

Číslo: **7-8/2023**

Z obsahu:

Vládní změny důchodů prošly Poslaneckou sněmovnou

Co všechno zaměstnavatel musí proplatit, když zruší zaměstnanci dovolenou

Neplatné rozvázání pracovního poměru a jak dál postupovat

Jaké změny chystá vláda v nemocenském pojištění

Vývoj spotřebitelských cen v červenci 2023



 **O B S A H**

 **Vládní změny důchodů prošly Sněmovnou str. 3**

 **Co všechno zaměstnavatel musí proplatit,**

 **když zruší zaměstnanci dovolenou str. 5**

 **Vývoj spotřebitelských cen v červnu 2023 str. 10**

 **Kdo je nezaopatřené dítě a proč je**

 **to důležité vědět str. 13**

 **Neplatné rozvázání pracovního poměru**

 **a jak dál postupovat str. 15**

 **Otázky a odpovědi o nemocenském pojištění … str. 19**

 **Jaké změny chystá vláda v nemocenském**

 **pojištění str.22**

 **Srovnání průměrných hrubých měsíčních**

 **mezd v zemích OECD str. 26**

 **Vývoj spotřebitelských cen v červenci 2023 str. 29**

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

 **VLÁDNÍ ZMĚNY DŮCHODŮ PROŠLY SNĚMOVNOU**

**Poslanecká sněmovna ve středu 26. července schválila vládou navržené změny způsobu valorizace důchodů a pravidla pro předčasný odchod do důchodu. V platnost vstoupí, pokud je po poslancích schválí rovněž senátoři a zákon podepíše prezident. Většina změn by přitom měla platit již od září.**

**Jak se důchody valorizují nyní?**

Řádná valorizace se provádí pravidelně 1. ledna každý rok. Vychází z inflace, důchody se navyšují rovněž o polovinu růstu mezd. Kromě toho se zavádí mimořádná valorizace v případě, **že** inflace roste rychleji.

**Co se ve způsobu valorizace mění?**

Vedle inflace se do valorizace bude započítávat již jen třetina růstu mezd. Kromě toho Ministerstvo práce a sociálních věcí počítá již jen s pravidelnou každoroční valorizací k Novému roku.

**Bude se důchodcům zvyšovat důchod, pokud inflace rychle poroste během roku?**

Mimořádnou valorizacim vláda nahradí nově zřízeným dočasným příspěvkem na pokrytí zvýšených nákladů, který bude součástí důchodu. I ten by měl vycházet z aktuální inflace, vyplácel by se při růstu cen o pět procent.

**Budou si lidé muset o tento příspěvek žádat?**

Ne, dostanou jej k důchodu automaticky.

**V čem se tento příspěvek liší od mimořádné valorizace?**

Z pohledu příjemce se prakticky neliší. Pro státní rozpočet je to však zásadní změna, protože do budoucí výše důchodů se příspěvek nezapočítává, započítává se pouze valorizace. Kdyby se tato částka započítala do důchodu, ještě více by vzrostlo zatížení rozpočtu pro příští roky.

**Jak navrhované změny hodnotí odborníci?**

Návrh vychází z doporučení Národní ekonomické rady vlády (NERV). Ta proto schválené změny vítá.

**Je tato nově představená změna pravidel již definitivní?**

Pokud na návrhu něco nezmění senátoři a pokud jeho platnost schválí podpisem prezident, změny budou platit.

**Od kdy mají změněná pravidla platit?**

S účinností se počítá od 1. září letošního roku. Dočasný příspěvek na pokrytí zvýšených nákladů by se tedy mohl vyplácet nejdříve v příštím roce.

**Jak se změní pravidla pro odchod do předčasného důchodu?**

Čeká je výrazné zpřísnění. Zatímco nyní lze odejít do předčasného důchodu pět let před dosažením důchodového věku, nově se trato doba zkrátí jen na tři roky.

**Změní se způsob krácení důchodu těm, kteří do něj odejdou předčasně?**

Ano. Nyní je za každých 90 započatých kalendářních dnů předčasného odchodu trvale krácena procentní výměra důchodu při odchodu o rok dříve o 0,9 procenta, o dva roky o 1,12 procenta a třetí až pátý o 1,5 procenta.

Nově se právě o 1,5 procenta bude krátit všem pobírajícím předčasný důchod.

**Po jaké době pojištění mohou lidé nyní odejít do předčasného důchodu?**

Nyní musí mít odpracováno nejméně 35 let.

**Zpřísní se také tento požadavek?**

Ano, nově budou muset mít žadatelé o předčasný důchod odpracováno alespoň 40 let. Využít jej tak budou zřejmě moci jen pracovníci v náročných profesích, kteří začali pracovat již v období dosažení dospělosti, tedy zhruba od svých 18 let. Tato změna ale má začít platit až o rok později než ostatní schválené úpravy.

Zdroj: Deník.cz

**CO VŠECHNO ZAMĚSTNAVATEL MUSÍ PROPLATIT,**

**KDYŽ ZRUŠI ZAMĚSTNANCI DOVOLENOU**

**Máte už schválenou a zaplacenou dovolenou, ale zaměstnavatel vám ji zrušil? Musí vám proplatit náklady. Některé zcela jistě, u jiných je to sporné. Co když jedete na expedici a nakoupili jste si za tím účelem speciální vybavení? Nebo jste kvůli tomu podstoupili kurz přežití?**

 Podle zákoníku práce platí, že pokud vám zaměstnavatel zruší dovolenou, musí vám **nahradit vzniklé náklady.**

**§ 217 – Čerpání dovolené**

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

 To platí, když vám zaměstnavatel změnil či zrušil už schválený a určený termín dovolené, případně vás přímo z dovolené odvolal. **Jaké náklady** je ale povinen vám nahradit?

**Co spadá do nákladů spojených s dovolenou?**

 Zákon bohužel nenabízí **výslovný výčet toho,** co vše je zaměstnavatel povinen vám proplatit jako náklady, které vám vznikly. Mělo by jít jednak o **náklady vzniklé bez zavinění zaměstnance** z důvodu změny již určené doby čerpání dovolené, a jednak by mělo jít o **náklady vynaložené účelně.** *„Náklady vzniklými bez zavinění zaměstnance jsou myšleny zejména stornovací poplatky cestovním kancelářím, platba za pojištění, ubytování a další,“* říká Mgr. Petr Uklein, vedoucí advokát z advokátní kanceláře ModerníPravník.cz,

 Ne vše je ale potřeba nahlížet z **pohledu účelnosti.** Tedy zda byly vynaložené náklady nutné, či nikoli.

**Dovolená u cestovní kanceláře: co zaměstnavatel proplácí?**

 Uveďme jednoduchý příklad. V termínu schválené dovolené jste si **zaplatili leteckou dovolenou** do Řecka. Zaměstnavatel vám schválený termín dovolené zrušil. Co vám musí proplatit? Náklady, které vám vznikly. V tomto případě budete muset **zájezd u cestovní kanceláře stornovat.** *„Pokud je zaměstnanec dle smlouvy uzavřené s cestovní kanceláří povinen uhradit stornopoplatek spojený se zrušením zájezdu, pak je zaměstnavatel povinen částku odpovídající výši tohoto stornopoplatku zaměstnanci nahradit,“* dodává Petr Uklein.

