

Číslo: **2/2023**

Z obsahu:

Bohumír Dufek – 30 let předsedou OSPZV

Navrhovaná novela zákoníku práce se opět upravuje

Výchovné a poživatelé invalidního důchodu

Vývoj spotřebitelských cen v lednu 2023

Vláda upravila valorizační mechanismus důchodů



**O B S A H**

**Bohumír Dufek – 30 let předsedou OSPZV str. 3**

**Vaše 30. výročí ve funkci předsedy OSPZV str. 4**

**Navrhovaná novela zákoníku práce**

**se opět upravuje str. 5**

**Výchovné a poživatelé invalidního důchodu str. 12**

**Vláda upravila valorizační mechanismus**

**důchodů str. 16**

**Vývoj spotřebitelských cen v lednu 2023 str- 19**

**Drahé papriky? Kolik na Češích vydělávají**

**supermarkety? str. 25**

**Jak spočítat průměrný výdělek pro odstupné,**

**náhradu škody apod. str. 29**

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

**BOHUMÍR DUFEK – 30 LET VE FUNKCI PŘEDSEDY OSPZV-ASO ČR**

**Vážené kolegyně a kolegové, vážení členové Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR.**

Dnes je 20. února 2023. Zapátrejme trochu v paměti a vzpomeňme si, co se v činnosti odborového svazu před třiceti lety událo. Je mezi námi stále ještě celá řada pamětníků, takže mnozí z nás si vzpomenou, že ve dnech 19. a 20. února 1993 probíhal v Hradci Králové 2. sjezd OSPZV, tenkrát ještě pod názvem Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy.

A na tomto sjezdu, kromě projednání a přijetí celé řady důležitých dokumentů, byly na programu také volby představitelů odborového svazu.

A právě druhý sjezdový den, tedy **20. února 1993, byl do funkce předsedy OSPZV zvolen pan Bohumír Dufek.**

A proč to vzpomínáme? Je jen málo předsedů odborových svazů, a vůbec odborových funkcionářů, kteří v takto náročné funkci vydrželi až do dnešních dnů, tedy **celých 30 let.**

Tolik let úspěšné práce pro odbory, a především pro Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, si zaslouží uznání. A jeho členové doufají, že pan Bohumír Dufek v čele odborového svazu bude k této třicítce přidávat ještě další roky. K tomu mu přejeme pevné zdraví, dobrou, stále svěží a pohotovou mysl a velkou výdrž!

Členové OSPZV-ASO ČR

Vaše 30. výročí ve funkci předsedy OSPZV

---------- Forwarded message ---------  
Od: **Arnd Spahn** <[a.spahn@effat.org](mailto:a.spahn@effat.org)>  
Date: ne 26. 2. 2023 v 11:10  
Subject: Vaše 30. výročí ve funkci předsedy OSZPV

Milý Bohumíre,

u příležitosti Vašeho 30. výročí ve funkci předsedy OSZPV (nyní OSPZV-ASO) bych Vám chtěl popřát vše nejlepší, zdraví a úspěchy - a poděkovat Vám za desetiletí dobré spolupráce mezi našimi organizacemi.

Jste posledním aktivním "pamětníkem" zakladatelského období po roce 1990 - všichni ostatní odešli do důchodu nebo zemřeli. A já v červnu letošního roku také odejdu z EFFAT. Budete pak obklopeni mnoha novými spolubojovníky, kteří tyto časy aktivně nezažili. Jejich nové zkušenosti vás pak budou provázet. A doufám, že vám ty staré nebudou chybět.

Milý Bohumíre, nebuď ve své práci osamělý. Užívej si časů a za všechno Ti děkuji.

Uvidíme se ve čtvrtek v Praze.

Arnd Spahn

EFFAT Agriculture secretary

130A, Avenue Louise

BE 1050 Bruxelles

Tel: +32.476.71.91.80

Email: [a.spahn@effat.org](mailto:a.spahn@effat.org)

**NAVRHOVANÁ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE**

**SE OPĚT UPRAVUJE**

**Dohodáři budou mít nárok na dovolenou, rodiče dětí můžou žádat o práci z domova a dostanou za ni příspěvek na energie. Pracovní smlouva i výpověď bude digitální.**

**Novela zákoníku práce, která se několik měsíců měnila pod náporem nebývalého množství připomínek od mnoha úřadů a organizací, míří na vládu. Přijata musí být co nejrychleji, aby Česko neplatilo EU vysokou pokutu.**

Změny v zákoníku práce je nutné přijmout, jelikož je nařizují evropské směrnice – jedna o rovnováze pracovního a soukromého život (WLR) a druhá o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (TPWC).

Česko mělo evropská pravidla, stejně jako ostatní členské státy, uvést do praxe už loni v srpnu. Pokud by se dál přijetí novely oddalovalo, hrozila by česku mnohamilionová pokuta. Ministerstvo práce a sociálních věcí navíc zakomponovalo do zákoníku další změny nad rámec evropských směrnic.

Přípravu novely pozdrželo několik desítek připomínek, které se na původní návrh sesypaly loni na podzim. Nakonec byla před pár dny podepsána „gentlemanská“ dohoda mezi zástupci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vlády. Jaroslav Hanák, prezident Svazu průmyslu a dopravy ČR, který z pozice největšího zaměstnavatelského svazu vyjednává za podniky s vládou a odbory na tripartitě, ji označil za maximální možný kompromis.

Podle něj je novelizace zákoníku práce těžká a všechny strany musí udělat řadu ústupků. „Jinak bychom se nikam neposunuli. Proto doufáme, že zákonodárci budou respektovat kompromisní znění, na kterém se shodli všichni sociální partneři, a novela projde legislativním procesem bez dalších zásahů,“ doplnil Hanák.

**PRÁCE NA DÁLKU (HOME OFFICE)**

**Nárok na home office nakonec nebude**

Zaměstnanci pečující o dítě do devíti let nebo těhotné zaměstnankyně by měli moci podle novely zákoníku práce požádat zaměstnavatele o práci na dálku, třeba z domova. Podle původního návrhu zákoníku práce měli tito zaměstnanci na home office právo.

Nyní Ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo názor.

Když Ministerstvo práce a sociálních věcí poslalo na podzim do připomínkového řízení návrh novely zákoníku práce, počítalo s tím, že zaměstnavatel bude povinen vyhovět písemné žádosti těhotné zaměstnankyně a zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let nebo osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV o home office, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo povaha vykonávané práce.

V připomínkovém řízení však zaměstnavatelské asociace upozornily, že evropská směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečující osoby, kterou chce MPSV návrhem transponovat, dává „jen“ určitým skupinám zaměstnanců právo o home office požádat a nikoli na něj mít nárok. Při zvažování žádosti o pružné uspořádání práce by zaměstnavatelé měli mít možnost zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet. Zaměstnavatel by měl mít možnost se rozhodnout, zda žádost pracovníka o pružné uspořádání práce přijme, či zamítne, uvádí se v článku 36 směrnice.

Ministerstvo nakonec této připomínce vyhovělo a příslušný paragraf v návrhu novely zákoníku práce upravilo. **Nově má platit, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV, mohou zaměstnavatele písemně požádat o home office. Zaměstnavatel pak bude mít povinnost písemně odůvodnit, proč případně žádosti nevyhoví**. **Žádost určitých osob o práci na dálku je tak tzv. nenároková.** Pokud by žádal zaměstnanec, který nespadá do výčtu osob ve větě první, zaměstnavatel nemá povinnost na ni reagovat, resp. nemusí její případné zamítnutí zaměstnanci písemně odůvodnit, upřesňuje se v důvodové správě.

