

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 7-8/2014

Z obsahu:

Možnost doplacení doby důchodového pojištění

Základní informace o předčasném starobním důchodu

Bude výpověď zaslaná e-mailem platná?

Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti

Co je to "Europass"



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Minimální mzda je opět na pořadu dne	str. 1
Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti.....	str. 3
Rozhodnutí MPSV o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně	str. 6
Možnost doplacení doby důchodového pojištění.....	str. 9
Základní informace o předčasném starobním důchodu.....	str. 14
Bude výpověď zaslaná e-mailem platná?	str. 18
Omezení výhod soukromého životního pojištění	str. 19
Co je to "europass"?	str. 21
Vývoj průměrných mezd v 1. čtvrtletí 2014	str. 22
Vývoj spotřebitelských cen v červnu 2014.....	str. 25
Informace ze zahraniční cesty v rámci projektu "Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství"	str. 28
Zprávy z oblastí: Český závod firmy KSM CASTINGS nedodrží zákoník práce.....	str. 30

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

MINIMÁLNÍ MZDA JE OPĚT NA POŘADU DNE

Nedávno jsme na stránkách Agros-bulletinu psali, že zaměstnavatelé, odbory a vláda se už začátkem června dohodli na tom, že se nejnižší výdělek zvedne od ledna 2015 o 500 Kč na 9 000 Kč. Neuběhly ani celé dva měsíce a vládní koalice v rámci jednání o novém českém eurokomisaři rozhodla zvýšit minimální mzdu o dalších 200 Kč, což by znamenalo, že od 1. ledna 2015 by minimální mzda činila 9 200 Kč.

Definitivně ale rozhodnuto ještě není. Vzhledem k tomu, že toto nové navýšení minimální mzdy nebylo se sociálními partnery, tedy se zaměstnavateli a s odbory, projednáno, mají oba partneři k tomuto způsobu rozhodování o minimální mzdě výhrady. S nově navrženou výší minimální mzdy výrazně nesouhlasí zaměstnavatelé. Odbory tento nárůst podporují, protože podle jejich názoru je minimální mzda stále velmi nízká a nemůže tak svoji funkci plnit. **Proto návrh na zvýšení minimální mzdy vláda projedná se zaměstnavateli a odbory na jednání Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR dne 4. září 2014.**

Již v Agros-bulletinu č. 5/2014 jsme uváděli určité mezinárodní srovnání úrovně minimální mzdy v zemích Evropy a také v některých vybraných státech mimo Evropu. Toto srovnání nevyznívalo pro minimální mzdu v České republice lichotivě. Navíc nedávné plošné zavedení minimální mzdy ve výši 8,5 eura (přes 230 Kč) za hodinu německým parlamentem, což při 160hodinovém pracovním týdnu v Německu představuje zhruba 37 tisíc Kč, činí minimální mzdu v ČR jednu z nejnižších v Evropské unii.

Pro názornost uvedeme přehled úrovní minimální mzdy v členských zemích Evropské unie:

Země	Minimální mzda měsíčně v eurech
Belgie	1 502
Bulharsko	158
Česká republika	312
Estonsko	1 462
Francie	1 430

Chorvatsko	372
Irsko	1 462
Litva	290
Lotyšsko	287
Lucembursko	1 874
Maďarsko	335
Malta	697
Německo	1 360
Nizozemsko	1 469
Polsko	393
Portugalsko	566
Rumunsko	158
Řecko	684
Slovensko	338
Slovinsko	784
Španělsko	753
Velká Británie	1 264

Minimální mzdu nemá v EU už jen šest zemí, mezi nimi Rakousko nebo Itálie.

Zdroj: ČTK, MF DNES

JAKÉ ZMĚNY PŘINESE NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo **novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů, kterou vláda schválila a která také už prošla legislativním procesem.

Hlavním záměrem této novely je **podpora trvalejší formy zaměstnávání u osob se zdravotním postižením, tvrdší pokuty za porušování zákoníku práce a větší ochrana zaměstnanců a zpřísnění podmínek pro agentury působící na trhu práce.**

a) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Novela zákona o zaměstnanosti odstraní zákaz dočasného přidělování osob se zdravotním postižením agenturami práce k uživateli. Stanoví, že agentura práce si nebude moci žádného z dočasně přidělovaných zaměstnanců započít do celkového počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu.

Ministerstvo tak chce podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), a to zejména v trvalém pracovněprávním vztahu. Forma agenturního zaměstnávání by měla být doplňkovou formou zaměstnávání.

Firmy budou znovu dostávat od státu příspěvky na mzdu zdravotně znevýhodněných zaměstnanců. Tuto kategorii pracovníků obnovuje právě tato novela o zaměstnanosti. **Základní dotace bude činit až 5 000 Kč měsíčně.** Zaměstnavatelé budou mít navíc nárok na další až tisícikorunu měsíčně po roce od obsazení chráněného pracovního místa.

Kategorie zdravotně znevýhodněných pracovníků byla v zákoně jako podkategorie osob se zdravotním postižením do konce loňského roku. Pokus o její včasné zachování zmařilo loňské rozpuštění Sněmovny. Nyní se situace mění.

Za zdravotně znevýhodněné lidi budou znovu považováni zaměstnanci, kteří sice mohou pracovat, ale kvůli horšímu zdravotnímu stavu jen omezeně na chráněném pracovním místě. Toto postavení bude příznávat Česká správa sociálního zabezpečení.

b) tvrdší pokuty za porušování zákoníku práce a větší ochraně zaměstnanců

Současně s novelou zákona o zaměstnanosti byla přijata **novela zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**, ve znění pozdějších předpisů.

Novela zákona o inspekci práce by měla nově více postihovat diskriminaci a nerovnost na pracovišti a více chránit práva zaměstnanců.

Inspekce bude moci ukládat pokuty až do výše 1 milionu korun, dříve byl strop stanoven na 400 tisíc Kč. Zákon bude postihovat zaměstnavatele, který se dopustí přestupku nebo správního deliktu tím, že nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výše pokuty v takovém případě by měla činit až 2 miliony Kč. Dokazování tohoto přestupku nebo správního deliktu ze strany inspektorátu práce není jednoduché, nově by ale mohli mít oporu právě v novelizovaném zákoně o inspekci práce. Přestože to není zákoníkem jednoznačně stanoveno, měli by zaměstnavatelé i v případě dohod konaných mimo pracovní poměr evidovat odpracované hodiny, kterým prokáží při případné kontrole nepřekročení maximálního možného rozsahu práce.

