

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: 10/2014

Z obsahu:

Informace o úpravě daňového režimu pro soukromé životní pojištění

Deset nejčastějších mýtů o důchodech

Důchodový věk

Jaká je povinnost zaměstnavatele umožnit práci na zkrácený úvazek

Úraz při práci "na černo"



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů	str. 1
Informace o úpravě daňového režimu pro soukromé životní pojištění.....	str. 2
Připravuje se kurzarbeit s novými pravidly	str. 5
Deset nejčastějších mýtů o důchodech.....	str. 8
Důchodový věk.....	str. 11
Bude lépe zajištěna úschova listů pro důchod?	str. 14
Jaká je povinnost zaměstnavatele umožnit práci na zkrácený úvazek	str. 15
Počítání lhůt a dob v pracovním právu	str. 19
Stravování zaměstnanců a daň z příjmů	str. 21
Vývoj spotřebitelských cen v září 2014	str. 22
Úraz při práci "na černo"	str. 25
Kolektivní vyjednávání v zemědělských firmách	str. 27
Abeceda orgánů EU.....	str. 29

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

204**NAŘÍZENÍ VLÁDY**

ze dne 15. září 2014,

kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,

o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Vláda nařizuje k provedení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., zákona č. 121/2008 Sb., zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 294/2008 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 382/2008 Sb., zákona č. 286/2009 Sb., zákona č. 320/2009 Sb., zákona č. 326/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 180/2011 Sb., zákona č. 185/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 466/2011 Sb., zákona č. 167/2012 Sb., zákona č. 385/2012 Sb., zákona č. 396/2012 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 155/2013 Sb. a zákona č. 303/2013 Sb.:

Čl. I

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb., nařízení vlády č. 452/2009 Sb., nařízení vlády č. 246/2012 Sb. a nařízení vlády č. 210/2013 Sb., se mění takto:

1. V § 2 se číslo „50,60“ nahrazuje číslem „55“ a číslo „8 500“ se nahrazuje číslem „9 200“.

2. V § 3 odstavec 1 zní:

„(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,00	18 400 ⁴ .

3. V § 5 odst. 2 se slovo „sazba“ nahrazuje slovy „měsíční sazby“.

4. Na konci textu § 7 se doplňují slova „a § 5 odst. 1“.

Čl. II**Účinnost**

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

Předseda vlády:

Mgr. Sobotka v. r.

Ministryně práce a sociálních věcí:

Mgr. Marksová v. r.

INFORMACE O ÚPRAVĚ DAŇOVÉHO REŽIMU PRO SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

V novele zákona o daních z příjmů, která již byla schválena jak Poslaneckou sněmovnou, tak Senátem, a 6. listopadu 2014 ji podepsal prezident, se zpřísní podmínky pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele placených za soukromé životní pojištění zaměstnanců.

Jedná se o reakci na účelové chování některých daňových subjektů, kdy příspěvky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance, které jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny (a neplatí se z nich ani sociální a zdravotní pojištění), zaměstnanec předčasně vybírá. Tím dochází k popření daňové podpory tohoto finančního produktu, tj. spoření na dobu, kdy se poplatník stane méně produktivním (spoření na stáří).

Podmínky pro získání daňového osvobození spočívají v nutnosti mít v pojistné smlouvě sjednáno, že

- k výplatě pojistného plnění dojde nejdříve v roce dosažení 60 let věku,
- k výplatě pojistného plnění dojde nejdříve po 5 letech od sjednání smlouvy,
- nově nesmí být umožněna ani výplata jiného příjmu, než je v zákoně definována,
- a smlouva musí být sjednána jako dříve, jen s pojišťovnou, která má oprávnění k této činnosti v EU či EHP.

Porušování materiálních podmínek se váže k vyplacení jakékoliv částky z pojistné smlouvy, pokud se nejedná o zákonem předjímaný řádný způsob ukončení pojistné smlouvy, tj. pojistné plnění, výplata v případě invalidity atd.

Nově platí, že dojde-li před skončením doby 60 kalendářních měsíců od uzavření smlouvy nebo před rokem, ve kterém pojištěný dosáhne 60 let

- k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, nebo
- k výplatě jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo
- k předčasnému ukončení pojistné smlouvy (s výplatou odkupného),

daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele placených za soukromé životní pojištění zaměstnance zaniká zcela, tedy nejen do budoucna, ale i zpětně (za uplynulých 10 let)!

Dodanění příspěvků jako příjmů v režimu § 6 "Příjmy ze závislé činnosti" zákona o daních z příjmů je řešeno prostřednictvím daňového přiznání podané samotným poplatníkem vzhledem k tomu, že příspěvky mohl zaměstnanec v minulých letech obdržet i od dřívějšího zaměstnavatele anebo v daném roce již závislou činnost ani u žádného zaměstnavatele vykonávat nemusí.

Zpřísnění podmínek pro daňové osvobození příspěvků zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance se dotýká také samotných zaměstnavatelů. Pokud jejich zaměstnanec pojistku v budoucnu předčasné ukončí a peníze vybere, budou muset státu doplácet značné sumy, které ušetřily na daních a doplácet odvody na sociální a zdravotní pojištění.

S jakým postupem by měli počítat všichni ti, kteří mají soukromé životní pojištění sjednáno:

Pojišťovny budou muset v příštím roce smlouvy se stávajícími klienty měnit a převádět je do systému, který neumožňuje průběžné vybírání. Klienty budou oslovovat samy tak, aby dořešily detaily smluv do konce března příštího roku.

Zatím pojišťovny zvažují dvě varianty postupu při úpravě smluv klientů:

- V té první by pojišťovna klientovi poslala dopisem návrh nové podoby smlouvy omezující mimořádné výběry a zároveň zachovávající daňové zvýhodnění, který by jen podepsal a poslal zpátky.

- Druhou možností je zaslání upozornění o novinkách, na základě kterého by každý klient byl pod novou smlouvu převeden automaticky, pokud by sám nevyjádřil nesouhlas. To by znamenalo, že by většina lidí nemusela vůbec pojišťovně odpovídat a dopis by poslali jen ti klienti, kteří by chtěli smlouvu umožňující mimořádný výběr i za cenu zrušení daňových výhod.

