

Číslo: **3/2019**

Z obsahu:

Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2019

Kdy může zaměstnavatel snížit mzdu?

Jak je to s nárokem na pozůstalostní důchod

Zátěžové faktory práce v zemědělství

Může zaměstnavatel vyžadovat seznam členů odborové organizace?



**O B S A H**

 **Novinky Ministerstva práce a sociálních věcí**

 **v roce 2019 str. 3**

 **Kdy může zaměstnavatel zaměstnanci**

 **snížit mzdu? str. 11**

 **Může zaměstnavatel vyžadovat seznam členů**

 **odborové organizace? str. 14**

 **Jak je to s nárokem na pozůstalostní důchod . str. 16**

 **Vývoj spotřebitelských cen v březnu 2019 str. 19**

 **MPSV připravilo 15 opatření pro boj proti**

 **obchodníkům s chudobou str. 22**

 **Hodnocení českého daňového systému v rámci**

 **Evropské unie str. 25**

 **Zátěžové faktory práce v zemědělství str. 27**

 **Potřebujete při reklamaci účtenku? str. 32**

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

**NOVINKY MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ**

**V ROCE 2019**

**Stejně jako v předchozích letech přináší i rok 2019 v oblasti práce a sociálních věcí řadu změn. Od ledna dochází k historicky druhému nejvyššímu navýšení minimální mzdy od roku 1991, kdy byla zavedena. Velkým úspěchem je navýšení příspěvku na péči pro osoby ve III. a IV. stupni závislosti na pomoci jiné osoby. Schválené změny se pozitivně odrazí mimo jiné také na výši důchodů nebo na náhradách zaměstnancům za pracovní úrazy a nemoci z povolání.**

**VYŠŠÍ DŮCHODY**

Od 1. ledna 2019 se zvýšila **základní výměra všech důchodů,** a to ze současných 9 % **na 10 % průměrné mzdy** (u důchodů přiznaných před 1. 1. 2019 bude náležet zvýšená základní výměra od splátky důchodu splatné v lednu 2019). Dochází tak ke **zvýšení životní úrovně všech příjemců důchodů,** protože všechny vyplácené i nově přiznané důchody jsou zvýšeny **o 1 % průměrné mzdy,** což se výrazněji projeví u nižších důchodů, u kterých základní výměra tvoří větší část důchodu.

* **základní výměra**  se zvyšuje o 570 Kč na **3 270 Kč.**
* **procentní výměra** se zvyšuje **o 3,4 %** procentní výměry, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

 **Důchody se tak zvyšují v průměru o 900 korun.** Zvýšení bezmála 3,5 milionu vyplácených důchodů provádí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky, bez potřeby o ně žádat. O zvýšení důchodu přichází všem příjemcům důchodu písemné oznámení.

 Zvýšení se týká také tzv. **dílčích důchodů**, které byly přiznány podle koordinačních nařízení Evropské unie nebo podle mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení. U těchto důchodů se základní výměra vyplácená v dílčí výši zvyšuje pouze o poměrnou část z 570 Kč (odpovídající poměru české doby pojištění vůči celkové době). Procentní výměra, která rovněž odpovídá příslušnému poměru, se zvýší o 3,4 % své hodnoty. Od lednové splátky 2019 se valorizují i vyplácené příplatky k důchodu přiznané podle nařízení vlády č. 622/2004 Sb., o poskytování příplatku k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem, a příplatky podle zákona č. 357/2005 Sb., o ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich. Tyto příplatky se zvýší o 3,4 % celkové výše příplatku.

**Prvky konstrukce výpočtu důchodů přiznávaných od roku 2019:**

* všeobecný vyměřovací základ za rok 2017 ve výši **30 156 Kč,**
* přepočítací koeficient pro úpravu (aktualizaci) všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017, který činí **1, 0843,**
* první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu ve výši **14 388 Kč,**
* druhá redukční hranice pro stanovení výpočtového základu ve výši **130796 Kč,**
* výše základní výměry starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího důchodu od roku 2019 činí **3 270 Kč.**

 Další schválené opatření spočívá ve **zvýšení procentní výměry důchodu o 1000 Kč u osob, které dosáhly věku 85 let.** Jeho záměrem je zvýšit životní úroveň těch osob, u kterých lze již téměř s jistotou předpokládat, že její případné zvýšení si nemohou zabezpečit samy, například ani částečným uplatněním na trhu práce (důchodcům, kteří dosáhli 85 let věku před 1. 1. 2019, náleží toto zvýšení procentní výměry od splátky důchodu splatné v lednu 2019). Zvyšování důchodu z důvodu dosažení 85 let zajišťuje Česká správa sociálního zabezpečení stejně jako valorizaci důchodů bez žádosti.

**VYŠŠÍ MINIMÁLNÍ MZDA**

Od 1. ledna 2019 **se zvýšila minimální mzda,** a to z 12 200 Kč **na 13 350 Kč** za měsíc. Minimální hodinová mzda vzrostla ze 73,20 Kč **na 79,80 Kč.** Jedná se o druhé nejvýraznější nominální navýšení od zavedení minimální mzdy v roce 1991.

 Společně s úrovní nejnižšího výdělku dochází také k růstu nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to **o 1150 až 2300 Kč měsíčně.** Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou výdělková minima platná pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě a ve státní službě, jimž je za práci poskytován plat.

 Od 1. ledna 2019 se tak bude nejnižší úroveň zaručené mzdy pohybovat v rozmezí **od 13 350 do 26 700 Kč měsíčně** pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin.

**POJIŠTĚNÍ OSOB SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNĚ ČINNÝCH (OSVČ)**

 Od 1. ledna 2019 se u OSVČ mění **splatnost záloh na důchodové pojištění a pojistného na nemocenské pojištění.** Dosud musela OSVČ zaplatit zálohu a pojistné ve lhůtě 20 dnů následujícího kalendářního měsíce; při jejím nedodržení musela platit z dluhu na zálohách penále. Při nezaplacení pojistného v této 20denní lhůtě jí nemocenské pojištění zaniklo. Musela se znovu přihlásit, pokud si přála být nadále nemocensky pojištěná; nárok na nemocenské jí vznikl až po 3 měsících trvání účasti na nemocenském pojištění.

 **Nově od 1. ledna 2019 činí lhůta pro zaplacení záloh a pojistného celý měsíc,** na který se záloha či pojistné platí a dlužnou zálohu na důchodové pojištění a dlužné pojistné na nemocenské pojištění může OSVČ doplatit ještě **do konce dalšího měsíce bez sankce** (bez penalizace nebo bez ukončení nemocenského pojištění).

