 Číslo: **2/2016**

 Z obsahu:

**Připravuje se novela zákona o zaměstnanosti**

**Změny v oblasti daně z příjmů a dalších navazujících**

**zákonů pro rok 2016**

**Slevy na dani, daňová zvýhodnění a daňový bonus**

**Inspekce práce ke kopiím pracovních smluv a dohod na pracovišti**

**O B S A H**

 **První společné jednání zástupců tripartit**

 **států visegrádské skupiny str. 3**

 **Připravuje se novela zákona o zaměstnanosti str. 5**

 **Změny v oblasti daně z příjmů a dalších**

 **navazujících zákonů pro rok 2016 str. 11**

 **Slevy na dani, daňová zvýhodnění**

 **a daňový bonus str. 15**

 **Inspekce práce ke kopiím pracovních smluv**

 **a dohod na pracovišti str. 18**

 **Vývoj spotřebitelských cen v lednu 2016 str. 20**

 **Evropská unie v boji proti práci na černo str. 23**

 **Víte o tom, že jste sledováni? str. 26**

 **Pracovnělékařské prohlídky - dopady**

 **na zaměstnance str. 29**

 **Ústavní soud o odškodňování pracovních úrazů**

 **- nález k zamyšlení str. 31**

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

**PRVNÍ SPOLEČNÉ JEDNÁNÍ ZÁSTUPCŮ TRIPARTIT**

**STÁTŮ VISEGRÁDSKÉ SKUPINY**

 Za účasti předsedy vlády ČR Bohuslava Sobotky, ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové, ministra dopravy Dana Ťoka a ministra průmyslu a obchodu Jana Mládka se v Praze 16. února 2016 uskutečnilo **historicky první společné jednání zástupců tripartit států Visegrádské skupiny - České republiky, Maďarska, Polska a Slovenska.**

 Za Asociaci samostatných odborů se tohoto zasedání **zúčastnil Bohumír** **Dufek, předseda ASO**, jako člen předsednictva Rady hospodářské a sociální dohody ČR.

 Jednání se zaměřilo na otázky mobility pracovních sil v EU, přeshraniční koordinaci rozvoje dopravní infrastruktury a vzájemnou spolupráci v oblasti energetiky.

 Jednání zahájil předseda české vlády.

 *"Jsem rád, že se nám právě ve dnech, kdy si Visegrádská skupina připomíná 25 let od svého založení, podařilo připravit historicky první setkání zástupců tripartit všech zemí V4. Vedení kvalitního sociálního dialogu a diskuse se zástupci odborů a zaměstnavatelů o důležitých vládních rozhodnutích je pro každou zodpovědnou vládu důležité,"* uvedl k tomuto jednání premiér Bohuslav Sobotka.

 *"Dialog mezi státy, zaměstnavateli a zaměstnanci je klíčový pro dlouhodobě udržitelný ekonomický a sociální rozvoj střední Evropy,"* doplnila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která společné jednání tripartit řídila.

 Účastníci jednání diskutovali o společném postoji k tzv. balíčku mobility, který Evropská komise slibuje předložit během nadcházejících měsíců. Obsahuje kontroverzní revizi pravidel o vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb, která by mohla výrazným způsobem ovlivnit fungování vnitřního trhu služeb EU. ČR podporuje celou řadu dosavadních unijních opatření zaměřených proti tzv. sociálnímu dumpingu - tj. obcházení platných pravidel vysílání pracovníků, které poškozuje jejich pracovní a sociální práva, zároveň se však ve spolupráci s ostatními státy V4 zasazuje o to, aby byla nejprve důkladně ve všech zemích EU zavedena směrnice Rady z roku 2014 o vynucování směrnice 96/71/ES o vyslání pracovníků.

 "*Z tohoto důvodu ČR nepodporuje revizi pravidel vysílání pracovníků, současná úprava zajišťuje adekvátní ochranu sociálních a mzdových práv pracovníků,"*  uvedla ministryně Marksová.

 Nová opatření nesmí nepřiměřeně narušovat konkurenceschopnost podniků a představovat další překážky volnému pohybu služeb a pracovníků. Významnou roli při ochraně práv mobilních pracovníků, včetně boje proti sociálnímu dumpingu, nepochybně musí sehrát sociální partneři, jak v zemích vysílajících, tak v zemích přijímacích mobilní pracovníky.

 Diskuze k dopravní infrastruktuře potvrdila urychlenou potřebu modernizovat dopravní síť. V současnosti paradoxně není hlavním problémem nedostatek finančních prostředků na rozvoj dopravní infrastruktury, ale nedostatek kvalitních projektů ve vysokém stádiu připravenosti. ČR proto požaduje stanovení rozvoje dopravní infrastruktury jako jasné priority jak pro země V4, tak pro EU. Česká republika prosazuje také liberalizaci dopravních služeb a eliminaci dosud existujících administrativních bariér a restriktivních opatření.

 Spolupráce v energetice je v rámci skupiny V4 na velmi vysoké úrovni, projevuje se i silnou pozicí skupiny V4 ve vyjednávání o systému řízení Energetické unie. Na většinu témat v oblasti energetiky se země V4 snaží hledat společné pozice a koordinovat je mimo jiné před jednáními Rady pro energetiku nebo Evropské rady.

Zdroj: MPSV

**PŘIPRAVUJE SE NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**

 Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje **novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,** která by měla obsahovat prodloužení vyplácení podpory v nezaměstnanosti, změnu podmínek agenturního zaměstnávání a zvýšení příspěvků na společensky účelná místa.

 V uvedené novele je navrženo, aby se **lidem nad 50 let o měsíc prodloužilo vyplácení podpory v nezaměstnanosti.**

Nyní mohou nezaměstnaní od 50 do 55 let pobírat podporu v nezaměstnanosti osm měsíců a nezaměstnaní ve věku nad 55 let 11 měsíců. Nezaměstnaní ve věku do 50 let pak pobírají podporu jen pět měsíců. Tyto počty měsíců pobírání podpory v nezaměstnanosti platí od roku 2009, když před rokem 2009 byly o měsíc delší.

 Podle návrhu MPSV by měla být podpora v nezaměstnanosti vyplácena nezaměstnaným **ve věku po padesátce devět měsíců a ve věku po pětapadesátce 12 měsíců.** Díky tomuto opatření by měli mít uchazeči o zaměstnání delší dobu prostředky na své zajištění. (*Průměrná podpora v nezaměstnanosti v říjnu 2015 činili 6 375 Kč).*

 **S**oučasně má Ministerstvo práce a sociálních věcí záměr také **zmírnit pravidla pro absolventy bez práce**, aby jich víc na podporu dosáhlo.

 Nyní mají absolventi škol nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze tehdy, pokud v posledních dvou letech odváděli sociální pojištění celkem aspoň 12 měsíců.