Také zaměstnavatelé, kteří svým zaměstnancům přispívají na životní pojištění budou muset učinit určitá opatření:

Každý zaměstnanec musí na začátku roku odevzdat své účetní doklady o tom, že jeho smlouva o životním pojištění požívá daňových výhod. Zaměstnavatel by si měl ověřit, zda přispívá ke smlouvě s daňovými výhodami,

nebo ne, a podle toho se rozhodnout, zda chce přispívat dále. U příspěvků ke smlouvám, které nesplňují podmínky pro daňový odpočet, by totiž z každé takto přispěné koruny musel od ledna platit sociální a zdravotní pojištění (34 % výpočtového základu).

Zdroj: Novela zákona č. 586/1992 Sb., o daních příjmů, ve znění pozdějších předpisů
Ekonom, číslo 41, str. 32 - 39, Novinky v životním pojištění

PŘIPRAVUJE SE KURZARBEIT S NOVÝMI PRAVIDLY

V pondělí 3. listopadu 2014 na svém pravidelném zasedání vláda schválila základní parametry tzv. kurzarbeitu.

Kurzarbeit připravilo v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí jako účinné a jednoduché opatření, které má pomoci firmám a podnikům v nesnázích. Jednak jde o pomoc českým podnikům překlenout problematická období, a to nejen aktuální embargo na dovoz výrobků z EU do Ruské federace, ale i v budoucnosti v období živelných pohrom, hospodářských krizí, sezonních výkyvů nebo přechodu na nový podnikatelský program.

O zavedení kurzarbeitu jednala několikrát také tripartita a v tomto bodě byly odbory i zaměstnavatelé ve shodě. Čeští podnikatelé by např. podle ministerstva zemědělství kvůli sankcím mohli letos přijít až o tři sta milionů korun. Zkrácená pracovní doba by mohla ztráty zmírnit. Podle odborů by celková odměna pro pracovníky při částečné nezaměstnanosti měla dosahovat 90 procent jejich výdělku. Polovinu by měla hradit firma, polovinu stát. Ovšem podle ministryně práce Michaely Marksové Tominové je třeba brát ohled na možnosti rozpočtu.

Proto také premiér Bohuslav Sobotka uložil ministryni práce Michaely Marksové úkol podrobně zmapovat úpravu v Rakousku a Německu, což by mohlo posloužit jako inspirace.

V Německu má kurzarbeit (nebo také zkrácený pracovní režim) více než stoletou tradici. Je to krizové řešení pro těžká ekonomická období, ve kterých firmy zpravidla propouštějí. Zaměstnanci přistoupí na to, že budou pracovat méně a že budou také dostávat menší plat. Firmy se zavážou, že pracovní místa nezruší. Za jakých podmínek mohou zaměstnavatelé tento nástroj použít, se řídí německým zákoníkem práce. Mezi experty převládá názor, že kurzarbeit pomohl po krizovém roce 2008 zachránit v Německu spoustu pracovních míst. V roce 2009 pracovalo v tomto zkráceném režimu více než milion zaměstnanců.

Od dubna 2008 do prosince 2009 poklesl HDP v Německu o 5,6 procenta, počet odpracovaných hodin v národní ekonomice poklesl o 3 procenta, ale nezaměstnanost stoupla pouze o jediné procento. Ve většině zemí přinesla ekonomická krize velký nárůst nezaměstnanosti, v Německu však i díky kurzarbeitu nikoliv. Během ekonomické krize byla nezaměstnanost v Německu jedna z nejnižších v členských zemích EU, což mělo pozitivní ekonomický i

sociální dopad. Dle odhadů se podařilo díky zkrácení pracovní doby zachránit více než 1,2 milionu pracovních míst.

Podle vládou schválené podoby kurzarbeitu by **zaměstnanci podniků, které kvůli hospodářské krizi či přírodní katastrofě nebudou mít pro své lidi práci na plný úvazek, by měli za dobu výpadku dostávat 70 % mzdy. Polovinu výdělku má hradit zaměstnavatel a 20 % stát. O každé žádosti firem o tuto podporu má rozhodovat vláda.** Zaměstnavatelé ale považují projekt za neživotaschopný.

O tom, že nastala doba pro kurzarbeit a pro pobírání státního příspěvku, by měla vláda rozhodovat svým nařízením. *"Ještě ve druhém kroku, což byl zásadní požadavek pana ministra financí (Andreje Babiše), vláda bude rozhodovat o každé jednotlivé žádosti,"* uvedla na tiskové konferenci po jednání vlády ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová Tominová.

V praxi by tak měly úřady práce dostávat žádosti od jednotlivých podniků, o nichž by rozhodovala vláda. Po schválení by záležitost znovu dostal úřad práce, který by ji vyřídil. Ministryně Marksová se přitom nedomnívá, že by opatření mělo být výraznou byrokratickou překážkou. Pokud by se to ukázalo, dají se pravidla přehodnotit, uvedla ministryně. Dodala, že novelu zákona o zaměstnanosti s úpravou kurzarbeitu by měl Parlament projednat v příštích měsících. Opatření by mohlo případně fungovat od jara.

"Svaz průmyslu a dopravy nepovažuje dnešní rozhodnutí vlády o podobě tzv. kurzarbeitu za dostatečně motivující pro udržení pracovních míst ve firmách," uvedl mluvčí svazu Milan Mostýn. Za navržených podmínek se podle něj vytváří neživotaschopná varianta, kterou firmy nebudou zřejmě využívat. Náhrada mzdy při částečné nezaměstnanosti je nyní 60 % (viz § 209 zákoníku práce), zatímco při současném návrhu kurzarbeitu by firmy hradily 50 %. Rozdíl mezi 60 % náhrady mzdy bez kurzarbeitu a 50 % při finančním zastropování a administraci s příspěvkem není pro zaměstnavatele motivační, dodal.

Kurzarbeit čili zkrácenou pracovní dobu s příspěvkem od státu by mohly získat firmy, které by kvůli krizi či přírodní pohromě musely zkrátit pracovní dobu o 20 až 40 %.

Jednání se vedlo hlavně o výši mzdy v době výpadku. Suma se několikrát měnila. Původně se mluvilo o 60 % od zaměstnavatele a 20 % od státu, pak o 40 % od zaměstnavatele a 20 % od státu. Odbory žádaly 90 % mzdy - 45% od firmy a 45 % od státu.

