

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 12/2014

Z obsahu:

Vyhláška č. 328/2014 Sb., o změně sazby za používání silničních motorových vozidel a stravného a stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Podmínky odchodu do starobního důchodu

Používání průměrného výdělku a pravděpodobného výdělku

Smí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informaci o jeho členství v odborech?



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Vyhláška č. 328/2014 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad	str. 1
Vyhláška č. 242/2014 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015.....	str. 2
Podmínky odchodu do starobního důchodu	str. 8
Používání průměrného a pravděpodobného výdělku	str. 11
Smí zaměstnavatel vyžadovat od zaměstnance informaci o jeho členství v odborech?	str. 17
Vývoj průměrných mezd ve 3. čtvrtletí 2014	str. 18
Vývoj spotřebitelských cen v listopadu 2014	str. 23
Vláda chce dát výhradám odborů a firem k novým zákonům větší váhu	str. 26
Nejčastější otázky k čerpání mateřské a dalších dávek nemocenského pojištění	str. 27
Náhrady za výdělek po úrazu či nemoci z povolání se v roce 2015 zvýší	str. 30

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

328**VYHLÁŠKA**

ze dne 16. prosince 2014

**o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného
a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad**

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 1**Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel**

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,00 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 3,70 Kč.

Stravné**§ 2**

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

- a) 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 104 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 163 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 3

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

- a) 69 Kč až 82 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 104 Kč až 125 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 163 Kč až 195 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 4**Průměrná cena pohonných hmot**

Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí

- a) 35,90 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 38,30 Kč u benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 36,10 Kč u motorové nafty.

§ 5

Vyhláška č. 435/2013 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, se zrušuje.

§ 6

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

Ministryně:

Mgr. Marksová v. r.

242**VYHLÁŠKA**

ze dne 4. listopadu 2014

o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015

Ministerstvo financí stanoví podle § 189 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 2

Vyhláška č. 354/2013 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2014, se zrušuje.

§ 1

Základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2015 jsou stanoveny v příloze k této vyhlášce.

§ 3

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

Ministr:

Ing. **Babiš** v. r.

Příloha k vyhlášce č. 242/2014 Sb.

Základní sazby zahraničního stravného pro rok 2015

Země	Měnový kód	Měna	Základní sazby zahraničního stravného
Afgánistán	EUR	euro	35
Albánie	EUR	euro	35
Alžírsko	EUR	euro	40
Andorra	EUR	euro	40
Angola	USD	americký dolar	60
Argentina	USD	americký dolar	40
Arménie	EUR	euro	35
Austrálie a Oceánie – ostrovní státy ¹⁾	USD	americký dolar	50
Ázerbájdžán	EUR	euro	40
Bahamy	USD	americký dolar	50
Bahrajn	EUR	euro	40
Bangladéš	USD	americký dolar	50
Belgie	EUR	euro	45
Belize	USD	americký dolar	50
Benin	EUR	euro	40
Bermudy	USD	americký dolar	50
Bělorusko	EUR	euro	45
Bhútán	USD	americký dolar	50
Bolívie	USD	americký dolar	40
Bosna a Hercegovina	EUR	euro	35
Botswana	USD	americký dolar	55
Brazílie	USD	americký dolar	55
Brunej	USD	americký dolar	40
Bulharsko	EUR	euro	35
Burkina Faso	EUR	euro	40
Burundi	USD	americký dolar	55
Čad	EUR	euro	45
Černá Hora	EUR	euro	35
Čína	EUR	euro	40
Dánsko	EUR	euro	50
Džibuti	EUR	euro	45
Egypt	EUR	euro	35
Ekvádor	USD	americký dolar	45
Eritrea	USD	americký dolar	50
Estonsko	EUR	euro	40
Etiopie	EUR	euro	40
Filipíny	EUR	euro	35
Finsko	EUR	euro	45

Francie	EUR	euro	45
Francouzská Guayana	EUR	euro	45
Gabon	EUR	euro	45
Gambie	EUR	euro	45
Ghana	EUR	euro	45
Gibraltar	EUR	euro	40
Gruzie	EUR	euro	35
Guatemala	USD	americký dolar	45
Guinea	EUR	euro	45
Guinea-Bissau	EUR	euro	45
Guyana	USD	americký dolar	50
Honduras	USD	americký dolar	45
Hongkong	EUR	euro	40
Chile	USD	americký dolar	50
Chorvatsko	EUR	euro	35
Indie	EUR	euro	40
Indonésie	EUR	euro	35
Irák	EUR	euro	40
Írán	EUR	euro	35
Irsko	EUR	euro	45
Island	EUR	euro	55
Itálie včetně Vatikánu a San Marina	EUR	euro	45
Izrael	USD	americký dolar	55
Japonsko	USD	americký dolar	65
Jemen	EUR	euro	35
Jihoafrická republika	EUR	euro	40
Jordánsko	EUR	euro	35
Kambodža	USD	americký dolar	45
Kamerun	EUR	euro	40
Kanada	USD	americký dolar	45
Kapverdy	EUR	euro	40
Karibik – ostrovní státy ²⁾	USD	americký dolar	50
Katar	USD	americký dolar	50
Kazachstán	EUR	euro	45
Keňa	EUR	euro	45
Kolumbie	USD	americký dolar	45
Komory	USD	americký dolar	55
Konžská republika (Brazzaville)	USD	americký dolar	60
Konžská demokratická republika (Kinshasa)	USD	americký dolar	60
Korejská lidově demokratická republika	EUR	euro	40
Korejská republika	EUR	euro	45
Kosovo	EUR	euro	45
Kostarika	USD	americký dolar	50
Kuba	EUR	euro	45
Kuvajt	EUR	euro	40