 Pro absolventy je v novele navrhováno zavedení tzv. **náhradní doby**, která by trvala šest měsíců. Místo 12 měsíců v posledních dvou letech by tak zřejmě mělo stačit pracovat a odvádět pojistné polovinu času. Pokud absolvent vysoké školy na příklad ve čtvrtém a pátém ročníku odpracoval v létě vždy tři měsíce na brigádách a platil odvody, mohl by podporu získat.

*"Zavedení nové náhradní doby zaměstnání - doby trvání soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání podle zákona o důchodovém pojištění v délce nejdéle šest měsíců - umožní úzké skupině uchazečů o zaměstnání snazší přístup k podpoře v nezaměstnanosti,"* uvedlo ministerstvo v podkladech pro vládu.

 Kromě dvou výše uvedených úprav má v novele doznat změn také **agenturní zaměstnávání.** mají se zvýšit **příspěvky zaměstnavatelům na postižené pracovníky, prodloužit vyplácení příspěvků na společensky účelná místa z jednoho roku na dva roky či zavést elektronickou evidenci tzv. náhradního plnění**, t.j. odběru výrobků a služeb od postižených místo jejich zaměstnávání.

**A JAKÁ JE PODPORA V NEZMĚSTNANOSTI V ROCE 2016?**

Od 1. ledna 2016 se na základě pravidelné každoroční úpravy **zvyšují maximální částky podpory v nezaměstnanosti** **a podpory při rekvalifikaci**. Od stejného data se zvyšuje, pokud jde o další možné příjmy uchazečů o zaměstnání, a to na základě valorizace minimální mzdy, i limit povoleného výdělku pro uchazeče o zaměstnání nepobírající podporu v nekolidujícím zaměstnání.

**Co je nekolidující zaměstnání a jak ovlivňuje evidenci u úřadu práce a výplatu podpory v nezaměstnanosti?**

**Především je třeba být si vědomi toho, že jinak ovlivňuje nekolidující zaměstnání evidenci u úřadu práce a jinak pak nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti.**

**1)**

Nejdříve se podíváme na samotnou **evidenci u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání:**

Pokud je člověk uchazečem o zaměstnání, přináší tzv. **nekolidující zaměstnání** povinnosti, na které se nevyplatí zapomenout či je odkládat.

 Dle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nebrání evidenci, pokud *"uchazeč o zaměstnání vykonává činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy".*

 Z výše uvedeného vyplývá, že při jakémkoliv pracovněprávním vztahu souběžně s evidencí u úřadu práce si lze vydělat do **4 950 Kč za měsíc**. Protože z pohledu zákona takovýto druh práce není plnohodnotným zaměstnáním, může být občan veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, ale musí plnit **součinnost k úřadu práce,** tzn. docházet na pravidelné kontakty ke svému zprostředkovateli, či na jiné aktivity úřadem práce určené.

 Tento pracovněprávní vztah, většinou se bude jednat o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy **dohodu o provedení práce** či **dohodu o pracovní činnosti**, je povinnost oznámit úřadu práce již **při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání**, pokud je dohoda sjednaná.

 Pokud si uchazeč o zaměstnání brigádu najde až v rámci evidence na úřadu práce, má oznamovací povinnost **nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti**. Proto v případě, že se brigáda naskytne o víkendu a úřady o víkendech nemají úřední hodiny, je zapotřebí na úřad práce zaslat e-mailovou či faxovou formou oznámení o výkonu činnosti s přílohou kopie dohody. Jinak by mohlo hrozit sankční vyřazení z evidence úřadu práce.

 U osoby, která je v evidenci úřadu práce a je poživatelem invalidního I. nebo II. stupně invalidity, může tzv. nekolidující příjem činit jen nejvýše **4 650 Kč za kalendářní měsíc** (polovina minimální měsíční mzdy 9 300 Kč stanovené pro osoby se sníženým pracovním uplatněním). Osoba, která je poživatelem invalidního důchodu III. stupně, může být v evidenci úřadu práce jen výjimečně, je-li schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.

**2)**

A nyní dopad přivýdělku na **pobírání podpory v nezaměstnanosti**

 Pokud si člověk dohodl brigádu ještě **před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání** a požádal o **podporu v nezaměstnanosti**, úřad práce dle znění § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti rozhodne, že mu **nebude přiznána podpora v nezaměstnanosti.**

Pokud však uchazeč o zaměstnání na brigádu **nastoupí až v průběhu své evidence na úřadu práce**  a byla mu již úřadem práce podpora v nezaměstnanosti rozhodnutím přiznána, pak se výplata podpory v nezaměstnanosti **pozastaví po dobu trvání této brigády**.

 Jedinou výjimkou, kdy je možné pobírat podporu v nezaměstnanosti a zároveň si přivydělat, je zařazení do **rekvalifikačního kurzu** a pobírat podporu při rekvalifikaci. Tak zákon nevyloučil možnost tzv. nekolidujícího zaměstnání s výdělkem.

 Je také nezbytné **dokládat každý měsíc výši měsíčního výdělku či odměny** v termínu stanoveném úřadem práce. Pokud by brigád bylo více, tak se výdělky sčítají. V případě, že by příjem z brigád **přesáhl polovinu minimální mzdy za daný měsíc**, jednalo by se z pohledu zákona o zaměstnanosti již o "normální zaměstnání" a evidence na úřadu práce by byla **ukončena**

**Podpůrčí doba**

 **Podpůrčí doba**, jinak řečeno jak dlouho je možné být na podpoře, zůstává **v roce 2016 beze změny**, tj.

* 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku,
* 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku,
* 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

 Rozhodující pro délku podpůrčí doby je tedy věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

**Podpora v nezaměstnanosti a odstupné**

 Pokud uchazeči o zaměstnání vzniklo v posledním zaměstnání právo na **odstupné** nebo obdobné plnění, **podpora v nezaměstnanosti se poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku** nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného.

**Procentní sazby**

 **Procentní sazba podpory v nezaměstnanost**i (počítané z posledního průměrného čistého výdělku uchazeče o zaměstnání) **zůstává pro rok 2016 také stejná jako v roce 2015, ale od 1. ledna 2016 se zvyšuje maximální výše částky, kterou může uchazeč o zaměstnání jako podporu dostat.**

 Výše podpory v nezaměstnanosti totiž není neomezená, nýbrž je limitovaná.

 Sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání, nebo jeho vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc (pokud podnikal jako osoba samostatně výdělečně činná).

 Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

 Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpora při rekvalifikaci se vyplácí po celou dobu rekvalifikace.

**Maximální výše podpory v nezaměstnanosti**

 **Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti**.

Bude-li podána žádost o podporu v nezaměstnanosti v průběhu roku 2016, pak bude maximální výše podpory v nezaměstnanosti vycházet z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2015. Její výše, která činila 25 903 Kč, byla vyhlášena Sdělením MPSV č. 355/2015 Sb. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti tak může dosáhnout až 15 024 Kč měsíčně.

 Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Nejvyšší podpora při rekvalifikaci nastoupené v roce 2016 tak může dosáhnout až 16 837 Kč za měsíc.