Vláda se 3. listopadu 2014 dohodla na 50 % od zaměstnavatele a 20 % od úřadu práce. Maximálně by stát ale poskytl příspěvek ve výši 10 či 15 % průměrné mzdy ve státě, tedy nyní 2 481 Kč či 3 721 Kč. Ministři a ministryně se také domluvili na tom, že by se podpora měla podnikům vyplácet nejdéle šest měsíců, při opakované žádosti pak maximálně 12 měsíců.

Podniky v tísní mohou na zkrácenou dobu - kurzarbeit - v Česku přecházet už léta, jen za udržení pracovních míst nedostávají od státu žádný příspěvek. Podle zákoníku práce (§ 209) v době výpadku platí zaměstnancům 60 % mzdy, pokud si odbory nedomluvily vyšší sumu. V krizi tohoto opatření využily podle odhadů stovky firem.

Současně vláda také souhlasila s plánem ministerstva práce a sociálních věcí ke zvýšení zaměstnanosti. Využít chce evropské peníze, zvednout by se měl i podíl na aktivní politiku zaměstnanosti v rozpočtu. Na investiční pobídky by nově mohly dosáhnout i firmy z regionů, kde nezaměstnanost překračuje celorepublikový průměr jen o 25 %, ne o nynějších 50 %. Firmy, které přijmou lidi před třicítkou, po padesátce či po rodičovské, by pak měly mít slevy na odvodech. V příštích dvou letech se má začít také se zaváděním nové služby pro domácnost. Při této výpomoci by měli najít uplatnění nezaměstnaní. Odměnu by mohli za provedenou práci dostávat třeba v poukázkách, které by jim úřady proplatily.

Zdroj: Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí

Vláda

ČTK

Businessinfo

DESET NEJČASTĚJŠÍCH MÝTŮ O DŮCHODECH

1. Starobní důchod se vypočítává z výdělků za posledních deset let zaměstnání před přiznáním důchodu.

To je omyl, který přetrvává z minulosti. Do roku 1995 se skutečně důchody počítaly z příjmů za posledních 10 let před nárokem na důchod. Od roku 1996 se pro výpočet důchodu zohledňují všechny příjmy od roku 1986 až do roku, který předchází roku přiznání důchodu. Lidem, kteří odcházeli do důchodu například v letošním roce, se důchod počítal z úhrnu všech výdělků za roky 1986 - 2013.

2. Výpočet důchodu se provádí z čisté mzdy.

Naopak. Pro výpočet důchodu se u zaměstnanců vychází z hrubých ročních příjmů, u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) z ročního vyměřovacího základu, tj. částky, z níž bylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění. Hrubé příjmy i roční vyměřovací základy v rozhodném období, tj. od roku 1986 do kalendářního roku před přiznáním důchodu, jsou pro účely výpočtu důchodu ještě násobeny koeficienty mzdového nárůstu.

3. Minimální výše důchodu je stejná jako minimální mzda.

Nikoliv. Minimální důchod a minimální mzda jsou odlišné pojmy a různé částky. Minimální výše procentní výměry důchodu činí podle zákona o důchodovém pojištění 770 Kč. K procentní výměře důchodu náleží ještě základní výměra, která je stejná pro všechny důchody a činí v současné době 2340 Kč. Minimální měsíční výše důchodu přiznaného v letošním roce tedy činí celkem 3 110 Kč.

4. Lidé v předdůchodovém věku nemají možnost se v předstihu dozvědět, kolik bude jejich důchod přibližně činit.

Kontrolou výpisu dob důchodového pojištění si lidé ověří údaje v evidenci České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), které jsou podkladem pro budoucí rozhodnutí o jejich důchodu. K tomu souží tzv. Informativní osobní list důchodového pojištění (IOLDP), který ČSSZ zasílá zdarma na základě žádosti. Přesný výpočet důchodu provedou pracovníci ČSSZ až na základě řádně podané žádosti. Pro orientační výpočet starobního důchodu však lidé mohou využít tzv. důchodovou kalkulačku, která umožní přibližný výpočet důchodu, na který vznikne nárok, až do roku 2020. Tato pomůcka včetně přehledného návodu na její použití je dostupná na webu Ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz (Důchodové pojištění - Kalkulačky).

5. Pokud doložím svědeckým prohlášením dobu, kdy jsem pracoval "na černo", do důchodu se mi tato činnost započítá.

Ne. Pro výpočet důchodu nelze v žádném případě zohlednit práci tzv. na černo, protože za ni nebylo odvedeno pojistné na důchodové pojištění a veden evidenční list důchodového pojištění. Svědecké prohlášení se využívá ve zcela mimořádných případech, např. když doklady o zaměstnání byly uloženy v archivu, který byl zničen povodněmi nebo požárem, a není jiná možnost, jak dobu zaměstnání prokázat. Svědky v tomto případě musí být osoby, které s dotyčnou osobou v uvedeném zaměstnání ve stejné době pracovaly.

6. Brigády, které jsem vykonával před lety při studiu, se do důchodu nepočítají.

To je mylná domněnka. I krátkodobá brigáda, pokud zakládala účast na pojištění a je doložena, se počítá do doby pojištění a může mít na výši důchodu vliv. Celková doba zaměstnání (pojištění) se pro výpočet důchodu zaokrouhluje na celé roky dolů. Pokud součet vašich dob činí např. 42 let a 334 dní, může měsíční prázdninová brigáda (31 dnů) pomoci k získání dalšího roku pojištění, a tím i vyššího důchodu.

7. Vyloučená doba je období, které se pro výši důchodu nezapočítá.

Omyl. Vyloučenými dobami jsou doby, po které trvala tzv. sociální událost bez výdělků, např. doba dočasné pracovní neschopnosti, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba péče o dítě do čtyř let věku nebo péče o závislou osobu aj. Význam vyloučených dob spočívá v tom, že při stanovení výše důchodu se počet dnů vyloučených dob odečítá od celkového počtu dnů, na který se rozpočítává průměr výdělků. Tím se docílí toho, že při výpočtu příjem nebude tzv. rozměňován. vyloučené doby tedy mají na výši důchodu pozitivní dopad.

8. Když ČSSZ nemá u žadatele o důchod nějakou dobu zaměstnání evidovanou, tak mu ji nezapočítá do důchodu.

Pokud při přiznání důchodu nebyla započítána nějaká doba pojištění, protože ČSSZ ji neměla v evidenci a žadatel ji neprokázal, může ji doložit kdykoliv dodatečně, a to i když už důchod pobírá několik let (získá např. potvrzení z archivu). Zápočet lze provést se zpětnou platností a vzniklý rozdíl ve výši důchodu doplatit až pět let zpětně od data, kdy byla chybějící skutečnost řádně doložena.