**Paušální úhrada nákladů bude také na domluvě**

V aktualizované verzi se také změnila koncepce úhrady nákladů, které má zaměstnavatel platit zaměstnanci na home office. Původně bylo navrhováno, aby zaměstnavatel musel v souvislosti s prací na dálku (tzv. home office) hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce s tím, že zákon pro určitý okruh obvyklých nákladů (plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu) stanoví formu úhrady paušální částkou, přičemž jiné, zejména nahodilé, náklady bude za účelem náhrad zaměstnanec zaměstnavateli prokazovat.

**Nyní se ale navrhuje, že náhrada nákladů paušální částkou bude jen jedna z možností, a to jen v případě, kdy je to písemně sjednáno (individuálně či kolektivně) nebo stanoveno vnitřním předpisem.** Druhou alternativou zůstane náhrada nákladů, které zaměstnanci prokazatelně vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku. Pokud bude sjednán či stanoven způsob úhrady paušální částkou, nelze poskytovat prokázané náklady stejného druhu. To ovšem nemá znamenat, že by tím byla dotčena existující povinnost k hrazení jiných druhů nákladů incidentně podle skutečně prokázané výše. U tohoto paušálu jde tedy o princip dobrovolnosti, jeho využití bude věcí dohody nebo rozhodnutí zaměstnavatele, nebude povinné. Přinášíme především tu možnost, aby zaměstnavatelé mohli jednoduše náklady vyčíslit a hradit bez zbytečné administrativní zátěže, komentoval ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka.

Výslovně bude nově stanoveno, že zaměstnavatel je zaměstnanci povinen hradit náklady spojené s výkonem práce na dálku, které zaměstnanci vzniknou při výkonu práce, a náhrady těchto nákladů nesmějí být zahrnuty ve mzdě, platu nebo odměně z dohody. K tomu je třeba podotknout, že již v současnosti platí, že závislá práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele (viz § 2 zákoníku práce), navrhovaná úprava má za účel praxi nahrazování nákladů administrativně zjednodušit, vysvětluje se v důvodové zprávě.

Výše případných paušálních nákladů bude stanovena zákonem a poté následně upravována vyhláškou dle vývoje cen dotčených komodit a služeb. Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti v ČR za 1 hodinu na základě údajů Českého statistického úřadu. Výchozí částka má činit 2,80 Kč/hodinu.

Náklady, které bude zaměstnavatel zaměstnanci hradit, budou daňově uznatelné.

**Home office jen písemnou dohodou**

Oproti původnímu návrhu se naopak nijak nezměnila samotná skutečnost, že **home office bude možný jen na základě písemné dohody o práci na dálku.** Tuto dohodu bude možné rozvázat buď dohodou, nebo výpovědí s 15denní výpovědní dobou. Zaměstnanec se se zaměstnavatelem nicméně bude moci dohodnout na jiné délce výpovědní doby, která může být delší, ale i kratší.

**Zatímco nutnost písemné dohody zůstala, změn doznal povinný obsah dohody**. Některé aspekty, které byly v první verzi novely přímo uvedené jako součást všech dohod, nejsou nyní výslovně stanoveny. Navržené ustanovení neobsahuje výčet podstatných náležitostí dohody o práci na dálku, která může být uzavřena samostatně nebo může být součástí pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (již při vzniku pracovněprávního vztahu či formou následného dodatku), píše se v důvodové zprávě.

**Co by měly dohody o výkonu práce na dálku obsahovat**

V dohodě by nicméně například mělo být uvedeno **místo výkonu práce na** **dálku**, případně více takovýchto míst (zaměstnanec může například pracovat pravidelně z domova a z chaty). Rovněž je možné, aby zaměstnanec v některé dny pracoval u zaměstnavatele a v jiné dny doma. Dále může být vhodné v dohodě upravit **způsob, jakým bude probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem**, **jakým způsobem bude práce zaměstnanci přidělována** (telefonicky, e-mailem, doručením věci) **a jakým způsobem bude práce** **kontrolována**. Stejně tak by měla dohoda o práci na dálku obsahovat **určení rozsahu konané práce na dálku a způsobu rozvržení pracovní** doby. Z dohody o práci na dálku musí plynout bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, tedy zda je zaměstnanci rozvrhována pracovní doba zaměstnavatelem nebo zda si ji rozvrhuje sám, nebo i jejich kombinaci v jednotlivých dnech (např. u pružné pracovní doby dle§ 85 zákoníku práce), upozorňuje důvodová zpráva.

Z povinných náležitostí dohody tak vypadl i způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, a to včetně průběžné kontroly místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Ministerstvo nicméně radí, aby ho zaměstnavatelé v dohodě i tak uvedli. Je žádoucí, aby v dohodě byla sjednána také pravidla pro kontrolu místa výkonu práce za účelem zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce na individualizovaném místě výkonu práce (jak před započetím výkonu práce, tak pro možnost ad hoc kontrol, zda budou kontroly fyzické, nebo bude poskytnuta např. fotodokumentace místa výkonu práce atd.), tvrdí důvodová zpráva.

**CO DALŠÍHO NOVELA OBSAHUJE**

**Dohody mimo pracovní poměr (dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti)**

Podle Ministerstva práce a sociálních věcí byly dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce v minulosti využívány spíše jako zdroj přivýdělku a nikoli jako zdroj jediného příjmu zaměstnance. „Nyní je ale velké množství zaměstnavatelů využívá stále více a zaměstnanci, kteří pracují výhradně v těchto pracovněprávních vztazích, nemají standardní úplnou sociální ochranu,“ zdůvodnil již dříve změny ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka.

Tak se nově **dohodáři dočkají například dovolené či peněz za přesčasy a po určité odpracované době by měli dostat i nabídku na stálý pracovní poměr** – přesněji pokud zaměstnavatel nabízel dohodáři práci v předchozím roce alespoň šest měsíců. Na takové místo nevzniká přímo ze zákona nárok, nicméně zaměstnavatel je povinen na žádost reagovat písemnou a odůvodněnou odpovědí.

„Na zaměstnavatele budou kladeny větší nároky i v tom, že musí stanovit zaměstnancům dopředu, nejpozději tři dny předem, rozvrh pracovní doby. To má vést k větší předvídatelnosti práce pro zaměstnance. V praxi to však bude patrně přinášet administrativní zátěž a snížení flexibility u různorodých méně formálních vztahů,“ míní právník a zakladatel webu Dostupnyadvokat.cz Ondřej Preuss.

S tím souhlasí ředitelka personální společnosti MapowerGroup Jaroslava Rezlerová, která toto ustanovení považuje za nešťastné. Další úpravy u dohodářů ale chválí. „Registrace dohod je v pořádku a věřím, že omezí možnosti jejich řetězení a zneužívání,“ tvrdí. Za legitimní považuje i nárok na dovolenou.

Dohodáři totiž **podle novely budou mít nárok na dovolenou, pokud v daném kalendářním roce odpracují alespoň čtyřnásobek týdenní pracovní doby a současně jejich pracovněprávní vztah trval v daném roce nepřetržitě po dobu alespoň 28 kalendářních dní. Týdenní pracovní doba je přitom stanovena na 20 hodin týdně.**

„Tedy odpracuje-li zaměstnanec v rámci DPP například jen 79 hodin v roce, právo na dovolenou mu nevznikne. Chyběla by mu hodina. Právo na dovolenou stejně tak nevznikne v případě jednorázových DPP,“ doplňuje mluvčí MPSV Eva Davidová.

Se zavedením práva na dovolenou pro dohodáře se počítá od ledna 2024.