**Žadatel o podporu nemůže doložit svůj příjem**

 Pokud bez svého zavinění nemůže žadatel o podporu doložit svůj příjem a osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu anebo nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, ale splnil podmínku pro přiznání podpory (podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby), podpora v nezaměstnanosti se stanoví následovně:

* za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku,
* další 2 měsíce ve výši 1,12násobku,
* po zbývající podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

 Podpora v nezaměstnanosti pak činí v příslušných úsecích podpůrčí doby 3886 Kč, 3109 Kč a 2850 Kč za měsíc.

 Podpora při rekvalifikaci v uvedených případech činí po celou dobu rekvalifikace 0,14násobek příslušné částky, tedy 3627 Kč.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

 Vláda ČR

 MPSV

**ZMĚNY V OBLASTI DANĚ Z PŘÍJMŮ**

**A DALŠÍCH NAVAZUJÍCÍCH ZÁKONŮ PRO ROK 2016**

 Od roku 2016 dochází v zákoně o daních z příjmů a v dalších navazujících zákonech k následujícím změnám:

**Zvýšení daňového zvýhodnění na druhé a další dítě**

 Pro rok 2016 je navrhováno (ale doposud nebylo definitivně schváleno) další zvýšení částek daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě. U druhého dítěte zroste daňové zvýhodnění z 15 804 Kč na 17 004 Kč ročně, resp. 1 417 Kč měsíčně. U třetího a dalšího dítěte pak z 17 004 Kč na 20 604 Kč ročně, resp. 1 717 Kč měsíčně. Daňové zvýhodnění na první dítě a maximální výše daňového bonusu zůstává nezměněna.

**Zvýšení limitu příjmů pro daňový bonus**

 V souvislosti se zvýšením minimální mzdy dojde ke zvýšení dolní hranice příjmu (ve výši šestinásobku roční minimální mzdy) pro vznik nároku na daňový bonus. Částka vzroste z 55 200 Kč (tj. 6 x 9 200 Kč) na 59 400 Kč (tj. 6 x 9 900 Kč). Adekvátně bude zvýšen limit pro vznik nároku na měsíční daňový bonus (polovina minimální mzdy, nově tedy 4 950 Kč).

**Zvýšení limitu slevy na dani za umístění dítěte v mateřské školce či obdobném zařízení**

 V důsledku zvýšení minimální mzdy bude možné uplatnit slevu na dani ve výši prokázaných výdajů za umístění vyživovaného dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku až do 9 900 Kč ročně za každé dítě.

**Změna podmínek pro uplatnění slevy za umístění dítěte v mateřské školce či obdobném zařízení**

 Od roku 2016 bude možné uplatnit slevu v případě umístění dítěte do předškolního zařízení, kterým je:

a) mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,

b) zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a

c) zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou

 1. zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo

 2. mateřskou školou podle školského zákona.

 Dochází tak k úpravě podmínek pro poskytování slevy na dani za umístění dítěte předškolního věku v zákonem vyjmenovaných zařízeních. Do konce roku 2015 zákon definici zařízení neobsahoval a slevu na dani za rok 2015 tedy lze uplatnit na jakékoliv zařízení pečující o děti předškolního věku, které svým charakterem poskytuje péči obdobnou mateřským školám (včetně mateřské školy samotné).

**Zvýšení částky osvobozených důchodů**

 Vzhledem ke zvýšení minimální mzdy dochází také k automatické valorizaci úhrnné částky osvobozených důchodů nebo penzí na 356 400 Kč (tj. 36 x 9900 Kč).

**Zákon o ukončení důchodového spoření tzv. II. pilíře**

 Do systému důchodového spoření bylo možné spořit jen do konce roku 2015. V roce 2016 proběhne proces ukončení důchodového spoření, tj. likvidace důchodových fondů a vyplacení prostředků jejich účastníkům.

 Výplata prostředků bude osvobozena od daně z příjmů. Účastníci se budou moci rozhodnout, zda budou chtít prostředky vyplatit nebo převést na svoji smlouvu o doplňkovém penzijním spoření nebo penzijním připojištění (III. pilíř). Prostředky, o které se účastníci nepřihlásí, penzijní společnost převede na účet určený finanční správou. Všichni účastníci budou mít možnost doplatit pojistné na důchodové pojištění do I. pilíře za dobu účasti ve II. pilíři.

**Osvobození dlouhodobých penzí z III. pilíře**

 Zavádí se osvobození penzí z III. důchodového pilíře a důchodů z vybraného pojištění osob, pokud doba jejich pobírání činí nejméně 10 let.

**Navýšení přídělu do FKSP**

 Na základě rozhodnutí vlády ČR byl novelou vyhlášky č. 114/2002 Sb. navýšen základní příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb o půl procentního bodu (tedy na 1,5 %) v roce 2016. Následně bude příděl navýšen o dalšího půl procentního bodu (tedy na 2 %) v roce 2017 a letech následujících.

**Změny některých podmínek pro příjemce investičních pobídek**

 S účinností od 1. 5. 2015 přinesl zákon větší flexibilitu pro příjemce investičních pobídek z hlediska plnění podmínek podle zákona o daních z příjmů.

 Příjemce investiční pobídky, který se zúčastní přeměny společnosti a zároveň neporuší povinnosti stanovené zákonem o investičních pobídkách, již nebude muset vracet finanční prostředky, které na pobídce ve formě slevy na dani z příjmů v minulosti vyčerpal. Nadále však platí, že po fúzi či rozdělení sloučením či převodu jmění na společníka držitel investiční pobídky již dále slevu na dani z příjmů nemůže uplatňovat. To zamezuje jejímu spekulativnímu převádění.

 Zcela nově je příjemcům investiční pobídky umožněno, aby se na základě svého rozhodnutí mohli vzdát svého budoucího práva čerpat slevu na dani z příjmů a tím se zároveň vyvázat z plnění podmínek zákona o daních z příjmů. Tento úkon je nevratný.

**Ostatní důležité změny v zákoně o daních příjmů a zákoně o rezervách účinné od 1. 1. 2016**

V návaznosti na kategorizaci účetních jednotek zavedenou zákonem o účetnictví byl novelizován i zákon o daních z příjmů, aby byl zachován daňový režim při prodeji cenných papírů mikro účetní jednotkou - právnickou osobou. Tito poplatníci budou i nadále při prodeji cenných papírů zahrnovat do základu daně z příjmů nabývací cenu cenného papíru (s výjimkou uvedenou v § 24 odst. 2 písm. w) a ze) zákona o daních z příjmů), i když už cenné papíry nebudou přeceňovat na reálnou hodnotu.

 S účinností od 1. 1. 2016 již zákon o daních z příjmů nedefinuje "zřizovací výdaje" jako nehmotný majetek. Odpisování zřizovacích výdajů zaevidovaných do konce roku 2015 se dokončí podle stávajících předpisů.