 OSVČ dosud může požádat okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení pouze o snížení záloh na důchodové pojištění. Od roku 2019 může OSVČ, která vykonává **vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, požádat i o zrušení povinnosti platit zálohy.** Bude jí vyhověno, pokud dosahuje tak malých příjmů, že lze předpokládat, že nebude povinna za tento rok platit pojistné na důchodové pojištění, a proto zaplacené zálohy za měsíce tohoto roku by jí byly vráceny.

**POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ**

**Nejvýznamnější změny:**

* částka průměrné mzdy pro účely pojistného je **32 699 Kč,**
* maximální vyměřovací základ pro placení pojistného činí **1 569 552 Kč,**
* rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVČ, která vykonává vedlejší činnost, je **78 476 Kč** ročně,
* minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro **OSVČ vykonávající hlavní činnosti** je 8 175 Kč - z toho **minimální záloha** na pojistné činí **2 388 Kč,**
* minimální měsíční vyměřovací základ pro **OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost** je 3 270 Kč - z toho **minimální záloha** na pojistné činí **955 Kč.**

**NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ**

 S účinností od 1. ledna 2019 se zvyšuje rozhodný příjem pro účast na nemocenském pojištění z částky 2 500 Kč na částku **3 000 Kč.** Redukční hranice pro výpočet dávek nemocenského pojištění se zvyšují v 1. redukční hranici na částku **1 090 Kč,** ve 2. redukční hranici na částku **1 635 Kč** a ve 3. redukční hranici na částku **3 270 Kč.**

**PROPLÁCENÍ PRVNÍCH 3 DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**

 **Od 1. 7. 2019 by měla** náležet zaměstnancům **náhrada mzdy nebo platu i za první 3 pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti.** Poskytování náhrady mzdy nebo platu za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti již schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu, Návrh na zrušení tzv. karenční doby však neschválil Senát a vrátil ho Poslanecké sněmovně. Z dosavadního projednávání vyplývá, že kvůli chystanému půlročnímu odkladu elektronických neschopenek na 1. leden 2020 hrozí i stejný odklad obnovení proplácení prvních tří dnů nemoci.

 Zvýšené náklady na výplatu náhrady mzdy mají být zaměstnavatelům kompenzovány snížením odvodu pojistného na nemocenské pojištění. Připravuje se i opatření, aby zaměstnavatelé získali informaci o uznání dočasné pracovní neschopnosti svých zaměstnanců co nejdříve elektronickou cestou. Zaměstnavatelé by mohli využívat službu ePortálu ČSSZ, která jim poskytne údaje o evidované dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance včetně místa pobytu a doby vycházek

**ELEKTRONICKÁ NESCHOPENKA**

 Počínaje 1. lednem 2019 dochází na základě stávajícího znění zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a jeho následných úprav k **elektronizaci dočasných pracovních neschopností.**

 Projekt **eNeschopenka** je rozdělen do 3 fází, které budou probíhat následovně:

**1) Od 1. ledna 2019 zavádí ČSSZ novou informační službu pro zaměstnavatele:**

* prostřednictvím ePortálu ČSSZ bude moci zaměstnavatel v on-line prostředí zjistit informaci, zda je již v systému ČSSZ zaevidovaná nová pracovní neschopnost jeho konkrétního zaměstnance, od jakého data a také k jakému datu byla ukončena,
* tato nová služba pro zaměstnavatele bude přístupná po přihlášení do ePortálu ČSSZ, tj. s využitím prostředků k ověření identity (jakoukoli formou splňující podmínky Národní identifikační autority nebo přístupovými údaji datové schránky).

 Tuto službu realizuje ČSSZ podle stávajícího znění zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

**2) Od 1. července 2019 se plánují dvě nová zákonná opatření:**

* povinná elektronická forma hlášení ošetřujícího lékaře o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti a s tím související zkrácení lhůty, v níž ošetřující lékař toto rozhodnutí odesílá,
* rozšíření okruhu údajů, které budou orgány nemocenského pojištění sdělovat zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti jejich zaměstnanců. Jedná se např. o informace o místě pobytu zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti a rozsahu vycházek.

 Tato fáze elektronizace neschopenek je předmětem novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, která se zatím projednává.

**3) Úplná elektronizace od 1. ledna 2020**

 Tato fáze elektronizace neschopenek vychází z právní úpravy obsažené v zákoně č. 259/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

**NAVÝŠENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU**

 Podle návrhu, který MPSV předložilo vládě, na úpravu zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, by mělo dojít k navýšení rodičovského příspěvku **na celkovou částku 300 000 Kč (450 000 Kč při péči o dvojčata či vícerčata). Účinnost uvedeného opatření se navrhuje od 1. ledna 2020.**

V současné době probíhá diskuse o tom, v jaké výši a zda všem rodičům pečujících o malé děti a do jakého věku, bude upravený rodičovský příspěvek poskytován.

**ZVÝŠENÍ PŘÍSPĚVKU NA PÉČI VE III. A IV. STUPNI MÍRY ZÁVISLOSTI**

 Schválením senátní novely zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, dojde v roce 2019 ke **zvýšení příspěvku na péči ve IV. stupni závislosti** (úplná závislost) na **19 200 Kč** u osob (shodně dospělých i dětí) nevyužívajících pobytové sociální služby. V souvislosti s tímto zvýšením dochází od 1. července 2019 také ke **zvýšení příspěvku na péči ve III. stupni závislosti** o 4 000 Kč u osob nevyužívajících pobytové služby, u dospělých to je na **12 800 Kč,** u dětí na **13 900 Kč.**

 Zvýšením příspěvku na péči dojde k posílení finančních zdrojů jeho příjemců, a tím ke snížení tlaku na poskytování pobytových sociálních služeb. Tyto osoby budou moci déle zůstat ve svém přirozeném sociálním prostředí a využívat terénní a ambulantní služby.

 Účinnost u příspěvku ve IV. stupni nastává prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po vyhlášení zákona ve Sbírce zákonů, u III. stupně je účinnost stanovena dnem 1. července 2019.

**PLATY VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ A STÁTNÍ SLUŽBĚ**

Od 1. ledna 2019 vzrostou platové tarify většiny zaměstnanců ve **veřejných službách a správě a ve státní službě o 5 %,** platové tarify **zdravotnických nelékařských pracovníků, sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**  se zvýší **o 7 %** a **pedagogických pracovníků o 10 %. U lékařů, zubních lékařů, lékařů orgánu sociálního zabezpečení a ochrany veřejného zdraví**  se platové tarify zvýší nerovnoměrně, a to od 11. do 13. platové třídy **o 7 %** a od 14. do 16. platové třídy **o 2 %.**

**Dále se:**

* zvýší spodní nároková hranice příplatku za práci nebo službu **ve ztíženém pracovním prostředí** a zvláštního příplatku **cca o 25 %,**
* nově budou vymezeny některé podmínky pro poskytování **zvláštního příplatku za práci nebo službu spojenou s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy** a
* dojde k **úpravě katalogu prací ve veřejných službách a správě zejména v oblasti justice.**

**ZVÝŠENÍ NÁHRAD ZA PRACOVNÍ ÚRAZ A NEMOC Z POVOLÁNÍ**

 Od 1. ledna 2019 budou **o 3,4 procenta** navýšeny náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a náhrady nákladů na výživu pozůstalých.