Za neuvedení důvodu propuštění hrozí v současné době zaměstnavateli pokuta 300 000 Kč - je stanovena dvakrát, zvlášť pro zaměstnavatele fyzické osoby a zvlášť pro zaměstnavatele právnické osoby. Jedná se o shodnou výši pokuty, ovšem u fyzických osob jde o přestupek, u právnických osob o správní delikt. Nově by mohl pro neuvedení výpovědního důvodu nebo okamžité zrušení pracovního poměru, pro které není žádný uznatelný důvod, inspektorát práce vyměřit pokutu také až 2 miliony Kč.

Státní úřad inspekce práce bude nově moci ukládat pokuty i za menší přestupky. Horní hranice pokut by měla být stanovena na 10 milionů Kč.

Na druhé straně se má snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Od ledna 2015 nebudou mít zaměstnavatelé povinnost uchovávat ve všech případech kopie dokladů prokazujících pracovní právní vztah se zaměstnancem přímo na pracovišti. Tyto skutečnosti si bude inspekce práce zjišťovat z informačního systému České správy sociálního zabezpečení. Větší důraz bude také kladen na širší osvětu zvýšení veřejné podpory kontrol nelegálního zaměstnávání.

c) nelegální a agenturní zaměstnávání

Nejčastěji se nelegálně zaměstnává u nekvalifikovaných a sezónních prací, hlavně ve stavebnictví, pohostinství a v zemědělství.

Novela zákona **snižuje minimální pokutu za umožnění nelegální práce z 250 000 Kč na 50 000 Kč**. Důvodem je to, aby nebyla likvidační pro drobné živnostníky. Horní hranice pokuty - 10 milionů Kč - zůstává zachována.

Novela také **snižuje příspěvek pro agentury práce**, s nimiž má úřad práce smlouvu na zprostředkování. Nově budou místo 5 000 Kč na uchazeče dostávat 500 Kč. Za umístění nezaměstnaného by pak mohly místo 1 250 Kč mít až 6 250 Kč, pokud by si člověk místo udržel aspoň půl roku.

V roce 2013 bylo provedeno 36 101 kontrol, z toho bylo zaznamenáno 1 394 případů nelegálního zaměstnávání u občanů ČR, 295 u občanů EU a 1 481 případů nelegálního zaměstnávání cizinců. Za první pololetí letošního roku bylo provedeno již 7 783 kontrol.

V roce 2013 bylo zkontrolováno 567 agentur působících na trhu práce, tedy jedna třetina z celkového počtu. Byly nalezeny nesrovnalosti v 15 případech a uděleny pokuty ve výši 1 453 000 Kč.

d) zaměstnávání cizinců

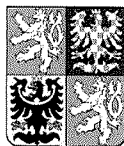
Jedna nová administrativní povinnost zaměstnavatelů naopak z novely zákona o zaměstnanosti vypadla, protože je již obsažena ve schválené novele zákona o pobytu cizinců, a to rozšíření informační povinnosti vůči Úřadu práce ČR o nástupu cizince do zaměstnání i na cizince se zelenou či modrou kartou (resp. dle zmíněné novely zaměstnaneckou kartou a modrou kartou). V souvislosti s novelou cizineckého zákona bylo rovněž upraveno ustanovení povolující vysílání cizinců na pracovní cesty tak, aby se týkalo i zaměstnanců pracujících na základě zaměstnanecké karty (a nikoli již zrušené zelené karty).

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ

došlo dne: 11-07-2014

č. podací: 23 přiděleno: 2/14



Mgr. Michaela Marksová
ministryně práce a sociálních věcí

V Praze dne 8. července 2014
Č.j.: 2014/38659-523

**Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy
Asociace svobodných odborů ČR**

Tyršova 6
120 00 Praha 2

R o z h o d n u t í

o splnění zákonných podmínek pro vyhlášení závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako věcně a místně příslušný orgán podle ustanovení § 7 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, oznamuje v souladu s § 47 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, že na základě společného návrhu účastníků, doručeného dne 10. 6. 2014, zahájilo řízení o splnění zákonných podmínek pro vyhlášení závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2014, uzavřené mezi účastníky dne 4. 6. 2014.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v tomto řízení v souladu s § 7 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a § 67 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

r o z h o d l o :

Závaznost Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2014, která byla uzavřena dne 4. 6. 2014 mezi účastníky – Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, se sídlem Tyršova 6, 120 00 Praha 2, IČ: 00006033, zapsaným v rejstříku spolků u Městského soudu v Praze pod značkou L 1194 na straně jedné a Zemědělským svazem ČR, se sídlem Hyberská 1613/38, 110 00 Praha 1, IČ: 26550521, zapsaným v rejstříku spolků u Městského soudu v Praze pod značkou L 12310 na straně druhé i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ – NACE Úroveň 1, kód A Zemědělství, lesnictví, rybářství, bude vyhlášena sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů.

Účastníci:

1. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky, Tyršova 6, 120 00 Praha 2, IČ: 00006033, zapsaný v rejstříku spolků u Městského soudu v Praze pod značkou L 1194, zastoupený předsedou Bohumírem Dufkem.
2. Zemědělský svaz České republiky, Hyberská 1613/38, 110 00 Praha 1, IČ: 26550521, zapsaný v rejstříku spolků u Městského soudu v Praze pod značkou L 12310, zastoupený předsedou Ing. Martinem Pýchou.

Odůvodnění:

Účastníci doložili náležitosti dle § 7 odst. 2 – 6 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, a splnili tak zákonné podmínky pro vyhlášení závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2014. Z tohoto důvodu Ministerstvo práce a sociálních věcí návrhu vyhovělo.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí může účastník řízení podat podle § 152 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, rozklad, ve kterém se uvede, v jakém rozsahu se rozhodnutí napadá a v čem je spatřován rozpor s právními předpisy nebo nesprávnost rozhodnutí nebo řízení, jež mu předcházelo. Rozklad jen proti odůvodnění rozhodnutí je nepřijatelný.

Rozklad lze podat u Ministerstva práce a sociálních věcí, odboru pracovněprávní legislativy, a to ve lhůtě 15 dnů ode dne oznámení rozhodnutí.

Rozklad se podává v počtu 2 stejnopisů. Nepodá-li účastník potřebný počet stejnopisů, vyhotoví je Ministerstvo práce a sociálních věcí na jeho náklady.

