

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: 9/2014

Z obsahu:

Připravovaná opatření v činnosti agentur práce

Úrazové pojištění zaměstnanců - dlouhodobý a stále aktuální problém

Cestovní náhrady při mimořádné cestě k výkonu práce

Vývoj průměrných mezd v 2. čtvrtletí 2014

Vývoj spotřebitelských cen v srpnu 2014



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Připravovaná opatření v činnosti agentur práce	str. 1
Úrazové pojištění zaměstnanců - dlouhodobý a stále aktuální problém.....	str. 7
Odповідnost zaměstnance za škodu.....	str. 15
Cestovní náhrady při mimořádné cestě k výkonu práce.....	str. 19
Uplatnění základní slevy na dani z příjmů u pracujících důchodců.....	str. 20
Vývoj průměrných mezd v 2. čtvrtletí 2014.....	str. 24
Vývoj spotřebitelských cen v srpnu 2014	str. 28

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

PŘIPRAVOVANÁ OPATŘENÍ V ČINNOSTI AGENTUR PRÁCE

Stručný historický vývoj

Od roku 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, docházelo k postupnému zvyšování počtu agentur práce i podílu agenturního zaměstnávání na trhu práce v ČR, a to hlavně díky požadavku zaměstnavatelů na flexibilitu zaměstnanců a snížení administrativních nákladů (personalistika, mzdová a účetní oblast, archivnictví, ochrana osobních údajů atd.) a možnosti přenesení odpovědnosti zaměstnavatelů (uživatelů) za případné nedodržení zákoníků práce nebo jiných souvisejících právních předpisů.

Vrchol agenturního zaměstnávání byl v roce 2008/2009, kdy však došlo v této oblasti ke změnám, např. zavedení závazného stanoviska Ministerstva vnitra (posuzuje agentury práce z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob), zintenzivnění kontrolní činnosti a zřízení Pracovní skupiny RHSD ČR pro problematiku zprostředkování zaměstnání agenturami práce. Tato pracovní skupina se schází pravidelně již od roku 2008.

Kontrolní a dozorová činnost orgánů inspekce práce a Úřadu práce ČR

Od roku 2012 se zintenzivnila v této oblasti spolupráce mezi Úřadem práce ČR a Státním úřadem inspekce práce.

Kontroly se od roku 2013 týkaly nejen agentur práce, které přidělují své zaměstnance k uživatelům, ale i těch agentur práce, které provádějí jen zprostředkování zaměstnání a poradenskou činnost a nepřidělují své zaměstnance k uživateli. Současně s kontrolami agentur práce, které přidělují své zaměstnance k dočasnému výkonu práce k uživatelům, provádějí inspektoři kontroly samotných uživatelů.

Kontroly agentur práce:

- kontrola cizích státních příslušníků zaměstnaných v agenturách práce a kontrola vysílaných pracovníků. Protože agentury práce nesmí přidělovat k uživatelům občany ze třetích zemí, byla kontrola zaměřena i tímto směrem;
- v rámci hlavního kontrolního úkolu provedly oblastní inspektoráty práce v roce 2013 celkem **224 kontrol**, z toho bylo **149 kontrol agentur práce a 75 kontrol uživatelů**;

- ve sledovaném období bylo agenturám práce na základě výsledků kontrol podle hlavního úkolu uloženo **celkem 15 pokut v celkové výši 1 453 000 Kč**;
- uživatelům byly uloženy **celkem 4 pokuty v celkové výši 250 000 Kč**. Pokuty byly ukládány zejména za porušování ustanovení týkajících se agenturního zaměstnávání, z toho nejčastěji za nedodržení rovných podmínek mezi agenturními zaměstnanci a kmenovými zaměstnanci uživatele dále nejčastěji za porušování v oblasti odměňování a pracovní doby.
- **celkovými kontrolami (napříč kontrolními úkoly)** bylo zkontrolováno **567 agentur práce**. Z toho vyplývá, že byla prověřena **1/3 agentu práce**. Nejvíce těchto kontrol bylo provedeno na základě přijatých podnětů ke kontrole. Při provádění kontrol na podnět byl předmět kontroly zaměřen na obsah podnětu. Pokud jde o pokuty uložené agenturám práce napříč hlavními úkoly, bylo jich uloženo **celkem 26 v celkové výši 2 655 000 Kč**.

Bylo zjištěno, že v **určitých oblastech dochází k tzv. zastřenému zprostředkování zaměstnání**, a to zejména ze strany subjektů, jež **nemají povolení ke zprostředkování zaměstnání a nejsou z pohledu zákona o zaměstnanosti agenturami práce**. Proto bude **do konce října 2014 provedena mimořádná kontrolní akce**, která bude zaměřena na:

- subjekty, jež nejsou agenturami práce a realizují činnosti vykazující znaky zprostředkování zaměstnání,
- dodržování srovnatelných pracovních a mzdových podmínek,
- umožnění výkonu nelegální práce,
- agenturní zaměstnávání prostřednictvím dohod o pracovní činnosti.

Poznatky z realizovaných kontrol

- **častější uzavírání dohod o pracovní činnosti**, hlavně kvůli snížení povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel není při odměňování povinován ustanoveními zákoníku práce o zaručené mzdě a není ani povinen vést evidenci pracovní doby. Zaměstnavatelé také nabyli dojmu, že zaměstnance s dohodou o pracovní činnosti přiděleného k uživateli nelze porovnávat se zaměstnancem uživatele s pracovní smlouvou. **V konečném důsledku je pak nejvíce tímto postižen zaměstnanec.**
- **vznik tzv. pseudoagentur**, kdy na pracovišti se objevují právní vztahy nápadně se podobající agenturnímu zaměstnání, ale zaměstnavatel je prezentuje jako obchodněprávní vztah mezi dvěma zaměstnavateli.

Na vysvětlení příklad:

Na pracovišti, které standardně patří jednomu zaměstnavateli, je část pracovní plochy pronajata druhému zaměstnavateli s jeho vlastními zaměstnanci, a tento druhý zaměstnavatel na základě např. smlouvy o dílo vyrábí a dodává zboží pro prvního zaměstnavatele. Na pracovišti jsou tak nalezeni 2 zaměstnavatelé, jejich zaměstnanci mnohdy vykonávají stejnou práci (někdy i vedle sebe), ovšem každý zaměstnavatel přiděluje práci a rozhoduje "jen" za své zaměstnance. K faktickému přidělení zaměstnanců podle ustanovení § 308 zákoníku práce tak vlastně nedojde.

Další příklady porušování zákona o zaměstnanosti v činnosti agentur práce:

Jeden subjekt zprostředkoval pěti zaměstnancům (cizí státní příslušníci - Bulharsko) zaměstnání bez povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Daný subjekt postupoval jako agentura práce i přesto, že neměl vydané povolení a obor podnikatelské činnosti byl odlišný od práce, kterou zaměstnanci konali. V rámci správního řízení byla uložena sankce ve výši 200 000 Kč.

Společnost se sídlem v Praze přidělovala své zaměstnance na základě smluv o poskytování služeb uzavřených podle ustanovení § 269 odst. 2 a násl. zákona č. 513/1991 Sb., obchodník zákoník, k výkonu práce pokladních a skladníků do prodejen v Praze. Kontrola byla provedena v roce 2013, pokuta byla navržena ve výši 1 190 000 Kč. V současné době probíhá správní řízení.

