

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Cestovní náhrady

Zvýšení průměrné mzdy
- nároky zaměstnanců

Zákon o zaměstnanosti
– novela

Změny v dohodách pro rok 2025

Mzdová kalkulačka

Důchodové pojištění – novela zákona

Veřejná správa

Neziskové subjekty - přehled změn

Školní stravování

Lyžařský výcvik - nový Metodický pokyn

2-3/2025
XX. ročník

Práce = Mzdy = Odvody bez chyb, pokut a penále®

č. 2-3 / 2025 • měsíčník • ročník XX.

PORADCE



Poradce, s. r. o.
Hlavní třída 28/2020, Český Těšín
IČ: 25836200
www.i-poradce.cz

ODPOVĚDNÁ REDAKTORKA

Andrea Súkeníková

SPOLUPRACOVNÍCI

JUDr. Ladislav Jouza, JUDr. Eva Dandová,
JUDr. Jana Drexlerová, Ing. Antonín Daněk,
Ing. Ivan Macháček, Ing. Pavel Novák

ZÁKAZNICKÉ CENTRUM

pondělí – pátek - 9.00 – 15.00
☎ 558-731 125, 731 126, 731 127,
732 708 627, 773 670 836

✉ abo@i-poradce.cz

🌐 www.i-poradce.cz

www.i-poradce.cz, e-shop

Doručíme poštou nebo kurýrem.

SAZBA / TISK

Tvorivec, s. r. o., Martin / leden 2025

Za správnost údajů v příspěvcích
odpovídají autoři.

MK ČR: E 16821 • ISSN: 1801-9935

Vážení čtenáři!

K 1. lednu 2025 došlo k navýšení cestovních náhrad pro zaměstnance na pracovní cestě. O kolik se dozvíte v rubrice Aktuálně, v příspěvku **Cestovní náhrady v roce 2025**.

Průměrná mzda neovlivňuje jen koupěschopnost obyvatel, ale zasahuje též do pracovněprávní sféry. Jak se nová výše průměrné mzdy promítá do pracovněprávních předpisů? Dočtete se v příspěvku **Průměrná mzda zvyšuje v roce 2025 práva a nároky zaměstnanců**.

Dnem 1. ledna 2025 nabyly účinnosti také **novely zákona o zaměstnanosti**. Čtěte příspěvek **Zákon o zaměstnanosti – novela**.

I v dalších rubrikách najdete aktuální příspěvky týkající se **změn v dohodách o provedení práce, změn v důchodovém a nemocenském pojištění, zdravotním pojištění i v neziskovém sektoru**.

Jaká témata na Vás čekají v našich dalších měsícnících? V Poradci 5-6/2025 **Zákon o DPH po novele s komentářem**, v DaÚ 2-3/2024 **Zákon o DPH po novele** v DÚVaP 3-4/2025 **Účetní závěrka to nekončí**, v 1000 řešení 1-2/2025 **Pomocník mzdové účetní k 1. 1. 2025**.

ZÁKONY 2025, Účetní závěrka za rok 2024, Pomocník mzdové účetní 2025, Daňová přiznání FO a PO za rok 2024 právě vycházejí.

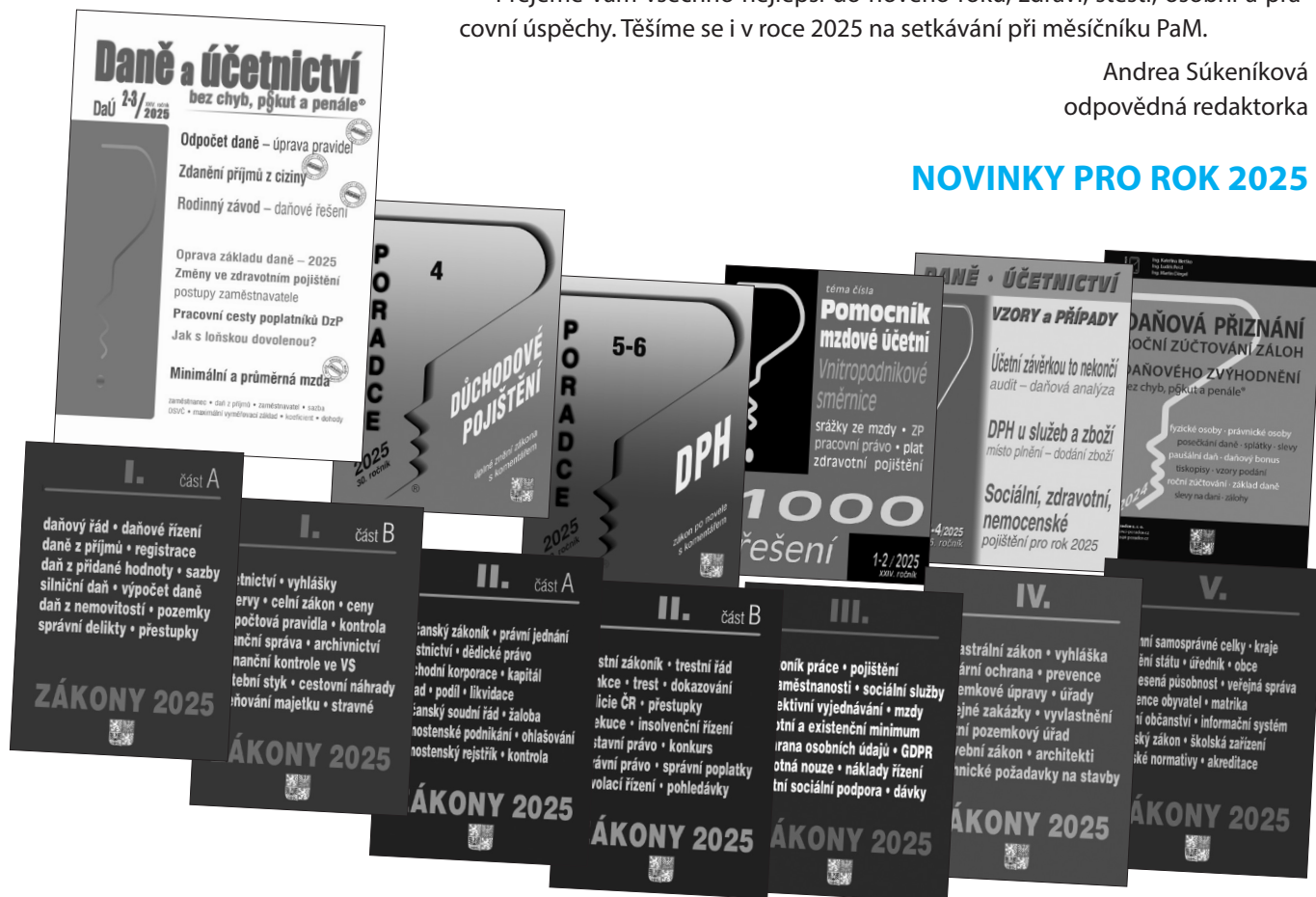
Můžete si je objednat prostřednictvím zákaznického servisu i přes e-shop. Doručíme Vám je poštou nebo kurýrem.

