počítala by se v hodinách (nikoliv dnech jako nyní).
- V neposlední řadě by novela měla transponovat novelu směrnice o vysílání pracovníků do zahraničí v rámci poskytování služeb a blíže specifikovat podmínky, na základě kterých dochází k přechodu práv a povinností.

## Výpověď pro nesplňování požadavků a rozpor s dobrými mravy

- Poměrně překvapivé rozhodnutí, kterým se české obecné soudy zastaly zaměstnance v předdůchodovém věku, mělo podle dostupných informací následující skutkový stav. Učitel neměl potřebnou kvalifikaci pedagogického pracovníka požadovanou v § 3 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, proto byla zaměstnanci dána výpověď pro nesplňování předpokladů podle § 52 písm. f) zák. práce.
- Zaměstnanec uplatnil neplatnost výpovědi a soud prvního stupně i odvolací soud prohlásily výpověď za neplatnou. Odvolací soud souhlasil se soudem prvního stupně, že s ohledem na zjištěné skutkové okolnosti byla výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce (byť byly splněny zákonné podmínky pro výpověď) daná 17 měsíců před vznikem nároku na starobní důchod v rozporu s dobrými mravy.
- Nejvyšší soud ČR dovolání odmítl, neboť měl za to, že je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu v otázce rozporu s dobrými mravy, a to, že „za výkon práva v rozporu s dobrými mravy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu a že pro po-užití korektivu "dobré mravy" zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet; vymezení hypotézy právní normy (ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku) tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudů“. Dovolací soud neshledal, že by rozhodná právní otázka měla být posouzena jinak.
- Ústavní soud ČR ve svém usnesení spis. zn. III. ÚS 968/17 pak konstatoval, že zaměstnavatel postupoval v daném případě „striktně v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o pedagogických pracovnících, respektive jejich výkladem zastávaným v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu“. Nicméně důvody pro rozhodnutí odvolacího soudu stály na závěru, že je v rozporu s dobrými mravy, pokud zaměstnavatel ukončil pracovní poměr zaměstnance „v té fázi jeho produktivního života,

ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si ještě novou práci“, což bylo zjevně v rozporu s jednou ze základních zásad pracovního práva, již je podle § 1a zákoníku práce zvláštní ochrana postavení zaměstnance.

- Ačkoliv Ústavní soud ČR uznal, že obecné soudy extenzivně vykládaly pojem dobré mravy, neshledal v rozhodnutí odvolacího soudu (byť se s ním nemusí nutně ztotožnit) prvky svévole, neboť rozhodnutí bylo řádně odůvodněno a s ohledem na princip minimalizace zásahů do rozhodovací činnosti obecných soudů nebyl dán důvod pro kasační zásah.
- Budou-li tedy zaměstnavatelé v budoucnu zvažovat propuštění osob v předdůchodovém věku, měli by si důkladně zvážit veškeré okolnosti při dání výpovědi, tj. zda by nemohlo být jejich jednání posouzeno jako jednání v rozporu s dobrými mravy.

## Náhrada za ztrátu na výděлку

### Nařízení vlády č. 321/2019 Sb.

13.12.2019, Zdroj: Verlag Dashöfer

Nařízení vlády č. 321/2019 Sb.

Od 1. 1. 2020 dochází k valorizaci náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti příslušející z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Náhrada za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrada nákladů na výživu pozůstalých příslušející zaměstnancům nebo pozůstalým podle zákoníku práce, popřípadě podle dřívějších právních předpisů), se upravuje tak, že průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výděлку, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů), a pro výpočet náhrady nákladů na výživu pozůstalých, popřípadě zvýšený podle pracovněprávních předpisů, se **zvýšuje o 5,2 % a o 151 Kč.**

## Na programu novela zákoníku práce

16.12.2019, Zdroj: ČTK, Verlag Dashöfer

Na programu novela zákoníku práce

Vláda projedná připravovanou novelu zákoníku práce.

O zavedení sdílených míst, nových pravidlech dovolené či o podmínkách vysílání pracovníků do zemí EU jedná v tomto týdnu vláda. Měla by schvalovat novelu zákoníku práce, která úpravy obsahuje. Část ustanovení by podle plánu v praxi měla **začít platit v polovině příštího roku a část od ledna 2021.** Na podobě kodexu se dohodli zástupci vládních stran, odboráři a zaměstnavatelé. Zavázali se, že do textu pak při projednávání v Parlamentu už nebudou zasahovat a umožní hladké schválení.

