

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: 3/2014

Z obsahu:

Vedení OSPZV-ASO ČR jednalo s ministrem zemědělství

Nový občanský zákoník a kolektivní vyjednávání

Doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Co se dozvíme na obalu potravin

Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2013



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Vedení OSPZV-ASO ČR jednalo s ministrem zemědělství Ing. Marianem Jurečkou	str. 1
Nový občanský zákoník a kolektivní vyjednávání...	str. 3
Doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.....	str. 8
Promlčecí lhůta od 1. 1. 2014	str. 13
Co se dozvíme na obalu potravin?.....	str. 15
Ještě jednou k potravinám	str. 18
Vývoj průměrných mezd ve 4.čtvrtletí 2013	str. 20
Vývoj spotřebitelských cen v únoru 2014.....	str. 24
Nezdanitelné části základu daně.....	str. 27

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

Vedení OSPZV-ASO ČR jednalo s ministrem zemědělství

Vedení Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR v pondělí 3. března 2014 přivítalo ve svém sídle ministra zemědělství Ing. Mariana Jurečku.

V úvodu téměř dvouhodinového jednání ministr Jurečka představil současné základní úkoly ministerstva. Jde především o to, aby české zemědělství bylo nejen soběstačné v základní zemědělské produkci, ale aby se také postupně zvyšovala jeho konkurenceschopnost. Podporu musí mít zejména ty oblasti zemědělské výroby, které produkují vyšší přidanou hodnotu a mají perspektivu vytváření nových pracovních míst, jako je chov skotu, pěstování zeleniny a ovoce. Důraz kladl na investice, které by měly mít vliv na tolik potřebný růst pracovních míst. Nevyhnul se také problematice kvality potravin a zdůraznil, že je zapotřebí hledat řešení v propagaci domácích výrobků. Např. certifikát "Klasa" by měl opravdu znamenat, že jde o český výrobek nejvyšší kvality. V souvislosti s tím zaznělo od předsedy OSPZV-ASO ČR Bohumíra Dufka doporučení, aby byla zřízena "Komise pro kontrolu potravin".

Plnění těchto úkolů by mělo napomoci dosažení zrovnoprávnění postavení českých zemědělců a potravinářů v rámci Evropské unie, o které se snaží Česká republika bez výraznějších výsledků již řadu let.

V diskusi pak kromě jiného zazněly také stížnosti na neopodstatněnou redukci specializovaného zemědělského školství. Ministr souhlasil, že nad strukturou zemědělského školství je zapotřebí vážně se zamýšlet s cílem vytvoření opravdu perspektivního zemědělského školství.

Prospěšnost vzájemného vyslechnutí názorů a jejich prodiskutování byla potvrzena dohodou o dalším obdobném setkání v druhé polovině tohoto roku.

Na závěr tohoto prvního jednání ministra zemědělství se zástupci zaměstnanců v jeho rezortu proběhl brífink, jehož prostřednictvím média měla možnost seznámit s perspektivami vývoje zemědělství a potravinářství v ČR také širší veřejnost.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.



NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

V Agros-bulletinu č. 1/2014 jsme se zabývali tím, do jaké míry ovlivnil nový občanský zákoník postavení a působení odborových organizací. I když zřejmě se budeme k tomuto tématu ještě vracet, protože na Plenárním zasedání Rady hospodářské a sociální dohody ČR, které se konalo 17. března 2014, byl předložen materiál "Požadavky ČMKOS na změny právních úprav v oblasti nového soukromého práva". Tento materiál požaduje v souvislosti s Návrhem Plánu legislativních prací vlády na zbývající část roku 2014 a návrhem Výhledu legislativních prací na léta 2015 až 2017, realizovat určité právní úpravy nového občanského zákoníku, týkající se zejména **zpřesnění právní úpravy postavení odborových organizací**. Především jde o to, aby v novém občanském zákoníku bylo postavení zástupců zaměstnanců a zástupců zaměstnavatelů (odborových organizací a organizací zaměstnavatelů) jako právnických osob svého druhu odlišných od spolků zpřesněno tak, aby odpovídalo jejich povaze podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

A protože k základním činnostem odborových organizací patří **kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv**, je zapotřebí zmínit se také o tom, zda a jak nový občanský zákoník ovlivnil tuto oblast.

Oblasti kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv jsou věnovány paragrafy 22 až 29 zákoníku práce, které jsou pro právní účinnost kolektivních smluv zásadní. K jakým změnám v této části zákoníku práce došlo nabytím účinnosti nového občanského zákoníku od 1. 1. 2014?

§ 22 ZP

Zůstal beze změny, tzn. že nadále smí kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

§ 23 odst. 1

V první větě tohoto odstavce došlo jen k malé formální úpravě. Tato věta nyní zní "V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy."

Nová je však druhá věta odstavce: "**K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.**" Toto ustanovení zaručuje, že nemůže v

kolektivní smlouvě dojit ke zkracování či snižování práva zaměstnanců. Pokud by k tomu došlo, byla by taková ustanovení v kolektivní smlouvě právně bezvýznamná, mělo by se za to, že neexistují.

§ 23 odst. 2

Tento odstavce zůstává nezměněn. Stejně jako před 1. lednem t.r. vymezuje smluvní strany kolektivní smlouvy. Tzn. že kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

§ 23 odst. 3

Třetí odstavce opět stejně uvádí druhy kolektivních smluv, tedy podnikovou a vyššího stupně a jejich smluvní strany.

§ 23 odst. 4

Poslední odstavce tohoto paragrafu je na rozdíl od předcházejícího znění upraven následovně: "**Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání.**" Tímto zákonem je stále zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a jeho použití má při uzavírání kolektivní smlouvy přednost před novým občanským zákoníkem.

§ 24 odst. 1

Nezměněno zůstalo znění tohoto odstavce, které obsahuje ustanovení o tom, že odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

§ 24 odst. 2

Také druhý odstavce zůstal nezměněn. Hovoří o tom, že pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, přičemž odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

§ 25

Také celý tento paragraf, všechny čtyři jeho odstavce, je nezměněn. Stanoví závaznost kolektivní smlouvy včetně kolektivní smlouvy vyššího stupně, právo zaměstnance předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání a být o průběhu kolektivního vyjednávání informován.