 Podle informací získaných od pojišťoven, které realizují zákonné pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání, pobírá náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti cca **12 750** poškozených. Náhrady nákladů na výživu pozůstalých jsou vypláceny cca **470** pozůstalým.

 Dopad navýšení náhrad o 3,4 procenta je pro státní rozpočet odhadován na **681 000 Kč.** Z uvedeného zákonného pojištění bude poškozeným vyplaceno o **139,5 mil. Kč** více, což se však výdajů zaměstnavatelů nijak negativně nedotkne.

**LÉKAŘSKÁ POSUDKOVÁ SLUŽBA**

 Díky novele zákona č. 582/1991 Sb., **o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,** ve znění pozdějších předpisů, dojde v oblasti lékařské posudkové služby ke **dvěma hlavním změnám.**

 První spočívá ve **vynětí lékařů působících v lékařské posudkové službě ze státní služby a jejich převod do režimu zákoníku práce.** Tato změna neovlivní jejich posudkovou činnost, odstraní však věkové omezení a umožní pružnější sjednávání pracovněprávních vztahů.

 Druhou hlavní změnou je **zapojení smluvních lékařů.** To dodá celému procesu posuzování větší flexibilitu, jelikož tito lékaři budou moci pracovat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

**POMOC V HMOTNÉ NOUZI**

 Poslanecká sněmovna přijala změnu zákona č. 111/2006 Sb., **o dávkách pomoci v hmotné nouzi** ve znění navrženém Senátem. Senioři nad 70 let, invalidé, osoby závislé na pomoci druhé osoby či klienti v pobytových sociálních službách a další zranitelné osoby **už nebudou dostávat část příspěvku v poukázkách.**

Nově se tedy dávky nebudou vyplácet poukázkami v případech, **kdy výše příspěvku na živobytí nepřesáhne 500 Kč a v následujících specifických případech,** kdy je příjemce nebo osoba společně s ním posuzovaná osobou, která poskytuje péči podle § 3 odst. 1 písm. a) bodu 5 nebo osobou, které:

1. jsou poskytovány pobytové sociální služby,

2. je poskytována zdravotní péče ve zdravotnickém zařízení po celý kalendářní měsíc,

3. byla pravomocným rozhodnutím soudu omezena svéprávnost,

4. byl přiznán příspěvek na péči ve III. stupni (těžká závislost) nebo ve IV. stupni (úplná závislost), a to ode dne právní moci rozhodnutí o přiznání této dávky, nebo v případě, že se jedná o osobu starší 70 let,

5. byla přiznána invalidita III. stupně,

6. nebo v případech, kdy se jedná o důvody hodné zvláštního zřetele.

 Novela zákona byla dne 11. prosince 2018 podepsána prezidentem republiky a nabyla účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**KDY MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL ZAMĚSTNANCI SNÍŽIT MZDU?**

 Při odpovědi na tento dotaz je zapotřebí vyjít z ustanovení § 113 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

 Ustanovení tohoto paragrafu upravuje podmínky pro poskytování mezd, které mohou být stanoveny buď v kolektivní smlouvě nebo v pracovní či jiné smlouvě, a mzda je stanovena buď mzdovým předpisem nebo mzdovým výměrem.

 Důležitá je zásada, či spíše povinnost zaměstnavatele, že **sjednání, stanovení nebo určení mzdy vždy musí předcházet výkonu práce, a to ať se jedná o výkon prací na začátku pracovního poměru nebo o změny výkonu prací v jeho průběhu.**

A právě tato zásada úzce souvisí s tím, zda a kdy může zaměstnavatel snížit zaměstnanci mzdu nebo její část.

 V případě, že stanovení mzdy a podmínky pro její poskytování neobsahuje již kolektivní smlouva, pracovní nebo jiná smlouva nebo vnitřní předpis, je zaměstnavatel povinen písemně informovat zaměstnance mzdovým výměrem v den nástupu do práce nebo v den, kdy nabývají účinnosti příslušné změny o způsobu odměňování (forma mzdy, ukazatele, podle nichž je zaměstnanci poskytována mzda, mzdové sazby, působnost zaměstnanců, kteří o mzdách rozhodují, období pro poskytování jednotlivých mzdových složek apod.) a o termínu a místě výplaty mzdy.

 Mzdu, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků lze sjednat nebo stanovit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. Jednotlivé složky mzdy přitom mohou mít různou povahu. Ustálená praxe v tomto směru rozlišuje mezi tzv. **nárokovou (obligatorní) složkou mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy** (tato složka bývá označována jako "základní" či "pevná" mzda), případně tehdy, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky, a tzv. **nenárokovou (fakultativní) složku mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok** - bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí - **až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele.**

 Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou smluvně sjednat nebo může být stanoveno jednostranně zaměstnavatelem, že bude určitá část mzdy nenároková (fakultativní), tedy závislá na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. Většinou tato část mzdy bývá pohyblivá, tedy její výše za určité sledované období (měsíc, čtvrtletí, pololetí či rok) bude rozdílná, a to na základě posouzení rozdílných výsledků práce zaměstnavatelem, které lze učinit až po uplynutí sledovaného období.

 Jiná je ovšem situace, hodlá-li zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku jako takovou, tedy nikoli na základě hodnocení výsledků práce nepřiznat pohyblivou složku mzdy jen za určité sledované období.

 **Zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci.** **Proto sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet** (§ 113 odst. 3 zákoníku práce). **A to platí nejen při sjednání, stanovení nebo určení mzdy v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale také při každé změně podmínek odměňování.**

Proto pokud zaměstnavatel rozhodl, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek, např. že mu tuto část mzdy jako takovou odebírá, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela. **A až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši.**

 **Rozhodne-li se proto zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti.**

Jestliže však zaměstnavatel takto nepostupuje a odebere zaměstnanci pohyblivou složku mzdy a nevyplatí ji, a to ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (tedy do 15 dnů po konci kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém na ni vzniklo zaměstnanci právo, resp. za který měla náležet), pak je zaměstnanec za podmínek ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě.

