

Legislativa II. pol. 2018

- Mobilní ordinace a poskytování pracovnělékařských služeb – str. 2
- Právo odborové organizace na vlastní šetření stížnosti zaměstnance – str. 3
- Právo na pracovní volno v souvislosti s činností v odborech – str. 3
- Specifické případy u přestávky na jídlo a oddech – str. 4
- Senát schválil změny u zaměstnaneckých penzijních fondů – str. 5
- Aktuality v legislativě – str. 6
- Žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby ze zdravotních důvodů – str. 7
- Klimatizace - dobro i problém – str. 7
- Mlčenlivost zaměstnance z pohledu právního – str. 8
- Zkrácená pracovní doba – str. 11
- Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště – str. 11
- Náplň práce – str. 12
- Daňová podpora péče o děti u zaměstnavatele – str. 13
- Nepeněžní plnění pro rekreační, zdravotnické, vzdělávací, sportovní a kulturní účel – str. 13
- Dynamický růst průměrné mzdy – str. 15
- Nárok na bonus a prémie z pohledu judikatury – str. 16
- Pracovnice odmítá převedení na jinou práci z důvodu rušení provozovny – str. 17
- Dohoda o možnosti odvolání z pracovního místa – str. 18
- Sněmovna schválila nová pravidla ochranu soukromí – str. 18
- Od ledna se zvýší náhrady za pracovní úrazy – str. 19
- Vláda zákoník projedná, pokud se na něm dohodnou zaměstnavatelé a odbory – str. 21
- Zaručená mzda od 1. 1. 2019 – str. 22
- Co se mění v roce 2019? – str. 23

MOBILNÍ ORDINACE A POSKYTOVÁNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

- Některým zaměstnavatelům zajišťovali nebo ještě zajišťují pracovnílékařské služby poskytovatelé **formou mobilní ordinace**, např. prostřednictvím kamiónu vybaveného jako ordinace. Důvodem provozování takové mobilní ordinace je **finanční úspora zaměstnavatele ve vztahu k pracovnílékařským prohlídkám zaměstnanců, kteří pracují na lokalitách vzdálených od tradičních zdravotnických zařízení**.
- Obsahuje česká právní úprava pojem „mobilní pracoviště“? **Je přípustná mobilní forma poskytování zdravotních služeb včetně pracovnílékařských?**

Stanovisko

- Pokud jde o pojem „mobilní pracoviště“, zmínku o něm lze nalézt např. nařízení vlády č. **361/2007** Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, konkrétně v jeho ustanovení § 54 odst. 6, které zní: „Suchý nebo chemický záchod nelze zřizovat pro pracoviště určené pro trvalou práci, **s výjimkou mobilního pracoviště**, a pro pracoviště určené k výkonu činnosti epidemiologicky závažné.“
- **Možnost poskytování zdravotních služeb formou mobilní ordinace je omezena právní úpravou obsaženou v ustanovení § 11 odst. 5 až 7 zákona č. 312/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Z této právní úpravy vyplývá, že zdravotní služby mohou být poskytovány pouze ve zdravotnických zařízeních v místech uvedených v oprávnění k poskytování zdravotních služeb.** To neplatí v případě zdravotní péče poskytované ve vlastním sociálním prostředí, zdravotnické dopravní služby, přepravy pacientů neodkladné péče, přednemocniční neodkladné péče poskytované v rámci zdravotnické záchranné služby, zdravotních služeb poskytovaných v **mobilních zdravotnických zařízeních ozbrojených sil** za krizových situací a jde-li o převoz těla zemřelého na pitvu a z pitvy podle zákona o pohřebnictví. Zdravotnické zařízení musí být přitom pro poskytování zdravotních služeb technicky a věcně vybaveno, přičemž technické a věcné vybavení zdravotnických zařízení musí odpovídat oborům, druhu a formě poskytované zdravotní péče a zdravotním službám podle ustanovení § 2 odst. 2 písm. d) až f) a i) zákona. S dopravními prostředky pro účely poskytování zdravotních služeb počítá dotčený zákon **pouze u poskytovatele zdravotnické záchranné služby, poskytovatele zdravotnické dopravní služby a poskytovatele přepravy pacientů neodkladné péče.**
- S ohledem na výše citované dovodilo Kolegium, že **v současné době není právní opora pro poskytování pracovnílékařských služeb prostřednictvím mobilní ordinace.** Současně se ale vyslovilo pro to, aby se taková právní opora do budoucna našla, zejména pak v případech, kdy jiná forma poskytování pracovnílékařských služeb je pro zaměstnavatele finančně náročná, **protože ji nelze zajistit v místě výkonu práce zaměstnanců nebo v jejím nejbližším okolí.**

PRÁVO ODBOROVÉ ORGANIZACE NA VLASTNÍ ŠETŘENÍ STÍŽNOSTI ZAMĚSTNANCE

- Má odborová organizace právo provádět **vlastní šetření ve věci stížnosti zaměstnance, např. na chování jeho nadřízeného?**

Stanovisko

- Zákon přiznává odborové organizaci **kontrolní kompetenci, pokud jde o stav bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (viz ustanovení § 322 ZP), a počítá s její účastí při projednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 276 odst. 9 ZP, pokud o takové projednání zaměstnanec požádá. **Právo na institucionalizované šetření** ve vztahu k jakékoliv stížnosti zaměstnance však **odborová organizace nemá** a zaměstnanci včetně zaměstnanců vedoucích nemají povinnost na její požadavek na poskytnutí informací v tomto smyslu reagovat (dokonce musejí zvážit, zdali by reagovat bez součinnosti se zaměstnavatelem vůbec měli).

PRÁVO NA PRACOVNÍ VOLNO V SOUVISLOSTI S ČINNOSTÍ V ODBORECH

- Za překážky v práci z důvodu obecného zájmu se dle ustanovení § 203 odst. 2 ZP považuje mj. **výkon funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona a výkon jiné odborové činnosti**, zejména účast na schůzích, konferencích nebo sjezdech. V obou případech přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, ovšem **pouze v prvním z nich s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku**.
- Praxe se potýká s rozlišením, **které konkrétní činnosti člena (orgánu) odborové organizace jsou spojeny s pracovním volnem placeným** a jde tedy o „výkon funkce“ a ke kterým poskytuje zaměstnavatel pracovní volno bez náhrady příjmu, protože jsou zahrnuty mezi „jinou odborovou činností“. Dopadá také na tyto překážky v práci povinnost zaměstnance dle ustanovení § 206 odst. 1 a 2 ZP, tj. **povinnost o pracovní volno včas zaměstnavatele požádat a prokázat mu existenci překážky v práci?**

Stanovisko

Kolegium se shodlo na tom, že ustanovení § 203 odst. 2 písm. a) bod 1 ZP o právu zaměstnance na placené pracovní volno k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace **je třeba vykládat spíše restriktivně a s přihlédnutím k účelu pracovního volna a k tomu, že jde o pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu**. Činností ve smyslu citovaného ustanovení ZP lze rozumět pouze ty činnosti, při nichž zaměstnanec **jako člen orgánu odborové organizace plní její zákonnou působnost v rámci daného zaměstnavatele**. Typicky jde o účast zaměstnance na kolektivním vyjednávání a příprava na něj, přenos informací od zaměstnavatele směrem k zaměstnancům, šetření a projednávání pracovních úrazů, projednávání vnitřních předpisů, účast na jednání s vedoucími zaměstnanci, které se týkají zaměstnaneckých otázek, projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, apod.

- Naopak, výše uvedenému rámci nelze podřadit např. činnost zaměstnance jako člena odborové organizace na přípravě vydání interního časopisu, vkládání obsahu na webové stránky nebo intranet odborové organizace, účast na jednáních orgánů odborového svazu a cesta k nim, vyřizování elektronické pošty se zaměstnanci coby členy odborové organizace, telefonáty na ústředí, apod. Tyto činnosti jsou totiž **fakticky vykonávány ve vztahu k jinému subjektu** (např. ve vztahu k odborovému svazu), nebo jde **o činnosti, které nejsou plněním role orgánu odborové organizace směrem k zaměstnavateli podle ZP**. V těchto případech by zaměstnanci vzniklo právo pouze na pracovní volno ve smyslu ustanovení § 203 odst. 2 písm. b) ZP bez práva na náhradu mzdy nebo platu.
- Kolegium je si vědomo toho, že v praxi nastává řada situací, kdy posouzení nemusí být s ohledem na okolnosti jednoznačné. Proto lze **doporučit, aby si sociální partneři vymezili rámec takové činnosti v kolektivní smlouvě a bylo tak dopředu patrné, pod kterou z výše popsaných variant bude ta která činnost spadat**.
- Člen (orgánu) odborové organizace **nemá žádnou výjimku z povinnosti k oznámení a prokázání překážky v práci**. Záleží na zaměstnavateli, nejlépe po dohodě se samotnou odborovou organizací, jaká si za tímto účelem nastaví pravidla.

Specifické případy u přestávky na jídlo a oddech

Přestávka patří k pěkným momentům pracovního dne. Zaměstnanec má volnost, jak s ní naloží. Naopak zaměstnavatel při jejím poskytování musí respektovat pravidla stanovená zákoníkem práce.

Doba odpočinku, kterou je zaměstnavatel povinen poskytovat během pracovní doby, se nazývá **přestávkou v práci na jídlo a oddech** (dále jen „přestávka“). Jejím účelem je krátkodobý odpočinek zaměstnance během směny, jeho občerstvení a stravování i výkon fyziologických potřeb. Zaměstnavateli je proto zákonem stanovena povinnost umožnit zaměstnanci tento odpočinek přestávkou v práci po určité době a alespoň v minimálním rozsahu. Označení přestávky na jídlo a oddech nemá žádný právní dopad, jedná se spíše o pozůstatek předchozí terminologie. Přestávka není pracovní dobou, a proto zaměstnavatel nemůže určovat, jak toto volno nebo kde ho bude zaměstnanec trávit.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci **nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci v trvání nejméně 30 minut**.

