Nejdůležitější legislativní změny v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v roce 2021/2022

Novela zákoníku práce

- Velmi dlouho připravovanou a diskutovanou změnu v oblasti právní úpravy pracovněprávních vztahů přinesl **zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony**.
- Tento zákon nabyl účinnosti dne **30.července 2020** s výjimkami, jejichž účinnost nastala od **1.ledna 2021**, které budou dále uvedeny.
- Podle navrhovatele je cílem novely zjednodušení realizace práv zaměstnavatele a zaměstnance při výkonu práce a podpora komunikace mezi smluvními stranami.

Nová koncepce výpočtu dovolené a jejího čerpání I.

S účinností **od 1.1.2021** je určení práva na dovolenou a její čerpání místo v pracovních dnech založeno na délce týdenní (kratší) pracovní doby vyjádřené v hodinách.

Ruší se druh dovolené za odpracované dny.

Právo na dovolenou za kalendářní rok (§ 213) získá zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (viz § 79 zákoníku práce) nebo sjednané kratší týdenní pracovním doby (viz § 80 zákoníku práce) vynásobené počtem týdnů dovolené (tj. výměrou dovolené), která zaměstnanci u konkrétního zaměstnavatele přísluší.

- ***Příklad*** *- Zaměstnanec, jehož* ***stanovená týdenní pracovní doba*** *činí 40 hodin, odpracoval v průběhu 52 týdnů v kalendářním roce v rámci rozvržené týdenní pracovní doby do směn celkem 2 089 hodin (tedy 52násobek jeho stanovené týdenní pracovní doby). Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Přísluší mu tedy dovolená za kalendářní rok v délce 200 hodin (40 x 5 = 200). K odpracovaným 9 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlíží.*
- *Kdyby zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v rámci 52 týdnů v kalendářním roce pracoval* ***na kratší týdenní pracovní dobu*** *30 hodin týdně, a odpracoval celkem 1 566 hodin (tedy 52násobek jeho kratší týdenní pracovní doby), vznikne mu právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 150 hodin (30 x 5 = 150). K odpracovaným 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží.*

Nová koncepce výpočtu dovolené a jejího čerpání II.

- Nový způsob stanovení práva na dovolenou v závislosti na zaměstnancem odpracované stanovené nebo kratší týdenní pracovní době nově v **§ 212 odst. 4** stanovil výpočet ohledně úpravy délky dovolené v případě změny délky týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku.
- Jestliže v průběhu téhož kalendářního roku přejde zaměstnanec ze stanovené týdenní pracovní doby na sjednanou kratší týdenní pracovní dobu či naopak, odrazí se to v průměrné délce týdenní pracovní doby a tím i v délce dovolené (počtu hodin dovolené) v příslušném kalendářním roce.

- ***Příklad*** *– Zaměstnanec v roce 2021 pracoval do 30. 6. po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin a od 1. 7. po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 30 hodin. Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Postupem podle § 212 odst.4 se stanoví výsledná délka jeho dovolené za kalendářní rok 2021 následovně:*

- *- **za první pololetí** – 40 : 52 = 0,769 x 26 = 19,99 x 5 = 99,95*
- *- **za druhé pololetí** – 30 : 52 = 0,576 x 26 = 14,99 x 5 = 74,95*
- *- **za rok 2021** - 99,95 + 74,95 = 174,90; zaokrouhleno na hodiny nahoru – **175 hodin***

Nová koncepce výpočtu dovolené a jejího čerpání III.

Jestliže zaměstnanci nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok, protože za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli nekonal u něho během kalendářního roku práci po dobu 52 týdnů (z důvodu, že pracovní poměr vznikl nebo skončil v průběhu kalendářního roku a netrval po dobu alespoň 52 týdnů, nebo proto, že během 52 týdnů zaměstnanec neodpracoval v průměru připadajícím na týden stanovenou / sjednanou kratší týdenní pracovní dobu) přísluší mu za předpokladu, že u zaměstnavatele **konal za nepřetržitého trvání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů** po stanovenou / sjednanou kratší týdenní pracovní dobu, **poměrná část dovolené za kalendářní rok**. **Délka poměrné části** dovolené činí **jednu dvaapadesátinu** dovolené za kalendářní rok za každou odpracovanou celou stanovenou nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad *- Zaměstnanec nastoupil k zaměstnavateli 1. 10. 2021, pracoval ve stanovené týdenní pracovní době 40 hodin a do konce roku odpracoval 529 hodin. Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů. Délka poměrné části dovolené u tohoto zaměstnance, který za trvání pracovního poměru do konce kalendářního roku odpracoval 13 celých násobků své stanovené týdenní pracovní doby, činí 13/52 ze 40 hodin týdně krát 5 týdnů (tj. 40 : 52 = 0,769 x 13 = 9,99 x 5 = 49,99; po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru 50 hodin). K 9 hod nad celé násobky týdenní pracovní doby se nepřihlédne.*

Dodatková dovolená

Druhým typem dovolené je **dodatková dovolená**, která dle § 215 zákoníku práce náleží zaměstnancům, kteří pracují u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní nebo sjednanou kratší týdenní pracovní dobu po celý kalendářní rok nebo jen jeho část pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, a zaměstnanců, kteří konají práce zvlášť obtížné (§ 215 odst.4).

