

**Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy**



**- Asociace svobodných odborů**

**České republiky**

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR  
120 00 Praha 2, Tyršova 6

[www.ospzv-aso.cz](http://www.ospzv-aso.cz)

# Agros

# bulletin

**Číslo: 10/2015**

**Z obsahu:**

"Minimální mzda musí růst"

- z vystoupení ministryně Michaely Marksové na konferenci ASO  
Novela zákona o zaměstnanosti

Jak chápat pojem "veřejně prospěšná právnická osoba"

Doba vedení uchazečů o práci na úřadu práce se započítává  
do důchodu jen omezeně



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ  
ČESKÉ REPUBLIKY**

[www.asocr.cz](http://www.asocr.cz)

## O B S A H

<b>"Minimální mzda musí růst"</b> <b>- z vystoupení ministryně Michaely Marksové</b> <b>na konferenci ASO .....</b>	<b>str. 1</b>
<b>Novela zákona o zaměstnanosti .....</b>	<b>str. 7</b>
<b>Jak chápat pojem "veřejně prospěšná</b> <b>právnícká osoba" .....</b>	<b>str. 12</b>
<b>MPSV chystá změny v péči o rodinu.....</b>	<b>str. 15</b>
<b>Doba vedení uchazečů o práci na úřadu práce</b> <b>se započítává do důchodu jen omezeně.....</b>	<b>str. 18</b>
<b>Vývoj průměrných mezd ve 3. čtvrtletí 2015 .....</b>	<b>str. 20</b>
<b>Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2015.....</b>	<b>str. 25</b>
<b>Vláda schválila návrh technické novely</b> <b>občanského zákoníku .....</b>	<b>str. 28</b>
<b>Bude obnoveno právo zaměstnanců na volbu</b> <b>do dozorčích rad? .....</b>	<b>str. 29</b>

**Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**"MINIMÁLNÍ MZDA MUSÍ RŮST"**  
**prohlásila na konferenci ASO ministryně práce a sociálních věcí**  
**Mgr. Michaela Marksová**

Dne 26 listopadu 2015 zorganizovala **Asociace samostatných odborů jako závěrečnou aktivitu projektu "Vliv minimální mzdy na zaměstnanost a kolektivní vyjednávání v ČR" mezinárodní konferenci**. Na konferenci, za účasti kolegů ze Slovenska, Maďarska, Polska, Bulharska, Rakouska a samozřejmě zástupců členských odborových svazů a sdružení ASO z ČR, byly prezentovány tři hodnotné odborné studie na dané téma. Studii "Vliv minimální mzdy na zaměstnanost v České republice" zpracoval pro ASO autorský tým z Vysoké školy ekonomické v Praze, studii "Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost" vypracovala společnost TREXIMA a analytická studie na zadání "Vliv minimální mzdy na kolektivní vyjednávání v ČR a zemích Evropské unie" byla dílem Partners Financial Services, a.s.

V úvodu konference vystoupil vzácný host - ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která opět potvrdila význam minimální mzdy a jejího zvyšování. Pochvalně se také vyjádřila o výše uvedených studiích a slíbila, že MPSV se bude těmito studiemi zabývat.

V tiskové zprávě Ministerstva práce a sociálních věcí k vystoupení paní ministryně na konferenci ASO se dále uvádí:

*Zvýšení zaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací nepomáhají dávky na bydlení, které dorovnávají i poměrně vysoké náklady na byt. Potřeba je výraznější růst minimální mzdy, aby se zvedl rozdíl mezi výdělkem a příspěvků od státu. V Praze na konferenci o minimální mzdě to řekla ministryně práce Michaela Marksová. Minimální mzda dosahuje nyní 9 200 Kč. Od ledna se zvýší na 9 900 Kč.*

**"Chceme, aby nízkopříjmová kategorie pracovala. Potřebujeme výrazně vyšší minimální mzdu, aby se rozevřely nůžky mezi dávkami a příjmem z práce. Životní a existenční minimum jsou nízké částky. Problém představují ale dávky na bydlení. Těm lidem se hradí poměrně vysoké náklady. Když překročí hranici příjmu o pár set korun, tak přijdou o velkou sumu peněz, které jim hradí bydlení,"** uvedla Marksová.

*Podle ní není systém dávek na bydlení ideální a "je složité ho rozmotat". Podmínky je potřeba upravit tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, řekla ministryně.*

Ministerstvo už dřív plánovalo změny v dávkách na bydlení. Nyní se v Česku vyplácejí dvě - příspěvek a doplatek. Podle plánů se v budoucnu měla poskytovat dávka jen jedna. Resort navrhuje také další snížení doplateků lidem v ubytovnách.

Dávky na bydlení se vypočítávají z normativních nákladů, které stanovuje vláda. Příspěvek se poskytuje domácnostem, pokud jim na přiměřené bydlení nestačí v Praze 35 procent a jinde 30 procent příjmu. Dávka odpovídá rozdílu mezi normativem a 0,3 či 0,35násobkem příjmu. V Praze se letos normativy pohybují podle počtu lidí v domácnosti v nájmu od 7 623 do 18 674 korun, ve vlastních či družstevních bytech od 4 409 do 11 676 korun. Jinde v republice jsou nižší. Doplatek dorovnává výdaje na bydlení tak, aby lidem zbylo na živobytí. Životní minimum jednotlivce činí 3 410 korun, rodičů se dvěma malými dětmi pak 9 450 korun.

### **Minimální mzda existovat musí**

Vláda se v koaliční dohodě a programovém prohlášení zavázala, že by se nejnižší výdělek měl postupně přiblížit dvěma pětinaům průměrné mzdy. Podle Marksové v příštím roce dosáhne asi 36 procent. Odbory už dřív uváděly, že při dosavadním tempu zvyšování minimální mzdy kabinet své předsevzetí nejspíš nesplní.

**"Uvidíme, jestli politická reprezentace 40 procent dodrží,"** zareagoval na to předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dufek.

Proti výraznějšímu zvyšování minimální mzdy se stavěli zaměstnavatelé. Podle nich se v některých odvětvích podniky teprve vzpamatovávají z krize a některé firmy by také mohly propouštět.

Podle Marksové v zemi, jako je ČR, **minimální mzda existovat musí**. Nízký podíl nejnižšího výdělku k průměrnému označila za "jednu z několika ostud", které Česko má.