Podívejme se na některé **specifické případy jejich poskytování**:

- Je-li v jedné směně poskytnuto více přestávek, musí zaměstnavatel pamatovat na to, že mezi koncem jedné směny a počátkem další směny musí být **nepřetržitý odpočinek mezi směnami alespoň v rozsahu 11 hodin**. Více přestávek v jedné směně znamená, že od počátku směny do jejího konce uplyne delší doba, a proto se tak i zkracuje doba mezi koncem jedné směny a počátkem druhé. Nepřetržitým odpočinkem mezi směnami, který musí být alespoň jedenáctihodinový, je tak počet a délka možných přestávek v práci omezen.

- Při **pružném rozvržení pracovní doby** musí zaměstnavatel pamatovat na to, že zaměstnanec sice musí práci konat pouze v základní pracovní době, ale práci může konat i v době volitelné, která je zpravidla určena před počátkem základní pracovní doby po jejím skončení. Zaměstnavatel proto musí pro poskytnutí přestávek vytvořit takové pravidlo, aby byla poskytována nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce bez ohledu na to, zda je práce konána v základní nebo volitelné pracovní době. Pokud by byla přestávka poskytnuta až po 6 hodinách práce v základní pracovní době, může dojít k tomu, že zaměstnanec, který začne práci konat ve volitelné pracovní době stanovené před základní pracovní dobou, by přestávku čerpal až do uplynutí 6 hodin.

Senát schválil změny u zaměstnaneckých penzijních fondů

Senát schválil novelu, která upravuje fungování zaměstnaneckých penzijních fondů. Změna má usnadnit volný pohyb pracovníků v rámci EU. Zároveň ruší některá pravidla, která v tomto systému vytvářejí překážky. Novela reaguje na požadavky legislativy EU. V ČR není systém zaměstnaneckých penzí zaveden, přesto je ČR povinna změny do zákona zavést. Předlohu nyní dostane k podpisu prezident. Účinnosti má nabýt dnem vyhlášení ve sbírce zákonů.

Zaměstnanecké penzijní pojištění ovšem mohou v Česku nabízet instituce z jiných zemí EU, které k tomu mají povolení a oznámí tuto činnost České národní bance. Zaměstnanecké penzijní pojištění je organizováno a financováno prostřednictvím zaměstnavatele.

Cílem směrnice EU je podle předlohy usnadnit mobilitu pracovníků mezi členskými státy tak, že jim zůstanou zachovány výhody z doplňkových důchodových systémů. Jedním z cílů směrnice je také to, aby klienti a čekatelé na důchod, kteří se pohybují po unii, byli na požádání informováni o svých doplňkových důchodových právech. Instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění budou muset informovat klienta před skončením zaměstnání o tom, jaký dopad bude mít skončení zaměstnání na jeho důchodová práva ze systému.

Ministerstvo financí novelu předložilo ve zcela stejné podobě, ve které už prošla podstatnou částí legislativního procesu. Předchozí vláda návrh schválila loni v březnu a poté ho předložila Sněmovně. Vzhledem ke konci volebního období však nebyl legislativní proces řádně dokončen. Požadavky EU přitom měly být do českého právního řádu začleněny do 23. května.

Aktuality v legislativě

Novela směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

Dne 29. května 2018 byl schválen návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, která se týká všech pracovníků kromě řidičů.

Cílem návrhu Směrnice je umožnit společností poskytování služeb v jiných členských státech, a to se zárukou, že za shodnou práci na témže místě by měli být pracovníci odměňováni stejným způsobem.

Konkrétně se v návrhu Směrnice určuje, aby vyslaní pracovníci, kteří jsou z obvyklého místa výkonu práce na území členského státu, do něhož byli vysláni, dočasně posláni na jiné místo výkonu práce, obdrželi přinejmenším stejné příspěvky nebo náhradu výdajů na pokrytí cestovních výdajů a výdajů na stravu a ubytování pro pracovníky mimo domov z profesních důvodů, jaké platí pro místní pracovníky v daném členském státě. Dle Návrhu Směrnice by se totéž mělo týkat i nákladů vzniklých vyslanému pracovníkovi, pokud musí cestovat do obvyklého místa výkonu práce a z tohoto místa v členském státě, na jehož území je vyslán.

Návrh Směrnice zároveň řeší i problematiku vyslání pracovníků na dobu delší než 12 měsíců. Ve vztahu k této problematice návrh Směrnice stanovuje, že v případě vyslání na dobu delší než 12 měsíců by měly hostitelské země bez ohledu na právo rozhodné pro pracovní poměr zajistit, aby podniky vysílající pracovníky na jejich území zaručily veškeré použitelné pracovní podmínky, které jsou povinně použitelné na pracovníky v členském státě, ve kterém je práce vykonávána. K uvedené problematice návrh Směrnice dále doplňuje, že členský stát, v němž je služba poskytována, může na základě odůvodněného oznámení poskytovatele služeb prodloužit lhůtu pro zajištění povinně použitelných pracovních podmínek o dalších 6 měsíců na celkovou dobu 18 měsíců.

Dle návrhu Směrnice budou mít členské státy 2 roky od vstupu Směrnice v platnost na to, aby přijaly a zveřejnily právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu národních předpisů s požadavky stanovenými ve Směrnici.

Žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby ze zdravotních důvodů

Zaměstnavatel je povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti.

Někteří zaměstnanci se obrací na své zaměstnavatele se žádostí o úpravu pracovní doby a odvodňují to svými zdravotními problémy, které jim výkon práce v dosud rozvrhované pracovní době znemožňují. V lepším případě je tvrzení zaměstnance podloženo alespoň zprávou od jeho ošetřujícího lékaře, ve které je uvedeno např. „doporučuji nižší zátěž v zaměstnání“. V horším případě zaměstnanec svá tvrzení nedokládá vůbec ničím.

V obou případech nesmí zaměstnavatel zapomenout na povinnost podle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnavatel má v takovém případě dle § 55 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách vyslat dotčeného zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku.

Zaměstnavatel je dle § 55 odst. 1 písm. c) zákona o specifických zdravotních službách povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti.

Je-li výsledkem pracovnělékařské prohlídky posudkový závěr o tom, že daný zaměstnanec je nadále zdravotně způsobilý konat dosavadní práci, avšak s podmínkou úpravy pracovní doby (její délky anebo rozvržení), je zaměstnavatel povinen žádosti zaměstnance vyhovět.

Klimatizace - dobro i problém

Opěvovaná i proklínaná - taková je klimatizace na pracovišti.

Klimatizace může vést k pálení očí kvůli jejich vysychání. Odborníci doporučují lidem preventivně použít **oční kapky, takzvané umělé slzy**. Špatně nastavená teplota v místnosti může způsobit nachlazení, angínu nebo zhoršení astmatu, varují odborníci. V Česku v posledních dnech panují teploty překračující na některých místech 34 stupňů Celsia.

Správně nastavená klimatizace podle hygieniků zdravotní problémy nezpůsobuje. "Zásadním opatřením je dodržení stanoveného rozdílu mezi teplotou vnitřních prostor a venkovní teplotou, který optimálně činí pět stupňů Celsia," uvedla na webu ředitelka odboru hygieny práce Hygienické stanice Hlavního města Prahy Alena Tomanová. V autech by se klimatizace měla zapínat jen na 15 minut a teplota by neměla klesnout pod 21 stupňů Celsia. U moderních klimatizací je možné nastavit kromě teploty vlhkost vzduchu. Podle odborníků by se měla pohybovat mezi 40 a 50 procenty.

Z prudkých změn teplot hrozí nachlazení nebo angína. Kromě bolesti hlavy, zatuhlých krčních svalů, vysušené kůže či zhoršení astmatu může přivodit klimatizace také syndrom suchého oka. "Oči trpí zejména při dlouhém pobytu v klimatizovaném prostoru a pro zrak

namáhavých činnostech jako je práce s počítačem. Dochází k osychání povrchu oka - spojivky a rohovky," sdělila Jana Mikšovská z oční kliniky DuoVize.

U citlivých očí je podle ní dobré použít oční kapky pro suché oči. *"Vhodné je zejména preventivní kapání do očí dříve, než se dostaví nepříjemné pocity,"* dodala oční lékařka. Odborníci radí v klimatizovaných místnostech volit kontaktní čočky s nižším obsahem vody a vhodný roztok. Hydratace se dá posílit ještě speciálními kapkami.

Důležité je podle hygieniků **pravidelné čištění klimatizace a výměna filtrů**. *"V Praze se filtry na běžných pracovištích mění dva až čtyřikrát ročně, což nám zaměstnavatelé při kontrolách dokládají provozními řády, harmonogramem revizí a údržby,"* doplnila Tomanová.

Větrací zařízení podle ní musí být upraveno tak, aby zaměstnanci nebyli vystaveni průvanu. Chladný vzduch by měl vždy směřovat do volného prostoru, nikoliv na tělo. I klimatizované prostory by se měly pravidelně větrat kvůli obměně vzduchu. Lidé s astmatem, chronickými dýchacími obtížemi a oslabenou imunitou by se měli klimatizacím vyhybat.

Podle ministerstva zdravotnictví existují lidé, kteří se v klimatizovaném prostředí necítí dobře, aniž jsou schopni vysvětlit důvod. To je předmětem výzkumů a souvisí s takzvaným **syndromem nemocných budov**, kdy lidé pociťují v klimatizovaném prostředí i řadu nespecifikovaných zdravotních problémů jako bolest hlavy, pálení očí nebo únava, které odezní po opuštění klimatizovaného prostoru.