Dohodáři budou mít také **právo na přestávky na jídlo a odpočinek a právo na příplatky.** „Pro zaměstnavatele tak již nebude tolik výhodné obsazovat víkendové a noční práce dohodáři, respektive se v mnohém jejich pracovní podmínky srovnají se zaměstnanci v běžném pracovním poměru,“ míní Preuss.

Na zaměstnance pracující na některou z dohod se nově budou **vztahovat také veškerá ustanovení týkající se překážek v práci. Výpověď bude muset firma na žádost pracovníka odůvodnit.**

**DIGITALIZACE DORUČOVÁNÍ SMLUV**

Méně formality a byrokracie v pracovněprávních vztazích by měla umožnit pružnější úprava doručování, kterou všichni oslovení experti chválí.

**Pracovní smlouva a také dohody bude možné uzavřít elektronicky, například e-mailem. Elektronicky, například i do datové schránky, bude možné posílat všechny dokumenty, například i výpovědi, ovšem na základě souhlasu zaměstnance. Pokud zaměstnanec souhlas dá, bude platit fikce doručení elektronickou formou 15. den od odeslání, nepotvrdí-li zaměstnanec převzetí.**

**Novela také zpřísňuje povinnosti při vzniku pracovního poměru informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech**. Nově tak musí zaměstnavatel zaměstnance informovat o:

* době trvání a podmínkách zkušební doby,
* postupu při rozvazování pracovního poměru a výpovědních dobách, včetně postupu při neplatném rozvázání pracovního poměru,
* poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance,
* stanovené týdenní pracovní době,
* předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby,
* rozsahu práce přesčas a rozsahu minimálního nepřetržitého denního a týdenního odpočinku a délce přestávek na jídlo a oddech.

Tyto informace musí zaměstnavatel poskytnout nejpozději do sedmi dnů od začátku pracovního poměru. Zvyšuje se tím výrazně právní jistota zaměstnance, který může ještě v rámci zkušební doby zvážit, zda mu nabízené podmínky vyhovují, či ne.

Novela dává možnost zaměstnankyním s kratším úvazkem, který si vzaly kvůli péči o dítě, aby požádaly zpět o úvazek původní. Zaměstnavatel by jim měl vyhovět. Pokud ne, musí uvést jasný důvod, proč to nejde.

A ještě jedna povinnost, převážně pro ženy – pokud přecházejí z mateřské na rodičovskou dovolenou, budou muset napsat písemnou žádost o rodičovskou dovolenou, a to 30 dnů předem s uvedením plánované doby trvání.

Novela zákoníku práce poměrně významně zvyšuje práva zaměstnanců. Tím ještě více prohlubuje administrativní pojetí českého pracovního poměru. Snaží se nicméně také o vstřícné kroky směrem ke slaďování pracovního a soukromého života. Reaguje na fenomén postcovidové doby, pro níž je typická práce z domova, a zpřesňuje v tomto ohledu nějaké dosavadní nejasnosti.

Pro zaměstnavatele to ale bude představovat alespoň zpočátku větší zátěž spojenou s novým nastavením podmínek, větším rozsahem jejich informační povinnosti a také jejich menší flexibilitou v pracovněprávních vztazích.

Jak ale experti upozorňují, ačkoliv je uzavřena gentlemanská dohoda, podle které by už k úpravám novely v legislativním řízení docházet nemělo, drobných změn se dokument ještě může dočkat. Připomínají tak první gentlemanskou dohodu u zákoníku práce už z roku 2019. Novela by měla být definitivně schválena nejpozději do jara s tím, že část začne platit už od července 2023, část od ledna příštího roku.

Zdroj: Podnikatel.cz

Návrh novely ZP, důvodová zpráva, MPSV

**VÝCHOVNÉ A POŽIVATELÉ INVALIDNÍHO DŮCHODU**

**Osoby v invalidním důchodu mohou získat výchovné až poté, co jim vznikne nárok na starobní důchod.**

Poživatelé invalidního důchodu nemají nárok na výchovné. Nárok na zvýšení důchodu jim může vzniknout až ve chvíli, kdy jim je přiznán starobní důchod nebo se invalidní důchod automaticky v jejich 65 letech transformuje na starobní důchod.

Česká správa sociálního zabezpečení přináší přehled nejčastějších možných situací včetně příkladů.

Zvýšení důchodu za vychované dítě/děti je možné pouze u starobního důchodu. Osoby v invalidním důchodu mají několik možností, jak dosáhnout změny na důchod starobní, k němuž lze požádat o výchovné. Nejjednodušší možností je, že při dosažení důchodového věku (např. v období, kdy může vzniknout nárok na předčasný důchod) podají žádost o starobní důchod a ten jim bude přiznán. Pokud žádost o starobní důchod nepodají nebo jim bude zamítnuta, v 65 letech se jejich invalidní důchod automaticky transformuje na starobní. V těchto případech pak mohou do dvou let požádat o výchovné.

**Přechod z invalidního důchodu na starobní**

Ve chvíli, kdy dosáhnete důchodového věku, máte možnost podat žádost o starobní důchod, a to i v situaci, kdy pobíráte nebo jste dříve pobírali invalidní důchod jakéhokoliv stupně. Pro nárok na starobní důchod je však třeba splnit dvě podmínky:

* dosáhnout stanoveného důchodového věku, popř. věku, v němž může vzniknout nárok na předčasný starobní důchod,
* získat potřebnou dobu důchodového pojištění (alespoň 35 let včetně tzv. náhradních dob pojištění nebo 30 let bez náhradních dob).

Je potřeba upozornit, že do získaných dob důchodového pojištění se nepočítá pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně. Naopak doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je započítána jako náhradní doba důchodového pojištění.

**Pokud splníte stanovené podmínky pro starobní důchod**

V případě, že jste splnili stanovené podmínky pro přiznání starobního důchodu, neznamená to automaticky, že vám bude přiznán. Česká správa sociálního zabezpečení nejprve provede výpočet vašeho starobního důchodu a platí, že jsou-li současně splněny podmínky na výplatu starobního a invalidního důchodu, vyplácí se jen jeden důchod, a to vždy ten vyšší. Nárok na nižší (nevyplacený) důchod zaniká.

Nastat mohou tři situace:

1. **Vypočtený starobní důchod je vyšší než současný pobíraný invalidní důchod**

V tomto případě vám zanikne nárok na invalidní důchod a bude přiznán starobní důchod. Zároveň splňujete jednu z hlavních podmínek výchovného, jelikož pobíráte starobní důchod. Proto vám může vzniknout nárok i na výchovné, pokud jste o něj požádali a splnili jste i ostatní zákonné podmínky.

***Příklad č. 1***

*Paní Jana pobírá invalidní důchod II. stupně ve výši 14 500 Kč. Vychovala dvě děti a právě dosáhla svého stanoveného důchodového věku 62 let.*

*Paní Jana podá žádost o starobní důchod a současně požádá o výchovné za dvě děti. ČSSZ údaje ověří a zjistí, že paní Jana získala potřebnou dobu pojištění a splňuje tedy veškeré podmínky pro přiznání starobního důchodu. ČSSZ provede výpočet výše starobního důchodu a ten činí včetně výchovného za dvě děti 18 500 Kč.*

*Starobní důchod (18 500 Kč) je vyšší než aktuálně pobíraný invalidní důchod (14 500 Kč). Nárok na invalidní důchod paní Janě zanikne a bude jí přiznán starobní důchod, který již zahrnuje výchovné.*

1. **Vypočtený starobní důchod je nižší než současný pobíraný invalidní důchod**

Žádost o starobní důchod vám bude zamítnuta a nadále budete pobírat invalidní důchod v původní výši. V tuto chvíli nárok na výchovné nemůže vzniknout a podaná žádost o něj bude rovněž zamítnuta. To platí ale jen do chvíle, než dosáhnete 65 let. Invalidní důchod se v tomto momentě totiž automaticky (tj. ze zákona) transformuje na starobní důchod. Zároveň je možné podat žádost o výchovné, a to ve dvouleté lhůtě.