Také proto Úřad práce ČR v roce 2013 odejmul 23 povolení ke zprostředkování zaměstnání a to s ohledem na porušení právních předpisů nebo na vlastní žádost. Za 1. pololetí 2014 pak navrhl odejmout celkem 243 povolení ke zprostředkování zaměstnání, z nichž 106 povolení ke zprostředkování již bylo odejmuto, v ostatních případech probíhá správní řízení.

Připravovaná legislativní opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání

V současnosti je v Pracovní skupině RHSD ČR pro problematiku zprostředkování zaměstnání agenturami práce projednávána komplexní úprava agenturního zaměstnání v ČR, kdy je zejména diskutováno zřehlednění a zefektivnění procesu udílení předmětných povolení ke zprostředkování zaměstnání s cílem zapojit do předmětného procesu zástupce takových asociací agentur práce, které projevují zájem o to, aby jejich členové neztráceli vlastní

kredit na trhu práce díky agenturám, které nedodržují právní předpisy, případně podnikatelských subjektů, které nemají povolení ke zprostředkování zaměstnání, ale fakticky ho provádí.

Dále je navrhováno:

- Sjednocení žádostí o zprostředkování zaměstnání, včetně **zapojení odborníků ze strany jiných institucí** (asociací pracovních agentur, odborů, zaměstnavatelů) do procesu posuzování povolení ke zprostředkování zaměstnání, které by znamenalo efektivní **posuzování zejména nově žádajících subjektů o povolení ke zprostředkování zaměstnání**.
- Je diskutována povinnost agentur práce, které **zapůjčují zaměstnance - agenturní zaměstnávání**, zřídit si **bankovní záruku pro případ svého úpadku**.
- Jsou diskutovány **změny ve výši správních poplatků**
- Je navrhována **odpovědnost uživatelů - zaměstnavatelů, kde je ve skutečnosti činnost agenturního zaměstnance realizována - zejména pokud se týká srovnatelných pracovních a mzdových podmínek**.
- Je řešena problematika **zintenzivnění kontrolní činnosti zejména směrem k tzv. zastřenému agenturnímu zaměstnávání (pseudoagentury)**.
- Je navrhováno **odejmutí nebo pozastavení činnosti v případech, kdy agentura práce nevyvíjí žádnou činnost**.
- Je navrhováno, aby osoby, jež se zabývají **pouze poradenstvím nebo nezapůjčují agenturní zaměstnance**, nemusely žádat o povolení ke zprostředkování, nýbrž aby svou činnost pouze ohlásily Úřadu práce ČR - generální ředitelství.

Současně je zvažováno:

- Zavedení evidence pracovní doby také u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- Rozšíření povinnosti odejmutí povolení agentuře práce za porušení pracovněprávních vztahů (např. nevyplacení mzdy).

- Zavést maximální procentuální kvóty pro podíly agenturních zaměstnanců na celkovém počtu pracovníků v podniku (v rozmezí od max. 5 až max. 15 % podle odvětví či specifických podmínek podniku) - rozhodoval by Úřad práce.
- Zřízení instituce typu profesní komory agentur zajišťující dohled nad profesionální a etickou úrovní agentur a spolupracující při udělování povolení k činnosti agentury práce a výše uvedeného oprávnění k použití agenturních zaměstnanců pro uživatele. Bude zváženo povinné členství.
- Upřesnit pojem "pracovní a mzdové podmínky" srovnatelného zaměstnance při agenturním zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání v Evropské unii

Počet i činnosti agentur práce jsou v jednotlivých členských státech Evropské unie rozdílné. Je to dáno nejen právní, nýbrž i ekonomickou tradicí, přičemž dnes lze za největší uživatele agenturního zaměstnávání v EU označit Velkou Británii, Nizozemí, Irsko, Francii a Belgii. Naopak nejméně využívají agenturního zaměstnávání Řecko, Španělsko a státy, které vstoupily do EU teprve nedávno.

Česká republika

K 18. srpnu 2014 fungovalo v České republice 1 645 agentur. Na konci roku 2005 jich bylo 1 147. Největší boom zažil tento druh podnikání v roce 2008, kdy existovalo 2 228 agentur. Do roku 2011 počet klesl na 1 307 a od té doby se opět zvedá.

Polsko

V případě postsocialistických států sousedících s Českou republikou lze hovořit o obdobných právních úpravách. Polská úprava požaduje, aby agentury práce podléhaly povinné registraci u Marszalka Wojewodztwa. Pokud je registrace na žádost schválena, vydává o tom správní orgán osvědčení. Podání předmětné žádosti (nikoliv vydání osvědčení) je zpoplatněno ve výši 200 PLN. V současnosti polská právní úprava nevyžaduje, aby žádající subjekt o certifikát složil záruku či deposit, avšak do roku 2005 byla u agenturního zaměstnávání požadována záruka ve výši 50 000 PLN, která měla sloužit jako případná ochrana dočasně přidělených zaměstnanců.

Na polském trhu práce působilo:

- v roce 2012 - 3 971 agentur práce,

- k 18. 8. 2014 - 4 935 agentur práce.

Slovensko

Na Slovensku zákon stanoví, že právnická anebo fyzická osoba může vykonávat činnost v oblasti agenturního zaměstnávání pouze, pokud má na tuto činnost povolení vydané Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny, které se vydává až poté, co žadatel o povolení ke zprostředkování zaměstnání splní zákonem stanovená kritéria. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na žádost ve správním řízení, přičemž povinnými přílohami žádosti mimo jiné jsou doklad prokazující **bankovní záruku v hodnotě nejméně 15 000 eur** (pokud jde o fyzickou osobu), případně účetní závěrku za kalendářní rok, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém se podává žádost, prokazující, že žadatel disponuje vlastním jměním **v hodnotě nejméně 30 000 eur** (v případě právnické osoby). Další přílohou žádosti je kromě jiného potvrzení o bezdlužnosti od příslušného celního, daňového úřadu, zdravotní i sociální pojišťovny; potvrzení příslušného inspektorátu práce, že žadatel neporušil zákaz nelegálního zaměstnávání; doklad prokazující materiální a personální vybavení žadatele; doklad o zaplacení správního poplatku v hodnotě 500 eur v případě fyzické osoby a 1 000 eur v případě právnické osoby.

Počet agentur práce - 1 155

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

ÚRAZOVÉ POJIŠTĚNÍ ZAMĚŠTNANCŮ - DLOUHODOBÝ A STÁLE AKTUÁLNÍ PROBLÉM

Zabezpečení zaměstnance, popř. osob pozůstalých, při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, je jedním ze základních sociálních práv chráněných mj. čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ("*Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele*"). Současně je jedním z nejstarších systémů sociální ochrany zaměstnance.

V **současné době** se odškodňování zaměstnanců, kteří utrpěli pracovní úraz nebo u nichž byla zjištěna nemoc z povolání, řídí ustanoveními zákoníku práce upravujícími odškodnění zaměstnanců na základě principu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů.

Tento systém poskytuje nepřipustnou veřejnou podporu dvěma komerčním pojišťovnám, což je v rozporu se zásadou diskriminace při výkonu hospodářské činnosti a také s pravidly hospodářské soutěže.