Konferenci Asociace samostatných odborů uzavřela prohlášením:

**Asociace samostatných odborů zastává jednoznačný názor, že v současné době ekonomického růstu a předpokladu jeho dalšího nárůstu o 1,5 %, nemá zvyšování minimální mzdy žádný dopad na zvyšování nezaměstnanosti.**

## A jaký je vztah minimální mzdy a kolektivního vyjednávání?

K tomuto tématu si dovolíme vypůjčit aspoň stručně jednu pasáž ze studie TREXIMY "Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost":

*Vztah mezi kolektivním vyjednáváním a minimální mzdou v ČR je dán mechanismem stanovení minimální mzdy a skutečností, že minimální mzda v ČR je univerzální, tj. vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru i na osoby vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mechanismus stanovení minimální mzdy je určen zákoníkem práce, který svěřuje hlavní roli při stanovení výše minimální mzdy vládě. Přestože Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita) poskytuje sociálním partnerům fórum pro prezentaci názorů sociálních partnerů na mechanismus stanovení minimální mzdy, primárně se uplatňuje vliv vlády.*

*Míru vlivu kolektivního vyjednávání na mzdy ukazuje **hustota odborové organizovanosti** (podíl počtu členů odborových organizací na celkové zaměstnanecké populaci) a **pokrytí kolektivními smlouvami** (podíl počtu zaměstnanců, na které se vztahují kolektivní smlouvy k celkovému počtu zaměstnanců). Hustotu odborové organizovanosti v ČR udávají pouze zahraniční zdroje, ETUI (2015) uvádí hodnotu 17,3 % v roce 2013. Pokrytí kolektivními smlouvami ukazuje následující tabulka 9.*

Tabulka 9: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy v roce 2014

Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců [%]	Placený čas [hod/měsíc]	Průměrná mzda [Kč/měs]	Medián mezd [Kč/měs]
C e l k e m	100,0	173,7	27 002	23 078
Kolektivní smlouva <b>ano</b>	47,8	173,2	29 340	25 423
Kolektivní smlouva <b>ne</b>	40,6	174,3	26 555	21 654
N e u v e d e n o	11,6	173,7	18 921	16 230

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2014 (ČSÚ).

*Aktuální statistiky roku 2014 ukazují pokrytí kolektivními smlouvami necelých 48 % a zároveň odkládají vyšší průměrnou (o 10,5 %) i mediánovou mzdu (o 11,7 %) ve firmách pokrytých kolektivními smlouvami.*

Význam kolektivního vyjednávání pro mzdový vývoj lze posuzovat podle rozsahu kolektivních smluv s ustanovením o **mzdovém vývoji**, úlohu minimálních mezd v kolektivním vyjednávání indikují **kolektivní smlouvy sjednávající minimální mzdy**. Vzájemné působení minimální mzdy a kolektivního vyjednávání odráží úroveň sjednaných tarifů. Vývoj podílu kolektivních smluv sjednávajících mzdový vývoj (Tabulka 10) ukazuje pokles v souvislosti s průběhem krize, obrát k mírnému vzestupu od roku 2011 a dokládá relativně stabilní kolektivní vyjednávání. Vyšší měsíční minimální mzda je sice podstatně méně zastoupena v kolektivních smlouvách podnikatelské sféry, ale její podíl vcelku kontinuálně rostl od roku 2007 až do roku 2013. Pokles hodnoty tohoto indikátoru pro rok 2015 může být reakcí na tempo růstu minimální mzdy od poloviny roku 2013.

Tabulka 10: Vývoj vybraných indikátorů minimální mzdy a kolektivního vyjednávání

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Minimální mzda [Kč/měsíc]	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200
Průměrná nominální mzda v ČR [Kč/měsíc]	20 957	22 592	23 344	23 864	24 455	25 067	25 078	25 686	-
Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě	38,2	35,4	34,3	33,5	32,7	31,9	33,9	33,1	-
Počet PKS [%] obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji	66,4	74	56,2	42,4	56,1	59,7	59,4	57,7	61,2
Počet PKS [%], ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda	4,2	5,7	7,6	8,1	9,5	8,5	12,1	12	9,1

Pozn.: Zkratka PKS znamená podnikovou kolektivní smlouvu.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP).

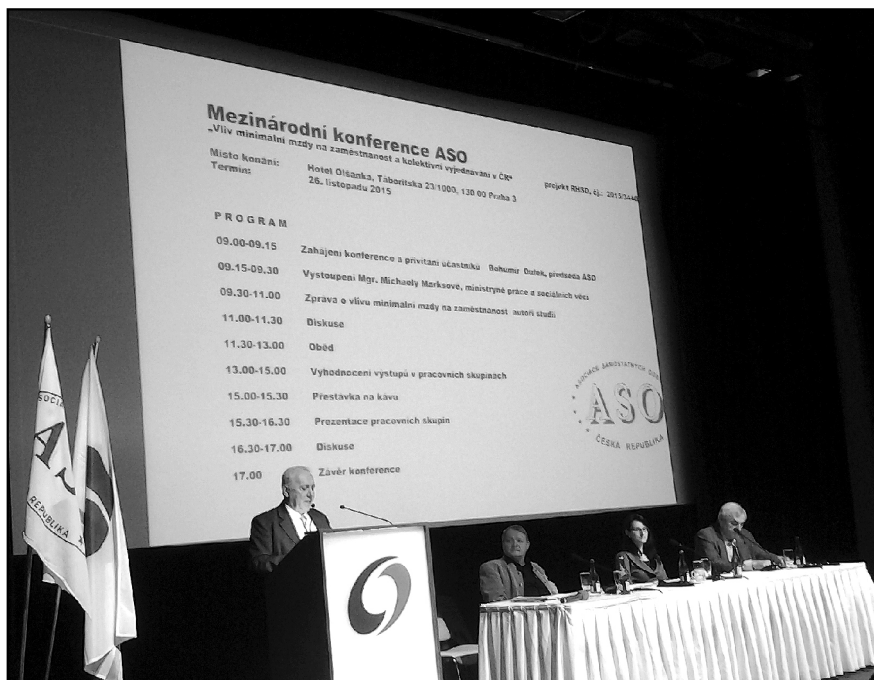
Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi patří **ČR k zemím se střední úrovní centralizace a nízkou úrovní koordinace kolektivního vyjednávání o mzdách**. Kolektivní vyjednávání probíhá převážně na firemní úrovni, ale konzultace a jednání ke stanovení minimální mzdy probíhají na centrální úrovni. Stanovení minimální mzdy vychází ze souhrnných ukazatelů za celou ČR. Současné tempo růstu minimální mzdy klade vyšší nároky na koordinaci nejenom při vyjednávání o zvýšení minimální mzdy, ale i při reakci firem na novou úroveň minimální mzdy.

To byla jedna malá, ale velmi zajímavá výše z jedné ze studií. Zajímavých a užitečných informací pro činnost odborů je ve studiích velmi mnoho. Proto se k nim budeme určitě vracet.

Zdroj: Tisková zpráva MPSV

TREXIMA s.r.o. - studie "Prognóza vlivu kolektivního vyjednávání a zvyšování minimální mzdy na zaměstnanost"







## NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

**Dnem 1. října 2015 nabyl účinnosti zákon č. 203/2015, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.**

Nejvýznamnější změnou, kterou tato novela přinesla, je nový nástroj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti – **tzv. kurzarbeit**, nazvaný **příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**.

Tento pojem není až tak nový, v minulých letech se o něm hodně mluvilo i psalo, ale zákonnou podobu tento nástroj řešení hospodářských problémů s důsledky na zaměstnaneckou oblast, dostal až nyní, a to výše uvedenou novelou zákona o zaměstnanosti.

Situacemi, kdy se firmy potýkají s různými výrobními problémy, jako je např. nedostatek zakázek, druhotná platební neschopnost, provozní důvody apod. se vláda zabývala již několikrát od roku 2014, ale teprve v letních měsících roku 2015 návrh vlády schválila Poslanecká sněmovna i Senát.