***Příklad č. 2***

*Paní Petra pobírá invalidní důchod II. stupně ve výši 16 500 Kč. Vychovala dvě děti a právě dosáhla svého stanoveného důchodového věku 62 let.*

*Paní Petra podá žádost o řádný starobní důchod a současně s ním i žádost o výchovné za dvě děti. ČSSZ údaje ověří a zjistí, že paní Petra získala potřebnou dobu pojištění a splňuje tedy veškeré podmínky pro přiznání řádného starobního důchodu. ČSSZ provede výpočet výše starobního důchodu a ten činí včetně výchovného za dvě děti 16 000 Kč.*

*Starobní důchod (16 000 Kč) je nižší než aktuálně pobíraný invalidní důchod (16 500 Kč). Žádost o starobní důchod bude zamítnuta a paní Petře zůstane invalidní důchod v původní výši 16 500 Kč. Paní Petra se nestane poživatelkou starobního důchodu, a proto bude její žádost o výchovné taktéž zamítnuta. Ve chvíli, kdy bude paní Petře 65 let, se její invalidní důchod automaticky transformuje na starobní důchod. V tomto momentě paní Petra může již podat žádost o výchovné a v případě splnění dalších podmínek (např. potřebné doby péče) jí bude výchovné přiznáno.*

1. **Vypočtený starobní důchod je stejný jako současný pobíraný invalidní důchod**

V tomto případě si sami určíte, který důchod chcete pobírat. V případě starobního důchodu lze současně žádat o výchovné. V případě volby invalidního důchodu může vzniknout nárok na výchovné až při dosažení 65 let a následné transformaci invalidního důchodu na starobní.

Pokud nesplníte stanovené podmínky pro starobní důchod

V případě, že jste nezískali potřebnou dobu důchodového pojištění, nemáte nárok na starobní důchod. Nadále vám je vyplácen invalidní důchod, ke kterému nenáleží výchovné.

**Transformace na starobní důchod**

V momentě, kdy pobíráte invalidní důchod jakéhokoliv stupně a dosáhnete věku 65 let, se váš invalidní důchod automaticky transformuje na starobní. O tuto změnu není potřeba žádat. Transformovaný starobní důchod je vyplácen ve stejné výši jako invalidní. Jedinou změnou je, že nově náležící starobní důchod může být zvýšen o výchovné. Můžete o něj tedy zažádat, a pokud splňujete i další podmínky (např. potřebnou dobu péče), bude vám výchovné přiznáno a důchod zvýšen o 500 Kč za každé vychované dítě. O transformaci invalidního důchodu na starobní budete vždy informováni prostřednictvím rozhodnutí.

***Příklad č. 3***

*Paní Markéta pobírá invalidní důchod I. stupně ve výši 15 000 Kč. Vychovala dvě děti a právě dosáhla svého stanoveného důchodového věku 62 let.*

*Paní Markéta podá žádost o řádný starobní důchod a současně sním i žádost o výchovné na dvě děti. ČSSZ údaje ověří a zjistí, že paní Markéta nezískala potřebnou dobu pojištění. Žádost o starobní důchod bude paní Markétě zamítnuta a bude nadále pobírat invalidní důchod 15 000 Kč. Paní Markéta momentálně nesplňuje podmínky pro nárok na starobní důchod, a proto bude její žádost včetně výchovného zamítnuta. Ve chvíli, kdy bude paní Markétě 65 let, se její invalidní důchod automaticky transformuje na starobní důchod. Pak může paní Markéta podat žádost o výchovné a v případě splnění dalších podmínek (např. potřebné doby péče) jí bude starobní důchod o výchovné zvýšen.*

**Transformované důchody přiznané před 1. 1. 2023**

Ženy, kterým byl důchod z invalidního transformován na starobní před 1. 1. 2023, mají od lednové splátky automaticky nárok na jeho zvýšení o výchovné podle počtu dětí evidovaných v tzv. základních registrech vedených Ministerstvem vnitra. Těmto ženám bude zpočátku vyplaceno formou samostatného doplatku koncem ledna 2023. Poté bude již výchovné součástí pravidelné měsíční výplaty důchodu. Ostatní poživatelé transformovaného starobního důchodu, na který jim vznikl nárok před 1. 1. 2023, musí o výchovné požádat (nejpozději do 31. 12. 2024) a prokázat, že podmínky pro nárok na něj splňují.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

**VLÁDA UPRAVILA VALORIZAČNÍ MECHANISMUS DŮCHOIDŮ**

**Vláda upravila valorizační mechanismus. Znamená to, že příjemci penzí v červnu nedostanou přidáno na důchodech tolik, jak by měli.**

Mimořádná červnová valorizace nebude ani zdaleka ve výši, kterou by předepsal původní valorizační mechanismus. Vláda ho totiž kvůli nepříznivému stavu státního rozpočtu změnila.

Záměrem úprav valorizací je především mezigenerační solidarita a předcházení hospodářským škodám. *„Situaci musíme řešit zodpovědně a s ohledem na budoucí generace. Kdyby naše vláda nezasáhla, přinesla by červnová valorizace dalších až 34 mld. dluhu do státního rozpočtu,“*  vysvětlil krok vlády ministr práce Marian Jurečka, podle kterého po tomto opatření nepřesáhnou náklady částku 15 mld. Kč.

K úpravě valorizačního schématu dojde novelou zákona o důchodovém pojištění, u které Ministerstvo práce a sociálních věcí předpokládá schválení do 22 března.

**O kolik by se měly důchody podle rozhodnutí vlády zvýšit?**

Každý důchod bude **od června** navýšen o **400 Kč** a k tomu naroste procentní výměra o **2,3 %**. Průměrný starobní důchod, který v současnosti dosahuje 19 440 Kč, se tak od června zvýší o 750 Kč a překročí hranici 20 tis. Kč měsíčně.

Kromě starobních penzí se stejně navýší také invalidní a pozůstalostní důchody. Jediná výjimka z pravidla bude platit na případy, kdy příjemce pobírá dva důchody zároveň (typicky starobní a vdovský), kde se navýšení o 400 Kč nepromítne do obou důchodů, ale jen do jednoho.

**P ř í k l a d y :**

Stávající průměrný starobní důchod dosahuje 19 440 Kč. Ten se od června navýší o 750 Kč. Půjde o nárůst o cca 3,9 %.

Důchodce, který nyní pobírá 8000 Kč, od června dostane 8 480 Kč, půjde o navýšení o 6,2 %.

**Výše důchodu Navýšení po valorizaci**

14 000 Kč 630 Kč

16 000 Kč 676 Kč

24 000 Kč 860 Kč

Zdroj: MPSV

**Pravidla pro mimořádnou valorizaci**

Penze by se měly navýšit o další mimořádnou valorizaci od června. Důchody se totiž v tomto případě zvyšují vždy v pátém měsíci následujícím po měsíci, v němž došlo k aktivaci. A k té došlo právě v lednu.

Mechanismus mimořádné valorizace se aktivuje růstem cen. Konkrétně se odvíjí od indexu spotřebitelských cen a výše životních nákladů domácností důchodců. Podmínky upravuje § 67 zákona o důchodovém pojištění, který by ale měl být podle rozhodnutí vlády novelizován.