Účastník se může po oznámení tohoto rozhodnutí v souladu s § 152 odst. 4 a § 81 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, písemně nebo ústně do protokolu vzdát práva podat rozklad. Pokud tak učiní všichni účastníci, nabude toto rozhodnutí právní moci dříve, a to v souladu s § 152 odst. 4 a § 91 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, dnem následujícím po dni, kdy tak učinil poslední z nich.



MOŽNOST DOPLACENÍ DOBY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ

Nárok na starobní důchod je spojený se dvěma základními podmínkami - získání potřebného počtu let pojištění a dosažením důchodového věku. Důchodový věk je mezi lidmi více známá kategorie, ale požadavek mít placené důchodové pojištění potřebný počet let může někoho zaskočit.

Jaká je **potřebná doba pojištění**?

Potřebná doba pojištění se bude postupně zvyšovat až na 35 let a to tímto tempem:

- 25 let pro ty, co dosáhli důchodového věku před rokem 2010,
- 26 let v roce 2010,
- 27 let v roce 2011,
- 28 let v roce 2012,
- 29 let v roce 2013,
- 30 let v roce 2014,
- 31 let v roce 2015,
- 32 let v roce 2016,
- 33 let v roce 2017,
- 34 let v roce 2018,
- 35 let po roce 2018.

Ti, kteří nemají potřebnou dobu pojištění, mají šanci, jestliže získali dobu pojištění nejméně:

- 15 let a dosáhli před rokem 2010 věku aspoň 65 let,
- 16 let a dosáhli v roce 2010 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 17 let a dosáhli v roce 2011 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 18 let a dosáhli v roce 2012 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 19 let a dosáhli v roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk pro muže stejného data narození,
- 20 let a dosáhli po roce 2013 věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk pro muže stejného data narození.

Pokud dojde k dosažení důchodového věku po roce 2014, pak stačí alespoň 30 let tzv. "čisté" doby pojištění, tj. doby pojištění získané z titulu výkonu výdělečné činnosti, popř. dobrovolného důchodového pojištění. Jestliže občan nesplní ani tuto podmínku, tak má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl věku 65 let a splnil podmínky nároku na invalidní důchod.

Existuje však také možnost doplatit si zpětně dobu důchodového pojištění.

Tato možnost ale není neomezená, takové doplacení lze využít **jen v určitém rozsahu.**

Pracovníci České správy sociálního zabezpečení upozorňují na to, že lidé se často pozdě přicházejí poradit, v jakých případech lze využít institut dobrovolného důchodového pojištění. Pokud totiž někomu chybí potřebná doba pojištění pro nárok na důchod, zákon mu umožní doplatit **pouze jeden rok zpětně přede dnem podání přihlášky k dobrovolnému důchodovému pojištění**, a to bez uvedení důvodu. Smyslem institutu dobrovolného důchodového pojištění je umožnit lidem, aby se jim doba, kdy nejsou důchodově pojištěni, mohla započítat pro vznik nároku nejen na důchod starobní.

Současná právní úprava také předpokládá, že v životě lidí vznikají i situace, které se mohou stát důvodem pro podání přihlášky k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje důvody a podmínky, za kterých je možná účast na dobrovolném důchodovém pojištění, a rovněž stanovuje možnost zpětného přihlášení k dobrovolnému důchodovému pojištění a zaplacení pojistného.

Od 1. 1. 2014 je možná účast na dobrovolném důchodovém pojištění bez uvedení důvodu v rozsahu nejvýše 15 let v rámci celého života (podle právní úpravy platné do 31. 12. 2013 to bylo nejvýše 10 let). Pojištění mohou být účastni lidé starší 18 let, jestliže podali přihlášku k účasti na pojištění. Ta se podává na okresní správě sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské - OSSZ) podle místa trvalého pobytu občana, popř. hlášeného pobytu cizince. Osoby s trvalým pobytem mimo území ČR mohou přihlášku k této účasti podat na kterékoliv OSSZ. Další podmínkou účasti je placení pojistného. Minimální měsíční pojistné hrazené v roce 2014 činí 1 817 Kč (u osoby účastné důchodového spoření činí minimální měsíční pojistné 1946 Kč).

Účast na dobrovolném důchodovém pojištění je možná nejdéle do dne, který bezprostředně předchází dni vzniku nároku na starobní důchod. Občan

dobrovolně účastný důchodového pojištění může z této účasti podat kdykoliv odhlášku. Tato účast zaniká ke dni podání odhlášky, nebo ke dni v budoucnu, pokud je tento den v odhláše uveden.

Pro názornost Česká správa sociálního zabezpečení uvádí několik obvyklých příkladů, kdy lze institut dobrovolného důchodového pojištění využít, nebo naopak jej doporučit nelze, protože by jeho využití nebylo účelné.

1.

K dobrovolnému důchodovému pojištění bez uvedení důvodu se mohou přihlásit např. ženy, které jsou v domácnosti se zdravými dětmi staršími 4 let a chtějí, aby se jim toto období započítalo do potřebné doby pojištění pro nárok na důchod. Vzhledem k možnosti přihlásit se k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění maximálně rok zpětně před podáním přihlášky, si jím ale nelze doplatit ("dokoupit") období, kdy byla žena v domácnosti např. před 10 lety.

2.

Dobrovolné důchodové pojištění mohou využít i mladí lidé, kteří odkládají svůj vstup na pracovní trh, dlouhodobě studují, nebo se účastní stáží. Účastí na dobrovolném důchodovém pojištění si zajistí, aby jim doba studia, která v období od 1. 1. 2010 již není považována za náhradní dobu pojištění, byla v budoucnu započítána pro nárok na starobní, ale i případný invalidní důchod. Totéž platí o dalších aktivitách, při nichž nejsou účastni důchodového pojištění.

3.

Lidé, kteří byli nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní a jsou nebo byli v evidenci u úřadu práce, mohou pomocí dobrovolného důchodového pojištění "pokrýt" doby evidence u úřadu práce, které se jim nezapočítají jako náhradní doba pojištění. Ty lze totiž pro nárok a výši důchodu zohlednit pouze v určitém rozsahu. Z doby vedení v evidenci úřadu práce, po kterou není vyplácena podpora při nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci, lze započítat nejvýše 3 roky (1 rok před 55. rokem věku, 2 roky po 55. roku věku).

4.