Mlčenlivost zaměstnance z pohledu právního

Mlčeti zlato platí nejen v osobním, ale i v pracovním životě.

Zákoník práce v § 301 ZP uvádí základní povinnosti jednotlivých zaměstnanců, další povinnosti jsou upraveny např. v § 38 odst. 1 písm. b) ZP, kde je zaměstnanci uložena povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Výslovná povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, se kterými se zaměstnanec seznámí v průběhu trvání pracovního poměru, však zákoníkem práce pro všechny zaměstnance uložena není. Povinnost mlčenlivosti zaměstnanců se někdy **dovozuje extenzivním výkladem** § 301 písm. b) ZP, podle kterého jsou zaměstnanci mimo jiné povinni **nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**.

Výslovná povinnost mlčenlivosti je zákoníkem práce v § 303 ZP uložena pouze pro zaměstnance ve správních úřadech a pro zaměstnance vyjmenovaných zaměstnavatelů (§ 303 odst. 1 ZP). Tito zaměstnanci jsou kromě povinností, které jim jsou uloženy § 301 ZP a případně § 302 ZP, pokud se jedná o vedoucí zaměstnance, dále povinni dodržovat povinnosti upravené v tomto ustanovení a mimo jiné jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám. Tato povinnost neplatí, pokud byli této povinnosti zproštěni statutárním orgánem nebo jiným pověřeným vedoucím zaměstnancem. U zaměstnanců vyjmenovaných v § 303 odst. 1 ZP se proto jedná o zákonem uloženou povinnost a tato zákonem uložená povinnost se na zaměstnance vztahuje přímo, aniž by musel zaměstnavatel cokoliv dalšího činit.

Při výkonu práce však povinnost mlčenlivosti při výkonu některých činností ukládají i jiné právní předpisy. Např. o zákonem uloženou povinnosti mlčenlivosti se jedná při výkonu práce zdravotnického pracovníka podle zákona č. 372/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování. Na zaměstnance se vztahuje povinnost mlčenlivosti podle § 51 zákona č. 372/2011 Sb. Zaměstnanec je

povinen zachovat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděl v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení pracovního poměru k zaměstnavateli. Povinnost mlčenlivosti ukládá např. i zákon o bankách pro své zaměstnance, kteří přicházejí do styku s bankovním tajemstvím, nebo a také v § 15 zákona č. 101/2000 Sb. , o ochraně osobních údajů (Zaměstnanci správce nebo zpracovatele, jiné fyzické osoby, které zpracovávají osobní údaje na základě smlouvy se správcem nebo zpracovatelem, a další osoby, které v rámci plnění zákonem stanovených oprávnění a povinností přicházejí do styku s osobními údaji u správce nebo zpracovatele, jsou povinni zachovávat mlčenlivost o osobních údajích a o bezpečnostních opatřeních, jejichž zveřejnění by ohrozilo zabezpečení osobních údajů. Povinnost mlčenlivosti trvá i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací).

Pokud je povinnost mlčenlivosti uložena zákoníkem práce pro některé zaměstnance nebo je **uložena jinými předpisy**, není potřebné povinnost mlčenlivosti zaměstnancům zvláště ukládat anebo sjednávat s nimi dohodu o mlčenlivosti. Potřebný je ale tento postup, pokud zákonná úprava chybí.

Podle § 1 odst. 2 NOZ a § 4a ZP mohou být práva nebo povinnosti i v pracovněprávních vztazích upraveny odchylně, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje. Zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek anebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Od ustanovení uvedených v § 363 ZP je možné se **odchýlit jen ve prospěch zaměstnance**. K odchylné úpravě může dojít smlouvou jakož i vnitřním předpisem, ale **k úpravě povinností** zaměstnance smí dojít výhradně smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato právní úprava v podstatě zakazuje, aby byly povinnosti, které nezaloží právní úprava, založeny primárně rozhodnutím zaměstnavatele nebo vnitřním předpisem, možné je to pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Proto zaměstnavatel, který nepatří mezi zaměstnavatele uvedené v § 303 odst. 1 ZP , pokud chce zajistit dodržování mlčenlivosti u zaměstnanců ohledně skutečností, se kterými se seznámí při výkonu práce, musí postupovat podle právních předpisů, pokud tuto povinnost obecně upravují.

Právní možností, jak zaměstnance zavázat k mlčenlivosti, je proto

- vyhlášení obchodního tajemství podle § 504 zákona č. 89/2012 Sb. , občanský zákoník, a při jeho porušení postupovat podle § 2985 NOZ a § 2988 NOZ až § 2990 NOZ . Výhodou obchodního tajemství je ta skutečnost, že se vztahuje na všechny třetí osoby, tzn. nejenom na zaměstnance v pracovním poměru, spolupracující osoby, ale i na všechny ostatní podnikatele či jiné osoby. Další výhodou je, že občanský zákoník zajišťuje větší a širší možnosti ochrany než zákoník práce.
- sjednat se zaměstnancem dohodu o ochraně utajovaných skutečností, které chce zaměstnavatel chránit.
 - Obchodní tajemství tvoří konkurenčně významné, určitelné, ocenitelné a v příslušných obchodních kruzích běžně nedostupné skutečnosti, které souvisejí se závodem zaměstnavatele a zaměstnavatel jejich utajení zajišťuje. Obchodní tajemství je tedy **vymezeno těmito znaky**:
- chrání se skutečnosti obchodní, či technické povahy – výlučné právo nakládat s obchodním tajemstvím na podnikatel, jemu tedy přísluší právo posuzovat, které skutečnosti mají být jako tajemství utajovány, a tudíž i chráněny apod. Podmínkou je, aby obchodní tajemství, tedy okruh utajovaných skutečností, byl stanoven, a alespoň zaměstnanci a spolupracující osoby s ním byli seznámeni. Seznámení lze provést při sjednávání smluv a u zaměstnanců či spolupracujících osob lze potvrdit seznámení s ním podpisem.

- tyto skutečnosti nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné,
- podnikatel má zájem na utajení těchto skutečností a utajení příslušným způsobem zajišťuje. Povinnost zachovávat a chránit obchodní tajemství, jakož i ostatní skutečnosti, s nimiž se zaměstnanec seznámil při plnění pracovních úkolů, se **vztahuje i po skončení pracovního poměru** a spočívá zejména v zákazu aktivit souvisejících s předmětem obchodního tajemství při poskytování a využívání jakýchkoliv informací, služeb či výkonů činností a pořizování opisů či fotokopíí jakýchkoliv písemností pro vlastní účely nebo účely třetích osob. Povinnost mlčenlivosti může být omezena dohodou pouze na určitou dobu nebo po určitou dobu po skončení pracovního poměru. **Porušováním obchodního tajemství** se v této souvislosti rozumí jednání (§ 2985 NOZ), jímž jednatel jině osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:
 - Dojde-li k porušení nebo ohrožení obchodního tajemství, je zaměstnavatel (podnikatel) oprávněn využít všech prostředků, které mu dává občanský zákoník, včetně zdržení se nekalého soutěžního jednání, odstranění závadného stavu, přiměřeného zadostiučinění i v penězích a vydání bezdůvodného obohacení. V neposlední řadě je zaměstnavatel (podnikatel) oprávněn požadovat i **náhradu škody** (podle ustanovení § 2988 NOZ). Dosáhne-li porušení obchodního tajemství vyšší intenzity, není vyloučena ani **trestní odpovědnost**.
 - Zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, které tvoří předmět obchodního tajemství nebo s ním bezprostředně souvisí a současně je povinen chránit toto tajemství před všemi fyzickými i právníckými osobami.
- tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným na základě jeho pracovního poměru k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popř. v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán,
- vlastním nebo cizím jednáním přičiním se zákonu.
- Ve sporech vyplývajících z právních vztahů o nekalé soutěži, mezi něž patří i porušení obchodního tajemství, jedná a rozhoduje krajský soud jako soud prvního stupně, a to v senátu. O odvolání by pak rozhodoval vrchní soud.
- Aktivně legitimována k podání žaloby na zdržení se nekalosoutěžního jednání a na odstranění závadného stavu je osoba, jejíž právo bylo porušeno. Pro **podání žaloby** je rozhodující:
 - stanovení okruhu obchodního tajemství nebo sjednání dohody o mlčenlivosti,
 - porušení tohoto tajemství třetí osobou (včetně současných či bývalých pracovníků v pracovním poměru), tzn. sdělení, zpřístupnění nebo využití,
 - neoprávněnost jednání, které spočívá v tom, že jednatel nebyl oprávněn podnikatelem sdělovat utajované skutečnosti,
 - tajemství, které třetí osoba zneužila, musí mít takový charakter, že je možné ho využít v soutěži (postačuje pouhé nebezpečí), tajemství však musí být objektivně způsobilé k použití pro účely konkurenční.

- Zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru a kteří byli seznámeni s vnitřním předpisem o vyhlášení obchodního tajemství anebo sjednali dohodu o mlčenlivosti, se porušením obchodního tajemství v době trvání pracovního poměru dopustí také porušení povinnosti vyplývající pro zaměstnance z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s důsledky z toho vyplývajících, včetně možnosti zaměstnavatele skončit s nimi podle intenzity porušení povinnosti pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP nebo okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP .

Zkrácená pracovní doba

Od pojmu kratší pracovní doba je nutné rozlišovat pojem zkrácená pracovní doba, jak ji upravuje § 79 odst. 3 zákoníku práce.

U zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP, což je v praxi zaměstnavatel podnikatelského typu, nejčastěji společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti, je možné stanovenou týdenní pracovní dobu upravenou v § 79 odst. 1 a 2 ZP zkrátit **pod tyto hranice v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu**. K tomuto zkrácení může dojít **výhradně bez snížení mzdy**. Je-li pracovní doba zkrácena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem pod maximální limity upravené v § 79 ZP, přísluší zaměstnanci stále stejná výše mzdy jako před zkrácením této pracovní doby. I při zkrácení týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 ZP se však jedná o stanovenou týdenní pracovní dobu, a proto u těchto zaměstnanců je prací přesčas již práce konaná nad kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem stanovený rozsah. **Zkrácená pracovní doba je proto jiným pojmem než kratší pracovní doba**, která se sjednává podle § 80 s tím, že při kratší pracovní době přísluší zaměstnanci mzda nebo plat výhradně v tom rozsahu, v němž zaměstnanec práci vykonává.

Sjednat kratší pracovní dobu lze u všech zaměstnavatelů bez výjimky, záleží na jejich rozhodnutí, provozních možnostech zajistit činnosti, které zaměstnavatel koná, i při sjednání kratší pracovní doby. Sjednat kratší pracovní dobu tak mohou i zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZP, tzn. zaměstnavatelé, kteří poskytují za výkon práce plat, tedy i zaměstnavatel, který je státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací nebo školskou právníckou osobou.

Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště

Nejen CO, ale také KDE je pro budoucího zaměstnance důležité vědět.

Místo výkonu práce může být rovněž vymezeno **úzce nebo širším způsobem**. Zpravidla je místo výkonu práce vymezeno uvedením obce, ve které je sídlo zaměstnavatele nebo v níž má zaměstnavatel více organizačních jednotek, nebo je vymezeno v rámci obce konkrétněji, uvedením adresy, na níž je sídlo zaměstnavatele, popřípadě může být vymezeno i tak, že jím bude konkrétní pracoviště zaměstnavatele, nebo naopak podle povahy práce může být vymezeno tak, že jím bude i území širší než území obce. S vymezením místa výkonu práce souvisí případy přeložení zaměstnance a jeho vysílání na pracovní cesty.

Zákoník práce definuje **pracovní cestu** jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce a stanoví, že zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen **na základě dohody**

s ním. Podle zákoníku práce nemusí být možnost, vyslat zaměstnance na pracovní cestu, sjednána v pracovní smlouvě, ale může být uvedena i v jiné dohodě se zaměstnancem (není vyloučena ani ústní dohoda). Může však být samozřejmě sjednána i v pracovní smlouvě. I v případě, že v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě se zaměstnancem bude sjednána možnost vyslat zaměstnance na pracovní cestu, bude zaměstnavatel potřebovat souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu v případě pracovní cesty, která má být konána mimo obvod obce pracoviště nebo bydliště těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o děti do osmi let věku, osamělé zaměstnankyně nebo osamělého zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu (podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách) považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost).

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno **pravidelné pracoviště** pro účely cestovních náhrad, pak je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Zákoník práce v § 34a ZP výslovně stanoví, že pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Náplň práce

Náplň práce blíže rozvádí druh práce, který má zaměstnanec vykonávat podle pracovní smlouvy.

Sjednaný **druh práce** vymezuje **dispoziční pravomoci zaměstnavatele** při přidělování práce podle pracovní smlouvy. Druh práce lze sjednat buď úzce, nebo v širším rozsahu. Lze také dohodnout dva nebo podle okolností i více druhů práce, například vzhledem k potřebě výkonu určitých prací pouze v menším rozsahu. Musí se jednat o práce druhově vymezené, nelze platně sjednat výkon prací bez jejich druhového určení. Zaměstnavatel může v pracovní náplni (popisu práce) blíže vymežit a konkretizovat pracovní činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce.

Obsah pracovní náplně nesmí být v rozporu se sjednaným druhem práce. Pracovní náplň je vlastně informací pro zaměstnance sdělením, jaké jednotlivé činnosti bude na základě sjednaného druhu práce povinen vykonávat. Obsah jednotlivých činností uvedených v pracovní náplni se může měnit i bez souhlasu zaměstnance, vždy však jen v rámci sjednaného druhu práce.

V případě, že pracovní náplň je **součástí pracovní smlouvy**, nejde již o jednostrannou informaci, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, ale o smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o obsahu druhu práce, a v tom případě i ke změně pracovní náplně může dojít jen se souhlasem zaměstnance.

Daňová podpora péče o děti u zaměstnavatele

Někteří zaměstnavatelé se rozhodnou pomoci svým zaměstnancům v péči o drobotinu. Jak na tuto aktivitu pohlíží zákon o daních z příjmů?

Zaměstnavatelé mají dvě možnosti, čemuž návazně odpovídají i dvě varianty zaměstnanců - rodičů:

1. **Výdaje (náklady) na provoz vlastního předškolního zařízení, nebo příspěvky na provoz** předškolního zařízení zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců **daňově uplatní**. Pak ale půjde u takto zvýhodněných zaměstnanců - rodičů dětí v těchto zařízeních - o **zdanitelný i zpojistitelný nepeněžní příjem**.
2. **Výdaje (náklady) na provoz vlastního předškolního zařízení, nebo příspěvky na provoz** předškolního zařízení zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců **daňově neuplatní**. Pak u zaměstnanců - rodičů dětí v těchto zařízeních - půjde o **příjem osvobozený od daně i pojistného**. S ohledem na vysoké odvodové zatížení závislé činnosti bude obvykle tato druhá možnost výhodnější a současně také jednodušší.

To se netýká investičních výdajů (nákladů) na pořízení objektů sloužících pro provoz předškolního zařízení, nebo úpravy stávajících objektů, které budou mít charakter technického zhodnocení. Tyto samozřejmě nelze daňově uplatnit jednorázově, ale standardně postupně ve formě daňových odpisů tzv. hmotného majetku.

Stěžejní je tedy naplnění pojmu „**předškolní zařízení**“, kterým se podle § 35bb odst. 6 ZDP rozumí:

- mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,
- zařízení služby péče o dítě v dětské skupině,
- zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo mateřskou školou podle školského zákona.

Nepeněžní plnění pro rekreační, zdravotnické, vzdělávací, sportovní a kulturní účel

Zaměstnavatel může být štedrý, daňové zákony jsou však přísnější.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP osvobozena **nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům** nebo jejich rodinným příslušníkům:

- z fondu kulturních a sociálních potřeb,
- ze sociálního fondu,
- ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo
- na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů,

ve formě:

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis a použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Jde-li o **poskytnutí rekreace** včetně zájezdů, a to tuzemské i zahraniční, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu **nejvýše částka 20 000 Kč** za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance.

Rekreační zařízení může být používáno jak v případě, že se jedná o zařízení zaměstnavatele, tak i v případě, že se jedná o zařízení cizí, tj. např. najaté. Vyloučené není ani rekreační zařízení zajištěné pro zaměstnance prostřednictvím cestovních kanceláří. Toto rekreační zařízení může být využíváno i rodinou zaměstnance.

Obdobně se postupuje i v případě používání **zařízení péče o děti předškolního věku** včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny a používání tělovýchovných a sportovních zařízení.

Jedná-li se o **zdravotní zařízení**, rozsah péče není zákonem o daních z příjmů omezen. Zaměstnavatel může financovat prostřednictvím smluvně zajištěných zdravotnických zařízení nadstandardní zdravotnickou péči, kterou nehradí pojišťovny, jako je např. nepovinné očkování, stomatologické ošetření, masáže, nákup vitaminů apod. Od roku 2017 lze uvedené osvobození vztáhnout také na zboží nebo služby zdravotního, léčebného a hygienického plnění od zdravotnických zařízení a také pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis.

Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci poskytl ze sociálního fondu peněžní příspěvek např. na zdravotnické pomůcky a na přípravky nehrzené zdravotní pojišťovnou, šlo by u zaměstnance již o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP.

Daňově osvobozené jsou i **příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce**, poskytnutím vstupenek (popř. včetně dopravy), předplatních průkazek apod.

Pokud by zaměstnavatel neposkytl nepeněžní plnění, ale např. uhradil zaměstnanci na základě zaměstnancem doložených dokladů rekreační pobyt, který si zaměstnanec sám objednal (např. u cestovní kanceláře), jednalo by se o **peněžní** plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Toto peněžní plnění by bylo pro zaměstnance zdanitelným příjmem.

Daňová uznatelnost na straně zaměstnavatele

Podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP daňovým výdajem zaměstnavatele není **nepeněžní** plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesáhne 50 % plochy,

2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3.

ZDP vymezuje, které z výhod poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům jako nepeněžní plnění nemůže zaměstnavatel uplatnit do daňových výdajů, a to i v případě, že tyto výhody sjednal se zaměstnanci smluvně [viz § 24 odst. 2 písm. j) bod 5].

Bude-li se jednat o rekreaci včetně zájezdů nad limit 20 000 Kč, která již není na straně zaměstnance od daně osvobozena, může jít u zaměstnavatele o daňový výdaj, budou-li splněny podmínky dané § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tj. bude-li se jednat o plnění plynoucí z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Bude-li se však jednat o výše uvedená plnění poskytovaná zaměstnavatelem jako **peněžní** plnění za podmínek stanovených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5, bude se na straně zaměstnavatele jednat o výdaj daňový a na straně zaměstnance o zdanitelný příjem.

Dynamický růst průměrné mzdy

Průměrná hrubá měsíční mzda v Česku stoupla v letošním druhém čtvrtletí na 31 851 korun.

Nikdy předtím nebyla výš. Lidé na výplatních páskách měli o **8,6 procenta více než před rokem**. Vzhledem k 2,3procentnímu růstu cen jim mzdy **reálně stouply o 6,2 procenta**. Výrazně rostly výdělky v oborech, kde dominuje stát - v kultuře, školství a zdravotnictví.