 Musíte se ovšem držet jedné zásady. **Zaměstnavatel i zaměstnanec jsou povinni postupovat tak, aby nikomu nevznikala bezdůvodná škoda, včetně jich samotných.**

 Zájezd tedy musíte **stornovat ihned,** jak se o zrušení dovolené dozvíte. Pokud to neuděláte a výše stornopoplatku se tím zvýší, **nemůžete po zaměstnavateli požadovat rozdíl.**

 Pokud by vám například zaměstnavatel zrušil dovolenou 45 dnů před jejím konáním, měli byste zájezd stornovat co nejdříve. Pokud je výše storno poplatku v této fázi **30 % z ceny zájezdu,** ale vy ho stornujete až o 2 týdny později, kdy už je výše storno poplatku například **50 % z ceny zájezdu,** nemůžete tento rozdíl po zaměstnavateli požadovat. Nepodnikli jste totiž **kroky k minimalizaci škody.**

**Co když máte dovolenou zaplacenou i s rodinou?**

 Další jednoduchý příklad - máte zaplacenou zmíněnou dovolenou do Řecka, a to i s manželkou. Protože však vy jet nemůžete, **manželka bez vás jet nechce.** Měla to být romantická dovolená ve dvou, nikoli dovolená jednotlivce.

 Co v takové chvíli musí zaměstnavatel proplatit? Je to sporné. *U příkladu s cestovní kanceláří, kdy na smlouvě o zájezdu je uveden manžel i manželka (a podobně vynaložených nákladů na dovolenou), se domníváme, že zaměstnavatel je povinen uhradit celý stornopoplatek vzniklý hlavně zrušením nebo změnou obsahu zájezdu, např. přerezervováním na jinou osobu apod., nebude z něj zaměstnanci nahrazovat pouze polovinu ani jinou poměrnou část, ale celý“,* uvažuje Petr Uklein.

 Pokud by ale šlo o případ, kdy zaměstnanec **musí zpět z již nastoupené dovolené** a manželka by se chtěla vrátit s ním, pravděpodobně by si manželka musela náklad na návrat domů hradit sama.

**Co když jedete na vlastní pěst?**

 Dovolená přes cestovní kancelář je jen jednou z možností, jak jet na dovolenou. Řada z nás jezdí na dovolené bez cestovních kanceláří a **zařizuje si vše sama.** V takových případech by zaměstnavatel musel proplatit náklady, které jste si sami nezapříčinili a **vznikly právě v důsledku zrušení dovolené.** Opět by šlo zejména o stornopoplatky.

 A opět platí, že se na každý náklad musíme dívat optikou příčinné souvislosti. *„Již rezervovaná ubytování se často dají zrušit, totéž platí o letenkách a dalších nákladech. Pokud jsou zaměstnanci za zrušení ubytování, letenek aj. účtovány stornopoplatky, pak je zaměstnavatel povinen je uhradit, neboť by nevznikly, kdyby zaměstnanec dovolenou čerpal,“* informuje Petr Uklein.

 Neznamená to tedy, že při zrušení dovolené ze strany zaměstnavatele mu jen **předložíte účty k proplacení** a o nic se nestaráte. Naopak. Musíte **aktivně stornovat vše, co jde,** a po zaměstnavateli požadovat rozdíl mezi zaplacenou a vrácenou částkou – stornopoplatek.

 Pokud je stornopoplatek 100 %, například u letenek nízkonákladových společností, pak vám zaměstnavatel **proplatí celou letenku.** Pokud je ale stornopoplatek jen poměrná část z letenky, musíte letenku vystornovat, nechat si od letecké společnosti vyplatit částku poníženou o stornopoplatek a po zaměstnavateli **požadovat uhrazení stornopoplatku.**

*„Zaměstnanec samozřejmě tyto náklady současně musí být schopen prokázat, nejlépe písemným dokladem, což je i e-mail apod,“* dodává Petr Uklein.

**A co permanentky, zaplacené vstupy, ubytování, speciální vybavení a absolvování kurzu?**

 Některé dovolené mohou být svým charakterem specifické. Například jste si plánovali dovolenou po vlastní ose a zaplatili jste si **permanentky na místní veřejnou dopravu,** přednostní vstupy na vybrané památky, ubytování, půjčení auta atd.

 Nebo se chystáte na náročnou expedici, jejíž součástí bylo absolvování placeného kurzu přežití, nákup speciálního vybavení, očkování a příslušná víza. Tady opět platí, že u permanentek, vstupů, ubytování a půjčovného by zaměstnavatel měl být povinen uhradit stornopoplatky, případně plnou výši, pokud storno nebylo možné.

 V případě náročné expedice by se posuzovalo, zda **bylo nutné tyto náklady vynaložit.** *„Například – bylo pro danou expedici absolvování kurzu přežití podmínkou (účelné), či to byla pouze volba zaměstnance (ne vždy účelné)?“* rozlišuje Petr Uklein.

 A takto by se posuzovaly i náklady na nákup vybavení, víza, očkování atd. U účelných nákladů zaměstnavatel proplácí výši stornopoplatků, u neúčelných nic.

**A co rodinná dovolená?**

 Problematická může být i situace, kdy například zaměstnanec, otec rodiny, zjistí, že mu byla zrušena dovolená, ale náklady tím nevzniknou jen jemu. Například plánoval jet do Chorvatska autem s manželkou a dětmi, ale manželka bez něj sama jet nechce. Necítí se na to, aby sama odřídila celou cestu, nebo nemá řidičský průkaz, případně se bojí být s dětmi **sama v cizí zemi.**

Tady bude opět záležet na tom, o jaké náklady jde. Například **zaplacenou dálniční známku** je možné považovat za účelně vynaložený náklad. Navíc ji nejde zrušit, a tak by ji zaměstnavatel byl povinen uhradit. Zaměstnanec ovšem musí prokázat, že známku pořídil právě pro účely této dovolené, např. prostřednictvím časového období, na které byla pořízena.

 *„Pro povinnost zaměstnavatele uhradit náklady vzniklé i členům rodiny však v zákoně neexistuje vždy dostatečná opora. Ostatní členové rodiny zaměstnance nepojí obvykle s jeho zaměstnavatelem žádný právní vztah, jejich náklady tedy zaměstnavatel povinen hradit není, nicméně v některých případech i takové náklady lze po zaměstnavateli žádat, je třeba však přihlédnout k okolnostem případu,“* dodává Petr Uklein.

 V takovém případě proto může nastat sporná situace, která v extrémním případě může **skončit až u soudu,** pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem neshodnou.

**Kdy nemusí zaměstnavatel proplácet nic?**

 Existuje i případ, kdy vám zaměstnavatel sice zruší dovolenou, ale **nemusí vám proplácet žádné vzuiklé náklady.**

 Výše uvedené příklady se vztahovaly k situacím, kdy zaměstnavatel změnil či **zrušil zaměstnanci termín již určené dovolené,** která zatím nebyla čerpána. Případně ho odvolal z dovolené, tedy z právě čerpané dovolené.

 Existuje ale i situace, kdy zaměstnavatel **zruší zaměstnanci dovolenou v naplánovaném termínu.** K tomu dochází v případě, kdy zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené podle písemného rozvrhu čerpání dovolené. Ten vydává zpravidla s předchozím souhlasem odborové organizace, pokud ji má.