Výměra dodatkové dovolené za kalendářní rok je vždy **1 týden**. Týdnem dodatkové dovolené zaměstnance, který pracuje v exponovaných podmínkách po celý kalendářní rok, je v takovém případě **dovolená v délce stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby rovněž vyjádřena v hodinách**. Nekoná-li zaměstnanec práci za těchto podmínek po celý kalendářní rok, stanoví se délka dodatkové dovolené obdobně, jako v případě poměrné části dovolené za kalendářní rok – tedy jako **jedna dvaapadesátina** stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby za každou zaměstnancem odpracovanou stanovenou nebo kratší týdenní pracovní dobu.

Příklad – Dodatková dovolená – poměrná část

Zaměstnanec v pracovním poměru konal u téhož zaměstnavatele v průběhu kalendářního roku po dobu 6 měsíců práce, při nichž byl vystaven účinkům ionizujícího záření. Za těchto podmínek odpracoval 882 hodin při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin. Stanovenou týdenní pracovní dobu odpracoval v uvedeném období celkem 23,51krát. Za této situace mu tedy přísluší dodatková dovolená v délce 37,5 : 52 x 23 = 16,58. Při zaokrouhlení na celé hodiny nahoru bude zaměstnanci příslušet dodatková dovolená v délce 17 hodin.

Započítávání překážek v práci do dovolené

Změna úpravy dovolené zrušila **krácení dovolené za kalendářní rok**, k němuž docházelo, jestliže zaměstnanec nekonal práci z důvodu stanovených překážek v práci, které se nepovažovaly za výkon práce.

Nyní se zaměstnanci naopak tyto překážky v práci **dle § 216** za výkon práce **uznávají**, avšak pouze **do limitu dvacetinásobku stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce.** *Jde o dočasnou pracovní neschopnost, nařízenou karanténu, rodičovskou dovolenou (až do 3 let věku dítěte) a jiné důležité osobní překážky v práci* ***s výjimkou*** *překážek uvedených v příloze nařízení vlády č. 590/2006 Sb.* Podmínkou uznání těchto překážek za výkon práce a jejich započítání do limitu dvacetinásobku stanovené týdenní nebo sjednané kratší pracovní doby je, že zaměstnanec v tomto roce **odpracoval mimo tyto překážky** v práci **alespoň dvanáctinásobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.**

Okruh důležitých osobních překážek v práci, které se **uznávají** jako výkon práce pro účely dovolené za kalendářní rok **a započítávají** se **v plném rozsahu**. představuje *doba mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené zaměstnance do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, doba dočasné pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci uvedené v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh jiných důležitých osobních překážek v práci (např. svatba, účast na pohřbu, stěhování), doba ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a doba péče o dítě do 10 let věku podle § 191 ZP nebo dlouhodobá péče podle § 191a zákoníku práce.*

Doby, které se pro účely dovolené považují za výkon práce

Za výkon práce se (§ 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 ZP) **považuje:**

- doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro **jiné důležité osobní překážky v práci**, které jsou uvedeny v **nařízení vlády č. 590/2006 Sb**.
- doba čerpání **dovolené**
- doba , kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** (§ 195 ZP)
- doba, po kterou zaměstnanec čerpá **rodičovskou dovolenou** do doby, po kterou je **zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou** dovolenou
- doba **pracovní neschopnosti** vzniklé v důsledku **pracovního úrazu nebo nemoci z povolání**
- doba poskytování **dlouhodobé péče** (§ 41a – 41c z.č.187/2006 Sb. o nem. pojištění)
- doba **ošetřování** dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby, jejíž stav to vyžaduje, nebo **péče** o dítě mladší 10 let z důvodů stanovených zákonem (§ 39 -41 z.č. 187/2006 Sb.)
- doba, kdy si zaměstnanec vybírá **náhradní volno** za práci přesčas nebo za práci ve svátek
- doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je **svátek**
- překážky v práci na straně zaměstnance **z důvodu obecného zájmu** (§ 200 až 205 ZP)
- překážky v práci na straně **zaměstnavatele** (§ 207 až 209 ZP)

Doby, které se pro účely dovolené započítávají pouze částečně

Za výkon práce se (dle § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1 ZP) **nepovažuje:**

- doba **dočasné pracovní neschopnosti**, (která **nevznikla** v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání),
- nařízená **karanténa**
- **rodičovská dovolená** (§ 196 ZP)
- doba volna povoleného zaměstnavatelem nad rámec zákona pro řešení individuálních záležitostí zaměstnance (např. doba péče o dítě staršího 3 let, účast na jednání soudního či správního orgánu, kde zaměstnanec **není** svědkem, indispoziční volno)
- doba, pro kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy

Příklad – Vliv překážek v práci na dovolenou za kalendářní rok:

*1) – **při započtení překážek v práci do odpracované doby***

Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin rozvrženou pravidelně do pěti směn v týdnu byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou z důvodu rizikového těhotenství a z této pracovní neschopnosti dnem 8. 8. nastoupila na mateřskou dovolenou. V rámci téhož kalendářního roku během 52 týdnů vzhledem k započtu uvedených překážek v práci do odpracované doby zaměstnankyně „odpracovala" stanovenou týdenní pracovní dobu a získala tak právo na dovolenou za kalendářní rok ve výměře 5 týdnů, neboť doba dočasné pracovní neschopnosti se jí v počtu až do limitu 800 hodin posuzuje jako výkon práce, stejně jako celá doba mateřské dovolené, která není pro započet odpracované doby limitována. Zaměstnankyně má tak právo na dovolenou za kalendářní rok v délce 200 hodin.