**Důvody pro příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** jsou uvedeny v zákoníku práce v § 209 odst. 1 a v § 207 písm. b). Podle **§ 209 odst. 1 ZP** se jedná o jinou překážku v práci tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Zaměstnanci v těchto případech náleží náhrada mzdy nejméně 60 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel se o tom musí dohodnout s odborovou organizací. Pokud u něj odborová organizace nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

*P ř i k l a d :*

*Zaměstnavatel v důsledku ztráty zakázek a omezení výroby snižuje rozsah týdenní pracovní doby ze 40 hodin na 30 hodin. Vzhledem k tomu, že se jedná o jinou překážku v práci na jeho straně (částečná nezaměstnanost), je povinen poskytovat zaměstnancům, kterým by snížen rozsah týdenní pracovní doby i za tuto dobu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Uzavře-li dohodu s odborovou organizací, bude poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nejméně 60 % průměrného výdělku, náhrada může však být i vyšší. Nepůsobí-li u něj odborová organizace, může vyšší náhrady mzdy stanovit ve svém vnitřním předpise.*

Druhá možná příčina nepřidělování práce zaměstnancům je uvedena v § 207 písm. b) ZP. Ustanovení tohoto paragrafu řeší situace, kdy v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí nemohl zaměstnanec pracovat po plně stanovenou týdenní pracovní dobu a zaměstnavatel ho nepřevědl na jinou práci. Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele za „zkrácení“ pracovní doby z uvedeného důvodu náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

V zákoně o zaměstnanosti v § 115 jsou stanoveny podmínky pro poskytnutí příspěvku zaměstnavateli Úřadem práce. Příspěvek nemohou dostat tzv. nepodnikatelské subjekty, jejichž náklady jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů apod.

### Podmínky pro příspěvek

- zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně **20 % stanovené týdenní pracovní doby**, což je ve většině zaměstnavatelů tzv. podnikatelského typu snížení týdenní pracovní doby ze 40 hodin na 32 hodin,
- zaměstnavatel již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo podle § 209 odst. 2 ZP a **od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku; zaměstnavatel bude hradit 50 %, stát (Úřad práce) 20 %**,
- zaměstnavatel se v dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce o poskytnutí příspěvku, které bude předcházet souhlas přímo vlády, zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, **nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP**. Jedná se o organizační důvody, např. nadbytečnost zaměstnance.

### Žádost o příspěvek

V § 115 a 118 odst. 2 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny **náležitosti, které musí žádost o příspěvek obsahovat**. Jsou to například:

- dohoda s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2 ZP a v případě překážky v práci podle § 209 odst. 1 ZP. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.
- dále by měl zaměstnavatel uvést podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek, a opatření, která již k řešení situace zavedl. Zejména se jedná o opatření v oblasti pracovní doby (např. nerovnoměrný rozvrh, úprava pracovní doby), využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené apod.
- v žádosti nesmí chybět seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců a popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.

## Výše příspěvku

Výše příspěvku činí **20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 2. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku.**

*Podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 311/2014 Sb. z 18. 12. 2014 je průměrná mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí 2014 částka 25 179 Kč. Příspěvek tedy může pro zaměstnance být maximálně 3 147 Kč, což odpovídá jeho průměrnému měsíčnímu výdělku v částce 15 735 Kč. Při vyšším průměrném měsíčním výdělku zaměstnance je příspěvek limitován částkou 3 147 Kč.*

Příspěvek může být poskytován **pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu.** Vláda může v odůvodněných případech stanovit delší dobu poskytování příspěvku. Může v nařízení rovněž uvést podrobnosti pro poskytování příspěvku, jako např. začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, některé další podmínky, vzor žádosti o příspěvek apod.

*Bez zajímavosti není vyjádření Hospodářské komory, která uvedla, že oproti standardnímu postupu v režimu částečné nezaměstnanosti a bez dalších závazků zaměstnavatel ušetří pouze 10 % na vyplácené náhradě mzdy. Proto se prý dá předpokládat, že řada zaměstnavatelů se za těchto podmínek vyhne „papírování“ a zvolí radě klasickou variantu podle zákoníku práce.*

## Další změny zákona o zaměstnanosti

- ❖ Novela zákona o zaměstnanosti **specifikuje, kdy se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti.**

Zákon o zaměstnanosti nebrání tomu, aby byla fyzická osoba **současně uchazečem o zaměstnání a zaměstnancem v některém z pracovněprávních vztahů**. Možné to je ale pouze tehdy, pokud měsíční výdělek (mzda, plat, odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za dané období) **nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. V roce 2015 to bude 4600 Kč a od 1. 1. 2016 pak 4 950 Kč. Tato skutečnost má ale dopad do poskytování podpory v nezaměstnanosti. V takovém případě **uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti nepřisluší** ( neběží mu nebo se stává podpůrná doba).

Novela upřesňuje, že z tohoto pohledu je **rozhodná existence samotného pracovněprávního vztahu, nikoliv to, zdali v jeho rámci zaměstnanec práci vykonává, či nevykonává** (což platí zejména u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kde nemá zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci a tato je mnohdy nahodilá). Jedná se také o nezaměstnané společníky nebo jednatele s.r.o., komanditisty komanditní společnosti, členy představenstva akciové společnosti, statutární ředitelé apod. (viz § 25 odst. 1 písm. c) až f) zákona o zaměstnanosti). To však nebude platit pro členy bytových družstev, kteří vykonávají práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztahy nebo jsou pověřeni obchodním vedením bytového družstva.

- ❖ Novela zákona o zaměstnanosti také umožňuje snazší přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti zavedením **nové náhradní doby zaměstnání v § 41.**

Nesplní-li uchazeč o zaměstnání podmínky účasti na důchodovém pojištění v posledních 2 letech 12 měsíců, může využít tzv. náhradní dobu zaměstnání. **Nově se jedná o dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény po skončení výdělečné činnosti, která zakládala účast na nemocenském pojištění, pokud si uchazeč o zaměstnání nepřivodil dočasnou pracovní neschopnost úmyslně.** Podmínkou je, že tato neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě 7 dnů po skončení zaměstnání.

- ❖ A konečně také novela zákona o zaměstnanosti uvádí **oznamovací povinnost uchazeče o zaměstnání v den podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti** vůči krajské pobočce Úřadu práce o existenci pracovněprávního vztahu.

## JAK CHÁPAT POJEM „VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÁ PRÁVNICKÁ OSOBA“

V minulém čísle Agros-bulletinu, tj. č.9/2015, při uvedení přehledu změn v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jeho technickou novelou, která nabyla účinnosti dnem 1. října 2015, byl také zmíněn **nový paragraf 324**, který charakterizuje **odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jako „veřejně prospěšné právnické osoby“**.

Autoři učebního manuálu „Koncepční a technická novelizace zákoníku práce“, který byl realizován v rámci projektu „Realizace vzdělávacích seminářů směřujících k zajištění posilování sociálního dialogu na všech jeho úrovních“, vztahují zařazení tohoto nového § 324 do zákoníku práce především **k podpoře sociálního dialogu**.

Dovolíme si z této publikace pasáž hovořící o statusu veřejné prospěšnosti odborových organizací ocitovat.