 Ačkoli je to ale zaměstnavatel, kdo sestavuje plán dovolených, neznamená to, že zaměstnanec má automaticky nárok na dovolenou v naplánované době. Jde **jen o určitý podklad k čerpání dovolené,** není to schválená a určená dovolená. Pokud zaměstnavatel zruší či změní tento rozvrh, zaměstnanec po něm **nemůže požadovat žádnou náhradu.**

V takových případech se doporučuje požádat zaměstnavatel o schválení dovolené v daném termínu. Až schválení dovolené a její následné zrušení dává zaměstnanci právo požadovat po zaměstnavateli náhradu vynaložených nákladů.

Zdroj: Finance.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVNU 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostl o 0,3 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle rekreace a kultura. Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v červnu o 9,7 %, což bylo o 1,4 procentního bodu méně než v květnu.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v červnu o 0,3 %. V oddíle rekreace a kultura byly vyšší především sezónní ceny dovolených s komplexními službami o 8,7 %. V oddíle bydlení vzrostly zejména ceny elektřiny o 0,5 %. Zvýšení cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák bylo ovlivněno rostoucími cenami vína o 2,6 % a piva o 1,5 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 0,6 % a ubytovacích služeb o 2,2 %. Na snižování celkové cenové hladiny působily v červnu především ceny v oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti, kde meziměsíčně klesly ceny zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 1,4 %. Ceny potravin a nealkoholických nápojů se jako celek ve srovnání s květnem nezměnily, ale některé druhy potravin zaznamenaly výrazné cenové pohyby. To se týkalo zejména cen zeleniny, které vzrostly o 5,1 %, z čehož ceny brambor byly vyšší o 22,1 % (částečně vlivem přechodu nabídky trhu z pozdních na rané brambory). Naopak ceny vepřového masa naproti květnu klesly o 3,9 %, sýrů a tvarohů o 1,6 %, ovoce o 1,4 %, vajec o 3,7 %, mouky o 9,0 % a drůbeže o 1,1 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,1 % a ceny služeb o 0,8 %.

**Meziroční srovnání**

 *„V červnu spotřebitelské ceny meziročně vzrostly o 9,7 % a již popáté zmírnily svůj růst. Nižší růst cen byl naposledy zaznamenán v prosinci 2021, a to ve výši 6,6 %. Zpomalení růstu cen bylo ovlivněno zejména vývojem v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle bydlení“,* uvedl Jaroslav Sixta, místopředseda Českého statistického úřadu.

 Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červnu o 9,7 %, což bylo o 1,4 procentního bodu méně než v květnu. Toto zpomalení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle bydlení. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje zmírnily svůj růst zejména ceny masa na 4,7 % (v květnu 8,7 %) a ceny sýrů a tvarohů na 10,0 % (v květnu 16,1 %). Ceny olejů a tuků přešly z květnového růstu o 2,0 % v pokles o 4,3 % v červnu. V oddíle bydlení v červnu zpomalily svůj meziroční růst ceny výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu na 10,0 % (v květnu 12,4 %), zemního plynu na 39,8 % (v květnu 47,6 %) a tuhých paliv na 35,2 % (v květnu 39,4 %).

 Na meziroční růst cenové hladiny měly v červnu opět největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 6,9 %, vodného o 16,3 %, stočného o 26,9 %, elektřiny o 24,6 % a tepla a teplé vody o 40,7 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde se zvýšily ceny vajec o 28,8 %, margarinu a ostatních rostlinných tuků o 17,1 %, ovoce o 15,2 % zeleniny o 28,2 % (z čehož ceny brambor byly vyšší o 37,0 %) a cukru o 50,3 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 14,4 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 13,8 % a ceny ubytovacích služeb o 13,5 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v červnu, již čtvrtý měsíc v řadě, ceny v oddíle doprava, zejména vlivem cen pohonných hmot a olejů, které byly meziročně nižší o 25,0 %.

 Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 1,5 % (v květnu o 3,1 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 110,8 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 10,7 % a ceny služeb o 7,9 %.

 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 2 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců v červnu 15,1 % (v květnu 15,8 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů vzrostl **v červnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,3 % a meziročně o 11,2 %** (v květnu o 12,5 %. Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v červnu 2023 za Eurozónu 5,5 %** (v květnu 6,1 %), v Německu 6,8 %. Nejvyšší byla v červnu na Slovensku (11,3 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v květnu 7,1 %,** což bylo o 1,0 procentního bodu méně než v dubnu. Nejvíce ceny v květnu meziročně vzrostly v Maďarsku (o 21,9 %) a nejméně v Lucembursku (o 2,0 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **04/23 05/23 06/23**

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

**Úhrn 100,3 112,7 111,1 109,7 115,1**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,0 117,3 114,5 112,0 120,9

**Alkohol a tabák** 100,6 106,7 106,5 106,5 106,4

**Odívání a obuv**  99,9 113,1 112,1111,2 116,0

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,2 117,6 116,1 114,4 119,1

**Zařízení domácnosti**  99,4 112,0 110,4 108,7 112,4

**Zdraví** 100,3 109,9 109,6 109,0 109,4

**Doprava** 100,2 98,3 95,6 94,2 107,7

**Pošty a telekomunikace** 100,0 103,8 103,9 103,9 102,3

**Rekreace a kultura** 102,2 112,9 111,7 110,6; 112,9

**Vzdělávání** 100,1 107,2 107,2 107,2 106,5

**Stravování a ubytování** 100,7 117,5 115,0 113,8 121,7

**Ostatní zboží a služby** 100,3 112,3 110,8 110,4 112,2

**KDO JE NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ A PROČ JE TO DŮLEŽITÉ VĚDĚT**

**Nezaopatřenost řeší zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. Dle něj je za nezaopatřené považováno v prvé řadě dítě, které ještě nedokončilo povinnou školní docházku.**

 **Povinnost docházet do školy devět školních roků stanovuje školský zákon č. 561/2004 Sb. Jedná se víceméně o dobu, po kterou dítě obvykle navštěvuje základní školu.**

**Kdy je dítě nezaopatřené?**

 Abychom mohli i po ukončení základní školy dítě považovat za nezaopatřené, musí se soustavně připravovat na budoucí povolání, a to v rámci denního studia na střední nebo vyšší odborné škole v ČR nebo na vysoké škole v ČR. A to nejdéle do dovršení 26 let. Na nezaopatřenost v případě denního studia nemá žádný vliv, zda je dítě zároveň výdělečně činné a v jakém rozsahu.

 Pokud by však dítě studovalo v rámci jiné formy studia než denní (kombinované, distanční apod.), pak je situace jiná. Zde už hraje roli, zda je výdělečně činné či nikoli. Pokud studuje na střední nebo vyšší odborné škole a nemá příjem zakládající účast na nemocenském pojištění, bude vnímáno jako nezaopatřené. Například tedy činnost na dohodu o provedení práce do 10 000 Kč hrubého příjmu měsíčně v tomto případě nevadí (nezakládá účast na nemocenském pojištění). Netýká se to však studentů vysokých škol. Ti jsou nezaopatřenými pouze, pokud studují v denní formě.

 V případě studia v zahraničí lze uznat nezaopatřenost tehdy, pokud podle rozhodnutí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je toto studium postaveno na roveň studia na středních nebo vysokých školách v České republice. Nemůžeme s tím tedy automaticky počítat.