9. Pro důchod se automaticky započítává celá doba studia či evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce ČR.

Není tomu tak. Doba studia po 18. roce věku (v období do 31. 12. 2009) může být započtena nejvýše v rozsahu prvních šesti let. Doba studia získaná v období od 1. 1. 2010 se již do důchodu nezapočítává. Doba vedení v evidenci Úřadu práce ČR, po kterou uchazeč o zaměstnání nepobíral podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, se započítává nejvýše v rozsahu tří let. Tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Z doby, která byla získána před dosažením 55 let věku, lze započítat pouze jeden rok. Doba studia i doba vedení v evidenci Úřadu práce ČR jsou náhradní doby pojištění a pro výši důchodu se krátí na 80 procent.

10. Pokud pracuji při pobírání důchodu, na výši důchodu to už nemá vliv.

Pokud příjemce starobního důchodu pobírá důchod v plné výši a pracuje, přesněji řečeno vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na důchodovém pojištění, zvyšuje se mu procentní výměra důchodu o 0,4 procenta výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů této činnosti. Toto zvýšení se však neprovádí automaticky, ale na základě žádosti.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

DŮCHODOVÝ VĚK

Důchodový věk podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, činí:

a) u pojištěnců narozených před rokem 1936 (u této skupiny k žádné změně nedochází)

Důchodový věk u mužů činí 60 let

Důchodový věk u žen činí:

- 53 let, pokud vychovaly alespoň 5 dětí
- 54 let, pokud vychovaly alespoň 3 nebo 4 děti
- 55 let, pokud vychovaly alespoň 2 děti
- 56 let, pokud vychovaly alespoň 1 dítě
- 57 let

Podle přílohy k zákonu č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění:

b) u pojištěnců narozených v období let 1936 až 1977

Rok narození	Důchodový věk činí u					
	Mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 - 4	5 a více
1936	60r+2m	57r	56r	55r	54r	53r
1937	60r+4m	57r	56r	55r	54r	53r
1938	60r+6m	57r	56r	55r	54r	53r
1939	60r+8m	57r+4m	56r	55r	54r	53r
1940	60r+10m	57r+8m	56r+4m	55r	54r	53r
1941	61r	58r	56r+8m	55r+4m	54r	53r
1942	61r+2m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m	53r
1943	61r+4m	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m	53r+4m
1944	61r+6m	59r	57r+8m	56r+4m	55r	53r+8m

1945	61r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m	54r
1946	61r+10m	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m	54r+4m
1947	62r	60r	58r+8m	57r+4m	56r	54r+8m
1948	62r+2m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m	55r
1949	62r+4m	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m	55r+4m
1950	62r+6m	61r	59r+8m	58r+4m	57r	55r+8m
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63+2mr	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m

1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r

Vysvětlivky:

"r" znamená rok

"m" znamená kalendářní měsíc

U ročníků narozených po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977. Stanoví-li se důchodový věk s přičtením kalendářních měsíců, považuje se za důchodový věk dosažený v posledním přičteném kalendářním měsíci v den, který se číslem shoduje se dnem narození pojištěnce; neobsahuje-li takto určený měsíc takový den, považuje se za důchodový věk ten věk, který je dosažen v posledním dni posledního přičteného kalendářního měsíce.

BUDE LÉPE ZAJIŠTĚNA ÚSCHOVA LISTŮ PRO DŮCHOD?

Senát dne 22. října 2014 schválil novelu o organizaci sociálního zabezpečení, která mimo jiné zavádí to, že **firmy a soukromé spisovny, které uchovávají mzdové a důchodové listy pracovníků, budou muset po skončení svého provozu zajistit další úschovu těchto dokladů.**

Mzdové listy, evidenční listy důchodového pojištění i osobní spisy pracovníků uchovávají soukromé spisovny. Musí umožnit správě sociálního zabezpečení nahlížení do materiálů a pořizování výpisů či kopií. Když firma přeruší provoz, nebo ho ukončí a nemá nástupce, není dál práce s dokumenty možná. Jde přitom často o jediné doklady o započitatelné době zaměstnání a výdělcích, které jsou pro bývalé zaměstnance zásadní pro výpočet důchodu.

Povinnost poskytnout doklady mají jen archivy. Pokud by se podle autorů normy situace nezměnila, rozhodovaly by úřady o některých případech bez úplných informací. Lidé by tak mohli mít nižší penzi, i když to sami nezavinili. Na problém upozornil úřad ombudsmana.

Pokud soukromá spisovna zanikne a nebude mít nástupce, bude podle novely muset obstarat náhradní úschovu dokladů a oznámit to příslušné správě sociálního zabezpečení. Když rušené firmě zůstanou peníze, bude je muset přednostně využít na zajištění uložení dokumentů. Kdyby finance neměla, uhradí to ze svých prostředků Ministerstvo práce a sociálních věcí. Platit by mohlo i za pořizování výpisů z listů, ověřování kopií a poštovné. Spisovny budou také muset sociální správě dodat požadované kopie dokumentů, a to ve stanovené lhůtě.

Doporučení:

Nejjistější je každoročně si vyžádat u zaměstnavatele kopii evidenčního listu důchodového pojištění a ten si uschovat.

Zdroj: ČTK

JAKÁ JE POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE UMOŽNIT PRÁCI NA ZKRÁCENÝ ÚVAZEK

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnost, aby při zařazování zaměstnanců do směn přihlíželi též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (§ 241 odst. 1).

Avšak povinnost "přihlížet k potřebám zaměstnanců" se mění v povinnost **"vyhovět" žádostem o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody**, a to v následujících případech (§ 241 odst. 2):

- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečuje o dítě mladší než 15 let,
- zaměstnankyně je těhotná,
- zaměstnankyně nebo zaměstnanec prokáže, že převážně sám a dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

Zaměstnavatel **není povinen vyhovět** žádosti o úpravu pracovní doby jen v tom případě, kdy tomu brání tzv. **vážné provozní důvody**. Nemůže se ale jednat jen o jakékoli provozní komplikace, ale skutečně o důvody vážné. Podle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR, který se k definici vážných provozních důvodů opakovaně vyslovil, pro závěr, *zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody.*

To ovšem znamená, že na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby podle výše uvedeného § 241 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnankyně nebo zaměstnanec nárok, kterého se může domáhat, neuspokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. **Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, pak na jeho straně leží důkazní břemeno, tedy on**

musí tvrdit a prokázat, že vážné provozní důvody bránící vyhovění žádosti existují.