*2) – **při částečném započtení překážek v práci do odpracované doby***

Zaměstnankyně pracující za podmínek v příkladu 1) byla od 26. 5. uznána dočasně práce neschopnou a pracovní neschopnost trvala až do konce kalendářního roku. Od počátku roku do vzniku pracovní neschopnosti odpracovala 104 směn po osmi hodinách (832 hodin). Za dobu pracovní neschopnosti zameškala celkem 156 směn po 8 hodinách (1 248 hodin), z toho 56 směn (448 hodin) nelze za odpracovanou dobu považovat. Na dovolenou lze tedy zaměstnankyni započítat pouze 1 632 hodin, tj. 40 dvaapadesátin stanovené týdenní pracovní doby vynásobené 5 týdny dovolené (40 : 52 x 5). Zaměstnankyni, která v daném případě konala práci alespoň 4 týdny v kalendářním roce po stanovenou týdenní pracovní dobu a odpracovala 40ti násobek stanovené týdenní pracovní doby po 40 hodinách, vznikne právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, a to v délce 154 hodin (po zaokrouhlení na celé hodiny nahoru).

*3) – **při nezapočtení překážek v práci do odpracované doby***

Zaměstnankyně se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin týdně čerpala po celý kalendářní rok rodičovskou dovolenou. Protože však z důvodu této překážky v práci v tomto roce neodpracovala ani dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, nepřísluší jí za tento rok právo na dovolenou.

Změny v čerpání dovolené

Příznivou změnu přineslo novelizované znění § 218 zákoníku práce, který umožňuje na základě písemné žádosti zaměstnance a s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům **převedení části nevyčerpané dovolené**, která přesahuje minimální výměru 4 týdnů (u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů) do následujícího kalendářního roku. Půjde tedy o další případ (kromě překážek na straně zaměstnance a naléhavých provozních důvodů na straně zaměstnavatele), kdy zaměstnavatel není povinen určit vyčerpání celé dovolené v příslušném kalendářním roce, za který náleží.

Podle § 219 odst.2 zákoníku práce se v případě, kdy zaměstnanci připadne v době jeho dovolené **svátek** na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Pokud by však zaměstnanec sám požádal o poskytnutí dovolené na den, který je svátkem, ale zaměstnanec byl povinen (podle § 90 odst.4 zákoníku práce) v něm směnu odpracovat, **do dovolené se mu tento den započítá**.

Krácení dovolené

V nové koncepci dovolené se její krácení umožňuje už pouze pro případ neomluveného zameškání **směny** zaměstnancem, a to **odečtením počtu neomluveně zameškaných hodin ve směně od celkového počtu hodin připadajících zaměstnanci na jeho dovolenou v kalendářním roce** (§ 223 zákoníku práce). V porovnání s předchozí úpravou, která umožňovala za jednu neomluvenou absenci krácení dovolené o 1 až 3 dny, jde o mírnější postih, kdy se dovolená krátí pouze o počet skutečně neomluveně zameškaných hodin. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval po celý kalendářní rok, se při krácení za neomluvené absence i nadále zachovává právo na dovolenou alespoň v rozsahu 2 týdnů.

Sdílené pracovní místo I. (§ 317a ZP)

Podmínkou je **individuální písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a každým zaměstnancem, který bude společně s ostatními pracovní místo sdílet.**. Tuto dohodu je možné uzavřít jako samostatnou nebo jako součást pracovní smlouvy; v obou případech bude **vypověditelná.**

V dohodě je třeba uvést **rozvrhování pracovní doby**, zejm. stanovení časových úseků, ve kterých si mohou zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna činnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel může v dohodě také řešit **způsob předávání si úkolů mezi jednotlivými zaměstnanci,** (může např. také stanovit, že zaměstnanci si musí pracovní dobu rozvrhnout tak,, aby po určitou dobu pracovali společně). Součástí dohody může být i **doba jejího trvání**. Pokud nebude uvedena, půjde o dohodu na dobu neurčitou. V obou případech bude možno dohodu **vypovědět .**

Zaměstnanci mají povinnost předložit zaměstnavateli v písemné formě **společný rozvrh pracovní doby**, a to nejpozději ***1 týden*** před začátkem vyrovnávacího období, které je max. *čtyřtýdenní.* Změny rozvržené pracovní doby mohou zaměstnanci ve vzájemné spolupráci provést nejpozději **2 dny** před konkrétní směnou.

Zaměstnanec nemá obecnou povinnost zastoupit druhého zaměstnance, který nemůže odpracovat předem rozvrženou směnu. Právní úprava však umožňuje, aby zaměstnanec dal souhlas se zastupováním druhého zaměstnance buď *přímo v dohodě* o sdíleném pracovním místu, případně vyslovil souhlas *pro konkrétní případ* zastoupení.

Sdílené pracovní místo II.

Závazek z dohody o sdíleném pracovní místě mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem **rozvázat dohodou ke sjednanému dni,** případně jej může zaměstnanec či zaměstnavatel **jednostranně vypovědět**, a to z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s *patnáctidenní výpovědní dobou*, která začne běžet už dnem doručení výpovědi druhé smluvní straně. Dohoda i výpověď musí mít **písemnou formu, jinak jsou neplatné.**

Zanikne-li závazek z dohody např. proto, že jeden ze zaměstnanců dal výpověď a závazek tak uplynutím patnáctidenní výpovědní doby zanikne, režim sdíleného pracovního místa se ve vztahu k zbývajícím zaměstnancům na témže sdíleném pracovním místě bude uplatňovat do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Bude se vůči nim nadále postupovat podle společného rozvrhu, a to i v případě, že zůstane zaměstnanec jediný. Rozvrh pracovní doby **určuje** zbývajícím zaměstnancům (zaměstnanci) zaměstnavatel do doby, než uzavře dohodu s novým zaměstnancem.