Kypr	EUR	euro	40
Kyrgyzstán	EUR	euro	40
Laos	USD	americký dolar	45
Lesotho	USD	americký dolar	50
Libanon	USD	americký dolar	55
Libérie	EUR	euro	45
Libye	EUR	euro	45
Lichtenštejnsko	EUR	euro	45
Litva	EUR	euro	40
Lotyšsko	EUR	euro	40
Lucembursko	EUR	euro	45
Macao	EUR	euro	40
Madagaskar	EUR	euro	40
Maďarsko	EUR	euro	35
Makedonie	EUR	euro	35
Malajsie	USD	americký dolar	40
Malawi	USD	americký dolar	45
Maledivy	USD	americký dolar	55
Mali	EUR	euro	40
Malta	EUR	euro	45
Maroko	EUR	euro	35
Mauretánie	EUR	euro	35
Mauricius	USD	americký dolar	55
Mexiko	USD	americký dolar	50
Moldavsko	EUR	euro	40
Monako	EUR	euro	45
Mongolsko	EUR	euro	35
Mozambik	USD	americký dolar	50
Myanmar (Barma)	USD	americký dolar	45
Namibie	USD	americký dolar	50
Německo	EUR	euro	45
Nepál	USD	americký dolar	50
Niger	EUR	euro	40
Nigérie	EUR	euro	45
Nikaragua	USD	americký dolar	45
Nizozemsko	EUR	euro	45
Norsko	EUR	euro	55
Nový Zéland	USD	americký dolar	50
Omán	EUR	euro	40
Pákistán	EUR	euro	35
Panama	USD	americký dolar	45
Paraguay	USD	americký dolar	40
Peru	USD	americký dolar	50
Pobřeží Slonoviny	EUR	euro	40
Polsko	EUR	euro	35
Portugalsko a Azory	EUR	euro	40
Rakousko	EUR	euro	45

Rovníková Guinea	EUR	euro	40
Rumunsko	EUR	euro	35
Rusko	EUR	euro	45
Rwanda	USD	americký dolar	55
Řecko	EUR	euro	40
Salvador	USD	americký dolar	45
Saúdská Arábie	EUR	euro	40
Senegal	EUR	euro	40
Seychely	USD	americký dolar	60
Sierra Leone	EUR	euro	40
Singapur	USD	americký dolar	50
Spojené arabské emiráty	USD	americký dolar	55
Slovensko	EUR	euro	35
Slovinsko	EUR	euro	35
Somálsko	USD	americký dolar	55
Spojené státy americké	USD	americký dolar	50
Srbsko	EUR	euro	35
Srí Lanka	USD	americký dolar	50
Středoafrická republika	USD	americký dolar	45
Súdán	USD	americký dolar	55
Surinam	USD	americký dolar	50
Svatý Tomáš a Princův ostrov	EUR	euro	35
Svazijsko	USD	americký dolar	55
Sýrie	EUR	euro	35
Španělsko	EUR	euro	40
Švédsko	EUR	euro	50
Švýcarsko	CHF	švýcarský frank	75
Tádžikistán	EUR	euro	40
Tanzanie	USD	americký dolar	55
Thajsko	EUR	euro	35
Tchaj-wan	EUR	euro	40
Togo	EUR	euro	40
Tunisko	EUR	euro	40
Turecko	EUR	euro	40
Turkmenistán	EUR	euro	40
Uganda	USD	americký dolar	55
Ukrajina	EUR	euro	45
Uruguay	USD	americký dolar	50
Uzbekistán	EUR	euro	40
Velká Británie	GBP	anglická libra	40
Venezuela	USD	americký dolar	60
Vietnam	EUR	euro	35
Zambie	USD	americký dolar	55
Zimbabwe	USD	americký dolar	50
ostatní neuvedené země	EUR	euro	35

- 1) Například Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Kiribati, Kokosové ostrovy, Marshallovy ostrovy, Midwayské ostrovy, Mikronesie, Nauru, Niue, Nová Kaledonie, Norfolk, Palau, Papua Nová Guinea, Pitcairnův ostrov, Šalamounovy ostrovy, Společenství Severních Marian, Tahiti, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Velikonoční ostrov, Východní Timor, Ostrov Wake, Walis a Futuna, Západní Samoa.
- 2) Například Anguila, Antigua a Barbuda, Aruba, Barbados, Curacao, Dominika, Dominikánská republika, Grenada, Haiti, Jamajka, Kajmanské ostrovy, Monserrat, Britské panenské ostrovy, Portoriko, Svatá Lucie, Svatý Kryštof a Nevis, Svatý Vincent a Grenadiny, Trinidad a Tobago.

PODMÍNKY ODKCHODU DO STAROBNÍHO DŮCHODU

Jaké jsou podmínky vzniku nároku na starobní důchod a jak je možné zjistit, že tyto podmínky splňují?

Starobní důchod je jedním z pěti druhů důchodů českého důchodového systému. Kromě starobního existuje ještě důchod invalidní, sirotčí, vdovský a vdovecký.

Starobní důchod je důchod, na který vzniká nárok **dosažením zákonem požadovaného důchodového věku a získáním potřebné doby pojištění.**

Zákon o důchodovém pojištění stanovil, že od roku 2010 se **postupně prodlužuje doba pojištění potřebná pro nárok na starobní důchod**, a to v závislosti na **důchodovém věku**, který se **rovněž postupně zvyšuje**.

Mnoho lidí ale prodlužování důchodového věku a zejména potřebné doby pojištění (častěji známé pod termínem "odpracované roky") ještě nemá zažito.

Pro zjištění, jaká je potřebná doba pojištění, je rozhodující výhradně rok, kdy každý jednotlivec dosáhne důchodového věku. To platí i v případě, že by mu v roce dosažení důchodového věku chyběla potřebná doba pojištění, kterou by mohl získat během následujících let.

Jak se postupně prodlužuje doba pojištění pro muže i ženy, ukazuje názorný přehled:

**Kalendářní rok, v němž je
dosaženo důchodového věku**

Potřebná doba pojištění

2010	26 let
2011	27 let
2012	28 let
2013	29 let
2014	30 let
2015	31 let
2016	32 let
2017	33 let
2018	34 let
po roce 2018	35 let

Příklad:

Muž dosáhl důchodového věku v roce 2012, nárok na starobní důchod mu však nevznikl, protože byl pojištěn pouze 24 let. Po získání chybějící doby 4 roků pojištění mu nárok na

starobní důchod vznikne, přestože muži, kteří v roce 2016 dosáhnou důchodového věku, mají stanovenou potřebnou dobu pojištění na 32 let.

Nárok na starobní důchod vznikne však také tehdy, pokud žadatel o starobní důchod dosáhne důchodového věku po roce 2014 a získá alespoň 30 let tzv. čisté doby pojištění (do doby pojištění se v tomto případě nezahrnují náhradní doby pojištění, jako např. evidence u úřadu práce, doba studia po 18. roce věku, osobní péče o dítě mladší 4 let apod.)

A jak mohu zjistit, zda splňuji podmínku potřebných let pojištění ("odpracovaných let")?

Českou správu sociálního zabezpečení je možné požádat o **výpis dob pojištění z evidence ČSSZ**, konkrétně jde o zaslání tzv. **informativního osobního listu důchodového pojištění (IOLDP)**. Ten slouží ke kontrole získaných dob pojištění a pomůže zjistit případné nesrovnalosti v evidovaných dobách pojištění v dostatečném předstihu před nárokem na důchod, aby bylo možné je vyřešit.