*„K podpoře sociálního dialogu směřuje i další změna zákoníku práce, provedená novým zněním § 324, podle kterého: **„Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.“** Jde o poměrně nenápadnou změnu navazující na § 146 občanského zákoníku, který upravuje nový pojem statusu veřejné prospěšnosti, na který budou v budoucnosti vázány důležité podmínky pro fungování celého neziskového sektoru a nevládních organizací včetně **odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (příznivější daňová úprava, osvobození od soudních, popřípadě správních poplatků)**.*

*Protože obecně se počítá, že status veřejné prospěšnosti bude právnickým osobám, které o něj požádají, přiznáván na základě jejich žádosti v soudním řízení, po splnění řady formálních i věcných podmínek, lze očekávat po velmi negativních zkušenostech s prováděním zápisů týkajících se vzniku, změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, že získání tohoto statusu bude velmi dlouhou procedurou s nejistým výsledkem.*

*S ohledem na veřejně prospěšný charakter vyplývající z podstaty činnosti odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, která je vyjádřena zejména v § 320 zákoníku práce, a s ohledem na jejich specifický charakter a postavení chráněné mezinárodními smlouvami (srov. § 3025 a násl. občanského zákoníku)*

*bylo ve vztahu k organizacím sociálních partnerů přiznání statusu veřejné prospěšnosti provedeno přímo zákonem.“*

Jak charakterizuje veřejně prospěšnou právnickou osobu zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník:

#### § 146

Veřejně prospěšná je právnická osoba, jejímž posláním je přispívat v souladu se zakladatelským právním jednáním vlastní činností k dosahování obecného blaha, pokud na rozhodování právnické osoby mají podstatný vliv jen bezúhonné osoby, pokud nabyla majetek z poctivých zdrojů a pokud hospodárně využívá své jmění k veřejně prospěšnému účelu.

Klíčové je tedy "poslání" organizace, jak potvrzuje i důvodová zpráva k tomuto paragrafu. Zároveň se v důvodové zprávě vysvětluje, proč byla zvolena tato konstrukce: nesporně mohou existovat organizace, které nebudou konat ve věci žádosti o to, aby byly zařazeny do jakéhokoli státem vedeného soupisu "veřejně prospěšných organizací", a přesto nesporně veřejně prospěšnými organizacemi budou. Následný § 147 NOZ předpokládá, že zákon upraví podmínky k zapsání a vedení takového rejstříku.

Jak bylo výše uvedeno, se statusem veřejné prospěšnosti se pojí určité finanční výhody. Proto také najdeme definici **veřejně prospěšného poplatníka** od 1. 1. 2014 v § 17a zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

#### "§ 17a

*(1) Veřejně prospěšným poplatníkem je poplatník, který v souladu se svým zakladatelským právním jednáním, statutem, stanovami, zákonem nebo rozhodnutím orgánu veřejné moci jako svou hlavní činnost vykonává činnost, která není podnikáním."*

Pro posouzení, zda se jedná o veřejně prospěšného poplatníka, bude záležet na **formulaci hlavní činnosti** v tomto zakladatelském právním jednání, statutu, stanovách atd.

V § 17a odst. 2 zákona o daních z příjmů jsou vyjmenovány právnické osoby, které za veřejně prospěšného poplatníka považovány nejsou.

Z obecného pohledu lze dále uvést, které právnické osoby by veřejně prospěšným poplatníkem být měly:

- zájmová sdružení právnických osob, pokud není zřízeno za účelem podnikání,
- spolek,
- odborová organizace,
- politická strana a politické hnutí,
- registrovaná církev a náboženská společnost,
- nadace a nadační fond,
- obecně prospěšná společnost a ústav,
- veřejná vysoká škola a veřejná výzkumná instituce,
- školská právnická osoba,
- organizace zaměstnavatelů,
- organizační složka státu,
- obec, kraj, dobrovolný svazek obcí,
- Regionální rada regionů soudržnosti,
- příspěvková organizace,
- státní fond atd.

Z toho u zájmových sdružení právnických osob zastupujících podnikatelské subjekty je kritériem pro zařazení jako veřejně prospěšný poplatník **skutečnost, že mají osvobozeny členské příspěvky.**

Tuto charakteristiku "veřejně prospěšného subjektu" jsme uváděli jako doplnění a vysvětlení pojmu k jedné změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, která byla provedena jeho tzv. technickou novelou. Ovšem praktické dopady této změny nejsou zatím na pořadu dne.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.



## MPSV CHYSTÁ ZMĚNY V PÉČI O RODINU

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo a předložilo do vlády návrhy, které by měly ulehčit život rodičům. Jedná se o čtyři novinky, které zpracovala Odborná komise pro rodinnou politiku MPSV, a které jsou cíleny zejména na rodiče, kteří chodí do práce.

### Nárok na volno na péči o člena rodiny

První novinkou je tzv. **pečovatelská dovolená**. Na tu byste získali nárok, pokud budete jako výdělečně činní potřebovat pečovat o rodinného příslušníka, u kterého došlo k náhlému zhoršení zdravotního stavu, potřebuje celodenní péči a vy ho přitom nechcete umístit do žádného zdravotnického zařízení či zařízení poskytujícího sociální služby.

Pečovatelskou dovolenou byste mohli čerpat od tří do šesti měsíců. Během této doby by vám bylo vypláceno ošetřovné ve formě peněžité pomoci ve výši 60 % denního vyměřovacího základu. Podmínkou pro vznik nároku je účast na nemocenském pojištění a příbuzenský vztah k osobě, o kterou chcete pečovat.

Institut pečovatelské dovolené by měl být zaveden nejpozději k 1. lednu 2017.

### Větší flexibilita rodičovského příspěvku

Dále Ministerstvo práce a sociálních věcí plánuje také úpravy rodičovského příspěvku od roku 2017. Ten by měl být flexibilnější než nyní. Teď totiž platí, že bez omezení (v rámci pravidel, které umožňuje zákon) si mohou zvolit výši rodičovského příspěvku, a tím i délku jeho čerpání, pouze lidé s určitou výší příjmu.

Nově by **mělo být možné čerpat rodičovský příspěvek rychleji díky vyšším měsíčním částkám**. Měsíční výši této dávky by mělo být nově možné zvolit do výše peněžité pomoci v mateřství. Celých 220 000 korun by mělo být možné vyčerpat do jednoho roku dítěte. Rodiče, kterým nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, by mohli čerpat měsíčně maximálně 7 600 Kč. Nově by se také měla přestat sledovat docházka dítěte do předškolního zařízení. Toto pravidlo nyní platí jen pro dítě starší dvou let. Mladší dítě nesmí být v předškolním zařízení déle než 46 hodin měsíčně.

## Pravidla pro čerpání rodičovského příspěvku

Obecně platí, že se vznikem nároku na rodičovský příspěvek dostáváte virtuální balík 220 000 Kč, který bude vyplácen nejdéle do čtyř let věku dítěte.

Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu (DVZ) pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Pokud je alespoň jednomu z rodičů možné stanovit k datu narození dítěte 70 % ze 30násobku DVZ, rodič si může volit výši a tím pádem také délku pobírání dávky. Maximální měsíční dávka rodičovského příspěvku se odvozuje od DVZ. V případě, že 70 % ze 30násobku DVZ je nižší či rovno částce 7 600 Kč, může dávka činit nejvíce právě 7 600 Kč. Pokud 70 % ze 30násobku DVZ převyšuje hranici 7 600 Kč, je výše dávky omezena touto částkou, maximálně ale výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč měsíčně. Tuto výši mohou zvolit jen ti, kteří měli měsíční příjem nejméně 16429 Kč.