Nově byl systém pojištění zaměstnanců pro případ pracovního úrazu nebo nemoci z povolání **upraven již v roce 2006 zákonem č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**", kterým se přechází ze zákonného pojištění zaměstnavatelů na pojištění zaměstnanců v rámci sociálního systému, které se formuluje jako pojištění komplementární k zákonnému systému sociálního zabezpečení.

Tento zákon byl schválen v roce 2006 s účinností od 1. 1. 2008, jeho účinnost byla třikrát odkládána, naposledy na **1. 1. 2015**.

Jaký byl vývoj tohoto zákona?

V roce 2011 byla předložena vládě rozsáhlá novela zákona č. 266/2006 Sb., která vyvolala zásadní diskusi i o celkovém pojetí úrazového pojištění. Vláda předložený návrh zákona neschválila a uložila vypracovat návrh zákona, kterým se uvedený zákon zruší a do šesti měsíců předložit analýzu problematiky s návrhem nového věcného řešení. Analýza byla schválena a současně bylo uloženo ministrům financí, práce a sociálních věcí a zdravotnictví do 28. 2. 2013 předložit vládě návrh zákona upravujícího povinné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. V lednu 2013 bylo na základě tohoto usnesení vlády připraveno Ministerstvem financí paragrafované znění, ale následně vláda usnesením č. 221 ze dne 27. 3. 2013 na návrh Ministerstva financí rozhodla o zrušení tohoto úkolu.

Návrh na zrušení zákona č. 266/2006 Sb. byl v Parlamentu změněn tak, že zákon zrušen nebyl a místo toho byla jen posunuta jeho účinnost na 1. 1. 2015.

Projednávání návrhu novely zákona č. 266/2006 Sb. v roce 2011 a rovněž poznatky MPSV z dalších let svědčí o tom, že mezi příslušnými subjekty, které se problematikou zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu či nemoci z povolání zabývají, existují rozdíly v názorech na další jeho podobu.

Vláda proto předložila Poslanecké sněmovně návrh zákona na posunutí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., aby se vytvořil potřebný časový prostor pro rozhodnutí o dalším postupu ve věci. **Navrhuje se další odklad jeho účinnosti na 1. leden 2017.**

Vzhledem k závažnosti této problematiky a nejednosti názorů na její řešení byl přijat následující postup:

MPSV vypracovalo a předložilo vládě analytický rozhodovací materiál nelegislativní povahy, který provádí celkové zhodnocení způsobů zabezpečení při pracovním úrazu a navrhuje doporučené řešení. Vytvoření materiálu bylo zadáno bez předem stanovených závěrů, což umožnilo jeho zpracovatelům při přípravě doporučení objektivně zohlednit všechny důležité aspekty.

Materiál byl připravován po dobu několika měsíců, přičemž **MPSV v rámci přípravných prací spolupracovalo s celou řadou subjektů, které jsou různou formou zainteresovány na budoucím způsobu zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu.** Tito partneři byli vybráni tak, aby reprezentovali rozhodující subjekty působící v této oblasti:

- příslušný výbor Rady vlády pro BOZP a vybrané pracovní týmy RHSD,
- zástupci zaměstnavatelů: Hospodářská komora, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR,
- zástupci zaměstnanců: ČMKOS a ASO,
- přímo dotčená ministerstva: Ministerstvo financí, Ministerstvo zdravotnictví,
- zástupci finančních institucí: Česká asociace pojišťoven, Česká národní banka.

Co je zapotřebí zejména vyřešit:

- **Volba principů zabezpečení nároků poškozených**
 - **princip náhrady škody** určené podle zákoníku práce a pojištění zaměstnavatele (jako dosud) *nebo*
 - **princip pojištění zaměstnance** a jeho nároku na definované dávky (zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců)
 - **financování** průběžným nebo rezervotvorným způsobem

- **Volba subjektu, kterým bude provozován**
 - státní subjekt
 - soukromé pojišťovny
 - veřejnoprávní subjekt - jeden nebo více subjektů

- **Další navazující důležitá rozhodnutí např.**
 - okruh poskytovaných plnění, jejich podmínky a výše
 - diferenciacie a regulace pojistného
 - řešení závazků vzniklých v důsledku změny systému

Jaké varianty materiál MPSV navrhuje:

V materiálu jsou navrženy **3 možné varianty** řešení budoucí podoby zabezpečení zaměstnance při pracovním úrazu a nemoci z povolání:

- **Varianta I** - Systém náhrady škody podle zákoníku práce a pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů u soukromých pojišťoven - kapitálový systém financování

- **Varianta II** - Systém náhrady škody podle zákoníku práce a zákonné pojištění zaměstnavatelů s průběžným financováním

Tato varianta se člení podle subjektů provádějících pojištění na následující subvarianty:

- a) **Soukromé pojišťovny** - zachování dosavadní právní úpravy se zavedením nových preventivně ochranných prvků, možnost rozšíření počtu soukromých pojišťoven
- b) **Organizační složka státu** - např. Česká správa sociálního zabezpečení
- c) **Veřejnoprávní instituce Úrazová pojišťovna** - zřízení nové samostatné právnické osoby provádějící pouze zákonné pojištění

odpovědnosti zaměstnavatelů za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání

d) **Současné zdravotní pojišťovny**

Klady všech těchto subvariant:

- Zachování současného systému poskytovaných náhrad a úrovně zabezpečení
- Stabilita a návaznost na ustálenou judikaturu v řadě otázek, např. judikáty týkající se zdravotního stavu
- Kontinuita průběžného financování, z aktuálně placeného pojistného lze financovat i náklady na výplaty, které by vyplývaly ze škod vzniklých před zavedením tohoto systému
- Řešení odškodňování v rámci jednoho systému

- **Varianta III** - Systém sociálních dávek v úrazovém pojištění zaměstnanců

Většina subjektů oslovených v rámci vnějšího připomínkového řízení preferuje variantu obsahující hmotněprávní úpravu odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání **založenou na principu náhrady škody ponechanou jako dosud v zákoníku práce s průběžným financováním, tj. variantu II.**

Také ASO, a tím i OSPZV-ASO ČR, doporučuje variantu II. - jeden veřejnoprávní subjekt s následujícími principy řešení:

- jedna specializovaná veřejnoprávní instituce,
- pojištěncem zaměstnavatel - odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem,
- náhrada škody podle zákoníku práce - nezávazný dávkový systém,
- průběžné financování
- dohled a kontrola tripartity nad efektivitou a průhledností systému,
- motivace k prevenci (bonus/malus) a k rehabilitaci,
- cílená podpora prevence a rehabilitace.

Pro připomenutí:

Náhrady škody z titulu odškodnění pracovního úrazu v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle § 369 odst. 1 zákoníku práce.

- ❖ **náhrada za ztrátu na výdělků**

- náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti (§ 370 ZP)
Ztráta na výdělků po dobu pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem a plnou výší náhrady mzdy (platu) od zaměstnavatele nebo plnou výší nemocenského po celou dobu pracovní neschopnosti, která byla v příčinné souvislosti s pracovním úrazem. Příčinná souvislost musí vyplývat z okolností pracovního úrazu, které zjišťuje zaměstnavatel při vzniku pracovního úrazu.
- náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (§ 371 ZP)
Ztráta na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu.