 V případě, že zaměstnanec rozváže okamžitě pracovní poměr, bude mu od zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu odpovídající výpovědní době. Tzn. nebude-li výpovědní doba individuálně smlouvou prodloužena, dostane zaměstnanec náhradu za 2 měsíce. A zaměstnavatel je povinen mu tuto náhradu poskytnout.

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

**MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL VYŽADOVAT SEZNAM ČLENŮ**

**ODBOROVÉ ORGANIZACE?**

Údaj o členství v odborové organizaci je citlivým osobním údajem podle § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů:

***"****b) citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích,* ***členství v odborových organizacích****, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů,".*

 Proto je odborová organizace povinna tyto údaje chránit a jakékoliv požadavky na předložení seznamu členů jednoznačně odmítnout.

 Stejně tak nejsou povinni sdělovat údaj o svém členství v odborech ani jednotliví zaměstnanci. Podle ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace bezprostředně nesouvisející s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

 Mezi informacemi, které zaměstnavatel zejména nesmí vyžadovat, zákon výslovně uvádí právě informaci o členství v odborové organizaci.

 I z tohoto hlediska je tedy **požadavek zaměstnavatele na předložení seznamu členů odborové organizace protiprávní.**

 **Předložení seznamu členů odborové organizace není také rozhodně předpokladem vzniku práva odborové organizace působit u zaměstnavatele.**

Z hlediska práva odborové organizace působit u zaměstnavatele je relevantní ustanovení § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce:

 *" (3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.*

 *(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit."*

 Z tohoto ustanovení zákoníku práce je zřejmé, že oprávnění odborové organizace působit u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila splnění zákonných podmínek.

 V případě nerespektování práva působení odborové organizace se zaměstnavatel vystavuje rizikům protiprávního jednání v případech, kdy má vůči odborové organizaci plnit konkrétní povinnosti a neplní je. Zejména se to pak může projevit v případě nerespektování ochrany odborových funkcionářů, když výpověď odborovému funkcionáři daná bez předchozí žádosti o souhlas odborové organizace je ze zákona neplatná..

Zdroj: Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších

 předpisů

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

**JAK JE TO S NÁROKEM NA POZŮSTALOSTNÍ DŮCHOD**

K pozůstalostním důchodům patří **vdovský nebo vdovecký důchod.**

**Vdovský/vdovecký důchod**

 Jak už sám název napovídá, na vdovský nebo vdovecký důchod vznikne nárok, pokud zemřel manžel nebo manželka.

 A co je zapotřebí vědět, aby pozůstalému mohl být tento druh důchodu vyplácen:

 První důležitou informací je to, že nárok na vdovský a vdovecký důchod nevznikne automaticky, **o vdovský a vdovecký důchod je zapotřebí požádat.** Žádost o důchod sepíše pozůstalým okresní správa sociálního zabezpečení podle místa trvalého bydliště (v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení, v Brně pak Městská správa sociálního zabezpečení).

 K žádosti je zapotřebí předložit tyto dokumenty:

* doklad totožnosti,
* úmrtní list manžela/manželky,
* oddací list.
* rozhodnutí o přiznání důchodu manžela/manželky. Pokud ho zemřelý nepobíral, je potřeba prokázat, že byl pojištěný (tzn. za něj zaměstnavatel nebo stát odváděl sociální pojištění); počítá se do této doby zaměstnání, vojenská služba, studium nebo registrace na Úřadu práce apod.
* rozhodnutí o přiznání důchodu žadatele, pokud ho pobírá,
* rodné listy dětí, případně doklad o datu osvojení dítěte

 Současně je zapotřebí prokázat dobu pojištění zemřelého, s výjimkou případu, kdy manžel nebo manželka zemřeli následkem pracovního úrazu.

 Zákon o důchodovém pojištění totiž stanoví, že nárok na vdovský či vdovecký důchod vznikne tehdy, pokud zemřelý pobíral starobní či invalidní důchod, nebo pokud ještě zemřelý nebyl příjemcem důchodu a splnil ke dni úmrtí podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní nebo starobní důchod.

 V případě starobního důchodu je potřebná doba pojištění 35 let.

 U invalidního důchodu musí zemřelý splnit dobu pojištění:

* do 20 let méně než 1 rok,
* od 20 do 22 let 1 rok,
* od 22 let do 24 let 2 roky,
* od 24 let do 26 let 3 roky,
* od 26 let do 28 let 4 roky,
* nad 28 let 5 let.

 **Pokud neměla zemřelá osoba splněnou ani jednu podmínku, nárok pozůstalému manželovi či manželce nevzniká.**

 Zákon také ale vyvrací domněnky, že manželé musí mít společné bydliště. Není to tak. Zákon také nestanoví jak dlouho musí manželství trvat, aby po úmrtí manžela či manželky vznikl nárok na vdovský či vdovecký důchod. Rozhodující je podle zákona pouze to, že manželství trvalo v den úmrtí, i kdyby to byl jen jeden den.

 Jiná situace je, **pokud zemře druh či družka. V takovém případě není na** **vdovský ani vdovecký důchod nárok**. Totéž se týká i partnerů v registrovaném partnerství. Roli nehraje ani případné dlouhodobé soužití ve společné domácnosti ani společná výchova dětí.

 Další důležitou informací je doba, na kterou je vdovský a vdovecký důchod přiznán.

 **Vdovský a vdovecký důchod zpravidla náleží pouze po dobu jednoho roku od smrti manžela či manželky.**

 Po uplynutí jednoho roku sice v některých případech výplata pozůstalostního důchodu pokračuje, ale pouze ve specifických případech, a to když:

* pozůstalý manžel či manžela se stará o nezaopatřené dítě nebo pečuje o dítě,
* pozůstalý manžel či manželka se stará o svého rodiče nebo rodiče zemřelého, kteří jsou závislí na jeho nebo její pomoci a jsou ve II., III, nebo IV. stupni závislosti,
* pozůstalý je sám invalidní ve III. stupni invalidity,
* pozůstalý dosáhl zákonem stanoveného věku.

 V těchto případech by pozůstalý pobíral pozůstalostní důchod do té doby, dokud splňuje některou z těchto podmínek.

 **Pokud pozůstalý během pobírání vdovského nebo vdoveckého důchodu se znovu vdá nebo ožení, nárok na pozůstalostní důchod zaniká**. A to přesně

dnem uzavření nového manželství.

 Uzavření nového manželství je zapotřebí ohlásit České správě sociálního zabezpečení, a to do 8 kalendářních dnů. Pokud se tak nestane, bude se jednat o neoprávněné čerpání dávky a bude se muset vrátit.

