

OBLAST PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ A DANÍ

- změny od 1.1.2015

1) ZÁKONÍK PRÁCE - SMLUVNÍ PLAT

Ze zákoníku práce bylo vypuštěno ustanovení - § 122 odst. 2 ZP (určení a sjednání platu), změněno - § 123 písm. e) ZP (platové tarify), změněno - § 136 odst. 1 ZP (platový výměr), který umožňoval nabídnout vybraným zaměstnancům vyšší „mimotabulkové“ platy.

2) ZÁKONÍK PRÁCE - Odstupné*

Pokud zaměstnavatel po 1.1.2015 vyplatí zaměstnanci **odstupné** podle kolektivní smlouvy dle výpovědního důvodu § 52 písm. e) zákoníku práce, je nutné navýšenou částku **podrobit** jak **dani** z příjmů fyzických osob, tak povinným odvodům zdravotního pojištění (nikoliv sociálního pojištění - viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu, č.j. 4 Ads 90/2013 55 ze dne 30.4.2014*).

Tato změna může mít dopad na výslednou částku, která bude vyplacena zaměstnanci, a na tu, kterou bude muset uhradit zaměstnavatel. Zaměstnanec dostane čistého méně, zaměstnavatel bude muset zaplatit na odvodech více.

Zdroj:

<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-vit-hulec-ukonceni-pracovniho-pomeru-odstupne-a-odvod-pojistneho.htm>

3) KURZARBEIT*

Inspirováni Německem, kde už delší čas funguje, přijali čeští zákonodárci novinku zvanou kurzarbeit. Zaměstnavatel ji od 1.1.2015 může využít v situaci, kdy se dostane do finančních potíží, ale propouštět nechce.

V té chvíli má firma možnost podat si žádost o podporu, o které rozhodne vláda ČR. V případě schválení by zaměstnanci nadále pobírali **70 %** své dosavadní mzdy, zaměstnavatel by z této částky hradil pouze **1/5**. **Zbytek** by šel ze státního rozpočtu, z peněz vyhrazených na aktivní politiku zaměstnanosti.

Kurzarbeit může pomoci podnikům, které se dostaly do potíží například kvůli protiruským sankcím.

4) EVIDENCE PRACOVNÍCH ÚRAZŮ*

Zaměstnavatel je povinen mít **v místě pracoviště** kopie dokumentů prokazujících existenci pracovněprávních vztahů, tedy všechny smlouvy a výplatnice.

Jedna z dřívějších novel zákona o zaměstnanosti přikazovala, aby měl pracovní smlouvu, kterou by prokazoval existenci pracovního poměru, u sebe každý zaměstnanec. Toto ustanovení bylo od počátku kritizováno jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Mnoho z nich dostalo za nedodržení vysoké pokuty.

Pokud firma zaměstnává cizince, má povinnost uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněný pobyt zaměstnance na území ČR. Tyto dokumenty musí mít uložené ještě **3 roky** po skončení pracovního poměru.

Další **dokumentaci** bude muset zaměstnavatel skladovat kvůli **pracovním úrazům**. Nové povinnosti se budou týkat hlavně záznamů o pracovních úrazech. Doposud zaměstnavatel evidoval úraz samotný, **nově** do **knihy úrazů** bude muset zaznamenávat i průběh a popis úrazu a rovněž situace, při které se stal. Úraz však již nemusí hlásit pojišťovně okamžitě. Vláda ČR si od nového nařízení slibuje zpřesnění úrazových statistik a lepší prevenci.

Ze **seznamu nemocí z povolání** budou vyjmuty například choroby způsobené prachem z cukrové třtiny, jež poukazovaly na neaktuálnost rejstříku. Nově však přibude třeba rakovina vaječníků (způsobená azbestem) či choroby takzvaných tíhových váček, ke které dochází při častém namáhání kloubů.

5) ZÁKON O INSPEKCI PRÁCE - KONTROLNÍ ČINNOST*

Novelizován byl také zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů dále ZOIP). K 1.1.2015 se zvýšily pokuty za prokázané porušování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů.

Příkladem je zajištění **rovného zacházení** (§ 11 ZOIP) se všemi zaměstnanci - diskriminace na pracovištích zaměstnavatele. Maximální výše pokuty činí **1,000.000,- Kč**.

Další pokuty, do výše **2,000.000,- Kč**, čekají zaměstnavatele při nedodržení maximálního rozsahu práce stanoveného pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a při porušení obecné povinnosti při vzniku, změně či skončení pracovního poměru (§ 12 ZOIP).