❖ **Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (§ 372 ZP)**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově.

Účelem náhrady škody spočívající v **bolestném** je prostřednictvím peněžitých prostředků vyvážit, případně zmírnit, bolest utrpěnou v souvislosti se škodou na zdraví a s její následnou léčbou. Poskytuje se za útrapy způsobené poškozením zdraví, léčením, odstraňováním následků, rehabilitací a za celkové fyzické a psychické utrpení. Bolestné je možné hodnotit v okamžiku ustálení bolesti, což je okamžik, kdy lze předpokládat, že již nebude docházet k dalšímu zhoršování zdravotního stavu a zásahům do zdravotního stavu poškozeného. Okamžik ustálení bolesti má význam pro vydání lékařského posudku o ohodnocení bolestného ošetřujícím lékařem, a zároveň je počátkem běhu promlčecí lhůty.

U **ztížení společenského uplatnění** se odškodňuje škoda na zdraví, která je trvalého rázu a má prokazatelný nepříznivý vliv na uplatnění zaměstnance ve společnosti a v životě vůbec, zejména má vliv na uspokojování jeho životních a společenských potřeb včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti jeho uplatnění v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním. V souvislosti s vlivem poškození zdraví na výkon zaměstnání se v rámci náhrady za ztížení společenského uplatnění

odškodňuje omezení možnosti seberealizace a společenského uplatnění v návaznosti na výkon povolání bez přímé souvislosti s výší výdělků, neboť odškodnění tu přichází v úvahu, i kdyby ke snížení výdělků nedošlo. Hodnotit ztížení společenského uplatnění může ošetřující lékař až v okamžiku, kdy lze považovat zdravotní stav poškozeného zaměstnance za ustálený, což je zpravidla jeden rok poté, kdy došlo ke škodné události.

❖ **Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (§ 373 ZP)**

Do této kategorie spadají například náklady na úhradu regulačních poplatků, náklady na léky nehrazené nebo jen částečně hrazené zdravotní pojišťovnou, náklady za zdravotnické prostředky a dietní stravování, náklady na cesty rodinných příslušníků při návštěvách ošetřovaného, náklady na ošetřovatele a další. Jde o úhradu výdajů, které uplatní následně poté ten, kdo je vynaložil. Základním předpokladem pro jejich poskytnutí je účelné vynaložení, tj. aby směřovaly ke zlepšení zdravotního stavu, rekonvalescence apod.

❖ **Náhrada za věcnou škodu (§ 265 ZP)**

Věcná škoda je definována velmi široce, když zahrnuje veškerou škodu, kterou nelze pohradit pod některý z jiných dílčích nároků poškozeného zaměstnance. Ačkoli se definice věcné škody podle zákoníku práce liší od definice škody na věci podle občanského zákoníku, dospěl Ústavní soud ČR k závěru, že není důvod, aby tyto dva stejné instituty byly posuzovány odlišně. Jedná se tedy jednak o škodu na věcech, která vznikne poškozenému zaměstnanci v souvislosti se škodou na zdraví, zejména škoda na obuvi, oděvu, zavazadlech, vozidle, mobilním telefonu a dalších věcech, které byly v příčinné souvislosti s pracovním úrazem zničeny nebo poškozeny. Při určování konkrétní výše škody se přitom vychází z obecné ceny věci v době poškození s přihlédnutím k běžnému opotřebení. Dále se jedná i o náklady na vynaložené služby, které si před úrazem zaměstnanec obstarával sám, jako např. nákupy, vaření, úklid domácnosti, vymalování bytu, mytí oken. Lze sem zařadit i nutné stavební úpravy v bytě, např. rozšíření dveří, aby jimi mohl projet invalidní vozík.

V případě, že **zaměstnanec následkem úrazu nebo nemocí z povolání zemře**, je zaměstnavatel podle § 375 odst. 1 zákoníku práce povinen v rámci své odpovědnosti poskytnout:

❖ **náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (§ 376 ZP)**

Účelně vynaložené náklady spojené s léčením jsou kompenzovány stejně jako náklady spojené s léčením u přeživšího zaměstnance, přičemž nárok na jejich náhradu má ten, kdo je vynaložil za života poškozeného zaměstnance.

❖ **náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem (§ 376 ZP)**

Přiměřené náklady spojené s pohřbem zahrnují výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na zřízení či úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy včetně jedné třetiny výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Tento výčet výdajů je taxativní a stejně jako u náhrady účelně vynaložených nákladů spojených s léčením jsou hrazeny tomu, kdo je vynaložil.

❖ **náhradu nákladů na výživu pozůstalých (§ 377 ZP)**

Náhrada nákladů na výživu pozůstalých se poskytuje těm osobám, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, nejdéle však do konce kalendářního měsíce, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku. Oprávněnými osobami mohou být děti, rodiče, sourozenci a další osoby. Tato náhrada činí 50 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí, pokud výživu poskytoval nebo poskytovat měl pouze jedné osobě, 80 % průměrného výdělku pak v případech, že ji zemřelý zaměstnanec poskytoval nebo poskytovat měl více osobám. Od této částky se potom odečítá částka odpovídající priznanému sirotčímu, popřípadě vdovskému důchodu.

❖ **jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378 ZP)**

Smyslem této náhrady je zmírnit sociální dopady, které vznikly nejbližším rodinným příslušníkům ze ztráty blízké osoby. Tato náhrada je poskytována pozůstalému manželovi a každému nezaopatřenému dítěti ve výši nejméně 240 000 Kč a v úhrnné výši nejméně 240 000 Kč rodičům zemřelého zaměstnance, pokud s ním žili ve společné domácnosti.

❖ **náhradu věcné škody (§ 379 ZP)**

Věcná škoda je definována velmi široce, když zahrnuje veškerou škodu, kterou nelze podřadit pod některý z jiných dílčích nároků. Ačkoli se

definice věcné škody podle zákoníku práce liší od definice škody na věci podle občanského zákoníku, dospěl Ústavní soud ČR k závěru, že není důvod, aby tyto dva stejné instituty byly posuzovány odlišně. Náhrada věcné škody poskytované pozůstalým se týká pouze škody na věcech, které byly poškozeny nebo zničeny při pracovním úrazu zaměstnance, např. škoda na obuvi, oděvu, zavazadlech, vozidle, mobilním telefonu, hodinkách a dalších věcech, které byly v příčinné souvislosti s pracovním úrazem zničeny nebo poškozeny. Při určování konkrétní výše škody se potom vychází z obecné ceny věci v době poškození s přihlédnutím k běžnému opotřebení.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU

Odpovědnost zaměstnance za škodu a její náhradu řeší zákoník práce v § 250 až § 264.

V § 250 je upravena obecná odpovědnost zaměstnance za škodu.

Úprava obecné odpovědnosti zaměstnanců za škodu, která je obsažena v § 250 ZP, se vztahuje na případy, kdy zaměstnanec škodu způsobil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To má význam zejména pro škody, které byly způsobeny někomu jinému nebo přímo zaměstnavateli.