V případě, že si v minulosti ani jeden z rodičů neplatil nemocenské pojištění (studium, evidence na ÚP, OSVČ, která si neplatí pojištění dobrovolně) a není tak možné stanovit zmíněný DVZ ani u jednoho z rodičů, nevznikne nárok na mateřskou a zároveň takoví rodiče nemají možnost zvolit výši a délku pobírání rodičovského příspěvku. Čerpá se pak ve výši 7 600 Kč do 9. měsíce věku dítěte a pak v měsíční výši 3 800 Kč až do 4 let věku dítěte. Částka bude tvořit maximálně 70 procent hrubé mzdy a bude se také odvíjet od výše příjmu. Rodičovský příspěvek samozřejmě nemůže být vyšší než předchozí plat.

## Možnost pečovat o novorozeneč pro otce

Další novinka by měla umožnit novopečeným otcům víc chviliek strávených se svým dítětem. Ministerstvo totiž plánuje zavedení tzv. **týdenní otcovské poporodní péče**. Po tuto dobu by otec dítěte opět dostával místo mzdy dávku nemocenského pojištění, jejíž výše odpovídá 70 % denního vyměřovacího základu, tedy podobně jako v případě peněžité pomoci v mateřství.

Týden, kdy mohou o své novorozeneč pečovat, by si otcové mohli vybrat kdykoli během šestinedělí (tedy v období prvních šesti týdnů po narození dítěte).

Ministerstvo očekává, že této možnosti využije 70 až 90 procent otců. K zavedení tohoto opatření ministerstvo vedla snaha vytvořit podmínky pro posílení vazby mezi dítětem a oběma rodiči v raných týdnech života dítěte a

podporovat a motivovat otce k zapojení se do rané péče o dítě. I zavedení otcovské poporodní péče se plánuje nejpozději na 1. leden 2017.

### **Mikrojesle v pilotním provozu**

Nedostatek míst v předškolních zařízeních plánuje ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová částečně řešit tzv. **mikrojeslemi**. Jedná se o kolektiv dětí od šesti měsíců věku, kde nejsou víc než čtyři jedinci a na které dohlíží jedna pečující osoba. Na počátku příštího roku by mělo dojít ke spuštění pilotního projektu v krajích s nejvyšší poptávkou po těchto zařízeních - v Praze, ve Středních Čechách a Jihomoravském kraji. Pilotní projekt mikrojeslí může být realizován již k 1. lednu 2016.

Mikrojesle budou moci zřizovat přímo obce, nebo je pro ně může provozovat nezisková organizace. Zástupci ministerstva také uvedli, že vítají záměr zavést novelizaci školského zákona právní nárok na místo v mateřské škole. Pro čtyřleté děti od roku 2017, pro tříleté o rok později.

Zdroj: Tiskové oddělení MPSV

## DOBA VEDENÍ UCHAZEČŮ O PRÁCI NA ÚŘADU PRÁCE SE ZAPOČÍTÁVÁ DO DŮCHODU JEN OMEZENĚ

**Doba vedení v evidenci úřadu práce, po kterou uchazeč o zaměstnání nepobíral podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, se započítává pro účely důchodu nejvýše v rozsahu tří let.**

*"Lidé se mylně domnívají, že pro důchod se automaticky započítává celá doba jejich evidence coby uchazeče o zaměstnání na úřadu práce,"* podotkl Michal Ztratil, ředitel ostravské OSSZ.

Starší lidé mnohdy zvažují, zda nezaměstnanost neřešit odchodem do předčasného starobního důchodu. Tuto možnost také konzultují s odborníky OSSZ.

**Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po 31. 12. 1995 se započítává vždy, pokud člověk pobíral podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci.** Je-li člověk dlouhodobě v evidenci úřadu práce, započítávají se mu z doby, kdy žádnou z podpor nepobíral, maximálně tři roky. Ty se zjišťují zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Ze zákona dále platí, že pokud byl člověk registrovaný na ÚP před dosažením věku 55 let, lze mu z této doby pro důchod započítat maximálně jeden rok, kdy nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci. Přitom doba vedení v evidenci ÚP je tzv. náhradní dobou pojištění a pro výši důchodu se podle zákona krátí na 80 %.

Klienti se pracovníků OSSZ často ptají i na to, zda se jim do důchodu může započítat doba, kdy pracovali "na černo", pokud na ni mají svědecké prohlášení. **"Práci "na černo" v žádném případě nelze zohlednit pro výpočet důchodu, protože za ni nebylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění a veden evidenční list důchodového pojištění,"** zdůraznil Michal Ztratil. Debata se věnovala dobám důchodového pojištění. Mezi lidmi se někdy traduje, že "když ČSSZ nemá u žadatele o důchod nějakou dobu zaměstnání evidovanou, tak mu ji prostě nezapočítá do důchodu". Není tomu tak. Pokud lidem "chybí" zaměstnání v evidenci, je na místě navštívit příslušnou OSSZ. Zde jim odborníci poradí, jakým dokladem lze dobu prokázat. ČSSZ navíc nabízí svým klientům jedinečnou službu, **jak dobu důchodového pojištění sledovat**, průběžně a v předstihu, prostřednictvím tzv. konta důchodového pojištění. Majitelé datových schránek tak mohou učinit online prostřednictvím ePortálu ČSSZ, kde má každý k dispozici své "konto". Lidé bez "datovek" mohou zaslat ČSSZ žádost o vystavení tzv. informativního osobního listu důchodového pojištění. V případě, že narazí na nesrovnalosti, mohou je začít včas řešit.

Nepříjemným fenoménem dnešní doby se staly **exekuce** a ČSSZ je musí podle příslušné právní úpravy provádět ze všech druhů důchodů, tedy ze starobních, invalidních a pozůstalostních. *"Lidé se velmi často domnívají, že právě z invalidních důchodů exekuci nelze strhnout. Opak je pravdou,"* uvedl ředitel OSSZ Ostrava a připomněl, že exekuční a insolvenční srážky se vztahují i na dávky nemocenského pojištění.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

## VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 3. ČTVRTLETÍ 2015

**Ve 3. čtvrtletí 2015 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 3,8 %, reálně se zvýšila o 3,4 %.**

Ve 3. čtvrtletí 2015 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **26 072 Kč**, což je o 944 Kč (3,8 %) více než ve stejném období roku 2014. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 0,4 %, **reálně se tak mzda zvýšila o 3,4 %**. Objem mezd vzrostl o 5,4 %, počet zaměstnanců o 1,6 %.

**Medián mezd** (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) činil **22 531 Kč**. Proti stejnému období předchozího roku vzrostl o 3,9 %, u mužů dosáhl 24759 Kč, u žen byl 20 014 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 11145 Kč a 41 753 Kč.

V **podnikatelské sféře** se průměrná mzda zvýšila nominálně o 3,8 %, reálně o 3,4 %.

V **nepodnikatelské sféře** vzrostla průměrná mzda nominálně o 3,5 %, reálně o 3,1 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 3. čtvrtletí 2015 po očištění od sezónních vlivů 0,8 %.

V **1. až 3. čtvrtletí 2015** dosáhla průměrná mzda výše **25 903 Kč**, v meziročním srovnání činil přírůstek 803 Kč (3,2 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 0,4 %, reálně se mzda zvýšila o 2,8 %.