 Zákon o rezervách pro zjištění základu daně z příjmů zavádí novou rezervu na nakládání s elektroodpadem ze solárních panelů (§§ 11a až 11c) uvedených na trh do 1. ledna 2013. Tato rezerva navazuje na povinnost uloženou zákonem o odpadech provozovatelům FVE zajistit financování zpracování, využití a odstranění elektroodpadu ze solárních panelů, a to formou plateb dílčích příspěvků v letech 2014 až 2018. Do základu daně bude celková částka hrazených příspěvků zahrnuta prostřednictvím uvedené rezervy vytvářené v závislosti na době daňového odpisování solárních panelů (§ 30b zákona o daních z příjmů). Jedná se o první daňově uznatelnou rezervu, která se tvoří nezávisle na účetnictví daňového poplatníka. Přechodné ustanovení umožňuje uplatnit předmětnou rezervu již za zdaňovací období započaté v roce 2015. Do tvorby rezervy lze zároveň zahrnout i částku připadající na měsíce zdaňovacího období započatého v roce 2014, ve kterých jsou splněny podmínky pro její tvorbu.

Zdroj: Česká daňová správa

**SLEVY NA DANI, DAŇOVÁ ZVÝHODNĚNÍ A DAŇOVÝ BONUS**

 Kdo u zaměstnavatele podepíše Prohlášení k dani, může si uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění, případně daňový bonus na děti. Většinu slev na dani může zaměstnanec uplatňovat měsíčně, pouze slevu na druhého z manželů bez příjmu lze uplatnit pouze při ročním zúčtování. Od roku 2015 dochází ke změně výše daňového zvýhodnění na dítě v závislosti na počtu dětí.

**Slevy na dani**

**Slevy na dani v roce 2013, 2014, 2015, 2016 Roční Měsíční**

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

Na poplatníka 24 840 Kč 2 070 Kč

Na druhého z manželů bez příjmů 24 840 Kč 2 070 Kč

Na druhého z manželů bez příjmů - držitele ZTP/P 49 680 Kč 4 140 Kč

Invalidní důchod prvního a druhého stupně 2 520 Kč 210 Kč

Invalidní důchod třetího stupně 5 040 Kč 420 Kč

Držitel průkazu ZTP/P 16 140 Kč 1 345 Kč

Student 4 020 Kč 335 Kč

***Limit pro uplatnění slevy na druhého z manželů bez příjmů je 68 000 Kč ročně.***

***Příjmy, které se do příjmů manžela či manželky nezahrnují:***

* *dávky státní sociální podpory,*
* *dávky sociální péče,*
* *dávky pomoci v hmotné nouzi,*
* *příspěvek na péči, sociální služby,*
* *státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,*
* *státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření,*
* *stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání,*
* *příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen.*

***Příjmy, které se do příjmů manžela či manželky zahrnují:***

* *veškeré příjmy "v hrubém" od zaměstnavatele, z podnikání, z nájmu ...,*
* *včetně příjmů od daně osvobozených, např. prodej nemovitosti, auta, cenných papírů,*
* *všechny druhy důchodů,*
* *nemocenská,*
* *náhrada mzdy při pracovní neschopnosti,*
* *ošetřování člena rodiny,*
* *podpora v nezaměstnanosti,*
* *peněžitá pomoc v mateřství,*
* *jestliže manželka podniká, tak se posuzuje její roční příjem, nikoliv zisk.*

 *Rodičovský příspěvek představuje formu dávek státní sociální podpory (stejně tak i porodné) a do vlastních příjmů manželky pro účely uplatnění slevy na manželku se nezahrnují. Naopak peněžitá pomoc v mateřství představuje dávky vyplácené v rámci nemocenského pojištění, proto tyto dávky se do příjmů manželky pro účely uplatnění slevy na manželku zahrnou.*

**Daňové zvýhodnění**

**Daňové zvýhodnění 2015, 2016 2014, 2013**

 **roční měsíční roční měsíční**

 **Kč Kč**

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

Na první dítě 13 404 1 117 13 404 1 117

Na druhé dítě 15 804 1 317 13 404 1 117

Na třetí a každé další dítě 17 004 1 417 13 404 1 117

Na první dítě (pokud má ZTP/P) 26 808 2 234 26 808 2 234

Na druhé dítě (pokud má ZTP/P) 31 608 2 634 26 808 2 234

Na třetí a každé další dítě

(pokud má ZTP/P) 34 008 2 834 26 808 2 234

 Podle § 35c odst. 1 zákona o daních z příjmů má poplatník uvedený v § 2 téhož zákona nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor, ve výši 13 404 Kč ročně (1117 Kč měsíčně) na jedno dítě, 15 804 Kč ročně (1 317 Kč měsíčně) na druhé dítě a 17 004 Kč ročně (1 417 Kč měsíčně) na třetí a každé další dítě, pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo § 35b zákona o daních z příjmů. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň stanovenou podle § 16 zákona o daních z příjmů včetně případného solidárního zvýšení daně podle § 16a zákona o daních z příjmů, případně sníženou podle § 35 nebo 35ba zákona o daních z příjmů. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

**Kdo může uplatnit daňové zvýhodnění**

Daňové zvýhodnění může uplatnit **daňový rezident ČR**. Daňový **nerezident ČR** může daňové zvýhodnění uplatnit pouze, pokud je daňovým rezidentem členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor a jestliže úhrn všech jeho příjmů ze zdrojů na území ČR činí nejméně 90 % všech jeho příjmů s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně, příjmů osvobozených od daně nebo příjmů, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně (§ 35c odst. 5 zákona o daních z příjmů). Výši příjmů ze zdrojů v zahraničí prokazuje poplatník potvrzením zahraničního správce daně. V obou případech platí při uplatnění výdajů procentem z příjmů dle § 7 odst. 7 a § 9 odst. 4 zákona o daních z příjmů omezení možnosti uplatnit daňové zvýhodnění dané ustanovením § 35ca tohoto zákona.

**Daňový bonus**

**Kdo může ve zdaňovacím období 2015 uplatnit daňový bonus a v jaké výši?**

 Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období 2015 měl příjem podle § 6, 7, 8 nebo § 9 zákona o daních z příjmů alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 55 200 Kč. Podle § 35c tohoto zákona může poplatník daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 60 300 Kč ročně. U poplatníka, který má příjmy pouze podle § 9 zákona o daních z příjmů, nesmí výdaje převýšit tyto příjmy. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené, příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně a příjmy, které jsou podle § 38f zákona o daních z příjmů vyjmuty ze zdanění. Zahrne-li však poplatník příjmy zdaněné v průběhu zdaňovacího období srážkou podle zvláštní sazby daně do ročního základu daně v daňovém přiznání, pak se tyto příjmy do limitu pro výplatu daňového bonusu stanoveného ve výši šestinásobku minimální mzdy započtou.

