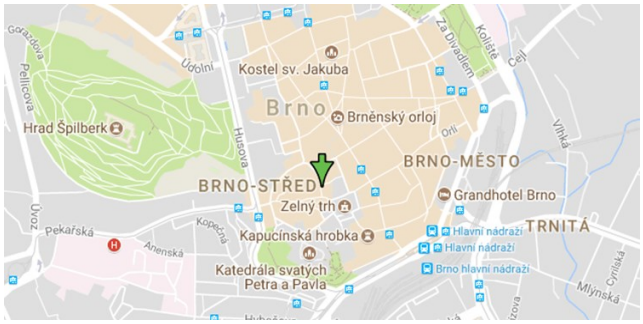
PAPRSEK

LEDEN 2020
Číslo 61

Svaz tělesně postižených
v České republice z. s.
krajská organizace
Jihomoravského kraje
Mečová 5, 602 00 Brno



Z obsahu:

- *Otázka týdne*
- *Posudková péče, lékařské posudky*
- *Roska Brno-město*
- *Rytmus - od klienta k občanovi, o.p.s.*
- *Pozvánka ANNO JMK*
- *Zažili jsme*
- *Spolek Bechtěreviků*
- *Lednovým objektivem Ing. Evy Sedláčkové*
- *O nás*

Otázka týdne.

Jaká je doba platnosti lékařských předpisů?

Odpověď.

Dobu platnosti receptů změnila k 1. 1. 2020 nová vyhláška č. 329/2019 Sb., o předepisování léčivých přípravků při poskytování zdravotních služeb.

Nejkratší dobu – jen jeden den – stále platí **recept vystavený lékařskou pohotovostní službou** nebo pohotovostní službou v oboru zubního lékařství. Na něj si léky musíte vyzvednout **nejdéle do konce prvního kalendářního dne následujícího po dni jeho vystavení**. Stejnou platnost má recept označený slovy Neodkladná péče, předepsaný na účet veřejného zdravotního pojištění nesmluvním lékařem v rámci jím poskytnuté neodkladné péče.

Ostatní recepty platí 14 kalendářních dnů počínaje dnem následujícím po dni vystavení, neurčí-li předepisující lékař jinak. Může na receptu uvést i jinou dobu platnosti (například 1 měsíc atd.), nejdéle ale 1 rok. Oproti dřívějšku je změna v tom, že **doba platnosti se počítá počínaje dnem následujícím po dni vystavení**; dříve to bylo počítáno už ode dne vystavení. Zrušeno je ustanovení původní vyhlášky, podle něhož recept na antibiotika a antimikrobiální chemoterapeutika platil **5 kalendářních dnů** počínaje dnem vystavení receptu. I u nich je tedy platnost receptu 14 dnů.

Takzvaný **opakovací recept**, tedy recept s předepsaným léčivým přípravkem, jehož výdej se má několikrát opakovat, platí počínaje dnem po dni jeho vystavení **6měsíců,** nestanoví-li předepisující lékař jinak, nejdéle však 1 rok. Lékař uvádí na takovém receptu datum vystavení, pokyn k opakování výdeje (většinou latinským výrazem repetatur) a číslicí i slovy údaj o celkovém počtu výdejů. Bez těchto údajů není opakování výdeje možné.

Pokud by nebyl v lékárně k dispozici předepsaný počet balení léčivého přípravku (a ani nemůže být urychleně obstarán), **může farmaceut na základě požadavku zaslaného do systému eRecept prodloužit dobu platnosti elektronického receptu až o 14 kalendářních dnů**.

Případné výpisy se v lékárně již pořizují jen k receptům v listinné podobě, které lékaři mohou výjimečně použít např. při technických problémech s vystavením elektronických receptů (pozor, nezaměňovat s tzv. průvodkou k elektronickému receptu).
Doba platnosti receptu v listinné podobě je také 14 dnů

(resp. 1 den u pohotovosti), neurčí-li předepisující lékař jinak. Není-li v lékárně k dispozici předepsaný počet balení, nebo jsou-li na tomto receptu předepsány dva druhy léčivých přípravků, z nichž některý není k dispozici (přičemž 2 druhy léčivých přípravků lze na listinný recept předepsat do 31. 5. 2020 a od 1. 6. 2020 lze předepsat pouze 1 druh léčivého přípravku), vystaví farmaceut na chybějící léčivý přípravek nebo počet balení výpis z receptu. Výpis má platnost 14 kalendářních dnů počínaje dnem po jeho dni vystavení.

Vlastimil Sršeň
tiskový mluvčí

Na příspěvku na bydlení dostanete v roce 2020 více peněz.

9. 1. 2020

Příspěvek na bydlení se zvýšil zvláště vlivem vyšších normativních nákladů, ze kterých se počítá. Pokud na něj dosáhnete, obdržíte vyšší dávku.

Příspěvek na bydlení slouží rodinám či jednotlivcům, kteří mají problém zaplatit náklady na své bydlení. Na příspěvek máte nárok, pokud jste vlastník nebo nájemník, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu a jehož náklady na bydlení přesahují 30 % příjmů (v Praze 35 % příjmů) a současně jsou nižší nebo se rovnají částce takzvaných normativních nákladů stanovené zákonem. V případě, že jsou vaše reálné náklady na bydlení vyšší než normativní, počítá se příspěvek na bydlení z normativních nákladů. Pozor, na příspěvek na bydlení nemají nárok ti, kteří splácí hypotéku.

Jestliže jsou vaše náklady na bydlení nižší než normativní náklady, náleží vám příspěvek na bydlení ve výši rozdílu mezi vašimi skutečnými náklady na bydlení a 30 % či 35 % vašeho příjmu. Pokud nemáte příjem ve výši životního minima, pak se pro výpočet výše příspěvku použije částka ve výši životního minima za předcházející kalendářní čtvrtletí.