Poslední čtvrtý odstavec obsahuje známé důležité ustanovení, že práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 26

Nemění se ani tento paragraf. Jeho znění se týká doby účinnosti kolektivní smlouvy, která může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Vždy však kolektivní smlouva musí obsahovat nejzazší dobu její účinnosti.

V praxi se často stává, že účinnost kolektivní smlouvy je vymezena do uzavření nové kolektivní smlouvy. Tato neurčitost působí značné problémy a vede k právní nejistotě, zejména v těch případech, kdy se nedaří další kolektivní smlouvu uzavřít. Proto se stanoví, že kolektivní smlouva musí obsahovat údaj o nejzazší době její účinnosti.

Vypovědět lze kolektivní smlouvu písemně nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

To znamená, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude účinná minimálně dvanáct měsíců. Představuje to určitý stabilizační prvek, který je výhodný pro oba smluvní partnery a zaručuje sociální smír po dobu jednoho roku, na kterou je převážná většina kolektivních smluv v praxi uzavírána.

§ 27 odst. 1

Znění tohoto paragrafu v odstavci jedna bylo upraveno, i když věcně se nemění.

"K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží".

Nová úprava koresponduje s novým občanským zákoníkem, který již nepoužívá termín "právní úkon" a nahrazuje ho "právním jednáním". Znamená to, že k právním jednáním, která by přiznávala zaměstnancům práva v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, se nepřihlíží, což znamená, že se na ně pohlíží tak, jako by nikdy nevznikla, neexistovala.

§ 27 odst. 2

To platí i pro druhý odstavec. **"Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží".**

Přestože by došlo k vypracování kolektivní smlouvy a ke shodě nad jejím obsahem, nebude-li uzavřena písemně a podepsána zástupci smluvních stran na téže listině, bude se mít za to, že taková kolektivní smlouva neexistuje. Tato úprava je modifikací dřívějšího § 20 odst. 3 ZP.

§ 28 odst. 1

Výslovné negativní odkazy zakazující pro kolektivní smlouvu a její uzavírání použít některé občanskoprávní instituty, obsahuje tento paragraf.

V prvním odstavci je určeno, že **"kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou"**.

V § 1746 odst. 2 nového občanského zákoníku se připouští uzavřít neupravenou, nepojmenovanou smlouvu. Aby nemohlo dojít k obcházení kolektivního vyjednávání, pro které je dán přesný postup, stanovuje se, že kolektivní smlouvu nelze nahradit jakoukoliv jinou smlouvou.

§ 28 odst. 2

Zde je zakázáno domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. **"Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy"**.

Pro kolektivní smlouvu je potřebné vyloučit i relativní neúčinnost právního jednání, podrobně stanovenou v § 589 až 599 nového občanského zákoníku. Případné její domáhání by celý proces vyjednávání kolektivní smlouvy znesnadňovalo (v oblasti občanského práva jde o právo věřitele domáhat se, aby soud určil, že právní jednání jeho dlužníka, které zkracuje uspokojení vykonatelné pohledávky, je vůči němu právně neúčinné).

§ 28 odst. 3

Ustanovení § 28 odst. 3 zakazuje zrušit kolektivní smlouvu odstoupením od ní jednou ze smluvních stran: **"Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo dostoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu"**. Pokud by si smluvní strany navzdory tomuto zákazu právo odstoupit od kolektivní smlouvy smluvně založily, pak by se k tomuto ujednání nepřihlíželo, protože by vlastně neexistovalo.

Je důležité odlišit odstoupení od vypovězení. Vypověď představuje legitimní způsob ukončení právního vztahu poté, co se poměry některé smluvní strany změnilы natolik, že není vhodné v tomto smluvním vztahu nadále pokračovat. Druhá strana je zpravidla chráněna výpovědní lhůtou a plnění závazků z kolektivní smlouvy zpravidla končí ke dni skončení její účinnosti. Odstoupení znamená, že závazek se ruší od počátku. Jinými slovy, odstoupení znamená vrácení "všeho dohodnutého a již splněného" do původního stavu. A tomu nově znění odstavce 3 zamezuje.

Jedná se o významnou ochranu zaměstnanců.

§ 29

Znění tohoto paragrafu zůstává beze změny. Stále platí, že účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a povinnost k seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy je dána oběma smluvním stranám přímo zde.

Pro úplnost je zapotřebí zmínit se ještě o § 286 odst. 3 ZP, který zní: **"Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace".**

V tomto paragrafu se jedná pouze o formální úpravu, která reaguje na úpravu v novém občanském zákoníku. Pojem "organizační složka" byl nahrazen pojmem "pobočná organizace" v souladu s novým občanským zákoníkem.

(Ale i tento nový termín pro organizační složku je předmětem požadavku odborů na změnu v občanském zákoníku v souladu s mezinárodními smlouvami.)

Závěrem je možné konstatovat, že proces kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv zůstává v zásadě nezměněn a řídí se i nadále výhradně zákonem o kolektivním vyjednávání.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ZAMĚSTNANCEM

Právní úprava doručování obsažená v **zákoníku práce (§ 334 - § 337)** se týká **doručování jen písemností vymezených tímto právním předpisem** (písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce).

Při doručování písemností v pracovněprávních vztazích je tedy nutné, aby se smluvní strany pracovněprávního vztahu řídily podle výše uvedené právní úpravy a ne podle jiného právního předpisu nebo praxe, ve které totiž není výjimkou, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel o samostatné pracovněprávní úpravě doručování často nevědí.

Zákoník práce stanoví základní pravidlo, že písemnosti musí být zaměstnanci doručeny **do vlastních rukou. Povinnost doručování zákonem stanovených písemností do vlastních rukou se vztahuje jen na zaměstnavatele.**

Zaměstnanec by však měl mít vždy na paměti, že je potřeba dodržet nejen zákonem předepsanou formu pro dané právní jednání, ale i skutečnost, že doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, **jakmile je zaměstnavatel převzal.**

Zákoník práce rozlišuje a upravuje tři formy doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci, a to:

- osobní doručení samotným zaměstnavatelem, tedy **osobně**,
- doručování **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, tedy elektronickou poštou čili e-mailem,
- doručování **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.**

Osobní doručení zaměstnavatelem

Preferuje se osobní doručení samotným zaměstnavatelem (resp. pověřeným zaměstnancem zaměstnavatele, event. jinou zaměstnavatelem zmocněnou osobou). Až v případě, že se zaměstnavateli nepodaří zaměstnanci písemnost doručit osobně, ať již na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen, může k doručení písemnosti využít sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V praxi jsou poměrně běžné případy, kdy zaměstnanec odmítne na pracovišti od zaměstnavatele převzít písemnost určenou do vlastních rukou zaměstnance (typickým případem je výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem). Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky). **V takovém případě se písemnost považuje za doručenu.**

Takový postup zaměstnanci neprospěje, neboť v důsledku toho nebude mít informace o důvodech výpovědi a její případnou neplatnost bude z tohoto důvodu v případném soudním řízení uplatňovat obtížněji.