Co informativní osobní list obsahuje?

IOLDP obsahuje přehled a celkový součet dob důchodového pojištění (odpracovaných let), případně náhradních dob pojištění (např. dobu vedení v evidenci úřadu práce), uložených v evidenci ČSSZ a za dobu od roku 1986 obsahuje i přehled vyměřovacích základů (výdělků/příjmů) a vyloučených dob (např. dočasné pracovní neschopnosti). Zároveň obsahuje údaje (informace) o dobách neevidovaných, tzn. o dobách, které nejsou uloženy v evidenci ČSSZ, případně informaci o účasti ve II. důchodovém pilíři.

Jak je možné o informativní osobní list požádat?

Žádost o IOLDP lze podat některým z následujících způsobů:

- písemně formou vlastnoručně podepsaného dopisu, který se zasílá na adresu ČSSZ, Odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha5
- v elektronické podobě podepsané uznávaným elektronickým podpisem na adresu e-podatelný: posta@cssz.cz
- datovou zprávou prostřednictvím informačního systému datových schránek do datové schránky ČSSZ ID: 49kaiq3
- online prostřednictvím ePortálu ČSSZ na adrese: portal.cssz.cz

Co musí žádost o informativní osobní list obsahovat?

Žádost o IOLDP musí obsahovat rodné číslo žadatele, jméno, příjmení, rodné příjmení a adresu nebo ID datové schránky, na kterou má být zaslán. Všechny náležitosti jsou plněny, pokud se využije tiskopis *"Žádost o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění"*, který je k dispozici na webových stránkách ČSSZ: www.cssz.cz/cz/tiskopisy/duchodove-pojisteni.htm.

Občan má právo na zaslání informativního listu jednou za kalendářní rok. ČSSZ mu IOLDP zašle do 90 dnů ode dne doručení žádosti. Za vydání IOLDP se neplatí žádný poplatek.

Zdroj: ČSSZ
Red 2

POUŽÍVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU A PRAVDĚPODOBNÉHO VÝDĚLKU

Průměrný výdělek je důležitým údajem, ze kterého je odvozeno poskytování **příplatků za práci ve svátek, za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli, za práci v noci, odměna z pracovní pohotovost**. Dále veškeré **náhrady mzdy** jsou poskytovány ve výši průměrného výdělku. Jedná se o náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, kterými jsou například prostoj, a při překážkách v práci na straně zaměstnance, mezi které patří náhrada mzdy za dovolenou, náhrada mzdy při tzv. placených překážkách na straně zaměstnance podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Od 1. 1. 2009 se od průměrného výdělku odvozuje i náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.

Při zjišťování průměrného výdělku v základních pracovněprávních vztazích se musí postupovat výhradně podle **zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, HLAVA XVIII, § 351 - § 362**.

Při stanovení průměrného výdělku hrají roli tři základní faktory:

- rozhodné období,
- hrubá mzda dosažená v rozhodném období,
- odpracovaná doba v rozhodném období.

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy účtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Rozhodným obdobím je:

- za obvyklých okolností vždy **bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí**,
- pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí, pak je rozhodným obdobím doba od jeho nástupu do konce příslušného kalendářního čtvrtletí,
- pokud se stane, že zaměstnanec neodpracuje v průběhu rozhodného období alespoň 21 dnů, pak se namísto průměrného výdělku použije **pravděpodobný výdělek**. K této situaci může dojít nejen z důvodu pozdějšího data nástupu zaměstnance do pracovního poměru, ale též z důvodu déletrvající nemoci. U pravděpodobného výdělku jde o výdělek odhadnutý.

V případě **konta pracovní doby** a k určení stálé mzdy je rozhodným obdobím **předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.** Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

Vždy je nutné použít ten průměrný výdělek, který je pro zaměstnance aktuální (platný) v den vzniku příslušného nároku, případně v den, kdy vznikla jiná potřeba průměrný výdělek použít.

Hrubá mzda

Pro výpočet průměrného výdělku je rozhodující **hrubá mzda, která byla zaměstnanci zúčtována v předchozím kalendářním čtvrtletí.** Při rozhodování, které částky patří do základu pro výpočet průměrného výdělku, je nutné si uvědomit, co se rozumí mzdou. Do základu pro výpočet se započítávají jen částky, které jsou poskytovány za vykonanou práci. Za odpracovanou dobu, kterou se dělí příslušná hrubá mzda, se považuje doba skutečného výkonu práce, za niž přísluší mzda (plat). Jde např. o práci přesčas, dobu účasti na školení či studiu k prohloubení kvalifikace apod.

Do odpracované doby se nezapočítávají zejména překážky v práci, ať již jde o pracovní volno s náhradou mzdy nebo neplacené, dovolená, neomluvená nepřítomnost v práci, náhradní volno za práci přesčas nebo ve svátek, přestávky v práci na jídlo a oddech, studijní volno apod.

Do hrubého výdělku se zahrnuje mzda, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období, bez ohledu na to, zda byla vyplacena až po jeho skončení. **Do hrubé mzdy se však nezahrnují plnění, která nemají povahu mzdy nebo platu, protože nejsou poskytována za práci.** Většinou jde o plnění v souvislosti se zaměstnáním, jako např. náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce, odměna za pracovní pohotovost, výnosy z kapitálových podílů, plnění věrnostní a stabilizační povahy poskytovaná k pracovním a životním výročím, případně při odchodu do důchodu. Rovněž se do hrubého výdělku nezahrnují částky, které nevyjadřují pracovní výsledky či výkonnost zaměstnance.

Průměrný hodinový výdělek

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, nikoliv jako průměrný denní (směnový) výdělek. Postupuje se tak, že dosažený hrubý výdělek v rozhodném období se dělí počtem odpracovaných hodin.

Průměrný denní výdělek

Pro některé překážky v práci, které trvají celý kalendářní den nebo pro náhradu mzdy místo nemocenských dávek, bude třeba určit denní průměrný výdělek. Zjišťování průměrného denního výdělku je třeba omezit jen na případy, kdy vzhledem k evidenci pracovní doby není možné zjišťovat průměrný výdělek hodinový. Postupuje se tak, že se zjištěný hodinový průměrný výdělek vynásobí počtem odpracovaných hodin za pracovní den.

Při výpočtu denního průměrného výdělku je nutné přesně vymezit odpracovanou dobu nebo odpracované dny tak, aby v případech, kdy zaměstnanec pro překážky v práci kratší než jedna směna neodpracoval celé dny, nebyla jeho hrubá mzda rozmělněna i na neodpracovanou dobu.