 Dále je nezaopatřeným dítětem i dítě, které se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc, úraz nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, opět s věkovým omezením do 26 let.

 Pokud dítě ukončí povinnou školní docházku a zaeviduje se na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci a je zároveň mladší 18 let, je též nezaopatřené.

**Proč je dobré vědět, že naše dítě je nezaopatřené?**

 Na status nezaopatřenosti je v rámci rodinné politiky ČR vázána řada výhod či možností. V prvé řadě si může jeden z rodičů za nezaopatřené dítě, vůči němuž má vyživovací povinnost, uplatnit daňové zvýhodnění a v důsledku toho odvádět nižší daň z příjmu.

 Pokud máme v rodině nezaopatřené dítě, můžeme si požádat o dávky, které jsou přímo podmíněny vazbou na nezaopatřené dítě. Jedná se o vybrané dávky státní sociální podpory. A to přídavek na dítě a pohřebné. O přídavek na dítě v případě již zletilého dítěte si žádá samo dítě. Na pohřebné vzniká nárok, byl-li vypraven pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo rodiči nezaopatřeného dítěte.

 V případě úmrtí rodiče či obou rodičů může vzniknout nezaopatřenému dítěti nárok na sirotčí důchod, který pak pobírá po celou zbývající dobu jeho nezaopatřenosti. Zemře-li jeden z manželů, pak může pozůstalému z nich vzniknout nárok na vdovský/vdovecký důchod, jehož pobírání v délce vyšší jednoho roku je závislé na souběžné péči o nezaopatřené dítě (jedna z možností pro delší trvání nároku).

**Na co dalšího má vliv nezaopatřené dítě?**

 Nezaopatřenost má svůj význam i pro stanovení částky životního minima rodiny, kdy má nezaopatřený člen jinou výši životního minima než člen zaopatřený. To pak ovlivňuje případný nárok na vybrané sociální dávky. U nezaopatřených dětí nelze použít minimální příjmový standard existenční minimum, ale pouze výhodnější životní minimum.

 Skutečnost, že vyživujeme nezaopatřené dítě, hraje svou roli také při exekučním řízení a stanovení srážek ze mzdy.

**Jaké výhody má samo nezaopatřené dítě?**

V případě, že jsme sami nezaopatřeným dítětem, můžeme si u svého zaměstnavatele uplatnit vyšší slevu na dani než běžný poplatník. Máme k dobru navíc 4020 Kč ročně. Celková roční sleva pak činí 34 860 Kč.

 Dále si nemusíme dělat starosti s platbou pojistného na zdravotní pojištění. Spadáme totiž do kategorie tzv. státních pojištěnců a pojistné za nás odvádí stát. My jej hradíme pouze, pokud máme příjem z výdělečné činnosti. V tomto případě se ale na nás nevztahuje zákonná povinnost minimálního vyměřovacího základu. Odvedeme pouze částku odpovídající procentní sazbě našeho skutečného vyměřovací základu.

Zdroj: Podnikatel.cz

**NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

**A JAK DÁL POSTUPOVAT**

**Pracovní poměr může dle zákoníku práce skončit hned několika způsoby, my se však zaměříme na situace, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel obdrží od druhé strany výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a to konkrétně na situaci, kdy se daná strana důvodně domnívá, že rozvázání pracovního poměru nebylo učiněno v souladu s právem a jsou tak neplatné. Vzhledem k tomu, že k obraně má dotčená smluvní strana omezený čas, je vždy dobré vědět, co v daném okamžiku dělat a jaké jsou možnosti obrany.**

 V situaci, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel obdrží od druhé smluvní strany výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době, a má za to, že takové rozvázání pracovního poměru je neplatné, je postup pro obě strany velmi obdobný.

**Z pohledu zaměstnance**

 Pakliže má zaměstnanec za to, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, je nezbytné, aby bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Co se týče formy, jakou tak má zaměstnanec učinit, je zákonem obligatorně stanovena písemná forma; nepostačuje tak ústní sdělení. Zaměstnanec může reagovat okamžitě poté, co skončení pracovního poměru obdrží, může tak ale učinit i později, dokonce i až v případné žalobě o určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může dokonce svůj názor opakovaně měnit, může tak nejprve sdělit, že trvá na dalším zaměstnávání, následně si to rozmyslet (např. proto, že už má novou práci), a zaměstnavateli zase sdělit, že na dalším zaměstnávání netrvá. Takové oznámení má vůči zaměstnavateli účinky dnem, v němž mu bylo doručeno. Pakliže dojde k oznámení ještě za trvání výpovědí doby, pak účinky nastávají ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.

**Reakce zaměstnavatele**

 Zaměstnavatel může i nemusí na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, reagovat a je na něm, aby se rozhodl, zda do vyřešení sporu o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude nebo nebude zaměstnanci přidělovat práci. Je třeba zdůraznit, že i pokud zaměstnavatel vyhoví zaměstnanci, a práci mu bude i dále přidělovat, neznamená to automaticky to, že zaměstnavatel uznává, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance vyhoví, musí ho vyzvat k nástupu do práce a následně mu práci jako takovou skutečně přidělovat, přičemž musí přidělovat práci odpovídající pracovní smlouvě. Pro případ, že by zaměstnavatel zaměstnance vyzval k nástupu do práce a zaměstnanec do práce nenastoupil, jedná se na jeho straně o porušení pracovních povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a zaměstnanec by tímto mohl zaměstnavateli dát důvod k výpovědi z pracovního poměru či k okamžitému zrušení pracovního poměru.

 Může však nastat situace, kdy zaměstnavatel dále přidělovat práci zaměstnanci nechce (např. je přesvědčen o oprávněnosti rozvázání pracovního poměru), nebo ani nemůže (např. pracovní místo, jež zaměstnanec zastával, bylo zrušeno a práce, kterou vykonával, již není třeba). Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci práci ani po oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, nepřiděluje, a děje se tak v praxi velmi často, zaměstnanci nezbývá nic jiného než podat k soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V návaznosti na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, zaměstnancův pracovní poměr trvá i nadále a má nárok na náhradu mzdy od okamžiku, kdy bylo zaměstnavateli oznámeno, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. To však jen v případě, že bude soudem určeno, že k rozvázání pracovního poměru došlo skutečně neplatně.

 V praxi se lze setkat i se situací, kdy zaměstnanec, který má za to, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebylo platné, reaguje námitkou, že tak nebylo učiněno platně, ale zároveň nevznese požadavek na další zaměstnávání. Děje se tak z různých důvodů, ať již proto, že zaměstnanec již nemá zájem u zaměstnavatele dále pracovat, nebo třeba jen proto, že neví, že musí kromě namítnutí neplatnosti též oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání.
V takovém případě dle § 69 odst. 3 zákoníku práce platí, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby, pokud jde o výpověď, nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit. V takovém případě má navíc zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Toto však platí jen pro situace, kdy je pracovní poměr rozvázán neplatně.