Jestliže by zaměstnanec způsobil škodu zaměstnavateli jinou činností než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, neodpovídá by podle ZP, ale podle občanského zákoníku.

Při posuzování není rozhodující, zda zaměstnanec pracuje ve stanovené pracovní době, nebo jestli koná práci přesčas.

Kruh pracovních povinností vymezuje ZP a jiné pracovněprávní předpisy, pracovní smlouva a předpisy týkající se obsahu pracovní smlouvy, např. § 38 odst. 1 písm. b) ZP. Podle něho je zaměstnanec povinen konat práci podle pokynů zaměstnavatele. **Plněním pracovních úkolů je i jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele.** Jde o činnost, kterou zaměstnanec není povinen vykonávat podle pracovní smlouvy (např. dostane-li příkaz vykonávat práci, která nespadá do jeho pracovní náplně, a příkaz uposlechně).

Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli jsou:

- porušení konkrétní povinnosti stanovené právním předpisem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- vznik škody (majetkové újmy vyčíslitelné v penězích),
- příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vzniklou škodou,
- zavinění zaměstnance (úmysl nebo nedbalost).

Kromě obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu existují také **zvláštní druhy odpovědnosti**:

- a) **odpovědnost za nesplnění povinnosti k odvrácení škody - § 251 ZP**

Odpovědnost zaměstnance podle § 251 ZP je založena na splnění předpokladů shodných jako u § 249 ZP. Proto je nutné toto ustanovení posuzovat v souvislosti s ustanovením § 249. Jde o **zvláštní oznamovací a zakročovací prevenční povinnost zaměstnance k předcházení škodám.**

Pokud ji zaměstnanec nesplní, má odpovědnost podle § 251 ZP. Neplnění těchto povinností může určovat i rozsah odpovědnosti zaměstnance u jiných zvláštních druhů odpovědnosti zaměstnavatele (např. u odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování, u odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů apod.).

b) odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat - § 252 až § 254 ZP

V případě odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů zákoník práce upravuje institut - **dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů** - předměty, jejichž cena převyšuje 50 000 Kč, mohou být svěřeny zaměstnanci jen na základě této dohody (nestačí písemné potvrzení).

Převzal-li na základě dohody o odpovědnosti zaměstnanec odpovědnost za svěřené hotovosti, ceniny, zboží, zásobu materiálu nebo jiné hodnoty, které je povinen vyúčtovat, odpovídá za vzniklý schodek (§ 252 odst. 1 ZP).

Schodkem se rozumí rozdíl mezi skutečným stavem svěřených hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, a mezi údaji účetní evidence, o který je skutečný stav nižší než stav evidenční. Schodkem není tedy škoda, která vznikla v důsledku jednání zaměstnance, jestliže zboží, byl poškozené nebo úplně znehodnocené, zaměstnavateli zůstalo. O schodek se jedná, jestliže hodnoty zaměstnavateli chybějí.

Dohody o odpovědnosti by měli zaměstnavatelé a zaměstnanci uzavírat jen tehdy, jsou-li pro zaměstnance vytvořeny potřebné podmínky. Jestliže např. zaměstnanec má možnost se starat o svěřené hodnoty bez rizika ztrát.

Podle § 248 ZP je zaměstnavatel povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení majetku. Zjistí-li zaměstnavatel závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění. Důsledkem povinnosti, kterou zaměstnavateli stanoví § 248 ZP, může být **zproštění odpovědnosti zaměstnance za schodek.**

Dohoda o odpovědnosti musí být uzavřena písemně. Písemná forma platí i pro všechny dodatky k dohodě, jimiž má být obsah dohody měněn. Dokladem toho, že byla uzavřena písemná dohoda o odpovědnosti, je její písemná forma, která má všechny potřebné náležitosti. *Nestačí opis dohody, z něhož není jednoznačně zřejmé, zda byl originál podepsán (např. průklep se špatným průpisem podpisů).* Stačí však tiskopis k dohodě, který je podepsán oběma stranami.

c) odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů - § 255 a § 256 ZP

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí je upravena v § 255 na stejných principech, jako odpovědnost zaměstnance za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování.

Zaměstnanec má odpovědnost za ztrátu nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Jde např. o pracovní pomůcky, nástroje, náradí apod. **Musí tyto věci nejen chránit před poškozením, ale také je ve stanovené době zaměstnavateli vrátit.** Je povinen předmět vrátit na požádání, případně i před splněním úkolu, pro který mu byl svěřen. Za ztrátu těchto předmětů odpovídá zaměstnanec jen tehdy, jestliže je převzal na písemné potvrzení. Potvrzení nemá jen evidenční povahu a ani nejde jen o administrativní doklad o tom, že zaměstnanec předměty převzal, ale je to jedna z podmínek vzniku odpovědnosti za ztrátu těchto věcí. Musí obsahovat údaje o tom, který předmět byl zaměstnanci svěřen.

Není účelné požadovat písemné potvrzení na zařízení a inventář pracoviště, pracovny, kanceláře, na nábytek, stroje, jiné druhy kancelářské techniky, k nimž mají přístup i jiné osoby.

Zaměstnavatel je povinen **prokázat zaměstnancovo zavinění** vzniku škody. Výjimku z tohoto pravidla tvoří právě výše uvedené případy, kdy:

- zaměstnanec převzal svěřený předmět (předměty) na písemné potvrzení nebo na základě dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů a došlo k jeho ztrátě,
- zaměstnanec uzavřel písemnou dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.

V těchto případech je **naopak na zaměstnanci, aby prokázal**, že ztrátu svěřeného předmětu nebo schodek při vyúčtování nezavinil, popřípadě, že je na vině (částečně nebo plně) zaměstnavatel. Jinak musí škodu uhradit v plné výši.

Jde-li o schodek na svěřených hodnotách, odpovídají za vzniklou škodu všichni zaměstnanci, kteří uzavřeli příslušnou dohodu o odpovědnosti (tzv. společná odpovědnost za schodek), a to:

- řadoví zaměstnanci (např. prodavači, pokladní, skladníci) až do výše svého průměrného měsíčního výdělku (tzv. omezená odpovědnost),
- vedoucí a jeho zástupce bez omezení (tzv. neomezená odpovědnost).

Výjimka z pravidla o povinnosti zaměstnavatele prokazovat zaměstnancovo zavinění a kdy naopak musí zaměstnanci prokazovat svou nevinu platí pouze tehdy, uzavře-li zaměstnanec dohodu o odpovědnosti, dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, nebo převzal-li pracovní předměty na písemné potvrzení. Není-li tomu tak, platí i zde stejný postup jako při obecné odpovědnosti včetně omezení výše celkové náhrady škody.

Rozsah náhrady škody je odvislý od toho, o jaký druh odpovědnosti jde. Jde-li o obecnou odpovědnost, výše náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí převýšit částku čtyř a půl násobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance (toto omezení neplatí, pokud byla škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek), v případě škody způsobené úmyslně může zaměstnavatel vedle skutečné škody (bez limitu) požadovat i náhradu jiné škody (ušlý zisk). V případě odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody výše náhrady škody nesmí přesáhnout částku trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec, který odpovídá za schodek nebo za ztrátu svěřených předmětů, je povinen nahradit škodu v plné výši.