Průměrná mzda roste v Česku v meziročním srovnání nepřetržitě od začátku roku 2014, hlavně díky dobrému vývoji ekonomiky a tlaku na růst mezd v důsledku nedostatku lidí na trhu práce. Obecně však platí, že dvě třetiny zaměstnanců na průměrnou mzdu nedosáhnou. **Medián mezd vzrostl o 9,4 procenta na 27 236 korun**. Polovina lidí tedy bere méně než tuto částku, polovina více. Podle analytika Raiffeisenbank Františka Táborského je růst mediánu nejrychlejší od roku 2008. V praxi to znamená, že zaměstnancům s nižšími příjmy rostou mzdy rychleji než těm s vyššími.

Nominální mzdy si ve druhém čtvrtletí udržely vysoké tempo růstu z počátku roku, kdy rostly nejrychleji za posledních deset let. Reálné mzdy zaznamenaly kvůli vyšší inflaci druhý nejvyšší růst od roku 2003, shodli se analytici. *"Domácí mzdy v prvním čtvrtletí nabraly neuvěřitelné tempo. V nominálním vyjádření se jejich dynamika dostala k úrovním z roku 2008 a po očištění o cenový růst zaznamenaly dokonce nejrychlejší dynamiku za posledních 15 let. Ve druhém čtvrtletí si své velmi silné tempo udržely,"* uvedl analytik Komerční banky Viktor Zeisel.

"Mzdy v ČR ve druhém letošním čtvrtletí překonaly očekávání trhu. Do konce letošního roku bude ale tento rekord opět překonán. V posledním letošním čtvrtletí by průměrná měsíční mzda měla přesáhnout úroveň 34 tisíc korun," uvedl hlavní ekonom Cyrrusu Lukáš Kovanda. Podle analytika ING Bank Jakuba Seidlera mzdy příští rok porostou o šest až sedm procent.

Statisticy upozornili, že ve druhém čtvrtletí výrazně rostly mzdy v oborech, ve kterých dominuje stát. Nejvíce, a to o 13,1 procenta, stouply mzdy v kultuře. Kulturní pracovníci pobírali v průměru 28 142 korun, což je 88 procent celonárodního průměru. Druhý nejrychlejší mzdový růst o 12,3 procenta byl patrný ve vzdělávání (30 177 Kč) a o 12 procent ve zdravotní a sociální péči (33 439 Kč), o něco méně ve veřejné správě a obraně (o 11,2 procenta na 36 349 Kč).

Nejrychleji rostou platy v oborech, kde o mzdách nerozhoduje poptávka či produktivita, ale politici a termíny voleb, uvedl analytik společnosti Deloitte David Marek. Mzdy přitom již nyní rostou výrazně rychleji než produktivita. *"Na jedné straně je pozitivní fakt, že rostoucí mzdy přispívají k růstu životní úrovně. Na straně druhé je ovšem zřejmé, že současným tempem nemůže růst mezd pokračovat,"* poznamenal.

Naopak ve dvou nejlépe odměňujících odvětvích byl meziroční mzdový nárůst nejslabší. V peněžnictví a pojišťovnictví se mzdy zvýšily o 6,3 procenta na 58 594 Kč, což znamená nejvyšší mzdovou úroveň mezi odvětvími. Na druhém místě byly informační a komunikační činnosti, kde se průměrná mzda zvýšila o 6,1 procenta na 54 318 Kč.

Nejvyšší průměrná mzda je tradičně v Praze, kde ve druhém čtvrtletí dosáhla 39 688 korun. Představuje to meziroční přírůstek o 6,9 procenta, který je ale nejnižší ze všech regionů v ČR. Ve středních Čechách rostly mzdy nejrychlejším tempem 10,7 procenta a dosáhly 33 873 korun. O více než deset procent se zvýšily ještě v Královéhradeckém kraji. Nejnižší průměrná mzda zůstává v Karlovarském kraji, a to 27 741 Kč.

Nárok na bonus a prémie z pohledu judikatury

Přiznat, nepřiznat? Poskytnout, neposkytnout? Řešíte-li toto dilema v souvislosti s bonusy, odměnami a prémie, čtěte dále.

Bonusy a prémie mohou být nenárokově formulovány, kdy jejich přiznání záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, nebo nárokově formulovány, kdy nárok na bonus anebo prémie vzniká již dosažením stanovených cílů (např. objem sjednaných podnikatelských úvěrů u zaměstnance na pracovní pozici bankovní poradce). V obou těchto případech je však zaměstnavatel opět povinen zajistit rovné zacházení se srovnatelnými zaměstnanci.

V soudní judikatuře Nejvyššího soudu byl přílehlavý případ řešen v rozhodnutí ze dne 26. května 2016, **sp. zn. 21 Cdo 2863/2015**. Zaměstnanec se po zaměstnavateli domáhal nevyplaceného ročního bonusu. Zaměstnavatel se bránil, že pro přiznání a vyplacení tohoto bonusu nebyly splněny předpoklady, jelikož zaměstnanec nesplnil stanovené individuální cíle a ani druhá podmínka spočívající v určité míře zisku zaměstnavatele nebyla splněna. Žalujícímu zaměstnanci tedy podle vnitřního předpisu zaměstnavatele na tento bonus nevznikl nárok. V průběhu soudního řízení však bylo prokázáno, že ostatním manažerům byl tento bonus přiznán a vyplacen, aniž by také splnili podmínky vnitřního předpisu zaměstnavatele pro jeho přiznání.

Nejvyšší soud proto vyhověl požadavku zaměstnance na náhradu škody ve výši nevyplaceného bonusu, když konstatoval, že pro splnění povinnosti rovného zacházení nepostačí, aby zaměstnavatel vydal formálně bezchybný vnitřní předpis, podstatnější je, aby ve skutečnosti při přiznávání a výplatě bonusů nedošlo k nerovnému zacházení se srovnatelnými zaměstnanci.

Porušením povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení je jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí bonus pro nedosažení cílů stanovených pro jeho přiznání, který však vyplatil ostatním srovnatelným zaměstnancům, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejné cíle stanovené pro přiznání a vyplacení bonusů.

Pracovnice odmítá převedení na jinou práci z důvodu rušení provozovny

Můžeme dát paní prodavačce výpověď z důvodu ukončení provozovny bez nároku na odstupné, neboť odmítla nabízené práce?

V obchodě s textilem jsme zaměstnávali pracovníci na pozici prodavačka textilu (její náplní práce byly kromě prodeje textilu i úpravy oděvů, je vyučená krejčová). Koncem srpna jsme obchod zavřeli. Paní prodavačka dosud zůstává v pracovním poměru. V období od 30. července do 13. září 2018 byla v pracovní neschopnosti (domácí úraz), od poloviny září si vybírala dovolenou. Nabídli jsme jí práci uklízečky, což odmítla ze zdravotních důvodů. Dále jsme jí nabídli práci šičky polštářků v dílně v sídle firmy za stejný plat a stejnou pracovní dobu, s tím souhlasila, ale nyní to také odmítla. Pak ještě práci na čerpací stanici (tedy prodavačka a obsluha), která by byla od 1. 11. 2018, což také odmítla, že by se toho bála. Oznámila nám, že u nás končí, že jí máme dát výpověď my z důvodu ukončení provozovny a odstupné, když jí nemůžeme dát plnohodnotnou náhradu práce (tedy prodavačka), a že se pak půjde přihlásit na úřad práce. Vysvětlila jsem jí, aby podala výpověď sama. Můžeme paní prodavačce dát výpověď z důvodu ukončení provozovny bez nároku na odstupné, neboť odmítla nabízené práce?

To je komplikovaná záležitost. Tady se primárně jedná o to, co má dotyčná v pracovní smlouvě. Jestli tam má druh vykonávané práce „prodavačka“, tak jde o to, jestli tuto práci bude nadále vykonávat, nebo ne. Dotyčná si sama nemůže říci, že určitou práci vykonávat nebude, ani ze zdravotních důvodů. To jste měli vy jako zaměstnavatel ji poslat na pracovnělékařskou prohlídku, aby vám lékař pracovnělékařské péče sdělil, co může vykonávat za práci. Dnes každý zaměstnavatel musí mít lékaře pracovnělékařské péče, tak by to neměl být problém. I každé převedení na jinou práci by mělo být podloženo lékařským posudkem, protože zaměstnavatel se musí také chránit.

Druhou věcí je také, jaké má v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce. Když tam má například Kolín a vy ji pouze přemístíte z prodejny textilu na čerpací stanici s tím, že druh práce zůstane stejný, tak se dotyčná v podstatě nemůže bránit. Problém by byl pouze tehdy, když by měla jako místo výkonu práce sjednanu přesnou adresou (např. ul. Karlova 15).

Problém vidím v tom, když jste dotyčnou převedli na jinou práci, ona s tou změnou souhlasila a najednou řekla „To dělat nebudu.“ Tady jste mohli trvat na tom, že tu práci přijala (souhlasila se změnou pracovní smlouvy) a že jí tedy musí vykonávat, a pokud odmítá, ať vám dá sama výpověď. Vy byste jí měli dát výpověď z důvodu zrušení prodejny podle § 52 písm. a) zákoníku práce s nárokem na odstupné pouze tehdy, když by měla v pracovní smlouvě druh práce „prodavačka“ a místo výkonu práce „ul. Karlova 15, Kolín“. Pokud to takto nemá, pak jde z její strany o rozmar a vy můžete trvat na tom, ať dá sama výpověď. Jestli chcete skončit pracovní poměr hned, můžete jej ukončit dohodou. Žádné odstupné jí však nenáleží.