Dobrovolné důchodové pojištění lze využít také v situaci, kdy lidé po určitou dobu pracují ve státě, se kterým ČR nemá uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení. K odpracované době získané v "nesmluvní" cizině nelze pro nárok na český důchod přihlídnout. Jsou-li po dobu zaměstnání v "nesmluvní" cizině přihlášení k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění v ČR, zajistí si, že se jim pro nárok na důchod z českého pojištění tato doba započte. Pracují-li lidé ve státě EU nebo státě, se kterým má ČR uzavřenou smlouvu, pro nárok na český důchod lze zpravidla k době pojištění v cizině přihlídnout s ohledem na princip

sčítání dob pojištění. V tomto případě by tedy účast na dobrovolném důchodovém pojištění nebyla účelná.

5.

Další situací, kterou je možné řešit účastí na dobrovolném důchodovém pojištění, jsou případy, kdy lidé pobírají invalidní důchod prvního nebo druhého stupně a při jeho pobírání nevykonávají výdělečnou činnost ani nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce. Tato doba jim v budoucnu může chybět pro splnění podmínky pro nárok na starobní důchod. Při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně však dobrovolné důchodové pojištění není účelné, neboť tato doba je náhradní dobou pojištění a pro nárok na starobní důchod se započítá.

6.

Dobrovolného důchodového pojištění lze využít i v některých situacích, kdy byla zamítnuta (nebo by mohla být zamítnuta) žádost o starobní nebo invalidní důchod pro nesplnění podmínky potřebné doby pojištění. Odbornou pomoc při stanovení doby, kterou je nutné pro získání nároku na důchod doplatit, poskytnou pracovníci OSSZ.

Důvody pro účast na dobrovolném důchodovém pojištění uvedené v zákoně o důchodovém pojištění:

- vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeče o zaměstnání, pokud po tuto dobu nenáleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci - účast je možná i zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení,
- soustavná příprava na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole v ČR, s výjimkou prvních 6 let studia po 18. roce věku v období od 1. 1. 1996 do 31. 12. 2009 - účast je možná i zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení,
- výdělečná činnost v cizině po 31. 12. 1995 - účast je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby - účast je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky (nejdříve od 1. 1. 2003),
- činnost v ČR ve prospěch zahraničního zaměstnavatele - účast je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky (nejdříve od 1. 1. 2009),
- výkon funkce poslance Evropského parlamentu, zvoleného na území ČR - účast je možná zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení (nejdříve od 19. 9. 2009),

- pobyt v cizině z důvodu následování manžela, který v cizině působil v diplomatických službách ČR - účast je možná zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení (nejdříve od 1. 1. 2010).

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

ZÁKLADNÍ INFORMACE O PŘEDČASNÉM STAROBNÍM DŮCHODU

Od kdy je možné žádat o předčasný starobní důchod nejdříve?

Zákon o důchodovém pojištění říká: je-li váš zákonem stanovený důchodový věk nižší než 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán nejvýše o 3 roky dříve před dosažením důchodového věku. Je-li váš zákonem stanovený důchodový věk alespoň 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán až o 5 let dříve, ale ne dříve než od dosažení 60 let věku.

Je zapotřebí pro nárok na předčasný starobní důchod splnit podmínku potřebné doby důchodového pojištění?

Ano, podmínkou pro přiznání předčasného starobního důchodu je získání potřebné doby pojištění stanovené pro řádný starobní důchod.

Kolik činí srážka za předčasný odchod do důchodu?

Výše krácení (srážky) je závislá na délce doby, která chybí od přiznání předčasného starobního důchodu do dosažení řádného důchodového věku.

Procentní výměra důchodu se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku o:

- 0,9 % výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů,
- 1,2 % výpočtového základu za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne,
- 1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

Základní výměra se u předčasného starobního důchodu nekrátí.

Čím dříve odejdete do předčasného starobního důchodu, o to větší bude krácení výše důchodu. Např. odejdete-li do důchodu 180 dní před dosažením důchodového věku, bude srážka činit 1,8 % z výpočtového základu (za dva 90 denní úseky), odejdete-li dříve o celé tři roky, bude výpočtový základ nižší o 15,9 % (za 13 započatých 90 denních úseků).

Jak se projeví ve výši důchodu to, když bude žadatel před jeho přiznáním dva nebo tři roky veden v evidenci úřadu práce?

Doba vedení v evidenci úřadu práce je náhradní dobou pojištění a v zákonem stanoveném rozsahu se započítá pro nárok na důchod i jeho výši. Je také dobou vyloučenou, tzn. že nezpůsobí snížení průměru příjmů pro výpočet důchodu. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, po kterou je vám vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, se započítává vždy. Doba vedení v evidenci uchazečů, po kterou podpora není vyplácena, se však započítává v rozsahu maximálně tří let; tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod s tím, že doba, která byla získána před dosažením 55 let věku, se do ní započítává nejvýše v rozsahu jednoho roku.

Je předčasný starobní důchod "výhodný"? Spočítá mi Česká správa sociálního zabezpečení výši důchodu pro objektivní rozhodnutí?

Vždy je nutné zvážit konkrétní situaci a důkladně promyslet, zda a případně o jak dlouhou dobu chce žadatel jít do důchodu dříve. Zda si o předčasný starobní důchod požádat, je vždy na rozhodnutí konkrétního člověka. To, co je pro jednoho vhodným řešením situace, může být pro jiného zcela nepřijatelné. Informativní výpočty důchodů, kdy se každý dozví orientační výši budoucího důchodu, lze provést za pomoci důchodové kalkulačky na webu MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/2435>. OSSZ tuto službu poskytují podle svých momentálních kapacit a situace klienta. Vyžadovat ji však nelze.

Je možné při pobírání předčasného důchodu si přivydělat?

Výplata předčasného starobního důchodu při klasickém zaměstnání či podnikání (přesněji řečeno při souběžném výkonu výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění) nenáleží do data dosažení důchodového věku nebo do ukončení této činnosti. Výplata předčasného starobního důchodu nenáleží ani při pobírání podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci.

Přivydělat si při pobírání předčasného starobního důchodu je možné, ale jen tehdy, pokud nejde o výdělečnou činnost podle výše uvedené charakteristiky. Za výdělečnou činnost se nepovažuje např.:

- tzv. zaměstnání malého rozsahu, kdy rozhodný (sjednaný i skutečně dosažený) příjem nedosahuje 2 500 Kč za kalendářní měsíc,
- činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce, pokud výše započítatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč,

- výkon samostatné výdělečné činnosti (podnikání) v rozsahu, který nezaloží účast na pojištění (tj. v roce 2014 do výše ročního příjmu 62 261 Kč).

Bude při dosažení řádného důchodového věku důchod přepočítán, resp. nebude již krácen?