Neochota zaměstnavatelů vyhovět žádostem zaměstnanců o kratší pracovní úvazek je známá. Tvrdí, že je dražší vzít člověka na zkrácený úvazek než na plný.

Do práva zaměstnavatele na míru pracovního úvazku však zasáhl **rozsudek Nejvyššího soudu ČR**, a to **dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013**. V souvislosti s případem na libereckém magistrátu Nejvyšší soud ČR vyhlásil, že ti, kdo se starají o dítě mladší patnácti let, mají na zkrácený úvazek nárok a zaměstnavatel jim musí vyhovět. Leda by u soudu prokázal, že by tak ohrozil fungování své firmy nebo úřadu. *"Požádá-li o to zaměstnanec a nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět,"* rozhodl brněnský senát.

Tento rozsudek může znamenat průlom v praxi, kdy se firmám a úřadům do částečných úvazků moc nechce.

V Hospodářských novinách byl popsán případ, který byl podnětem pro jednání Nejvyššího soudu ČR a v závěru k výše uvedenému rozsudku.

Úřednice libereckého magistrátu měla kvůli péči o dítě zkrácený úvazek, ale po odchodu kolegů do důchodu vedení úřadu chtělo, aby přešla na plný úvazek. Úřednice odmítla, dál chodila domů o hodinu dříve, za což dostala výpověď. Okresní soud v Liberci dal za pravdu zaměstnavateli, Krajský soud v Ústí nad Labem propuštěné úřednici. Magistrát se proto obrátil na Nejvyšší soud ČR. Argumentoval třeba tím, že kvůli dřívějším odchodům úřednice domů se musejí předčasně zavírat přepážky nebo ji v práci musela zastoupit jiná kolegyně.

Avšak podle soudců Nejvyššího soudu ČR nemohou být obtíže ve fungování firmy nebo úřadu důvodem pro zrušení částečného úvazku, nebo dokonce pro výpověď. "Řešením může být například přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený úvazek nebo na dohodu o pracovní činnosti," stojí v rozhodnutí soudu.

Při posuzování toho, jestli zaměstnavateli brání vážné provozní důvody, aby vyhověl žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je rozhodující především skutečnost, jaký by to byl zásad do provozu zaměstnavatele ve srovnání se stavem, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance o kratší

pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavateli vážné provozní důvody. Rozhodný pro takové posouzení je přítom stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž zaměstnavatel rozhoduje o opodstatněnosti zmíněné žádosti. Toto pravidlo je nutné uplatnit jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možností jejich odměňování za vykonanou práci.

Je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti zaměstnance o úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím "snadněji", čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování. Po zaměstnavateli nelze ale spravedlivě požadovat, aby v rozporu se svými potřebami zaměstnával další zaměstnance jen proto, aby mohl případně zmíněné žádosti vyhovět.

A jaké je možné jiné řešení?

Splnění povinnosti zaměstnavatelem si může zaměstnanec vynutit častěji spíše nepřímo, nikoliv tedy (ačkoliv jeho nárok je právně vynutitelný) v jím iniciovaném soudním sporu, jehož vedení je složité a ekonomicky náročné. Ideálně tak lze učinit **prostřednictvím podnětu - stížnosti kontrolním orgánům - orgánům inspekce práce**. Zákon o inspekci práce stanoví, že zaměstnavatel - fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba se dopustí správního deliktu **na úseku zvláštních pracovních podmínek** některých zaměstnanců tím, že neplní povinnost vyhovět žádosti zaměstnance, který má ze zákona na úpravu pracovní doby nárok. Za tento přestupek, respektive správní delikt, může být uložena orgánem inspekce práce pokuta až do výše 300 000 Kč.

Zákon o inspekci práce dále stanoví, že zaměstnavatel - fyzická osoba se dopustí přestupku a právnická osoba správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. I v tomto případě hrozí pokuta až do výše 300 000 Kč. Za přestupek fyzické osoby a správní delikt právnické osoby spočívající v porušení zákazu zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, pak hrozí pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Vláda hledá řešení v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti

V rámci Aktivní politiky zaměstnanosti vláda navrhuje určité řešení týkající se zejména absolventů, seniorů a matek či otců po rodičovské dovolené. Počítá s tím, že u nich sleví zaměstnavatelům na sociálním pojištění. Ovšem jen tehdy, když kvůli náboru nepropustí žádného zaměstnance a budou vybírat z lidí evidovaných na úřadech práce. Tak by totiž sleva neměla zatížit státní kasu - co z ní odečte na snížených odvodech, vrátí se škrtnutím sociálních dávek.

Přímo **na zkrácené úvazky** pak jdou peníze z Úřadu práce. Když firma nebo úřad přijmou někoho, kdo je dlouhodobě nezaměstnaný, přispěje mu na mzdu. "A pokud je to na zkrácený pracovní úvazek, mzdový příspěvek je vyšší částka," vysvětluje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Jak velkou sumu pošlou a kolika žadatelům vyhoví, si rozhodují úřady práce samy. Přihlízejí třeba k tomu, jak vysoká je v regionu nezaměstnanost. V průměru se výše příspěvku pohybuje mezi 30 až 50 tisíci.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Hospodářské noviny
Tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí
Materiál "Aktivní politika zaměstnanosti"

POČÍTÁNÍ LHŮT A DOB V PRACOVNÍM PRÁVU

Jaký je rozdíl mezi dobou a lhůtou?

Jednoznačná hranice mezi lhůtou a dobou v teorii práva není.

Lhůta je časový interval vymezený k tomu, aby někdo právně jednal. Pokud bude ve stanovené lhůtě jednáno, bude lhůta dodržena. Pokud nedojde k jednání ve stanovené lhůtě, uplyne lhůta marně. Jako příklad lhůty je možné uvést třeba lhůtu ve smyslu ustanovení § 72 ZP, tedy lhůtu 2 měsíců k podání žaloby na neplatnost právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru. Pokud smluvní strana dotčené lhůty nevyužije, bude se na pracovní poměr bez ohledu na případné vady právního jednání nahlízet jako na platně skončený.