V lednu 2023 souhrnná inflace překonala hranici 5 % a v červnu tak má podle zákona proběhnout mimořádná valorizace důchodů.

Dle původního postupu výpočtu pro mimořádnou valorizaci v souladu s dosud platným zákonem měly důchody v červnu navyšovat o 11,5 %. Zásluhový podíl penzí by se měl zvýšit kvůli růstu cen za období od loňského července do letošního ledna u průměrného důchodu o 1 770 Kč měsíčně.

Vláda ovšem chce, jak jsme uvedli výše, průměrný měsíční důchod zvýšit pouze o 760 Kč, čímž by připravila jeho příjemce průměrně o více než 1000 Kč měsíčně.

**Za jakých podmínek je možné valorizační mechanismus nyní upravit**

Aby bylo možné valorizaci v uvedené podobě provést, je nutné změnit zákon o důchodovém pojištění a účinnosti musí nabýt do 22. března**.** Vzhledem k časové nouzi vláda využila **stavu legislativní nouze.** Pro použití stavu legislativní nouze jsou přesně definované důvody. A právě o naplnění těchto důvodů existují mezi právníky, a zejména ústavními právníky, určité pochybnosti.

**Harmonogram schvalování**

Než začne zákon na omezení mimořádné valorizace platit, budou následovat tyto kroky:

1. Vláda již návrh zákona schválila a 28. února začne mimořádná schůze poslanců. Při stavu legislativní nouze se přeskakuje první čtení a návrh rovnou začnou řešit výbory, které mají omezenou lhůtu pro projednání. Omezit lze také řečnickou dobu poslanců na 5 minut a třetí čtení se může konat hned po dokončení toho druhého. To může velmi urychlit schválení zákona.
2. Následně poputuje návrh do Senátu. Senátoři mohou návrh schválit, odmítnout nebo se jím nezabývat. V případě odmítnutí musí poslanci na další schůzi Senát přehlasovat.
3. Po schválení Senátem nebo přehlasování Senátu putuje návrh k prezidentovi. Ten může zákon podepsat, nebo ho vrátit (vetovat) do 15 dnů. Poslanci pak mohou veto přehlasovat, ale nejdříve za 10 dnů.
4. Aby bylo vše ústavně v pořádku, je nutné, aby schválený zákon vyšel ve sbírce zákonů do 22. března, tedy před termínem, kdy musí vláda schválit nařízení o mimořádné valorizaci.
5. V případě schválení zákona už hnutí ANO avizovalo, že se obrátí na Ústavní soud. Ten může zákon „posvětit“ nebo zrušit, pokud ho shledá neústavním. V takovém případě by se pak musela valorizace zpětně doplatit. Jednání Ústavního soudu může trvat i delší dobu a není jisté, že by bylo rozhodnuto už v roce 2023.

Můžeme připomenout, že už před lety podobný postup Ústavní soud odmítl. Proto nyní legislativci hledají cestu, aby vláda i parlament to omezení valorizace provedly legálně.

Zdroj: Měšec.cz

Seznam.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LEDNU 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 6,0 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle bydlení. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 17,5 %, což bylo o 1,7 procentního bodu více než v prosinci.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 6,0 %. Výrazný růst cen v oddíle bydlení byl z velké části ovlivněn skončením Úsporného tarifu, kdy cena elektřiny oproti prosinci vzrostla o 139,8 %. Ceny tepla a teplé vody byly vyšší o 23,5 %, stočného o 30,3 %, vodného o 16,3 %, zemního plynu o 2,2 % a nájemného z bytu o 1,1 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje se zvýšily především ceny nealkoholických nápojů o 7,6 %, ovoce o 9,8 %, zeleniny o 7,3 %, vepřového masa o 7,5 %, sýrů a tvarohů o 3,9 %, pekárenských výrobků a obilovin o 1,5 % a vajec o 8,6 %. Meziměsíční růst cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák byl ovlivněn vyššími cenami lihovin o 9,2 %, piva o 8,9 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 11,2 % a v oddíle ostatní zboží a služby ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 2,5 %. Naopak nižší než v prosinci byly ceny v oddíle doprava, kde klesly ceny pohonných hmot a olejů o 1,7 % a ceny automobilů o 1,1 %. Z potravin byly nižší zejména ceny másla o 7,2 % a ceny polotučného trvanlivého mléka o 7,1 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 8,7 % a ceny služeb o 1,9 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 17,5 %, což bylo o 1,7 procentního bodu více než v prosinci. Toto zrychlení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle bydlení. Ceny elektřiny přešly z prosincového poklesu o 21,2 % v růst o 36,4 % v lednu. Ceny vodného zrychlily svůj růst na 16,3 % (v prosinci 5,3 %), stočného na 30,3 % (v prosinci 6,4 %) a tepla a teplé vody na 44,7 % (v prosinci 28,8 %). Ceny zemního plynu zmírnily svůj růst na 87,0 % (v prosinci 140,2 %).

Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v lednu největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde kromě nákladů vlastnického bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 6,1 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 18,6 % a tuhých paliv o 58,1 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly vyšší zejména ceny rýže o 35,1 %, mouky o 44,2 %, vepřového masa o 36,8 %, drůbežího masa o 32,4 %, polotučného trvanlivého mléka o 39,5 %, vajec o 85,0 %, olejů a tuků o 31,5 % a cukru o 84,7 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 23,8 % a ceny ubytovacích služeb o 19,9 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 19,1 %.

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 9,1 % (v prosinci o 10,9 %) zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů a cen stavebních prací. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 118,7 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 20,8 % a ceny služeb o 12,2 %.

Podle propočtů ČSÚ by úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení vlivu Úsporného tarifu pro domácnosti a odpouštění POZE v lednu vzrostl meziměsíčně o 3,4 % a meziročně o 18,1 % (v prosinci o 19,3 % a v listopadu o 19,8 %)

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v lednu 15,7 % (v prosinci 15,1 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v lednu HICP v Česku meziměsíčně o 6,6 % a meziročně o 19,1 %** (v prosinci 16,8 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v lednu 2023 za Eurozónu 8,5 %** (v prosinci 9,2 %), na Slovensku 14,9 %. Nejvyšší byla v lednu v Lotyšsku (21,6 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v prosinci 10,4 %**, což bylo o 0,7 procentního bodu méně než v listopadu. Nejvíce ceny v prosinci meziročně vzrostly v Maďarsku (o 25,0 %) a nejméně ve Španělsku (o 5,5 %).

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**11/22 12/22 01/23**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn 106,0 116,2 115,8 117,5 115,7**

v tom:

**Potraviny a nealko** 103.9 126,0 125,5 124,8 117,3

**Alkohol a tabák** 104,0 106,5 105,8 108,8 106.3

**Odívání a obuv**  99,4 118,2 117,9 116,3 118,8

**Bydlení, voda**

**energie, paliva** 116,5 116,9 117,0 124,3 119,8

**Zařízení domácností** 100,7 113,0 112,6 112,6 112,4

**Zdraví** 102,2 110,0 109,9 109,7 108,8

**Doprava**  99,6 113,6 109,2 107,6 108,8

**Pošty a telekomunikace** 100,1 102,1 102,2 102,2 100,8

**Rekreace a kultura** 103,4 113,1 113,4 113,5 112,0

**Vzdělávání** 100,1 107,5 107,5 107,2 104,3

**Stravování a ubytování** 101,2 125,3 125,5 123,3 122,1

**Ostatní zboží a služby** 102,7 112,3 112,5 113,5 110,8

Růst spotřebitelských cen v lednu zrychlil. Meziročně inflace v prvním měsíci tohoto roku vzrostla na 17,5 % z prosincových 15,8 %. Meziměsíční inflace stoupla o 6 %.