Přiznání předčasného starobního důchodu vylučuje nárok na řádný starobní důchod. Krácení za předčasný odchod je trvalé i po dosažení důchodového věku pro řádný starobní důchod. Od dosažení důchodového věku však můžete vykonávat bez omezení i výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, tj. např. v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou i neurčitou.

Je možné pobírání předčasného starobního důchodu přerušit, když si takový důchodce ještě před dosažením důchodového věku najde zaměstnání?

Ano, je to možné. V případě nástupu do zaměstnání, jehož výkon bude zakládat účast na pojištění, vzniká povinnost tuto skutečnost České správě sociálního zabezpečení oznámit. ČSSZ poté výplatu předčasného starobního důchodu zastaví. Až zaměstnání bude ukončeno nebo bude dosaženo důchodového věku, je zapotřebí požádat si o obnovení výplaty důchodu. Jeho procentní výměra pak může být zvýšena s ohledem na dobu, která byla po přiznání předčasného důchodu odpracována.

Jaký je rozdíl mezi předčasným starobním důchodem a předdůchodem?

Přestože názvy jsou podobné, předčasné starobní důchody a předdůchody nejsou totožné. Předčasný důchod je důchodovou dávkou poskytovanou státem a nárok na něj vzniká za splnění podmínek zákona o důchodovém pojištění.

Předdůchod je produktem doplňkového penzijního spoření (dříve penzijního připojištění), který poskytuje možnost předčasného čerpání vlastních naspořených prostředků až 5 let před dosažením důchodového věku. Vysvětlení podmínek čerpání předdůchodu podají pracovníci penzijní společnosti.

Je možné o předčasný starobní důchod požádat zpětně a vztahuje se na něj valorizace?

Předčasný starobní důchod je jediným druhem důchodu, který není možné přiznat zpětně. Předčasný starobní důchod lze přiznat nejdříve ode dne podání žádosti o tento důchod.

I předčasné starobní důchody se valorizují.

Kde se o předčasný starobní důchod žádá a jak dlouho trvá jeho vyřízení?

Žádost o předčasný starobní důchod se podává nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání důchodu osobně na OSSZ příslušné podle místa trvalého pobytu žadatele. O přiznání důchodu ČSSZ rozhoduje ve lhůtě do 90 dnů od zahájení řízení, zpravidla je však žádost vyřízena dříve.

Kde je možné v případě nejasností poradit a získat další informace?

Více informací o důchodovém pojištění lze získat na webu ČSSZ: www.cssz.cz/cz/duchodovepojisteni, při osobní návštěvě OSSZ, klientského centra pro důchodové pojištění při ústředí ČSSZ nebo prostřednictvím call centra pro důchodové pojištění na tel. čísle 257 062 860.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

BUDE VÝPOVĚĎ ZASLANÁ E-MAILEM PLATNÁ?

To, že výpověď z pracovního poměru musí být písemná (§ 50 odst. 1 ZP), mají už jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, víceméně zažito. K platnosti právního jednání učiněného písemnou formou se samozřejmě vyžaduje podpis jednajícího.

Důležitý je ale také způsob doručení výpovědi. Zákoník práce sice dává přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být doručováno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zákoník práce v § 335 a v § 337 odst. 4 připouští také možnost doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (čili nejen výpovědi) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Rozhodne-li se **zaměstnavatel** doručovat písemnost elektronicky, musí písemnost podepsat předepsaným způsobem, jako to vyžaduje zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu.

K tomuto způsobu musí ovšem zaměstnavatel mít písemný souhlas zaměstnance, který zaměstnavateli k tomu účelu poskytl elektronickou adresu pro doručování.

Zaměstnavatel může písemnost považovat za doručenou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem. Pokud by se písemnost vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná, nebo jestliže by zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou, nebylo by doručení písemnosti elektronickým způsobem zaměstnavatelem provedeno.

Rovněž **zaměstnanec** může doručovat písemnosti elektronicky, obdobně jako zaměstnavatel. **S tím musí ovšem vyslovit souhlas zaměstnavatel a sdělit mu elektronickou adresu. Písemnost zasílaná zaměstnancem elektronicky je doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.**

Zaměstnanec nemůže považovat písemnost zaslanou elektronicky za doručnou, jestliže se písemnost zaslaná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

OMEZENÍ VÝHOD SOUKROMÉHO ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Od 1. ledna 2015 dojde k řadě změn v zákoně o daních z příjmů. Postupně budeme o nich v Agros-bulletinu informovat. Zatím uvádíme jednu z nich, která se týká úpravy daňového zvýhodnění u životního pojištění.

Od roku 2015 se nemá daňová podpora pojistného na soukromé životní pojištění týkat celého příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnance, pokud část prostředků slouží kromě krytí pojistného rizika i k investování jménem a na účet pojistníka.

Zákon o daních z příjmů umožňuje poplatníkovi s příjmy ze závislé činnosti daňové zvýhodnění ve formě osvobození příjmů, které poplatník dostal od zaměstnavatele jako příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance. Původním záměrem tohoto daňového režimu bylo podpořit produkty spoření na stáří.

V poslední době se podle zkušeností státní správy množí případy, kdy je pojišťovnami nabízeno tzv. "investiční životní pojištění". Tento typ pojištění splňuje podmínky pro daňovou uznatelnost příspěvků zaměstnavatele a umožňuje uplatnění odečitatelných položek od základu daně zaměstnance, pokud jsou splněny další podmínky dané zákonem. Takovýto pojistný produkt formálně splňuje kriteria soukromého životního pojištění, částečně však jde o investici kolektivního investování. Soukromé životní pojištění v podobě "investičního životního pojištění" z hlediska daňového neplní svůj původní smysl podpořit zabezpečení poplatníka na stáří, spíše se stává nástrojem pro optimalizaci daně.

Po novele zákona účinné od roku 2015 má být z daňové podpory vyjmuta část pojistného na soukromé životní pojištění, na které poskytuje zaměstnavatel příspěvek, pokud je určena k investování s investičním rizikem pojistníka.

Zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti a tím i zákonnému pojistnému má podléhat část pojistného na soukromé životní pojištění, na které poskytuje zaměstnavatel příspěvek, pokud bude částka určena též k investování s pojišťovnou negarantovaným plněním. Osvobození od daně z příjmů fyzických osob se má týkat pouze části příspěvku na pojistné, která je určena ke krytí pojistného rizika ve výši ujednané pojistné částky, kterou se pojišťovna zavázala v případě vzniku pojistné události vyplatit.