Výhody: - flexibilní forma výkonu práce, která zaměstnavateli poskytuje větší možnosti získání (udržení) zaměstnanců, kteří nemají zájem o plný pracovní úvazek.

Nevýhody: vyšší náročnost na organizaci, větší administrativní zátěž, nevhodné pro některé pracovní pozice vzhledem k možným problémům při rozdělení kompetencí a odpovědnosti (např.za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování), značné nároky na vzájemnou spolupráci, schopnost domluvy a odpovědnost jednotlivých zaměstnanců sdílejících pracovní místo.

Pandemie Covid -19 a pracovněprávní dopady

Výkon práce z domova :

Za předpokladu, že to povaha vykonávané práce umožňuje, představuje nejlepší variantu řešení. Zaměstnavatel však **nemůže** výkon práce z domova zaměstnancům jednostranně nařídit – vždy je nezbytná dohoda se zaměstnancem.

Zaměstnavatel by měl zaměstnancům stanovit podmínky pro výkon práce z domova vnitřním předpisem, který by upravoval např. rozvržení pracovní doby a její evidenci, způsob dosažitelnosti zaměstnance, možnost kontroly výkonu práce zaměstnance, účast na on-line pracovních poradách, pravidla BOZP a povinnost dostavit se na pracoviště podle pokynu zaměstnavatele.

Pokud by zaměstnanec s výkonem práce z domova nesouhlasil a zaměstnavatel mu nemůže umožnit běžný výkon práce na jeho pracovišti, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP) a zaměstnavatel má povinnost platit zaměstnanci náhradu mzdy ve výši 100% jeho průměrného výdělku.

Pokud by chtěl mít zaměstnavatel **možnost nařizovat** zaměstnanci práci z domova i mimo nouzový stav, lze se dohodnout se zaměstnancem na změně (rozšíření) sjednaného místa výkonu práce v pracovní smlouvě.

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy

S účinností od 1.1.2022 se zvyšuje minimální mzda na **16 200 Kč** za měsíc a na **96,40** Kč za hodinu (nařízení vlády č. 405/2021 Sb.). Vztahuje se také na zaměstnance pracující ve vztazích založených DPČ a DPP.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy stanoví nejnižší cenu práce odstupňované podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Vztahují se na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a zaměstnance, kterým se za výkon práce poskytuje plat.

Skupina	Kč za měsíc	Kč za hodinu
1.	16 200	96,40
2.	17 900	106,50
3.	19 700	117,50
4.	21 800	129,80
5.	24 100	143,30
6.	26 600	158,20
7.	29 400	174,70
8.	32 400	192,80

Na co má zvýšení minimální mzdy vliv?

Zvýšení mzdových nákladů

Mzdové náklady zaměstnavatelů stoupnou o částku **1338 Kč** měsíčně vzhledem k tomu, že zaměstnavatel nad rámec hrubé mzdy odvádí za zaměstnance pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Zvýšení pojistného na zdravotní pojištění

Minimálním vyměřovacím základem pro výpočet pojistného (13,5%) je minimální mzda.

V r. 2022 půjde o částku **2 187 Kč** (16 200 x 13,5%). Zaměstnavatel odvádí 9% a za zaměstnance 4,5%.

Zvýšení pojistného na zdr. pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů

Např. studenti ve věku nad 26 let - **2 187 Kč.**

Možnost přivýdělku (nekolidující zaměstnání) pro uchazeče o zaměstnání evidované u krajské pobočky ÚP

max. do **8 100 Kč.**

Změny právních předpisů v souvislosti s transpozicí směrnic EU I.

V roce 2019 přijala Evropská unie dvě směrnice, které jsou členské státy povinny transponovat do svých právních řádů a upravit tak v souladu s jejich obsahem své právní předpisy **do srpna 2022**.

Jde o směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) **2019/1158** ze dne 20.června 2019 **o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU a Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) **2019/1152** ze dne 20.6.2019 **o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.** Obě směrnice budou mít podstatný vliv na úpravu pracovněprávních a souvisejících předpisů v České republice.

Změny právních předpisů v souvislosti s transpozicí směrnic EU II.

Směrnice 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob

Tato směrnice je výrazem snahy Evropské komise soustředit se nyní (místo dřívější neúspěšné snahy o povinném prodloužení minimální délky mateřské dovolené, která v rámci EU činí 14 týdnů) na *flexibilní formy práce umožňující slaďování pracovního a soukromého života zaměstnanců* (koncept „work-life balance“ - WLB), *na minimální požadavky pro právní úpravu rodičovské dovolené a zavádí otcovskou a pečovatelskou dovolenou.*

Členské státy EU tak mají **do 2.srpna 2022** povinnost zavést především:

- 10 pracovních dnů otcovské dovolené připadající na období okolo narození dítěte;
- minimálně 5 dní volna za účelem péče o rodinného příslušníka nebo osobu žijící ve společné domácnosti;
- rodičovská dovolená musí být zajištěna každému z rodičů v minimálním rozsahu 4 měsíců s tím, že minimálně 2 měsíce jsou „nepřenositelné“ (zákaz převádět 2 měsíce rodičovské dovolené mezi rodiči) a povinnost vyplácet po tyto 2 měsíce odpovídající příspěvek, který usnadní čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči;
- možnost požádat zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené po částech a jiné flexibilní způsoby jejího čerpání;
- právo zaměstnanců s dětmi ve věku do 8 let a pečujících osob požadovat flexibilní rozvržení pracovní doby včetně výkonu práce na dálku a z domova.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

Účelem této směrnice je posílení ochrany pracovníků v atypických zaměstnáních zvýšením úrovně transparentnosti jejich pracovních podmínek zakotvením minimálních požadavků na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu a práv na minimální pracovní podmínky. Povinnost informovat o obsahu pracovního poměru stanovila již směrnice 91/533/EHS, která však v nových podmínkách na trhu práce neposkytuje pracovníkům dostatečnou ochranu.