Stejně dobře jako před covidem, se podle hlavního ekonoma České spořitelny Davida Navrátila budeme mít opět v roce 2026.

*„Kdybych měl vyzdvihnout někoho, kdo nejvíce přispívá k tomu, aby inflace poklesla, tak jsou to domácnosti. Cestou je ale pokles životní úrovně. V případě domácností s nejnižšími příjmy až o pětinu ve srovnání s rokem 2019,“* dodává Navrátil s tím, že nebezpečí české inflace spočívá v tom, že se u nás zakořeňuje už delší dobu.

**Meziměsíční inflace je na úrovni šesti procent. Není to hrozivé číslo? Kdy naposledy se takto zvýšily ceny?**

Pokud by meziměsíčně inflace rostla každý měsíc tímto tempem, tak by se ceny za rok zvýšily na více než dvojnásobek, To skutečně hrozivé je. Naposledy jsme takový nárůst cen během jednoho měsíce zažili na začátku 90. let, při cenové liberalizaci.

Leden je specifický měsíc, protože k 1. 1. dochází k úpravám cen energií. Tentokrát navíc ceny ovlivnilo skončení úsporného tarifu. Jen tato jedna položka vysvětlí více než polovinu růstu cen. Jinými slovy, šest procent se nebude letos opakovat. Naopak, meziroční růst cen v průběhu roku zamíří na výrazně nižší hodnoty.

**Kdo, nebo co může za tuhle inflaci? Proč má Česko jednu z největších v Evropě?**

Za růstem cen stojí zahraniční, dovezené faktory, jako jsou vyšší ceny elektřiny a plynu, problémy v dodavatelských řetězcích. Nicméně velkou část inflace jsme si uvařili doma. Už před covidem byla inflace nad inflačním cílem ČNB. Jednak za to mohl napnutý trh práce, kde nedostatek pracovníků vedl k akceleraci mezd. Ale i strukturální problémy Česka, především podinvestovanost.

Před covidem jsme rostli o dvě až tři procenta a česká ekonomika se už zadýchávala, tedy začal růst inflace. Nejvíce to bylo vidět na nemovitostním trhu. Během covidu se utrhly z řetězu veřejné finance, které také podpořily poptávkové tlaky. Navíc koruna posilovala trendově pomaleji, což byl následek kurzového závazku ČNB. Pomalejší posilování koruny podpořilo vyšší inflaci.

Po covidu přišlo „velké utrácení“, kdy jsme se snažili dohnat, co jsme zameškali během lockdownů, a toho využili někteří obchodníci a zvýšili si marže. Takže nemůžeme veškerou vinu hodit na energie, velkou část inflace jsme si vyrobili doma. Nebezpečí české inflace spočívá v tom, že se u nás zakořeňuje už delší dobu.

**Cílem ČNB je v druhé polovině roku dostat inflaci pod 10 procent a příští rok v lednu ji mít už kolem dvou procent. Je to reálné?**

Ano, ale nebude to zadarmo. K poklesu inflace přispěje aktuální pokles cen energií. Problémy v dodavatelských řetězcích jsou výrazně menší a zrušení přísných covidových opatření v Číně k tomu přispívají. Poklesly ceny mnoha komodit, především průmyslových kovů, což pomůže snížit tlak na růst cen zboží.

K tomu přidejme destrukci poptávkových tlaků v Česku, protože spotřeba domácností u nás klesá nejrychleji ze všech zemí Evropské unie – o šest procent. Tentokrát to není kvůli nezaměstnanosti, ale právě kvůli inflaci.

Zatímco nezaměstnanost dopadá hlavně na lidi s nízkými mzdami, tak inflace dopadá na všechny. Rozdíl je v tom, zda domácnosti mají finanční rezervu, nebo ne. Reálné mzdy u nás poklesly nejvíce ze všech zemí EU. Inflace s kupní silou domácností zamávala výrazně více než například finanční krize, kdy nezaměstnanost vzrostla výrazně, ale spotřeba poklesla jen zhruba o dvě procenta. V první polovině roku začne inflace zpomalovat směrem k jednociferným hodnotám. A na konci roku bychom mohli být pod pěti procenty.

**Co by tenhle plán mohlo ohrozit?**

Nesmí dojít k podobnému energetickému šoku v Evropě jako loni. Letos je Evropa výrazně lépe připravená, to je dobrá zpráva. Nesmí dojít k akceleraci růstu mezd nad deset procent. Je potřeba sledovat vývoj marží firem, inflační očekávání.

Bankovní rada sice tvrdí, že není potřeba zvyšovat úrokové sazby, aby byla jistota, že inflace bude na cíli. Její analytický tým však říká, že by zvýšení bylo třeba. Právě kredibilita centrální banky je klíčová pro stabilizaci inflačních očekávání.

**To, že inflace v příštím roce neporoste a možná se i na ta dvě procenta dostaneme, ale neznamená, že se lidé budou mít lépe. Půjdou podle vás současné ceny dolů? Pokud ne, proč ne?**

Přesně tak. Některé ceny, jako například ceny energií, se mohou snížit. Ale ani ceny surovin, ani ceny elektřiny nenaznačují, že bychom se v horizontu několika let měli vrátit na úrovně před energetickou krizi. K většímu poklesu cen energií může dojít až poté, co zmizí podinvestování v tomto sektoru. To bude trvat léta. Obecně platí, že investice jsou dlouhodobým klíčem k vyšší produktivitě, k vyšším reálným mzdám, a tím pádem i k vyšší prosperitě.

**Porostou reálné mzdy natolik, aby se lidé měli lépe už příští rok?**

Reálné mzdy poklesnou ještě v letošním roce, ale příští rok už vzrostou o zhruba tři procenta. Přesto na konci příštího roku bude kupní síla mezd zhruba o osm procent nižší než v roce 2021.

**Kdy se budeme mít jako v letech 2014 až 2018?**

Pokud se podaří vrátit inflace na dvě procenta a nominální mzdy porostou kolem šesti procent, což odpovídá nízké míře nezaměstnanosti, tak se na tyto úrovně dostaneme někdy v roce 2026.

**A JAK TO VIDÍ EVROPSKÁ HOSPODÁŘSKÁ PROGNÓZA**

Téměř rok poté, co Rusko zahájilo agresivní válku proti Ukrajině, vstoupila ekonomika EU do roku 2023 lépe, než se očekávalo podle prognózy z loňského podzimu. V zimní průběžné prognóze se výhled růstu na letošní rok zvyšuje na 0.8 % v EU a 0,9 % v eurozóně. Obě oblasti by se tak měly těsně vyhnout technické recesi, která se předpokládala na přelomu roku. Prognóza rovněž mírně snižuje projekce inflace na roky 2023 i 2024.

**Inflace bude po dosažení vrcholu v roce 2022 v horizontu prognózy klesat.**

Vzhledem k tomu, že celková inflace tři po sobě jdoucí měsíce zpomalovala, je její vrchol nyní zřejmě za námi, jak předpokládala i podzimní prognóza. Historicky nejvyšší hodnoty 10,6 % dosáhla inflace v říjnu, načež začala klesat a lednový bleskový odhad pro eurozónu již činí 8,5 %. Tento pokles byl způsoben zejména klesající inflací u cen energie, kdežto jádrová inflace dosud vrcholu nedosáhla.

Prognóza inflace byla ve srovnání s podzimem revidována mírně směrem dolů, zejména s ohledem na vývoj na trhu s energií. Očekává se, že celková inflace v EU klesne z 9,2 % v roce 2022 na 6,4 % v roce 2023 a 2,8 % v roce 2024. V eurozóně by měla zpomalit z 8,4 % v roce 2022 na 5,6 % v roce 2023 a 2,5 % v roce 2024.