Objednat si můžete také tematické balíčky: **Daňová přiznání FO a PO za rok 2024, Balíček mzdové účetní, DPH po novele, Balíček živnostníků**.

Přejeme Vám všechno nejlepší do nového roku, zdraví, štěstí, osobní a pracovní úspěchy. Těšíme se i v roce 2025 na setkávání při měsíčníku PaM.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

NOVINKY PRO ROK 2025



rubriky

A

PP

CH

ODM

ODV

VS

OBSAH 2-3 / 2025

AKTUÁLNĚ	A	Vyšší náhrady za pracovní úrazy a nemoci z povolání	54
Cestovní náhrady v roce 2025	3	JUDr. Ladislav Jouza	
Průměrná mzda zvyšuje v roce 2025		Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti – problémy praxe.	55
práva a nároky zaměstnanců	9	JUDr. Eva Dandová	
Zákon o zaměstnanosti – novela	11	Změny v podmínkách pro uplatnění daňového bonusu v roce 2025. .59	
JUDr. Ladislav Jouza		Ing. Ivan Macháček	
Nová pravidla pro DPP	64	Vyšší náhrady zaměstnanci při práci na dálku	68
JUDr. Eva Dandová		JUDr. Ladislav Jouza	
PRACOVNÍ PRÁVO	PP	Praktická řešení k odměňování	70
Změny v dohodách o práci od roku 2025.	16	ODVODY	ODV
JUDr. Ladislav Jouza		Zákon o důchodovém pojištění – velká novela	73
Může si zaměstnanec sám rozvrhnout pracovní dobu?.	19	JUDr. Eva Dandová	
JUDr. Ladislav Jouza		Nemocenské pojištění – změny.	78
Změny v zaměstnávání osob se zdravotním postižením	22	JUDr. Eva Dandová	
JUDr. Ladislav Jouza		Dohody o provedení práce a zdravotní pojištění	83
Praktická řešení k zákoníku práce	26	Ing. Antonín Daněk	
CHYBY A POKUTY	CH	Podání Přehledu OSVČ zdravotní pojišťovně za rok 2024	87
Předstíraný výkon práce zaměstnance jako důvod		Ing. Antonín Daněk	
k okamžitému zrušení pracovního poměru	29	Souběhy a kategorie v kontextu minima ve zdravotním pojištění . . .90	
JUDr. Jana Drexlerová		Ing. Jiří Hálek	
Manželé na společném pracovišti	33	Když se z dosaženého příjmu pojistné	
JUDr. Ladislav Jouza		na zdravotní pojištění v roce 2025 neplatí	94
Jak správně pečovat o zaměstnance	36	Ing. Jiří Hálek	
JUDr. Eva Dandová		Praktická řešení k odvodům	96
Musí zaměstnavatel vydat pracovní řád?	39	VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
JUDr. Ladislav Jouza		Změny právních předpisů pro rok 2025	99
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM	Ing. Zdeněk Morávek	
Mzdová kalkulačka 2025	43	Školní stravování	102
Ing. Luděk Pecl		JUDr. Eva Dandová	
Změny exekučních srážek od 1. 1. 2025	49	Lyžařský výcvik – nový Metodický pokyn.	106
Richard W. Fetter		JUDr. Eva Dandová	
		Praktická řešení k veřejné správě.	110

Cestovní náhrady v roce 2025

S vysláním zaměstnance na pracovní cestu souvisí poskytování cestovních náhrad. K 1. lednu 2025 došlo k navýšení cestovní náhrady pro zaměstnance na pracovní cestě. O kolik se zvýší stravné a náhrady za využívání motorových vozidel?

Poskytování cestovních náhrad zaměstnancům v podnikatelské sféře

V souladu se zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu:

- a) jízdních výdajů,
- b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- c) výdajů za ubytování,
- d) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen „stravné“),
- e) nutných vedlejších výdajů.