Kdo má nárok

- Musíte mít trvalý pobyt v bytě, na který chcete příspěvek na bydlení.
- Vaše náklady na bydlení přesahují 30 % či 35 % vašich příjmů.

Na jeden byt jde získat příspěvek pouze jednou.

Co je příjem (jednotlivce či rodiny)

Příjem se určuje podle příjmů rodiny či jednotlivce za předchozí kalendářní čtvrtletí (tzv. rozhodný příjem). Příjmem se rozumí mzda či plat ze zaměstnání, příjmy z podnikatelské činnosti či jiné samostatně výdělečné činnosti a počítají se do něj také:

- přídavek na dítě
- rodičovský příspěvek
- podpora v nezaměstnanosti
- alimenty
- důchod
- dávky nemocenského pojištění

Co jsou náklady na bydlení

Do nákladů na bydlení se započítává nejen nájemné (a obdobné náklady u družstevních bytů a bytů v osobním vlastnictví), ale také služby a energie (tedy například plyn, elektřina, vodné a stočné, ale také třeba úklid společných prostor v domě) a případně také náklady za pevná paliva.

Výše částek, které se započítávají za pevná paliva, je dána zákonem.

V tabulce jsou uvedeny částky platné od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 v Kč.

Náklady na pevná paliva se započítávají částkami za kalendářní měsíc:

Počet osob v rodině	Kč
1	789
2	1079
3	1411
4 a více	1744

Při posuzování nároku na příspěvek a jeho výši se berou v úvahu průměrné náklady zaplacené za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Žádost se podává na tiskopisu na pracoviště Úřadu práce ČR podle vašeho místa trvalého bydliště. Žádost o příspěvek na bydlení se podává 1× ročně a následně musíte každé čtvrtletí doložit náklady na bydlení a příjmy rodiny za předcházející kalendářní čtvrtletí.

V případě, že je vám příspěvek schválen, je vyplácen měsíčně. Vyplatit jej jde i zpětně, a to i jedno čtvrtletí od měsíce, kdy vám byl schválen. Splňuje-li podmínky nároku na příspěvek na bydlení více osob žijících ve společné domácnosti, platí, že se tyto osoby buď dohodnou na tom, která z nich bude příspěvek pobírat, nebo úřad práce, který o příspěvku rozhoduje, určí, které z těchto osob příspěvek na bydlení přizná.

Normativní náklady jsou určeny jako průměrné celkové náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Zahrnují nájemné neboli srovnatelné náklady a ceny služeb a energií. Jsou propočítány na průměrnou spotřebu služeb a energií a přiměřenou velikost bytů pro daný počet osob v nich trvale bydlících. Jejich výše je rozdílná pro:

- nájemní byty,
- družstevní byty a byty vlastníků.

Výše částek normativních nákladů na bydlení pro nájemní byty platné od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 v Kč

Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč

Počet osob v rodině	Praha 2020	Praha 2019	Město nad 100 000 (2020)	Město nad 100 000 (2019)	Město 50 000 až 99 999 (2020)	Město 50 000 až 99 999 (2019)	Město 10 000 až 49 999 (2020)	Město 10 000 až 49 999 (2019)
1	8577	8233	6821	6541	6502	6233	5548	5314
2	11 929	11 444	9525	9129	9089	8708	7783	7450
3	15 953	15 288	12 810	12 260	12 239	11 710	10 531	10 065
4 a více	19 617	18 805	15 827	15 154	15 138	14 491	13 079	12 507

Výše částek normativních nákladů na bydlení pro bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků platné od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 v Kč

Měsíční normativní náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč

Počet osob v rodině	Praha (2020)	Praha (2019)	Ostatní města a obce (2020)	Ostatní města a obce (2019)
1	4872	4670	4872	4670
2	6953	6661	6953	6661
3	9461	9050	9461	9050
4 a více	11 769	11 268	11 769	11 268

Ačkoliv se výpočet nároku na příspěvek a jeho výše může zdát složitá, ve skutečnosti náročná není. Na příspěvek máte nárok, pokud vaše náklady na bydlení přesahují 30 % příjmů (v Praze 35 % příjmů). V takovém případě vám stát doplatí rozdíl mezi skutečnými náklady na vaše bydlení nebo zákonem stanovenými normativními náklady, které se na vás vztahují.
Zdroj: https://www.mesec.cz/clanky/na-prispevku-na-bydleni-dostanete-v-roce-2020-vice-penez/

Maximální podpora v nezaměstnanosti se zvyšuje na více jak 21 tisíc.

2. 1. 2020

Od 1.1.2020 se zvyšují maximální částky podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci můžete dostat až 19 389 Kč nebo 21 729 Kč za měsíc. Jaké jsou podmínky pro získání podpory? Kdy máte po skončení zaměstnání nárok na plnou, kdy na nižší a kdy na žádnou?¨

Autor: Dalibor Z. Chvátal

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Jak dlouho můžete pobírat podporu
Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání, který splní podmínky pro nárok na ni, vyplácí po podpůrčí dobu, která trvá maximálně:

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku,
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a
- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Výše podpory
Výši podpory v nezaměstnanosti ovlivňuje nejenom předchozí výdělek, ale i forma skončení zaměstnání (zda šlo o jednostranné, nebo dvoustranné právní jednání, tedy např. výpověď, nebo dohodu) a důvod rozvázání pracovního poměru uchazeče o zaměstnání (zda byl vážný, pokud jej rozvázal zaměstnanec, nebo šlo o zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, pro které jej ukončil zaměstnavatel). Podpora je pak v závislosti na tom přiznávána ve standardní, nebo snížené výši, anebo na ni nemá uchazeč o zaměstnání vůbec žádný nárok. Její výši u uchazečů o zaměstnání, kteří dosahovali vyššího příjmu, ovlivňuje rovněž doba, kdy o ni požádají.

