

**Nejvýznamnější legislativní
změny a způsoby jejich
uplatňování
v oblasti pracovního práva a
práva sociálního zabezpečení
v roce 2022/2023**

Zvýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy

S účinností od 1.1.2023 bude pravděpodobně zvýšena minimální mzda a některé nejnižší úrovně zaručené mzdy. (Návrh MPSV bude vláda schvalovat až 21.12. 2022) MPSV navrhlo zvýšit **minimální mzdu** (z dosavadních 16 200 Kč) **na 17 300 Kč** za měsíc a (z 96,40 Kč) na **103,80 Kč** za hodinu. 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**. **Zvýšení** se však dotkne **pouze 1. a 8. skupiny**

Skupina	Kč za měsíc	Kč za hodinu
1.	17 300	103,80
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.	34 600	207,60

Na co má zvýšení minimální mzdy vliv?

Zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatelů

Zvýšení pojistného na zdravotní pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů např. studenti ve věku nad 26 let - **2 336 Kč.**

Možnost přivýdělku (nekolidující zaměstnání) pro uchazeče o zaměstnání evidované u krajské pobočky ÚP , kteří nepobírají podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci - max. do **8 650 Kč.**

I. Změny zákona č.262/2006 Sb., zákoníku práce, s účinností od

1.1.2023

1. Otcovská dovolená

Na základě zákona č. 358/2022 Sb., který mimo jiné novelizuje též zákoník práce, bylo do jeho textu vloženo nové ustanovení **§ 195a**, dle kterého je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně **otcovskou dovolenou**, která přísluší zaměstnanci jen po dobu poskytování dávky ze systému nemocenského pojištění - *otcovské poporodní péče* (tzv. *otcovské*), tedy v rozsahu **2 týdnů**. Na rozdíl od předchozí úpravy, kdy v souvislosti s pobíráním této dávky zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou, náleží nyní otcovská i v případech, kdy se **dítě narodilo mrtvé nebo kdy v době pobírání dávky zemřelo**. Jde o novou důležitou osobní překážku v práci (§ 191 ZP). V této době **nemůže** dát nyní zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, ani s ním **okamžitě zrušit pracovní poměr**. Po skončení otcovské dovolené zařadí zaměstnavatel zaměstnance **zpět na původní práci a pracoviště**.

Pokud by zaměstnavatel omluvené pracovní volno z důvodu čerpání otcovské dovolené zaměstnanci neposkytl, hrozí mu pro přestupek pokuta od inspektorátu práce až do výše 500 000 Kč.

2. Karanténa a s ní spojené změny

V době nařízené karantény nebyl dosud zaměstnanec na rozdíl od doby dočasné pracovní neschopnosti chráněn před výpovědí ze strany zaměstnavatele. Nyní je také karanténa zařazena mezi ochranné doby, kde platí dle § 53 ZP **zákaz výpovědi**. V případě, že by zaměstnanec čerpal dovolenou v době, kdy mu byla nařízena karanténa, dovolená se ze zákona **přerušuje**, ledaže by zaměstnanec výslovně požádal o pokračování dovolené. V tom případě mu bude náležet náhrada mzdy za dovolenou a nikoliv pouze 60% redukovaného průměrného výdělku jako při karanténě.

II. Změny právních předpisů v souvislosti s transpozicí směrnic EU

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:

- Směrnicí 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
- Směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) **2019/1152** ze dne 20.6.2019 **o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**. Obě směrnice mají podstatný vliv na úpravu pracovněprávních a souvisejících předpisů v České republice.

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 sladování 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 měly **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 měly 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.

Aktuální judikatura ve věcech
pracovněprávních

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 neznamena, 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 vrátet), 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 přidělenou „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 (potravinu) 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

Změny ve zdravotním pojištění k 1.1. 2023

Na základě sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č.320/2022 Sb. je s účinností od 1.ledna 2023 nově stanovena částka rozhodná **pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění** ve výši **4 000 Kč** (do 31.12.2022 3 500Kč).

Tato částka má význam i pro odvod pojistného na **zdravotní pojištění** u zaměstnanců. Pokud příjem zaměstnance nedosáhne v r. 2023 částky 4 000 Kč, neplatí zaměstnavatel ze zúčtovatelného příjmu pojistné a ani nemá vůči zdravotní pojišťovně zaměstnance žádné povinnosti. Vzhledem k povinné účasti na zdravotním pojištění si tak musí zaměstnanec řešit svůj pojistný vztah sám.

Minimální vyměřovací základ OSVČ pro rok 2023 je určen sazbou 50% z průměrné mzdy v národním hospodářství (40 324 Kč), tj. **20 162 Kč**.

Minimální výše zálohy OSVČ pro rok 2023 je **2 722 Kč** (tj. 13,5 % z 20 162 Kč).