 V situaci, kdy naopak zaměstnanec dal zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, je to zaměstnavatel, který bez zbytečného odkladu musí oznámit zaměstnanci písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Pokud tak učiní, pracovní poměr trvá i nadále. V praxi nicméně ani tato oznámení nemají valného účinku a zaměstnanci v takové situaci výzvu zaměstnavatele nechávají často bez odezvy. Zaměstnavateli tak vzniká škoda, která mu byla způsobena chováním zaměstnance, této se samozřejmě může domáhat, bude se však muset nejdříve domáhat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu a následně bude muset škodu, která mu vznikla prokázat. Zatímco u zaměstnance zákoník práce výslovně stanovuje, že tento má díky oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (která může být po 6 měsících ze strany soudu moderována), a vedle toho má nárok na případnou náhradu škody, zaměstnavatel má nárok jen na náhradu škody. I zde však platí, že zaměstnavatel se musí obrátit na soud i s žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

 Pokud zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, nicméně zaměstnavatel neoznámí, že trvá n tom, aby u něho zaměstnanec i nadále pracoval, platí, že pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi, nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Nicméně v takovém případě zákoník práce výslovně stanovuje, že zaměstnavatel nemá nárok na náhradu škody vůči zaměstnanci.

**Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

 Ať už zaměstnanec, či zaměstnavatel, mají právo domáhat se u soudu žalobou toho, aby soud určil, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Zákoník práce k podání žaloby stanovuje lhůtu 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Tato lhůta je prekluzivní a jejím uplynutím zaměstnanec či zaměstnavatel definitivně ztrácí možnost domáhat se u soudu vyslovení neplatnosti rozvázání tohoto pracovního poměru. Uvedenou lhůtu není možné ani nijak prodloužit. V praxi se často stává, že mezi stranami je v mezičase jednání o možném narovnání, uzavření dohody, je však třeba mít na mysli, že ani taková jednání lhůtu pro podání žaloby nijak neovlivňují, a i když je třeba mimosoudní jednání na dobré cestě, k vyslovení neplatnosti je nezbytné podat žalobu k soudu. Je to totiž právě jen soud, který může neplatnost rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím vyslovit. Jakákoliv mimosoudní dohoda deklarující, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, tak není postačující k tomu, aby vyvolala kýžené právní účinky.

 Pokud by se však jednalo o výpověď z pracovního poměru, který dosud neskončil, a tedy dosud běží výpovědní doba, pak je možné, aby došlo k odvolání výpovědi. K tomu je však zapotřebí souhlasu druhé strany. Pro případ, že byla podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je možné, se souhlasem druhé strany, učinit odvolání výpovědi, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno.

Zdroj: www.epravo.cz

**OTÁZKY A ODPOVĚDI O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ**

**Smyslem nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní občany tehdy, když nemohou pracovat, a to například kvůli nemoci nebo mateřství.**

**Je nemocenské pojištění povinné?**

 Zatímco zaměstnanci mají nemocenské pojištění povinné, OSVČ si jej mohou platit dobrovolně.

**Jaká je sazba nemocenského pojištění?**

 Sazba nemocenského pojištění je 2,1 %.

 U zaměstnanců se počítá z hrubé mzdy a OSVČ, které jsou dobrovolně účastny nemocenského pojištění, hradí 2,1 % z vyměřovacího základu. Te nemůže být nižší než dvojnásobek rozhodného příjmu zakládající účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (v roce 2023 tedy z částky minimálně 8000 Kč) a nemůže být vyšší než určený vyměřovací základ připadající v průměru na jeden měsíc výkonu činnosti a naposled podaném přehledu o příjmech a výdajích, přičemž k přehledu staršímu tří let se nepřihlíží.

**Jaká je minimální záloha na nemocenské pojištění OSVČ?**

 Výše minimálních záloh na nemocenské pojištění OSVČ činí v roce 2023 168 Kč.

**Jaká je splatnost nemocenského pojištění?**

 Splatnost pojistného na nemocenské pojištění je od prvního dne do posledního dne kalendářního měsíce, za který se pojistné platí.

 Když se OSVČ přihlásí k nemocenskému pojištění, je splatné až do konce následujícího kalendářního měsíce.

**Co když OSVČ zaplatí vyšší pojistné?**

Pokud OSVČ zaplatí za některý měsíc vyšší pojistné, než odpovídá jejímu maximálnímu měsíčnímu základu,, případně zaplatí pojistné za kalendářní měsíc, ve kterém není povinna platit pojistné, vzniká přeplatek.

 Přeplatek je vyčíslen a vrácen po skončení kalendářního roku, ve kterém vznikl, a to nejpozději do konce února.

 Pokud je přeplatek vyšší než dvě minimální platby pojistného, bude část přeplatku přesahující tuto částku o více jak 99 Kč vrácena OSVĆ, pokud nemá vůči OSSZ/ČSSZ jiný splatný závazek.

 Přeplatek do této výše (tedy pro rok 2023 do 336 Kč) je ponechán na kontě nemocenského pojištění OSVČ jako rezerva pro případ neuhrazení pojistného v budoucnu.

**Jak je to s nemocenskou a náhradou mzdy?**

 Z nemocenského pojištění je vypláceno nemocenské, přičemž zaměstnanci mají nárok na náhradu mzdy, kterou platí zaměstnavatel, a od 15. dne na nemocenské, které hradí stát. OSVČ pak mají nárok jen na nemocenské, a to od 15. dne pracovní neschopnosti. Podmínkou však je, že si musí platit nemocenské pojištění.

**Jak je OSVČ vypláceno nemocenské?**

 OSVČ je nemocenské vypláceno stejným způsobem, jakým platí pojistné na nemocenské pojištění. Pojištěnec může OSSZ písemně požádat o jiný způsob výplaty. V případě potřeby změny čísla účtu, na které je nemocenské vypláceno, je třeba tuto změnu písemně oznámit na příslušnou OSSZ.

 Pro toto oznámení není předepsán žádný tiskopis a je tedy možno jen učinit volnou formou. K dispozici je však nepovinný formulář „Žádost o změnu způsobu výplaty při dočasné pracovní neschopnosti“.

 Změnu je rovněž možno oznámit osobně na příslušné OSSZ a záznam o změně podepsat. Musí se však jednat o vlastní účet pojištěnce.

**Musí OSVČ na neschopence platit nemocenské pojištění?**

Zálohy na důchodové pojištění a pojistné na nemocenské pojištění se neplatí za kalendářní měsíce, v nichž měla OSVČ po všechny dny nárok na nemocenské vyplácené z dobrovolného nemocenského pojištění.

 Za období nároku na výplatu nemocenského se přitom považuje i prvních 14 dnů nemoci, kdy výplata dávky OSVČ nenáleží.

**Je nemocenské pojištění součástí paušální daně?**

 Česká správa sociálního zabezpečení potvrdila, že platby pojistného na nemocenské nejsou součástí paušálních záloh, které OSVČ v paušálním režimu zasílá měsíčně správci daně. Tyto je nutné hradit samostatně ve lhůtě splatnosti na účet příslušné OSSZ a se správnou identifikací (variabilní symbolem).

 OSVČ v paušálním režimu si výši pojistného určuje sama svou platbou, a to v rozmezí minimální výše vyměřovacího základu platné pro daný rok a maximální výše vyměřovacího základu.

 Maximální platba na nemocenské pojištění OSVČ pro OSVČ v paušálním režimu se liší od zvoleného paušálního pásma, kdy pro rok 2023 činí:

* I. pásmo - 244 Kč
* II. pásmo - 536 Kč
* III. pásmo - 819 Kč

**Jak se v paušálním režimu přihlásit k nemocenskému pojištění?**

OSVČ, které jsou v paušálním režimu a tím pádem poplatníky paušální daně, se mohou dobrovolně přihlásit k nemocenskému pojištění. Mohou tak udělat buď společně s oznámením správci daně o vstupu do paušálního režimu, nebo kdykoliv běhen doby, po kterou jsou v paušálním režimu.