1) Běžná sazba
Sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu (tj. 1, 4 nebo 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání, nebo jeho vyměřovacího základu (pokud podnikal jako osoba samostatně výdělečně činná), a to přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

2) Nižší sazba za skončení zaměstnání bez vážného důvodu
Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu (tedy z jiných důvodů než uvedených v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti) ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, však má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (Úřady práce však uznávají za vážný důvod rozvázání pracovního poměru dohodou i jeho ukončení z organizačních nebo zdravotních důvodů, i když nejsou plně kryty zmíněným ust. § 5 písm. c) zákona.)

Ukončil-li však uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců podpůrčí doby ve výši 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

3) Nulová podpora za porušování pracovní kázně nebo režimu práce neschopného zaměstnance (pojištěnce)
Vůbec pak nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem jeho okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah výpovědí z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem, tedy ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce pro nedodržení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci se vyplácí po celou dobu rekvalifikace.

Ukončil-li uchazeč o zaměstnání v rozhodném období ve stejný den více zaměstnání nebo zaměstnání a samostatnou výdělečnou činnost, které jsou dobou důchodového pojištění, výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví z částky, která se rovná součtu průměrných měsíčních čistých výdělků, nebo součtu průměrného

čistého měsíčního výdělku (výdělků) a vyměřovacího základu.

Kdo má nárok na podporu v nezaměstnanosti?
Nárok na podporu v nezaměstnanosti má nezaměstnaný člověk čili uchazeč o zaměstnání, který

- získal v tzv. rozhodném období, tedy v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnáním nebo jinou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou), přičemž se nepočítá doba důchodového pojištění získaná v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tedy v tzv. nekolidujícím zaměstnání zákona o zaměstnanosti, o němž jsme psali,

- požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu (stejně jako poživatel starobního důchodu nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by mu náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek).

Není-li splněna podmínka nároku na podporu spočívající v odpracování alespoň 12 měsíců důchodově pojištěné výdělečné činnosti předchozím zaměstnáním, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání, kterou může být např. pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně nebo péče o dítě ve věku do 4 let a další doby specifikované v ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Maximální podpora
Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Průměrná mzda v národním hospodářství za 1.až 3. čtvrtletí roku 2019 činila 33 429 Kč. Její výše byla vyhlášena Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 346/2019 Sb. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti tak může dosáhnout až **19 389 Kč měsíčně**, jestliže žádost o podporu byla, resp. bude podána po 31. prosinci 2019, tedy v roce 2020. (Jestliže byla žádost o podporu v nezaměstnanosti uplatněna ještě do 31. prosince 2019, pak její maximální možná výše činí 18 111 Kč měsíčně.)

Maximální podpora při rekvalifikaci
Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Nejvyšší podpora při rekvalifikaci nastoupené v roce 2020 tak může dosáhnout až **21 729 Kč za měsíc**. (Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupil rekvalifikaci v roce 2019, činí maximální podpora při rekvalifikaci 20 297 Kč.)

Výše dávek, když je není z čeho spočítat
Uchazeči o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, anebo u něj nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, jakož i uchazeči, který splnil podmínku pro přiznání podpory – podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby (a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání), se podpora v nezaměstnanosti stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

Podpora v nezaměstnanosti tedy činí v příslušných úsecích podpůrčí doby nově **5015 Kč, 4012 Kč, 3678 Kč** (dosud šlo, resp. jde o částky 4684 Kč, 3747 Kč, 3435 Kč).

Podpora při rekvalifikaci v uvedených případech činí po celou dobu rekvalifikace 0,14 násobek příslušné částky, tedy nově **4681 Kč** (dosud šlo, resp. jde o částku 4372 Kč).

Situace, kdy uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, může nastat zřejmě jen v situaci, kdy zaměstnavatel nesplní svou povinnost a nevydá zaměstnanci na jeho žádost potvrzení dle ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce, tedy od potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtového listu) oddělený doklad osvědčující zejména výši průměrného výdělku a další skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory v nezaměstnanosti (tj. např. skončení zaměstnání nikoliv z vážného důvodu nebo pro porušení povinností zvlášť hrubým způsobem).

V případě samostatné výdělečné činnosti, u níž je rozhodný poslední vyměřovací základ (na důchodové pojištění), by podobný problém neměl nastat, jelikož vyměřovací základ potvrzuje Česká správa sociálního zabezpečení, která takové potvrzení, pokud má k jeho vydání potřebné podklady, vydá. Při nemožnosti vydat předmětné potvrzení by se zřejmě muselo jednat o zavinění uchazeče, který nedoložil podklady potřebné pro vydání tohoto potvrzení.

Pokud zaměstnavatel řádně splní vůči zaměstnanci své povinnosti, jeho průměrný výdělek lze určit vždy, a to i když pro zaměstnavatele případně pro překážky v práci nepracoval, ale byl u něj zaměstnán. Pokud nelze u zaměstnance stanovit průměrný výdělek, použije se pravděpodobný výdělek. U zaměstnance tak lze pro účely podpory v nezaměstnanosti průměrný měsíční čistý výdělek stanovit vždy, pouze mohou nastat situace, kdy tento výdělek uchazeč o zaměstnání není schopen doložit z důvodů na straně zaměstnavatele.