Některé cestovní výdaje, které zaměstnanec předkládá k vyúčtování zaměstnavateli k úhradě v souvislosti s pracovní cestou, zaměstnanec zaměstnavateli prokazuje a dokládá příslušnými doklady (například jízdné nebo náklady na ubytování). Mezi cestovní výdaje, které zaměstnanec zaměstnavateli žádným způsobem nedokládá a neprokazuje, protože jejich výše je stanovena přímo zákonem, popřípadě zaměstnavatelem, patří stravné.

Dle ust. § 189 odst. 1 zákoníku práce (tzv. zmocňovací ustanovení) v pravidelném termínu od 1. ledna daného kalendářního roku Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou mění podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot:

- a) sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel,
- b) výši stravného,
- c) stanoví průměrnou cenu pohonných hmot.

Obdobně je dále v odstavci 4 ust. § 189 zákoníku práce stanoveno, že v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí vyhláškou stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí.

Tak jako v každém roce, tak s účinností od 1. ledna 2025 v souladu s výše uvedeným dochází ke změně sazeb náhrad cestovních výdajů, a to na základě:

- nové vyhlášky č. 475/2024 Sb. vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí dne 19. prosince 2024, o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad pro rok 2025,
- a na základě nové vyhlášky č. 373/2024 Sb. vydané Minis-

terstvem financí dne 4. prosince 2024, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2025.

NÁHRADA JÍZDNÍCH VÝDAJŮ patří k nejčastěji poskytovaným cestovním náhradám. V případě, že zaměstnavatel určí zaměstnanci jako způsob dopravy při pracovní cestě hromadný dopravní prostředek dálkové přepravy (autobus, vlak), pak náleží zaměstnanci náhrada prokázaných výdajů za jeho použití (jízdné). Dle ust. § 157 odst. 1 zákoníku práce *náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši*. Pokud nastane situace, že zaměstnavatel určil jako způsob přepravy autobus nebo vlak, a zaměstnanec jej požádá, aby místo určeného dopravního prostředku mohl použít jiný prostředek (obvykle tím je vlastní motorové vozidlo), náleží zaměstnanci náhrada výdajů pouze ve výši, která odpovídá výši jízdného za původně určený autobus nebo vlak. Odlišný je případ, kdy zaměstnanec použije své soukromé silniční motorové vozidlo na žádost zaměstnavatele.

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele své soukromé silniční motorové vozidlo, přísluší mu:

- za každý 1 km jízdy základní náhrada,
- a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Z výše uvedeného vyplývá, že mohou nastat tyto situace v případě použití automobilu:

- zaměstnavatel určí, že zaměstnanec na cestu pojedí vozidlem zaměstnavatele – zaměstnavatel v takovém případě hradí náklady na pohonné hmoty i další náklady spojené s údržbou vozidla a zaměstnanec nemá nárok na další plnění.
- zaměstnavatel určí jiný způsob dopravy, avšak souhlasí s tím, aby zaměstnanec použil své soukromé motorové vozidlo – zaměstnavatel v takovém případě hradí pouze náklady jím určeného způsobu dopravy (např. jízdné za vlak, autobus). Pokud by zaměstnanec použil své soukromé motorové vozidlo bez souhlasu zaměstnavatele, neměl by v takovém případě zaměstnanec na náhradu jízdních výdajů vůbec nárok.
- zaměstnavatel určí, že zaměstnanec na cestu použije své soukromé motorové vozidlo, samozřejmý je souhlas zaměstnance – zaměstnanec má v takovém případě nárok jednak na náhradu výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu, a jednak na tzv. základní náhradu.

Základní náhrada za používání silničních motorových vozidel

představuje určitou kompenzaci za to, že dochází k opotřebení soukromého motorového vozidla zaměstnance v rámci pracovní cesty, představuje také určitý paušální příspěvek na náklady spojené s provozováním vozidla.

Pokud nebyla výše sazby základní náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady stanovená právním předpisem. Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel je stanovena v její minimální výši v ust. § 1 vyhlášky č. 475/2024 Sb. Dle tohoto ustanovení došlo pro rok 2025 k mírnému zvýšení sazby základní náhra-

dy za 1 km jízdy podle ust. § 157 odst. 4 zákoníku práce, a tato činí nejméně u:

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,60 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 5,80 Kč.

Výše těchto základních náhrad je stanovena pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře jako minimum, které jsou povinni zaměstnancům poskytnout s tím, že mohou samozřejmě poskytnout svým zaměstnancům i základní náhradu za používání silničních motorových vozidel vyšší, tj. sjednat se zaměstnancem nebo stanovit před pracovní cestou zaměstnanci odchylně se zachováním minimální v zákoně stanovené výši. Pokud je zaměstnavatelem subjekt dle ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek atd.), jsou ve vyhlášce uvedené sazby základní náhrady pro zaměstnavatele závazné a nemůže je zaměstnavatel sjednat nebo před pracovní cestou určit odchylně.

NÁHRADU ZA SPOTŘEBOVANOU POHONNOU HMOTU

určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit.

Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Pokud zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle ust. § 189 zákoníku práce.

Vyhláška č. 475/2024 Sb. v návaznosti na předpokládanou výši cen pohonných hmot v roce 2025 snížila průměrné ceny za 1 litr benzínu

i za 1 litr motorové nafty a zachovala výši ceny za 1 kilowatthodinu elektřiny. Výše průměrné ceny pohonné hmoty dle vyhlášky činí:

- a) 35,80 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 40,50 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 34,70 Kč za 1 litr motorové nafty,
- d) 7,70 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Dalším druhem cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat, je náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny. Právo na tuto náhradu vzniká zaměstnanci jen v případě pracovní cesty, která trvá déle než 7 dnů. Současně platí, že návštěva člena rodiny se realizuje nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty a poté vždy v čtyřtýdenním intervalu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na kratší době. Osoby, které se pro tyto účely považují za člena rodiny, jsou uvedeny v ust. § 187 zákoníku práce.