Od základu daně zaměstnance nemá být možné odečíst tu část poplatníkem zaplaceného pojistného za soukromé životní pojištění, která je určena k investování s pojišťovnou negarantovaným plněním.

Zdroj: Daně a účetnictví

CO JE TO "EUROPASS"?

S požadavkem na Europass se lidé setkávají zejména u zahraničních zaměstnavatelů.

Dokument Europass, který **doplňuje maturitní vysvědčení, osvědčení o závěrečné zkoušce nebo výuční list**, letos dostala více než polovina absolventů středních škol a učilišť. Vyplývá to z dat Národního centra Europass. Tyto dodatky, které podrobněji popisují kvalifikaci absolventů a mohou být **uplatněny po celé EU**, v uplynulém školním roce vydávalo 625 škol. To je o třicet více než ve školním roce 2012/2013.

Europassy obdrželo téměř 65 000 středoškoláků a učňů, kteří tak mohou v kontaktu se zaměstnavateli vedle vysvědčení nebo výučního listu doložit také dokument, který podrobněji popisuje obsah studia a dovednosti, které v jeho průběhu absolvent získal. Vedle češtiny je vydáván také ve vybraném cizím jazyce, takže je jeho držitelé mohou **uplatnit při hledání práce v zahraničí**.

Vedle absolventů mohou o Europassy na internetových stránkách žádat i jednotlivci ze škol, které ho nevydávají, nebo lidé, kteří ze střední školy vyšli před zavedením těchto dodatků. V loňském roce bylo na základě těchto žádostí vydáno 175 Europassů. **Vydání Europassu je bezplatné.**

Lidé se **především u zahraničních zaměstnavatelů setkávají s požadavkem na tento dokument**. Ten je jednotný pro všechny absolventy téhož oboru odborného vzdělání, takže na něm není konkrétní jméno absolventa. Je dokladem o kvalifikaci, jejíž popis pro jednotlivé obory vytváří Národní ústav pro vzdělávání. Pokud si podají žádost o Europass absolventi oborů, pro které tento popis ještě není vytvořen, vzniká pak individuálně a lhůta na vydání se z obvyklých 14 dnů prodlužuje.

Z cizojazyčných verzí si drtivá většina lidí vybírá angličtinu, v níž bylo vydáno 94 procent dodatků pro absolventy. V tomto roce se výrazně zvýšil zájem o dodatky v němčině, uvedlo národní centrum.

Vedle dodatků k osvědčením se v rámci dokumentů Europass vydávají rovněž dodatky k diplomu, které jsou obdobným dokumentem pro absolventy vyšších odborných a vysokých škol. Stejně jako všechny ostatní dokumenty Europass, mezi něž patří například ještě jazykový pas nebo standardizovaný životopis, jsou jednotné ve všech zemích Evropské unie.

Zdroj: ČTK

VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 1. ČTVRTLETÍ 2014

V 1. čtvrtletí 2014 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **24 806 Kč**, což je o 793 Kč (3,3 %) více než ve stejném období roku 2013.

Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období pouze o 0,2 %, **reálně se tak mzda zvýšila o 3,1 %**. Objem mezd vzrostl o 3,4 %, počet zaměstnanců o 0,1 %.

Medián mezd (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) činil **20 764 Kč**.

V **podnikatelské sféře** se průměrná mzda zvýšila nominálně o 3,6 %, reálně o 3,4 %. V **nepodnikatelské sféře** vzrostla nominálně o 2,2 %, reálně o 2,0 %.

Proti předchozímu čtvrtletí činil růst průměrné mzdy v 1. čtvrtletí 2014 po očištění od sezónních vlivů 0,8 %.

Medián mezd (20 764 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 2,9 %, u mužů činil 22 600 Kč, u žen byl 18 651 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 10 000 Kč a 39 768 Kč.

Nominální nárůst průměrné mzdy v 1. čtvrtletí 2014 o 3,3 % je v meziročním srovnání ovlivněn nízkou srovnávací základnou předchozího roku, kdy v 1. čtvrtletí 2013 chyběly mzdové prostředky na odměny, které byly vyplaceny již v předstihu ve 4. čtvrtletí 2012 z důvodů změn v daňové legislativě. Tento faktor se potom projevuje velmi silně v některých odvětvích podnikatelské sféry.

Dlouhodobý trend ukazuje setrvání velmi nízkého mzdového tempa, kdy za poslední dva roky průměrná mzda vzrostla o 2,8 % při dvouprocentní inflaci. Z hlediska vývoje kupní síly je proto důležité zbrzdění růstu spotřebitelských cen (inlace), který se dostal na hodnotu indexu 100,2. V předchozích letech inflace negovala mzdové nárůsty, takže docházelo k propadům reálné kupní síly výdělků, i když nominální růst mezd byl výrazný.

V **nepodnikatelské sféře**, závislé na státním rozpočtu, vzrostl meziročně průměrný plat nominálně o 2,2 % a reálně o 2,0 %. V dominantní **podnikatelské sféře**, kde je mzdový vývoj tradičně rozkolísanější, neboť je ovlivňován aktuální situací na trhu - a v 1. čtvrtletí též výplatou manažerských odměn - byl index i z tohoto důvodu vyšší: nominální růst průměrné mzdy zde dosáhl 3,6 %, což v reálném vyjádření znamená nárůst o 3,4 %. Zvýšení podílu mimořádných

odměn v průměrné mzdě se projevilo ve všech odvětvích podnikatelské sféry, nejvíce v tržních službách, především v bankách. Meziročně se v podnikatelské sféře také zvýšil podíl přesčasové práce, což může být pokládáno za významný signál oživení reálné ekonomiky.

Z hlediska jednotlivých odvětví je vývoj velmi diferencovaný. To se potom projeví především v dlouhodobějším srovnání. Jak bylo již poznamenáno, poslední meziroční mzdové indexy jsou totiž zkreslené opětovným přesunem výplat manažerských odměn na začátek roku.

Při srovnání reálných nárůstů průměrné mzdy od 1. čtvrtletí 2008 do 1. čtvrtletí 2014 patří mezi odvětví s nadprůměrným celkovým růstem jednoznačně zdravotní a sociální péče (+10,0 %), kde došlo k výraznému růstu už v letech 2009 a 2010, a výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (+9,5 %). Naopak nízké celkové indexy byly zaznamenány především u finančního sektoru, který stál u zdroje krize, kde se průměrná mzda reálně propadla o 12,5 %. Přesto však průměrná reálná mzda v tomto sektoru zůstává nejvyšší ze všech odvětví. U veřejné správy a obrany, která doplatila na rozpočtové úspory, poklesla o 2,8 %. Záporné reálné mzdy jsou dále ve stavebnictví (-1,1 %) a v administrativních a podpůrných činnostech (-0,5 %). V těžbě a dobývání se zvýšila jen o 0,1 %.