Členské státy EU mají povinnost obsah směrnice transponovat do svých právních řádů do **1.srpna 2022**.

Obsah směrnice reaguje na zvyšující se výskyt výkonu práce v jiných typech pracovních vztahů než je „standardní“ pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, na stanovenou (plnou) pracovní dobu a s pravidelným rovnoměrným rozvržením pracovní doby. Tyto atypické vztahy se zpravidla vyznačují *nižší ochranou zaměstnanců, nepředvídatelnými pracovními podmínkami, nezaručují rozsah pracovní doby a často je v nich zakrýván skutečný pracovní vztah předstíranou samostatnou výdělečnou činností.*

Minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu I:

a) označení stran pracovněprávního vztahu,

b))místo výkonu práce, pokud není určeno žádné stálé nebo hlavní místo, uvedení, že zaměstnanec je zaměstnán na různých místech nebo si může místo výkonu práce svobodně zvolit; uvedení sídla/bydliště zaměstnavatele,

c) název, zařazení, povaha nebo druh práce, na kterou byl pracovník přijat, nebo stručné upřesnění nebo popis práce,

d) datum začátku pracovněprávního vztahu,

e) v případě pracovního poměru na dobu určitou, datum jeho ukončení nebo očekávané trvání,

f) v případě agenturních zaměstnanců, označení uživatele, jakmile je znám,

g) doba trvání a podmínky případné zkušební doby,

h) nárok na případnou odbornou přípravu, pokud ji zaměstnavatel poskytuje,

i) délka placené dovolené, na kterou má pracovník nárok, nebo pokud ji v době poskytování informace nelze určit, uvedení postupu pro přiznání a stanovení dovolené,

j) postup, který je třeba dodržet ze strany zaměstnavatele a pracovníka, včetně formálních požadavků a výpovědních dob v případě rozvázání pracovněprávního vztahu, nebo pokud nemohou být výpovědní doby v okamžiku poskytnutí informace uvedeny, způsob stanovení výpovědních dob,

Minimální požadavky na informace o podstatných aspektech pracovněprávního vztahu II

k) odměna za práci, včetně počáteční základní částky, jakékoliv další, příp. použitelné složky odměny uvedené samostatně a frekvence a způsob vyplácení odměny, na kterou má pracovník nárok,

l) pokud je pracovní režim zcela nebo převážně *předvídatelný*, uvedení délky standardního pracovního dne nebo týdne pracovníka a veškerá ustanovení o přesčasech a souvisejících odměnách a případně ustanovení o rozvržení směn;

pokud je pracovní režim *zcela nebo převážně nepředvídatelný,* uvedení počtu zaručených placených hodin a odměny za práci vykonanou nad rámec zaručených hodin, uvedení referenčních hodin a dnů, v nichž může být po pracovníku požadováno, aby vykonával práci, a o minimální lhůtě pro oznámení o zahájení pracovního úkolu nebo jeho zrušení,

m) uvedení veškerých kolektivních smluv, kterými se řídí pracovní podmínky pracovníka, nebo v případě kolektivních smluv uzavřených mimo podnik zvláštními orgány nebo paritními institucemi, název příslušného orgánu nebo paritní instituce, v jejichž rámci byly tyto smlouvy uzavřeny,

n) označení institucí sociálního zabezpečení, které přijímají příspěvky na sociální zabezpečení v souvislosti s pracovněprávním vztahem, pokud není právem pracovníka zvolit si instituci sociálního zabezpečení, a informace o jakékoliv ochraně související se sociálním zabezpečením, kterou zaměstnavatel poskytuje.

Informace uvedené pod písmeny a) až e), g), k), l). m) musí být poskytnuty každému pracovníkovi individuálně během prvních **7 dnů** výkonu práce, ostatní informace **do jednoho měsíce** od prvního dne výkonu práce. Informace musí být v písemné formě (listinné či elektronické) a v podobě jednoho či více dokumentů.

Více sjednaných míst výkonu práce

Je to zaměstnavatel, kdo v mezích stanovených pracovní smlouvou a ostatními pracovněprávními předpisy určuje všechny okolnosti konkrétního výkonu práce zaměstnancem. Je-li tedy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednáno místo výkonu práce šířeji než pouze pracovištěm, určuje pracoviště (místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly) v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel.

To platí i za situace, že mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce. I v takovém případě je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec konat práci. Na tom nic nemění skutečnost, že i jednotlivá sjednaná místa výkonu práce mohou sestávat z více pracovišť.

(**Rozsudek NS ze dne 19.7.2016, sp.zn. 21 Cdo 2680/2015**)

Stejná odměna za stejnou práci

Z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zákoníku práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst.2 zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.