**Z hlediska mezd se počala prolomovat střídmost typická pro dosavadní vývoj.** Průměrná mzda nominálně vzrostla o 3,8 %, přičemž leaderem tentokrát už nebyl státní sektor, ale podnikatelská sféra, řízená tržními silami. Lze očekávat, že to byl právě nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, který nutí firmy k ostřejší konkurenci na trhu práce, k přetahování zaměstnanců a nabídce vyšších mezd.

Vývoj v podnikatelské sféře bývá podstatně variabilnější, což ovlivňují většinou mimořádné odměny. V předchozích čtvrtletích v nepodnikatelské sféře

ještě dominoval vliv zvýšení platových tarifů, takže meziroční přírůstky byly na čas vyšší než v podnikatelské sféře.

Pro reálnou kupní sílu je důležité porovnání vývoje mezd s indexem spotřebitelských cen (inflací), který byl ve 3. čtvrtletí 2015 na relativně nízké úrovni 0,4 %. To při uvedeném nominálním mzdovém nárůstu vedlo k výraznému reálnému zvýšení kupní síly mezd o 3,4 %. V podnikatelské sféře vzrostla meziročně průměrná mzda ve 3. čtvrtletí 2015 nominálně o 3,8 % a reálně o 3,4 %; v nepodnikatelské vzrostl průměrný plat nominálně o 3,5 % a reálně o 3,1 %. Také v jednotlivých odvětvích (sekce CZ-NACE) byl mzdový vývoj diferencovaný. V jediné odvětvové sekci průměrná mzda nominálně poklesla, ve zbylých vzrostla různorodým tempem. Nominální indexy se tak pohybovaly od hodnoty 99 % ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu až po 107,4 % v ubytování, stravování a pohostinství, které však i přesto zůstává odvětvím s nejnižší úrovní průměrné mzdy.

Z průmyslových oborů se dařilo hlavnímu tahounu české ekonomiky - zpracovatelskému průmyslu, který zaměstnává 1 101,5 tis. zaměstnanců - tam vzrostla průměrná mzda o 3,7 %. V obchodě, kde je takřka půl milionu zaměstnanců, vzrostla průměrná mzda o 3,6 %.

Z odvětví s dominancí státu byl nejvyšší meziroční nárůst platů ve zdravotní a sociální péči (5,6 %), ve veřejné správě byl skromnější (4,1 %). Nejnižší nárůst (1,6 %) byl v odvětví vzdělávání.

Zajímavou doplňkovou informací o podnikatelské sféře může být zvyšování placené přesčasové práce, které se ve 3. čtvrtletí 2015 projevilo takřka ve všech oborech s výjimkou zemědělství, nejvíce v obchodě a dále ve stavebnictví. Tam také nejvíce vzrostl podíl mimořádných odměn. Prostřednictvím přesčasů se snaží zaměstnavatelé nahradit chybějící pracovní sílu.

Objem odpracované doby na zaměstnance se meziročně mírně snížil a naopak vzrostla (placená) neodpracovaná doba v důsledku zvýšení nemocnosti.

## Vývoj na trhu práce ve 3. čtvrtletí 2015

**Vývoj na českém trhu práce ve 3. čtvrtletí 2015 byl velmi pozitivní.** Podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) v domácnostech **vzrostla celková zaměstnanost na 5 060,3 tis. osob; míra zaměstnanosti 15-64letých (70,5 %) tak dosáhla nejvyšší úrovně v historii České republiky.** Také předběžné výsledky podnikové statistiky ČSÚ, sledující evidenční počet zaměstnanců, ukazují pokračující oživování. Ve mzdové oblasti se začíná projevovat vliv nedostatku kvalifikovaných pracovních sil, **nárůst průměrné nominální mzdy o 3,8 % byl nejvyšší od roku 2009.**

Výsledky VŠPS ukazují vytrvalý růst celkové zaměstnanosti, a to již od roku 2012. Pozitivní je také to, že růst míry zaměstnanosti se více projevil u žen (meziročně o 1,8 %), než u mužů (0,6 %), protože právě v ženské složce má česká ekonomika značnou skrytou rezervu. Prodlužování pracovní kariéry vede k rychlejšímu nárůstu zaměstnanosti u osob starších 50 let ve srovnání s mladšími ročníky.

Dále je také očividné pokračující snižování počtu nezaměstnaných a rychlý růst počtu volných pracovních míst hlášených na Úřad práce. V meziročním srovnání jsou výsledky přes jisté zvolňování velmi optimistické, **obecná míra nezaměstnanosti podle VŠPS klesla ve 3. čtvrtletí pod hranici 5 procent** a zejména v mužské složce se již patrně přiblížila své přirozené hranici. V postavení nezaměstnaných však přetrvává skupina obtížně zaměstnatelných osob, které na nabízená volná místa nedosahují; často mohou v nezaměstnanosti zůstat i roky - podíl dlouhodobě nezaměstnaných se tak už přiblížil jedné polovině.

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrzují převažující pozitivní trendy, zejména růst evidenčního počtu zaměstnanců. Ve 3. čtvrtletí 2015 ve srovnání se stejným obdobím loňska přibýlo 61,5 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, to je nárůst o 1,6 %.

Různé části ekonomiky jsou však napojeny na hospodářské oživení odlišně. Např. odvětví těžba a dobývání je stále ještě poznamenáno propouštěním zaměstnanců - ve 3. čtvrtletí 2015 jich opět meziročně ubylo, tentokrát 1,2 tis., tj. -3,8 %. Také odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu ztratilo stovku obsazených pracovních míst, což je pokles o 0,2 %. Ve stavebnictví nalezneme meziroční úbytek o 3,6 tisíce (-1,7 %) a snížil se také opět počet zaměstnanců v ubytování, stravování a pohostinství o tisícovku, tj. -0,9 %.

Početně nejvýznamnější přírůstek byl ve zpracovatelském průmyslu, 31,0 tis., což je relativně +2,8 %. Obchod vzrostl výrazně, o 7,9 tis., relativně o +2,6 %. Udržuje se růst počtu zaměstnanců v činnostech v oblasti nemovitostí (+5,3 %), patrně spojený s rozšiřováním finančních služeb realitních kanceláří. Výrazně vzrostl též evidenční přepočtený počet u administrativních a podpůrných činností (+3,0 %) o 5 tis., což je spojeno s nárůstem počtu zaměstnanců agentur práce.