Doručování do vlastních rukou

Zákoník práce určuje druhy písemností, které **musí být doručeny do vlastních rukou**, nesmí je tedy převzít např. ani manželka. Jde o písemnosti, které významně zasahují do sociální sféry zaměstnance a týkají se vzniku a zániku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se např. o výpověď z pracovního poměru, dohodu o skončení zaměstnání, rozhodnutí o změně pracovní smlouvy apod., ale také o důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr, dále odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení dohod o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Ostatní písemnosti nemusí zaměstnavatel doručovat do vlastních rukou. Patří mezi ně písemnosti týkající se vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy.

Doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

Zákoník práce sice dává přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (nejčastěji poštou).

Podle § 336 zákoníku práce zaměstnavatel písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně může být doručována tomu, koho zaměstnanec plnou mocí určil k převzetí písemnosti.

Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

Písemnost se uloží u jednoho z uvedených míst po dobu 10 pracovních dnů a počátek této doby musí být na písemnosti vyznačen. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí.

Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

Doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tedy elektronickou poštou čili e-mailem

Doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací právní úprava účinná do 31. 12. 2006 vůbec neobsahovala.

Nyní zákoník práce upravuje tento způsob doručení v ustanovení **§ 335 (Doručování zaměstnavatelem)** a v **§ 337 odst. 2 (Doručování zaměstnancem)**.

Elektronické doručování má tedy v pomyslném žebříčku postupu doručování **stejně postavení jako doručování osobní**. V praxi se ale stále ještě často setkáváme s názorem zaměstnavatelů, že nejlepší způsob pro doručování je doručování osobní. Pokud má ale zaměstnavatel písemný souhlas zaměstnance s elektronickým doručováním písemností a elektronickou adresu zaměstnance, není povinnost zaměstnavatele ani nutnost doručovat písemnost osobně.

Elektronické doručování jako jeden z možných způsobů doručování písemností mohou v pracovněprávních vztazích využívat jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci, a to za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek.

Pro doručování **písemností** prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací **platí následující podmínky:**

- **zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli svoji elektronickou adresu pro doručování,**
- **zaměstnavatel i zaměstnanec jsou držiteli uznávaného elektronického podpisu podle zákona o elektronickém podpisu.**

Od 1. 7. 2012 došlo ke změně zákona o elektronickém podpisu a v té souvislosti též zákoníku práce. Elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu byl jako pojem nahrazen **uznávaným elektronickým podpisem.**

Elektronický podpis je definován zákonem č. 167/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, **zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu,** ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Definován je jako údaje v elektronické podobě, které jsou připojené k datové zprávě nebo jsou s ní logicky spojené, a které slouží jako **metoda k jednoznačnému ověření identity podepsané osoby ve vztahu k datové zprávě.** To, že je **elektronický podpis uznávaný,** znamená, že **je založený na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb** a že umožňuje ověřit, zda datovou zprávu podepsala pouze osoba uvedená na tomto kvalifikovaném certifikátu, a tedy se najisto přesvědčit o její identitě.

Podle ustanovení § 335 odst. 3 ZP je písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací doručena dnem, kdy **její převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem.** Pokud zaměstnanec takto nepotvrdí přijetí písemnosti do 3 dnů od jejího odeslání zaměstnavatelem nebo se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná, je **doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací neúčinné** a zaměstnavatel je nucen zvolit jiný způsob doručení.

Doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli

Postup zaměstnance při doručování písemností zaměstnavateli upravuje zákoník práce v § 337.

Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zejména osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Jde např. o předání písemnosti vedoucímu, do podatelny firmy apod. Zaměstnanec může požadovat od zaměstnavatele písemné potvrzení o převzetí písemnosti. Zaměstnavateli nemusí být zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence (poštou) odevzdána, ale stačí, když bude uložena např. v jeho provozovně. **Zaměstnavatel musí však být o uložení vyrozuměn a musí mít možnost si ji vyzvednout a s obsahem písemnosti zaměstnance se tak seznámit.**

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 musí být rovněž podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Písemnost je pak doručena dnem, kdy její převzetí potvrdí zaměstnavatel datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem.

Zaměstnanec nemůže považovat písemnost zaslou elektronicky za doručenou, jestliže se písemnost zaslou 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.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, Zákon č. 167/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,

PROMLČECÍ LHŮTA OD 1. 1. 2014

Nový občanský zákoník přinesl také změny, které se týkají **promlčení**.

Nebylo-li právo vykonáno v promlčecí lhůtě, promlčí se a dlužník není povinen plnit. Pokud však splní, nemůže požadovat vrácení toho, co plnil. K promlčení soud přihlídně jen na námitku dlužníka, že je právo promlčeno (na rozdíl od prekluze, kdy právo zaniká a soud k ní přihlíží i bez námítky).

Co znamená Prekluze? Prekluze je právní pojem. Setkat se s ním můžete v oblasti soukromého i trestního práva. V právu soukromém je jako prekluze označován zánik nároku, který vyplývá ze subjektivního práva, nebo zánik nároku obecně. Prekluze však není pojem totožný s promlčením, užívá se jen tam, kde je to stanoveno zákonem. V právu trestním se tak označují lhůty, pro které se zde užívá i výraz promlčecí. K tomu, aby vznikla prekluze, je potřeba, aby byly naplněny dvě právní skutečnosti - uplynutí zákonem stanovené doby a neuplatnění práva v dané lhůtě.

Promlčují se veškerá majetková práva s výjimkou případů stanovených zákonem (zejména vlastnické právo).