(Rozsudek NS ze dne 20.7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955 /2018)

Zákonná změna doby trvání pracovního poměru

Pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst.2 zákoníku práce je třeba rozumět toliko *skutečný (faktický) výkon práce* podle pracovní smlouvy. Je-li po uplynutí doby, na níž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, *nejedná se* o pokračování v konání prací.

(Rozsudek NS ze dne 20.11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4683 /2017)

Odstupné při skončení pracovního poměru dohodou

Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ustanovení § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce, proto ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak – například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo vnitřního předpisu. Na odstupné proto může vzniknout, je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem, právo i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen dohodou podle § 49 zákoníku práce bez uvedení důvodu.

(Rozsudek NS ze dne 13.9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862 /2017)

Navýšení odstupného a zákaz diskriminace z důvodu věku

Kolektivní smlouva, která obsahuje ujednání porušující zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu věku, je v této části pro rozpor se zákonem neplatná. Ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého je přiznání odstupného ve větším než zákonném rozsahu vázáno na podmínku, že zaměstnanci v okamžiku skončení pracovního poměru ještě nevznikl nárok na starobní důchod je diskriminační. Důvody, které zaměstnavatele vedly ke znevýhodňování určité skupiny zaměstnanců z důvodu věku, nelze považovat za ospravedlnitelné a použité prostředky za přiměřené.

(Rozsudek NS ze dne 18.1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763 /2015)

Vrácení odstupného (§ 68)

Jestliže dosavadní zaměstnavatel při sjednání pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnance, se kterým byl rozvázán pracovní poměr a který obdržel odstupné, ujistí, že po něm nebude požadovat vrácení odstupného (ačkoliv by na vrácení odstupného nebo jeho poměrné části měl právo), a jestliže tedy zaměstnanec (znovu) nastoupí práci u dosavadního zaměstnavatele (také) na základě takového ujištění (a má tak důvod spoléhat se na to, že odstupné nebude muset vracet), odporuje dobrým mravům, jestliže dosavadní zaměstnavatel se přesto (v rozporu s ujištěním, které zaměstnanci poskytl) rozhodl požadovat vrácení odstupného (jeho poměrné části).

(NS, ze dne 22.5.2014, sp.zn.21 Cdo 2071/2013)

Opuštění pracoviště v rozsahu poloviny pracovní doby jako závažné porušení pracovní kázně.

Je-li během pracovní doby zaměstnanec povinen nejen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také- pokud práci právě nevykonává, protože mu dosud nebyla přidělena – být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nesnižuje intenzitu porušení pracovní povinnosti ani okolnost, že v době opuštění pracoviště zaměstnanec neměl přidělenu „konkrétní práci, která by nebyla dokončena“ (tedy ani práci na zakázce, jejíž opožděné dokončení měl svou nepřítomností způsobit); svojí nepřítomností na pracovišti naopak zaměstnanec znemožnil, aby k přidělení práce došlo.

(NS, ze dne 7.8. 2018, sp.zn. 21 Cdo 3004/2017)

Okamžité zrušení pracovního poměru pro poškození dobré pověsti zaměstnavatele

Jakýkoliv neoprávněný zásah do dobré pověsti zaměstnavatele formou nepřípustné (neoprávněné) kritiky ze strany zaměstnance znamená porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Přípustná kritika musí být založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech. I zveřejněný negativní hodnotící úsudek o určité osobě, aby byl právně přípustný, musí vycházet z pravdivých podkladů.

(Rozsudek NS ze dne 20.3.2017, sp.zn. 21 Cdo 1043/2016)

Skončení pracovního poměru pro útok na majetek zaměstnavatele I.

Útok na majetek zaměstnavatele, ať už ***přímý*** (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo ***nepřímý*** (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

(NS, ze dne 17.10.2012, sp.zn. 21 Cdo 2596/2011)

Skončení pracovního poměru pro útok na majetek zaměstnavatele II.

Zaměstnankyně se svým jednáním, které spočívalo v pokusu odcizit věci (potraviny) náležející zaměstnavateli, dopustila přímého útoku na majetek zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnankyně, která měla tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a která možnosti s nimi nakládat zneužila k pokusu o jejich odcizení, Na této povaze jednání zaměstnankyně nemůže nic změnit ani okolnost, že potraviny, které se pokusila odcizit zbyly po vydání objednaných obědů a že by jinak byly zlikvidovány.

(NS, ze dne 21.1.2014, sp.zn. 21 Cdo 1496/2013)

Útok na majetek zaměstnavatele (zneužití platební karty) jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru

Zaměstnanec bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele použil kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena na úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, k úhradě účtu v restauraci za třetí osobu (kamaráda jednoho ze zaměstnanců). Tím zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím vyplývající z ust. § 301 písm.d) zákoníku práce

(NS, ze dne 25.1.2017, sp.zn. 21 Cdo 3034/2016)

Okamžité zrušení pracovního poměru v době dovolené

Ochranu před rozvázáním pracovního poměru okamžitým zrušením lze vztáhnout jen na zaměstnankyni v době, kdy je těhotná, kdy je na mateřské dovolené nebo kdy čerpá rodičovskou dovolenou. Pokud byl se zaměstnankyní okamžitě zrušen pracovní poměr v době, kdy nebyla na mateřské ani na rodičovské dovolené, ale kdy čerpala dovolenou za kalendářní rok, bylo jí okamžité zrušení pracovního poměru doručeno v době, kdy zmíněné zvláštní ochrany nepožívala.