Dohoda o možnosti odvolání z pracovního místa

(Usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1073/2017 ze dne 15. 8. 2018)

Dle Nejvyššího soudu platí, že vedoucími pracovními místy, ve vztahu ke kterým lze sjednat možnost odvolání/vzdání se funkce, mohou být i jiná pracovní místa než ta uvedená v § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Nejvyšší soud v řízení posuzoval platnost výpovědi dané zaměstnanci z důvodu, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl bezprostředně před podáním výpovědi zaměstnavatelem odvolán z vedoucího pracovního místa, po odvolání pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu.

Žalobce se u soudu domáhal určení, že výpověď je neplatná mimo jiné z toho důvodu, že nemohlo dojít k jeho platnému odvolání z vedoucího pracovního místa, jelikož pracovní místo, které u žalovaného zastával, nebylo vedoucím pracovním místem, jelikož nesplňovalo kritéria, které na vedoucí místo klade § 73 odst. 3 zákoníku práce. Dle § 73 odst. 3 zákoníku práce jsou vedoucími místy místa v přímé působnosti statutárního orgánu (úroveň -1). Dále je dle tohoto ustanovení vedoucím místem místo v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárnímu orgánu (úroveň -2), za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Žalobce uspěl u soudu prvního stupně, který jeho žalobě vyhověl, nicméně odvolací soud tento rozsudek zrušil. O dovolání žalobce Nejvyšší soud rozhodl tak, že jej zamítl a potvrdil rozsudek odvolacího soudu.

Dle Nejvyššího soudu není úprava obsažená v § 73 odst. 3 zákoníku práce úpravou kogentní a vedoucími pracovními místy mohou být i pracovní místa, která nesplňují kritéria ustanovení § 73 odst. 3 zákoníku práce. Jediným limitem vymezení vedoucího pracovního místa je v tomto případě pouze § 11 zákoníku práce, dle kterého se vedoucími zaměstnanci rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucí pracovní místa u určitého zaměstnavatele tak mohou být vymezena např. organizačním řádem zaměstnavatele.

Dle usnesení Nejvyššího soudu není nutné, aby zaměstnanec v okamžiku sjednání dohody o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa již zastával vedoucí pracovní místo. Lze jej tedy sjednat i pro případ, že jednou zaměstnanec takové místo zastávat bude.

Sněmovna schválila nová pravidla ochranu soukromí

Maximální sankci za porušení zákona norma ponechává na deseti milionech korun,...

Praha 5. prosince

Sněmovna schválila nová pravidla ochrany soukromí, která navazují na evropské nařízení GDPR (Obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Nový zákon především zavádí přípustné výjimky z evropských pravidel. Maximální sankci za porušení zákona norma ponechává na deseti milionech korun, horní sazbu pokut pro malé obce poslanci omezili na 15.000 korun.

Poslanci ve vládní předloze upravili výjimky z pravidel pro média nebo vědecké, výzkumné a statistické účely. Osobní údaje díky těmto výjimkám bude možné tak jako dosud zpracovávat tehdy, pokud to bude sloužit přiměřeným způsobem pro novinářské účely nebo pro účely akademické, umělecké či literární.

Výjimky se týkají například minimalizace poučovací a informační povinnosti pro média. Novináři nebudou muset žádat každého účastníka shromáždění či demonstrace o souhlas se zveřejněním jeho záběrů. Nebudou muset ani žádat řečníka o souhlas se zveřejněním jeho postojů či politické příslušnosti. Ani používání skryté kamery by v důvodných případech nemělo být sankcionováno.

Při uplatnění práva na výmaz nebo na opravu osobních údajů by se podle přijaté úpravy postupovalo tak jako nyní podle tiskového zákona nebo zákona o rozhlasovém a televizním vysílání. Úprava zachovává právo na námitku proti zpřístupnění nebo uveřejnění osobních údajů, pokud by žadatel konkrétně zdůvodnil, proč oprávněný zájem na ochraně jeho práv a svobod převažuje nad zájmem na zpřístupnění nebo uveřejnění jeho údajů. Média by námitce měla vyhovět například tehdy, pokud by zveřejněné údaje nesouvisely s popisovaným tématem.

Poslanci naopak odmítli snížit pod 15 let navrhovanou věkovou hranici, po jejímž dosažení by děti mohly samy naplno využívat sociální sítě. Sněmovna ale souhlasila s tím, aby se Úřad pro ochranu osobních údajů (ÚOOÚ) stal odvolacím správním orgánem pro případy, kdy úřady nevyhovějí žádostem podle zákona o svobodném přístupu k informacím.

Nový zákon o zpracování osobních údajů, který nyní dostane k projednání Senát, nahradí dosavadní zákon o ochraně osobních údajů. Dotkne se také fungování ÚOOÚ, který postupně přijde o své inspektory.

Podle nových pravidel bude mít každý možnost souhlasit se zpracováním svých osobních údajů. Neplatný bude souhlas podmíněný získáním služby nebo výrobku. Například provozovatelé e-shopů, kteří jej budou potřebovat a získali jej dříve v rámci obchodních podmínek, o něj budou muset požádat znovu.

Evropské nařízení o osobních údajích, známé pod zkratkou GDPR, které je účinné od 25. května, má pomoci hájit práva občanů EU proti zneužívání jejich dat. Týká se veřejných institucí, firem i osob samostatně výdělečně činných, které evidují své zaměstnance, členy, zákazníky nebo příznivce.

Od ledna se zvýší náhrady za pracovní úrazy

Náhrady za ztrátu výdělku po pracovním úrazu či po nemoci z povolání, ale také pro pozůstalé po zemřelých pracovnících se od ledna zvednou. Rozhodla o tom dnes

vláda. Ministerstvo práce je navrhlo zvýšit podle růstu procentní části důchodů, která se upraví o 3,4 procenta. Stejně se zvýší i náhrady u policistů, hasičů, celníků či vojáků.

Náhrada po úrazu či nemoci z povolání představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem před úrazem či onemocněním a příjmem po nemoci, který zahrnuje vydělanou částku a také 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 výdělku před úmrtím. Pokud zemřelý pracovník živil jednu osobu, rovná se částka polovině příjmu. U víc vyživovaných je to 80 procent.

Náhrady v civilní sféře se valorizují pravidelně jako penze od roku 2005, a to vždy od ledna. Výjimkou byl jen rok 2010, kdy důchody nerostly. Stát a samosprávy by na navýšení náhrad měly podle propočtů ministerstva vydat příští rok asi 681.000 korun. Z pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů by to mělo být zhruba 139,5 milionu korun.

Zvýšení bude mít podle ministerstva pozitivní sociální dopad nejen na samotné poškozené, kterým se zvýší pobírané částky, ale i na členy jejich rodin. Autoři návrhu poukazovali na to, že pro mnohé lidi po pracovním úrazu či s nemocí z povolání představuje náhrada jediný příjem.

Stejnými pravidly jako civilní sektor se řídí i obrana a vnitro při úrazech ve službě, nemoci z povolání i pro pozůstalé. V resortu obrany má náhrady podle podkladů pro vládu nyní 88 lidí, navýšení by si tak příští rok vyžádalo 256.000 korun navíc. V resortu vnitro se náhrady týkají asi 220 osob, příští rok by se tak z rozpočtu ministerstva vyplatilo po valorizaci asi o 1,5 milionu korun víc.

Český statistický úřad (ČSÚ) evidoval loni 46.870 pracovních úrazů, po nichž zranění zůstali doma déle než tři dny. Celkem 14.750 zranění utrpěly ženy.

Navyšování náhrad v minulosti kritizovaly odbory. Podle nich by se v náhradách měl víc odrážet růst mezd. Letos za první pololetí se proti stejnému období loni průměrný výdělek podle údajů ČSÚ zvedl o 8,6 procenta. Za loňský rok růst meziročně představoval 6,2 procenta.

Zvyšování náhrad ukládá zákoník práce. Podle odborářů to, jak se částky zvyšují, ale normě odporuje a pro příjemce je diskriminační. Odbory poukazují na to, že podle pracovního kodexu má vláda výši náhrad upravit podle růstu mezd a životních nákladů. Stejně jako u valorizace penzí se ale zohledňuje růst životních nákladů a polovina růstu reálných mezd.

Vláda zákoník projedná, pokud se na něm dohodnou zaměstnavatelé a odbory

Podpis dohody má zabránit průtahům při projednávání a doplňování dalších změn do novely ve Sněmovně...

Praha 27. listopadu

Vláda dostane připravovanou novelu zákoníku práce k projednání až poté, co se na ní dohodnou odbory a zaměstnavatelé. Na odborářské konferenci o budoucnosti práce to dnes řekla ministryně práce Jana Maláčová (ČSSD). Od zástupců firem a zaměstnanců bude žádat písemnou dohodu o podobě pracovního kodexu. Podepsat by ji měli do února. Novela zákoníku zavádí mimo jiné pravidelnou valorizaci minimální mzdy. Návrhy reformních změn v různých oblastech pak bude resort práce podle své šéfky představovat od jara.

"Jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé souhlasili s mým návrhem, aby před posláním zákoníku práce vládě jeho podobu obě strany stvrdily písemně," řekla Maláčová. Zdůraznila, že pokud shoda odborů a podnikatelů na novele pracovního kodexu nebude, kabinetu normu nepředloží.

Podpis dohody má zabránit průtahům při projednávání a doplňování dalších změn do novely ve Sněmovně. "Neměla by se opakovat situace z minulých let, kdy nastal v Parlamentu chaos a předloha ho paralyzovala," podotkla ministryně.