Změny v nemocenském pojištění k 1.1. 2023

1. Na základě zákona č. 358/2022 Sb. byl do zákona č.187/2006 Sb. o nemocenském pojištění zapracován proces **elektronizace nařízené karantény** podle obdobných principů, jaké platí v případě dočasné pracovní neschopnosti (tzv. e-neschopenka). **Orgán ochrany veřejného zdraví** je povinen zaslat příslušné části tiskopisu o nařízení karantény a jejím ukončení a potvrzení o trvání nařízené karantény příslušnému **orgánu nemocenského pojištění v elektronické podobě**.

Zaměstnavatel je povinen zasílat OSSZ po uplynutí prvních 14 dnů trvání nařízené karantény podklady pro výpočet nemocenského v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou orgánem nemocenského pojištění stejně jako v případě dočasné pracovní neschopnosti.

Orgány nemocenského pojištění sdělují zaměstnavatelům na jejich žádost , že obdržely potvrzení o nařízení karantény zaměstnanci, jejím trvání a ukončení.

2. Nové parametry v oblasti nemocenského pojištění

Částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění – **4 000 Kč**.

Pro rok 2023 byly stanoveny nové redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu sloužícího k výpočtu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, otcovské. ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného (sdělení MPSV č.319/2022 Sb.):

- první redukční hranice 1 345 Kč (90%, u PPM 100%)
- druhá redukční hranice 2 017 Kč (60%, u nemocenského od 15. do 30. dne DPN)
- třetí redukční hranice 4 033 Kč (30%)

Pojistné na nemocenské pojištění OSVČ – **168 Kč měsíčně**.

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 (**neplatí** 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 péčí 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.

Změny v oblasti důchodového pojištění v r. 2023

(zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění)

Na základě nařízení vlády č. 290/2022 Sb. byly změněny parametry pro výpočet důchodů (starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího) pro r. 2023.

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

Zvýšení důchodů **od 1.1.2023 –základní výměra 4 040 Kč (nárůst o 140 Kč) + navýšení procentní výměry o 5,1%** (zvýšení vzhledem k valorizaci přibližně o **825 Kč**).

Důchod se bude dále zvyšovat o inflaci (procentuální růst spotřebitelských cen v příslušném období) a o polovinu růstu reálných mezd.

Nová výše redukčních hranic pro výpočet osobního vyměřovacího základu:

- první redukční hranice **17 743 Kč** (100%)
- druhá redukční hranice **161 296 Kč** (z částky nad první RH do druhé RH 26%)

K částce nad druhou redukční hranici se **nepřihlíží**.

Od 1.1.2023 se snížil důchodový věk pracovníkům zdravotnické záchranné služby, záchranářům horské služby a členům jednotek podnikových hasičských záchranných sborů o **5 let**.

Od 1.1.2023 vzniká nárok na zvýšení starobního důchodu o tzv. **výchovné** ve výši **500 Kč za každé vychované dítě** (matky automaticky, otcové na žádost).

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

Přídavek na dítě od 1.1. 2023 (zvýšení o 200 Kč)

Základní sazba: věk dítěte 0-6 let – 830 Kč

6-15 let- 970 Kč

15-26 let -1080 Kč

Zvýšená sazba : věk dítěte 0-6 let - 1 330 Kč

6-15 let – 1 470 Kč

15-26 let –1 580 Kč

Částky přídavku na dítě ve zvýšené (motivační) výměře náleží **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 (peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné) či důchodového pojištění a rodičovského příspěvku. Hranice příjmu na **3,4 násobek životního minima** rodiny.

Životní a existenční minimum (z.č.110/2006 Sb.) v roce 2023

Životní minimum je minimální hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb (nezahrnuje náklady na bydlení).

Částka životního minima pro jednotlivce činí **měsíčně 4 860 Kč.**

- osoby posuzované jako první v pořadí	4 470 Kč
-osoby posuzované jako druhá a další:	
a) starší 15 let, není nezaopatřené dítě	4 040 Kč
b) nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	3 490 Kč
c) nezaopatřené dítě od 6 do 15 let	3 050 Kč
d) nezaopatřené dítě do 6 let	2 480 Kč

Existenční minimum je minimální hranice příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.

Částka existenčního minima osoby činí **měsíčně 3 130 Kč.**

Dávky pro osoby se zdr. postižením (z.č.329/2011 Sb.) v roce 2023

Příspěvek na mobilitu – nárok má osoba starší 1 roku, která splňuje podmínky pro průkaz ZTP nebo ZTP/P a opakovaně se v kalendářním měsíci dopravuje nebo je dopravována a nejsou jí poskytovány pobytové sociální služby.

Od 1.1.2023 - 900 Kč měsíčně (pův.550 Kč)

Nově je stanovena také výše příspěvku pro osoby, které využívají po celý kalendářní měsíc zdravotnický prostředek pro dlouhodobou domácí oxygenoterapii nebo zdravotnický prostředek pro domácí plicní umělou ventilaci a tuto skutečnost krajské pobočce ÚP prokázaly potvrzením příslušné zdravotní pojišťovny. Výše příspěvku je 2 900 Kč.