 V případě, že by po uzavření nového sňatku zemřel i nový manžel nebo manželka, může znovu vzniknout nárok na vdovský či vdovecký důchod po druhém manželovi či manželce.

 Předmětem dohadů také bývá **výše vdovského nebo vdoveckého důchodu.**

Stejně jako starobní důchod a invalidní důchod i vdovský a vdovecký důchod se skládá ze dvou částí, a to procentní a základní výměry. Výše procentní výměry pozůstalostního důchodu podle zákona činí 50 % procentní výměry důchodu, který pobírala (nebo by pobírala) zesnulá osoba k datu úmrtí. Základní výměra vdovského a vdoveckého důchodu je stejná jako u ostatních druhů důchodů.

 **A jaká bude situace, pokud pozůstalá osoba pobírá starobní důchod?**

Pozůstalý manžel či manželka nebude pobírat dva důchody. Pokud pozůstalý pobírá starobní či invalidní důchod, určení výše vdovského či vdoveckého důchodu probíhá jinak než ve výše uvedeném případě.

 V tomto případě dochází k souběhu důchodů, což nikdy neznamená součet dvou důchodů. Tehdy se postupuje následujícím způsobem. Porovná se výše procentní výměry důchodu, který pozůstalý pobírá, a již vyměřený vdovský či vdovecký důchod, který činí 50 % procentní výměry důchodu zemřelého. Nižší z důchodů pak náleží z jedné poloviny, vyšší zůstává beze změny. Základní výměra náleží pouze jednou.

 A na závěr je třeba upozornit, že **vdovský či vdovecký důchod nemusí zaniknout navždy.**

Pokud pozůstalý splní některou ze zákonných podmínek do 2 let od zániku předchozího nároku na vdovský či vdovecký důchod, má na něj opět nárok.

 Avšak k obnově výplaty vdovského či vdoveckého důchodu nedochází automaticky, ale vždy na základě žádosti podané na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, ke které je zapotřebí doložit doklady prokazující splnění podmínek.

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V BŘEZNU 2019**

 **Spotřebitelské ceny vzrostly v březnu proti únoru o 0,2 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddíle bydlení. Meziroční růst spotřebitelských cen v březnu zrychlil na 3,0 %, což bylo o 0,3 procentního bodu více než v únoru. Jednalo se o nejvyšší meziroční růst cen od října 2012.**

 **Míra inflace**  vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu **2,4%.**

 **Meziměsíční** růst spotřebitelských cen v oddíle bydlení způsobily především ceny elektřiny, které byly vyšší o 2,7 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák se zvýšily ceny vína o 3,7 %, piva o 1,2 % a lihovin o 0,8 %. Vývoj cen v oddíle doprava ovlivnily ceny pohonných hmot a olejů, které po čtyřech měsících poklesu v březnu vzrostly o 1,1 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácností se zvýšily zejména ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 1,3 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší především ceny pekárenských výrobků a obilovin o 1,1 %, brambor o 5,6 % a ovoce o 1,4 %.

 Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen působil v březnu pokles cen v oddíle rekreace a kultura, kde klesly ceny dovolených s komplexními službami o 8,9 % v důsledku končící zimní sezóny. Z potravin byly nižší zejména ceny zeleniny o 2,2 %, masa o 0,4 %, polotučného trvanlivého mléka o 3,4 %.

 M**eziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 3,0 %, což bylo o 0,3 procentního bodu více než v únoru. Zrychlení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno především vývojem cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny brambor vzrostly o 74,5 % (v únoru o 67,2 %), pekárenských výrobků a obilovin o 3,3 % (v únoru o 1,9 %), másla o 8,6 % (v únoru o 4,0 %). U řady potravin došlo ke zmírnění jejich meziročního cenového poklesu. Ceny vajec byly nižší o 8,1 % (v únoru o 14,7 %), ovoce o 9,5 % (v únoru o 11,8 %), cukru o 28,3 % (v únoru o 32,2 %). Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo též v oddíle bydlení a v oddíle doprava. V oddíle bydlení vzrostly ceny elektřiny o 11,9 % (v únoru o 8,9 %), ceny tuhých paliv o 1,5 % (v únoru o 0,6 %), tepla a teplé vody o 4,5 % (v únoru o 4,2 %). V oddíle doprava zrychlily svůj růst ceny pohonných hmot a olejů na 2,1 % (v únoru o 0,1 %).

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny nájemného z bytu o 3,6 %, vodného a stočného shodně o 2,6 %, zemního plynu o 3,6 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (nárůst o 1, 9 %). V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly vyšší ceny lihovin o 5,4 %, vína o 3,3 %, piva o 4,2 % a tabákových výrobků o 3,1 %. Vliv na zvýšení cenové hladiny měly také ceny v oddíle ostatní zboží a služby, kde vzrostly ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 4,1 %, ceny pojištění a finančních služeb shodně o 4,8 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 4,0 % a ceny ubytovacích služeb o 2,9 %.

 Na meziroční snižování cenové hladiny v březnu nadále působily ceny v oddíle odívání a obuv vlivem cen oděvů, které byly nižší o 3,2 %. Ceny v oddíle pošty a telekomunikace klesly o 1,2 %.

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v únoru 1,6 %**, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v lednu. Nejvíce vzrostly ceny v Rumunsku (o 4,0 %) a nejméně v Irsku (o 0,7 %). Na Slovensku cenový růst v únoru zrychlil na 2,3 % z 2,2 % v lednu. V Německu byly ceny v lednu i v únoru vyšší o 1,7 %. Podle předběžných výpočtů byl **v březnu meziměsíční přírůstek HICP v ČR 0,2 % a meziroční 2,6 %.**  Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za březen 2019 je 1,4%.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **01/19 02/19 03/19**

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

**Úhrn:** 100,2 102,5 102,7 103,0 102,4

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,0 99,8 101,3 101,9 100,8

**Alkohol a tabák** 100,7 103,2 103,2 103,6 103,2

**Odívání a obuv** 100,6 99,3 98,8 98,5 98,7

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,5 104,9 105,4 105,9 103,7

**Zařízení domácností** 100,7 101,1 101,4 101,7 101,6

**Zdraví** 100,9 103,6 103,5 103,8 103,6

**Doprava** 100,6 100,8 100,1 100,9 102,7

**Pošty a telekomunikace** 100,0 99,0 98,7 98,8 98,6

**Rekreace a kultura**  97,6 101,9 102,2 101,0 101,3

**Vzdělávání** 100,0 102,2 102,2 102,2 101,9

**Stravování a ubytování** 100,4 103,8 103,8 103,8 103,6

**Ostatní zboží a služby** 100,3 104,7 1é4,2 104,0 103,6

**MPSV PŘIPRAVILO 15 OPATŘENÍ PRO BOJ PROTI OBCHODNÍKŮM S CHUDOBOU**

**Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová představila 15 opatření, která mají ukončit obchod s chudobou a pomoci lidem z vyloučených lokalit. Řešení chudoby a sociálních problémů s ní spojených však přesahuje možnosti a kompetence jediného resortu. Na realizaci jednotlivých opatření proto s Ministerstvem práce a sociálních věcí spolupracuje hned sedm dalších resortů. Jejich uvedení do praxe bude postupné a bude vyžadovat změnu legislativy.**