Zdroj: Český statistický úřad

Podnikatel.cz

Evropská hospodářská prognóza

**DRAHÉ PAPRIKY? KOLIK NA ČEŠÍCH VYDĚLÁVAJÍ SUPERMARKETY?**

**Obchodní řetězce jsou dnes často skloňovány v souvislosti s rostoucími cenami potravin a maržemi. Co se tedy děje s jejich stále rostoucími zisky?**

Řetězce supermarketů působící na českém trhu jsou pouze pobočkami těch zahraničních nebo patří do nějaké větší skupiny. To ovlivňuje, co se děje s jejich ziskem.

Server Podnikatel.cz se podobně jako u bank zaměřil na to, jaké mají supermarkety zisky a co se s nimi děje. Už u bank byli jejich zástupci opatrní a zde to platilo dvojnásob. Pokud zástupci řetězců vůbec odpověděli na dotazy, často byli velmi vyhýbaví a odkazovali na povinně zveřejňované informace. Co se týče výše zisků, ukázalo se, že měl na ně vliv koronavirus a že jsou zde poměrně velké rozdíly mezi jednotlivými řetězci.

**Maloobchodníci nechtěli sdělit nic navíc**

Jak je uvedeno výše, ve většině případů tiskoví mluvčí supermarketů odpovídali vyhýbavě, případně zmiňovali, že je vše uvedeno například ve výročních zprávách. Například PR tým Albert ČR uvedl, že vlastnická struktura, stejně jako hospodářské výsledky, jsou veřejně dostupné na rejstříkovém soudu, portálu Justice a dalších veřejných rejstřících, a doplnil, že hospodářské výsledky nebudou nad rámec finanční závěrky, která je veřejně dostupná, více komentovat. Zástupci Makra se zajímali o vyznění článku a dále neposkytli žádné informace.

Oproti bankám jsou supermarkety více skoupé na informace také ve výročních zprávách, kde nejsou přímo informace o tom, kam odcházejí zisky a co se s nimi děje. Mnohdy je zmíněno pouze to, že o rozdělení zisku rozhodne valná hromada, nebo, jak je uvedeno například u Globusu, že podle zákona o obchodních korporacích jsou veřejné obchodní společnosti povinny převádět svůj hospodářských výsledek v plné výši na své společníky a že takto převedené hospodářské výsledky vstupují do hospodářského výsledku jednotlivých společníků a následně vstupují do jejich daňového základu pro vyměření daně z příjmu.

**Co se děje se ziskem supermarketů?**

Aneta Turnovská, tisková mluvčí řetězce Globus, serveru Podnikatel.cz potvrdila, že z velké části je zisk zpětně investován v České republice s tím, že každý rok plánují a realizují pro jejich hypermarkety investiční akce v objemu několika stovek milionů korun a opravy přibližně za sto milionů korun. Podobně je na tom Penny Market, který v roce 2021 dosáhl obratu 42,5 miliardy korun. „*Prakticky celou výši zisku investujeme zpět v České republice, především do rozvoje a modernizace sítě. Celkové investice každoročně dosahují přibližně jedné miliardy korun, se stejnou výší investic počítáme i v letošním roce. Letos plánujeme otevřít až 15 nových prodejen“*, dodal Tomáš Kubík, manažer komunikace a tiskový mluvčí společnosti Penny Market.

Renata Maierl z firemní komunikace Kauflandu uvedla, že z poslední uložené závěrky na obchodním rejstříku z obchodní rok 2020 je zřejmé, že zisk z roku 2020 byl v roce 2021 použit na zvýšení základního jmění, tudíž použit v České republice. Část zisků za jednotlivé hospodářské roky je využita na navýšení základního kapitálu společnosti a část zisku je vyplacena společníkům, přidal Tomáš Myler, tiskový mluvčí Lidl.

**Jaké měly řetězce zisky?**

Na výši zisků měl vliv především covid a související opatření, jako bylo zkrácení otevírací doby, omezení provozu ubytovacích služeb nebo uzavření restaurací. Mnohdy záleželo na tom, kde se obchod nachází. Například Billa ve výroční zprávě popisovala, že během pandemie v roce 2021 zaznamenala nárůst zákazníků v samostatně stojících prodejnách díky zvýšené práci z domova lidí z venkovských oblastí. Na druhé straně pak pokračovaly výrazné ztráty v nákupních centrech a dopravních uzlech, jako jsou nádraží nebo letiště, turistických lokalitách a místech v blízkosti univerzit a kancelářských komplexů.

**Obchodní Zisk v roce Zisk v roce Zisk v roce Zisk v roce Rozdíl**

**řetězec 2019 2020 2021 2022 v letech**

**2020 a 2021**

Abert 1,77 mld, 1,40 mld, 2,23 mld, doposud 60 %

Eur Eur Eur nezveřejněno

Billa 506 mil. Kč 680 mil. Kč 658 mil. Kč dosud - 3 %

nezveřejněno

Globua 401 mil. Kč 224 mil. Kč 581 mil. Kč dosud 159 %

nezveřejněno

Kaufland 1,25 mld, Kč 2,11 mld. Kč 2,93 mld. Kč dosud 39 %

nezveřejněno

Lidl 4,88 mld. Kč 5,77 mld. Kč 6,11 mld. Kč dosud 6 %

nezveřejněno

Makro 25,62 mil. Kč - 13 mil. Kč dosud dosud -

nezveřejněno nezveřejněno

Penny

Market 676 mil. Kč 1,05 mld. Kč 944 mil. Kč dosud 10 %

nezveřejněno

Tesco 516 mil. Kč 292 mil. Kč 784 mil. Kč dosud 169 %

nezveřejněno

V tabulce jsou zveřejněny zisky v podobě výsledku hospodaření po zdanění. Vycházejí ze zveřejněných výročních zpráv. V posledním sloupci je rozdíl zisku v letech 2020 a 2021, protože výsledky za rok 2022 ještě u žádného ze supermarketů nejsou k dispozici. V případě supermarketu Albert jsou částky v eurech a nejedná se o zisky českých poboček, ale celé společnosti Ahold Delhaize.

**Přehled kam odcházejí zisky**

**Obchodní řetězec Kam odchází zisky**

Albert odmítl komentovat

Billa řetězec se nevyjádřil

Globus z velké části je zisk zpětně investován v ČR, jinak Německo

Kaufland zvýšení základního jmění (v České republice)

Lidl navýšení základního kapitálu společnosti a vypláceno

společníkům

Makro řetězec se nevyjádřil

Penny Market řetězec uvedl, že jsou česká firma, i když jsou součástí nadnárodní skupiny

Tesco řetězec se nevyjádřil

**Většina obchodních řetězců má majitele v Německu**

Penny Market Česká republika je součástí skupiny REWE. Tomáš Kubík však vysvětluje, že jsou česká firma, i když jsou součástí nadnárodní skupiny. *„Odvádíme daně v České republice, veškeré platby za naše zaměstnance zůstávají v České republice, každoročně zde investujeme stovky milionů korun. Jsme aktivní také v oblasti společenské odpovědnosti či zlepšování životního prostředí“,* vyjmenovává s tím, že na českém trhu působí už od roku 1997 a jejich slogan je „Nakupujte hezky česky“ vyjadřující jejich dlouhodobou filozofii podpory regionálních dodavatelů a orientaci na nabídku českých produktů.