Proto je potřebné v případě přímého zjišťování průměrného denního výdělku dobu omluvené nepřítomnosti v práci jen po část směny přepočítávat v rozhodném období na pracovní dny a snížit o ně počet dnů, kterými se dělí hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci v rozhodném období k výplatě.

Průměrný hrubý měsíční výdělek

Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc průměrném roce.

Průměrný hodinový výdělek se zjišťuje k 1.1., 1.4., 1.7. a k 1.10. kalendářního roku.

Průměrný čistý výdělek

Průměrný čistý výdělek je údajem, na základě něhož určuje úřad práce výši podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Proto je také povinností zaměstnavatele **na žádost zaměstnance uvést v příloze zápočtového listu čistý průměrný výdělek**, který se zjistí z průměrného měsíčního hrubého výdělku

odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a zálohy na důchodové spoření vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Pravděpodobný výdělek

Jestliže zaměstnanec v příslušném kalendářním čtvrtletí neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku **pravděpodobný výdělek**. Ten se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, případně z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.

Pravděpodobný výdělek lze stanovit několika různými způsoby:

- jednak kalkulací ze základního mzdového tarifu zaměstnance a pravděpodobných odměn či prémie,
- jednak použitím průměrného výdělku jiných zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci,
- může se zjišťovat i z hrubé mzdy nebo platu, kterého by zřejmě dosáhl, kdyby pracoval.

Základním požadavkem při určování pravděpodobného výdělku je vždy **soulad s dobrými mravy**. Zaměstnanec by neměl být poškozen na výši svého průměrného výdělku jen z toho důvodu, že v rozhodném období neodpracoval 21 dnů.

S účinností od 1. 1. 2014 platí nové ustanovení - § 18 zákoníku práce, které se dotýká i stanovení pravděpodobného výdělku. "Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, **použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.**"

<i>Pokud by průměrný nebo pravděpodobný výdělek byl nižší v příslušném měsíci než minimální mzda, zvýší se průměrný nebo pravděpodobný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě.</i>
--

Zjištěný průměrný výdělek v rozhodném období nelze v průběhu čtvrtletí, pro který je platný, měnit. A to ani při trvalé změně základní mzdy nebo změně odměňování z hodinové na mzdu měsíční nebo naopak. Zákon to nepřipouští.

Průměrný výdělek a odměny

Jestliže bude zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje.

Průměrný výdělek pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zjišťování průměrného výdělku u zaměstnanců, kteří budou pracovat podle dohody o pracovní činnosti nebo podle dohody o provedení práce bude většinou nutné pro případné uplatňování náhrady škody.

U zaměstnanců, pracujících podle těchto dohod, se bude průměrný výdělek zjišťovat stejně, jako kdyby byli v pracovním poměru. Budou-li mít sjednánou jednorázovou splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Náhrada mzdy místo nemocenských dávek

Z průměrného výdělku se vychází i při zjišťování náhrady mzdy, která náleží zaměstnanci od zaměstnavatele za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy nebo platu přísluší za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy.

Více pracovníprávních vztahů u téhož zaměstnavatele

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovníprávních vztazích, posuzuje se mzda (odměna z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) v každém pracovníprávním vztahu samostatně.

Použití průměrného výdělku mimo pracovní právo

Průměrný výdělek zjištěný pro pracovněprávní účely se používá také v jiných odvětvích práva. Jde např. o stanovení výše náhrady ušlého výdělku při správě daní, stanovení výše vyměřovacího základu pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za období pracovního volna bez náhrady mzdy nebo období neomluvené nepřítomnosti v práci (zákon č. 592/1992 Sb.) nebo stanovení horního limitu výše pokuty ukládané zaměstnancům za porušení povinností podle zvláštních předpisů (např. pokuty ukládané obchodní inspekci apod.), při valorizaci náhrad za ztrátu na výdělků v důsledku úrazu apod.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Red 2

SMÍ ZAMĚSTNAVATEL VYŽADOVAT OD ZAMĚSTNANCE INFORMACI O JEHO ČLENSTVÍ V ODBORECH?

Podle § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění, patří **informace o členství v odborové organizaci k citlivým osobním údajům**. Proto **zaměstnavatel nemá právo takovou informaci vyžadovat**.

Zaměstnavatel má sice opodstatněné právo při přijímání fyzické osoby do pracovního poměru vyžadovat od ní určité údaje, ovšem v souladu s § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, mohou to být jen údaje, které bezprostředně souvisejí s přijetím do zaměstnání. A k takovým údajům členství v odborech rozhodně nepatří. Takový postup zaměstnavatele by tak byl v rozporu se zákonem.

Ochranu osobních práv zaručuje zaměstnanci také § 316 zákoníku práce. Kromě zákazu narušování soukromí zaměstnance na pracovištích vyjmenovává v odst. 4 také informace, které zaměstnavatel od zaměstnance **vyžadovat nesmí**. K nim patří zejména informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, **členství v odborové organizaci**, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnost k církvi nebo náboženské společnosti a trestněprávní bezúhonnost. **Tyto informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob.**

Výjimku tvoří pouze informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti, a to tehdy, jestliže je to pro dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis.

Oporu pro neoprávněnost požadavku zaměstnavatele získat informaci o členství zaměstnance v odborové organizaci nalezneme také v § 12 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 3. ČTVRTLETÍ 2014

Ve 3. čtvrtletí 2014 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 1,8 %, reálně se zvýšila o 1,2 %.

Ve 3. čtvrtletí 2014 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen "průměrná mzda") na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem 25 219 Kč, což je o 441 Kč (1,8 %) více než ve stejném období roku 2013. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 0,6 %, reálně se tak mzda zvýšila o 1,2 %. Objem mezd vzrostl o 2,5 %, počet zaměstnanců o 0,7 %.

Medián mezd (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) činil 21 521 Kč.

V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila nominálně o 1,7 %, reálně o 1,1 %.

V nepodnikatelské sféře vzrostla průměrná mzda nominálně o 1,9 %, reálně o 1,3 %.

Proti předchozímu čtvrtletí činil růst průměrné mzdy ve 3. čtvrtletí 2014 po očištění od sezónních vlivů 0,1 %.

Medián mezd (21 521 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 1,5 %, u mužů činil 23 492 Kč, u žen byl 19 215 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 10 457 Kč a 40 326 Kč.

V 1. až 3. čtvrtletí 2014 dosáhla průměrná mzda výše 25 179 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 608 Kč (2,5 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 0,3 %, reálně se mzda zvýšila o 2,2 %.