§ 72 ZP

"Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním."

Dobou se naopak rozumí časový úsek, jehož uplynutím zaniká právo nebo povinnost, aniž je potřeba pro vyvolání tohoto právního následku zvláště projevit vůli. Typickým příkladem je výpovědní doba i zkušební doba.

Součástí právní úpravy obsažené v **novém občanském zákoníku je i úprava počítání času v podobě dob a lhůt**. Nový občanský zákoník stanoví jednotná pravidla pro lhůty i doby. Lhůta nebo doba stanovená nebo určená podle dní začne běžet dnem, který následuje po dni, v němž nastala skutečnost rozhodná pro její počátek. Pro kratší lhůty a doby platí, že se počítají od okamžiku, kdy začne, do okamžiku, kdy skončí. Konec delších lhůt a dob (určených podle týdnů, měsíců nebo let) připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Pokud příslušný den v měsíci neexistuje, připadá poslední den lhůty nebo doby na poslední den měsíce. Je vhodné sjednávat konec doby ve smlouvě výslovně, aby nedošlo k zbytečnému nedorozumění.

Protože **pro počítání lhůt nemá zákoník práce vlastní právní úpravu, vychází se z pravidel nového občanského zákoníku**. Podle nich např. lhůta 2 měsíců od skončení pracovního poměru k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, který skončil dne 30. 6., začíná běžet 1. 7. a doběhne 30. 8. (poslední den lhůty nese stejné číselné označení jako den, na který připadla

skutečnost, od níž se lhůta počítá - v tomto případě skončení pracovního poměru). Pokud by poslední den lhůty připadl na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den (kdyby 30. 8. byla neděle, výše uvedená lhůta skončí 31. 8. v pondělí).

Naopak **počítání dob podle nového občanského zákoníku se v pracovněprávních vztazích neuplatní**, jelikož má zákoník práce ve svém ustanovení § 333 pravidlo pro toto počítání. V § 333 je tedy pro účely zákoníku práce upraven běh doby, a to odlišně od občanského zákoníku.

§ 333 ZP

" Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva."

Proto např. zkušební doba 3 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, který vznikl třeba 1. 1., začíná běžet hned tímto dnem a skončí dne 31. 3., ledaže by došlo k jejímu zákonnému prodloužení o dobu celodenních překážek v práci nebo celodenní dovolené ve smyslu ustanovení § 35 odst. 4 ZP.

Počítání dob podle zákoníku práce je oproti § 605 NOZ o jeden den kratší. V pracovněprávních vztazích je ujednání dob časté, je tomu tak zejména v případě zkušební doby nebo v případě ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou.

Pokud připadne poslední den lhůty (nikoliv doby) na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. K tomuto posunu nedochází u dob. Případně-li např. konec doby nájmu na neděli, končí tímto dnem a nikoliv až v pondělí.

Zdroj.: Pamprofi

STRAVOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ A DAŇ Z PŘÍJMŮ

Podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů je od daně osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako **nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování** zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Nepeněžní plnění

Předmětné osvobození od daně z příjmů se vztahuje pouze na hodnotu stravování poskytovaného zaměstnavatelem **formou nepeněžního plnění**, a to vždy ke spotřebě na pracovišti (pravidelném i přechodném) nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů. Do tohoto okruhu se zahrnují i ty případy, kdy stravování pro zaměstnance je zajištěno zaměstnavatelem např. prostřednictvím jiné firmy, která zajišťuje v místě závodní stravování, nebo i prostřednictvím firmy, která zajišťuje v místě veřejné stravování. Zaměstnavatel poskytnutí stravy zaměstnancům zaplatí na základě vyúčtování poskytnuté stravy subjektem, který stravu na objednávku poskytl. Za nepeněžní formu zajištěného stravování lze považovat poskytování poukázek na stravování, tj. jakýchkoliv stravenek, do vybraných provozoven veřejného stravování.

Peněžní plnění

Pokud by zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům **peněžní částky** na stravování místo poskytování stravy, byly by vyplacené peněžní částky zdanitelným příjmem zaměstnance.

O jinou situaci se jedná v případě peněžního plnění ve formě stravného podle zákoníku práce, které je zaměstnancům povinně poskytováno při pracovních cestách. Tyto náhrady nejsou do zákonného limitu předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti.

Příklad:

Zaměstnavatel v souladu s vnitřním předpisem poskytoval zaměstnancům stravenky. Dne 15. dubna pan Novák odpracoval stanovenou pracovní směnu (od 7.00 hod. do 15.30 hod.) a v 16.15 hod. byl zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, která byla ukončena tentýž den ve 23.15 hod. V průběhu směny zaměstnavatel panu Novákovi poskytl stravenku.

Protože byl zaměstnanec na pracovní cestě déle než 5 hod., vznikl mu nárok na stravné. Vzhledem k tomu, že byly splněny podmínky stanovené v ust. § 24 odst. 2 písm. j) zákona o daních z příjmů, může zaměstnavatel obě plnění daňově uplatnit. Z hlediska zaměstnance je nepeněžní plnění ve formě přijatého závodního stravování příjmem osvobozeným od daně z příjmů (§ 6 odst. 9 ZDPř) a přijaté cestovní náhrad jsou příjmem, který není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti (§ 6 odst. 7 ZDPř).

Zdroj: Pamprofi

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ZÁŘÍ 2014

Spotřebitelské ceny klesly v září proti srpnu o 0,2 %. Tento pokles ovlivnilo zejména snížení cen v oddíle rekreace a kultura. **Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v září o 0,7 %, což je o 0,1 procentního bodu více než v srpnu a nejvíce od počátku letošního roku.**

Meziměsíční pokles spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura ovlivnilo podobně jako v minulých letech hlavně snížení cen dovolených s komplexními službami o 14,1 % v důsledku končící letní sezóny. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácností klesly především ceny spotřebního zboží pro domácnost o 1,5 %. Z potravin klesly především ceny jogurtů o 7,0 %, jablek o 8,7 %, brambor o 3,7 %, ostatní zeleniny o 4,6 %, chleba o 1,7 %.