Pokud trvá pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět (včetně pobytu rodiny v zahraničí). Náhrada se však poskytne pouze ve výši, která odpovídá částce jízdních výdajů do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště nebo bydliště na území ČR, a to podle zásady ve výši té z nich, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Zaměstnanci může vzniknout také nárok na jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny při zahraničních pracovních cestách. Náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny při zahraničních pracovních cestách se liší od náhrad poskytovaných při tuzemských pracovních cestách. V ust. § 168 zákoníku práce je sta-

noveno, že **pokud zahraniční pracovní cesta trvá déle než 1 měsíc** a byla-li návštěva člena rodiny sjednána nebo zaměstnavatelem určena před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny a zpět – a to buď do místa bydliště zaměstnance, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu navštíveného člena rodiny (a zpět) na území ČR. Jestliže bude zaměstnanec po dohodě se zaměstnavatelem navštěvovat člena rodiny s bydlištěm v zahraničí, obdrží pouze náhradu odpovídající ceně jízdních výdajů do místa svého výkonu práce na území ČR. Za limitní se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. Ze znění uvedeného ustanovení zákoníku práce vyplývá, že **právo na náhradu jízdních výdajů za účelem návštěvy člena rodiny po 1 měsíci trvání pracovní cesty nevzniká automaticky, ale návštěva člena rodiny musí být předem dohodnuta.**

NÁHRADA VÝDAJŮ ZA UBYTOVÁNÍ - Při určování podmínek pracovní cesty určuje zaměstnavatel i způsob ubytování. V souladu s těmito podmínkami je potom zaměstnavatel povinen uhradit výdaje za ubytování, které mu zaměstnanec prokáže. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci nezabezpečí bezplatné ubytování na pracovní cestě, náleží zaměstnanci náhrada výdajů prokazatelně vynaložených na ubytování (např. v hotelu, penzionu). **V zásadě uhrazuje zaměstnavatel zaměstnanci výdaje za ubytování po celou dobu trvání cesty. Tato povinnost mu odpadá v době návštěvy člena rodiny zaměstnance.** Pokud si však zaměstnanec musel ubytování zachovat i po tuto dobu, např. proto, že na tom trvá ubytovací zařízení, nebo proto, že s ohledem na délku cesty má zaměstnanec v ubytovacím zařízení mnoho pracovních a osobních věcí, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci výdaje za ubytování i za tuto dobu.

STRAVNÉ - Při pracovních cestách je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci i náhradu zvýšených stravovacích výdajů neboli stravné (v praxi je zažitý také pojem diety). Stravné představuje náhradu zvýšených výdajů na stravování zaměstnance při pracovní cestě vzhledem k tomu, že výdaje zaměstnanec na stravu při pracovní cestě ve srovnání s výdaji, které zaměstnanec vynaloží za stravu při práci v místě pravidelného pracoviště, jsou obvykle vyšší. **Účelem stravného není krytí veškerých stravovacích nákladů zaměstnance během pracovní cesty, proto také se stravné neposkytuje ve výši prokazované zaměstnanci například doklady o nákupu, ale účelem je pouze nahradit zvýšené náklady zaměstnance na stravu při pracovní cestě.**

Ustanovení § 163 odst. 1, 2 zákoníku práce stanoví minimální částky výše stravného při pracovní cestě na území ČR v závislosti na délce trvání pracovní cesty. Částky stravného se mění prováděcím předpisem na základě zmocnění obsaženého v ust. § 189 zákoníku práce v závislosti na vývoji cen. Konkrétní výši stravného, kterou bude zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat, sjedná nebo stanoví zaměstnavatel před vysláním na pracovní cestu. Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí-li před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, než je stanoveno v ust. § 163 odst. 1 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci stravné ve výši stanovené v tomto ustanovení.

Výše stravného je určena v závislosti na době trvání pracovní cesty. **Zaměstnavatel poskytuje stravné, trvá-li pracovní cesta nejméně 5 hodin v jednom kalendářním dni. V případě, že by pracovní cesta trvala méně než 5 hodin, nárok zaměstnance na poskytnutí stravného dle zákona nevzniká.** Zaměstnavatel však samozřejmě může nad zákonem daný rámec poskytnout zaměstnanci stravné i v takovém případě, tj. např. pokud by pracovní cesta trvala pouze 4 hodiny. Výše stravného je stanovena vy-

hláškou a každoročně se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem, které vydává MPSV dle ust. § 189 odst. 1 zákoníku práce. Aktuálně platnou a účinnou je vyhláška č. 475/2024 Sb.