Nemožnost určit vyměřovací základ naopak může nastat v situaci, kdy je samostatná výdělečná činnost zahájena a zároveň ukončena v témže roce, přičemž je rovněž v tomto roce podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (s tím, že zbývající potřebná část doby důchodového pojištění je splněna předchozím zaměstnáním nebo započtením náhradní doby). Např. zaměstnanec propuštěný ze zaměstnání k 31. 12. (2019) nebo rodič do té doby pobírající rodičovský příspěvek, aniž by čerpal v zaměstnání rodičovskou dovolenou, začne podnikat jako OSVČ od 1. 1. následujícího kalendářního roku (2020) a činnost ukončí k 31. 7. (2020).

Důchodově pojištěná samostatná výdělečná činnost je tak provozována od 1. 1. do 31. 7. (2020) a podmínka 12 měsíců doby důchodového pojištění je splněna onou samostatnou výdělečnou činností ve spojení s předchozím zaměstnáním nebo náhradní dobou předcházející samostatné výdělečné činnosti. 1. 8. (2020) požádá uchazeč o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že vyměřovací základ lze stanovit pouze za ukončené zdaňovací období, jímž je kalendářní rok, ne-

může ČSSZ vyměřovací základ určit dříve než v následují-cím následujícím kalendářním roce (2021) po podání přehledu a příjmů a výdajů za uplynulý kalendářní rok (2020). Jelikož v předchozím roce (2019) samostatná výdělečná činnost konána nebyla a ani za tento rok tak nelze určit vyměřovací základ, přičemž nelze užít ani výdělek z případného zaměstnání, protože se nejedná o poslední ukončenou činnost, je třeba postupovat podle § 51 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
Zdroj:https://www.mesec.cz/clanky/maximalni-podpora-v-nezamestnanosti-se-zvysuje-na-vice-jak-21-tisic/?utm_source=newsletter-html-w&utm_medium=text&utm_campaign=2020-01-05

Co nového nás čeká v ordinacích praktiků v roce 2020.

1. Širší spektrum předepisovaných léků
„Od nového roku se podařilo zpřístupnit praktikům například moderní antidiabetika, tzv. gliptiny; o dalších důležitých skupinách léků budeme se zástupci pojišťoven a ministerstva nadále jednat,“ uvádí Petr Šonka. *„Uvolňování léků pro předepisování v ordinaci praktického lékaře jde ale pomaleji, než bychom si představovali.“*

Praktici upozorňují na to, že by zvládli mnohem více činností mnohem levněji, přetrvávající omezení na předpisy některých léků je ale brzdí. A samozřejmě i pacienty, kteří musí navštěvovat specialisty třeba právě jen kvůli některým lékům. Nově ale na některé medikamenty budou moci recepty vystavit.

„Ze slíbených šedesáti léků zatím Státní ústav pro kontrolu léčiv uvolnil pro předepisování v ordinaci praktického lékaře pouhých deset procent. Zbytek stále zůstává výhradně v rukou specialistů a týká se to bohužel i léků na demenci,“ upozorňuje Svatopluk Býma.

2. Odhalení rizika cukrovky
Diabetem trpí v České republice už milion lidí a čísla bohužel každý rok rostou. Na léčbu této nemoci a komplikací, které s sebou nese, míří až patnáct procent nákladů českého zdravotnictví.

Pokud se včas zachytí stav, který předchází cukrovce 2. typu, může se nástup nemoci oddálit, nebo dokonce úplně odvrátit – a s tím budou nově pomáhat praktičtí lékaři, kteří se o pacienty s prediabetem budou starat systematičtěji než dosud, a to díky novým podmínkám. Jak to bude probíhat?

„Lékaři budou mít k dispozici nové doporučené postupy, které vypracovala Společnost všeobecného lékařství ČLS JEP, a praktičtí lékaři budou za výkon i adekvátně finančně ohodnoceni. Základní testem bude stanovení krevního cukru, podle kterého lékař vyhodnotí, zda má pacient tzv. prediabetes, tedy zda je v riziku rozvoje cukrovky,“ popisuje Petr Šonka.

„Těmto pacientům se pak bude lékař systematicky věnovat a edukovat je, a to vždy dvakrát ročně třicet minut. Od této péče si slibujeme, že se nám podaří zvrátit epidemii diabetu, protože pokud pacienta v riziku včas zachytíme a intenzivně s ním pracujeme, můžeme nástup diabetu oddálit, nebo jej dokonce úplně odvrátit.“

3. Včasný záchyt demence
Je vám či vašim rodinným příslušníkům pětašedesát až osmdesát let? Jednou za dva roky s vámi praktický lékař provede tento test: přečte tři podstatná jména, vzájemně spolu nesouvisející, a pacienta vyzve, aby si je zapamatoval.

Dále pacient nakreslí hodiny, ukazující konkrétní čas, a poté naučená slova zopakuje. Když to nezvládne, zadá mu lékař ještě jeden test kognitivních schopností, a pokud ani v něm není úspěšný, je velká pravděpodobnost, že trpí nějakou formou demence. Takového pacienta praktický lékař odešle na podrobnější vyšetření ke specialistovi.

„Jedná se o tzv. Mini-Cog test,“ dodává Petr Šonka. *„Pomáhá s odhalováním časných stadií demence, které na sobě člověk nemusí vůbec pociťovat. Cílem screeningu je takové jedince odhalit v co nejčasnějším stadiu nemoci, nasadit léčbu a tím zpomalit průběh demence. To je důležité pro co nejdelší zachování samostatnosti a dobré kvality života.“*

Podle nejnovějších dat žije v Česku asi 102 tisíc lidí s demencí, 62 tisíc z nich má Alzheimerovu nemoc. Skutečný počet pacientů je však podle odborníků mnohem vyšší. Na nemoc se totiž ve většině případů přichází až v pokročilé fázi, kdy už nezabírá léčba (zde najdete 10 varovných příznaků Alzheimerovy choroby). A právě proto budou včas pomáhat praktičtí lékaři.