Nepromlčuje se:

- právo na dědictví
- právo na rozdělení společné věci, právo na zřízení cesty, právo na vykoupení reálného věcného břemene
- právo na náhradu ztráty na výdělku

Promlčecí lhůta je:

1. obecná - tři roky od okamžiku, kdy se oprávněná osoba dozví o rozhodných skutečnostech (subjektivní lhůta), nejdéle však 10 let od okamžiku, kdy ke skutečnosti došlo (objektivní lhůta).

2. zvláštní, např.:

- právo zapsané do veřejného rejstříku se promlčí za 10 let
- právo na náhradu škody se promlčí nejdéle do 10 let od vzniku škody

- právo na náhradu úmyslně způsobené škody se promlčí nejdéle do 15 let od vzniku škody
- přejde-li povinnost na dědice, skončí promlčecí lhůta nejdříve uplynutím šesti měsíců od potvrzení nabytí dědictví
- plní-li zástavní dlužník, neprolčí se jeho právo vůči dlužníku dříve než za šest měsíců po splnění dluhu
- v případě práv uplatnitelných u orgánu veřejné moci běží promlčecí lhůta od okamžiku, kdy se oprávněná osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty, anebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla
- v případě újmy na zdraví nezletilého běží promlčecí lhůta až nabytím svéprávnosti

Novinkou podle nového občanského zákoníku je, že si smluvní strany mohou **dohodnout délku subjektivní promlčecí lhůty**, ovšem pouze v rozmezí 1 roku až 15 let. Dohoda nesmí být v neprospěch slabší smluvní strany. Kratší lhůtu nelze dohodnout v případě plnění z újmy na životě, zdraví, svobodě nebo v případě úmyslného porušení povinnosti.

Není možné se předem vzdát práva na uplatnění námitky promlčení.

Promlčecí lhůta neběží:

- mezi osobami žijícími ve společné domácnosti a neskončí dříve než 6 měsíců po odpadnutí této překážky
- v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání o právu a počne běžet až poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat.

Na lhůty pro uplatnění práv, které se řídí dosavadními právními předpisy, se nový občanský zákoník nepoužije, i kdyby lhůta začala běžet po 1. lednu 2014.

Zdroj: Svaz průmyslu a dopravy ČR

CO SE DOZVÍME NA OBALU POTRAVIN?

Údaje uváděné na obalech potravin jsou pro spotřebitele základním zdrojem informací, aby se mohl rozhodnout při výběru ze širokého spektra výrobků. Co a jak musí být na baleném výrobku uvedeno, ukládají české zákony a prováděcí vyhlášky a také nařízení Evropského společenství.

V České republice jsou základní požadavky na označování všech potravin stanoveny zákonem č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích, ve znění pozdějších předpisů. Další požadavky jsou pak stanoveny v prováděcích vyhláškách k zákonu. Také veterinární zákon obsahuje některé zvláštní požadavky, které souvisejí s označováním některých produktů živočišného původu.

Od prosince 2014 začnou platit **nová pravidla značení potravin**, a to díky novému **nařízení 1169/2011/ES**. Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

Které nejdůležitější údaje o výrobku bychom měli na jeho obalu vždy najít? Především by to měl být **název výrobce, dovozce nebo prodávajícího, název druhu, skupiny nebo podskupiny výrobku, údaj o množství výrobku (hmotnost nebo objem), datum spotřeby, údaj o způsobu skladování a použití, u některých potravin výživové hodnoty a složení výrobku.**

Důležité a potěšitelné je také to, že podle výše uvedeného nařízení Evropské unie bude muset být na obalech **větší písmo** (o velikosti 0,9 milimetrů u nejmenších obalů jako například žvýkačky a 1,2 milimetrů u větších obalů) a nově budou muset být označeny například alergeny. O dva roky později by měly být na obalu výrobku uvedeny také údaje o jeho výživových hodnotách. Někteří výrobci tento údaj začnou snad uvádět již dříve se změnou obalů.

Čeho bychom si měli na obalu potravinového výrobku zejména všimnout? Určitě to bude **doba spotřeby**. Ta může být vyjádřena dvěma způsoby - jednak datem použitelnosti nebo také datem minimální trvanlivosti.

Datum použitelnosti je na obalech uvedeno slovy "Spotřebujte do...". A měl by následovat den, měsíc a rok této lhůty. Datum použitelnosti by mělo vyjádřit dobu, po kterou si potraviny uchovávají své vlastnosti a zdravotní nezávadnost. Výrobce u těchto výrobků musí také uvést podmínky skladování.

Doba použitelnosti se používá pro potraviny, které rychle podléhají zkáze, tedy například mléčné výrobky, chlazené maso, lahůdky apod. Výrobky s prošlou dobou použitelnosti jsou považovány za zdravotně závadné a nesmějí být prodávány.

Datum minimální trvanlivosti je uvedeno slovy "Minimální trvanlivost do ...". A opět by měl být uveden den, měsíc a rok.

Datem minimální trvanlivosti by měly být označovány potraviny, které se rychle nekazí, tj. například konzervy, nápoje, těstoviny. Tyto výrobky lze prodávat i po uplynutí data minimální trvanlivosti, pokud jsou splněny tři základní podmínky - musí být zdravotně nezávadné, musí být umístěny odděleně od ostatních prodávaných potravin a zřetelně označené jako prošlé. Po ukončení data minimální trvanlivosti výrobce negarantuje chuťové a výživové kvality výrobku, zodpovědnost za zdravotní nezávadnost potraviny přebírá prodejce.

Země původu - uvádění tohoto údaje je obecně povinné. Původ potravin je nutný označovat u hovězího masa, vajec, čerstvého ovoce a zeleniny. U jiných výrobků není přesná země původu v rámci EU zatím uváděna.

Složení výrobku je údaj, který by měl zahrnovat všechny složky použité při výrobě, které zůstávají jako součást potraviny. Nově budou muset být jasně odlišeny alergeny, a to tučným typem písma. Přidatné látky, takzvaná éčka, se uvádějí kategorií (konzervant, barvivo, sladidlo, stabilizátor atd.) a názvem nebo kódem E a číslem. Pokud je nějaká složka zvýrazněná (v názvu nebo grafice) nebo je důležitá pro charakterizaci potraviny, je třeba její podíl uvést v procentech.