Zdroj: Finanční správa

**INSPEKCE PRÁCE**

**KE KOPIÍM PRACOVNÍCH SMLUV A DOHOD NA PRACOVIŠTI**

 *Opět se po nějaké době vracíme k povinnosti mít na pracovišti kopie pracovních smluv a dohod zaměstnanců, Na tuto povinnost opětovně upozorňuje inspekce práce.*

 Povinnost mít v místě pracoviště zaměstnanců kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu zakotvuje ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o administrativní povinnost, o jejíž existenci dodnes někteří zaměstnavatelé nevědí a která často vyvolává značnou nelibost z důvodu určitých praktických těžkostí, které jsou s realizací této povinnosti mnohdy spojeny.

 Ustanovení § 136 bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo s účinností od 5. 1. 2012, přičemž s účinností od 1. 1. 2015 bylo dále upřesněno a doplněno. Účelem tohoto ustanovení zákona bylo zamezit situacím, kdy zaměstnavatelé dodatečně vyhotovují a antedatují pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti), které ve skutečnosti nebyly do zahájení kontroly uzavřené, resp. písemně vyhotovené.

**Povinnost nelze přenést na zaměstnance**

 Především je třeba zdůraznit, že osobou, která je povinna zajistit uložení kope příslušných dokladů na pracovišti, resp. na pracovištích, je **zaměstnavatel.** **V žádném případě nelze povinnost přenášet na zaměstnance**. Zaměstnavatel se této povinnosti tedy nemůže zbavit tím, že např. poučí své zaměstnance, aby kopie smluv a dohod měli vždy při sobě.

 Doklady prokazujícími existenci pracovněprávního vztahu jsou myšleny, jak bylo uvedeno výše, **pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti**

 **Pracovištěm se pak rozumí nejen sídlo či provozovna zaměstnavatele, ale jakékoli jiné místo či prostory, v nichž zaměstnavatel provozuje svou činnost prostřednictvím svých zaměstnanců** (staveniště, dopravní prostředky zaměstnavatelů poskytujících přepravní služby atd.).

**Forma a dostupnost dokladů**

 To, co ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti dále výslovně nestanovuje, je forma, resp. způsob uložení příslušných dokladů na pracovišti. V této věci byla orgány inspekce práce pro účely prováděných kontrol vytvořena metodika, podle níž by zaměstnavatel měl zpravidla zajistit kopie příslušných dokladů v listinné podobě. Pouze v případě zvláštních okolností (velký počet pracovišť s malým počtem zaměstnanců, zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele) je možné předložení kopií dokladů v elektronické podobě, např. na CD či USB disku. Je nutno dodat, že kopií dokladu je myšlena prostá neověřená kopie.

 Kopie dokladů, ať už v listinné či elektronické podobě, by měly být na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti uloženy tak, aby byly po dobu provádění kontroly na místě k dispozici kontrolním pracovníkům, nikoli např. v uzamčené zásuvce, od které nikdo nemá klíč, nebo u účetní na druhém konci města. Vždy záleží na konkrétních okolnostech, přičemž (ne)splnění povinnosti posuzují kontrolní pracovníci na místě kontroly.

**Kdy kopie dokladů nejsou třeba**

 Z povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou vyjmuti ti zaměstnanci, vůči kterým zaměstnavatel splnil povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení jejich nástup do zaměstnání, které jim založilo účast na nemocenském pojištění. Tato výjimka se tedy bude týkat především zaměstnanců v pracovním poměru, ale dle výše dosahovaných příjmů též některých zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

 Za účelem ověřování, zda jsou zaměstnanci přihlášeni k nemocenskému pojištění, mají orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, právo získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje vedené v registru pojištěnců, zejména údaje o vzniku a zániku účasti na pojištění. Inspektoři jsou tak zpravidla schopni tuto skutečnost ověřit bezprostředně po zahájení kontroly.

 Za nesplnění povinnosti dle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou orgány inspekce práce oprávněny podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 500 000 Kč.

Zdroj: Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LEDNU 2016**

 **Spotřebitelské ceny vzrostly v lednu proti prosinci o 0,6 %.** Tento vývoj ovlivnilo především zvýšení cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje a tabák. **Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v lednu o 0,6 %, což je o 0,5 procentního bodu více než v prosinci 2015.**

 **Meziměsíční růst** spotřebitelských cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje způsobilo zejména zvýšení cen zeleniny o 6,1 %, nealkoholických nápojů o 3,8 %, mléka o 2,2 %, jogurtů o 2,8 %, olejů a tuků o 2,9 %, masa o 0,6 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák vzrostly ceny lihovin o 5,6 %, vína o 7,3 %, piva o 4,1 %. V oddíle bydlení vzrostly zejména ceny elektřiny o 1,2 %, čistého nájemného o 0,3 %, vodného o 0,5 %, stočného o 3,3 %, poplatky za odvoz odpadků o 1,1 %. Ceny zemního plynu a ceny tepla klesly shodně o 0,5 %. Růst cen v oddíle rekreace a kultura byl důsledkem zvýšení zejména cen dovolených s komplexními službami o 6,2 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny drogistického zboží pro osobní hygienu o 2,2 % a ceny kosmetického zboží o 2,5 %. V oddíle zdraví byly vyšší zejména ceny lázeňských pobytů o 1,7 %.

 **Na snižování cenové hladiny** působil zejména pokles cen v oddíle odívání a obuv, kde klesly ceny oděvů o 3,5 % a obuvi o 3,8 %. V oddíle doprava pokračoval již šest měsíců trvající pokles cen pohonných hmot, který činil v lednu 3,7 %. Průměrná cena benzinu Natural 95 (28,04 Kč/l) byla nejnižší od října 2009 a průměrná cena motorové nafty (27,28 Kč/l) od prosince 2009. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti se snížily zejména ceny nábytku o 1,4 %. Z potravin byly nižší především ceny ovoce o 0,7 %, těstovin o 3,1 % a chleba o 0,7 %.

 **Meziročně vzrostly** spotřebitelské ceny v lednu o 0,6 %, což je o 0,5 procentního bodu více než v prosinci 2015. Zrychlení meziročního růstu cen v lednu ovlivnilo především zmírnění cenového poklesu v oddíle doprava a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle zdraví skončil meziroční pokles cen trvající od ledna 2015 v důsledku zrušení regulačních poplatků ve zdravotnictví. V oddíle doprava došlo ke snížení poklesu cen pohonných hmot, který v lednu činil -11,0 % (v prosinci -15,1 %). Vývoj cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje v lednu ovlivnilo zejména zrychlení meziročního růstu cen zeleniny na 15,7 % (z 12,7 % v prosinci) a ovoce na 2,6 % (z 1,3 % v prosinci). Ceny běžného pečiva v lednu vzrostly o 2,5 % (v prosinci pokles o 0,1 %). U některých potravin se pokles cen zmírnil. Ceny vepřového masa byly v lednu nižší o 4,0 % (v prosinci o 6,0 %), mléka o 14,1 % (v prosinci o 16,2 %), jogurtů o 9,9 % (v prosinci o 11,9 %), másla o 7,8 % (v prosinci o 9,0 %), nealkoholických nápojů o 1,7 % (v prosinci o 4,3 % ).