4. Specializované testy na monitorování akutních stavů
Některé nové vyšetřovací metody budou mít k dispozici praktičtí lékaři v odlehlejších oblastech, kteří mají daleko laboratoř nebo ambulanci specialisty. Konkrétně půjde třeba o v úvodu zmiňovaný test na rychlé odhalení hluboké žilní trombózy a také další výkony, které pomohou monitorovat různé akutní stavy, především pokud jde o srdeční činnost pacienta.

„Pokud bude mít lékař podezření na nějaký akutní stav, například onu hlubokou žilní trombózu, test mu pomůže s diagnostikou,“ popisuje Petr Šonka. *„Vyšetření je výhodné také při sledování chronických pacientů. Například pokud má lékař v péči pacienta s chronickým srdečním selháním, kterého léčí, bude moci testem zjistit, jestli se pacient nehorší nebo nepřechází z chronického do akutního stavu.“*

To vše pomůže třeba zamezit hospitalizaci a opět ulehčí lékařům i pacientům.
Zdroj: https://www.vitalia.cz/clanky/novinky-v-ordinacich-praktickych-lekaru-zasadni-zmeny-pro-rok-2020/?

Neříct úřadu práce včas o neschopence vede k vyřazení z evidence.

8. ledna 2020

Ombudsmanka zaznamenala vyšší počet stížností na vyřazení z evidence úřadu práce od lidí, kteří z důvodu nemoci nebo ošetření u lékaře nemohli plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání. Pokud úřadu práce neoznámili dočasnou neschopnost nejpozději v den, kdy jim lékař potvrzení vystavil, byli vyřazeni z evidence. Zákon je podle ombudsmanky až příliš přísný. Lidé by si proto měli dávat pozor a dočasnou neschopnost by měli ihned jakýmkoli způsobem úřadu práce oznamovat.

Nejen zaměstnanec, ale i uchazeč o zaměstnání může být v dočasné neschopnosti a kvůli nemoci, úrazu, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení nemůže plnit povinnosti plynoucí z evidence na úřadu práce, např. se dostavit na sjednanou schůzku na úřadu práce. Aby bylo nesplnění povinnosti omluveno a nehrozilo vyřazení

z evidence, musí uchazeč v první řadě požádat lékaře o vystavení potvrzení o dočasné neschopnosti z důvodu nemoci, ošetření či vyšetření. Lékař ho nemůže vystavit zpětně. Současně musí uchazeč nejpozději v den, kdy mu lékař potvrzení vydal, oznámit úřadu práce, že není dočasně schopen plnit své povinnosti. Potvrzení od lékaře pak stačí úřadu práce doložit do 8 kalendářních dnů ode dne jeho vydání.

Doložení potvrzení do 8 dnů v praxi problémy nečiní, pravděpodobně i proto, že je to ve formuláři potvrzení výslovně uvedeno. Řada lidí je však z evidence úřadu práce vyřazena, protože svou dočasnou neschopnost neoznámili úřadu práce v den, kdy vznikla.

„Zákon je v tomto směru velmi přísný. Několikrát jsem se setkala s případy, kdy lékař potvrdil dočasnou neschopnost v době, kdy už byl úřad práce zavřený. Uchazeči o zaměstnání se domnívali, že je v pořádku vše nahlásit a předat potvrzení hned následující den, jakmile úřad otevře. Podle zákona je to ale pozdě, oznamovací povinnost nebyla splněna a uchazeči o zaměstnání byli z evidence vyřazeni,“ popisuje problém ombudsmanka Anna Šabatová. Lidé by si na to podle ní měli dávat pozor.

Důležité je pamatovat si, že informace o dočasné neschopnosti nebo ošetření u lékaře může být úřadu práce předána jakkoli, není nutné chodit na úřad osobně. Informaci mohou úřadu práce oznámit např. e-mailem, telefonicky, zasláním SMS zprávy, zanecháním vzkazu na záznamníku pevné linky nebo např. vhozením oznámení do schránky umístěné na budově úřadu. Důležité je, aby informaci úřadu práce jakkoli předali ještě ten samý den, kdy jim lékař potvrzení vydal. Vlastní doklad od lékaře pak mohou dodat úřadu práce během následujících osmi dnů.

Zákon stanoví, že pokud uchazeč nesplní své povinnosti, včetně oznamovacích, bez vážných důvodů, následuje sankční vyřazení z evidence úřadu práce. „Potrestaný“ tím přichází o podporu v nezaměstnanosti, o zdravotní pojištění hrazené státem a nemá nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi. Znovu zařadit do evidence úřadu práce se může až podáním nové žádosti, nejdříve za 3 měsíce od vyřazení. Jako tzv. vážné důvody bránící splnit povinnosti zákon uznává např. nezbytnou osobní péči o dítě ve věku do 4 let, docházku dítěte do předškolního zařízení, povinnou školní docházku dítěte nebo jiné vážné osobní důvody (např. etické, mravní, náboženské, důvody hodné zvláštního zřetele aj.). Každý důvod je ale nezbytné nejenom tvrdit, ale i prokázat, a to ještě dřív, než úřad práce vydá rozhodnutí o sankčním vyřazení z evidence. K pozdějším důkazům by nadřízené Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci odvolání nemohlo přihlížet.