Škoda způsobená vyrobením zmetku již není v zákoníku práce speciálně upravena, ale podléhá ustanovením o obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Daně & účetnictví

CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI MIMOŘÁDNÉ CESTĚ K VÝKONU PRÁCE

Podle § 156 odst. 2 zákoníku práce se za pracovní cestu, tj. cestu, při které zaměstnanci přísluší cestovní náhrady, považuje i cesta uvedená v § 152 písm. c) zákoníku práce. To je **"mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště"**.

Při každé pracovní cestě, tedy i při této cestě zaměstnance k výkonu práce mimo jemu stanovenou pracovní dobu na pravidelné pracoviště, **přísluší zaměstnanci všechny druhy cestovních náhrad** za podmínek a ve výši stanovené zákoníkem práce a vnitřním předpisem zaměstnavatele vydaným v souladu se zákoníkem práce.

Každá práce zaměstnance mimo rozvrh směn je mimořádná a každá taková cesta k výkonu práce na pravidelné pracoviště je mimořádnou cestou. Pracovní cesta vždy začíná v určeném místě nástupu na pracovní cestu a končí příchodem do místa ukončení pracovní cesty. Do doby trvání pracovní cesty patří nejen doba cesty k výkonu práce a po výkonu práce zpět, ale také doba výkonu práce, doba čekání, odpočinku apod. mezi začátkem a koncem pracovní cesty. V uvedeném případě cesty k výkonu práce mimo rozvrh směn na pravidelné pracoviště pracovní cesta v zásadě začíná odchodem z bydlíště (místa pobytu) zaměstnance a končí příchodem do tohoto místa po ukončení výkonu práce. Za celou tuto dobu pak **zaměstnanci přísluší všechny druhy cestovních náhrad, tj. nejen jízdní výdaje určeným dopravním prostředkem z bydlíště do místa pravidelného pracoviště a zpět, ale i stravné.**

Zaměstnavatel by měl před každou pracovní cestou, tedy i před mimořádnou cestou zaměstnance k výkonu práce na pravidelné pracoviště mimo rozvrh směn určit alespoň způsob dopravy, a to buď individuálně před každou takovou cestou zvlášť anebo ve vnitřním předpisu. Odpadnou tak zbytečná nedorozumění při stanovení výše jízdních výdajů zaměstnancům při mimořádných směnách, pohotovostní službě apod.

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

UPLATNĚNÍ ZÁKLADNÍ SLEVY NA DANI Z PŘÍJMŮ U PRACUJÍCÍCH DŮCHODCŮ

Ústavní soud označil zrušenou slevu na dani pro pracující důchodce za protiústavní. Důchodci si tak budou moci slevu opět uplatnit již za rok 2014.

V rámci úsporného balíčku vláda Petra Nečase zrušila slevu na dani pro pracující důchodce pobírající starobní důchod. Řada odborníků se proti tomuto opatření ohradila už v jeho počátcích. Koncem července tohoto roku Ústavní soud spornou část zákona označil za protiústavní. "Z rozhodnutí soudu plyne, že slevu za zdaňovací období roku 2014 mohou uplatnit všichni pracující důchodci nehledě na to, zda k 1. lednu penzi čerpali. Peníze za loňský rok, které si penzisté odepsat nemohli, se jim už ale pravděpodobně nevrátí. Pro rok 2013 nemá rozhodnutí účinky, zrušení části zákona totiž neplatí zpětně. Soudy by ale v konkrétních případech mohly rozhodnutí Ústavního soudu zohlednit," uvedla advokátní kancelář Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři.

Pracující důchodci tedy mohou uplatnit slevu na dani za rok 2014.

Osoby samostatně výdělečně činné ji uplatní ve svém daňovém přiznání, které budou podávat po skončení roku.

Zaměstnanci mohou slevu na poplatníka začít uplatňovat až vyjde ve Sbírce zákonů, tj. od měsíce srpna. U zaměstnanců se dělá roční zúčtování a v něm bude uplatněna sleva za celý rok. Vzhledem k tomu, že zálohy na daň za měsíce leden až červenec 2014 platili zaměstnanci vyšší, vyjde jim přeplatek na dani, který jim bude vrácen. Zaměstnavatel je povinen roční zúčtování provést do 15. března následujícího roku a vypořádat přeplatky do 31. března 2015.

Formulaci té části zákona, která slevu na dani pro pracující důchodce zrušila, došlo také **k nerovnosti** mezi důchodci. Vzhledem k nedostatkům uvnitř zákona docházelo k nerovnosti i mezi samotnými penzisty, a to proto, že zákonodárce vázal kritérium přiznání či nepřiznání slevy na dani pobíráním starobního důchodu jediný den v roce, a to 1. ledna. Důchodci, kteří v tento den pobírali starobní důchod, přišli o celou základní slevu na dani, zatímco ti, kteří důchod pobírali kdykoli později, třeba hned následující den, měli tuto slevu zachovanou v plné výši.

Nález Ústavního soudu ze dne 10. července 2014 sp. zn. Pl. ÚS 31/13 ve věci návrhu na zrušení části § 35ba odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, byl opublikován ve Sbírce zákonů v Částce 66 dne 4. srpna 2014.

Ministerstvo financí zodpovědělo základní dotazy k tomuto tématu

Zaměstnanec:

Zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti na zdaňovací období 2014 a neuplatnil základní slevu na dani z důvodu pobírání starobního důchodu. Jak má nyní postupovat?

Za předpokladu, že zaměstnanec (starobní důchodce) má zájem uplatnit základní slevu na dani již pro výpočet měsíční zálohy na daň, oznámí tuto skutečnost svému zaměstnavateli formou vyznačení změny v prohlášení poplatníka. V tomto prohlášení poplatníka vyznačí datum změny, jež je rozhodné pro plátce daně, který tuto základní slevu zohlední při výpočtu zálohy na daň.

K vyznačené skutečnosti plátce daně přihlédně počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž mu zaměstnanec tuto skutečnost oznámil výše uvedeným způsobem. Finanční správa bude akceptovat poskytnutí základní slevy na dani poprvé i za kalendářní měsíc, v němž byl nález Ústavního soudu vyhlášen ve Sbírce zákonů, což je ve prospěch poplatníků a zohledňuje argumenty Ústavního soudu vyjádřené v nálezu.

Na zdaňovací období 2014 zaměstnanec (starobní důchodce) podepsal u zaměstnavatele prohlášení poplatníka a uplatnil základní slevu na dani, avšak plátce daně tuto slevu při výpočtu záloh na dani nezohlednil. Musí tento zaměstnanec opětovně žádat o tuto slevu nebo ji plátce daně zohlední sám?

Základní slevu na dani plátce daně zohlední při výpočtu záloh na dani sám (nárok byl již uplatněn), a to počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž byl nález Ústavního soudu vyhlášen ve Sbírce zákonů. Finanční správa bude akceptovat poskytnutí základní slevy na dani poprvé i za kalendářní měsíc, v němž byl nález Ústavního soudu vyhlášen ve Sbírce zákonů, což je ve prospěch poplatníků a zohledňuje argumenty Ústavního soudu vyjádřené v nálezu.

Zaměstnanci náleží základní sleva na dani za celý rok 2014. Jakým způsobem je možné uplatnit část základní slevy vztahující se k období od počátku roku?