Na zvyšování celkové úrovně spotřebitelských cen v září působilo zejména zvýšení cen v oddíle odívání a obuv, kde vzrostly ceny oděvů o 1,9 % a obuvi o 4,5 %. V oddíle ostatní zboží a služby došlo ke zvýšení cen finančních služeb o 2,5 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák vzrostly ceny lihovin o 0,9 %, vína o 0,7 %, zatímco ceny piva klesly o 0,6 %. V oddíle bydlení se zvýšily ceny elektřiny o 0,2 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly v září vyšší než v srpnu zejména ceny plodové zeleniny o 34,6 %, citrusů o 14,3 %, sýrů o 1,1 %, ostatních mléčných výrobků o 1,2 %, čokolády a čokoládových výrobků o 2,3 %. V souvislosti se zahájením nového školního roku vzrostly poplatky v mateřských školách o 1,7 %, ve školních družinách o 4,4 %, školné na veřejných vysokých školách o 7,8 %. Podobně v oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny ve školních jídelnách o 1,5 %, za ubytování v internátech o 0,7 % a na vysokoškolských koležích o 0,9 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v září o 0,7 %, což je o 0,1 procentního bodu více než v srpnu. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo především v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde ceny ovoce přešly ze srpnového poklesu o 4,2 % v růst o 2,4 % v září. Důvodem bylo především zvýšení cen citrusů o 17,9 %. U cen zeleniny došlo v září ke zmírnění jejich poklesu na 1,0 % (v srpnu pokles o 11,0 %). Tento vývoj ovlivnily především ceny plodové zeleniny, které byly meziročně vyšší o 31,3 % (v srpnu o 1,0 %) a ceny brambor, u kterých zmírnil jejich pokles v září na 34,7 % ze 41,1 % v srpnu. Ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo i v oddíle ostatní zboží a služby v důsledku zvýšení cen finančních služeb o 5,0 % (v srpnu o 2,1 %). Naopak v oddíle odívání a obuv zpomalil růst cen vlivem zmírnění

růstu cen obuvi v září na 3,9 % ze 4,9 % v srpnu. Také v oddíle rekreace a kultura zpomalil meziroční růst cen zejména vlivem snížení růstu cen dovolených s komplexními službami v září na 3,8 % ze 4,6 % v srpnu.

Největší vliv na meziroční růst spotřebitelských cen, který v **září zesílil především vlivem cen ovoce a zeleniny**, měly ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje. Ceny mléka vzrostly meziročně o 4,6 %, sýrů o 5,1 %, jogurtů o 8,8 %, vajec o 13,6 %, čokolády a čokoládových výrobků o 10,9 %, medu o 7,5 %, kaka o 5,5 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák vzrostly ceny alkoholických nápojů o 3,4 % a tabákových výrobků o 1,7 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 2,0 % a ubytovacích o 0,9 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působil pokles cen v oddíle bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,2 %. Meziroční pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace v důsledku snížení cen telefonických a telefaxových služeb o 2,2 % a mobilních telefonů o 17,7 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		7/14	8/14	9/14	
Úhrn	99,8	100,5	100,6	100,7	100,5
v tom:					
Potraviny a nealko	100,1	100,8	101,3	102,2	102,7
Alkohol a tabák	100,3	103,3	102,5	102,5	103,2
Odívání a obuv	102,4	103,1	103,5	102,9	102,4
Bydlení, voda, energie, paliva	100,1	99,2	99,2	99,3	99,1
Zařízení domácností	99,4	99,5	99,5	99,6	99,0
Zdraví	100,3	98,5	98,7	99,0	98,6
Doprava	99,7	100,6	100,6	100,4	100,2
Pošty a telekomunikace	99,9	96,8	95,9	97,1	92,9
Rekreace a kultura	96,2	100,7	101,0	100,3	100,7
Vzdělávání	100,9	101,5	101,5	101,3	101,3
Stravování a ubytování	100,2	101,7	101,8	101,7	101,7
Ostatní zboží a služby	100,6	101,3	101,6	102,6	101,0

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v září 0,5 %.

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu **v srpnu 0,5 %** (stejně jako v červenci). Nejvíce vzrostly ceny v Rakousku a ve Spojeném království (shodně o 1,5 %). Naopak největší pokles cen nastal v Bulharsku o 1,0 % a ve Španělsku o 0,5 %. Na Slovensku klesly ceny v červenci i v srpnu o 0,2 %. V Německu zůstal meziroční růst cen v srpnu stejný jako v červenci, tj. 0,8 %. Podle předběžných výpočtů klesl **v září HICP v ČR meziměsíčně o 0,2 % a meziročně vzrostl o 0,8 %** (v srpnu o 0,7 %). Bleskový odhad meziročních změn HICP pro **eurozónu za září 2014 je 0,3 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	03/14	06/14	09/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,17	36,28	35,86	36,47	36,87	36,39
Benzin Super 98	38,32	38,47	38,18	38,65	39,04	38,62
Motorová nafta	36,11	36,65	36,39	36,52	36,73	36,53
LPG	17,42	18,16	17,84	17,28	17,57	17,64

Zdroj: Český statistický úřad

ÚRAZ PŘI PRÁCI "NA ČERNO"

Je smutnou skutečností, že spousta našich nezaměstnaných, a to hlavně z řad nezaměstnané mládeže, pracuje ve firmách "na černo". Zdá se to velice výhodné, pracovat a současně pobírat nějakou tu dávku. Všichni jsou spokojeni, zaměstnavatel má levnou pracovní sílu, pracovník dostává peníze „na ruku“ třeba každý den, a ještě k tomu nějakou tu dávku od státu, který sice trochu tuší, že něco není v pořádku, ale k celému problému jen tiše přihlíží. Všichni jsou spokojeni - tedy jenom do té doby, než se stane nějaký úraz.

Já o tom vím své. Podobný pracovní úraz se totiž stal mému vzdálenému příbuznému, devatenáctiletému chlapci, který z nedostatku jiné možnosti pracovat, pomáhal svému strýci v jeho stavební firmě. Šikovný chlapec, pracoval dobře skoro celé dva roky, než přišel při práci o oko. Důsledky zranění byly pro celou rodinu přímo fatální. Mladý člověk invalida, bez prostředků, bez lásky a bez perspektivy. Rozvrácené rodinné vztahy mezi příbuznými, dlouhodobé soudní spory.

Takové byly důsledky této nelegální práce, tzv. "na černo". Byl jsem vyzván, abych při řešení tohoto sporu pomohl, ale v tomto případě je pomoc velice těžká.