Pro ilustraci:
Pan K. se do evidence úřadu práce dostal po 36 letech práce v původním zaměstnání, které musel ze zdravotních důvodů ukončit. Dne 5. 2. se měl dostavit na stanovenou kontaktní schůzku na úřad práce. Ještě před tím, hned ráno navštívil lékaře, aby si vyzvedl výsledky dřívějšího lékařského vyšetření, k čemuž ho telefonicky vyzvala zdravotní sestra. Stěžovatel chtěl obě cesty – k lékaři a na úřad práce – spojit. Kontaktní schůzku měl stanovenou na 10:50 h a předpokládal, že ji stihne. Když ho zdravotní sestra zvala k vyzvednutí výsledků, nepadla informace o tom, že ten den současně absolvuje nové lékařské vyšetření, které by ho mohlo eventuálně zdržet a zabránit v návštěvě úřadu práce. Po vyšetření lékař vystavil lékařskou zprávou s časovým údajem o vytištění v 11:27 h. Pan K. šel na úřad práce, aby oznámil, že nemohl přijít na kontaktní schůzku z důvodu lékařského vyšetření, ale narazil na zamčené dveře. Úřad práce měl ten den úřední hodiny do 11:00 h. Oznamovací povinnost pan K. splnil hned druhý den 6. 2. ráno, kdy se osobně dostavil na úřad práce, vše vysvětlil a doložil. Uvedl, že sice má mobilní telefon, ale po úředních hodinách mu připadalo zbytečné na úřad telefonovat. Na otázku, proč nenapsal email, odpověděl, že neumí email používat. Úřad práce ho sankčně vyřadil z evidence pro nesplnění povinností.

Pan G. byl na poslední chvíli objednán na vyšetření na cca 17. hodinu. Na základě zjištění špatného zdravotního stavu mu lékařka vystavila potvrzení o dočasné neschopnosti. Z ordinace odcházel v 17:45 hod a šel přímo domů. Chodí s berlí, ten den bylo náledí, sníh a chůze pro něj byla velmi obtížná. Věděl o tom, že má povinnost vystavení neschopenky oznámit úřadu práce ještě ten samý den, ale úřad práce už byl zavřený. V místě, kde bydlí, pošta zavírá v 18 hodin, takže by tam nestihl dojít a odeslat neschopenku poštou. Doma nemá internet, využívá ho ve veřejné knihovně, kterou zavírají také v 18 hodin. Vlastní sice mobilní telefon, ale namítal, že v době odchodu z ordinace bylo po úředních hodinách a na úřadu práce by už nikoho nezastihl. V den vystavení neschopenky tak oznamovací povinnost nesplnil a byl vyřazen z evidence.

Paní E. se měla dostavit na sjednanou schůzku na úřad práce dne 10. 5. Ten den se e-mailem omluvila, že se z vážných důvodů nemůže dostavit a že potvrzení od lékaře do 8 dnů doloží, což také udělala. Úřad práce zjistil, že lékař vystavil potvrzení o dočasné neschopnosti už 9. 5., ale paní E. to úřadu oznámila až následující den. Zahájil proto řízení o vyřazení z evidence kvůli nesplnění oznamovací povinnosti. Paní E. namítala, že nemá doma telefon ani internet, k jehož využití se dostala až další den a ihned úřadu e-mail poslala. Uváděla také, že její aktuální zdravotní stav dne 9. 5. jí neumožňoval splnit povinnost ihned. Úřad práce tyto důvody neuznal a vyřadil ji z evidence uchazečů o zaměstnání.
Zdroj: https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2020/nerict-uradu-prace-vcas-o-neschopence-vede-k-vyrazeni-z-evidence/

Příloha č. 2 k zápisu z 10. 4. 2012

MINISTERSTVO VNITRA Poradní sbor ministra vnitra ke správnímu řádu

Závěr č. 113 ze zasedání poradního sboru ministra vnitra ke správnímu řádu ze dne 10. 4. 2012

Použití generální plné moci advokáta v řízení podle správního řádu

Generální plná moc advokáta může být použita v řízení podle správního řádu.

Odůvodnění:

MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Veřejný ochránce práv požádal poradní sbor ministra vnitra ke správnímu řádu o posouzení možného použití tzv. generální plné moci v řízení podle správního řádu. Krajský úřad Plzeňského kraje, odbor regionálního rozvoje, totiž zaujal stanovisko, že předložená generální plná moc advokáta neodpovídá ani

jednomu z typů plné moci podle ustanovení § 33 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád(1) Oproti tomu Veřejný ochránce práv se domnívá, že generální plná moc daná advokátovi bude patřit do skupiny plných mocí udělených pro celé řízení podle § 33 odst. 2 písm. b) správního řádu.

(1)Zmocnění může být uděleno

a) k určitému úkonu, skupině úkonů nebo pro určitou část řízení,

b) pro celé řízení,

c) pro neurčitý počet řízení s určitým předmětem, která budou zahájena v určené době nebo bez omezení v budoucnu; podpis na plné moci musí být v tomto případě vždy úředně ověřen a plná moc musí být do zahájení řízení uložena u věcně příslušného správního orgánu, popřípadě udělena do protokolu,

nebo

d) v jiném rozsahu na základě zvláštního zákona.

Veřejný ochránce práv považuje za chybný výklad neuznávající generální plnou moc, neboť tato plná moc (dokud není zmocnitelem odvolána či nahrazena jinou) nepochybně vyjadřuje vůli zmocnitele nechat se advokátem zastupovat ve všech v plné moci uvedených právních oblastech, a tudíž i k zastupování v konkrétním řízení. Velká šíře zmocnění tomu nemůže být na překážku. Jestliže sám zmocnitel nespatřuje ve velké šíři zmocnění problém, nemohou tento problém vytvářet ani státní orgány, se kterými advokát na základě plné moci jedná. Pro doplnění Veřejný ochránce práv ještě uvádí paralelu s ustanovením § 25 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, podle něhož lze advokátovi udělit plnou moc pouze pro celé řízení, přičemž soudy uznávají generální plné moci advokátů bez toho, že by v nich bylo uvedeno konkrétní řízení, jehož se týkají.