V případě, že má zaměstnanec (starobní důchodce) příjmy ze závislé činnosti a u plátce daně podepsal prohlášení poplatníka k dani na zdaňovací období 2014

a uplatnil základní slevu na dani, požádá následně zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh za zdaňovací období 2014 v termínu do 15. února 2015.

V rámci výpočtu daně (v termínu do 31. března 2015) plátce daně základní slevu na dani zohlední a následně zaměstnanec vrátí přeplatek na dani. V případě, že v průběhu roku 2014 tuto slevu zaměstnanec neuplatnil, má možnost si ji uplatnit dodatečně v žádosti o roční zúčtování záloh za zdaňovací období 2014, popř. ji může uplatnit v daňovém přiznání.

Má zaměstnanec (starobní důchodce) nárok na základní slevu na dani i za zdaňovací období 2013?

Ne, nemá.

Plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Dle nálezu Ústavního soudu náleží základní sleva na dani za zdaňovací období 2014 všem pracujícím důchodcům bez ohledu na to, zda k 1. lednu 2014 pobírali starobní důchod. Jak má postupovat zaměstnavatel - plátce daně v souvislosti s nálezem Ústavního soudu?

Základní slevu na dani plátce daně zohlední při výpočtu záloh na dani sám v případech, kdy zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení poplatníka a uplatnil si základní slevu na dani v průběhu roku 2014, avšak plátce daně tuto slevu při výpočtu záloh na dani nezohlednil. V ostatních případech je nutné, aby vůle zaměstnance slevu na dani uplatnit, byla vyznačena v prohlášení poplatníka.

Plátce daně zohlední základní slevu na dani při výpočtu zálohy na daň zaměstnanci počínaje kalendářním měsícem následujícím po měsíci, v němž mu zaměstnanec tuto skutečnost oznámil způsobem výše uvedeným. Finanční správa bude akceptovat poskytnutí základní slevy na dani poprvé i za kalendářní měsíc, v němž byl nález Ústavního soudu vyhlášen ve Sbírce zákonů, což je ve prospěch poplatníků a zohledňuje argumenty Ústavního soudu vyjádřené v nálezem.

V souvislosti s nálezem Ústavního soudu a uplatněním slevy na dani zaměstnancem nebude plátce daně postupovat podle § 38i zákona o daních z příjmů, tzn., že nebude zpětně přepočítávat zálohy na daň za předcházející měsíce zdaňovacího období 2014. Na základě žádosti poplatníka o roční zúčtování záloh bude základní sleva na dani zohledněna při výpočtu daně za zdaňovací období 2014 v plné výši.

Poplatník podávající daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Za jaké zdaňovací období lze uplatnit základní slevu na dani na základě nálezu Ústavního soudu?

Základní slevu na dani lze uplatnit v daňovém přiznání až za zdaňovací období 2014.

Může poplatník (starobní důchodce) podat dodatečné daňové přiznání za zdaňovací období 2013 a uplatnit si základní slevu na dani?

Nikoliv, poplatník si nemůže uplatnit základní slevu na dani za zdaňovací období 2013 v daňovém přiznání řádném ani dodatečném.

Může osoba spravující pozůstalost podat za zůstavitele dodatečné daňové přiznání za část zdaňovacího období 2014 a uplatnit si základní slevu na dani?

Pokud osoba spravující pozůstalost podala v roce 2014 daňové přiznání do 3 měsíců ode dne smrti zůstavitele, kde neuplatnila základní slevu na dani, může si tuto slevu uplatnit formou dodatečného daňového přiznání (nejdříve však dnem vyhlášení nálezu Ústavního soudu ve Sbírce zákonů).

Zdroj: Ministerstvo financí
BusinessInfo.cz
Daně a účetnictví

VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 2. ČTVRTLETÍ 2014

Ve 2. čtvrtletí 2014 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **25 500 Kč**, což je o 538 Kč (2,3 %) více než ve stejném období roku 2013.

Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období pouze o 0,2 %, **reálně se tak mzda zvýšila o 2,1 %**. Objem mezd vzrostl o 3,0 %, počet zaměstnanců o 0,6 %.

Medián mezd (hodnota uprostřed mzdového rozdělení) **činil 21 385 Kč**.

V **podnikatelské sféře** se průměrná mzda zvýšila nominálně o 2,5 %, reálně o 2,3 %.

V **nepodnikatelské sféře** vzrostla průměrná mzda nominálně o 1,7 %, reálně o 1,5 %.

Proti předchozímu čtvrtletí činil růst průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2014 po očištění od sezónních vlivů 0,2 %.

Medián mezd (21 385 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 2,0 %, u mužů činil 23 182 Kč, u žen byl 19 310 Kč. **Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 10 295 Kč a 41 037 Kč**.

Výsledky statistik za 2. čtvrtletí 2014 naznačují pokračující křehké oživení na českém trhu práce. Projevilo se to také v ukončení trendu poklesu evidenčního počtu zaměstnanců. S touto skutečností souvisí růst nominálních i reálných mezd. Zaměstnavatelé si více konkurují při hledání pracovní síly a zejména v některých odvětvích a oborech vzniká nedostatek odborně způsobilých pracovníků, což nutí zaměstnavatele, aby zvyšovali mzdy.

Celkové nominální zvýšení průměrných mezd o 2,3 % bylo kombinováno s minimálním zvyšováním spotřebitelských cen (0,2 %), což vedlo k reálnému zvýšení průměrné mzdy o 2,1 %, které je nejvyšší od roku 2009.

Zvyšování výdělků brzdí nepodnikatelská sféra, kde průměrný plat vzrostl nominálně o 1,7 %, což bez inflace činí reálně 1,5 %.

V **jednotlivých odvětvích** byl mzdový vývoj různorodý, nominální nárůsty se pohybovaly mezi 0,7 % a 3,9 %. Nejméně mzdy vzrostly v sekci, kam patří činnosti spolků a sdružení, drobné opravy a poskytování různých osobních služeb; velmi slabý byl růst také v odvětví zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (0,8 %) a ve vzdělávání (0,9

%). Naopak nejvíce (3,9 %) si polepšili zaměstnanci ve velkoobchodu a maloobchodu, opravách a údržbě motorových vozidel. Také ve zpracovatelském průmyslu, který je početně největším odvětvím - pracovalo zde 1 060,9 tisíc zaměstnanců - průměrná mzda narostla téměř o 3 %, tedy nadprůměrně.