6) ZÁKON O STÁTNÍ SLUŽBĚ*

Přijetí zákona o státní službě (tzv. služebního zákona) si od ČR vyžádala Evropská unie. Nové nařízení má odpolitizovat státní správu a v momentě, kdy na ministerstvo přichází nový ministr, nemá nastat masivní výměna úředníků, jak bylo doposud zvykem. Zákon upravuje služební vztahy státních zaměstnanců, jejich odměňování (má zamezit extrémně vysokým osobním bonusům), právní poměry zaměstnanců státu vykonávajících státní správu, podmínky výběrových řízení a umožňuje vznik státních tajemníků a politických náměstků.

„Nejvyšším úředníkem“ bude jeden z náměstků ministra vnitra, ten bude mít na povel státní tajemníky na jednotlivých ministerstvech. Původní návrh nestraničského superúředníka neprošel. Nejvyšší úředník bude jmenován na šest let, ve funkci bude moci být jen jedno funkční období. Jemu podřízení státní tajemníci budou mít na starosti personální oblast každého z ministerstev, jmenování budou na pět let. Každý ministr si na svůj resort může přivést dva politické náměstky, na ně se však služební zákon vztahovat nebude, což je jedno z ohnisek sporu o celý zákon.

Úředníci dále budou muset skládat úřednické zkoušky. Celkem se nový služební zákon dotkne asi 65 000 státních zaměstnanců.

7) PODPORA RODIN S DĚTMI

Porodné bude i na druhé dítě a dosáhne na něj více rodin

U 1. dítěte zůstává částka porodného na 13.000 Kč, u 2. dítěte jde o **10.000 Kč**. MPSV prosadilo zvýšení koeficientu z 2,4 násobku na **2,7 násobku životního minima rodiny**, takže na porodné má nárok širší okruh rodičů. Na porodné u 1. dítěte by tak měly dosáhnout domácnosti s čistým příjmem do 20.817 Kč, u matky samoživitelky do 13.176 Kč.

Do **posuzovaného příjmu** se započítává nejen čistá mzda, kterou rodiče obdrží na svůj účet ze zaměstnání, ale rovněž nemocenská, mateřská, podpora v nezaměstnanosti nebo rodičovský příspěvek.

Polepší si také ženy, kterým se narodí vícero dětí. Zatímco dříve dostávaly od státu maximálně 19.500 Kč (nebo jen 13.000), nově získají 23.000 Kč. A nezáleží, zda půjde o jejich první, nebo následný porod. **!**

8) ZAVEDENÍ DĚTSKÉ SKUPINY

Pomáháme rodičům lépe sladit pracovní a rodinný život

Od 29.11.2014 je účinný zákon o **poskytování služby péče o dítě v dětské skupině**. Dětské skupiny usnadní rodičům děti lépe sladit rodinný a pracovní život. Dětské skupiny pomohou vyřešit chybějící místa pro děti předškolního věku a doplní stávající systém péče o předškolní děti. Založení takové skupiny bude administrativně i finančně méně náročné než je tomu u klasických školek.

Zaměstnavatelé si mohou **daňově uznat náklady na provoz vlastního zařízení** nebo **příspěvku na provoz zařízení zajišťovaného jinými subjekty pro děti zaměstnanců**. **Rodiče** zase mohou využít **slevu na dani**, pokud služby dětské skupiny využijí. **?**

9) SNAŽŠÍ VÝMĚNA PRŮKAZU PRO HANDICAPOVANÉ

Držitelé průkazu TP, ZTP a ZTP/P si mohou vyměnit tyto průkazy bez zbytečných administrativních průtahů a správního řízení, které by znovu posuzovalo jejich zdravotní stav. Nárok na příspěvek na mobilitu bude navíc nově vázán přímo na nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P.

10) PŘECHOD FINANCOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB NA KRAJE

Peníze na sociální služby nyní rozdělují kraje, které znají místní poskytovatele mnohem lépe než lidé z MPSV. Nově je zákonem stanovena výše procentního (%) podílu každého kraje na celkovém ročním objemu finančních prostředků vyčleněných ve státním rozpočtu, dojde tak ke stabilizaci a větší provázanosti na střednědobé plány rozvoje sociálních služeb. Kraj má také povinnost určovat síť sociálních služeb na základě zjištěných potřeb obyvatel.