(NS ze dne 6.3.2012, sp.zn. 21 Cdo 4837/2010)

Alkohol v těle zaměstnance a rozvázání pracovního poměru

Stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm.e) ZP vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Správný je proto závěr, že pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.

(Rozsudek NS ze dne 19.12.2016, sp.zn. 21 Cdo 4733/2015)

V praxi se ani v rámci silničního provozu neuvažuje v intencích nulové hladiny alkoholu v těle, ale pracuje se s tzv. fyziologickou hladinou 0,20 promile, od níž se eventuálně naměřené hodnoty odečítají (např. rozsudek NSS sp.zn. 8 As 59/2010-78). Jestliže zaměstnanec poruší zákaz podle § 106 odst.4 písm.e) zákoníku práce nicméně v malém rozsahu (např. 0,03 promile překračujících fyziologickou hranici), toto pochybení nemůže postačovat k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

(Usnesení ÚS, spis. zn. III ÚS 912/17 ze dne 10.5. 2017 – odmítnutá ústavní stížnost proti výše uvedenému rozhodnutí Nejvyššího soudu)

Úraz zaměstnance při „teambuildingové“ akci

I když sportovní činnost, při níž zaměstnanec utrpěl úraz, zřejmě nebyla výkonem jeho pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy (ani s nimi nijak nesouvisela), přesto není vyloučeno, aby tato činnost, která „nevybočila“ z rámce oficiálního programu sportovních dnů, jichž se účastnil, byla posouzena jako plnění pracovních úkolů za předpokladu, že ji konal na příkaz (pokyn) zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance, který vůči němu (jinak) měl oprávnění stanovit a ukládat mu pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny, a z objektivního hlediska by se tak jednalo o činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele.

(NS ze dne 20.11.2012, sp.zn. 21 Cdo 2259/2011)

Úraz zaměstnance na pracovní cestě

Ubytuje-li se zaměstnanec v obci, která je předmětem pracovní cesty (ať již v tuzemsku nebo v zahraničí), a z místa ubytování jde na pracoviště do budovy určené k plnění pracovních úkolů, pak poškození zdraví, které utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, nelze považovat za pracovní úraz.

(NS ze dne 5.1.2012, sp.zn. 21 Cdo 4834/2010)

Osobní automobil a odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech

Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech podle ustanovení § 267 odst.1 zákoníku práce nelze za věc (předmět), která se obvykle nosí do zaměstnání, považovat osobní automobil, který zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání a zpět.

Za osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti, zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10 000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele (§ 268 odst.2 zákoníku práce).

(Rozsudek NS ze dne 23.1.2017, sp.zn. 21 Cdo 2345/2015)

Právo sociálního zabezpečení

Krizové ošetřovné

Vláda schválila **krizové ošetřovné** se zpětnou účinností od **1.11.2021.** Rodiče, kteří budou doma pečovat o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření škol nebo tříd nebo při nařízení individuální karantény dítěti, budou mít nárok na ošetřovné po celou tuto dobu. Ošetřovné bude navýšeno z 60% na 80% denního vyměřovacího základu. Minimální denní výše ošetřovného je stanovena na 400 Kč , a to pro zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru i pro zaměstnance pracující na základě DPČ či DPP, pokud jsou účastni nemocenského pojištění.

Krizové ošetřovné se bude vztahovat také na děti, které se nemohou účastnit prezenční výuky z důvodu nařízení karantény některému z členů rodiny.

Rodiče se mohou při péči o dítě **neomezeně** střídat. Od 1.1.2022 mohou o dítě kromě rodičů pečovat **i další příbuzní**, kteří nemusí žít s dítětem v domácnosti.

Trvání uvedeného opatření se zatím předpokládá do 28.2.2022

Mimořádný příspěvek zaměstnanci při nařízené karanténě

Zaměstnanci, kterému vznikl z důvodu nařízené karantény nárok na náhradu příjmu, bude náležet za každý kalendářní den příspěvek ve výši **370 Kč**, a to nejdéle po dobu **14 dnů** trvání nařízené karantény.

Pokud součet příspěvku a náhrady příjmu přesáhne 90% průměrného výdělku zaměstnance, příspěvek se sníží.

Nárok na příspěvek budou mít také zaměstnanci, kterým byla nařízena karanténa po návratu ze zahraničí.

Náklady na příspěvek si zaměstnavatel bude moci odečíst z pojistného na sociální zabezpečení.

Doba uplatňování mimořádného příspěvku se předpokládá do 30.6. 2022.

Nemocenské pojištění (z.č.187/2006 Sb.ve znění z.č.330/2021 Sb.)

S účinností od **1.1.2022** dochází ke změnám v úpravě následujících dávek nemocenského pojištění:

Otcovská poporodní péče (tzv. otcovská)

Náleží otci dítěte nebo pojištěnci, který převzal do péče dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu.
Dávka náleží, pokud nástup na otcovskou nastal v období **6 týdnů** ode dne narození dítěte nebo ode dne jeho převzetí do péče. Nově se toto období prodlužuje o kalendářní dny hospitalizace dítěte nebo matky po jeho narození, pokud spadá do 6 týdnů po narození dítěte.