Údaje výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v domácnostech ukazují pokračující růst celkové zaměstnanosti a pokles nezaměstnanosti. Další nejvýznamnější zdroj - výsledky podnikových statistik ČSÚ - přináší nárůst evidenčního počtu zaměstnanců, z něž však značný díl tvoří tzv. agenturní pracovníci. Růst nominálních mezd je slabý; průměr však neroste rychleji také proto, že jsou více najímáni méně kvalifikovaní zaměstnanci (dělníci) s nižší mzdou.

Výsledky VŠPS ukazují setrvalý růst celkové zaměstnanosti, který pokračuje již čtvrtým rokem. Ve 3. čtvrtletí 2014 šlo zejména o výrazné zvýšení počtu

zaměstnanců v průmyslových odvětvích. K tomuto pozitivnímu trendu přistupuje také již dvouletý pokles počtu nezaměstnaných, který se projevil jak u mužů, tak i u žen. Zároveň dochází ke snižování pracovních rezerv u ekonomicky neaktivních osob a zvyšování počtu volných pracovních míst. Dlouhodobá nezaměstnanost (delší než 1 rok) klesá stejně jako celková nezaměstnanost, její podíl se tak drží na 43,7 %. Stále se nedaří uspokojivě řešit hlavní problém - vysokou nezaměstnanost u okrajových skupin, zejména u osob nejméně kvalifikovaných (jen se ZŠ), kde míra nezaměstnanosti ve 3. čtvrtletí 2014 dosáhla hodnoty 21,2 %, nicméně v meziročním srovnání došlo i zde k poklesu o takřka tři procentní body.

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ jsou schopné nabídnout detailnější obraz situace ohledně standardních zaměstnanců. V zásadě potvrzují pozitivní trendy. Od počátku roku 2014 se zvyšuje růst evidenčního počtu zaměstnanců - postupně jde o meziroční nárůsty: 0,2 %; 0,6 % a 0,7 %. Pro 3. čtvrtletí 2014 jde o absolutní přírůstek 27 146 naplněných pracovních míst.

V jednotlivých částech ekonomiky jsou trendy různorodé, především všechna pododvětví stavebnictví ve 3. čtvrtletí 2014 stále zažívala meziroční úbytek (celkově -4,5 %), klesal nadále i počet zaměstnanců ve stravování a pohostinství. Přestože v celku se dařilo průmyslovým odvětvím, dobývání nerostných surovin přišlo o 1,5 tis. pracovních míst (-4,7 %), tam jde o útlum těžby uhlí. Také v některých pododvětvích zpracovatelského průmyslu stále převažuje úbytek pracovních míst nad tvorbou, jde např. o výrobu potravin, nápojů a tabákových výrobků; v souhrnu však zpracovatelský průmysl vzrostl o 19,2 tis., neboť převažuje vliv automobilového a těžkého průmyslu, který je v rozmachu.

Rostla také některá typická odvětví služeb, především činnosti v oblasti nemovitostí (+3,7 %) a administrativní a podpůrné činnosti (+5,0 %), kde však dominují pracovní agentury - u nich samotných se zvýšila zaměstnanost o takřka 8,5 tis. osob (15 % nárůst), což ukazuje na jednu ze slabín současného oživení na trhu práce.

Počty zaměstnanců se zvyšovaly i ve všech státem ovlivňovaných odvětvích: zdravotnictví, vzdělávání a ve veřejné správě, obraně a povinném sociálním zabezpečení. V podrobnějším třídění došlo na centrálních úřadech státní správy (ministerstvech) k drobnému úbytku počtu zaměstnanců (-0,2 %), zatímco růst se projevil u krajských a obecních úřadů, o cca 2 tisíce, kde se jedná o vliv veřejně prospěšných prací. Nemalý vliv mělo také navyšování kapacit úřadů práce, určených pro boj s nezaměstnaností, kde meziročně přibýlo takřka 1,4 tis. míst.

Z hlediska mezd došlo ve 3. čtvrtletí jen k mírnějšímu přírůstku. Celkové nominální zvýšení o 1,8 % bylo provázeno nízkým zvyšováním spotřebitelských cen (0,6 %), což vedlo k reálnému zvýšení průměrné mzdy o 1,2 %. To je značně horší výsledek než v prvním pololetí tohoto roku (2,6 %). Jednou z příčin však může být výraznější nábor v odvětvích a zaměstnaneckých kategoriích s nižší výdělkovou úrovní, což sráží mzdový index. Znamenalo by to, že růst ekonomiky se odráží spíše v růstu zaměstnanosti než v růstu mezd, a to nelze vnímat negativně.

V rozlišení na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru tentokrát nebyly příliš odlišné indexy. Průměrný plat v minoritní nepodnikatelské sféře vzrostl nominálně o 1,9 %, což bez inflace činí reálně 1,2 %. V podnikatelské sféře vzrostla průměrná mzda nominálně o 1,7 % a reálně o 1,1 %. Oslabování mzdového růstu se týká především této dominantní sféry, neboť v 1. pololetí tu byl ještě nominální růst 3,0 %, naopak v nepodnikatelské šlo jen o 1,9 %.

V tržních odvětvích přesto dochází k růstu přesčasové práce a celkové odpracované doby a naopak k poklesu placené neodpracované doby. Zároveň byl ve všech tržních odvětvích kromě stavebnictví zaznamenán výrazný nárůst podílu mimořádných (nepravidelných) odměn.

V jednotlivých odvětvích byl mzdový vývoj nejednotný, tři sekce CZ-NACE zaznamenaly nominální pokles: těžba a dobývání (-1,8 %), administrativní a podpůrné činnosti (-1,6 %) a ostatní činnosti (-0,6 %). Ve vzdělávání průměrný plat stagnoval, resp. se meziročně snížil o 3 Kč.