Předloha **spojuje dvě novely zákoníku do jedné** - loňský návrh se sdílenými místy, změnami dovolené a dalšími úpravami a letošní návrh s evropskou směrnicí o vysílání pracovníků. Pokud by Česko evropská pravidla do svých zákonů nepřeneslo, hrozila by mu pokuta. Předpis EU má mimo jiné omezit takzvaný sociální dumping s konkurováním nižší mzdou, zmiňuje v podkladech pro vládu ministerstvo práce.

Podle novely by **sdílená místa** měla mít v Česku jasná pravidla **od roku 2021**. O jednu pozici by se dělilo víc pracovníků s kratším úvazkem. Ministerstvo práce si od změny slibuje zlepšení zaměstnávání matek s malými dětmi či seniorů.

Změnit by se mělo i **započítávání dovolené**. Ta by se neměla poskytovat za odpracované dny, ale za odpracovanou dobu. Spojovala by se tedy s týdenní pracovní dobou. Odrazily by se v ní tak snížené úvazky. Krátit by se neměla za omluvenou nepřítomnost v práci. Změnit by se mělo i poskytování náhrady mzdy za dovolenou při vyslání na práci do státu EU, kde se tato částka platí z takzvané dovolenkové pokladny.

Zaměstnavatelé by už také nemuseli vydávat **potvrzení o ukončení dohody o provedení práce**. Dostávali by ho dál jen lidé se srážkami či s nemocenským pojištěním. Zákoník upravuje doručování písemností zaměstnancům i zaměstnavatelům. Situaci komplikovalo to, že si lidé poštu nepřebírali a že se firmy nenacházely na uvedené adrese z rejstříku. Nově se budou písemnosti považovat po určité lhůtě za doručené.

Zpřesnit se mají také podmínky pro **výpověď, kterou dá pracovník kvůli přechodu na jinou práci**. Zvýšit se má i jednorázové odškodnění pozůstalých po pracovníkovi, který zemřel v práci, a úhrada za zřízení pomníku či desky. Místo jednorázové částky nejméně 240 000 korun by to měl být nejméně dvacetinásobek průměrné mzdy. Pro stanovení sumy se má používat průměrný výdělek za první tři čtvrtletí předchozího roku. Dosud se na pomník poskytovalo nejméně 20 000 korun, nově by to měl být aspoň 1,5násobek průměrné mzdy.

## Daňové dopady práce z domova

16.12.2019, Zdroj: Verlag Dashöfer  
Daňové dopady práce z domova

Finanční správa nalezla shodu se zástupci Komory daňových poradců ohledně daňových dopadů práce z domova

V příspěvku na Koordinační výbor jsou rozlišeny tyto druhy kompenzací:

- Pokud jde o opotřebení vlastního majetku zaměstnance používaného pro výkon práce, pak lze řešit náhradou za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci.
- Jiné náklady než za opotřebení majetku zaměstnance nelze stanovit paušálem, neboť jde o povinná plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce (§ 6 odst. 7 písm. e), § 6 odst. 8 zákona o daních z příjmů). Může jít o náklady na

energii, telekomunikační služby apod., kde lze poskytovat zaměstnanci pouze náhrady přímých prokazatelných výdajů.

Pokud zaměstnanec odpracuje alespoň 3 hodiny, může mu být poskytnut příspěvek na stravování, který je daňově uznatelný podle pravidel stanovených zákonem o daních z příjmů. Na této skutečnosti nemění nic fakt, že pracuje z domova.

Zaměstnanec může zaměstnavateli pronajmout kancelář, ze které svou činnost pro zaměstnavatele vykonává. Pak tyto příjmy zdaňuje jako příjmy z pronájmu (§ 9 zákona o daních z příjmů).

## Vláda schválila novelu zákoníku práce

16.12.2019, Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Vláda schválila novelu zákoníku práce, nově bude upravovat sdílené pracovní místo a nárok na dovolenou

Zvýší se také finanční náhrada pro pozůstalé po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Praha, 16. prosince 2019

Vláda na svém jednání v pondělí 16. prosince 2019 schválila návrh novely zákoníku práce předkládaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. Součástí novely je ukotvení sdíleného pracovního místa, změna výpočtu nároku na dovolenou, navýšení finanční náhrady pro pozůstalé po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zjednoduší se také doručování písemností a dojde ke snížení administrativní náročnosti zaměstnavatelů. Nyní návrh zamíří k projednání v parlamentu.

### **SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO**

Zavedení sdíleného pracovního místa bude znamenat, že se zaměstnavatel může dohodnout, že se o jednu pracovní pozici mohou podělit dva nebo více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a stejnou pracovní náplní. Ti si sami budou moci rozvrhnout pracovní dobu, jak jim to bude nejvíce vyhovovat. Mohou si vzájemně pomáhat, vycházet si vstříc a zaměstnavatel má jistotu, že tam někdo z nich bude.