Dle ust. § 2 vyhlášky č. 475/2024 Sb. platí, že za každý kalendářní den pracovní cesty v roce 2025 poskytne zaměstnavatel v podnikatelské sféře zaměstnanci stravné nejméně ve výši:

- a) 148 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 225 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 353 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Z uvedeného je zřejmé, že **došlo opět k zvýšení stravného oproti roku 2024, a to v případě pracovní cesty v trvání 5 až 12 hodin o 8 Kč, pracovní cesty v trvání 12 až 18 hodin o 13 Kč a v případě pracovní cesty v trvání déle než 18 hodin o 20 Kč.**

Dle ust. § 163 odst. 4 zákoníku práce **při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.** Zaměstnanci se poskytne stravné postupem, který je pro zaměstnance výhodnější, tj. buď stravné počítané za každý den této cesty samostatně, anebo stravné počítané za dobu trvání této cesty celkem. Pokud spadá pracovní cesta zaměstnance do zmíněných dvou dnů, přičemž v ani jednom dni nemusí vznikat zaměstnanci nárok na stravné, postupuje se při výpočtu stravného za takovou pracovní cestu tak, že se doba trvání pracovní cesty v těchto dvou dnech sčítá. **Náhrada zvýšených stravovacích výdajů se poskytuje zásadně za celou dobu trvání pracovní cesty, a to bez ohledu na způsob, kterým je tato doba trávena.** Výjimky z této zásady jsou stanoveny v ust. § 163 odst. 5 a 6 zákoníku práce, přičemž tyto důvody pro neposkyt-

nutí stravného není možné rozšiřovat, a to ani ujednáním v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě, ani vnitřním předpisem.

? **Příklad 1**

Aplikujeme-li uvedená pravidla na konkrétní případ, můžeme vycházet například z toho, že zaměstnanec byl na pracovní cestě od 15.00 hod. do 10.00 hod. druhého dne. Pokud zaměstnavatel nesjednal se zaměstnancem nebo mu nestanovil stravné vyšší než je stanovené v ust. § 163 odst. 1, 2 zákoníku práce, bude v uvedeném případě pro zaměstnance výhodnější způsob stanovení výše stravného za celkovou dobu trvání dvoudenní pracovní cesty, tj. celkem za 9 hodin + 10 hodin = 19 hodin.

Vzhledem k tomu, že pracovní cesta trvala déle než 18 hodin, přísluší zaměstnanci stravné ve výši 353 Kč. Při použití druhého způsobu stanovení výše stravného za každý den samostatně by náleželo zaměstnanci za první den pracovní cesty stravné ve výši 148 Kč a za druhý den pracovní cesty rovněž stravné ve výši 148 Kč. Celkem by tedy náleželo při použití tohoto způsobu určení výše stravného stravné ve výši 296 Kč. Porovnáním zjistíme, že pro zaměstnance je výhodnější způsob stanovení stravného dle prvního postupu, tj. sečtením celkové doby trvání pracovní cesty a je tedy nutné použít v daném případě tento postup.

? **Příklad 2**

Pokud například zaměstnanec odjel z pracoviště na pracovní cestu v 7.00 hodin, zpět se vrátil v 12.50 hodin a ještě týž den odjel znovu na pracovní cestu do jiného místa v 14.30 hod. a vrátil se v 19.45 hodin, zaměstnanec v jednom dni vykonal 2 samostatné pracovní cesty a jedná se tedy o zcela odlišný případ, než je uvedeno výše. U těchto pracovních cest je nutné odděleně posuzovat dobu trvání pracovní cesty.

První pracovní cesta trvala 5 hodin 50 minut, zaměstnanci tedy bude příslušet za dobu trvání pracovní cesty stravné ve výši 148 Kč, pokud není

mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno nebo zaměstnavatelem určeno stravné vyšší. Druhá pracovní cesta trvala 5 hodin 15 minut, zaměstnanci tedy i za tuto pracovní cestu bude příslušet stravné ve výši 148 Kč, pokud není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sjednáno nebo zaměstnavatelem určeno stravné vyšší. Postup spočívající v sečtení doby trvání obou pracovních cest by byl chybný.

Krácení stravného

Zákoník práce počítá rovněž s tou variantou, že zaměstnavatel v rámci pracovní cesty má zajištěno jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá. V takovém případě je možné přistoupit ke krácení stravného za poskytnutou stravu na pracovní cestě. Dle ust. § 163 odst. 2 zákoníku práce **je zaměstnavatel oprávněn stravné zaměstnance krátit, a to v situacích, kdy je zaměstnanci poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, nikoliv tedy pouze občerstvení.**

Pro účely možného krácení stravného není významné, kým je stravování poskytováno, nemusí jej tedy zajišťovat a hradit přímo zaměstnavatel. Podstatné je pouze to, že na takové stravování finančně nepřispívá samotný zaměstnanec. Krácení stravného se provádí dle délky pracovní cesty a v návaznosti na odstupňované výše stravného bez ohledu na skutečnou hodnotu poskytnutého jídla. Zaměstnavatel musí již před vysláním zaměstnance na pracovní cestu určit míru krácení stravného.

Pokud tak zaměstnavatel neučiní, použije se maximální procento krácení stravného dle ust. § 163 odst. 2 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení zaměstnavatel je oprávněn za každé jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře a na které zaměstnanec finančně nepřispívá stravné krátit až o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

STRAVNÉ V PLATOVÉ SFÉŘE - Poskytování stravného zaměstnancům zaměstnavatele, který je uveden v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (tj. zaměstnavatele, kterým je např. stát, územní samosprávný celek atd.), je stanoveno v ust. § 176 zákoníku práce odlišně od výše uvedeného stravného poskytovaného zaměstnavateli v podnikatelské sféře. **Výše stravného není v rozpočtové sféře upravena pouze spodní hranicí, ale rozpětím podle délky trvání pracovní cesty. Sazby stravného jsou pevné a zaměstnavatel ve státní správě je nemůže měnit.** Zmíněné rozpětí umožňuje zaměstnavatelům ve státní správě, aby vymezili v pracovních nebo v kolektivních smlouvách či ve vnitřních předpisech výši stravného, a to i rozdílně v závislosti na náročnosti pracovního úkolu, podmínkách pracovní cesty apod.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši:

- 148 Kč až 177 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 225 Kč až 271 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 353 Kč až 422 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného v rámci uvedeného rozpětí, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí, tj. ve shodné výši jako je stanovena pro zaměstnavatele v podnikatelské sféře jako minimum, které je povinen zaměstnavatel zaměstnancům poskytnout. Pro zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce je dále umožněno, aby bylo poskytnuto stravné i při cestách kratších než 5 hodin, jestliže

§ 182 zákona č. 262/2006 Sb.**Paušalizace cestovních náhrad**

(1) Při sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

§ 170 zákona č. 262/2006 Sb.