11) OPATŘENÍ PROTI ZNEUŽÍVÁNÍ DOPLATKU NA BYDLENÍ

Bráníme zneužívání doplatku na bydlení v ubytovnách

Nová pravidla pro vyplácení pomoci v hmotné nouzi pomohou přerušit bující obchod s chudobou v ubytovnách. Zamezí se především neefektivnímu vyplácení doplatku na bydlení. **Doplatek na bydlení je nově poskytován ubytovnám, které splní hygienické standardy kvality bydlení**. Zároveň se bude moci poskytnout doplatek na bydlení **osobám, které bydlí na ubytovně, pouze se souhlasem obce**. Hygienické standardy kvality bydlení a souhlas obce se budou vyžadovat **od května 2015**. Bude také stanovena **maximální výše**

nájemného podle částky dané v místě obvyklé a normativních nákladů na bydlení podle zákona o státní sociální podpoře.

12) VYŠŠÍ DŮCHODY V PRŮMĚRU O 200 KČ

Od 1.1.2015 jsou důchody opět valorizovány podle **100 % nárůstu spotřebitelských cen** a o **1/3 nárůstu reálné mzdy**. Důchodci si tak od 1.1.2015 polepšili v průměru o 200 korun měsíčně.

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí **přiznané před 1.1.2015** zvyšují od splátky důchodu splatné po 31.12.2014 tak, že se:

- **základní výměra** zvyšuje o 60 Kč na **2.400 Kč** a
- **procentní výměra** zvyšuje o **1,6 % procentní výměry**, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

Pracující důchodci si mohou stejně jako ostatní opět činit nárok na slevu 24.840 Kč ročně, kterou jim - podle červencového rozhodnutí Ústavního soudu ČR protiústavně - vzala bývalá Nečasova vláda.

13) ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍ MZDY NA 9 200 KČ

Poctivě pracovat se musí vyplatit. MPSV se proto postupně snaží **zvyšovat minimální mzdu** tak, aby se její úroveň přiblížila **40 % průměrné mzdy**.

Od 1.1.2015 je minimální mzda **9.200 Kč**, minimální hodinová mzda tedy vzrostla z 50,60 Kč na **55 Kč**. Bude tak lépe plnit svoji ochrannou, ale i motivační funkci. Minimální mzda se naposledy zvyšovala v srpnu 2013, v letech 2007 až 2012 nebyla zvyšována vůbec. **3**

14) NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Redukční hranice týkající se denního vyměřovacího základu, na základě kterého se vypočítá např. nemocenské, jsou pro rok 2015 následující:

- první redukční hranice činí **888 Kč**,
- druhá redukční hranice činí **1.331 Kč**,
- třetí redukční hranice činí **2.662 Kč**.

Výše vyplácených dávek nemocenského pojištění je od 1.1.2015 upravena podle nové výše redukčních hranic bez žádosti.

Částka **rozhodného příjmu** potřebná pro účast na nemocenském pojištění činí **2.500 Kč** i v roce 2015.

15) POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ


Nejvýznamnější změny:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného je **26.611 Kč**,
- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného je **1,277.328 Kč**,
- rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVČ, která vykonává vedlejší činnost v roce 2015 - je **63.865 Kč**,
- minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro OSVČ vykonávající hlavní činnost za kalendářní měsíc, ve kterém byl (měl být)

podán Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2014 a za následující kalendářní měsíce, je **6.653 Kč** - z toho **minimální záloha** na pojistné činí:

- **1.943 Kč**, není-li OSVČ účastna důchodového spoření,
- **1.744 Kč**, je-li OSVČ účastna důchodového spoření,
- **minimální měsíční vyměřovací základ pro OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost** za kalendářní měsíc, ve kterém byl (měl být) podán Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2014 a za následující kalendářní měsíce je **2.662 Kč** - z toho **minimální záloha** na pojistné činí:
 - **778 Kč**, není-li OSVČ účastna důchodového spoření,
 - **698 Kč**, je-li OSVČ účastna důchodového spoření.

16) ZRUŠENÍ POVINNÉ E-KOMUNIKACE S ČSSZ

Novelou zákona o daních z příjmů se **elektronická komunikace** mezi úřadem a zaměstnavateli, osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ) a lékaři stává v oblasti sociálního zabezpečení **dobrovolnou**. Tzn., že ti, kteří zatím nedokáží elektronické podávání tiskopisů zajistit, budou od 1.1.2015 dále moci zasílat papírové tiskopisy. Smyslem elektronické komunikace s úřadem na bázi dobrovolnosti je reagovat na zjištěné potřeby některých zaměstnavatelů, živnostníků i lékařů, kterým by mohlo zavedení její povinnosti způsobovat nepřekonatelné překážky. ČSSZ nadále preferuje elektronické zasílání tiskopisů a jejím cílem je podporovat elektronizaci u těch klientů, kteří ji zatím nevyžívají. Počet osob komunikujících s ČSSZ pouze elektronicky neustále stoupá. 