 Pokud byla OSVČ účastna nemocenského pojištění před vstupem do paušálního režimu, nic se na její účasti nemění.

Zdroj: Podnikatel.cz

**JAKÉ ZMĚNY CHYSTÁ VLÁDA V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ**

**Vláda chce znovuzavést nemocenské pojištění pro zaměstnance ve výši 0,6 %. Jaké dopady to bude mít do čisté mzdy, případně do mzdových nákladů?**

 V případě hrubé mzdy za rok 2022, která činila 40 353 Kč měsíčně, přijde zaměstnanec měsíčně o 242 Kč. Lidé s minimální mzdou dostanou o 104 Kč méně. (Vyplývá to z výpočtů serveru Podnikatel.cz).

**Pro zaměstnance se má znovuzavést nemocenské pojištění**

 Jednu z navrhovaných změn v rámci konsolidačního balíčku tvoří i znovuzavedení nemocenského pojištění zaměstnanců ve snížené výši 0,6 %, které by státnímu rozpočtu mělo vynést v příštím roce 11,9 mld. Kč a v roce 2025 dalších 1,1 mld. Kč. Aktuálně platí, že nemocenské pojištění odvádí za zaměstnance zaměstnavatel ve výši 2,1 % z hrubé mzdy. **Nově by se mělo nemocenské pojištění strhávat i ze zaměstnancovy části a snížit mu tak čistou mzdu.**

**Nemocenské pojištění vzroste i OSVČ**

 Nemocenské pojištění se má zvýšit také pro OSVČ, a to z 2,1 na 2,7 %. Vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na nemocenské pojištění je měsíční základ, jehož výši určuje sama OSVČ. Měsíční základ však nemůže být nižší než dvojnásobek částky rozhodné podle předpisů o nemocenském pojištění pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Minimální měsíční základ pro účast na nemocenském pojištění je nyní 8000 Kč a minimální záloha tak činí 168 Kč.

 Po nárůstu sazby by tak měla stoupnout na 216 Kč. OSVČ, které se účastní nemocenského pojištění a hradí si minimum, si tak připlatí 48 Kč měsíčně. I nadále má ale platit, že pro OSVČ je nemocenské pojištění dobrovolné.

**Na kolik vyjde nemocenské pojištění zaměstnance**

 U dopadů na zaměstnance pak závisí na výši hrubé mzdy. V případě hrubé mzdy za rok 2022, která činila 40 353 Kč měsíčně, přijde zaměstnanec měsíčně o 242 Kč (za předpokladu, že mu zaměstnavatel nezvýší mzdu). Jak vyplývá z výpočtů serveru Podnikatel.cz, u minimální mzdy 17 300 Kč obdrží zaměstnanec o 104 Kč méně, u mzdy 25 000 Kč o 150 Kč méně a u mzdy 50 000 Kč o 300 Kč míň.

**Hrubá mzda Čistá mzda Nemocenské pojištění Čistá mzda nově**

 **nově (navíc)**

17 300 Kč 15 371 Kč 104 Kč 15 267 Kč

20 000 Kč 17 370 Kč 120 Kč 17 250 Kč

25 000 Kč 21 070 Kč 150 Kč 20 920 Kč

30 000 Kč 24 770 Kč 180 Kč 24 590 Kč

35 000 Kč 28 470 Kč 210 Kč 28 260 Kč

40 000 Kč 31 170 Kč 240 Kč 31 930 Kč

45 000 Kč 35 870 Kč 270 Kč 35 600 Kč

50 000 Kč 39 570 Kč 300 Kč 39 270 Kč

60 000 Kč 46 970 Kč 360 Kč 46 610 Kč

70 000 Kč 54 370 Kč 420 Kč 53 950 Kč

80 000 Kč 61 770 Kč 480 Kč 61 290 Kč

90 000 Kč 69 170 Kč 540 Kč 68 630 Kč

100 000 Kč 76 570 Kč 600 Kč 75 970 Kč

**Na kolik vyjde případně zaměstnavatele**

 Pokud by chtěl zaměstnavatel zaměstnanci nárůst pojištění kompenzovat a zachovat mu stejnou výši čisté mzdy, musel by však připlatit více než činí rozdíl u samotného zvýšení nemocenského pojištění. Navýšení hrubé mzdy totiž zvýší i další sociální odvody a také zdravotní pojištění. Jak spočítal server Podnikatel.cz, aby zaměstnavatel zaměstnanci například zachoval minimální čistou mzdu 15 371 Kč, vzrostly by mu mzdové náklady o 189 Kč. V případě čisté mzdy 24 470 Kč by šlo o zvýšení mzdových nákladů o 333 Kč a u měsíční čisté mzdy ve výši 45 369 Kč o 459 Kč navíc.

**Historie nemocenského pojištění**

Až do roku 2008 činila sazba nemocenského pojištění 3,3 % pro zaměstnavatele a 1,1 % pro zaměstnance, přičemž nemocenské se vyplácelo od 1. dne nemoci orgány sociálního zabezpečení. V rámci zavedení superhrubé mzdy a dalších změn, včetně rozhodnutí Ústavního soudu, začal prvních 14 dnů nemoci platit zaměstnavatel, kterému ale klesla sazba na nemocenské pojištění na 2,3 %, a zároveň se na straně zaměstnanců nemocenské pojištění zcela zrušilo. V roce 2019 se pak sazba placená zaměstnavateli snížila na 2,1 % jako kompenzace za zrušení karenční doby.

 V roce 2018 se navíc zvýšilo nemocenské od 31. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti z 60 % na 66 % denního vyměřovacího základu a od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti na 72 % denního vyměřovacího základu. Zároveň se zavedly nové dávky nemocenského pojištění – dávky otcovské poporodní péče s účinností od 1. 2. 2018 a dlouhodobého ošetřovného s účinností od 1. 6. 2018.

 Všechny tyto změny postupně vedly k tomu, že se bilance nemocenského pojištění propadla do záporných čísel. Celkově v roce 2019 dosáhl deficit bilance nemocenského pojištění 3 mld. Kč. V loňském roce pak dosáhl deficit finanční bilance nemocenského pojištění zhruba 8 mld Kč.

A právě propadem do ztráty vláda argumentuje, proč se má nemocenské pojištění zvýšit.

**Sníží se hranice pro progresi**

 Zavedení nemocenského pojištění zaměstnanců však není jedinou změnou, kterou vláda v oblasti daně a odvodů ze mzdy plánuje. V současnosti jsou u sazby daně z příjmů dvě sazby, a to 15 a 23 %, přičemž vyšší sazba se uplatňuje na část mzdy, která za rok převyšuje 48násobek průměrné mzdy. Progresivní sazba se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zaměstnání, tak na ty, které jsou získány z podnikání či z nájmu nebo které jsou jinými příjmy.

 Hranice, od které se platí vyšší sazba daně, by se dle představ vlády měla snížit ze 48násobku průměrné mzdy na 36násobek průměrné mzdy, Tím dojde k rozšíření množiny vysokopříjmových poplatníků, vůči nimž se uplatňuje zvýšená sazba daně. Jde o solidární krok, aby se i tito poplatníci více podíleli na konsolidaci veřejných financí, píše se v důvodové zprávě.