Výživové hodnoty se většinou vztahují na 100 gramů či mililitrů. Setkat se můžeme se zkratkou DDD (doporučené denní množství) nebo GDA (guideline daily amounts - česky "směrnice pro denní množství"), což vyjadřuje informaci, jaký podíl tvoří porce dané potraviny z doporučeného denního příjmu energie, případně jednotlivých živin (bílkovin, sacharidů, tuků, vlákniny, soli apod.). V současné době platí povinnost uvádět výživové hodnoty jen u výrobků obsahujících výživové tvrzení, jako například s nízkým obsahem tuku, nebo u potravinových doplňků a potravin pro ozvláštní výživu. Od konce roku 2016 však tyto údaje budou muset být téměř na všech potravinách.

A už úplnou samozřejmostí by měla být zřetelně vyznačena **cena výrobku**. A to ať již na obalu výrobku nebo na jiném přístupném místě, například na regálu, na kterém je výrobek vystaven.

V závěru je třeba zdůraznit, že údaje na balení potravin na trhu v České republice musí být uvedeny **v českém jazyce**, kromě obchodního názvu potraviny. Údaje musí být pro spotřebitele **srozumitelné**, uvedené na **viditelném místě**, snadno **čitelné**, **nezakryté**, **nepřerušované jinými údaji**, **nesmazatelné** a vyjádřené **v nekódované formě**. To znamená, že způsoby označování potravin musí být prováděny tak, aby **neuváděly spotřebitele v omyl**.

Zdroj: Potravinářská komora ČR

JEŠTĚ JEDNOU K POTRAVINÁM

Začnu trochu zešíroka. Říká vám něco termín "nanopotraviny"? Zřejmě málokomu. S výrazem "nano" jsme se dosud převážně setkávali ve spojitosti s technologií. Například Wikipedie označuje **nanotechnologie** jako technický obor, který se zabývá tvorbou a využíváním technologií v měřítku řádově nanometrů (obvykle cca 1-100 nm), tzn. 10^{-9} m (miliardtiny metru), což je přibližně tisícina tloušťky lidského vlasu. Jedná se rovněž o studium možnosti manipulace se hmotou v atomárním a molekulárním měřítku, přičemž se uplatňují kvantově-mechanické jevy, které se diametrálně vymykají chápání světa viditelného pouhým okem.

Podle Wikipedie využití nanotechnologií a nanomateriálů je velmi rozsáhlé. Již v současnosti nalézají uplatnění v mnoha oblastech běžného života jako je *elektronika* (paměťová média, spintronika, bioelektronika, kvantová elektronika), *zdravotnictví* (cílená doprava léčiv), *strojírenství* (supertvrdé povrchy s nízkým třením, samočisticí nepoškrabatelné laky), *chemický průmysl* (nanotrubičky, nanokompozity, selektivní katalýza, aerogely), *elektrotechnický průmysl* (vysokokapacitní záznamová média, fotomateriály, palivové články), *optický průmysl* (optické filtry, fotonické krystaly a fotonická vlákna, integrovaná optika), *automobilový průmysl*, *kosmický průmysl* (katalyzátory, odolné povrchy satelitů), *vojenský průmysl* (nanosenzory, konstrukční prvky raketoplánů), *životní prostředí* (biodegradace).

Tam všude už "nano" zapustilo kořeny. Ale **nanopotraviny**? Ale je to myšleno vážně, protože se "nanopotraviny" zabýval i Evropský parlament.

Nízkotučná zmrzlina skvělé chuti, vitamíny obohacený olej na smažení, chleba s rybím olejem bez rybí pachuti.

Vypadá to lákavě, ale jak bezpečné jsou tyto potraviny, obsahující umělé nanočástice pro spotřebitele, zatím jasně není. Díky pravidlům EU, která po společnostech vyžadují, aby přítomnost nanomateriálů v potravinách označily, se aspoň můžete rozhodnout, jestli je koupit, nebo ne.

Návrh Komise na podrobnou definici nanopotraviny ale Evropský parlament 12. března zamítl.

A jak Komise definuje nanomateriály?

Nanomateriály jsou malé struktury velikosti pouhých miliardtin metru (nanometrů). Pokud by nanočástice měla velikost fotbalového míče, obyčejná kobliha by svou velikostí odpovídala rozloze Spojeného království (docela vtipné porovnání!). Nanočástice snadněji pronikají do lidského těla (kůže, střev,

mozku, krevních buněk atd.) a vykazují rozdílné vlastnosti v porovnání s většími formami stejného materiálu.

V potravinářském průmyslu mohou být nanomateriály vytvořeny a použity pro změnu chuti, barvy nebo textury potravin.

V čem je problém?

Stávající pravidla definují umělý nanomateriál jako jakýkoliv záměrně vyrobený materiál obsahující částice menší než 100 nanometrů. Evropská komise navrhla tuto definici zpřesnit dodatkem, že nanomateriál by měl být takový materiál, který obsahuje alespoň 50 % částic ve velikosti 1 nm - 100 nm.

Poslanci Evropského parlamentu tuto definici 12. března zamítli, protože tvrdí, že se tím od požadavků na označování osvobozují takové nano potravinářské přídatné látky, které už jsou na trhu.

Evropský úřad pro bezpečnost potravin (EFSA) doporučil nižší práh počtu nanočástic, např. 10 %.

V závěru poslanci EP vyzvali Evropskou komisi, aby předložila nová pravidla, která zohlední stanovisko Parlamentu.

A proč o tom píšete? Zejména ve vazbě na předchozí článek o povinném označování potravin tato zpráva z Evropského parlamentu vede k zamyšlení, zda budeme v budoucnu vědět co vlastně jíme?

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 4.ČTVRTLETÍ 2014

Ve 4. čtvrtletí 2013 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **26 637 Kč**, což je o 484 Kč (1,8 %) méně než ve stejném období roku 2012.

Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o **1,1 %**, **reálně se tak mzda snížila o 2,9 %**.

Medián mezd (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) činil **22 288 Kč**.

V **podnikatelské sféře** se průměrná mzda snížila nominálně o 2,4 %, reálně o 3,5 %. V **nepodnikatelské sféře** vzrostla nominálně o 0,8 %, reálně se snížila o 0,3 %.

Medián mezd (22 288 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 0,1 %, u mužů činil 24 330 Kč, u žen byl 20 029 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 10 546 Kč a 43 413 Kč.

V **roce 2013** dosáhla průměrná mzda výše **25 128 Kč**, v meziročním srovnání činil přírůstek 16 Kč (0,1 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 1,4 %, reálně se mzda snížila o 1,3 %.