Prodlužuje se doba poskytování dávky (podpůrčí doba) z 1 na **2 týdny.**

Ošetřovné

Nárok – zaměstnanec, který nemůže vykonávat zaměstnání z důvodu:

a)- **ošetřování** dítěte mladšího 10 let, které onemocnělo nebo utrpělo úraz,

- **jiné fyzické osoby**, jejíž zdravotní stav pro nemoc/úraz nezbytně vyžaduje ošetřování jinou osobou,
- ženy, která porodila, a její stav bezprostředně po porodu vyžaduje ošetřování

b) **péče** o dítě mladší 10 let, protože

- škola, školské či dětské zařízení jsou uzavřeny kvůli havárii, epidemii, jiné podobné události,
- dítě má nařízenou karanténu a nemůže docházet do školy, školského či dětského zařízení
- osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, byla přijata do zdravotnického lůžkového zařízení, byla jí poskytnuta komplexní lázeňská péče, porodila , byla jí nařízena karanténa

Podmínka nároku – osoba žije se zaměstnancem v domácnosti (**neplat**í při ošetřování a péči o příbuzného v linii přímé, sourozence pojištěnce nebo jeho manžela/manželky , registrovaného partnera/partnerky a rodičů manžela/manželky či reg.partnera /partnerky).
Příbuzenské vztahy se budou prokazovat čestným prohlášením.
V témže případě ošetřování (péče) náleží dávka jen jednou a jen jednomu z oprávněných (1x možnost vystřídání osob).
Podpůrčí doba - 9 kalendářních dnů

- 16 kalendářních dnů pro osamělého zaměstnance pečujícího aspoň o 1 dítě do 16 let, které dosud neukončilo povinnou školní docházku
- **Výše ošetřovného** - 60% denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

Dlouhodobé ošetřovné

Ošetřovaná osoba – pro závažnou poruchu zdraví musela být hospitalizována alespoň po 4 dnů (neplatí pro osobu v nevyléčitelném stavu, ode dne, kdy lékař uvedený stav zjistil).
Lékař potvrdí potřebu celodenní péče po propuštění z nemocnice po nejméně 30 dnů.
Žádost o vzniku potřeby dlouhodobé péče lze podat **do 8 dnů** od propuštění z nemocnice.
Podmínka nároku - Ošetřovaná osoba udělila **písemný souhlas** k ošetřování konkrétní osobou.
Ošetřující osoba – manžel/ka, registrovaný partner/ka, příbuzní v linii přímé nebo sourozenec, tchán, tchyně, zeť, snacha, neteř, synovec, teta, strýc nebo manžel/ka či reg. partner/ka těchto osob, nebo druh/družka ošetř. osoby či jiná osoba žijící s ní v domácnosti min. 3 měsíce bezprostředně předcházející dni vzniku dl. péče a má stejné trvalé bydliště.

Dl. ošetřovné - náleží pojištěnci, který je účasten nemocenského pojištění v době zahájení poskytování dlouhodobé péče a min. **90 dnů v posledních 4 měsících** před jejím zahájením.
Náleží i OSVČ, pokud byla účastna pojištění alespoň po dobu předcházejících **3 měsíců.**
Ošetřující osoba s nárokem na dl.o. nesmí vykonávat po dobu ošetřování žádnou výdělečnou činnost. Ošetřující osoby se mohou v ošetřování opakovaně střídat.
Zaměstnavatel nemusí žádosti o souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu dlouhodobé péče (až 90 kalendářních dnů) vyhovět, prokáže-li, že tomu brání vážné provozní důvody, které zaměstnanci písemně sdělí.
Pečující zaměstnanec nesmí po dobu dlouhodobé péče dostat výpověď a po jejím ukončení bude zařazen na stejné pracovní místo.
Dlouhodobou péči jiné osobě vyžadující dlouhodobé ošetřování může ošetřující osoba poskytovat až po 12 měsících od skončení předchozí dlouhodobé péče.
Výše dlouhodobého ošetřovného - 60% denního vyměřovacího základu.

Důchodové pojištění

(zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění)
(nař. vl. č. 356/2021 Sb. o zvýšení důchodů v r. 2022.)

Dávky:
Důchody přímé:
- Starobní důchod – u pojištěnců narozených po r. 1971 činí důchodový věk 65 let.

- Invalidní důchod (pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně)
Důchody pozůstalých:
- Vdovský a vdovecký důchod
- Sirotčí důchod

Všechny důchody jsou obligatorní, tj. při splnění v zákoně stanovených podmínek vzniká na ně nárok všem osobám.

Zvýšení důchodů **od 1.1.2022 –základní výměra 3 900 Kč (nárůst o 350 Kč) + navýšení procentní výměry o 1,3% (**zvýšení vzhledem k valorizaci přibližně o **505 Kč**) + jednotný příspěvek **300 Kč.**

Pokud růst cen přesáhne podle předpokladů 5%, dojde v červnu 2022 k **valorizaci důchodů v mimořádném termínu.**

Státní sociální podpora (z.č.117/1995 Sb.)

Zvýšení přídavku na dítě (od 1.4.2021)

Základní sazba: věk dítěte 0-6 let – 630 Kč

6-15 let- 770 Kč

15-26 let – 880 Kč

Zvýšená sazba : věk dítěte 0-6 let - 930 Kč

6-15 let – 1070 Kč

15-26 let –1180 Kč

Částky přídavku na dítě ve zvýšené (motivační) výměře budou náležet **nezaopatřenému** dítěti v rodinách, kde alespoň jeden z rodičů má v každém měsíci příjem ze závislé činnosti, ze samostatné výdělečné činnosti, z podpory v nezaměstnanosti z dávek nemocenského či důchodového pojištění či rodičovského příspěvku. Zvýšením hranice příjmu z 2,7 na **3,4 násobek životního minima** rodiny se rozšířil okruh dětí, které mají na příspěvek nárok.