**Skončí sleva na studenta a školkovné**

 Snížit čistou mzdu navíc mohou některým lidem i úpravy či zrušení určitých slev na dani. Konsolidační balíček mimo jiné počítá i se zrušením některých slev na dani. Zcela skončit by měla sleva na studenta, která nyní činí 4020 Kč a kterou může uplatnit poplatník, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let, případně do 28 let věku u prezenční formy doktorského studia na vysoké škole. Nárok na slevu má student za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku jeho studium trvalo.

 Skončit by mělo i školkovné, které aktuálně odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v předškolním zařízení (maximálně ve výši minimální mzdy).

**Sleva na manželku se omezí**

 Dále by se měla omezit sleva na manželku/manžela, která je 24 840 Kč, a kterou lze uplatnit na manželku/manžela (případně na registrovaného partnera) žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. K uplatnění slevy nesmí mít protějšek poplatníka příjmy vyšší než 68 000 Kč za rok. Za příjem se například považují hrubá mzda (ne superhrubá), hrubé příjmy z podnikání (ne příjmy minus výdaje, ale pouze příjmy neboli tržby), příjmy z pronájmu, důchody ze sociálního zabezpečení (starobní, invalidní), nemocenské dávky, peněžitá podpora v mateřství a dávky v nezaměstnanosti.

 Nově se má tato sleva omezit výhradně na manžela/manželku pečující o dítě pouze do 3 let věku.

Zdroj: Podnikatel.cz

**SROVNÁNÍ PRŮMÉRNÝCH HRUBÝCH MÉSÍČNÍCH**

**MEZD V ZEMÍCH OECD**

**Nejvyšší mzdy z vyspělých států mají Švýcaři, Česko je na úrovni Pobaltí.**

**Pouze ve Švýcarsku byla v loňském roce průměrná hrubá měsíční mzda vyšší než v přepočtu 200 tisíc českých korun. Dalšími členskými zeměmi OECD s nejyyššími mzdami jsou Island. Lucembursko, Dánsko a USA. Jak vysoká je průměrná mzda v Česku v porovnání s ostatními vyspělými zeměmi světa?**

 Základním ekonomickým mzdovým údajem je hrubá mzda, tj. částka před zdaněním. Důvodem je skutečnost, že dva zaměstnanci se stejně vysokou hrubou mzdou mohou mít čistou mzdu, kterou dostávají na bankovní účet, výrazně odlišnou. Důvodem je odlišné zdanění. V Česku zejména z důvodu daňového zvýhodnění na děti.

 Podle databáze OECD činila **průměrná hrubá měsíční mzda v Česku za rok 2022 částku 39 399 Kč,** I u ostatních členských zemí OECD je uváděna průměrná hrubá mzda za rok 2022 právě podle metodiky OECD, aby byla data porovnatelná. Průměrnou hrubou mzdu máme uvedenu nejenom v národní měně, ale i v českých korunách. Hodnota průměrné mzdy v korunách je samozřejmě ovlivněna aktuálně silnou českou korunou, proto jsou částky průměrné mzdy v jednotlivých zemích nižší, než by tomu bylo při „slabším“ vzájemném měnovém kurzu.

* Průměrná hrubá měsíční mzda byla **za rok 2022 vyšší než 100 tisíc korun** (dle aktuálního kurzu) ve Švýcarsku, na Islandu v Lucembursku, v Dánsku, v USA, v Austrálii, v Nizozemí, v Norsku, v Kanadě, v Belgii, v Německu, v Irsku a v Rakousku.
* **Pouze ve čtyřech členských zemích OECD činí průměrná hrubá měsíční mzda méně než 30 tisíc korun,** a sice v Chile, v Mexiku, v Turecku a v Kolumbii.

**Mzdové rozdíly jsou v Česku jedny z nejnižších**

 V mimoevropských zemích jsou výrazně vyšší příjmové rozdíly než v členských zemích Evropské unie, což znamená, že na průměrnou mzdu v těchto zemích dosáhne značně méně zaměstnanců, než je tomu v Evropě. Průměrná mzda je nadhodnocena příjmy nejlépe placených zaměstnanců. **Česko přitom patří mezi členské země OECD, kdy jsou nejmenší mzdové rozdíly mezi zaměstnanci.** Rozdíl mezi mediánem mezd a průměrnou mzdou je v Česku jeden z nejnižších z vyspělých zemí světa.

**Rozdílné zdanění v jednotlivých zemích**

 Při porovnání hrubých mezd je potřeba pamatovat na to, že zaměstnanci z důvodu odvodu daní ze mzdy obdrží na účet citelně nižší mzdu. **V mimoevropských členských zemích OECD je přitom zdanění značně nižší než v evropských zemích.** Rozdíl mezi hrubou mzdou a čistou mzdou je v těchto zemích nižší než v Evropě.

**Průměrná hrubá měsíční mzda v zemích OECD za rok 2022**

**Země Průměrná hrubá měsíční Průměrná hrubá měsíční**

 **mzda (v národní měně) mzda (v českých korunách)**

Švýcarsko 8 407 CHF 200 175 Kč

Island 913 302 ISK 141 942 Kč

Lucembursko 5 849 EUR 136 737 Kč

Dánsko 39 016 DKK 122 375 Kč

USA 5 407 USD 114 740 Kč

Austrálie 7 890 AUD 113 033 Kč

Nizozemí 4 793 EUR 112 043 Kč

Norsko 55 510 NOK 111 390 Kč

Kanada 6 809 CAD 107 994 Kč

Belgie 4 611 EUR 107 794 Kč

Německo 4 587 EUR 107 227 Kč

Irsko 4 554 EUR 106 463 Kč

Rakousko 4 389 EUR 102 600 Kč

Velká Británie 3 692 GBP 98 935 Kč

Finsko 4 231 EUR 98 914 Kč

Švédsko 41 209 SEK 85 986 Kč

Izrael 14 384 ILS 83 795 Kč

Francie 3 462 EUR 80 925 Kč

Nový Zéland 5 882 NZD 78 556 Kč

Japonsko 429 501 JPY 67 573 Kč

Korea 4 147 925 WON 66 738 Kč

Itálie 2 821 EUR 65 954 Kč

Španělsko 2 363 EUR 55 249 Kč

Slovinsko 1 944 EUR 45 454 Kč

Portugalsko 1 801 EUR 42 091 Kč

Litva 1 722 EUR 40 262 Kč

Česko 39 399 CZK 39 399 Kč

Estonsko 1 666 EUR 38 955 Kč

Řecko 1 659 EUR 38 791 Kč

Maďarsko 527 343 HUF 33 144 Kč

Lotyšsko 1 397 EUR 32 647 Kč

Polsko 6 079 PLN 31 077 Kč

Slovensko 1 295 EUR 30 270 Kč

Kostarika 787 096 CRC 30 099 Kč

Chile 957 741 CLP 25 578 Kč

Mexiko 12 887 MXN 15 394 Kč

Turecko 11 445 TRY 12 430 Kč

Kolumbie 1 761 494 COP 8 208 Kč

Zdroj: OECD, OECD Tax Database

 MAKRODATA A EU

 Finance.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVENCI 2023**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,5 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle rekreace a kultura. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 8,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu méně než v červnu.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíčně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 0,5 %. Růst spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura byl způsoben zejména zvýšením sezónních cen dovolených s komplexními službami o 22,8 %. V oddíle doprava vzrostly ceny pohonných hmot a olejů o 1,8 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 0,6 %. Vývoj cen v oddíle bydlení byl ovlivněn růstem cen nájemného z bytu o 1,5 % a elektřiny o 0,5 %. V oddíle pošty a telekomunikace vzrostly ceny mobilních telefonních služeb o 1,5 %. Meziměsíční pokles cen byl zaznamenán v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly nižší především ceny ovoce o 4,3 %, zeleniny o 1,7 %, pekárenských výrobků, obilovin o 0,8 %, polotučného trvanlivého mléka o 4,8 %, sýrů a tvarohů o 1,5 % a vajec o 3,3 %. V oddíle bydlení klesly ceny zemního plynu o 1,8 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 0,3 %, zatímco ceny služeb vzrostly o 1,6 %.