„Sdílené pracovní místa je další způsob, jak můžeme podpořit rodiny. Je to možnost, jak rodičům s malými dětmi usnadnit sladění rodinného a pracovního života. Výhodné to bude i pro zaměstnavatele, protože spokojenější zaměstnanci odvádějí svoji práci lépe,“ komentuje opatření ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová (ČSSD).

Flexibilní formy práce mohou pomoci rodičům s malými dětmi v návratu do práce po rodičovské dovolené nebo k udržení kontaktu se zaměstnavatelem během ní. Umožní zůstat v pracovním procesu seniorům, kteří chtějí pracovat, ale již ne na plný úvazek nebo osobám, které pečují o své blízké, popř. absolventům.



## **SPRAVEDLIVĚJŠÍ NÁROK NA DOVOLENOU**

Další plánované opatření směřuje ke změně ve výpočtu nároku na dovolenou. Nová koncepce počítá se spravedlivějším výpočtem nároku na dovolenou, místo odpracovaných dnů (směn), bude nárok vycházet z odpracovaných hodin.

Stávající systém vznikl v době, kdy na pracovním trhu téměř nebyla flexibilita, a je tedy problematický hlavně u kratších a krátkodobých pracovních úvazků, které se snaží MPSV podpořit. Zaměstnanci na krátké úvazky mají mnohdy právo na mnohem menší část dovolené, než by si poměrně zasloužili (současný výpočet přiznává dovolenou za kalendářní rok až po šedesáti odpracovaných dnech).

Dnes například zaměstnanec, který pracuje 1 den v týdnu 10 hodin, má na konci roku odpracovaných 52 směn. Protože se nedostal přes 60 směn, má nárok jen zhruba na den a půl dovolené (při 60 směnách by měl již 5 dnů dovolené). Oproti tomu jiný zaměstnanec, který pracuje 5 dní v týdnu 2 hodiny, za rok odpracuje stejný počet hodin jako ten první, ale má nárok na 25 dnů dovolené.

## **ZVÝŠENÍ NÁHRADY POZŮSTALÝM**

Podle stávající právní úpravy náleží pozůstalým po zaměstnanci, který zemřel v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání jednorázové odškodnění v pevné výši 240 tisíc korun a na náklady na pořízení pomníku ve výši 40 tisíc korun. Tyto částky nepodléhají vývoji v čase, nereagují na inflaci ani na růst průměrného výdělku.

Proto MPSV přišlo s návrhem, aby tyto částky byly napříště navázány na průměrnou mzdu. Finanční náhrada v případě úmrtí byla navržena jako dvacetinásobek průměrné mzdy, což dnes odpovídá zhruba 720 tisícům korun. U pomníku navrhujeme jeden a půlnásobek průměrného výdělku.

## **DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ**

Další změny vycházejí z praktických zkušeností a komplikací při doručování písemností. Dojde ke zjednodušení při jejich doručování zaměstnavatelem. Ovšem ošetřeny budou také situace s obtížemi při doručování zaměstnavateli, který se fyzicky nenachází v místě zapsaném ve veřejném rejstříku, a tím znemožňuje doručení písemnosti. Toto bude nově řešit navrhovaná fikce doručení.

## **SNÍŽENÍ ADMINISTRATIVNÍ NÁROČNOSTI**

Novela rovněž přinese snížení administrativní náročnost, která je kladená na zaměstnavatele, a to tak, že se ruší povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání v případě ukončení DPP s výjimkou těch dohod, u kterých je prováděn výkon rozhodnutí srážkami z dohody o provedení práce nebo které zakládaly účast na nemocenském pojištění.

# 2020

## Tuzemské stravné 2020

Jídlo a nealkoholické nápoje v restauracích a dalších podnicích „veřejného stravování“ během roku 2019 zdražilo, proto i zaměstnavatelé budou muset proplácet víc.

[Minimální částka stravného](#) se zvýší o pět korun v prvním časovém pásmu, o sedm korun ve druhém pásmu a o jedenáct korun ve třetím pásmu.

Pro nepodnikatelskou sféru (zvanou též veřejná či platová) navrhuje vyhláška pro rok 2020 následující pásma:

- 87 Kč až 103 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 131 Kč až 158 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin,
- 206 Kč až 246 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Pro podnikatelskou sféru (neboli soukromou či mzdovou) dojde ke stejnému zvýšení, ale vyhláška stanoví jenom minimální částky:

- 87 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 131 Kč, trvá-li pracovní cesta 12 až 18 hodin,
- 206 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Zjednodušeně řečeno: Soukromá firma je tedy vázána jenom spodní hranicí, může zaměstnanci proplatit i jakoukoliv vyšší částku – na rozdíl od státní správy, samosprávy a s nimi spojených organizací ji neomezuje horní hranice. Nicméně jako daňově uznatelný náklad může firma využít jenom částku proplacenou do stejného stropu jako ve veřejné sféře.