Reálným propadem průměrné mzdy o 2,9 % se údaje za 4. čtvrtletí 2013 stávají nejhoršími za posledních deset let, kdy existuje plně srovnatelná čtvrtletní časová řada.

Mzdová úroveň prostředního zaměstnance (medián mezd) v roce 2013 zůstala v podstatě na úrovni předchozího roku a ukazuje na **stagnaci ve výdělcích**.

Mzdové rozpětí zůstalo značně široké: tak jak již bylo výše uvedeno, 80 % zaměstnanců pobíralo výdělků mezi 10 546 Kč a 43 413 Kč. Meziroční vývoj ukazuje na malé zúžení šíře distribuce, což může být způsobené jednak zavedením tzv. solidární daně, jednak zvýšením minimální mzdy na 8 500 Kč od 1. 8. 2013, které pomohlo nejhůře odměňovaným. Z hlediska pohlaví se zvýšení nejnižších mezd logicky projevilo více u žen, které mají nižší výdělkovou úroveň. Celkově však je pro obě pohlaví dominantním trendem posledního období stagnace.

Z hlediska celého roku 2013 je problematické hodnocení vývoje **reálné kupní síly obyvatel**, kde je pozitivní zprávou zpomalení růstu spotřebitelských

cen (inlace) na 1,4 % za celý rok 2013. To se však týká spíše položek zbytných, zatímco potraviny, které je potřeba kupovat pravidelně, zdražily o 4,9 %, tedy třikrát rychleji než ostatní komodity.

Propad kupní síly výdělků postihl v roce 2013 zaměstnance obou sfér, méně výrazný byl v nepodnikatelské sféře, kde se průměrný plat reálně snížil o 0,5 %. Horší výsledek byl v podnikatelské sféře - reálný pokles průměrné mzdy zde dosáhl 1,5 % (ovšem také v důsledku vlivu předsunutí manažerských odměn, které poznamenaly i celoroční výsledky; šlo o předčasně vyplácené mimořádné odměny vrcholným manažerům z důvodů očekávaného zavedení tzv. solidární daně pro nejvyšší výdělků).

Z hlediska jednotlivých ekonomických odvětví je vývoj velmi diferencovaný. Pouze v osmi odvětvích došlo v roce 2013 k růstu průměrné nominální mzdy a v jedenácti poklesla, nejvýrazněji v peněžnictví a pojišťovnictví (-8,6 %), kde se masivně předsouvaly manažerské odměny do roku 2012. Podobný efekt, ovšem v nižším rozsahu, se projevil také v odvětvích výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (-3,9 %) a ve stavebnictví (-2,4 %). K výraznějšímu růstu došlo v ubytování, stravování a pohostinství (+3,5 %) a v zemědělství (+2,9 %), kde však absolutní úroveň zůstává hluboko pod celkovou průměrnou mzdou v ČR. Také v odvětví vzdělávání, kde je nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, je průměrná mzda pod celkovým průměrem, třebaže vzrostla meziročně o 1,6 %.

Z hlediska profesí vůbec nejvyšší meziroční mzdový nárůst byl zaznamenán u malé skupiny dělníků v zemědělství, lesnictví a rybářství, kde tak medián stoupl na 18 713 Kč. Nadprůměrný růst mezd (o 2,2 %) byl u vysoce kvalifikovaných specialistů, kde 80 % pracovníků pobíralo výdělků mezi 21 195 Kč a 61 800 Kč, a medián byl 30 122 Kč.

Naopak k nejnižšímu zvýšení došlo v úřednických profesích, kde střední mzdová úroveň setrvala u hodnoty 21 tis. Kč. K minimálnímu růstu došlo rovněž u zaměstnanců v ozbrojených silách, kde byl medián 23 746 Kč. Řemeslníci a opraváři měli mediánovou mzdou 21 066 Kč a obsluha strojů a zařízení 20 686 Kč. Nejnižší platy jsou dlouhodobě u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde byl v roce 2013 medián 13 560 Kč.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 4. čtvrtletí 2013**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 4.čtvrtletí 2012 v Kč v %	
Česká republika celkem	26 637	- 484	- 1,8
V tom:			
podnikatelská sféra	26 420	- 646	- 2,4
nepodnikatelská sféra	27 593	219	0,8
Zemědělství, lesnictví, rybářství	23 352	810	3,6
Těžba a dobývání	37 631	- 1 132	- 2,9
Zpracovatelský průmysl	26 257	145	0,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	42 744	- 6 167	- 12,6
Zásobování vodou, odpady, sanace	25 940	- 82	- 0,3
Průmysl celkem	26 968	- 81	- 0,3
Stavebnictví	23 870	- 1 437	- 5,7
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	24 425	- 977	- 3,8
Doprava a skladování	24 584	198	0,8
Ubytování, stravování a pohostinství	14 327	415	3,0
Informační a komunikační činnost	47 596	- 1 772	- 3,6
Peněžnictví a pojišťovnictví	46 856	- 10 307	- 18,0
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 875	- 727	- 3,1
Profesní, vědecké a technické činnosti	34 801	- 2 133	- 5,8
Administrativní a podpůrné činnosti	17 609	179	1,0
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	28 491	- 158	- 0,6
Vzdělávání	27 762	557	2,0
Zdravotní a sociální péče	26 011	- 226	- 0,9
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	22 371	- 1 488	- 6,2
Ostatní činnosti	20 757	56	0,3

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 1. až 4. čtvrtletí 2013**

Odvětví	Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek (úbytek) proti 1.až 4.čtvrtletí 2012 v Kč v %	
Česká republika celkem	25 128	16	0,1
V tom:			
podnikatelská sféra	25 100	- 28	- 0,1
nepodnikatelská sféra	25 251	213	0,9
Zemědělství, lesnictví a rybářství	20 584	573	2,9
Těžba a dobývání	31 791	- 842	- 2,6
Zpracovatelský průmysl	24 857	325	1,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	40 232	- 1 647	- 3,9
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 538	29	0,1
Průmysl celkem	25 382	223	0,9
Stavebnictví	22 319	- 543	- 2,4
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 368	- 22	- 0,1
Doprava a skladování	23 511	226	1,0
Ubytování, stravování a pohostinství	13 918	467	3,5
Informační a komunikační činnosti	46 171	- 591	- 1,3
Peněžnictví a pojišťovnictví	46 938	- 4 413	- 8,6
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 007	- 481	- 2,1
Profesní, vědecké a technické činnosti	32 132	- 639	- 1,9
Administrativní a podpůrné činnosti	16 868	37	0,2
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 782	21	0,1
Vzdělávání	24 789	399	1,6
Zdravotní a sociální péče	25 051	- 51	- 0,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 785	- 324	- 1,5
Ostatní činnosti	19 689	- 85	- 0,4

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ÚNORU 2014

Spotřebitelské ceny vzrostly v únoru proti lednu o 0,2 %. Tento vývoj ovlivnilo zvýšení cen zejména v oddíle rekreace a kultura. Meziroční růst spotřebitelských cen zůstal v únoru stejný jako v lednu, tj. 0,2 %.