 Obchodníci s chudobou zneužívají sociální systém dávek na bydlení a využívají často bezvýchodné situace sociálně slabých, které poté s příslibem cenově dostupného bydlení sestěhovávají do ubytoven a nevyhovujících bytů. Ty ale svou kvalitou nesplňují základní standardy. Počet lidí žijících v takto chmurných podmínkách v průběhu let výrazně narůstá. Obchodu s chudobou se stále daří a související sociální problémy se prohlubují. Neutěšenou situaci by mělo změnit zmíněných 15 opatření, která se v současné době projednávají na úrovni příslušných náměstků a ministrů jednotlivých resortů.

**Jedná se o následující opatření:**

1. Regulovat **pronájem více bytů** přes živnostenské oprávnění

 **/**zodpovědný rezort: Ministerstvo průmyslu a obchodu

 Ministerstvo pro místní rozvoj/

2. Jasné nastavení **hygienických standardů u bytů**, které by určovaly, jak má vypadat byt (např. tekoucí voda, hygienická zázemí, funkční elektrika apod.) a stanovení počtu metrů čtverečních na osobu v dané domácnosti

 /zodpovědný rezort: Ministerstvo pro místní rozvoj

 Ministerstvo zdravotnictví

 Ministerstvo průmyslu a obchodu/

3. Zavedení **povinnosti trvalého pobytu** v obci, kde jedinec fakticky bydlí

 /zodpovědný rezort: Ministerstvo vnitra/

4. Opravy a výkup **zdevastovaných bytů**

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo pro místní rozvoj/

5. Dokončení **cenových map** za účelem stanovení obvyklého nájmu

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo pro místní rozvoj

 Ministerstvo práce a sociálních věcí/

6. **Revize dávkového systému**: zvážit sloučení příspěvku a doplatku na bydlení, zastropovat výplaty dávek dle cenových map, zajistit adresnost vyplácení dávek, zúžit okruh spolužijících osob v domácnosti a zkrátit vyplácení např. paušálů na energie

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí/

7. Zákonně upravit možnost poskytovat **data obcím** o poskytnutých sociálních dávkách a vykonávané sociální práci

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Sdružení místních samospráv ČR

 Svaz měst a obcí ČR/

8. **Personálně a finančně posílit** Úřady práce, Policii ČR či pedagogické pracovníky ve vyloučených lokalitách

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

 Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Ministerstvo vnitra

 Svaz měst a obcí ČR

 Sdružení místních samospráv ČR/

9. Zákonně definovat, co je **přechodné bydlení** a jakou má funkci za účelem eliminace tzv. ubytoven

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo pro místní rozvoj

 Svaz měst a obcí ČR

 Sdružení místních samospráv ČR/

10. Umožnit oddlužení osob v exekuční pasti bez nastavení minimálního limitu splacení pohledávek

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo spravedlnosti/

11. Striktně navázat pobírání dávek na sociální práce a školní docházku

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy/

12. Změnit povinnost školní docházky (neohraničovat věkem, ale např. stanovit povinnou školní docházku do ukončení vzdělávání, např. dosažením výučního listu) a omezit předčasné odchody dětí ze vzdělávání

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy/

13. Posílit sociální práci a sociální prevenci: pracovní a hygienické návyky, práce s dětmi a podpora vzdělávání, prevence kriminality a konzumu drog, schopnost udržet si bydlení apod.

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Ministerstvo financí/

14. Zajistit, aby všichni práceschopní skutečně pracovali vč. dlouhodobé zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob, např. revize veřejně prospěšných prací, tak aby bylo možné je využívat dlouhodobě bez nutnosti opakované evidence na úřadu práce

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo práce a sociálních věcí/

15. Zajistit vymahatelnost práva zejména s ohledem na rušení nočního klidu a sousedského soužití

 /Zodpovědný rezort: Ministerstvo spravedlnosti/

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**HODNOCENÍ ČESKÉHO DAŇOVÉHO SYSTÉMU V RÁMCI EU**

**Česká republika má čtvrté nejsložitější daně pro firmy v celé Evropské unii!**

Společný výzkumný projekt univerzit z německého Paderbornu, Mnichova a společnosti BDO potvrdil, že český daňový systém je jedním z nejsložitějších v Evropské unii. Do srovnávací studie byly zahrnuty země z celého světa.

 V globálním měřítku obsadila Česká republika 85. příčku ze 143 analyzovaných zemí. V rámci EU zaznamenaly horší výsledek pouze Itálie, Řecko a nejmladší člen Chorvatsko. Odborníci z poradenské společnosti BDO upozorňují na fakt, že v oblasti přijímání nových daňových předpisů dosáhla ČR úplně nejhoršího výsledku z evropské osmadvacítky a k nejhorším se zařadila také z hlediska investičních pobídek.

 Vědečtí pracovníci Ludwig-Maxmilians-Universität v Mnichově a Universität Paderborn ve spolupráci s mezinárodní společností BDO a dalšími daňovými odborníky provedli průzkum mezi 1 000 respondenty z celého světa. Výsledný Tax Compexity Index (Index daňové složitosti) měří prostřednictvím dvaceti kritérií složitosti systému daně z příjmů právnických osob v jednotlivých zemích z pohledu mezinárodních korporací.

**Horší než Botswana či Bangladéš**

V žebříčku sestaveném na základě Indexu daňové složitosti se Česká republika umístila na 85. místě. Lepší umístění zaznamenala nejen většina evropských zemí včetně celé Visegrádské skupiny, ale také Rusko či rozvojová země jako africká Botswana či jihoasijský Bangladéš. "*Výzkum se zaměřil na vnímání složitosti daně z příjmu právnických osob, a to z perspektivy daňových poradců ze 143 zemí světa. Výsledky projektu potvrzují, že systém daní v ČR patří ve světovém měřítku spíše k těm složitějším,"* poukazuje na umístění v deváté desítce Dana Trezziová, partnerka poradenské společnosti BDO. Nejpřívětivější systém daně z příjmů má pro právnické osoby Jersey, závislé území britské koruny, následované středoamerickou Nikaraguou a ostrovem Mauricius.