Zaměstnanci nemusí nijak prokazovat, jaké konkrétní výdaje za jídlo a pití během pracovní cesty měli. Mají nárok na paušál podle počtu hodin bez ohledu na to, že ve skutečnosti utratili méně, nebo že třeba vůbec nejedli.

Jestliže však některé jídlo zajistí přímo [zaměstnavatel](#) (a pro zaměstnance je tedy zadarmo), stravné bude nižší. Takové jídlo může firma třeba zaplatit u domluveného partnera, zajistit během konference nebo zahrnout do úhrady ubytování v hotelu (formou plné penze či polopenze).

Za každé jídlo zadarmo, které má povahu snídaně, oběda nebo večeře, se stravné krátí

- o 70 procent u služební cesty v rozsahu 5 až 12 hodin,
- o 35 procent u služební cesty v rozsahu od 12 hodin do 18 hodin,
- o 25 procent u služební cesty v rozsahu nad 18 hodin.

A nárok na stravné zaniká úplně, když zaměstnanec během pracovní cesty v rozsahu

- 5 až 12 hodin dostane zadarmo dvě jídla,

- 12 až 18 hodin dostane zadarmo tři jídla.

### Náhrada za vlastní auto 2020

Víc peněz než doteď dostanou i zaměstnanci, kteří na pracovní cestu jedou vlastním autem.

Takzvaná základní náhrada za používání osobních silničních motorových vozidel pro rok 2020 stoupne na 4,20 koruny za kilometr. Zvýšení o deset haléřů reaguje na růst cen spojených s pořízením a provozem aut.

U jednostopých vozidel (motorek) a tříkolek má náhrada dál činit 1,10 koruny za kilometr, protože na trhu podle statistiků nedošlo k výraznějším cenovým změnám.

Kromě toho má zaměstnanec nárok na [proplacení pohonných hmot](#), a to buď podle skutečně zaplacené ceny, případně podle paušálu stanoveného vyhláškou. A protože průměrné [ceny benzínu](#) i [nafty](#) v roce 2019 klesly, bude nižší i paušál.

Zaměstnanec by tak v roce 2020 měl dostat:

- 32 Kč za litr benzínu s oktanovým číslem 95 (v roce 2019 to bylo 33,10 Kč),
- 36 Kč za litr benzínu s oktanovým číslem 98 (v předchozím roce 37,10 Kč),
- 31,80 Kč u motorové nafty (v předchozím roce 33,60 Kč),
- 4,80 Kč za jednu kilowatthodinu elektřiny.

Cena paliva se vynásobí spotřebou auta podle technického průkazu a počtem ujetých kilometrů.

Zdroj: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/411169-pracovni-cesty-2020-stoupne-stravne-i-nahrada-za-auto>

## Co se mění v roce 2020?

6.1.2020, Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Co se mění v roce 2020?

Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí

Praha, 30. prosince 2019

Stejně jako v předchozích letech přinese i rok 2020 v oblasti práce a sociálních věcí řadu změn. Od ledna dojde k dalšímu rekordnímu růstu důchodů, minimální mzdy a spolu s ní všech úrovní zaručené mzdy. MPSV pod vedením ministryně Jany Maláčové (ČSSD) se podařilo po dlouhých 12 letech nalézt podporu pro navýšení rodičovského příspěvku.

### VYŠŠÍ DŮCHODY

Důchody v příštím roce porostou o víc než dříve zákonem stanovenou valorizací. A to v **průměru o 900 Kč**, což znamená **nárůst o 6,7 %**.

Navýšení důchodů bude, stejně jako vloni, nejvyšší v historii. Průměrný starobní důchod, který je v současnosti 13 500 Kč, by měl od ledna roku 2020 dosahovat **14 400 Kč**.

Důchody, jak starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. lednem 2020 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31. prosinci 2019 takto:

- **základní výměra** důchodu se zvýší o 220 Kč na 3 490 Kč
- **Procentní výměra** důchodu se zvyšuje o 5,2 % a navíc o pevnou částku 151 Kč

Zvýšení vyplácených důchodů provede Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky, není potřeba o ně žádat. O zvýšení důchodu bude všem příjemcům důchodu zasláno písemné oznámení.

#### VYŠŠÍ MINIMÁLNÍ MZDA

Od 1. ledna 2020 se zvyšuje minimální mzda, a to z 13 350 Kč na **14 600 Kč** za měsíc pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin. Minimální hodinová mzda vzroste ze 79,80 Kč na **87,30 Kč**. Jedná se o historicky nejvýraznější nominální navýšení od zavedení minimální mzdy v roce 1991.