Zaměstnanec konající nelegální práci totiž nepoživá ochrany zákoníku práce, která je zajištěna pro osoby pracující v pracovněprávním vztahu. Zatímco tedy u pracovního úrazu, který vznikne zaměstnanci v pracovněprávním vztahu, zaměstnavatel odpovídá za škodu úrazem zaměstnanci vzniklou na základě *objektivní odpovědnosti* – tedy aniž by zaměstnavatel porušil jakékoliv právní předpisy, u úrazu vzniklém pracovníkovi při nelegální práci zaměstnavatel za vzniklou škodu neodpovídá podle zákoníku práce, ale jen podle obecných předpisů – tedy podle občanského zákoníku ([ust. § 2909 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník](#)). Povinnost hradit škodu podle občanského zákoníku vzniká při porušení dobrých mravů, porušením zákona nebo porušením smluvních povinností.

Úraz vzniklý při nelegální práci není úrazem pracovním. Postižený pracovník se může domáhat náhrady škody za takto vzniklý úraz nikoliv podle zákoníku

práce, ale jen podle občanského zákoníku. Odpovědnost zaměstnavatele podle občanského zákoníku přitom bude muset prokázat. Úrazem postižený pracovník se tak ocitá v nevýhodném postavení; to je také jeden z důvodů, proč je nelegální práce státem tvrdě postihována.

Proto nenechte se svést vidinou rychlých a relativně dobrých peněz při práci „na černo“, pracujte pouze v pracovně právním vztahu, pokud možno na trvalý pracovní poměr nebo na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti či dohoda o provedení práce). Výkon nelegální práce nic dobrého vám nepřinese, a když ne nic jiného, tak to pocítíte na výpočtu důchodu.

Ing. Jaromír Šedivec

svazový inspektor BOZP

Kolektivní vyjednávání v zemědělských firmách

S blížícím se koncem roku se opět připomínají aktivity, které se u odborového svazu s železnou pravidelností již dvě desetiletí opakují. A nejsou to přípravy Vánoc, jak by se nabízelo, ale je to vydávání aktuální Metodické příručky kolektivního vyjednávání. V příštím čísle Agros bulletinu č. 11/2014 se tak čtenáři měsíčníku opět mohou seznámit se vzorovou kolektivní smlouvou doplněnou o aktuální právní náležitosti. Tato příručka je vodítkem pro přípravu kolektivních smluv nejen v zemědělských firmách, ale obsahuje všeobecně platné formulace, které jsou aplikovatelné i pro jiná odvětví.

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR využil možnosti Výzvy Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost a připravil projekt, který má být nápomocen právě při řešení úskalí kolektivního vyjednávání.

Odborový svaz díky projektu „Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“ začal začátkem roku 2014 pracovat s partnerem projektu Zemědělským svazem ČR na naplňování klíčových aktivit. Cílem projektu „Vyjednávání v praxi“ – tak zní zkrácený název projektu, jde o to, aby se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů „naučili“ kolektivně vyjednávat. To, že je nutné se na tuto oblast zaměřovat, se každoročně ukazuje při řešení problémů při uzavírání kolektivních smluv. V rámci projektu se více než tisícovka členů cílové skupiny z řad zaměstnanců a zaměstnavatelů bude mít možnost do něj zapojit. Kromě účasti na kulatých stolech a seminářích, na kterých bude interaktivní formou přibližováno mimo jiné správné/chybné kolektivní vyjednávání, budou mít k dispozici například vydávanou publikaci „Kolektivní vyjednávání v praxi v odvětví zemědělství“ a leták „Desatero kolektivního vyjednávání“. Realizační tým také pracuje na přípravě multimediální příručky na DVD.

V měsíci září 2014 se rozběhla série seminářů, kterých se do poloviny roku 2015 uskuteční 48. Polovinu z nich připravuje OSPZV-ASO ČR a druhou pak Zemědělský svaz ČR. Ve čtvrtek 25. září 2014 se v Hradci Králové uskutečnilo první společné jednání „Kulatého stolu“. Přestože projekt se zaměřuje na základní čtyři témata - Kolektivní vyjednávání v praxi v odvětví zemědělství, Prekérní práce a agenturní zaměstnávání v zemědělství, Flexibilní formy práce v zemědělství a Mladí zaměstnanci v zemědělství, účastníci jednání v Hradci Králové diskutovali především nad problematikou kolektivního vyjednávání v mzdové oblasti. I zde se hovořilo o úskalích jednání ve firmách a o obtížnosti vyjednávání při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně. Další projednávanou oblastí byly podmínky agenturního zaměstnávání, které v zemědělství někdy řeší sezonnost prací.



Záběr na účastníky semináře v Blatné



Snímek z jednání Kulatého stolu v Hradci Králové

O dalších činnostech realizovaných v rámci projektu “Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR, budeme čtenáře informovat v následujících číslech Agros bulletinu a také webových stránkách svazu.

Iva Trojanová, metodik OSPZV-ASO ČR

ABECEDA ORGÁNŮ EU

Evropský parlament

Evropský parlament je jediným přímo voleným orgánem EU.

Zastupuje 500 milionů občanů EU.

Má klíčovou roli při volbě předsedy Evropské komise.

S Radou Evropské unie sdílí rozpočtovou a legislativní pravomoc.

751 poslanců

Rozdělení křesel podle jednotlivých zemí v roce 2014

Belgie	21	Bulharsko	17
Česká republika	21	Dánsko	13
Německo	96	Estonsko	6
Irsko	11	Řecko	21
Španělsko	54	Francie	74
Chorvatsko	11	Itálie	73
Kypr	6	Lotyšsko	8
Litva	11	Lucembursko	6
Maďarsko	21	Malta	6
Nizozemí	26	Rakousko	18
Polsko	51	Portugalsko	21
Rumunsko	32	Slovinsko	8
Slovensko	13	Finsko	13
Švédsko	20	Velká Británie	73

Evropská komise

Evropská komise je výkonný orgán EU, který navrhuje právní předpisy EU, dohlíží na dodržování smluv a evropského práva, má na starosti provádění politik EU a spravuje rozpočet EU.

Rada Evropské unie

Rada EU se skládá z ministrů vlád členských zemí,
s Evropským parlamentem sdílí rozpočtovou a legislativní pravomoc.

Evropská rada

Evropská rada, kterou tvoří hlavy států nebo
předsedové vlád členských zemí EU,
je strategickým orgánem, který vymezuje obecné politické směry a priority EU.

Zdroj: Portál Evropské unie