 Na zvyšování meziroční cenové hladiny měly v lednu největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde ceny tabákových výrobků vzrostly o 6,4 % a ceny alkoholických nápojů o 2,3 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny elektřiny o 1,2 %, čistého nájemného o 1,4 %, vodného o 0,5 %, stočného o 3,3 %, tepla o 1,0 %. Ceny zemního plynu byly meziročně nižší o 0,5 %. V oddíle rekreace a kultura se zvýšily ceny dovolených s komplexními službami o 6,9 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 0,8 % a ceny obuvi o 6,5 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 1,2 %, ceny ubytovacích služeb se meziročně nezměnily.

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **11/15 12/15 1/16**

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

**Úhrn** 100,6 100,1 100,1 100,6 100,4

v tom:

**Potraviny a nealko** 101,4 98,6 97,4 98,0 98,9

**Alkohol a tabák** 102,6 104,8 104,4 104,5 104,9

**Odívání a obuv**  96,5 102,9 102,7 102,1 103,2

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,3 101,0 101,0 101,0 101,0

**Zařízení domácností** 99,6 99,8 100,4 100,0 100,1

**Zdraví** 100,7 92,4 92,2 102,2 93,6

**Doprava**  98,9 95,0 95,9 97,5 96,0

**Pošty a telekomunikace** 100,0 99,5 99,4 99,1 98,7

**Rekreace a kultura** 101,4 101,7 102,9 102,7 101,6

**Vzdělávání** 100,0 101,2 101,3 101,2 101,1

**Stravování a ubytování** 100,2 101,3 101,2 101,1 101,4

**Ostatní zboží a služby** 100,8 101,1 100,5 100,4 101,5

Na snižování meziroční cenové hladiny působil nadále (i přes jeho oslabení) pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (o 2,0 %) a v oddíle doprava (o 2,5 %). Pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace.

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

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen** (HICP) **28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v prosinci 0,2 %**, což je o 0,1 procentního bodu více než v listopadu. Nejvíce vzrostly ceny v Belgii (o 1,4 %) a na Maltě (o 1,2 %). Naopak ve dvanácti zemích EU ceny klesly, z toho nejvíce v Bulharsku (o 0,9 %) a v Rumunsku (o 0,7 %). Na Slovensku v prosinci ceny klesly o 0,5 % (v listopadu o 0,4 %). V Německu cenová hladina vzrostla o 0,2 % (v listopadu o 0,3 %). Podle předběžných výpočtů byl **v lednu meziměsíční přírůstek HICP v ČR 0,6 % a meziroční 0,5 %** (v prosinci -0,1 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP pro **eurozónu za leden 2016 je 0,4 %.**

**Průměrné spotřebitelské ceny pohonných hmot v ČR (týdenní zjišťování)**

**Název výrobku Spotřebitelská cena )Kč/l) Index**

 **7.týden 8.týden**

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

**Benzin automobilový**

**bezolovnatý Natural 95** 26,83 26,42 98,5

**Motorová nafta**  25,44 25,13 98,8

**LPG**  12,73 12,53 98,4

Zdroj: Český statistický úřad

**EVROPSKÁ UNIE V BOJI PROTI PRÁCI NA ČERNO**

 **Evropští poslanci podpořili vznik orgánu pro boj s prací na černo**.

 Evropští poslanci v prvním čtení podpořili **vznik evropské platformy pro boj s prací na černo.** Stínová ekonomika tvoří podle evropských statistik 18 procent hrubého domácího produktu (HDP) Evropské unie. Smyslem nového orgánu nebude zavádění nových pravidel nebo harmonizace stávajících, ale **výměna informací mezi národními vládami, odbory a zaměstnavateli,** díky níž by mělo být potírání nehlášené práce účinnější.

 *"Nehlášená práce je problém především členských zemí, ale také unie jako celku"*, řekla během debaty česká poslankyně Michaela Šojdrová z Evropské lidové strany (EPP). Objem práce na černo podle ní stále roste a tato činnost poškozuje trh práce, zaměstnance i zaměstnavatele. *"Tento trend se nevyhnul ani České republice, kde jsme zhruba na 19 procentech,"* dodala Šojdrová s tím, že ČR se do platformy zapojí.

 Podle některých poslanců především z levicového spektra ale platforma nic nevyřeší, neboť lidé pracující na černo mnohdy nemají na výběr. Někteří poslanci také očekávají, že počet lidí pracujících na černo se ještě zvýší s příchodem uprchlíků do unie.

 Platformu navrhla předloni Evropská komise a očekává se, že Evropský parlament ji schválí letos v březnu. Komisařka pro zaměstnanost a sociální věci Marianne Thyssenová europoslancům řekla, že práce na černo je "široce rozšířená ve všech členských státech", a zdůraznila, že takto pracující lidé přicházejí o právní i sociální ochranu, když mimo jiné pracují v nevyhovujících podmínkách a za nízké mzdy.

 Podle evropských statistik tvoří nenahlášená práce například 8 procent HDP Rakouska, ale přes 30 procent HDP Bulharska. Podle loňské studie Centra ekonomických a tržních analýz Češi ročně před veřejnými institucemi skryjí ekonomické transakce až za 614 miliard korun. Podle centra dosahuje stínová ekonomika v ČR asi 15 procent HDP a v posledních letech mírně klesá.

 **Za nelegální práci, tj. práci na černo, se podle § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů považuje:**

1. výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo
2. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává závislou práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou vydanou podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

 Za umožnění výkonu nelegální práce hrozí zaměstnavateli pokuta uložená inspektorátem práce až do výše 10 milionů Kč.

 Nelegální práce je výkon práce, který neodpovídá definici **závislé práce**, tak jak ji charakterizuje § 2 zákoníku práce.

 Za závislou práci se považuje taková práce, která je **vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.**

A podle zákona o zaměstnanosti **závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.**

Podle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána **výlučně v základním pracovněprávním vztahu**, tj. buď na základě pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti).

 Výjimku tvoří závislá práce, která je upravena zvláštními právními předpisy, jako je např. služební poměr příslušníků ozbrojených sborů podle zákona č. 361/2003 Sb. nebo výkon státní služby státním úředníkem podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

**Nelegální práce v ČR neubývá**

 Podle výsledků kontrol nelegálního zaměstnávání za rok 2015, provedených Státním úřadem inspekce práce (dále "SÚIP"), byl v roce 2015 v porovnání s rokem 2014 zaznamenán nejen nárůst počtu zjištěných nelegálně zaměstnaných občanů ČR, ale i nelegálně zaměstnaných cizinců (především zde je nárůst poměrně významný - o 60 %!) a občanů z ostatních států EU.