Meziměsíční růst cen v oddíle rekreace a kultura ovlivnilo především zvýšení sezónních cen dovolených s komplexními službami o 3,2 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti se zvýšily ceny zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 1,7 %. V oddíle zdraví vzrostly ceny léků a jejich doplatků o 1,0 %.

Na snížení celkové úrovně spotřebitelských cen v únoru působil pokles cen v oddíle odívání a obuv, kde ceny oděvů byly nižší o 0,9 % a obuvi o 1,8 %. Mírný pokles cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje způsobilo zejména snížení cen ovoce o 1,0 % a zeleniny o 0,9 %. Nižší než minulý měsíc byly i ceny mouky o 1,3 %, vepřového masa o 0,9 %, jogurtů o 3,0 %, rostlinných tuků o 3,5 %, cukru o 1,2 %. Naopak ceny mléka vzrostly o 1,8 %, másla o 2,5 %, ryb o 1,7 % a nealkoholických nápojů o 1,3 %. Pokles cen v oddíle ostatní zboží a služby ovlivnily nižší ceny za osobní péči o 0,7 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v únoru stejně jako v lednu o 0,2 %. Zrychlení cenového růstu nastalo v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde ceny lihovin vzrostly o 3,2 % z 2,5 % v lednu. Ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo i v oddíle potravin a nealkoholické nápoje v důsledku nižšího meziměsíčního poklesu cen v únoru 2014 než v únoru 2013. Meziroční růst cen zrychlil zejména u chleba na 3,2 % (z 1,5 % v lednu), ryb na 3,7 % (z 0,5 % v lednu), mléka na 14,4 % (z 10,9 % v lednu), másla na 15,3 % (z 12,5 % v lednu), ovoce na 2,0 % (z 0,0 % v lednu). Ceny nealkoholických nápojů přešly z poklesu o 1,5 % v lednu v růst o 0,9 % v únoru. Pokles cen běžného pečiva se v únoru zmírnil na 6,4 % (z 8,9 % v lednu). Ke zpomalení meziročního růstu došlo zejména v oddíle doprava vlivem cen pohonných hmot, které byly v lednu 2014 vyšší o 2,5 %, zatímco v únoru měly cenový růst nulový.

Největší vliv na výši celkové meziroční hladiny spotřebitelských cen měly ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje. Další významný vliv na celkovou úroveň spotřebitelských cen měly ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde ceny tabákových výrobků vzrostly o 5,1 % a ceny alkoholických nápojů o 3,3 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působily ceny bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,5 % a zemního plynu o 9,1 %. Ceny čistého nájemného vzrostly o 0,8 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %, tepla a teplé vody o 0,7 %. V oddíle pošty a telekomunikace byly ceny telefonických a telefaxových služeb nižší o 10,1 % a ceny mobilních telefonů o 15,0 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti ovlivnilo cenový pokles zejména snížení cen přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 3,2 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v únoru 1,1 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		12/13	1/14	2/14	
Úhrn	100,2	101,4	100,2	100,2	101,1
v tom:					
Potraviny a nealko	99,9	104,8	103,9	104,2	104,7
Alkohol a tabák	100,1	103,5	103,8	104,2	103,6
Odivání a obuv	98,9	101,6	102,0	102,1	99,9
Bydlení, voda, energie, paliva	100,1	101,2	97,6	97,6	100,9
Zařízení domácností	100,5	98,1	98,6	98,6	98,9
Zdraví	100,6	100,4	96,2	96,7	101,3
Doprava	100,0	101,1	101,0	100,1	99,6
Pošty a telekomunikace	100,0	91,0	90,2	90,2	90,3
Rekreace a kultura	100,9	100,9	100,5	100,6	100,4
Vzdělávání	100,4	101,1	101,1	101,3	101,4
Stravování a ubytování	100,2	101,8	101,5	101,6	101,9
Ostatní zboží a služby	99,7	101,1	100,9	100,5	101,4

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HIP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu v

lednu 2014 0,9 %, což je o 0,1 procentního bodu méně než v prosinci. Nejvíce vzrostly ceny ve Spojeném království a Finsku (o 1,9 %). Naopak na Kypru klesly ceny v lednu meziročně o 1,6 %, v Řecku o 1,4 % a v Bulharsku o 1,3 %. V Německu byl růst cen v lednu stejný jako v prosinci, tj. 1,2 %. Na Slovensku došlo ke snížení cenového růstu z 0,4 % v prosinci na 0,0 % v lednu. Podle předběžných výpočtů vzrostl **v únoru 2014 HICP v ČR meziměsíčně o 0,1 % a meziročně** stejně jako v lednu **o 0,3 %**. Bleskový odhad meziroční změny HICP pro eurozónu za **únor 2014 je 0,8 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	12/13	prům. 2013	01/14	02/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,16	36,17	36,28	36,20	36,24
Benzin Super 98	38,22	38,32	38,47	38,36	38,42
Motorová nafta	36,49	36,11	36,65	36,57	36,61
LPG	17,70	17,42	18,16	18,11	18,14

Zdroj: Český statistický úřad

NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ

Nezdanitelné částky podle § 15 zákona o daních z příjmů lze na straně zaměstnance odečíst pouze od ročního základu daně, tj. v daňovém přiznání nebo na základě ročního zúčtování záloh daně ze závislé činnosti.

I když zřejmě většině zaměstnanců mzdové účetní roční zúčtování daně z příjmů provedly, není na škodu ověřit si, na jaké odpočty má zaměstnanec podle zákona nárok a zda všechny byly využity. To se týká i těch, kteří zpracovávají přiznání k dani z příjmů.