**Meziroční srovnání**

 Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 8,8 %, což bylo o 0,9 procentního bodu méně než v červnu. Toto zpomalení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle bydlení. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje zmírnila svůj růst většina sledovaných položek. Ceny masa byly v červenci vyšší o 3,2 % (v červnu o 4,7 %) položky ve skupině mléko, sýry, vejce o 8,3 % (v červnu o 13 %), margarínu a ostatních rostlinných tuků o 3,6 % (v červnu o 17,1 %), ovoce o 10,3 % (v červnu o 15,2 %), cukru o 44,7 % (v červnu o 50,3 %). V oddíle bydlení v červenci zpomalily svůj meziroční růst ceny zemního plynu na 35,5 % (v červnu o 39,8 %) a tuhých paliv na 26,9 % (v červnu 35,2 %).

 Na **meziroční růst cenové hladiny** měly v červenci největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,6 %, vodného o 16,3 %, stočného o 26,9 %, elektřiny o 23,4 % a tepla a teplé vody o 38,9 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde se zvýšily ceny vajec o 28,2 % a ceny zeleniny o 28,9 % (z čehož ceny brambor byly vyšší o 61,2 %). V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 14,2 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 12,8 % a ceny ubytovacích služeb o 13,6 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v červenci ceny v oddíle doprava, zejména vlivem cen pohonných hmot a olejů, které byly meziročně nižší o 23,9 %.

 Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) se zvýšily o 0,9 % (v červnu o 1,5 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 109,9 %.

 Ceny zuboží úhrnem vzrostly o 9,5 % a ceny služeb o 7,6 %

 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v červenci 14,3 % (v červnu 15,1 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů **vzrostl** **v červenci HICP v Česku meziměsíčně o 0,4 % a meziročně o 10,2 %** (v červnu o 11,2 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v červenci 2023 za Eurozónu 5,3 %** (v červnu 5,5 %), v Německu 6,5 %. Nejvyšší byla v červenci na Slovensku (10,2 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v červnu 6,4 %**, což bylo o 0,7 procentního bodu méně než v květnu. Nejvíce ceny v červnu meziročně vzrostly v Maďarsku (o 19,9 %) a nejméně v Lucembursku (o 1,0 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace 05/23 06/23 07/23**

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

**Úhrn** 100,5 111,1 109,7 108,8 114,3

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,2 114,5 112,0 109,5 119,9

**Alkoholické nápoje, tabák** 100,4 106,5 106,5 107,2 106,5

**Odívání a obuv**  99,5 112,1 111,2 111,1 115,3

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,1 116,1 114,4 113,2 118,3

**Zařízení domácnosti** 99,8 110,4 108,7 106,5 111,8

**Zdraví** 100,4 109,6 109,0 109,0 109,4

**Doprava** 100,7 95,6 94,2 94,3 105,4

**Pošty a telekomunikace** 101,3 103,9 103,9 104,0 102,7

**Rekreace a kultura** 105,3 111,7 110,6 110,4 112,7

**Vzdělávání** 100,0 107,2 107,2 107,2 106,9

**Stravování a ubytování** 100,6 115,0 113,8 112,8 120,7

**Ostatní zboží a služby** 99,6 110,8 110,4 108,8 112,0

**PROGNÓZA ČESKÉ BANKOVNÍ ASOCIACE**

 **České ekonomice se daří hůř, než se čekalo. V letošním roce bude už jen stagnovat, v roce 2024 povyroste jen o 2,3 %, a to kvůli pomalejšímu vývoji ekonomiky v zahraničí. Uvádí to nová makroekonomická prognóza České bankovní asociace (ČBA).**

Ačkoli ekonomové tuzemských bank odhadují růst mezd pro letošní rok jako spíše nižší, jsou toho názoru, že do konce letošního roku však začnou opět růst i reálné mzdy. To znamená, že i když se vám nezvýší částka na výplatní pásce (nebo jen málo), přesto bude mít vaše výplata díky klesající inflaci vyšší hodnotu, tedy více si za ni koupíte.

 Úrokové sazby České národní banky (ČNB) začnou zřejmě klesat už letos, ale někteří členové bankovní asociace se domnívají, že první pokles sazeb nastane až v příštím roce. Koncem roku 2024 by se hlavní sazba centrální banky měla nacházet **mírně nad 4 %.**

Ze zahraničí přichází smíšené zprávy, méně pozitivně v tomto ohledu vyznívá slabá zahraniční poptávka a zejména slabý výkon německé ekonomiky. I z toho důvodu se pro druhou polovinu roku čeká jen velmi opatrné oživování tuzemské ekonomiky, která za celý letošní rok bude jen stagnovat, komentuje situaci hlavní ekonom ČBA Jakub Seidler.

 Prognóza nadále předpokládá menší utrácení domácností, **pokles spotřeby domácností** by měl letos klesnout téměř o 3 %. Oproti květnové prognóze tak spotřeba bude klesat výrazněji, což je dáno doposud slabším vývojem maloobchodních tržeb, které v první polovině roku poklesly meziročně o 7 %. V příštím roce by se měla spotřeba vrátit k růstu kolem 3 %, což je hodnota, která zde byla v době před pandemií.

 **Inflace** v příštím roce bude s vysokou pravděpodobností sice jednociferná, odhady ekonomů se však různí, hovoří o inflaci v rozmezí **1,3 – 3,8.**

 Česká národní banka ponechala na svém srpnovém měnovém jednání **úrokové sazby** beze změny. Na konci roku 2024 by se základní sazba měla nacházet mírně nad 4% hranicí s tím, že rozpětí odhadů je poměrně široké a pohybuje se od **3,5 po 5,25 %.**

ČNB v srpnu ukončila intervenční režim koruny, který nastolila v květnu minulého roku. Centrální banka však od října 2022 na trhu ve prospěch koruny neintervenovala. I tak byla ale platnost intervenčního režimu pro trh ujištěním, že centrální banka nenechá korunu skokově oslabit, což bylo pro korunu pozitivní. Po ukončení intervenčního režimu koruna lehce oslabila k hodnotě kolem 24,2 Kč za euro. Hodnota 24 Kč za euro se očekává i na konci letošního roku, v příštím roce zřejmě nepatrně zeslábne.

Zdroj: Měšec.cz