Citace na straně 8

Zahraniční stravné

(1) Zaměstnanci přísluší při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.

(2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Jestliže zaměstnavatel nepostupuje podle věty první, určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

(3) Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 ho-

tím bylo zaměstnanci znemožněno stravovat se běžným způsobem.

Postup při poskytování stravného v rozpočtové oblasti je shodný s postupem poskytování stravného v podnikatelské oblasti, jde-li o otázky krácení za poskytnuté jídlo mající charakter snídaně, oběda nebo večeře, na něž zaměstnanec nepřispěl, nebo o otázku poskytování stravného po dobu návštěvy člena rodiny, po dobu přerušení pracovní cesty, při pracovní cestě do místa bydliště zaměstnance.

Dle ust. § 176 odst. 4 zákoníku práce stravné zaměstnanci nepřisluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá:

- a) 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla,
- b) déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

PAUŠALIZACE CESTOVNÍCH NÁHRAD - Zaměstnavateli je ust. § 182 zákoníku práce **dána možnost v zájmu hospodárnosti a snížení administrativní náročnosti agendy paušalizovat cestovní náhrady vyplácené dle zákoníku práce.**

Paušální částku stanoví jednostranně zaměstnavatel, případně ji lze dohodnout v kolektivní nebo pracovní smlouvě. Nevyžaduje se souhlas zaměstnanců, zaměstnavatel tedy může paušály určit v rámci vnitřního předpisu. Paušalizace cestovních náhrad přichází v úvahu za podmínky, že zaměstnanci při výkonu práce v souvislosti s pracovními cestami opakovaně a pravidelně vzniká právo na cestovní náhrady za průměrné srovnatelných podmínek. Při paušalizaci stanoví zaměstnavatel určitou průměrnou částku (např. denní či měsíční), která zahrne i několik opakujících se náhrad (např. jízdní výdaje, stravné, za ubytování). Mělo by se vycházet z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování náhrad zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců. Nemůže tak docházet k tomu, aby paušalizace bylo používáno z důvodu obcházení zákona a například podstatným snížením sazeb poškozovat zaměstnance.

Při použití paušalizace musí být stanoveno, jakého okruhu zaměstnanců se paušalizace týká, které druhy náhrad paušalizace zahrnuje a musí být také stanoveno, zda se jedná o denní nebo měsíční paušál. Zaměstnavatel nemusí paušalizovat všechny druhy cestovních náhrad, může paušalizovat pouze některé z nich, např. pouze stravné anebo náhradu jízdních výdajů, a ostatní bude poskytovat v rozsahu a za podmínek stanovených právní úpravou.

Dle zákoníku práce při sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

Zaměstnanci mají právo žádat svého zaměstnavatele, aby jim předložil k nahlédnutí doklady (např. kalkulaci paušální částky), na jejichž základě paušální částku určil. Při stanovení paušálních částek cestovních náhrady musí tedy zaměstnavatel počítat s tím, že je povinen prokázat, z jakých pravidelných a průměrných poskytovaných cestovních náhrad paušální částku stanovil a z jakých podmínek určitých skupin zaměstnanců vycházel. Právní úprava nestanoví, z jak dlouhého předchozího období musí zaměstnavatel tyto průměrné podmínky zjišťovat, záleží proto na jím zvoleném období. Zaměstnavatel při stanovení paušalizace může vycházet nejenom z již poskytovaných cestovních náhrad, ale i z očekávaných průměrných výdajů za dodržení podmínky, že činnost a podmínky ovlivňující poskytování cestovních náhrad jsou srovnatelné s tou, u které jsou cestovní náhrady paušalizovány.

ZAMĚSTNAVATEL POSKYTUJE ZAHRANIČNÍ STRAVNÉ za podmínek upravených v ust. § 170 zákoníku práce. **Zahraniční stravné vychází z tzv. základní sazby zahraničního stravného, která je na základě zmocnění zákoníku práce stanovena vyhláškou Ministerstva financí pravidelně pro každý kalendářní rok k 1. 1. pro území jednotlivých států odlišně.**

Pokud není před vysláním na pracovní cestu sjednáno nebo stanoveno jinak, poskytuje se zahraniční stravné v základní sazbě stanovené pro stát, v němž zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času, stanovené vyhláškou pro konkrétní kalendářní rok. Při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci stravné v cizí měně, a to podle doby, kterou stráví v zahraničí. Zahraniční stravné se neposkytuje, trvá-li doba strávená mimo území ČR při jedné zahraniční pracovní cestě méně než 1 hodinu.

Konkrétní výše stravného závisí na délce trvání zahraniční pracovní cesty v kalendářním dni, podle níž se stanoví procentní podíl zjištěný ze základní sazby zahraničního stravného. Zaměstnanci náleží zahraniční stravné v této výši:

- 100 % základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 18 hodin na pracovní cestě mimo území ČR;
- dvě třetiny základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 12 a méně než 18 hodin na pracovní cestě mimo území ČR;
- jedna třetina základní sazby, stráví-li zaměstnanec v daném kalendářním dnu více než 5 a méně než 12 hodin na pracovní cestě mimo území ČR.