1. Odpočet hodnoty bezúplatného plnění (darů)

V rámci rekodifikace soukromého práva byl od roku 2014 nahrazen pojem "dar" za trochu širší pojem "bezúplatné plnění".

Od základu daně lze odečíst **hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého:**

- obcím, krajům, organizačním složkám státu, právníkům osobám se sídlem na území ČR, právníkům osobám, které jsou pořadatelé veřejných sbírek podle zákona o veřejných sbírkách, a to:
 - na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické a ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, tělovýchovné a sportovní,
- politickým stranám a politickým hutím,
 - na jejich činnost,
- fyzickým osobám s bydlištěm na území ČR které jsou poskytovateli zdravotních služeb nebo provozují školy a školská zařízení a zařízení pro péči o toulavá nebo opuštěná zvířata nebo pro péči o jedince ohrožených druhů živočichů,
 - na financování těchto zařízení,
- fyzickým osobám s bydlištěm na území ČR, které jsou poživateli invalidního důchodu nebo byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu nebo jsou nezletilými dětmi závislými na péči jiné osoby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách,
 - na zdravotnické prostředky nejvýše do částky nehrzené zdravotními pojišťovnami nebo na zvláštní pomůcky podle zákona upravujícího poskytování dávek osobám se zdravotním postižením nejvýše do částky nehrzené příspěvkem ze státního rozpočtu a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání.

Úhrnná hodnota darů musí ve zdaňovacím období **přesáhnout 2 % ze základu daně anebo musí činit alespoň 1 000 Kč.**

V úhrnu lze odečíst nejvýše:

- 10 % ze základu daně za zdaňovací období 2013,
- 15 % ze základu daně za zdaňovací období 2014.

Dary poskytnuté k odstraňování následků živelní pohromy

Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území ČR nebo členského státu EU, Norska nebo Islandu.

Odběr krve

Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou **2 000 Kč** a hodnota odběru orgánu od žijícího dárce se oceňuje částkou **20 000 Kč**.

2. Odpočet úroků z úvěrů

Od základu daně se odečte částka, která se rovná **úrokům zaplaceným ve zdaňovacím období**:

- **z úvěru ze stavebního spoření** (zákon č. 96/1993 Sb., o stavebním spoření a státní podpoře stavebního spoření)
- **z hypotečního úvěru** (podle § 28 odst. 3 zákona č. 190/2004 Sb., o dluhopisech, jde o úvěr, jehož splacení včetně příslušenství je zajištěno zástavním právem k nemovitosti, i rozestavěné, v ČR i jinde) poskytnutého bankou, sníženým o příp. státní příspěvek poskytnutý podle zvláštních právních předpisů,
- **z úvěru poskytnutého v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem**

a použitým na financování bytových potřeb.

Bytovými potřebami pro účely tohoto zákona se rozumí:

- a) výstavba bytového domu, rodinného domu, jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor, nebo změna stavby,
- b) koupě pozemku za předpokladu, že na pozemku bude zahájena výstavba bytové potřeby podle písmene a) do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy nebo koupě pozemku v souvislosti s pořízením bytové potřeby uvedené v písm. c),
- c) koupě bytového domu, rodinného domu, rozestavěné stavby bytového domu nebo rodinného domu, jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor,
- d) splacení vkladu právnické osobě jejím členem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu,
- e) údržba a změna stavby bytového domu, rodinného domu, bytu v nájmu nebo v užívání nebo jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor,
- f) vypořádání společného jmění manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor, rodinného domu nebo bytového domu,
- g) úhrada za převod podílu v obchodní korporaci jejím členem uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu,
- h) splacení úvěru nebo zápůjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g), pokud jsou splněny podmínky pro tyto bytové potřeby.

Úhrnná částka úroků, o které se snižuje základ daně ze všech úvěrů poplatníků v téže společně hospodařící domácnosti, **nesmí překročit 300 000 Kč**. Při placení úroků jen po část roku nesmí uplatňovaná částka překročit jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

3. Odpočet příspěvků na penzijní připojištění a penzijní pojištění

Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst příspěvek v celkovém úhrnu **nejvýše 12 000 Kč** zaplacený poplatníkem na jeho

- a) **penzijní připojištění se státním příspěvkem** podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč,
- b) **penzijní pojištění** podle smlouvy o penzijním pojištění uzavřené mezi poplatníkem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti poplatníka na penzijním pojištění u instituce penzijního pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní pojištění na zdaňovací období, nebo
- c) **doplňkové penzijní spoření** podle smlouvy o doplňkovém penzijním spoření uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho doplňkové penzijní spoření na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč.

Pokud poplatníkovi jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaniklo bez nároku na penzi, jednorázové vyrovnání nebo jednorázové plnění z penzijního pojištění a současně bylo poplatníkovi vyplaceno odbytné nebo jiné plnění související se zánikem penzijního pojištění, nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká.

4. Odpočet pojistného na soukromé životní pojištění

Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst poplatníkem zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi:

- poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a
- pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území ČR, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu EU nebo Evropského hospodářského prostoru,

za předpokladu, že výplata pojistného plnění (důchodu nebo jednorázového plnění) je ve smlouvě sjednána **až po 60 měsících od uzavření smlouvy** a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu **dosáhne poplatník věku 60 let**.

U pojistné smlouvy s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití je další podmínka, a to, že pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s

pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně má sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou nad 15 let má sjednanou pojistnou částku alespoň na 70 000 Kč.

Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, **činí v úhrnu 12 000 Kč**, a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovnami.

5. Odpočet příspěvků odboráře

Od základu daně lze odečíst členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizací, která podle svých stanov obhazuje hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Takto lze odečíst **částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů** podle § 6 zákona o daních z příjmů, s výjimkou příjmů podle § 6 zákona o daních z příjmů zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, **maximálně však do výše 3 000 Kč** za zdaňovací období.

6. Odpočet úhrady za zkoušky

Od základu daně ve zdaňovacím období lze dále odečíst **úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání** podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem ani nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24 zákona o daních z příjmů poplatníkem s příjmy podle § 7 zákona o daních z příjmů, **nejvýše však 10 000 Kč**. U poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst až 13 000 Kč, a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až 15 000 Kč.

Zdroj: Daně & účetnictví