**Na chvostu EU**

 Na celkově čtvrtém místě skončilo Estonsko, které je tak odborníky považováno za zemi s nejméně komplikovaným systémem v rámci EU. Za pobaltský stát se zařadilo Lucembursko, naopak Česká republika obsadila až 24. příčku. *" I tento výzkum potvrdil, že by zjednodušení daňového systému mělo být jednou z priorit ministerstva financí. Přijímání daňové legislativy je v České republice nejsložitější z celé EU, odborníci špatně hodnotili také tuzemské investiční pobídky,"* říká Dana Trezziová s tím, že složitější systém daní z příjmů právnických osob mají pouze Italové, Řekové a Chorvati.

 *"Zajímavý je výsledek Irska, které je pro korporace mnohými považováno za daňový ráj. V Indexu daňové složitosti nicméně skončilo v evropském měřítku na šestém místě, celosvětově na osmnáctém. Výzkum nehodnotil výši daňového zatížení právnických osob, ale například daňový legislativní proces, složitost průběhu podání daňových přiznání a mnoho dalších kritérií,"* vysvětluje Dana Trezziová.

Zdroj: BusinessInfo.cz

**ZÁTĚŽOVÉ FAKTORY PRÁCE V ZEMĚDĚLSTVÍ**

**Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v souvislosti s práci v zemědělství**

**Zaměstnanec je vystaven zátěži chladem, pracuje-li na pracovišti:**

 · kde musí být (např. z technologických důvodů) udržována teplota nižší

    než 4°C

 · na venkovním pracovišti, pokud je teplota vzduchu nižší než 4°C (ať už

    naměřená nebo „pocitová“ teplota, kterou je reálná teplota snížená např.

    působením větru)

 Jestliže teplota nebo „pocitová“ teplota vzduchu na pracovišti poklesne pod + 10°C, musí být zaměstnanec vybaven pracovním oděvem chránícím proti chladu a při poklesu teploty na +4°C a níže také pracovními rukavicemi a obuví chránícími před chladem.

**Doba práce (nepřetržité) zaměstnance při zátěži chladem:**

  · od + 4°C do -10°C max. 2 hod

  · od -10,1°C do -20°C max. 1 hod

  · od -20,1°C do -30°C max. 30 min

**POZOR! Při teplotě vzduchu nižší než -30°C je práce zakázána (lze ji provádět pouze v případě naléhavých provozních důvodů, odvracení nebezpečí života, při živelných a jiných mimořádných událostech).**Vstupy do hal, které se využívají pro práci vykonávanou po dobu delší než 4 hod za směnu a které se otevírají přímo do venkovního prostoru, je nutné zabezpečit proti vnikání chladného vzduchu v zimním období. Pokud je zaměstnanec vystaven zátěži chladem, je zaměstnavatel povinen přijmout opatření, kterými jsou v tomto případě bezpečnostní přestávky (přerušení práce, střídání zaměstnanců, organizací práce) a poskytování ochranných nápojů.

  · bezpečnostní přestávky mezi jednotlivými úseky nepřetržité práce v

     chladové zátěži musí trvat nejméně 10 minut a zaměstnanec má právo

     na bezpečnostní přestávku v prostředí, kde je teplota nejméně 22°C, v

     ideálním případě ve vybudované ohřívárně. Ohřívárna pak musí být

     vybavena sedacím nábytkem, stolem a věšáky na pracovní oděv, může

 · ochranný nápoj (zátěž chladem) se poskytuje teplý, v množství alespoň

     jí být i  místnost pro odpočinek

     0,5 l za osmihodinovou směnu (při delší směně se množství nápoje

     odpovídajícím způsobem navýší)

**Zátěž teplem**

Hodnocení zátěže teplem není vůbec snadné, dá se říci, že pro laika prakticky neproveditelné. Z tohoto důvodu by mu mělo v ideálním případě předcházet měření, které provádí výhradně akreditované společnosti. Pokud se budeme chtít s tímto problémem nějak vypořádat, musíme si nejprve představit rozdělení zaměstnanců do tříd práce. Je jich pět (některé třídy se ještě dále člení). Práce se do nich zařazují na základě energetického výdeje organizmu při práci si podrobně prostudovat nebo se s dotazy obrátit na oddělení BOZP OSŽ-Ú.

|  |  |
| --- | --- |
| Třída práce | Druh práce |
| I | Vsedě s minimální fyzickou aktivitou, administrativní práce, kontrolní činnost, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů |
| IIa |  převážně vsedě, lehká manuální práce, řízení osobního vozidla, přesouvání lehkých nákladů, elektromechanik, pokladní |
| IIb |  řízení nákladního vozidla, autobusu a některých drážních vozidel, vykládka a nakládka, práce na ručním lisu, přenášení břemen do 10 kg, lakýrníci, svařování, práce zdravotní sestry nebo ošetřovatelky u lůžka |
| IIIa | údržba strojů, mechanici, skladníci s občasným přenášením břemen do 15 kg, montážní práce na montážních linkách, výroba kabeláže, čištění oken, ruční úklid velkých ploch |
| IIIb | zedník, občasné přenášení břemen 15 až 50 kg, práce na lisu v kovárnách, chůze po zvlněném terénu bez zátěže |
| IVa | práce s lopatou, přenášení břemen o váze 25 kg, práce se sbíječkou, práce s motorovou pilou, čištění a broušení velkých odlitků, strojní kování menších kusů, plnění tlakových nádob plyny |
| IVb  | práce spojené s rozsáhlou a intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin (doly, lomy) |
| V | práce spojené s rozsáhlou a velmi intenzivní činností svalstva trupu, horních i dolních končetin - transport těžkých břemen např. pytlů s cementem, výkopové práce, práce sekerou při těžbě dřeva, chůze v úklonu 15 až 30°, ruční kování velkých kusů, ruční ražba v dolech  |

Zátěž teplem - metabolické teplo vznikající svalovou prací + faktory prostředí (např. teplota vzduchu, na venkovním pracovišti se měří kulovým teploměrem a proudění vzduchu a relativní vlhkost) se nezohledňují. Zátěži teplem je zaměstnanec vystaven, pokud nejsou na pracovišti dodrženy teploty podle tabulek uvedených v příloze zmiňovaného NV.

**Fyzická zátěž:**

**Celkovou fyzickou zátěž** se považuje zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami, při které je zatěžováno více než 50 % svalů.

**Lokální svalová zátěž** je zátěž malých svalových skupin při výkonu práce končetinami.

 Zdravotní riziko **pracovní polohy** se hodnotí při trvalé práci vykonávané zaměstnancem, zejména provádí-li opakující se pracovní úkony, při nichž si nemůže pracovní polohu volit sám, ale tato je přímo závislá na konstrukci stroje, uspořádání pracovního místa a pracoviště a charakteru prováděné práce. Hovoříme zde o přijatelné, podmíněně přijatelné a nepřijatelné pracovní poloze.