17) VYŠŠÍ DAŇOVÉ SLEVY NA DĚTI

Důvodem je zvýšení daňového zvýhodnění na druhé a další děti. Měsíční daňové zvýhodnění na druhé dítě se zvyšuje z 1.117 Kč na **1.317 Kč** a na třetí a další dítě z 1.117 Kč na **1417 Kč**. „Zaměstnanec uplatňující daňové zvýhodnění na tři děti tak bude mít výplatu za leden 2015, kterou obdrží na bankovní účet, o 500 korun vyšší než za předcházející měsíc. Ke zvýšení daňového zvýhodnění přitom dojde automaticky, zaměstnanec nemusí vyplňovat a zasílat žádné formuláře,“ uvedla Gabriela Ivanco ze společnosti Mazars. Daňové zvýhodnění na jedno dítě zůstává stejné, zvýšení se týká pouze zvýhodnění na druhé a další děti. „Každý z rodičů, který bude v roce 2015 chtít uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované děti, musí u svého zaměstnavatele podepsat nově upravený tiskopis *Prohlášení k dani* a přinést nové *Potvrzení od zaměstnavatele druhého z manželů*. Nově se totiž musí uvést, na které děti uplatňuje rodič daňové zvýhodnění a v jaké výši,“ sdělil jednatel poradenské společnosti KODAP Vlastimil Sojka.

18) NÍŽŠÍ DANĚ ZA ŠKOLKOVNÉ

Další novinkou pro rodiče s malými dětmi je, že mohou využít novou **daňovou slevu za umístění dítěte ve školce**, a to již za rok 2014. Daňová sleva na školku se týká pouze školného, nikoliv stravného či výdajů na dopravu, a lze ji za každé vyživované dítě uplatnit maximálně do výše minimální mzdy stanovené pro zaměstnance na začátku roku.

Již za rok 2014 si tak může jeden z rodičů snížit daňovou povinnost až o částku 8.500 Kč, za rok **2015** je možné díky vládou schválenému zvýšení minimální mzdy uplatnit daňovou slevu na školku ve výši **9.200 Kč** za jedno dítě.

19) ZACHOVÁNÍ ODPOČTU U HYPOTÉK A ODBOROVÉ PŘÍSPĚVKY

Pro rok 2015 zůstává nakonec zachován maximální odpočet úroků u hypotečních úvěrů na hranici 300.000 Kč. K původně plánovanému snížení daňového odpočtu u zaplacených úroků z úvěru na bydlení na 80.000 Kč tedy nedošlo. Za rok **2015** si tak bude možné snížit daňovou povinnost až o **45.000 Kč**.

„Zachování daňových odpočtů úroků z úvěru znamená během splácení hypotečního úvěru daňovou úsporu v řádech desetitisíců korun,“ poznamenala Ivanco.

Za rok **2015** bude i nadále možné snížit základ daně o zaplacené členské příspěvky odborové organizaci, a to i přesto, že původní návrhy počítaly s odstraněním této nezdanitelné položky, maximálně si lze snížit daňový základ o zaplacené příspěvky, o **3.000 Kč** za rok.

20) ZAVEDENÍ SNÍŽENÉ 10 % SAZBY DPH

ČR se v roce 2015 zařadí mezi členské země EU, které mají více než dvě sazby DPH. K základní 21% sazbě DPH a snížené 15 % sazbě DPH přibývá nově **druhá snížená** sazba DPH ve výši **10 %**.

Té budou podléhat knihy, léky a nenahraditelná dětská výživa, rodinné výdaje za tyto položky by tak měly v příštím roce mírně klesnout.

Dětské pleny, které vláda rovněž slibovala daňově zvýhodnit, nakonec na seznamu položek v nové 10 % sazbě chybějí. Jejich převedení do snížené sazby DPH by totiž bylo v rozporu s pravidly EU. Pro pleny tak nadále bude platit EU požadovaná základní sazba DPH, tedy v případě ČR 21 %.