Nejvyšší nárůsty průměrné mzdy kromě veřejné správy (4,0 %) najdeme u ubytování, stravování a pohostinství (2,5 %), kde však silně klesal počet zaměstnanců (-4,5 %); poněkud lepší je to u informačních a komunikačních činností (+2,4 % u mezd, -0,5 % u počtu zaměstnanců). Na trhu práce se tak skutečně daří především zpracovatelskému průmyslu se mzdovým růstem 2,3 % při současném zvýšení počtu zaměstnanců o 1,8 %; a také odvětví velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel s růstem průměrné mzdy o 2,4 % při nárůstu počtu zaměstnanců o 0,4 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 3. čtvrtletí 2014**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 3. čtvrtletí 2013	
		v Kč	v %
Česká republika celkem	25 219	441	1,8
v tom:			
podnikatelská sféra	25 175	431	1,7
nepodnikatelská sféra	25 413	484	1,9
Zemědělství, lesnictví, rybářství	21 325	341	1,6
Těžba a dobývání	29 569	- 542	- 1,8
Zpracovatelský průmysl	24 989	573	2,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	38 473	213	0,6
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 065	206	0,9
Průmysl celkem	25 354	499	2,0
Stavebnictví	23 015	457	2,0
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 621	562	2,4
Doprava a skladování	23 854	224	0,9
Ubytování, stravování a pohostinství	14 073	347	2,5
Informační a komunikační činnost	46 737	1 111	2,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	45 065	220	0,5
Činnosti v oblasti nemovitostí	21 627	317	1,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 417	312	1,0
Administrativní a podpůrné činnosti	16 593	- 267	- 1,6
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	27 378	1 043	4,0
Vzdělávání	24 652	- 3	0,0
Zdravotní a sociální péče	25 541	411	1,6
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 423	453	2,3
Ostatní činnosti	19 692	- 124	- 0,6

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 1. až 3. čtvrtletí 2014**

Odvětví	Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 1. až 3. čtvrtletí 2013	
		v Kč	v %
Česká republika celkem	24 179	608	2,5
v tom:			
podnikatelská sféra	25 234	641	2,5
nepodnikatelská sféra	24 935	467	1,9
Zemědělství, lesnictví, rybářství	20 165	552	2,8
Těžba a dobývání	30 161	388	1,3
Zpracovatelský průmysl	25 129	767	3,2
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	40 566	811	2,0
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 192	249	1,1
Průmysl celkem	25 560	716	2,9
Stavebnictví	22 303	437	2,0
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 489	689	3,0
Doprava a skladování	23 642	478	2,1
Ubytování, stravování, pohostinství	13 926	367	2,7
Informační a komunikační činnosti	47 091	1 489	3,3
Peněžnictví a pojišťovnictví	48 756	2 121	4,5
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 121	472	2,2
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 698	416	1,3
Administrativní a podpůrné činnosti	16 651	39	0,2
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 992	809	3,1
Vzdělávání	24 013	178	0,7
Zdravotní a sociální péče	25 093	370	1,5
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 427	468	2,3
Ostatní činnosti	19 691	140	0,7

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LISTOPADU 2014

Spotřebitelské ceny klesly v listopadu proti říjnu o 0,2 %. Tento pokles ovlivnilo zejména snížení cen v oddílech doprava, alkoholické nápoje a tabák, potraviny a nealkoholické nápoje. Meziroční růst spotřebitelských cen v listopadu zpomalil na 0,6 % (z 0,7 % v říjnu).

Meziměsíční pokles spotřebitelských cen v oddíle doprava způsobilo zejména snížení cen pohonných hmot o 2,0 %, které bylo největší od října 2013. V oddíle alkoholické nápoje a tabák klesly ceny piva o 3,1 %, lihovin a vína shodně o 1,3 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly nižší především ceny ovoce o 5,9 %, vepřového masa o 1,5 %, mléka o 3,3 %, sýrů o 0,9 %, jogurtů o 1,9 %, cukru o 3,2 %. Mírný pokles cen nastal i v dalších oddílech spotřebního koše. V oddíle ostatní zboží a služby se snížily ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 0,8 %. V oddíle rekreace a kultura klesly ceny dovolených s komplexními službami o 2,1 %.

Na zvyšování celkové úrovně spotřebitelských cen v listopadu působily ceny pouze ve dvou oddílech spotřebního koše. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti vzrostly zejména ceny čistících a úklidových prostředků o 2,5 %. V oddíle odívání a obuv se zvýšily ceny obuvi o 0,7 %. Z potravin vzrostly především ceny nealkoholických nápojů o 2,2 %, vajec o 6,3 %, běžného pečiva o 2,8 %. Ceny zeleniny se zvýšily o 1,1 %, z toho ceny brambor o 4,9 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 0,6 %, což je o 0,1 procentního bodu méně než v říjnu. Zpomalení meziročního cenového růstu nastalo především v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde zpomalil růst cen rýže na 1,6 % (ze 3,7 % v říjnu), masa na 1,2 % (z 1,9 % v říjnu), mléka na 1,3 % (ze 6,5 % v říjnu), sýrů na 1,6 % (ze 4,0 % v říjnu), jogurtů na 5,5 % (z 11,5 % v říjnu). Ceny ovoce byly vyšší o 2,2 % (v říjnu o 9,1 %) vlivem zpomalení růstu nebo prohloubení poklesu cen téměř u všech druhů ovoce. Zpomalení meziročního růstu nastalo i v oddíle doprava vlivem cen pohonných hmot, které byly vyšší o 0,6 % (v říjnu o 1,7 %). V oddíle alkoholické nápoje a tabák došlo ke zpomalení meziročního cenového růstu zvýšením cen alkoholických nápojů v listopadu o 0,8 % (v říjnu o 1,5 %). Naopak v oddíle odívání a obuv zrychlil růst cen zvýšením cen oděvů o 2,2 % (z 1,9 % v říjnu) a obuvi o 7,4 % (ze 6,4 % v říjnu).

Největší vliv na meziroční růst spotřebitelských cen měly i přes oslabení jejich vlivu ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Druhý v pořadí vlivu na výši celkové hladiny spotřebitelských cen byl oddíl ostatní zboží a služby, kde ceny pojištění byly vyšší o 3,5 % a ceny finančních služeb o 5,2 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působil pokles cen v oddíle bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,2 %. Ceny zemního plynu se zvýšily o 2,4 %, čistého nájemného o 1,0 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %, tepla a teplé vody o 0,7 %. Meziroční pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace v důsledku snížení cen telefonických a telefaxových služeb o 1,9 % a mobilních telefonů o 19,9 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		9/14	10/14	11/14	
Úhrn	99,8	100,7	100,7	100,6	100,5
v tom:					
Potraviny a nealko	99,8	102,2	102,5	101,5	102,4
Alkohol a tabák	99,3	102,5	101,5	101,3	103,0
Odívání a obuv	100,1	102,9	103,2	103,6	102,8
Bydlení, voda, energie, paliva	99,9	99,3	99,4	99,3	98,8
Zařízení domácností	100,2	99,6	99,5	99,8	99,1
Zdraví	99,8	99,0	99,5	99,6	98,3
Doprava	99,2	100,4	101,0	100,4	100,4
Pošty a telekomunikace	99,8	97,1	97,2	97,2	94,1
Rekreace a kultura	99,8	100,3	99,7	100,0	100,5
Vzdělávání	100,0	101,3	101,3	101,3	101,3
Stravování a ubytování	99,9	101,7	101,6	101,8	101,7
Ostatní zboží a služby	99,6	102,6	102,2	102,3	101,2

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v listopadu stejně jako v říjnu 0,5 %.