A jaká je výše průměrné mzdy v členských státech Evropské unie:

Dánsko	121 278 Kč
Lucembursko	121 065 Kč
Nizozemsko	110 081 Kč
Belgie	107 116 Kč
Německo	103 354 Kč
Švédsko	98 944 Kč
Velká Británie	98 279 Kč
Finsko	97 231 Kč
Rakousko	95 391 Kč
Francie	84 627 Kč
Irsko	74 083 Kč
Itálie	67 960 Kč
Španělsko	59 558 Kč
Řecko	47 146 Kč
Slovinsko	40 309 Kč
Portugalsko	39 678 Kč
Estonsko	26 690 Kč
Česká republika	25 500 Kč
Slovensko	22 928 Kč
Polsko	22 643 Kč
Maďarsko	21 753 Kč
Bulharsko	9 700 Kč
Chorvatsko	18 960 Kč
Kypr	48 600 Kč
Litva	15 700 Kč
Lotyšsko	17 200 Kč
Malta	32 300 Kč
Rumunsko	11 800 Kč

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 2. čtvrtletí 2014**

Odvětví	Průměrná měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců		
	v Kč	přírůstek proti 2. čtvrtletí 2013 v Kč	v %
Česká republika celkem	25 500	583	2,3
v tom:			
podnikatelská sféra	25 542	616	2,5
nepodnikatelská sféra	25 314	435	1,7
Zemědělství, lesnictví, rybářství	20 177	443	2,2
Těžba a dobývání	31 059	849	2,8
Zpracovatelský průmysl	25 747	738	2,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	39 825	648	1,7
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 890	181	0,8
Průmysl celkem	26 152	690	2,7
Stavebnictví	22 551	306	1,4
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 711	892	3,9
Doprava a skladování	23 743	460	2,0
Ubytování, stravování a pohostinství	14 049	348	2,5
Informační a komunikační činnost	46 301	1 212	2,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	48 778	1 335	2,8
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 333	308	1,4
Profesní, vědecké a technické činnosti	32 195	509	1,6
Administrativní a podpůrné činnosti	16 857	165	1,0
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	27 366	642	2,4
Vzdělávání	24 378	213	0,9
Zdravotní a sociální péče	25 283	288	1,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 795	432	2,1
Ostatní činnosti	19 889	134	0,7

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích
za 1. až 2. čtvrtletí 2014**

Odvětví	Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců v Kč	přírůstek proti 1. až 2. čtvrtletí 2013	
		v Kč	v %
Česká republika celkem	25 159	692	2,8
v tom:			
podnikatelská sféra	25 264	746	3,0
nepodnikatelská sféra	24 695	457	1,9
Zemědělství, lesnictví, rybářství	19 548	649	3,4
Těžba a dobývání	30 454	847	2,9
Zpracovatelský průmysl	25 210	877	3,6
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	41 614	1 115	2,8
Zásobování vodou, odpady, sanace	23 245	258	1,1
Průmysl celkem	25 673	835	3,4
Stavebnictví	21 957	443	2,1
Obchod; opravy a údržba motorových vozidel	23 428	757	3,3
Doprava a skladování	23 523	592	2,6
Ubytování, stravování, pohostinství	13 838	365	2,7
Informační a komunikační činnosti	47 254	1 665	3,7
Peněžnictví a pojišťovnictví	50 636	3 116	6,6
Činnosti v oblasti nemovitostí	22 209	389	1,8
Profesní, vědecké a technické činnosti	31 846	475	1,5
Administrativní a podpůrné činnosti	16 735	251	1,5
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	26 788	683	2,6
Vzdělávání	23 704	264	1,1
Zdravotní a sociální péče	24 808	290	1,2
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	20 425	472	2,4
Ostatní činnosti	19 734	317	1,6

Zdroj: Český statistický úřad

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V SRPNU 2014

Spotřebitelské ceny klesly v srpnu proti červenci o 0,1 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména snížení cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje a tabák. **Meziročně zrychlil růst spotřebitelských cen v srpnu na 0,6 % z 0,5 % v červenci.**

Meziměsíční pokles spotřebitelských cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje způsobilo zejména snížení cen plodové zeleniny o 28,0 %, brambor o 25,6 %, peckovin a bobulovin o 20,2 %. Ceny drůbeže byly nižší o 1,2 %, mléka o 0,9 %, sýrů o 0,7 % a jedlých olejů o 0,9 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák klesly ceny lihovin o 1,8 %, vína o 0,5 % a piva o 0,6 %. Ceny oděvů se snížily o 0,1 % a ceny obuvi o 1,7 %.

Na zvyšování celkové úrovně spotřebitelských cen v srpnu působilo zejména zvýšení sezónních cen dovolených s komplexními službami o 3,1 % v oddíle rekreace a kultura. V oddíle ostatní zboží a služby došlo ke zvýšení cen finančních služeb o 2,6 %. Z potravin byly vyšší v srpnu než v červenci zejména ceny citrusů o 20,4 %, čokolády a čokoládových výrobků o 7,8 %, nealkoholických nápojů o 1,9 %, jogurtů o 4,0 %, vajec o 2,9 %, běžného pečiva o 0,9 %, rýže o 2,6 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v srpnu o 0,6 %, což je o 0,1 procentního bodu více než v červenci. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo především v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, kde ceny rýže vzrostly o 2,2 % (v červenci o 0,7 %). Ceny citrusů byly vyšší o 6,6 % (v červenci pokles o 4,4 %). Podobně ceny čokolády a čokoládových výrobků přešly z poklesu o 1,2 % v červenci v růst o 7,7 % v srpnu. Ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo i v oddíle odívání a obuv v důsledku zvýšení cen oděvů o 2,9 % (v červenci o 2,1 %). Naopak v oddíle alkoholické nápoje a tabák zpomalil růst cen vlivem poklesu cen lihovin o 0,4 % a zmírněním růstu cen vína v srpnu na 2,8 % ze 3,4 % v červenci a tabákových výrobků na 2,9 % ze 4,0 % v červenci.

Největší vliv na meziroční růst spotřebitelských cen měly v srpnu ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje a v oddíle alkoholické nápoje a tabák. Z potravin vzrostly meziročně zejména ceny mléka o 7,5 %, sýrů o 4,8 %, jogurtů o 11,7 %, medu o 7,5 %. Nižší než loni byly zejména ceny brambor o 41,1 % a jablek o 21,5 %. V oddíle doprava vzrostly ceny dopravních služeb o 2,3 %.

oddíle rekreace a kultura ovlivnily cenový růst zejména ceny dovolených s komplexními službami, které byly vyšší o 4,6 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 2,0 % a ubytovacích o 0,9 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny finančních služeb o 2,1 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působil pokles cen v oddíle bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,4 %. Ceny zemního plynu se zvýšily o 2,4 %, čistého nájemného o 1,1 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %, tepla a teplé vody o 0,6 %.

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

Vývoj spotřebitelských cen

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

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu **v červenci 0,6 %**, což je o 0,1 procentního bodu méně než v červnu. Nejvíce vzrostly ceny v Rakousku (o 1,7 %). Naopak největší pokles cen nastal v Bulharsku o 1,1 % a v Řecku o 0,8 %. Na Slovensku klesly ceny v červenci o 0,2 % (v červnu o 0,1 %). V Německu zpomalil meziroční růst cen v červenci na 0,8 % (v červnu 1,0 %). Podle předběžných výpočtů klesl **v srpnu HICP v ČR meziměsíčně o 0,1 % a meziročně vzrostl o 0,7 %** (v červenci o 0,6 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP pro **eurozónu za srpen 2014 je 0,3 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	04/14	06/14	08/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,17	36,28	35,85	36,47	36,85	36,33
Benzin Super 98	38,32	38,47	38,17	38,65	39,02	38,57
Motorová nafta	36,11	36,65	36,18	36,52	36,68	36,51
LPG	17,42	18,16	17,55	17,28	17,55	17,65

Zdroj: Český statistický úřad