Společně s úrovní minimální mzdy, kterou v ČR pobírá zhruba 150 tisíc lidí, dojde také k růstu nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to o **1250 až 2500 Kč** měsíčně z nyníjších 13 350 až 26 700 Kč na **14 600 až 29 200 Kč**.

Zaručená mzda se vyplácí v osmi stupních a představuje nejnižší výdělek dle odbornosti, náročnosti a zodpovědnosti práce a týká se širokého okruhu zaměstnanců.

#### RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Celková výše rodičovského příspěvku se od 1. 1. 2020 po 12 letech bez navýšení zvýší o **80 000 Kč**, a to z dnešních 220 000 na **300 000 Kč**, u 2 a více dětí narozených současně (vícerčat) dojde k navýšení celkové částky z 330 000 na **450 000 Kč**.

Navýšení platí pro rodiče, kteří budou k 1. 1. 2020 aktivně čerpat rodičovský příspěvek na dítě mladší 4 let a pro rodiče, kteří začnou čerpat rodičovský příspěvek kdykoli od 1. 1. 2020.

Rodiny, které nemohly doložit příjem, mají od 1. 1. 2020 nárok na vyšší měsíční čerpání. Nová maximální hranice čerpání se zvyšuje ze 7 600 Kč na 10 000 Kč, v případě vícerčat až na 15 000 Kč měsíčně.

Společně s navýšením rodičovského příspěvku dojde k navýšení měsíčního limitu pro umístění dětí do 2 let v předškolní péči, např. v jeslích/dětské skupině, ze 46 na 92 hodin. Docházka dítěte staršího než dva roky se nesleduje.

#### eNESCHOPENKA

Podle novely zákona o nemocenském pojištění **od 1. 1. 2020** zahájí ČSSZ ostrý provoz kompletního, plně funkčního a povinného systému eNeschopenky.

Elektronické zpracování přinese **výrazné zjednodušení** v předávání informací mezi nemocnými, ČSSZ, lékaři a zaměstnavateli. Vyřizování pracovní neschopnosti se zcela

zásadním způsobem změni a přinese výhody, jak pro pacienty, tak pro zaměstnavatele, stejně jako pro ošetřující lékaře.

#### PLATY VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ A STÁTNÍ SLUŽBĚ

Platy zaměstnanců ve veřejné sféře vzrostou plošně **o 1 500 Kč**. Ti nejhůře placení si polepší ještě více, protože dojde ke zrušení 1. platové tabulky, kam tito zaměstnanci spadají. Nově budou od příštího roku zařazeni do lépe honorované 2. platové tabulky například kuchaři, vrátní, pracovníci v příspěvkových organizacích, pracovníci v kultuře ale také nezdravotnický personál ve většině zdravotnických zařízení. Tito zaměstnanci si zařazením do 2. platové tabulky polepší zhruba o dalších **3,5 %**.

#### POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ U OSVČ

V oblasti pojistného na sociální zabezpečení dochází od 1. 1. 2020 především k těmto změnám:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného v roce 2020 je 34 835 Kč
- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného činí 1 672 080 Kč
- rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVČ, která vykonává vedlejší činnost, je 83 603 Kč ročně,
- minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro OSVČ vykonávající hlavní činnost je 8 709 Kč – z toho minimální záloha na pojistné činí 2 544 Kč,
- minimální měsíční vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost je 3 484 Kč – z toho minimální záloha na pojistné činí 1 018 Kč.

#### NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

S účinností od 1. ledna 2020 se zvyšují redukční hranice pro výpočet dávek nemocenského pojištění, a to:

- v 1. redukční hranici na částku 1 162 Kč,
- ve 2. redukční hranici na částku 1 742 Kč
- a ve 3. redukční hranici na částku 3 484 Kč

#### ZVÝŠENÍ NÁHRAD ZA PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

Od 1. ledna 2020 se zvýší náhrady za ztrátu na výdělkem po pracovním úrazu či nemoci z povolání, ale také pro pozůstalé po zemřelých pracovnících. Zvýší se totiž průměrný příjem, ze kterého jsou náhrady vypočteny. Poroste stejně jako procentní výměra důchodů, která se navýší **o 5,2 procenta a k tomu ještě o 151 korun**.

Náhrada po úrazu či nemoci z povolání představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem před úrazem či onemocněním a příjmem po nemoci, který zahrnuje vydělanou částku i případný invalidní důchod. Tento rozdíl pak dorovnávají zaměstnavatelé ze svého pojištění. Pro pozůstalé po člověku, který zemřel v práci či po nemoci z povolání, odpovídá náhrada části jeho průměrného výdělkem před úmrtím.

#### ZVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Maximální částka příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zvyšuje 12 000 Kč na **12 800 Kč**. Nově bude moci vláda vydávat nařízení, kterým lze příspěvek zvýšit v návaznosti na růst mzdových nákladů.

## Výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k jednomu z více sjednaných druhů práce

Zdroj: shutterstock.com

**V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019, dovodil Nejvyšší soud ČR ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce obdobné závěry jaké dovodil dříve ve vztahu k výpovědnímu důvodu nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, a totiž to, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, přičemž sjednaným druhem práce byl „řidič, údržbář“. (Zaměstnanec měl tedy sjednán v jedné pracovní smlouvě dva druhy práce.)

[1] Dne 17. 4. 2014 byl vystaven lékařský posudek o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci, podle něhož zaměstnanec „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost z příčiny obecného onemocnění“ k pracovnímu zařazení „řidič, údržbář“ a na jehož základě přistoupil zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, kterou zaměstnanec převzal dne 28. 4. 2014.

Výpověď napadl zaměstnanec žalobou. Podle závěrů znaleckého posudku, z něhož vycházel --- v řízení soud prvního stupně a odvolací soud, jediným významným onemocněním vedoucím k „pracovním omezením“, kterým zaměstnanec trpěl ke dni 17. 4. 2014, bylo onemocnění páteře (středně těžké postižení páteře – dorsalgie) a pokud by pracovní činnost zaměstnance byla omezena pouze na řízení vozidla bez přemísťování těžkých břemen, tak ve výkonu takové činnosti by zaměstnanec nebyl omezen.

### Uplatnění výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce

Podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost. - K výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce smí zaměstnavatel –přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání [ust. § 52 písm. d) zákoníku práce], pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Otázku, jaké jsou z hlediska zdravotního stavu zaměstnance předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce vzhledem k právní úpravě posudkové péče a lékařských posudků účinné od 1. 4. 2012 (ode dne účinnosti zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách), vyřešily soudy v souladu se závěry obsaženými v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016 spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, spis. zn. 21 Cdo 5557/2015, který byl vydán přímo v této (nyní pod spis. zn. 21 Cdo 670/2019 řešené) věci, podle nichž ode dne 1. 4. 2012, kdy nabyl účinnosti zákon č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrodání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 o. s. ř. Při zkoumání, zda byl naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, může soud v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí vycházet (jen) z lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (z rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává) pouze tehdy, má-li všechny stanovené náležitosti a jestliže za řízení nevznikly žádné pochybnosti o jejich správnosti; v případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném soudním

řízení otázku, zda zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilost, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, provedeným zejména prostřednictvím znaleckých posudků.

Výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem (jednáním) jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatní-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.

### Více druhů práce a uplatnění výpovědního důvodu

Právní úprava umožňuje, aby druh práce byl sjednán tak, že je v pracovní smlouvě dohodnuto více druhů práce. V takovém případě může zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci odpovídající kterémukoli z více sjednaných druhů a zaměstnanec je povinen takto přidělenou práci konat. Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti netýká. Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy [ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, není nesplňování zdravotních předpokladů pro výkon práce důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec zdravotně způsobilý konat jinou z více sjednaných prací. - Obdobné závěry – k výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce zaměstnancem ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce – zaujal NS ČR v rozsudku ze dne 14. 7. 2016, spis. zn. 21 Cdo 3240/2015 nebo v rozsudku ze dne 13. 11. 2018, spis. zn. 21 Cdo 4654/2017.

### Judikatorní závěr a význam rozsudku

Nejvyšší soud ČR proto dospěl v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019 k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.

### Závazný návod řešení sporného případu

V projednávaném případě se zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí ze dne 25. 4. 2014 z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, v pracovní smlouvě ze dne 31. 3. 1994 zavázal vykonávat pro zaměstnavatele práci řidiče a údržbáře, tedy dva odlišné druhy práce. Soudy se proto měly zabývat tím, zda žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu obou sjednaných druhů práce, nebo jen jednoho z nich. - Byl-li zaměstnanec v době výpovědi zdravotně způsobilý k výkonu práce řidiče (jeden ze sjednaných druhů práce), nemohla by být okolnost, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce údržbáře, důvodem k výpovědi zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť zaměstnavatel by podle sjednaných pracovních podmínek mohl zaměstnanci přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti netýkalo. Na tomto závěru by **nemohlo nic změnit ani to, že by zaměstnavatel práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro zaměstnance neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným [ust. § 52 písm. c) zákoníku práce], sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.** NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo

670/2019, ze dne 5. 9. 2019, odkázal na odůvodnění rozsudku NS ze dne 14. 7. 2016 spis. zn. 21 Cdo 3240/2015. (Vzhledem k tomu, že odvolací soud (ani soud prvního stupně) se projednávanou věcí z uvedeného pohledu – zda zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilosti k výkonu obou sjednaných druhů práce - nezabývaly, byl závěr, že výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce je platným právním jednáním, předčasný, a tedy nesprávný. NS ČR tak zrušil rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně.)