Zdroj: Český statistický úřad

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

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 1. čtvrtletí 2013 v Kč	v %
Česká republika celkem	24 806	793	3,3
v tom:			
podnikatelská sféra	24 964	857	3,6
nepodnikatelská sféra	24 104	515	2,2
Zemědělství, lesnictví, rybářství	18 815	789	4,4
Těžba a dobývání	29 852	853	2,9
Zpracovatelský průmysl	24 671	1 016	4,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	43 265	1 435	3,4
Zásobování vodou, odpady, sanace	22 603	356	1,6
Průmysl celkem	25 190	980	4,0
Stavebnictví	21 309	553	2,7
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 117	596	2,6
Doprava a skladování	23 291	712	3,2
Ubytování, stravování a pohostinství	13 602	357	2,7
Informační a komunikační činnost	48 188	2 102	4,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	52 340	4 742	10,0
Činnosti v oblasti nemovitostí	21 978	367	1,7
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 534	477	1,5
Administrativní a podpůrné činnosti	16 606	333	2,0
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 165	695	2,7
Vzdělávání	23 135	420	1,8
Zdravotní a sociální péče	24 338	293	1,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 063	520	2,7
Ostatní činnosti	19 541	461	2,4

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVNU 2014

Celková hladina spotřebitelských cen se v červnu proti květnu nezměnila (meziměsíční růst 0,0 %). Tento vývoj je výsledkem snížení cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, které bylo kompenzováno zvýšením cen zejména v oddíle rekreace a kultura a v oddíle ostatní zboží a služby. V meziročním srovnání se spotřebitelské ceny v červnu nezměnily (v květnu růst o 0,4 %).

Nulový meziroční růst zaznamenaly spotřebitelské ceny naposledy v září 2009.

Meziměsíční pokles spotřebitelských cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje ovlivnilo snížení cen u řady druhů potravin. Ceny chleba klesly o 1,9 %, běžného pečiva o 1,7 %, těstovin o 3,3 %, sýrů o 2,3 %, jogurtů o 6,1 %, ovoce o 0,9 %, cukru o 2,0 %, cukrovinek nečokoládových o 6,4 %, čaje o 1,2 %. Ceny zeleniny se snížily o 1,8 %, z toho ceny brambor o 10,0 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák byly nižší ceny lihovin o 1,4 % a piva o 1,0 %.

Na zvyšování celkové úrovně spotřebitelských cen v červnu působil růst cen v oddíle rekreace a kultura v důsledku zvýšení sezónních cen dovolených s komplexními službami o 4,1 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly zejména ceny předmětů a výrobků pro osobní péči o 3,4 %. V oddíle doprava se zvýšily ceny pohonných hmot o 0,9 %. Z potravin byly vyšší než v květnu zejména ceny mouky o 3,1 %, rýže o 3,4 %, rostlinných tuků o 2,1 %, nealkoholických nápojů o 0,7 %.

Meziročně zůstala celková úroveň spotřebitelských cen v červnu 2014 stejná jako v červnu 2013, tj. meziroční změna 0,0 %, což je o 0,4 procentního bodu méně než v květnu. Tento vývoj ovlivnily zejména ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, které z růstu o 2,5 % v květnu přešly v červnu v pokles o 1,1 %. Důvodem byl zejména pokles cen brambor o 53,3 %, ovoce o 5,5 % a zpomalení meziročního cenového růstu u některých druhů potravin. Meziroční růst cen zpomalil zejména u chleba na 0,4 % (z 1,3 % v květnu), drůbeže na 2,3 % (z 5,4 % v květnu), mléka na 10,5 % (z 15,2 % v květnu), sýrů na 8,8 % (z 10,7 % v květnu), jogurtů na 9,9 % (z 20,3 % v květnu), másla na 4,7 % (z 7,3 % v květnu). U běžného pečiva ceny v červnu klesly o 1,0 % (v květnu růst o 0,8 %).

Největší vliv na meziroční vývoj spotřebitelských cen měl na jedné straně pokles cen v oddílech bydlení, potravin a nealkoholické nápoje a na straně

druhé růst cen zejména v oddíle alkoholické nápoje a tabák. V oddíle bydlení byly meziročně nižší ceny elektřiny o 10,5 % a zemního plynu o 3,1 %. Ceny čistého nájemného vzrostly o 0,9 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %. Meziroční pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace v důsledku snížení cen telefonických a telefaxových služeb o 2,8 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák byl cenový růst ovlivněn vyššími cenami tabákových výrobků o 4,6 %. V oddíle odívání a obuv se zvýšily ceny oděvů o 1,3 % a obuvi o 7,7 %. V oddíle doprava vzrostly ceny pohonných hmot o 1,4 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 0,6 %, ceny služeb vzrostly o 0,9 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v červnu 0,7 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		4/14	5/14	6/14	
Úhrn	100,0	100,1	100,4	100,0	100,7
v tom:					
Potraviny a nealko	99,1	103,3	102,5	98,9	103,7
Alkohol a tabák	99,6	102,1	103,4	103,1	103,4
Odívání a obuv	99,8	103,0	103,1	103,0	101,7
Bydlení, voda, energie, paliva	100,0	97,8	98,5	98,6	99,6
Zařízení domácností	100,2	98,9	99,3	99,7	98,9
Zdraví	100,4	97,6	98,0	98,3	99,3
Doprava	100,3	99,9	100,6	100,6	100,0
Pošty a telekomunikace	99,5	92,3	95,1	97,1	90,9
Rekreace a kultura	100,7	100,7	100,5	100,5	100,6
Vzdělávání	100,0	101,3	101,3	101,4	101,3
Stravování a ubytování	100,2	101,7	101,7	101,6	101,8
Ostatní zboží a služby	100,9	100,2	100,4	101,1	100,9