 V roce 2015 SÚIP provedl celkem 9 743 kontrol v oblasti dodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti zaměřených na nelegální zaměstnávání. Nelegální zaměstnávání bylo odhaleno při 1 655 kontrolách.

 Kontrolami bylo zjištěno celkem 3 093 nelegálně zaměstnaných osob. V 1759 případech nelegálně pracujících osob se jednalo o občany ČR. V 1 037 případech se jednalo o cizince; 818 cizinců vykonávalo práci mimo pracovněprávní vztah, 284 bez či v rozporu s povolením k zaměstnání/ zaměstnaneckou / modrou kartou, 26 bez povolení k pobytu (někteří i v kombinaci více těchto nedostatků). Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci, stejně jako v předchozích letech, významně převládají občané Ukrajiny a Vietnamu. Ve 297 případech se jednalo o občany ostatních států EU.

 Za nelegální zaměstnávání bylo v roce 2015 uloženo 733 pokut v celkové výši 83 477 200 Kč.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Státní úřad inspekce práce

 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**VÍTE O TOM, ŽE JSTE SLEDOVÁNI?**

 Počátkem letošního roku mne překvapilo rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva, které vlastně legalizovalo právo zaměstnavatele sledovat zaměstnance, číst jeho soukromé e-maily, odposlouchávat jeho hovory, pokud jsou vedené na výpočetní technice nebo telekomunikačním zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele. Rozhodnutí Evropského soudu bylo pro mne šokem, ale je pravda, že i náš zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v paragrafu 316 uvádí:

1. *"Zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat."*

 Na základě tohoto paragrafu také v roce 2012 rozhodl Nejvyšší soud, že zneužití počítače k soukromým účelům nebo k zábavě v pracovní době může vést k okamžité výpovědi. Protože víme, že v dnešní době sleduje a nahrává skoro každý každého, musíme širokou veřejnost na tuto možnost upozornit tak, aby nedocházelo mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ke zbytečným konfliktům.

 V dnešní době je jednoduché kohokoli sledovat a odposlouchávat, zvláště když máte k užívání firemní telefon nebo počítač. V tomto případě není problém pro zaměstnavatele instalovat do těchto zařízení software pro monitorování počítače nebo mobilního telefonu, které zajistí maximum informací.

**Programy na sledování počítače mohou disponovat následujícími funkcemi:**

* Nahrávání snímků obrazovky - kompletní "videozáznam" všeho, co se zobrazilo na monitoru.
* Sledování a záznam stisknutých kláves - psaný text, webové adresy, emailové adresy, hesla a přihlašovací údaje.
* Odposlech a záznam komunikace - přehledné a relevantní ukládání textové a hlasové komunikace uskutečněné pomocí programů Skype, ICQ, QIP, Miranda, Windows Live Messenger, MSN Messenger, Google Talk a Yahoo Messenger atd.
* Monitorování sociální sítě Facebook - odposlech Facebooku zajistí kompletní přehled přátel, statusů, komentářů, fotografií, soukromých zpráv a chatu; vyhledá se z textového záznamu a snímků obrazovky.
* Sledování a záznam aktivity na internetu - prohlížené stránky, navštívené odkazy, internetový chat, konverzace na seznamce, atd.
* Monitorování emailových zpráv - kontrola emailových schránek přes webové rozhraní a pomocí poštovních programů, například Outlook, Windows Mail, Thunderbird atd.
* Odposlech a záznam prostoru okolo počítače - ukládání všech rozhovorů, které zachytí mikrofon počítače.

**Programy na sledování tabletu, mobilního telefonu mohou disponovat následujícími funkcemi:**

* Záznam okolních rozhovorů; odposlech zpráv iMessage a emailů.
* Odposlech komunikace aplikací Facebook, Skype, Viber a dalších.
* Přístup ke všem kontaktům v adresáři.
* Sledování kalendáře a poznámek; GPS sledování polohy.
* Automatické stažení fotografií a videozáznamů.
* Monitorování internetového prohlížeče.

 Pokud si myslíte, že se to u vás v práci neděje, že nemáte namontováno sledovací zařízení, tak jste asi ve velkém omylu. Softwarové firmy odhadují, že již více jak 50 % zaměstnavatelů chrání svou firmu před nekalou činností zaměstnanců tím, že je sledují a zaměstnanci o tom nemají ani tušení.

 Zaměstnanci o sledování nemají ani tušení, a v tom je právě ten problém. Pokud by ale došlo na lámání chleba u soudu, tak v tomto případě by mělo být rozhodnutí soudu jednoznačné. **Zaměstnavatel má povinnost seznámit zaměstnance s tím, že je jeho zařízení sledováno** (viz § 316 odst. 3 zákoníku práce)**,** pokud by tak neučinil, neměly by být výsledky sledování přijaty jako důkaz. Těžko by ale byl odsouzen zaměstnavatel za to, že do svého zařízení nainstaloval sledovací zařízení a získaná data dále nezneužíval. Je ale otázkou, jak by se soud postavil k problému sledování pohybu zaměstnance po pracovní době, což se také často děje. Zaměstnavatel potom ví, kde se pohybujete, ví kam chodíte na večeři, ví kam chodíte spát, a to už je dost závažný vstup do vašich práv jako občana (viz nedotknutelnost práv a svobod v Listině základních práv a svobod).

 A jedna rada na závěr. Pokud používáte firemní počítač nebo mobilní telefon, chovejte se tak, jako byste byli sledováni, nepoužívejte je pro soukromé účely, nepomlouvejte šéfa v jejich blízkosti. Nevíte, kdo vás právě poslouchá!

 Ing. Jaromír Šedivec

**PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY - DOPADY NA ZAMĚSTNANCE**

(Tento článek vychází ze zkušeností svazového inspektora BOZP Ing.Jaroslava Hotového o pracovnělékařských prohlídkách, které získal při provádění svazové inspekce BOZP.)

 Pří svých návštěvách u zaměstnavatelů v rámci preventivní kontroly bezpečnosti a hygieny při práci narážím na některé nedostatky, které se mi zdají dostatečně závažné v pracovním prostředí z hlediska zdravotních prohlídek zaměstnanců. Především se jedná o vstupní a periodické lékařské prohlídky.

 Jak všichni víme, základní povinností zaměstnavatele a zaměstnance je naplnění skutkové podstaty povinností vyplývajících z pravidel pracovnělékařských prohlídek, které upravuje zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, a také prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách. K těmto povinnostem se vyjadřuje také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách. Informace zde uvedené se týkají povinností zaměstnavatele v oblasti vysílání zaměstnanců k lékařským prohlídkám, povinností zaměstnanců podrobit se lékařským prohlídkám a důsledků při nesplnění těchto povinností.

 Pokud jde o dodržování těchto povinností ze strany zaměstnavatele i zaměstnanců nejsou z pohledu svazového inspektora BOZP zjišťovány závažné nedostatky, ale i tak je zapotřebí se nad touto problematikou zamyslet.