Adolf Maulwurf

## **Nová pravidla EU účinná od 1.1.2020 pomohou obchodním společnostem při přeměnách**

Dne 1. ledna 2020 nabyla účinnosti směrnice (EU) 2019/2121 mající za cíl pozměnit směrnici (EU) 2017/1132 v oblasti práva přeshraničních přemístění sídla, fúzí a rozdělení obchodních společností. Advokátní kancelář Weinhold Legal přispěla do vícejurisdikční studie (dostupné ke stažení [zde](#)), která byla podkladem pro přípravu této směrnice.

Cílem směrnice je usnadnit společnostem přeshraniční přemístění sídla, fúze a rozdělení v rámci vnitřního trhu. Návrh stanoví soubor společných postupů na úrovni EU, které určují, jak společnosti mohou přesouvat své sídlo z jedné země EU do jiné, a dále pravidla pro jejich přeshraniční fúze nebo rozdělení na dva či více nových subjektů, a to zejména s cílem posílit ochranu práv zaměstnanců a zabránit zneužívání daní.

Za účelem zvýšení ochrany poskytované zaměstnancům by každá společnost zúčastněná na přeshraniční přeměně měla zaměstnancům poskytnout zprávu, která se zabývá důsledky a dopady, které na ně tato operace může mít. Zaměstnanci pak budou mít právo vyjádřit své stanovisko k této zprávě. Společnost bude navíc muset alespoň jeden měsíc přede dnem konání valné hromady o schválení přeshraniční přeměny zveřejnit v obchodním rejstříku oznámení o možnosti podat připomínky k projektu přeshraniční přeměny, přičemž výše uvedené stanovisko a připomínky bude nutné přiložit k žádosti o vydání osvědčení předcházejícího uskutečnění přeměny. Vydání tohoto osvědčení je nezbytné k řádné realizaci přeshraniční přeměny. Žádost o vydání osvědčení bude navíc možné nově podat online.

Nová pravidla také navrhuje posílení ochrany práv a zájmů věřitelů a menšinových společníků. Nově bude společnost muset poskytnout předpokládanou ochranu věřitelů a společníků již v projektu přeshraniční přeměny. Věřitelé, kteří nebudou spokojeni s nabízenou ochranou, se budou moci obrátit na příslušný vnitrostátní orgán a požádat jej o adekvátní záruky.

Menšinoví společníci, kteří nesouhlasí s plánovaným přemístěním sídla, fúzí či rozdělením, budou moci společnost opustit a získat peněžitou náhradu za své podíly.

Podle Komise nová pravidla umožní podnikům se na jednotném trhu pohybovat nebo reorganizovat bez nadbytečných právních složitostí a s nižšími náklady. Komise odhaduje úsporu nákladů pro společnosti ve výši 12 000 - 19 000 EUR na jednu operaci.

Směrnice musí být provedena v právních řádech členských států EU nejpozději do 31. ledna 2023.



## Odborářům se nelíbí stravenkový paušál, sešli se s Babišem

Tvrdí, že zaměstnavatelé budou peníze zneužívat a promítne se to do odvodů...

Praha 17. ledna

Odborům se nelíbí zavedení stravenkového paušálu, na kterém se dohodli představitelé vládního hnutí ANO a sociální demokraté. Nezdaněný paušál má fungovat vedle papírových a elektronických stravenek. Zaměstnavatelé budou peníze zneužívat, promítne se to do odvodů, řekl dnes novinářům předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula. Kvůli návrhu se ráno sešel s premiérem Andrejem Babišem (ANO) a za dva týdny mají v diskusi pokračovat. S předsedou vlády odboráři jednali také o plánu zavedení evropské minimální mzdy.

Babiše informace odborů ke stravenkovému paušálu překvapily. "Tvrdí (odbory), že stát by přišel o peníze. Musíme se setkat s paní ministryní (financí Alenou) Schillerovou (za ANO) a zástupci financí a pozveme i zaměstnavatele, protože se jich to týká. Pokud odboráři tvrdí, že zaměstnavatelé se těší na to, že dostanou peníze, ale lidem je nedají, tak to je nepřijatelné," uvedl po schůzce Babiš.