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu v květnu **0,6 %**, což je o 0,2 procentního bodu méně než v dubnu. Nejvíce vzrostly ceny v Rakousku (o 1,5 %) a Lucembursku (o 1,4 %). Naopak pokles cen nastal v Řecku o 2,1 % a v Bulharsku o 1,8 %. Na Slovensku byl meziroční růst cen v květnu 0,0 % (v dubnu pokles o 0,2 %). V Německu zpomalil růst cen v květnu na 0,6 % z 1,1 % v dubnu. Podle předběžných výpočtů byla v **červnu meziměsíční i meziroční změna HICP v ČR 0,0 %** (v květnu meziměsíčně 0,1 %, meziročně 0,5 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP pro eurozónu za červen 2014 je **0,5 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	03/14	04/14	06/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,17	36,28	35,86	35,85	36,47	36,13
Benzin Super 98	38,32	38,47	38,18	38,17	38,65	38,41
Motorová nafta	36,11	36,65	36,39	36,18	36,52	36,43
LPG	17,42	18,16	17,84	17,55	17,28	17,72

Zdroj: Český statistický úřad

Informace ze zahraniční cesty

**V rámci projektu „Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“,
reg. číslo CZ.1.04/1.1.01/B9.00010,
se ve dnech 15. - 16. května 2014 uskutečnila zahraniční cesta do Bruselu**

Hlavním cílem této zahraniční cesty uskutečněné v rámci klíčové aktivity 06 – přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí, bylo získávání praktických zkušeností z oblasti sociálního dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemích EU v odvětví zemědělství, dopady nové Společné zemědělské politiky a parametrů minimální mzdy. Evropský sociální dialog v odvětví zemědělství má za sebou 50 let úspěšné spolupráce. Výbor pro sociální dialog v odvětví zemědělství v rámci EU, jednání které jsme navštívili, zastupuje více než sedm milionů zaměstnanců na straně odborů a více než jeden milion podniků na straně zaměstnavatelů.

V rámci této zahraniční cesty jsme se setkali se zástupci EFFAT (Evropská odborová federace pro zemědělství, potravinářský průmysl a cestovní ruch) k získávání praktických zkušeností z oblasti sociálního dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemích EU v odvětví zemědělství.

Hlavními body jednání Výboru pro sociální dialog byly:

- Kolektivní vyjednávání v zemědělství
- Nově přijatá minimální mzda v Německu
- Zemědělská politika v rámci EU včetně čerpání rozpočtu (dotační politika) na období 2014 – 2020
- Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci
- Odborné vzdělávání zaměstnanců

Po skončení jednání Výboru pro sociální dialog v odvětví zemědělství jsme pokračovali v diskusi s tajemníkem EFFAT pro odvětví zemědělství panem Arndem Spahnem a s celým vedením EFFAT ke zkušenostem v kolektivním vyjednávání, na které je zaměřený náš projekt. Získali jsme velice cenné informace, zajímavé poznatky a zkušenosti z kolektivního vyjednávání v Německu, Francii, Itálii a z dalších zemí z původní patnáctky EU. V obsáhlé diskusi jsme projednávali konkrétní situace a modelové postupy při kolektivním vyjednávání ve firmách v těchto zemích.

Tyto praktické poznatky a zkušenosti využijeme v rámci kolektivního vyjednávání v České republice a také budou mimo jiné prezentovány na dalších akcích organizovaných v rámci tohoto projektu.

Při dalších zahraničních cestách se opět zaměříme na získávání a předávání praktických zkušeností z oblasti sociálního dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v zemích EU v odvětví zemědělství a možností využití těchto poznatků v České republice.

Zahraníční cesty ke klíčové aktivitě 06 se připravují nejen na straně našeho odborového svazu, ale jsou také organizovány partnerem projektu, kterým je Zemědělský svaz ČR. Ve dnech 21. – 22. července 2014 zástupci Zemědělského svazu ČR v rámci projektu, který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu OP LZZ, navštívili partnery v Holandsku.

Milan Šubrť
Hlavní manažer projektu



Záběr na účastníky zahraniční cesty do Bruselu - jednání Výboru pro sociální dialog

Zprávy z oblasti ČESKÝ ZÁVOD FIRMY KSM CASTINGS NEDODRŽUJE ZÁKONÍK PRÁCE

Český závod německého výrobce automobilových součástí KSM Castings v Hrádku nad Nisou zaznamenal v roce 2013 tržby 60 milionů eur (1,65 miliardy Kč). Zisk se bude pohybovat řádově ve stovkách milionů korun, řekl ČTK ředitel KSM Castings CZ Pavel Gorčica. Firma vyrábí hliníkové odlitky pro automobilový průmysl.

"Vedlo se nám velice dobře," uvedl Gorčica. S předchozím rokem výsledky srovnat nelze. Továrna s 570 zaměstnanci totiž účetnictví změnila z hospodářského roku na kalendářní. Tržby od dubna 2011 do prosince 2012 dosáhly 1,98 miliardy Kč (80 milionů eur) při zisku 226 milionů Kč.

Továrnu v červnu navštívil prezident Miloš Zeman. Podle hejtmana Libereckého kraje Martina Půty továrnu prezidentovi představili jako symbol úspěšné firmy. *"Kde jsou spokojeni zaměstnanci a která také dobře spolupracuje s veřejným sektorem, v tomto případě s městem a krajem,"* uvedl.

Milan Šubrt z Asociace samostatných odborů ale s tímto hodnocením nesouhlasí. "Je to ostuda. Je to jedna z nejhorších firem, co se týče dodržování zákoníku práce a firma, která zastrašuje zaměstnance," řekl Šubrt ČTK. Za problémové označuje například dodržování bezpečnostních přestávek nebo kamerový systém. Kvůli dodržování zákoníku práce se chystá obrátit i na mateřskou společnost v Německu. Gorčica jeho tvrzení odmítá. *"Zákoník práce dodržujeme a pan Šubrt nemá úplně jasno, jak to tady funguje,"* uvedl Gorčica.

Průměrná mzda v továrně je bez započtení platů managementu 29 400 Kč a podle Gorčici se v průměru za rok zvedá o 5 %. Ani v tom se s odborářem neshodne. *V roce 2014 žádné kolektivní vyjednávání neproběhlo, naopak se zaměstnancům mzda snížila krácením prémiové složky,"* tvrdí Šubrt.

Spory mezi odbory a vedením závodu jsou dlouhodobé. Už před 11 lety, kdy továrna působila ještě pod názvem Thyssen Ferex Aluminium - Technik, se zhruba rok dohadovali na doplácích za prostoje. Odboráři tehdy tvrdili, že firma porušila zákoník práce, když slévačům v případě poruchy stroje platila prostoje podle základní, a nikoli průměrné mzdy. Pochybení potvrdila i kontrola, kterou v závodu provedli pracovníci úřadu práce. Firma nakonec slévačům dlužné desítky tisíc korun doplatila.

Zdroj: Autofox, odborný internetový deník