Meziroční přírůstek průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU byl podle předběžných údajů Eurostatu v říjnu 0,5 %, což je o 0,1 procentního bodu více než v září. Nejvíce vzrostly ceny v Rumunsku (o 1,8 %) a Rakousku (o 1,4 %). Naopak největší pokles cen nastal v Řecku (o 1,8 %) a v Bulharsku (o 1,5 %). Na Slovensku byl meziroční růst cen nulový (v září pokles o 0,1 %). V Německu zpomalil meziroční růst cen v říjnu na 0,7 %, což je o 0,1 procentního bodu méně než v září. Podle předběžných výpočtů klesl v listopadu HICP v ČR meziměsíčně o 0,3 % a meziročně byl vyšší o 0,6 % (v říjnu o 0,7 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP pro eurozónu za listopad 2014 je 0,3 %.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	03/14	05/14	07/14	09/14	11/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,17	36,28	35,86	36,12	36,97	36,87	35,88	36,37
Benzin Super 98	38,32	38,47	38,18	38,63	39,07	39,04	38,29	38,62
Motorová nafta	36,11	36,65	36,39	36,26	36,81	36,73	36,01	36,49
LPG	17,42	18,16	17,84	17,37	17,36	17,57	17,25	17,59

Zdroj: Český statistický úřad

VLÁDA CHCE DÁT VÝHRADÁM ODBORŮ A FIREM K NOVÝM ZÁKONŮM VĚTŠÍ VÁHU

Vláda se chystá změnit pravidla přípravy zákonů a předpisů. **Větší slovo při tvorbě nové legislativy chce dát odborářům a zaměstnavatelům. Jejich připomínky bude považovat za zásadní, bude na ně muset brát větší ohled a případně o nich rozhodovat.** Návrhy norem by k posouzení pak měly dostávat i profesní komory. Úpravu předkládá kabinetu ministr pro legislativu a lidská práva Jiří Dienstbier.

K návrhům zákonů se odboráři a zaměstnavatelé mohli vyjadřovat už teď. Jejich připomínky ale neměly stejnou váhu jako výhrady ministerstev či jiných institucí. Nyní by je autoři norem měli začít také vypořádávat ve "zvláštním režimu". Měli by je projednat náměstci ministerstev, která legislativu předkládají. Pokud by se nepodařilo výhrady odstranit, zabýval by se jimi šéf či šéfka resortu. Když se ani pak řešení nenajde, dostane vláda předlohu s takzvaným rozporem. Rozhodne ona.

Vážné výhrady mívají odbory i organizace zaměstnavatelů k různým ustanovením poměrně často a ne vždy s nimi při přípravách legislativy uspějí. Nově by se připomínkami tedy kabinet musel zabývat. Na jednání vlády by je měl vyřešit šéf legislativní rady - nyní Jiří Dienstbier.

Mezi připomínková místa by se měly zařadit i profesní komory, které zřídil zákon. K posouzení by měly dostávat ty návrhy, které se týkají jejich oblasti. Týká se to advokátní, notářské, lékařské, stomatologické, lékárnické, exekutorské či auditorské komory.

Podle autorů návrhu je cílem posílit roli zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů při vytváření zákonů. Přispět by to mohlo "ke stabilitě právního prostředí", zkvalitnění norem i k podpoře ekonomického růstu, uvádí se v podkladech pro vládu. Představitelé odborů i zaměstnavatelé si přístup Sobotkovy vlády a dialog s ní pochvalují.

Vláda by mohla schválit i úpravy ve fungování své legislativní rady. Jejich zasedání by se nově měla účastnit ombudsmanka. Chybět by neměli ani zástupci odborů a zaměstnavatelů, pokud se budou projednávat změny, které se vztahují k práci, mzdám, výrobě či pracovním podmínkám. Podobně by mohli přijít i zástupci olympijského výboru, profesních komor a další osoby, pokud se jich chystané normy budou týkat. Pozvánky a podklady by se navíc měly nově posílat už jen elektronicky.

Zdroj: ČTK

NEJČASTĚJŠÍ OTÁZKY K ČERPÁNÍ MATEŘSKÉ A DALŠÍCH DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

1. Co musí obvykle maminka vyřídit, když ještě během rodičovské dovolené s prvním dítětem znovu porodí?

Maminka uplatňuje i při narození druhého dítěte nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) pomocí formuláře "Žádost o peněžitou pomoc v mateřství". Ten jí vydává její ošetřující lékař - gynekolog. Na tiskopisu je vyznačeno, kterou část vyplňuje žadatelka (jde o údaje o zaměstnavateli, datum, od kterého chce na PPM nastoupit, a platební údaje pro zasílání dávky). Lékař vyplní osobní údaje maminky a předpokládané datum porodu. Vyplněnou, podepsanou a lékařem potvrzenou žádost předá žena svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel pak k žádosti doplní podklady pro výpočet dávky (tiskopis "Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění") a zašle doklady příslušné OSSZ, která o nároku na dávku rozhodne, spočítá její výši a následně ji vyplatí. Na PPM může maminka nastoupit dnem, který si sama zvolí a je uveden na tiskopisu žádosti o PPM. Musí to však být den v rozmezí od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Takto zvolené datum nástupu je pak i datem, od kterého náleží dávka PPM. Samotnou žádost však lze podat i dříve.

2. Když maminka během rodičovské dovolené s prvním dítětem znovu porodí, z čeho se bude vypočítávat PPM?

Jestliže za trvání téhož zaměstnání, ze kterého mamince vznikl nárok na první PPM, vznikne nárok na další PPM v období do 4 let věku předchozího dítěte, použije se pro výpočet denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí (první) PPM, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další PPM.

3. Jak je to v případě PPM, když žena porodí další dítě například až tři měsíce po skončení původní rodičovské dovolené?

Postup je stejný jako v prvním případě, rozdíl je pouze v tom, že pokud maminka již začala opět pracovat, nastupuje na PPM ze zaměstnání. I v tomto případě potřebný formulář žádosti o PPM vystaví ošetřující lékař, maminka vyplní svou část a předá žádost svému zaměstnavateli. Výše dávky se bude počítat z příjmů, které maminka získala za posledních 12 měsíců. Pokud však

nastupuje na PPM do čtyř let věku předchozího dítěte, postupuje se při výpočtu stejně jako v předchozím případě.