**Ruční manipulací s břemenem** se rozumí přepravování nebo nošení břemene jedním nebo současně více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posunování nebo přemisťování, při kterém v důsledku vlastností břemene nebo nepříznivých ergonomických podmínek může dojít k poškození páteře zaměstnance nebo onemocnění z jednostranné nadměrné zátěže. Za ruční manipulaci s břemenem se pokládá též zvedání a přenášení živého břemene.

 Minimální opatření k ochraně zdraví při práci s fyzickou zátěží:

  · fyzická zátěž překračující hygienické limity, musí být přerušována bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců

  · při ruční manipulaci s břemenem musí být zaměstnanec seznámen, pokud možno, s přesnými údaji o hmotnosti a vlastnostech břemene, o umístění jeho těžiště, nejtěžší straně břemene, o jeho správném uchopení a zacházení s břemenem a s rizikem, jemuž může být zaměstnanec vystaven při nesprávné ruční manipulaci s břemenem

 · manipulace s břemenem vykonávaná zaměstnancem vstoje nebo vsedě se organizuje tak, aby byla ve směně časově rovnoměrně rozložena

Občasné zvedání a přenášení břemene - práce nepřesahuje celkem 30 minut za osmihodinovou směnu. Časté zvedání a přenášení břemene - práce přesahuje souhrnně 30 minut v osmihodinové směně (navýšit limit lze pouze u delších směn - 5 % za každou hodinu nad osmihodinovou směnu).

**Zraková zátěž:**

 Trvalá práce spojená s náročností na rozlišení detailů, vykonávaná za zvláštních světelných podmínek, spojená s používáním zvětšovacích přístrojů, sledováním monitorů nebo se zobrazovacími jednotkami a spojená s neodstranitelným oslňováním.

 Minimální opatření k ochraně zdraví při zrakové zátěži:

 · přerušení práce bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2  hodinách  od započetí výkonu práce nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců

NV č. 361/2007 Sb. nám dále vymezuje bližší hygienické požadavky na mikroklimatické podmínky na pracovišti. Jedná se především o požadavky na větrání, osvětlení pracovišť, na jejich prostorové uspořádání a rozměry a také zásobování pitnou vodou.

**Hygienické požadavky na pracoviště a pracovní prostředí:**

Na pracovišti musí být k ochraně zdraví zaměstnance zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným, nuceným nebo kombinovaným větráním. Množství vyměňovaného vzduchu se určuje s ohledem na vykonávanou práci a její fyzickou náročnost. K osvětlení pracoviště, včetně spojovacích cest, se užívá denní, umělé nebo sdružené osvětlení. Toto osvětlení musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovými hodnotami a požadavky a nesmí být příčinou oslňování.

Důležitým požadavkem je, aby osvětlovací otvory a osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení byly pravidelně čištěny a trvale udržovány v takovém stavu, aby vlastnosti osvětlení byly zachovány.

**POZOR! Je stanovena četnost čištění a údržby, a to:**

  · běžné provozy 1 x za dva roky

  · u provozů, kde je zvýšená prašnost, popř. vliv chemických látek, 2 x ročně

  · tam, kde je znečištění nedílnou součástí technologie 4 x ročně

**Zásobování pitnou vodou:**

 Pracoviště musí být zásobeno **pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance**. Na pracovištích s žíravinami musí být zajištěna i možnost vyplachování oka pitnou vodou.

**Hygienické podmínky pracoviště, prostorové uspořádání:**

 O požadavcích na rozměry pracoviště se zde zmíníme pouze krátce. Vyjmenovávat zde všechny hodnoty by nebylo účelné. Při řešení konkrétního problému doporučujeme pracovat s uvedeným NV č. 361/2007 Sb. a příslušnými normami.

**Úklid:**

 **Důležitým hygienickým požadavkem na pracoviště je jeho úklid a malování**. Na pracovišti bez technologického zdroje prachu nebo jiných zdrojů znečištění se úklid **provádí podle zpracovaného harmonogramu zaměstnavatele**. Na pracovišti s technologickým zdrojem prachu nebo jiných zdrojů znečištění se úklid provádí denně.

 **Malování:**

Obnova maleb a nátěrů povrchů na pracovišti včetně spojovacích cest se provádí podle plánu

 SI BOZP Ing. Jaroslav Hotový

**POTŘEBUJETE PŘI REKLAMACI ÚČTENKU?**

 Nějaké zboží nebo službu za poslední rok reklamovalo 55 procent Čechů. Před dvěma lety to bylo 47 procent. Lidé ale stále přesně nevědí, s jakými doklady mohou reklamaci uplatnit. Například bankovní výpis se záznamem o platbě kartou by při reklamaci využil pouze každý druhý, vyplývá z průzkumu agentury STEM/MARK pro Air Bank. Povědomí o spotřebitelských právech je tak mezi lidmi zhruba stejné jako při dotazování před dvěma lety.

 *"Jako doklad při reklamaci nemusí sloužit jen papírová účtenka, koupě se dá prokázat i originálním obalem, specifičností zboží, které nikdo jiný neprodává, fotkou účtenky a dokonce někdy i svědeckou výpovědí. Nejjednodušší je ale platit za zboží platební kartou. Klient totiž koupi zboží, které reklamuje, může doložit také bankovním výpisem, kde je uveden název obchodníka, datum nákupu a částka, kterou zaplatil,"*

Nejvíce Čechů v průzkumu správně odpovědělo, že reklamovat mohou s originální papírovou účtenkou a fakturou (98 procent) nebo s elektronickou účtenkou a fakturou (89 procent).

 Papírovou kopii účtenky se nebojí použít šest lidí z deseti, výpis z bankovního účtu pak každý druhý. Na 48 procent lidí ví, že mohou reklamovat s elektronickou kopií papírové účtenky, například fotkou dokladu. Jen 17 procent jich správně odpovědělo, že místo účtenky mohou využít i prohlášení o nákupu.

 *"Znát svá spotřebitelská práva se hodí vždy, a to i o Vánocích. Může se totiž stát, že až pod vánočním stromečkem se přijde na to,že má dárek nějakou vadu. Účtenka za nákup přitom už dávno skončila v koši. Pak budou mít výhodu ti, kteří dárek platili kartou,"* upozornila Haiderová.

 Výzkum Air Bank se uskutečnil v listopadu 2018 formou online dotazování na reprezentativním vzorku 507 respondentů ve věku 18 až 65 let.

Zdroj: Výzkum Air Bank