**V zemědělství zůstal počet pracovních míst stejný jako před rokem.** V odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení se ukázal meziroční nárůst počtu zaměstnanců o 5,7 tis., což je relativně +2,0 %. Nejvýrazněji se na nárůstu zaměstnanců podílejí obce, kde díky zaměstnávání osob na veřejně prospěšné práce přibýlo téměř 2,2 tisíce pracovních míst.  
Zdroj: Český statistický úřad



**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích  
za 3. čtvrtletí 2015**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců přírůstek (úbytek) proti 3.čtvrtletí 2014		
	Kč	Kč	v %
<b>Česká republika celkem</b>	<b>26 072</b>	<b>944</b>	<b>3,8</b>
v tom:			
podnikatelská sféra	26 029	956	3,8
nepodnikatelská sféra	26 267	895	3,5
<b>Zemědělství, lesnictví, rybářství</b>	<b>21 934</b>	<b>429</b>	<b>2,0</b>
Těžba a dobývání	30 209	565	1,9
Zpracovatelský průmysl	25 897	925	3,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	38 108	-385	-1,0
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 664	681	3,0
<b>Průmysl celkem</b>	<b>26 196</b>	<b>860</b>	<b>3,4</b>
Stavebnictví	24 240	1 219	5,3
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	24 193	835	3,6
Doprava a skladování	24 676	946	4,0
Ubytování, stravování, pohostinství	15 060	1 033	7,4
Informační a komunikační činnosti	48 425	1 722	3,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	45 914	927	2,1
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 878	1 192	5,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	32 209	1 002	3,2
Administrativní a podpůrné činnosti	17 656	1 064	6,4
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	28 255	1 121	4,1
Vzdělávání	25 181	406	1,6
Zdravotní a sociální péče	26 862	1 419	5,6
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21 572	1 096	5,4
Ostatní činnosti	20 143	498	2,5

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích  
za 1. až 3. čtvrtletí 2015**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců přírůstek (úbytek) proti 1. až 3. čtvrtletí 2014		
	v Kč	v Kč	v %
<b>Česká republika celkem</b>	<b>25 903</b>	<b>803</b>	<b>3,2</b>
v tom:			
podnikatelská sféra	25 914	779	3,1
nepodnikatelská sféra	25 850	910	3,6
<b>Zemědělství, lesnictví, rybářství</b>	<b>20 664</b>	<b>399</b>	<b>2,0</b>
Těžba a dobývání	30 232	-10	0,0
Zpracovatelský průmysl	25 933	824	3,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	40 043	-473	-1,2
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 605	484	2,1
<b>Průmysl celkem</b>	<b>26 275</b>	<b>736</b>	<b>2,9</b>
Stavebnictví	23 325	1 014	4,5
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	24 080	831	3,6
Doprava a skladování	24 274	742	3,2
Ubytování, stravování a pohostinství	14 705	860	6,2
Informační a komunikační činnosti	47 936	898	1,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	48 978	311	0,6
Činnosti v oblasti nemovitostí	23 100	778	3,5
Profesní, vědecké a technické činnosti	32 396	882	2,8
Administrativní a podpůrné činnosti	17 231	555	3,3
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	27 990	1 158	4,3
Vzdělávání	24 637	502	2,1
Zdravotní a sociální péče	26 229	1 240	5,0
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	21 369	832	4,1
Ostatní činnosti	20 164	479	2,4

## VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ŘÍJNU 2015

**Spotřebitelské ceny zůstaly v říjnu na úrovni měsíce září (meziměsíční změna 0,0 %).** Tento vývoj ovlivnil zejména pokles cen v oddíle doprava, který byl kompenzován zvýšením cen v oddíle odívání a obuv. **Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny o 0,2 %**, což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v září.

**Meziměsíční pokles** spotřebitelských cen v oddíle doprava způsobilo již třetí měsíc trvající snižování cen pohonných hmot, které v říjnu činilo 3,0 %. Průměrná cena benzínu Natural 95 (30,54 Kč/l) byla v říjnu nejnižší od února 2015, cena motorové nafty (29,86 Kč/l) dokonce od března 2010. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly zejména ceny ovoce o 1,8 %, pekárenských výrobků a obilovin o 0,5 %, drůbeže o 1,2 %, ryb o 2,2 %, sýrů o 2,0 %, jogurtů o 1,5 %, másla o 2,6 %, cukru o 3,3 %. Pokles cen v oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti ovlivnilo snížení cen čisticích a úklidových prostředků o 4,1 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák byly nižší ceny piva o 0,6 % a tabákových výrobků o 0,2 %. V oddíle zdraví se snížily ceny lázeňských pobytů o 4,5 %.

**Meziměsíční zvýšení** spotřebitelských cen v oddíle odívání a obuv ovlivnilo zvýšení cen oděvů o 3,3 % a obuvi o 5,0 %. V oddíle bydlení vzrostly ceny čistého nájemného o 0,3 % a tuhých paliv o 0,8 %. V oddíle ostatní zboží a služby se zvýšily ceny kosmetického zboží o 0,9 %. Z potravin byly vyšší zejména ceny brambor o 4,8 %, kávy o 2,9 %, kakaa o 1,1 %.

**Meziročně vzrostly** spotřebitelské ceny v říjnu o 0,2 %, což je o 0,2 procentního bodu méně než v září. Tento vývoj ovlivnilo jednak zpomalení meziročního cenového růstu v oddíle alkoholické nápoje a tabák, jednak prohloubení poklesu cen v oddíle doprava a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle alkoholické nápoje a tabák zmírnil růst cen alkoholických nápojů na 1,2 % (z 1,6 % v září) a tabákových výrobků na 8,0 % (z 8,5 % v září). V oddíle doprava pokračoval pokles cen pohonných hmot, který v říjnu dosáhl 17,2 % (v září 15,1 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly v říjnu ceny chleba o 3,2 % (v září o 1,5 %), drůbeže o 4,5 % (v září o 3,4 %), vaječ o 7,4 % (v září o 3,5 %), mléka o 15,6 % (v září o 13,3 %), sýrů o 12,9 % (v září o 11,3 %), jogurtů o 6,5 % (v září o 0,8 %), másla o 7,9 % (v září o 5,6 %). Vliv mělo i zpomalení růstu cen ovoce na 4,1 % z 5,7 % v září.

Na zvyšování cenové hladiny měly v říjnu nadále největší vliv (i přes jeho oslabení) ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení a v oddíle rekreace a kultura. V oddíle bydlení vzrostly ceny vodného o 3,4 %, stočného o 2,8 %, čistého nájemného o 0,9 %, tepla o 2,3 %. Ceny elektřiny byly meziročně nižší o 0,6 %. V oddíle rekreace a kultura byly vyšší ceny dovolených s komplexními službami o 7,4 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny obuvi o 6,6 % a ceny oděvů o 1,7 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 1,5 % a ubytovacích služeb o 0,4 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny pojištění o 2,4 % a ceny finančních služeb o 2,3 %.

### Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		8/15	9/15	10/15	
Úhrn	100,0	100,3	100,4	100,2	100,4
v tom:					
<b>Potraviny a nealko</b>	99,7	98,8	99,5	99,1	99,3
<b>Alkohol a tabák</b>	99,9	105,1	105,3	104,9	104,2
<b>Odívání a obuv</b>	103,7	102,5	102,8	103,0	103,5
<b>Bydlení, voda, energie, paliva</b>	100,1	100,8	100,8	100,8	100,8
<b>Zařízení domácnosti</b>	99,8	100,2	100,3	100,1	100,1
<b>Zdraví</b>	99,7	92,9	92,8	92,5	94,2
<b>Doprava</b>	99,2	96,3	95,5	94,9	96,5
<b>Pošty a telekomunikace</b>	99,9	99,1	99,3	99,3	98,3
<b>Rekreace a kultura</b>	100,0	101,5	101,8	102,1	101,1
<b>Vzdělávání</b>	100,0	101,0	101,2	101,3	101,2
<b>Stravování a ubytování</b>	99,9	101,5	101,4	101,4	101,6
<b>Ostatní zboží a služby</b>	100,2	101,1	100,8	100,8	101,9

Na snižování meziroční cenové hladiny působil nejvíce pokles cen v oddíle doprava vlivem vývoje cen pohonných hmot. Snižující vliv měly ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, i když ceny některých potravin

výrazně vzrostly. To se týkalo zejména brambor, jejichž ceny byly v říjnu meziročně vyšší o 85,5 %. Pokračoval pokles cen v oddělech zdraví (vliv zrušení regulačních poplatků), pošty a telekomunikace.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v říjnu 0,4 %.

Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU byla podle předběžných údajů Eurostatu v září -0,1 %, což je o 0,1 procentního bodu méně než v srpnu. Pokles cen nastal v sedmnácti zemích EU, z toho nejvíce na Kypru (-1,9 %) a v Rumunsku (-1,5 %). Naopak nejvíce vzrostly ceny na Maltě (o 1,6 %) a v Belgii, Portugalsku, Švédsku shodně o 0,9 %. Na Slovensku klesly ceny v září o 0,5 % (v srpnu o 0,2 %). V Německu přešly ceny ze srpnového růstu o 0,1 % v pokles o 0,2 % v září. Podle předběžných výpočtů byla v říjnu meziměsíční změna HICP v ČR 0,0 % a meziroční růst zůstal stejný jako v srpnu a září, tj 0,2 %. Bleskový odhad meziroční HICP pro eurozónu za říjen 2015 je 0,0 %.

#### Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	Prům. 2014	01/15	03/15	05/15	07/15	09/15	10/15	Prům. 2015
<b>Benzin Natural 95</b>	36,16	31,07	31,25	32,64	33,10	31,65	30,54	31,77
<b>Benzin Super 98</b>	38,46	34,09	33,67	35,03	35,89	34,41	33,21	34,41
<b>Motorová nafta</b>	36,31	31,89	31,90	32,82	32,56	30,28	29,86	31,64
<b>LPG</b>	17,53	16,26	15,46	15,16	14,55	13,91	13,69	14,91

Zdroj: Český statistický úřad

## VLÁDA SCHVÁLILA NÁVRH TECHNICKÉ NOVELY OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

Vláda schválila návrh tzv. technické novely občanského zákoníku, která má odstranit nejzávažnější konfliktní situace vznikající při používání nového kodexu v praxi. Ministerstvo spravedlnosti původně plánovalo výrazně rozsáhlejší novelizaci, která však narazila na odpor odborné veřejnosti. **Změny se tak dotýkají jen několika oblastí, například práce mladistvých, omezení svéprávnosti, předkupního práva u nemovitostí a pitev.**

Ministerstvo v předkládací zprávě uvedlo, že cílem je upravit ta ustanovení zákoníku, která mohou v krátkém čase "omezit, znesnadnit či nevratně zasáhnout" právní postavení lidí. Úřad prý novelou reaguje na nejnaléhavější podněty dotčených resortů, svazů, profesních komor a veřejnosti.

Návrh mimo jiné opět povoluje, aby si lidé nad 15 let, kteří dosud neskončili povinnou školní docházku, mohli sjednat práci. Kvůli přetížení soudů také umožňuje prodloužit ze tří na pět let lhůtu, v níž musí soud přezkoumat důvody pro omezení svéprávnosti.

Novela dále zavádí veřejnou evidenci svěřeneckých fondů, aby se předešlo jejich zneužívání k praní špinavých peněz. Rovněž obnovuje předkupní právo pro spoluvlastníky nemovitostí. Podle nynější úpravy se totiž do spoluvlastněného domku či bytu může nastěhovat cizí člověk, aniž to ostatní spoluvlastníci mohou ovlivnit.

Vyjasnit by se měly i případy patologicko-anatomických pitev, jejichž provádění může podle některých výkladů současná právní úprava bránit. Kvůli zjednodušení fungování obchodních korporací nově v některých případech postačí plná moc s úředně ověřeným podpisem namísto doposud vyžadované plné moci ve formě veřejné listiny.

Původně plánovanou rozsáhlou novelizaci občanského zákoníku, za jejíž přípravou stál tehdejší legislativní náměstek a současný ministr spravedlnosti Robert Pelikán, kritizovalo například kolegium při Ústavu státu a práva nebo Česká advokátní komora.

Zdroj: Vláda ČR

## BUDE OBNOVENO PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA VOLBU DO DOZORČÍCH RAD?

Právo zaměstnanců na volbu do dozorčích rad obchodních společností zaniklo teprve počátkem loňského roku. **Obnovu tohoto práva**, jak ji navrhli v novele zákona o obchodních korporacích poslanci ČSSD, Poslanecká sněmovna projedná bez vyhraněného stanoviska vlády. Vláda se na svém jednání počátkem října postavila k návrhu neutrálně.

Zaměstnanci by měli mít podle předlohy, kterou podepsal i předseda ČSSD a premiér Bohuslav Sobotka, právo obsadit třetinu míst v dozorčí radě. Zbývající dvě třetiny by volila valná hromada společnosti. V radě by zaměstnanci mohli zastupovat buď lidi, kteří by byli ve firmě v pracovním poměru, nebo odboráři. Poslanci ČSSD dále navrhli, že ve společnostech, kde by dozorčí rada chyběla, zaměstnanci by měli mít obdobné právo na zastoupení ve správních radách.

V této souvislosti vláda upozorňuje na to, že novela předpokládá nejméně tříčlenné dozorčí rady, možné jsou přitom i jednočlenné. Pokud by společnosti, které tuto možnost využily, musely vytvářet dozorčí rady tříčlenné, musely by svolávat valné hromady kvůli změně stanov a volbě členů dozorčích rad. A to spolu s nutností vložit stanovy do rejstříku provést v něm změny zápisů, by akciovým společnostem zvýšilo náklady.

*Zrušení povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách obchodních společností k loňskému lednu bylo podle tvůrců předlohy odůvodňováno zejména tím, že tato spoluúčast vede ke zhoršení konkurenceschopnosti českých podniků.*

Předkladatelé novely z řad poslanců ČSSD v čele s bývalým odborovým předákem Jaroslavem Zavadilem označují tuto argumentaci za účelovou a nepodloženou.

V mnoha velkých akciových společnostech se podle nich toto zastupování zaměstnanců osvědčuje, umožňuje přenášet do řídicích a dozorčích orgánů akciových společností informace o názorech zaměstnanců a o jejich potřebách a podílet se na kontrole správy společností v zájmu ochrany práv zaměstnanců. Zaměstnancům bylo podle poslanců zachováno právo na členství v dozorčích radách státních podniků.

Novela je podle poslanců ČSSD potřebná i kvůli případům, kdy přý zaměstnavatelé nechávají odvolat dříve zvolené zástupce zaměstnanců z

dozorčích rad před uplynutím jejich funkčního období. Podle poslanců platný zákon podobné jednání nedovoluje. Zástupci zaměstnanců by se do dozorčích rad měli podle návrhu vracet do roka po přijetí novely.

Dozorčí rada dohlíží na činnost představenstva a na činnost společnosti obecně. Její členové jsou oprávněni nahlížet do veškerých dokladů a záznamů týkajících se činnosti společnosti, kontrolovat účetnictví a rozvahu. Dozorčí rada je oprávněna svolat valnou hromadu a schvalovat převádění majetku překračujícího jednu třetinu jmění společnosti.

Zdroj: Zasedání vlády ČR ve dnech 21. září - 5. října 2015