Podle ustanovení § 33 odst. 2 písm. b) správního řádu může být zmocnění uděleno pro celé řízení. Plná moc udělená podle tohoto ustanovení by se ovšem měla vztahovat pouze k výslovně uvedenému správnímu řízení. Taková plná moc je udělena pouze do právní moci rozhodnutí, kterým se řízení končí. Pro případné mimořádné či dozorčí opravné prostředky již skončeného správního řízení by bylo zapotřebí udělení nové procení plné moci. Podle názoru poradního sboru se tedy ustanovení § 33 odst. 2 písm. b) správního řádu týká jednoho výslovně uvedeného správního řízení a generální plnou moc proto nelze na základě tohoto ustanovení použít v řízení podle správního řádu.

Pokud se dále týká ustanovení § 33 odst. 2 písm. c), tak zde správní řád upravuje přísnější podmínky k udělení zmocnění, neboť předpokládá možnost použití plné moci pro více řízení, ale pouze s určitě vymezeným předmětem a s úředně ověřeným podpisem za dalších podmínek. O použití generální plné moci proto nelze hovořit ani v případě ustanovení § 33 odst. 2 písm. c) správního řádu.

Na základě ustanovení § 33 odst. 2 písm. d) správního řádu může být zmocnění uděleno v jiném rozsahu na základě zvláštního zákona.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, prokurou zmocňuje podnikatel prokuristu ke všem právním úkonům, k nimž dochází při provozu podniku, i když se k nim jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Prokura je tak širokým typem smluvního zastoupení, které je omezeno pouze tím, že se musí týkat právních úkonů při provozu podniku. Při splnění těchto podmínek je možné uznávat použití prokury v řízení podle správního řádu, neboť prokuru lze považovat ve smyslu § 33 odst. 2 písm. d) správního řádu za zmocnění udělené v jiném rozsahu na základě zvláštního zákona, v tomto případě na základě obchodního zákoníku.

Účelem zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, je úprava podmínek, za nichž mohou být poskytovány právní služby, jakož i poskytování právních služeb advokáty. Poskytováním právních služeb se podle § 1 odst. 2 zákona o advokacii rozumí zastupování v řízení před soudy a jinými orgány, popř. další zákonem vyjmenované činnosti. Za jiné orgány než soudy lze považovat také správní orgány. Zastupování v řízení je jedna z právních služeb, kterou advokáti poskytují. Zákon o advokacii neobsahuje zvláštní druh smluvního zastoupení upravený ve vztahu k advokátům, pouze § 26 hovoří o pověření advokáta, v jehož rámci se může advokát dát zastoupit jiným advokátem. Ovšem i toto pověření advokáta vzniká v případě tzv. generální plné moci na základě ustanovení § 31 odst. 4 věta druhá zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, podle kterého musí být písemně plná moc udělena i tehdy, netýká-li se určitého právního úkonu. Rozsah poskytování právních služeb je tak určen rozsahem vymezeným v plné moci. Podle názoru poradního sboru je možné ve smyslu § 33 odst. 2 písm. d) správního řádu zmocnění udělené pro poskytování právních služeb považovat za zmocnění udělené v jiném rozsahu na základě zvláštního zákona.

Na základě ustanovení § 27 odst. 1 občanského soudního řádu se účastník může dát zastoupit také kteroukoliv fyzickou osobou, která má způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu, jde o tzv. obecného zmocněnce. Soud obecného zmocněnce usnesením nepřipustí, jestliže zřejmě není způsobilý k řádnému zastupování, nebo jestliže jako zástupce vystupuje v různých věcech opětovně. Pokud se týká možnosti použití generální plné moci obecného zmocněnce v řízení podle správního řádu, tak z výše uvedeného vyplývá, že vzhledem k dikci ustanovení § 33 odst. 2 písm. a) – c) správní řád nepřipouští její použití. Opačný výklad by byl ve zřejmém rozporu s úmyslem zákonodárce, jenž konstruoval v § 33 odst. 2 písm. c) správního řádu přísnější podmínky udělení plné moci pro neurčitý počet řízení s určitým předmětem, která budou zahájena v určené době nebo bez časového omezení v budoucnu. Podpis na takové plné moci musí být vždy úředně ověřen a tato plná moc musí být do zahájení řízení uložena u věcně příslušného správního orgánu, popřípadě udělena do protokolu.

Použití generální plné moci je možné připustit na základě § 33 odst. 2 písm. d) správního řádu, ale pouze v případě generální plné moci advokáta. U obecného zmocněnce ze zákona nevyplývá rozsah jeho zastoupení, takže není splněna podmínka *ustanovení v § 33 odst. 2 písm. d) správního řádu, který požaduje jiný rozsah zmocnění na základě zvláštního zákona.* ***Na rozdíl od generální plné moci advokáta, u které rozsah zastoupení vychází ze zákona o advokacii, nelze generální plnou moc obecného zmocněnce považovat za zmocnění udělené v jiném rozsahu na základě zvláštního zákona.***

Zdroj: file:///C:/Users/uzivatel/Downloads/113_2012-Pouziti_generalni_plne_moci_advokata_v_rizeni_podle_spravniho_radu.pdf

Převod dovolené z roku 2019 do nového roku.

Také si rádi přetahujete dovolenou na lednovou lyžovačku?

18.12.2019 | Michal Bureš, Finance.cz

Máte spoustu dovolené z roku 2019 a nevíte, jestli ji musíte vyčerpat? Hrozí její propadnutí, nebo si musíte zažádat o převod do dalšího roku? A může vám ji firma proplatit? Teoreticky by zaměstnanci neměli mít nevyčerpanou dovolenou na konci roku vůbec, ale dosud patří přetahování dovolené do dalšího roku ke koloritu českého zaměstnaneckého prostředí, kdy spousta zaměstnanců využívá „staré“ dovolené k lednovým výjezdům do českých pahorků a zahraničních hor.