 Podle mne se tento problém hlavně musí řešit z jiného úhlu pohledu na zdravotní prohlídky zaměstnanců. Pokud tato prohlídka má splnit svůj účel, to znamená objektivitu vlivu pracovního procesu na zdravotní stav zaměstnance, tak je nutné ještě před touto prohlídkou provést fyzické prohlídky na jednotlivých pracovištích a v ostatních zařízeních, které obstarává zaměstnavatel pro své zaměstnance. Tato fyzická kontrola pracoviště musí být vždy za účasti smluvního lékaře, se kterým má zaměstnavatel sepsanou smlouvu o "specifických zdravotních službách". Mimo tuto prohlídku pracovišť se může jednat ojediněle i o dohlídku některého z pracovišť, a to především pokud mu zaměstnavatel sdělí změnu v technologii prací nebo změnu zpracovaného materiálu, která by mohla mít vliv na zdraví zaměstnanců. Jak jsem se přesvědčil, tak to však ne všude funguje. Myslím si, že obrácený postup při zdravotních prohlídkách, který se většinou uplatňuje u pracovnělékařských prohlídek, tzn. zdravotní prohlídka zaměstnance, a pak možná během roku se provede společně s lékařem prohlídka pracovišť, **je dle mého názoru špatný**.

 Vzhledem k tomu, jak jsem již uvedl, že prohlídka pracovišť se někde vůbec neuskuteční, nebo jen s všeobecným závěrem, je potom problém od zaměstnavatelů získat písemný zápis. Tento zápis by měl být ve formě nejlépe protokolu o provedené prohlídce, jehož součástí by měla být identifikace nebezpečí, hodnocení rizik možného ohrožení zdraví zaměstnanců a také zhodnocení zdravotní náročnosti práce jednotlivých zaměstnanců.

 Zaměstnavatel si možná neuvědomuje, že za služby, které si platí, musí dostat i adekvátní náhradu, což je například pomoc zaměstnavateli při analýze rizik, při řešení nemocnosti v podniku, provádění lékařských prohlídek zaměstnanců s přihlédnutím k výsledkům hodnocených rizik nebo konzultací souvisejících se zdravím při práci.

 Pokud probírám problematiku těchto "specifických zdravotních služeb" u zaměstnavatelů, tak nabývám dojmu, že ze strany zaměstnavatelů o tyto služby není příliš velký zájem. Důvod je jasný. Ne všude je dodržování pracovních podmínek zaměstnanců prioritou zaměstnavatele!

 Zmínku si ještě zaslouží **lékařský posudek**, který je určen zaměstnavateli. Zde je třeba vzít v úvahu, že na rozdíl od běžné lékařské zprávy, která obsahuje diagnózu pacienta, závěr posudku z pracovnělékařské prohlídky znamená jednoznačný výrok o zdravotní způsobilosti zaměstnance dle vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů.

 Závěr prohlídky by měl znít - posuzovaná osoba je k dané práci zdravotně způsobilá, nebo zdravotně nezpůsobilá, anebo posuzovaná osoba je k dané práci způsobilá s podmínkou, která musí být v posudku vždy uvedena, nebo také posuzovaná osoba pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

 V závěru je vhodné dotknout se také problematiky vysílání zaměstnance na pracovnělékařskou prohlídku pokud možno v pracovní době. Připomínám, že podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, a zejména její přílohy, se náhrada ztráty na výdělku po tuto dobu zjišťuje dle § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Všichni víme, že jsou provozy, kdy toto ustanovení není možné dodržet. Pak je na zaměstnavateli, aby se se zaměstnancem dohodl na jiném vhodném odškodnění.

 Ing. Jaroslav Hotový

 SI BOZP

**ÚSTAVNÍ SOUD O ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ**

**- NÁLEZ K ZAMYŠLENÍ**

**Odškodňování pracovních úrazů podle bodů a tabulek považuje Ústavní soud za problematické.**

Ústavní soud kritizoval odškodňování pracovních úrazů podle bodů a tabulek. Justice by měla **postupovat individuálně a zohledňovat konkrétní okolnosti,** vyplývá z nálezu. Ústavní soudci při tom odkázali na nový občanský zákoník, podle kterého není výkonná moc oprávněná limitovat soudy v přiznávání spravedlivé a dostatečné náhrady.

 Pro oblast pracovních úrazů však vláda loni vydala nařízení, jež upravuje odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění. Určuje hodnotu jednoho bodu a přiřazuje ke konkrétním úrazům příslušný počet bodů. Takový postup podle ústavních soudců jednak ignoruje metodiku Nejvyššího soudu, jednak se odchyluje od principu rekodifikovaného civilního práva.

 *"Soudce prostě není úředník, aby vyplňoval tabulky. To se týká jak výživného, tak odškodňování újmy na zdraví. Úvahy soudu se musí odvíjet od něčeho úplně jiného,"* řekl ke svému prvnímu nálezu soudce zpravodaj Jaromír Jirsa. Justice má podle něj zohlednit náklady spojené se zapojením do normálního života nebo míru omezení v osobním, společenském a pracovním životě, kterou úraz přinesl.

 *"To vše jsou kritéria, kterými se obecné soudy musí řídit, a nepotřebují k tomu zásadně body. Body podle metodiky jsou dobré zejména pro usmiřování stran a pouze jako jakési vodítko,"* zdůraznil Jirsa.

 Od nařízení vlády se justice může odchýlit. *"Pokud má obecný soud dojem nebo dospěje k závěru, že podzákonný předpis je protiústavní, tak jej prostě nesmí aplikovat a musí ve svém rozhodnutí vysvětlit, proč tak učinil,"* řekl Jirsa.

 Ústavní soud se nálezem konkrétně zastal ženy, která při práci v supermarketu Kaufland utrpěla těžký úraz zad s trvalými následky. Řetězec jí dobrovolně vyplatil 100 000 korun, v žalobě požadovala dalších zhruba 400 000 korun. Odvolací Krajský soud v Praze jí ale přiznal pouze asi 170 000 korun. Svůj postup při tom řádně neodůvodnil.

 *"Rozhodnutí soudu odvolacího vyznělo tak, že naplňuje prvky svévole, libovůle, a ta je podle konstantní judikatury Ústavního soudu nepřípustná a zakázaná,"* uvedl Jirsa. Dnešní nález nijak nepředjímá výsledek řízení, stanovení odpovídající náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění je věcí obecných soudů.

 Justice v minulosti odškodňovala na základě vyhlášky, jejíž sazby se ale s plynutím času dostaly do rozporu s reálným rozsahem škod. Soudy to řešily násobením bodových sazeb. Nový občanský zákoník body opustil a **stanovení konkrétní výše ponechává na uvážení soudů.** Nejvyšší soud poté vypracoval v rámci sjednocování judikatury metodiku, která ovšem má jen doporučující charakter. Sporné nařízení vlády, které kritizoval Ústavní soud, se týká specificky pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Zdroj: ČTK