Pokud doba strávená mimo území ČR není delší než 5 hodin, nenáleží zahraniční stravné a tato doba se připočte k době rozhodné pro určení stravného na území ČR. V případě, že právo na stravné na území ČR zaměstnanci nevznikne, má zaměstnanec nárok na zahraniční stravné ve výši jedné třetiny již za

dobu delší než 1 hodinu po překročení státní hranice. Z uvedeného vyplývá, že **jestliže pracovní cesta zaměstnance na území ČR v kalendářním dni trvala aspoň 5 a více hodin, zahraniční stravné mu nepřísluší, pokud doba strávená na zahraniční pracovní cestě nedosáhne rovněž alespoň 5 hodin.** Doba trvání cesty v zahraničí se v tomto případě připočte pro účely poskytování tuzemského stravného k době strávené na území ČR.

Základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2025 jsou stanoveny v příloze k vyhlášce č. 373/2024 Sb. vydané Ministerstvem financí dne 4. prosince 2024, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2025. Vyhláška č. 373/2024 Sb. v oblasti základních sazeb zahraničního stravného pro kalendářní rok 2025 přináší pouze několik málo změn ve výši základní sazby. Například pro Itálii dochází k navýšení sazby na 55 EUR, u Chorvatska na 50 EUR, u Německa a Rakouska zůstává i pro rok 2025 v platnosti sazba 45 EUR.

Paušál za homeoffice

V pravidelném termínu k 1. lednu každého roku dochází také k vyhlášení **paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku** podle ust. § 190a zákoníku práce. Paušální částku stanovuje MPSV vyhláškou na základě údajů zveřejněných Českým statistickým úřadem o spotřebě domácností upraveného pro model práce na dálku za jednu dospělou osobu v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu.

S účinností od 1. ledna 2025 se (dle vyhlášky č. 474/2024 Sb., o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2025) paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku podle ust. § 190a odst. 4 písm. a) zákoníku práce zvyšuje na 4,80 Kč za každou započatou hodinu práce na dálku.

JUDr. Jana Drexlerová

din. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

(4) Doby strávené mimo území České republiky, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163.

(5) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu

- a) 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby,
- b) 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby,
- c) 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Nesjedná-li zaměstnavatel nižší hodnotu snížení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné snížené o nejvyšší hodnotu stanovenou ve větě první.

(6) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na zahraniční stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením zahraniční pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo...

Průměrná mzda zvyšuje v roce 2025 práva a nároky zaměstnanců

Průměrná mzda neovlivňuje jen koupěschopnost obyvatel, ale zasahuje též do pracovněprávní sféry, zejména do oblasti zaměstnanosti. Pro tyto účely vyhláší každoročně Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě šetření Českého statistického úřadu průměrnou mzdu v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jak se nová výše průměrné mzdy pro rok 2025 promítá do pracovněprávních předpisů a tím zvyšuje pracovněprávní nároky zaměstnanců?

A

Pro rok 2025 je to průměrná mzda za toto období v roce 2024. Pro účely zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále zák. práce) je ve výši 45 107 Kč. Ve stejné výši je i pro účely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále z.o.z.). V meziročním srovnání činí přírůstek průměrné mzdy 2 921 Kč, což představuje nárůst o 6,9 %.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy

Průměrná mzda pro rok 2025 se uplatňuje podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v oblasti náhrady nemajetkové újmy v důsledku smrtelného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. **Podle § 271i) pozůstalým bude příslušet manželovi, partnerovi, dítěti a rodičům zemřelého zaměstnance jednorázová náhrada. Jde o náhradu, která se uplatňuje od 1. ledna 2021.**

Výše náhrady jednorázové újmy pozůstalých se odvozuje nikoliv od pevné částky, ale od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, který je v tomto případě stanoven na její dvacetinásobek, **tedy na částku 902 140 Kč (dříve 848 540 Kč).** U rodičů zemřelého, kdy je náhrada poskytována oběma rodičům, přísluší každému rodiči polovina stanovené částky. Jedná se o částku minimální. Může být poskytnuta částka vyšší, a to u všech pozůstalých.

Náhrada škody na zřízení pomníku nebo desky není stanovena pevnou částkou, ale je odvozena od jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne právo na tuto náhradu škody. **Jedná se o částku 67 660 Kč (dříve 63 640 Kč).** Částka jedenapůlnásobku průměrné mzdy je částka nejnižší, která musí být poskytnuta. Zaměstnavatelé nic nebrání tomu, aby poskytli částku vyšší, avšak její výše nesmí převýšit náhradu skutečných nákladů.

PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI náleží podle § 43 odst. 1. z.o.z. uchazeči o zaměstnání do 50 let věku po dobu 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Uchazeči o zaměstnání, který splňuje požadované zákonné podmínky, přísluší v prvních dvou měsících podpora **ve výši 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání, další dva měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu maximálně do 11 měsíců 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku** nebo vyměřovacího základu osoby samostatně výdělečně činné.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 průměrné mzdy v NH a při rekvalifikaci

0,65 násobek průměrné mzdy v NH (§ 50 odst. 6 z.o.z.). **V roce 2025 může tedy být maximální podpora v nezaměstnanosti 26 162 Kč (dříve 24 607 Kč).** Při rekvalifikaci je **maximální poskytovaná částka 29 319 Kč (dříve 27 577 Kč).**

Podpora bez prokázaného příjmu

Z průměrné mzdy zjištěné v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku se vychází i v případech, kdy zaměstnanec nemůže pro účely podpory v nezaměstnanosti prokázat svůj příjem. Stává se to v případech, kdy mzdová účtárna zapomene vyhotovit údaj o průměrném výdělku a zaměstnanec se ihned hlásí na úřadu práce. **Za první dva měsíce podpůrní doby to je ve výši 0,15 násobku, další dva měsíce ve výši 0,12 násobku a za zbývajících měsíců podpůrní doby (maximálně do 11 měsíců), ve výši 0,11 násobku průměrné mzdy v NH.**

Vyjdeme-li z průměrné mzdy pro rok 2025 v částce 45 107 Kč, pak je u těchto zaměstnanců podpora v nezaměstnanosti za první dva měsíce 6 766 Kč, za další dva měsíce 5 412 Kč a za zbývajících měsíců 4 961 Kč. V případě, že fyzická osoba dodatečně doloží potvrzení o svých příjmech, úřad práce podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci doplatí, pokud nárok na ni bude vyšší než poskytovaná částka.

Podpora při rekvalifikaci se v uvedených případech stanoví ucha-zeči ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v NH. Jedná se o částku 6314 Kč.

PŘÍSPĚVEK PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ - z. o. z. umožňuje hmotně stimulovat zaměstnavatele vytvářejícího nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením (ZP).

Ustanovení § 75 tohoto zákona obsahuje podmínky pro uzavření dohody o vytvoření pracovního místa pro osoby se ZP a maximální výši příspěvku na jeho vytvoření. Může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Průměrná mzda za uvedené období je 45 107 Kč, takže příspěvek pro zaměstnavatele, který vytvoří pracovní místo pro zdravotně postižené v roce 2025 může být maximálně 360 856 Kč, případně 541 284 Kč. Vyšší příspěvky jsou v případě, kdy zaměstnavatel zřídí více pracovních míst pro tyto osoby a sjedná dohodu s úřadem práce. Zřídí-li 10 a více pracovních míst je to desetinásobek uvedené průměrné mzdy.

MAXIMÁLNÍ VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA ZŘÍZENÍ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST se stanoví v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese a na počtu zřízených nebo vyhrazených účelných pracovních míst (§ 113 odst. 3 z. o. z.). Výše příspěvku zaměstnavateli na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, **může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v NH.** Průměrná míra nezaměstnanosti je v současnosti v ČR 4,1 %.

Příklad
V okrese je průměrná míra nezaměstnanosti 2,5 % a zaměstnavatel zřídil nové volné pracovní místo. Příspěvek od úřadu práce může být v maximální výši 180 428 Kč.

Při zřízení více než 10 pracovních míst může být tento příspěvek až ve výši šestinásobku této průměrné mzdy, tedy 270 642 Kč.

Jestliže by průměrná míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo by ji přesahovala, může být **příspěvek při zřízení jednoho volného pracovního místa až šestinásobek průměrné mzdy, tedy 270 642 Kč** a při zřízení více než 10 pracovních míst až **osminásobek průměrné mzdy, tedy 360 856 Kč.**

Uchazeč o zaměstnání a OSVČ

V § 114 z. o. z. jsou uvedena pravidla pro poskytnutí překlenovacího příspěvku. Je určen osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a začala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Podmínkou je, že tato osoba obdržela příspěvek na zřízení volného pracovního místa. Zřízením volného místa se pro tyto účely rozumí i zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců a jeho **výše činí maximálně 0,25 násobku průměrné mzdy v NH.**

ODVODY ZA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OSOBY

Podle § 81 z. o. z. mají zaměstnavatelé povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále ZP). V tomto ustanovení došlo novelou ZOZ k podstatným změnám, které se budou realizovat v roce 2025. Je-li u zaměstnavatele více než 25 zaměstnanců, musí zaměstnávat 4 % osob se ZP. Pokud by tyto osoby nezaměstnával, musí provést odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c)

za každou osobu, kterou měl zaměstnat.

Výše odvodu do státního rozpočtu za každou osobu se ZP, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, se rovná částce odpovídající průměrné mzdě v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. **Zaměstnavatelé s méně než jedním procentem ZP zaměstnanců odvedou 3,5 násobek průměrné mzdy, s podílem jednoho do tří procent zaměstnanců dvojnásobek a od tří do čtyř procent pak průměrnou mzdu.**

Náhrada škody při dětské činnosti

Děti ve věku do 15 let mohou vykonávat pouze umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti po předchozím povolení správního úřadu (úřadu práce) a za ochranných podmínek uvedených v zákoně a v povolení. O tomto povolení vydává úřad práce rozhodnutí, a to na základě písemné žádosti osoby odpovědné za výchovu dítěte. Povolení se nevyžaduje k činnosti zájmové v uvedených oblastech, pokud nepůjde o výkon činnosti za odměnu.

Při této činnosti může dítě způsobit provozovateli, pro něhož činnost vykonává, škodu. Vychází se ze situace, kdy dítě ještě nemá žádný výdělek a postup při uplatňování náhrady škody v plné výši by byl neodůvodnitelný. Existuje proto omezení výše náhrady škody: škoda, kterou by dítě, případně jeho zákonný zástupce, byl povinen nahradit provozovateli. **Nesmí podle § 122 odst. 5 z. o. z. přesáhnout v jednotlivém případě 0,70 násobek průměrné mzdy za první až třetí kalendářní čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikla škoda. Pro rok 2025 je to 31 574 Kč.**

JUDr. Ladislav Jouza