4. Jak postupovat, když žena nemá na PPM nárok? Může PPM v tomto případě čerpat otec dítěte?

Pokud žena nemá nárok na PPM, tedy například není zaměstnána a není ani v ochranné lhůtě ze skončeného zaměstnání nebo nesplňuje potřebnou dobu 270 kalendářních dnů za poslední dva roky před nástupem na PPM, má ode dne porodu nárok na rodičovský příspěvek. Tuto dávku vyplácí příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR podle trvalého bydliště maminky. Potřebné formuláře lze najít na webových stránkách Úřadu práce ČR. V tomto případě tedy maminky o PPM nežádají. Požádat samozřejmě mohou, ale příslušná OSSZ rozhodne, že na dávku není nárok, když nejsou splněny zákonné podmínky.

Otec může uplatnit žádost o PPM, má to však svá pravidla. Manžel matky dítěte nebo otec dítěte může žádat o PPM na základě písemné dohody, kterou s matkou dítěte uzavře. V takovém případě musí splňovat stejné podmínky pro nárok na dávku jako žena, tj. 270 dnů účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM a podmínku účasti na nemocenském pojištění v době nástupu na PPM. V dohodě musí být uveden den, od kterého bude otec o dítě pečovat a den porodu. Nárok na PPM se uplatňuje na předepsaném formuláři "Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče". Tiskopis je k dispozici na OSSZ a také ke stažení na webových stránkách ČSSZ. Muž předává vyplněný tiskopis svému zaměstnavateli, který ho předá příslušné OSSZ společně s podklady pro výpočet dávky. Na OSSZ dále rodiče doručí písemnou dohodu s matkou dítěte a rodný list dítěte. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen. Pokud se matka dostaví k ověření podpisu na OSSZ, ověří ho sama OSSZ. Dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte na dobu aspoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

5. Co když má maminka po mateřské nastoupit do práce, ale v den návratu onemocní?

Po uplynutí rodičovské dovolené, kterou poskytuje zaměstnavatel, maminka nastupuje zpět do zaměstnání. Jestliže ji ovšem její ošetřující lékař v tento první den, kdy měla začít pracovat (nebo dokonce již pracovat začala) uzná dočasně práce neschopnou a vystaví jí tzv. neschopenku (přesněji řečeno "Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti"), pak do zaměstnání zpět pochopitelně nastoupit nemůže. Jako omluvenku a současně podklad pro výplatu dávky v nemoci svému zaměstnavateli předá příslušný díl neschopenky (konkrétně "III. díl -

Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti"). Nemocenské od OSSZ bude náležet od 15. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti ve výši 60 % redukováného denního vyměřovacího základu, který se zjišťuje zpravidla za předcházejících 12 kalendářních měsíců. V prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnavatel vyplácí dočasně práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy, za první tři dny nenáleží výplata žádné dávky.

Jestliže by ženu lékař uznal dočasně práce neschopnou ještě v době, kdy jí bude trvat neplacené volno (rodičovská dovolená), pak nárok na výplatu nemocenského bude mít až po skončení tohoto neplaceného volna.

Pokud by mamince dočasná pracovní neschopnost trvala déle než 14 kalendářních dnů, pak jí lékař vystaví tiskopis Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti (tzv. lístek na peníze), který předá svému zaměstnavateli spolu s příslušným dílem neschopenky. Zaměstnavatel poté veškeré tiskopisy postoupí na příslušnou OSSZ k výplatě dávky.

6. Jak řešit situaci, když maminka pobývá s jedním dítětem v nemocnici nebo lůžkách, a tatínek se musí postarat o druhé dítě?

Nastala situace, kdy maminka byla přijata s jedním dítětem do nemocnice a o druhé dítě je potřeba pečovat doma, kdy tuto péči převzme zaměstnaný tatínek. Musí jít však o dítě do 10 let věku. V takovém případě má otec, při splnění podmínek, nárok na ošetrovné po dobu, po kterou bude maminka s dítětem v nemocnici. Nejdéle však po dobu 9 kalendářních dnů. Tiskopis "Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče)" vystaví ošetřující lékař v nemocnici, kam přijali dítě s doprovodem maminky. Toto rozhodnutí bude vystaveno na matku dítěte. Druhou stranu tiskopisu (část B) vyplní tatínek, kde uvede sebe jako žadatele o dávku a údaje o dítěti, o které pečuje doma.

Zdroj: ČSSZ

NÁHRADY ZA VÝDĚLEK PO ÚRAZU ČI NEMOCI Z POVOLÁNÍ SE V ROCE 2015 ZVÝŠÍ

Náhrady za ztrátu na výdělku kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání i příspěvky pro pozůstalé po lidech, kteří zahynuli v práci, se v roce 2015 zvýší. **Průměrný výdělek před nehodou, z něhož se částky počítají, by se měl zvednout o 1,6 procenta** stejně jako důchody. Nařízení o valorizaci začátkem prosince 2014 projednala vláda. Stejná úprava se týká náhrad policistů, hasičů či celníků a pozůstalých po nich.

Náhrady za ztrátu výdělku se vypočítávají z průměrného výdělku před úrazem či zjištěním nemoci z povolání a z příjmu, který má člověk po nich. Zaměstnavatel pak rozdíl musí dorovnat. Podobně se postupuje při stanovení náhrady výživy pro pozůstalé v případě, že pracovník na následky úrazu či nemoci z povolání zemřel. Pokud před smrtí zajišťoval výživu jedné osoby, náhrada představuje polovinu průměrného výdělku, u více lidí je to 80 procent.

Zaměstnavatelé musí mít pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu či nemoci z povolání. Z něj se náhrady vyplácejí, kryje i valorizaci. Ta by podle zjištění ministerstva práce měla vyjít na 2,4 milionu korun.

Odškodné pro pracovníky a pozůstalé vláda zvyšuje svým nařízením. Dosud jich vydala 22. Naposledy je valorizovala v lednu 2014. Průměrný výdělek se upravil o 0,4 procenta.

Náhrady kvůli úrazu ve službě či nemoci z povolání se na základě návrhu ministerstva vnitra zvedají i policistům, hasičům, celníkům, příslušníkům vězeňské služby, inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Upraví se i příspěvek na výživu pozůstalých. Valorizace průměrného příjmu jako základu pro výpočet dosáhne také 1,6 procenta.

Zvedá se také příspěvek na pomník či desku, který se od roku 2003 nezměnil. Činí 20 000 korun. Nově by mohl dosáhnout až 40 000 korun.

Zdroj: Vláda 8. - 15. prosince 2014