Nicméně podle výročních zpráv je ovládající osobou REWE – Zentralfinanz eG se sídlem v Kolíně nad Rýnem. Penny Market tak zastupuje skupinu REWE na tuzemském trhu a realizuje ve svých diskontních prodejnách prodej zboží pro koncové zákazníky. Pod skupinu REWE spadá i supermarket Billa. Ten je plně vlastněn společností REWE – International AG zapsanou v Rakousku a REWE – Zentralfinanz eG je její mateřskou společností.

Dále například Globus je součástí konsolidačního celku Globus Holding GmbH & Co. KG a podle výročních zpráv ji zastupuje několik jednatelů, kteří mají současně odpovědnost i za stejné oblasti v Globus Markthallen. Cílem této shodné řídící úrovně je intenzivnější propojení společných témat. Jeden z těchto jednatelů vykonává funkci CEO společnosti Globus ČR, v.o.s. Aneta Turnovská k tomu doplnila, že od roku 1828 až po dnešní den je společnost Globus plně v rukou rodiny Bruchů. V současné době stojí v čele společnosti představitel již šesté generace rodiny Bruchů – Matthias Bruch, upřesnila.

Mateřskou společnost Albert Česká republika je holandsko-belgická společnost Ahold Delhaize a společnost Lidl Česká republika v.o.s. je, jak uvedl Tomáš Myler, vlastněná dvěma společníky, a to společností Lidl Holding s.r.o., a společností C E – Beteiligungs GmbH. Informace o vlastnictví společnosti jsou obsaženy v obchodním rejstříku – společníky jsou společnosti Kaufland Management ČR s.r.o. a Kaufland International Zweite GmbH, řekla Renata Maierl.

**Obchodní řetězec Majitel/stát**

Albert Ahold Delhaize, Nizozemí/Belgie

Billa součástí skupiny REWE, Německo

Globus Matthias Bruch, Německo

Kaufland Německo

Lidl Lidl Holding (ČR) a C E – Beteiligungs GmbH (Lotyšsko)

Makro Metro AG, Německo

Penny Market součást skupiny REWE, Německo

Tesco Tesco, Velká Británie

Zdroj: Podnikatel.cz

**JAK SPOČÍTAT PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK**

**PRO ODSTUPNÉ, NÁHRADU ŠKODY APOD.**

**Jak přepočítat průměrný hodinový výdělek na průměrný měsíční výdělek? A jak při výpočtu správně zohlednit týdenní pracovní dobu? A co přesčasy?**

Pro výpočet výše odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek (§ 67 odst. 3 zákoníku práce). Celá řada nároků zaměstnance, a to nejen na odstupné, se odvíjí od výše průměrné měsíční mzdy. Například i zmíněné odstupné, přičemž jeho výše pro různé situace je přepsána jako minimální (zaměstnavatel se může dobrovolně rozhodnout, že dá zaměstnanci více) v násobcích průměrného výdělku.

**Výše odstupného při organizačních výpovědních důvodech se odvíjí od délky poměru**

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem (nebo dohodou) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, čili:

* ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (v níž zaměstnanec pracuje),
* přemísťuje-li se (stěhuje se) zaměstnavatel nebo jeho část jinam,
* pro nadbytečnost zaměstnance,

má zaměstnanec nárok na to, aby mu zaměstnavatel při skončení pracovního poměru vyplatil odstupné ve výši nejméně:

* jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně ne 1 rok,
* dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
* trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

**Při nároku na odstupné kvůli pracovnímu úrazu či nemoci z povolání se platí roční příjem.**

Zaměstnanec, s nímž je rozvazován pracovní poměr výpovědí danému zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, má nárok na odstupné nejméně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Jde o případy, kdy zaměstnanec nesmí (dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí. Totéž platí pro situaci, kdy dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

**Násobky při počítání odstupného se rozumí násobky průměrného měsíčního výdělku**

Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek (§ 67 odst. 3 ZP). Ostatně kdekdo ví, že v souvislosti s odstupným a jeho výší se hovoří o násobcích právě průměrného měsíčního výdělku.

**I výše náhrady škody se odvíjí od výše průměrného měsíčního výdělku**

Na druhou stranu např. výše požadované náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (§ 257 odst. 2 ZP).

Limit 4,5násobku průměrného výdělku ohledně výše náhrady škody, kterou musí zaměstnanec zaplatit, chrání zaměstnance. A zajisté je významný nejen stanovený násobek, ale i výše průměrného výdělku, který je třeba zohlednit. (Tento limit však neplatí, způsobil-li zaměstnanec škodu úmyslně, třeba ze msty, nebo v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.)

**Přepočet průměrného hodinového výdělku na měsíční průměrný výdělek**

Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (§ 356 odst. 2 ZP). Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů.

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

Jenomže při tom může vzniknout problém s týdenní pracovní dobou. S čím počítat? Co třeba přesčasy atp.?

Pojem týdenní pracovní doby není zákoníkem práce výslovně definován (viz zejména § 78 ZP).

Pod pojmem týdenní pracovní doby ve smyslu § 356 odst. 2 věty druhé ZP je nutné rozumět dobu, kterou byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhovat v rozhodném období. Může se jednat o stanovenou týdenní pracovní dobu, zkrácenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu, jak vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 26. 10. 2022 (Spis. zn. Cdo 2483/2021). Součástí týdenní pracovní doby přitom není práce přesčas, vyplývá dále u vedeného rozsudku Nejvyššího soudu ČR.

**Náhrada mzdy za ztrátu na výdělku čili úrazová renta**

Uvedený rozsudek se zabývá počítáním náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (tzv. úrazové renty) za jednotlivé dny.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (úrazová renta) náleží zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu (§ 271b odst. 1 ZP).

Nejvyšší sud ČR v již zmíněném rozsudku zhodnotil, že má-li dojít ke stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti za jednotlivé dny, v nichž zaměstnavatel nepřiděloval práci kvůli ztrátě zdravotní způsobilosti zaměstnance k sjednané práci z důvodu pracovního úrazu (a zároveň zaměstnavatel neměl možnost ho převést na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu), je nevýznamná úvaha o „nějakém dosažitelném pravděpodobném výdělku“ zaměstnance, jenž je stále u zaměstnavatele zaměstnán (spis. zn. 21 Cdo 2483/2021).

Rozsah práce, kterou zaměstnanec neodpracoval (a v němž tedy došlo ke ztrátě výdělku), je dán tím, v jakém rozsahu mu byl zaměstnavatel povinen přidělovat práci (ve smyslu § 38 odst. 1 písm. a) ZP a § 34b odst. 1 ZP).

Po určení doby, po kterou docházelo ke ztrátě na výdělku, není proto významné, zda zaměstnavatel nařídil či požadoval práci přesčas.

**Zohlednění přiznaného invalidního důchodu**

Invalidní důchod se poskytuje v měsíční výši (srov. § 41 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění), připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku z 26. 10. 2022 (spis. zn. 21 Cdo 2483/2021).

Vznik nároku na invalidní důchod nezávisí na tom, jestli pojištěnec stále pracuje, či nikoliv (srov. § 38 zákona o důchodovém pojištění), a pojištěnci vzniká nárok (stejně jako se mění jeho výše či nárok zaniká) k určitému dni bez ohledu na to, zda jde u pojištěnce o den pracovní, či nikoliv (srov. § 34 a § 36 zákona o důchodovém pojištění).

Proto i při stanovení náhrady za ztrátu výdělku (za jednotlivé dny) je nutné vycházet z poměrné části invalidního důchodu připadající na kalendářní den, a nikoliv na den pracovní, vyložil Nejvyšší soud ČR (spis. zn. 21 Cdo 2483/2021).

Zdroj: Měšec.cz