"Může to znamenat dopad do příjmů státního rozpočtu i zaměstnanců. Výsledek může být, že zaměstnanec dostane o nějakou korunu více, ale promítne se mu to do zdravotního a sociálního pojištění," uvedl Středula ke stravenkovému paušálu. Od vlády chce, aby návrh přesně propočítala. Podle Schillerové by peníze mohlo dostat až milion zaměstnanců. Odbory ale tvrdí, že řada zaměstnavatelů příspěvek státu zneužije a zaměstnancům ho započítá do mezd.

Vicepremiér a šéf koaliční ČSSD Jan Hamáček odpoledne novinářům řekl, že výhrady odborářů zná. "Odbory si v této věci budou muset něco odpracovat. Věřím, že v řadě podniků, kde jsou silné, budou tlačit na to, aby zaměstnanci měli závodní stravování nebo stravenky. Ale jsou menší firmy, kde může přijít na řadu paušál," uvedl. Schillerová podle něj sociální demokraty na koaličním jednání přesvědčila, že paušál nebude "tunelem" na rozpočet a ujistila, že ministerstvo financí ho zvládne "ukormidlovat".

Za nelogický považuje postoj odborářů prezident Asociace hotelů a restaurací ČR Václav Stárek. Podle něj by odbory měly zájmy zaměstnanců zastupovat a nebránit rozšiřování jejich benefitů. Obava ze zneužívání navrhovaného systému zaměstnavateli je postavená na nepodložených domněnkách, uvedl dnes.

Stravenkový paušál by měl být podle návrhu ministerstva financí alternativou ke stravenkám a podnikovému stravování. Daňové zvýhodnění paušálu by mělo zůstat stejné jako u stravenek, v případě stokorunové stravenky by tak zaměstnanci měli mít 55 korun za každý odpracovaný den. Zaměstnanci by částku měli dostávat vyúčtovanou samostatně, protože by neměla na rozdíl od mzdy podléhat povinným odvodům a daním.

Stravenky jsou nejrozšířenější firemní benefit. Firmy si mohou odečíst 55 procent hodnoty poukázky z daňového základu. S plánem zrušit daňové zvýhodnění stravenek a nahradit ho paušálem přišlo ministerstvo už před 12 lety. Návrh neuspěl, objevil se pak ještě několikrát.

## Komunisté chtějí změnit vládní novelu zákoníku práce

22.1.2020, Zdroj: ČTK

Komunisté chtějí změnit vládní novelu zákoníku práce

Nelíbí se jim podpora částečných úvazků a sdílených míst, žádají také uzákonění nároku na pětítýdenní dovolenou.

Praha 17. ledna

Komunisté ve Sněmovně předloží pozměňovací návrhy k vládní novele zákoníku práce. O normě chce KSČM, za jejíž podpory menšinový kabinet ČSSD a hnutí ANO vznikl, jednat s hnutím ANO. Vládní návrh má Sněmovna probírat na schůzi, která začne v úterý. Místopředseda KSČM Stanislav Grospič označil novelu za nešťastnou. Komunistům se nelíbí podpora částečných úvazků a sdílených míst, žádají také uzákonění nároku na pětítýdenní dovolenou.

"Vláda se vydala cestou posilování nikoli zaměstnanců, jejich ochrany z hlediska bezpečnosti práce a omezování agenturních zaměstnávání, ale cestou preference krátkodobých úvazků, sdíleného pracovního místa, přepočtů dovolené na hodiny. To bude znamenat zhoršení podmínek pro zaměstnance zejména středního a staršího věku, kteří preferují pracovní vztahy na dobu neurčitou," řekl ČTK. Tito zaměstnanci musejí často splácet hypotéky či přispívat na vzdělávání dětí, dlouhodobé úvazky proto potřebují.

Část ustanovení vládní novely zákoníku práce by podle plánu měla začít v praxi platit v polovině roku a část od ledna 2021. Na podobě kodexu se dohodli zástupci vládních stran, odboráři a zaměstnavatelé. Zavázali se, že do textu při projednávání v Parlamentu už nebudou zasahovat a umožní hladké schválení.

Předloha spojuje dvě novely zákoníku do jedné - návrh se sdílenými místy, změnami dovolené a dalšími úpravami a návrh s evropskou směrnicí o vysílání pracovníků. Pokud by Česko evropská pravidla do svých zákonů nepřeneslo, hrozila by mu pokuta. Předpis EU má mimo jiné omezit takzvaný sociální dumping s konkurováním nižší mzdou.

Podle novely by sdílená místa měla mít v Česku jasná pravidla od roku 2021. O jednu pozici by se dělilo víc pracovníků s kratším úvazkem. Ministerstvo práce si od změny slibuje zlepšení zaměstnávání matek s malými dětmi či seniorů.