Zdroj: Shutterstock

Můžete si převést dovolenou do roku 2020?

Ano, pokud si ji nestihnete vybrat v roce 2019 kvůli specifickým důvodům. **Vaše dovolená se automaticky převádí do následujícího roku,** a pokud ji nevyužijete ani v roce 2019, tak se převádí do dalšího roku. **Nemusíte se tedy bát, že vaše dovolená propadne.** Důvody pro přetahování dovolené stanovuje zákoník. Jedná se o tyto případy:

- Zaměstnanec byl dočasně uznán práce neschopným.
- Z důvodu čerpání mateřské dovolené.
- Čerpání rodičovské dovolené.

Nicméně si přiznejme, že realita je poněkud odlišná. **Pokud tyto důvody nejsou a dovolená se převádí po delší dobu (např. do léta následujícího roku), tak si zaměstnavatel zahrává s úřady a může za to dostat postih.**

V roce 2019 vám zaměstnavatel musí stanovit, kdy můžete "starou" dovolenou čerpat. Pokud se tak nestane do 30. června 2019, tak máte právo si určit čerpání "staré" dovolené sami. Čerpání dovolené jste povinni písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnete se zaměstnavatelem na jiné době oznámení. Ovšem zaměstnavatelovo právo vám stanovit dovolenou nezaniká a platí obligátní "kdo dříve přijde, ten dřív bere".

Jak vybrat starou dovolenou?

Zaměstnavatel vám stanoví mantinely, kdy můžete dovolenou čerpat, jedná se o tzv. rozvrh čerpání dovolené. Ten je písemný a většinou je vyhotoven na základě předešlé domluvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (jejich zástupci např. odbory). Rozvrh by měl být sestaven tak, aby dovolená mohla být vcelku po delší dobu (alespoň jedna část rozvrhu čerpání dovolené musí mít minimálně 14 dní) a nebyla rozdrobena po jednom, dvou dnech po celém roce. Dobu čerpání dovolené vám musí zaměstnavatel oznámit minimálně 14 dní předem (pokud se nedohodnete jinak).

Zaměstnavatel může rovněž "zakázat" vaši dovolenou (tedy nevyhovět vaší žádosti) kvůli provozní potřebě (když vás na volný termín předběhne jiný zaměstnanec) či pokud na ni ještě nemáte nárok (například měsíční dovolená v únoru nebo pokud jste teprve nastoupili do zaměstnání). **Zaměstnavatel nemusí rozhodnutí o zamítnutí žádosti zdůvodňovat.**

Může vám dovolenou zaměstnavatel nakázat?

Ano, může. **Pokud splní všechny zákonné podmínky** (určí rozvrh čerpání dovolené) apod. Většinou záleží na domluvě, takže pokud si budete dovolenou šetřit a přetahovat ji do dalšího roku, či déle otálet s jejím vybráním, tak zaměstnavatel vám ji může snadno ke konci roku nakázat (což mnoho zaměstnavatelů dělá, zvláště když mají v listopadu a prosinci "hluchá" období). Přetahováním dovolené do dalšího roku totiž riskuje pokutu v řádu statisíců.

Kdy vám může zaměstnavatel dovolenou zkrátit?
V závažných případech vám může zaměstnavatel dovolenou zkrátit.

Například:

- Nepracoval-li zaměstnanec kvůli překážkám v práci (dlouhodobá nemoc zaměstnance či jeho blízkého), tak zaměstnavatel krátí dovolenou za prvých **100 (ne)pracovních dní o 1/12 dovolené a dále stejnou částí (1/12) za každých dalších 21 (ne)pracovních dní**.

- V případě **neomluvené absence zaměstnance může zaměstnavatel dovolenou krátit o 1 až 3 dny (za 1 zameškaný den).** Pokud zameškaný zaměstnanec více dnů, tak se mu mohou „tresty“ sčítat.

- Pokud se zaměstnanci krátí dovolená, tak pouze **na minimální hranici 2 týdnů dovolené, které se musí zaměstnanci ponechat.**

Samozřejmě platí, že krácení dovolené se provádí v témže roce, kdy důvody ke krácení vznikly. Takže si zaměstnavatel nemůže vzpomenout po dvou letech, že jste kdysi měli absenci, aniž byste se omluvili, a nyní by požadoval krácení dovolené.

Kdy se dovolená proplácí?
Pokud přetahujete dovolenou z roku 2019 a raději byste si ji nechali proplatit, tak bohužel nemáte nárok na její proplacení a musíte ji vyčerpat v roce 2020, či dalších letech. Zaměstnavatel dle zákoníku nemůže poskytovat náhradu mzdy na nevyčerpanou dovolenou. Pouze v případě skončení pracovního poměru vám může být nevyčerpaná dovolená z aktuálního roku i předchozích let proplacena. Za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší **ve výši průměrného výdělku.**

Víme, že občas je se zaměstnanci/zaměstnavateli těžké pořízení, ale když se na obou stranách nachází selský rozum, tak se dá domluvit. Je důležité pro každého zaměstnavatele, aby si jeho zaměstnanci dostatečně dlouhou dobu dopředu naplánovali dovolenou a pouze pár dní si nechávali na naléhavé případy. Na druhou stranu zaměstnavatelé musí jasně vymezit, kdy si mohou brát zaměstnanci dovolenou a počítat s tím, že zaměstnanci mají rodiny a rádi by si užili letní a zimní radovánky. Navíc odpočinutý a šťastný zaměstnanec je k nezaplacení.

Zdroj: https://www.finance.cz/501932-prevod-dovolene-2018/