Ministerstvo práce zveřejnilo novelu zákoníku v létě. Upravuje mimo jiné navýšování minimální mzdy. Podle návrhu by se nejnižší výdělek v Česku měl od roku 2020 zvyšovat tak, aby vždy od ledna odpovídal polovině průměrné mzdy z předložka.

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) jako největší odborová centrála navržený model pravidelného navýšování minimální mzdy podporuje. Chce se na něm nejdříve ale dohodnout se zaměstnavateli a členy vlády. Po předvídatelném stanovení nejnižšího výdělku volají dlouhodobě i zaměstnavatelé. Už dříve mluvili o tom, že by podíl měl činit ale nejvýš 40 procent průměrné mzdy.

Minimální mzda letos dosahuje 12.200 korun. Od ledna se zvedne o 1150 korun na 13.350 korun. Odbory žádaly růst o 1500 korun, zaměstnavatelé souhlasili s přidáním o 800 korun. Vládní ČSSD nejdříve podpořila požadavek odborářů, poté ustoupila na 1200 korun. ANO se klonilo k navýšení o tisícikorunu, později o 1100 korun.

Maláčová uvedla, že od jara začne její resort postupně představovat návrhy reformních změn v různých oblastech. "Říká se, že jen navýšujeme. Je to pravda, naplánovali jsme si to na první měsíce vládnutí. Jsou to věci, které jdou udělat 'poměrně jednoduše'. Ministerstvo pracuje na reformách," řekla ministryně. Zmínila

úpravu důchodového systému, zavedení dlouhodobé péče, balíček na podporu zaměstnanosti, prorodinná opatření a 15 kroků k boji s chudobou a ke zlepšení situace v ghettech.

Vláda se v programovém prohlášení zavázala, že vytvoří důchodovou komisi, která reformu penzí navrhne. Na vzniku komise se v úterý dohodly koaliční strany. Už dřív si vybraly dvě témata, jimž se chtějí věnovat, a to řešení nízkých penzí žen a dřívější důchod pro lidi v náročných profesích. O zajištění dlouhodobé udržitelnosti a financování systému penzí vládní politici nemluví.

Maláčová dnes za "největší výzvu" označila zavedení dlouhodobé péče, a to kvůli stárnutí společnosti. Prorodinná opatření mají přispět ke sladění práce a rodiny a zvýšení porodnosti, dodala ministryně.

Zaručená mzda od 1. 1. 2019

Současně se zvýšením minimální mzdy dojde od 1. 1.2019 také k růstu zaručené mzdy.

Ke zvýšení minimální měsíční mzdy z 12 200 Kč na **13 350 Kč** a základní hodinové sazby ze 73,20 Kč na **79,80 Kč dojde k 1. lednu 2019.**

Společně s úrovní nejnižšího výdělku dojde také **k růstu nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to o 1 150 až 2 300 Kč měsíčně.** Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou výdělková minima platná pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě a ve státní službě, jimž je za práci poskytován plat. Jsou stanoveny v osmi úrovních podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

První úroveň je rovna minimální mzdě, nejvyšší jejímu dvojnásobku. Od začátku příštího roku se bude nejnižší úroveň zaručené mzdy pohybovat v rozmezí od 13 350 do 26 700 Kč měsíčně pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin (viz tabulka níže).

Tabulka nejnižších úrovní zaručené mzdy v roce 2018 a 2019

Skupina prací	Mzda v roce 2018 v Kč za hodinu	Mzda v roce 2018 v Kč za měsíc	Mzda v roce 2019 v Kč za hodinu	Mzda v roce 2019 v Kč za měsíc
1.	73,20	12 200	79,80	13 350
2.	80,80	13 500	88,10	14 740
3.	89,20	14 900	97,30	16 280

4.	98,50	16 400	107,40	17 970
5.	108,80	18 100	118,60	19 850
6.	120,10	20 000	130,90	21 900
7.	132,60	22 100	144,50	24 180
8.	146,40	24 400	159,60	26 700

Co se mění v roce 2019?

Stejně jako v předchozích letech přinese i rok 2019 v oblasti práce a sociálních věcí řadu změn. Od ledna dojde k historicky druhému nejvyššímu navýšení minimální mzdy od roku 1991, kdy byla zavedena. Velkým úspěchem je navýšení příspěvku na péči pro osoby ve III. a IV. stupni závislosti na pomoci jiné osoby. Schválené změny se pozitivně odrazí mimo jiné také na výši důchodů nebo na náhradách zaměstnancům za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

VYŠŠÍ DŮCHODY

Od 1. ledna 2019 se zvyšuje **základní výměra všech důchodů**, a to ze současných 9 % na **10 % průměrné mzdy** (u důchodů přiznaných před 1. 1. 2019 bude náležet zvýšená základní výměra od splátky důchodu splatné v lednu 2019). Dojde tak ke **zvýšení životní úrovně všech příjemců** důchodů, protože všechny vyplácené i nově přiznané důchody budou zvýšeny o **1 % průměrné mzdy**, což se výrazněji projeví u nižších důchodů, u kterých základní výměra tvoří větší část důchodu.

- **základní výměra** se zvyšuje o 570 Kč na **3 270 Kč**,
- **procentní výměra** zvyšuje o **3,4 %** procentní výměry, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

Důchody se tak zvýší v průměru o 900 korun. Zvýšení bezmála 3,5 milionu vyplácených důchodů provede Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky, není potřeba o ně žádat. O zvýšení důchodu bude všem příjemcům důchodu zasláno písemné oznámení.

Zvýšení se týká také tzv. **dílčích důchodů**, které byly přiznány podle koordinačních nařízení Evropské unie nebo podle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení. U těchto důchodů se základní výměra vyplácená v dílčí výši zvyšuje pouze o poměrnou část z 570 Kč (odpovídající poměru české doby pojištění vůči celkové době). Procentní výměra, která rovněž odpovídá příslušnému poměru, se zvýší o 3,4 % své hodnoty. Od lednové splátky 2019 se valorizují i vyplácené příplatky k důchodu přiznané podle nařízení vlády č. 622/2004 Sb., o poskytování příplatku k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem, a příplatky podle zákona č. 357/2005 Sb., o ocenění účastníků národního boje za vznik

a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich. Tyto příplatky se zvýší o 3,4 % celkové výše příplatku.

Prvky konstrukce výpočtu důchodů přiznávaných od roku 2019:

- všeobecný vyměřovací základ za rok 2017 ve výši **30 156 Kč**,
- přepočítací koeficient pro úpravu (aktualizaci) všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, který činí **1,0843**,
- první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu ve výši **14 388 Kč**,
- druhá redukční hranice pro stanovení výpočtového základu ve výši **130 796 Kč**,
- výše základní výměry starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího důchodu od roku 2019 činí **3 270 Kč**.

Další schválené opatření spočívá ve **zvýšení procentní výměry důchodu o 1 000 Kč u osob, které dosáhly věku 85 let**. Jeho záměrem je zvýšit životní úroveň těch osob, u kterých lze již téměř s jistotou přepokládat, že její případné zvýšení si nemohou zabezpečit samy, například ani částečným uplatněním na trhu práce (důchodcům, kteří dosáhli 85 let věku před 1. 1. 2019, náleží toto zvýšení procentní výměry od splátky důchodu splatné v lednu 2019). Zvyšování důchodů z důvodu dosažení 85 let zajistí Česká správa sociálního zabezpečení, stejně jako valorizaci důchodů, bez žádosti.

VYŠŠÍ MINIMÁLNÍ MZDA

Od 1. ledna 2019 se **zvýšuje minimální mzda**, a to z 12 200 Kč **na 13 350 Kč** za měsíc. Minimální hodinová mzda vzroste ze 73,20 Kč **na 79,80 Kč**. Jedná se o druhé nejvýraznější nominální navýšení od zavedení minimální mzdy v roce 1991.

Společně s úrovní nejnižšího výdělku dojde také k růstu nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to **o 1 150 až 2 300 Kč měsíčně**. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou výdělková minima platná pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě a ve státní službě, jimž je za práci poskytován plat.

Od 1. ledna 2019 se bude nejnižší úroveň zaručené mzdy pohybovat v rozmezí **od 13 350 do 26 700 Kč měsíčně** pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin.

POJIŠTĚNÍ OSOB SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH (OSVČ)

Od 1. ledna 2019 se u OSVČ mění **splatnost záloh na důchodové pojištění a pojistného na nemocenské pojištění**. Dosud musela OSVČ zaplatit zálohu a pojistné ve lhůtě 20 dnů následujícího kalendářního měsíce; při jejím nedodržení musela platit z dluhu na zálohách penále. Při nezaplacení pojistného v této 20denní lhůtě jí nemocenské pojištění zaniklo. Musela se znovu přihlásit, pokud si přála být nadále nemocensky pojištěná; nárok na nemocenské jí vznikl až po 3 měsících trvání účasti na nemocenském pojištění.

Nově od 1. ledna 2019 činí lhůta pro zaplacení záloh a pojistného celý měsíc, na který se záloha či pojistné platí a dlužnou zálohu na důchodové pojištění a dlužné pojistné na nemocenské pojištění může OSVČ doplatit ještě **do konce dalšího měsíce bez sankce** (bez penalizace nebo bez ukončení nemocenského pojištění).

OSVČ dosud může požádat okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení pouze o snížení záloh na důchodové pojištění. Od roku 2019 může OSVČ, která vykonává **vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, požádat i o zrušení povinnosti platit zálohy**. Bude jí vyhověno, pokud dosahuje tak malých příjmů, že lze předpokládat, že nebude povinna za tento rok platit pojistné na důchodové pojištění, a proto zaplacené zálohy za měsíce tohoto roku by jí byly vráceny.

POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Nejvýznamnější změny:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného je **32 699 Kč**,
- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného činí **1 569 552 Kč**,
- rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVČ, která vykonává vedlejší činnost, je **78 476 Kč** ročně,
- minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro **OSVČ vykonávající hlavní činnost** je 8 175 Kč – z toho **minimální záloha** na pojistné činí **2 388 Kč**,
- minimální měsíční vyměřovací základ pro **OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost** je 3 270 Kč – z toho **minimální záloha** na pojistné činí **955 Kč**.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

S účinností od 1. ledna 2019 se zvyšuje rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění z částky 2 500 Kč na částku **3 000 Kč**. Redukční hranice pro výpočet dávek nemocenského pojištění se zvyšují v 1. redukční hranici na částku **1 090 Kč**, ve 2. redukční hranici na částku **1 635 Kč** a ve 3. redukční hranici na částku **3 270 Kč**.

PROPLÁCENÍ PRVNÍCH 3 DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Od 1. 7. 2019 by měla náležet zaměstnancům náhrada **mzdy nebo platu i za první 3 pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti**. Poskytování náhrady mzdy nebo platu za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti již schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu, **návrh však ještě musí projednat Senát a podepsat prezident republiky**. Zvýšené náklady na výplatu náhrady mzdy budou zaměstnavatelům kompenzovány snížením odvodu pojistného na nemocenské pojištění. Připravuje se i opatření, aby zaměstnavatelé získali informaci o uznání dočasné pracovní neschopnosti svých zaměstnanců co nejdříve elektronickou cestou. Zaměstnavatelé by mohli využívat službu ePortálu ČSSZ, která jim poskytne údaje o

vidované dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance včetně místa pobytu a doby vycházek. U tohoto opatření zatím není ukončen legislativní proces. Aktuálně návrh zákona projednává Senát, který o něm bude rozhodovat na své schůzi, která začíná dne 19. prosince 2018.

ELEKTRONICKÁ NESCHOPENKA

Počínaje 1. lednem 2019 dochází na základě stávajícího znění zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a jeho následných úprav k elektronizaci dočasných pracovních neschopností.

Projekt eNeschopenka je rozdělen do 3 fází, které budou probíhat následovně:

1) Od 1. ledna 2019 zavádí ČSSZ novou informační službu pro zaměstnavatele:

- prostřednictvím ePortálu ČSSZ bude moci zaměstnavatel v on-line prostředí zjistit informaci, zda je již v systému ČSSZ zaevidovaná nová pracovní neschopnost jeho konkrétního zaměstnance, od jakého data a také k jakému datu byla ukončena,
- tato nová služba pro zaměstnavatele bude přístupná po přihlášení do ePortálu ČSSZ, tj. s využitím prostředků k ověření identity (jakoukoli formou splňující podmínky Národní identifikační autority nebo přístupovými údaji datové schránky).

Tuto službu realizuje ČSSZ podle stávajícího znění zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

2) Od 1. července 2019 se plánují dvě nová zákonná opatření:

- povinná elektronická forma hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti a s tím související zkrácení lhůty, v níž ošetřující lékař toto rozhodnutí odesílá,
- rozšíření okruhu údajů, které budou orgány nemocenského pojištění sdělovat zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti jejich zaměstnanců. Jedná se např. o informace o místě pobytu zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti a rozsahu vycházek.

Tato fáze elektronizace neschopenek je předmětem novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, která se projednává v Poslanecké sněmovně Parlamentu.

3) Úplná elektronizace od 1. ledna 2020

Tato fáze elektronizace neschopenek vychází z právní úpravy obsažené v zákoně č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Posun účinnosti k 1. lednu 2020 aktuálně projednává Senát na své schůzi dne 20. prosince 2018.

NAVÝŠENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Podle návrhu, který MPSV předložilo vládě, na úpravu zákona č. 117/1995 Sb., o státní

sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, by mělo dojít k navýšení rodičovského příspěvku **na celkovou částku 300 000 Kč (450 000 Kč při péči o dvojčata či víceročata). Účinnost uvedeného opatření se navrhuje od 1. ledna 2020.**

ZVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA PÉČI VE III. A IV. STUPNI MÍRY ZÁVISLOSTI

Schválením senátní novely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, dojde v roce 2019 ke **zvýšení příspěvku na péči ve IV. stupni závislosti** (úplná závislost) na **19 200 Kč** u osob (shodně dospělých i dětí) nevyužívajících pobytové sociální služby. V souvislosti s tímto zvýšením dochází od 1. července 2019 také ke **zvýšení příspěvku na péči ve III. stupni závislosti** o 4 000 Kč u osob nevyužívajících pobytové sociální služby, u dospělých to je **na 12 800 Kč**, u dětí **na 13 900 Kč**.

Zvýšením příspěvku na péči dojde k posílení finančních zdrojů jeho příjemců a tím ke snížení tlaku na poskytování pobytových sociálních služeb. Tyto osoby budou moci déle zůstat ve svém přirozeném sociálním prostředí a využívat terénní a ambulantní služby.

Účinnost u příspěvku ve IV. stupni nastává prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů, u III. stupně je účinnost stanovena dnem 1. července 2019.

PLATY VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ A STÁTNÍ SLUŽBĚ

Od 1. ledna 2019 vzrostou platové tarify většiny zaměstnanců **ve veřejných službách a správě a ve státní službě o 5 %**, platové tarify **zdravotnických nelékařských pracovníků, sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách se zvýší o 7 %** a **pedagogických pracovníků o 10 %**. **U lékařů, zubních lékařů, lékařů orgánu sociálního zabezpečení a ochrany veřejného zdraví** se platové tarify zvýší nerovnoměrně, a to od 11. do 13. platové třídy o 7 % a od 14. do 16. platové třídy o 2 %.

Dále se:

- zvýší spodní nároková hranice příplatku za práci nebo službu ve **ztiženém pracovním prostředí** a zvláštního příplatku cca **o 25 %**,
- nově budou vymezeny některé podmínky pro poskytování **zvláštního příplatku za práci nebo službu spojenou s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy** a
- dojde k **úpravě katalogu prací ve veřejných službách a správě zejména v oblasti justice**.

ZVÝŠENÍ NÁHRAD ZA PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ

Od 1. ledna 2019 budou o **3,4 procenta** navýšeny náhrady za ztrátu na výdělků po

skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

Podle informací získaných od pojišťoven, které realizují zákonné pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání, pobírá náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti cca **12 750** poškozených. Náhrady nákladů na výživu pozůstalých jsou vypláceny cca **470** pozůstalým.

Dopad navýšení náhrad o 3,4 procenta je pro státní rozpočet odhadován na **681 000 Kč**. Z uvedeného zákonného pojištění bude poškozeným vyplaceno o **139,5 mil. Kč více**, což se však výdajů zaměstnavatelů nijak negativně nedotkne.

LÉKAŘSKÁ POSUDKOVÁ SLUŽBA

Díky novele zákona č. 582/1991 Sb., o **organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů, dojde v oblasti lékařské posudkové služby ke **dvěma hlavními změnám**.

První spočívá ve **vynětí lékařů působících v lékařské posudkové službě ze státní služby a jejich převod do režimu zákoníku práce**. Tato změna neovlivní jejich posudkovou činnost, odstraní však věkové omezení a umožní pružnější sjednávání pracovněprávních vztahů. Druhou hlavní změnou je **zapojení smluvních lékařů**. To dodá celému procesu posuzování větší flexibilitu, jelikož tito lékaři budou moci pracovat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Návrh zákona byl v listopadu 2018 postoupen k jednání Senátu, projednávání tisku je **zařazeno na program schůze Senátu, která začíná 19. prosince 2018**.

POMOC V HMOTNÉ NOUZI

Poslanecká sněmovna přijala změnu zákona č. 111/2006 Sb., o **dávkách pomoci v hmotné nouzi** ve znění navrženém Senátem. Senioři nad 70 let, invalidé, osoby závislé na pomoci druhé osoby či klienti v pobytových sociálních službách a další zranitelné osoby **už nebudou dostávat část příspěvku v poukázkách**.

Nově se tedy dávky nebudou vyplácet poukázkami v případech, **kdy výše příspěvku na živobytí nepřesáhne 500 Kč a v následujících specifických případech**, kdy je příjemce nebo osoba společně s ním posuzovaná osobou, která poskytuje péči podle § 3 odst. 1 písm. a) bodu 5 nebo osobou, které:

1. jsou poskytovány pobytové sociální služby
2. je poskytována zdravotní péče ve zdravotnickém zařízení po celý kalendářní měsíc,
3. byla pravomocným rozhodnutím soudu omezena svéprávnost,
4. byl přiznán příspěvek na péči ve III. stupni (těžká závislost) nebo ve IV. stupni (úplná závislost), a to ode dne právní moci rozhodnutí o přiznání této dávky, nebo v případě, že se jedná o osobu starší 70 let,

5. byla přiznána invalidita III. stupně, 6. nebo v případech, kdy se jedná o důvody hodné zvláštního zřetele.

Novela zákona byla dne 11. prosince 2018 podepsána prezidentem republiky a nabyde účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení.

SYSTEMIZACE MPSV

Od 1. ledna 2019 se v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí **zruší 117 míst hrazených ze státního rozpočtu a 24 míst hrazených z rozpočtu EU**. Systemizace přinese zefektivnění fungování resortu a snížení objemu prostředků na platy.

Redukce počtu pracovních pozic bude rozdělena mezi služební úřady následovně:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí – 35 míst (státní rozpočet) a 24 míst (EU)
- Česká správa sociálního zabezpečení – 39 míst
- Úřad práce České republiky – 36 míst (státní rozpočet) a 1 místo (EU)
- Státní úřad inspekce práce – 6 míst
- Úřad pro mezinárodně právní ochranu – 1 místo