21) ZVÝŠENÍ LIMITU U PŘIVÝDĚLKU

Řada zaměstnanců si přivydělává **samostatnou výdělečnou činností**. Ta je pro ně tudíž vedlejším zdrojem příjmů, neboť hlavní činností zůstává zaměstnání. Protože zaměstnanci již platí pojistné na sociální zabezpečení ze své hrubé mzdy, nemusí z hrubého zisku do určitého limitu z vedlejší samostatné výdělečné činnosti platit sociální pojištění.

Za celý rok 2014 se neplatí sociální pojištění z vedlejší činnosti do hrubého zisku 62.261 Kč (příjem minus výdaje). Pro celý rok **2015** se tento limit zvyšuje na částku **63.865 Kč** ročního hrubého zisku. Při výkonu vedlejší výdělečné činnosti jen po část roku se limit poměrně snižuje.

22) SOLIDÁRNÍ DAŇ Z VYŠŠÍHO PŘÍJMU

V ČR je zavedena rovná **15 %** sazba daně z příjmu fyzických osob. Občané s příjmy nad limit však musejí dále platit i tzv. **7 % solidární zvýšení daně** (dle § 38ha zákona o daních příjmů, 48 násobek průměrné mzdy).

Za rok 2014 se odvádí z příjmu nad 1,245.216 Kč, pro rok **2015** se však toto zvýšení daně bude platit až z příjmu nad **1,277.328 Kč** (106.444 Kč/měsíčně). U zaměstnanců se přitom příjmem rozumí roční hrubá mzda.

23) OMEZENÍ PAUŠÁLŮ PRO ŽIVNOSTNÍKY

Výdajové paušály pro živnostníky ve výši **80 %** a **60 %** budou živnostníci moci nově využívat jen do příjmu **2,000.000,- Kč**. Nadále budou moci využívat slevu na poplatníka, nebude však pro ně znovu zavedena sleva na manželku a děti.

24) KONEC VÝBĚRŮ U ŽIVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ

Legislativních změn doznalo i daňové zvýhodnění životního pojištění. Kdo bude chtít využívat **daňového zvýhodnění pojistného na životní pojištění i nadále**, bude muset od 1.1.2015 splňovat nově zakotvenou podmínku ve své pojistné smlouvě, že **nebude provádět výběry vložených prostředků**.

Experti se přitom shodují v tom, že zrušení staré smlouvy se nevyplatí - klienti na tom mohoutratit i desítky tisíc korun.

Pokud klient od 1.1.2015 předčasně, tedy před dovršením 60 let, vypoví smlouvu o životním pojištění, bude muset vrátit státu peníze, které na dani ušetřil za posledních 10 let.

25) POPLATKY U LÉKAŘŮ A ZA RECEPTY KONČÍ

Jednou z nejvýraznějších nedaňových změn je, že od 1.1.2015 už pacienti **nebudou platit 30 Kč poplatky za návštěvu lékaře a za recept v lékárnách**. **Zůstane jen 90 Kč** za lékařskou a zubní pohotovost.

Zdroj informací:

Konzultaci poskytl (body *) :

Lucie Kalašová, advokátka spolupracující s bpv Braun Partners,
Martin Hroch, HR ředitel ManpowerGroup,
Vladimír Černý, lektor vzdělávací společnosti I. VOX

Autor: Nela Vejvodová, MF DNES

Zdroj:

http://finance.idnes.cz/zmeny-v-praci-v-roce-2015-066-/podnikani.aspx?c=A150108_2129347_podnikani_sov#utm_source=sph.idnes&utm_medium=richtext&utm_content=clanek-box

Zdroj (ostatní):

MPSV, www.mpsv.cz; *Jakub Svoboda, Právo*

POZNÁMKA (odkaz):

1) Od 1.1.2015 se rozšíří počet rodin, které získají nárok na porodné na své první dítě. Nově budou mít rodiny nárok i na porodné na druhé narozené dítě.

Je zvýšen koeficient, od kterého se odvíjí nárok na výplatu porodného, z dřívějších 2,4 násobku na 2,7 násobku životního minima. Počet rodin, které si budou moci přispěvek od státu nárokovat, tak stoupne.

„Česká republika v rámci Evropské unie v podpoře rodin s dětmi dlouhodobě zaostává za ostatními státy. Místo toho, abychom rodičům vytvářeli příznivé podmínky, spíše je za to, že mají děti, trestáme. Změnou zákona také reagujeme na požadavek slučitelnosti naší právní úpravy s právem Evropské unie,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Porodné, je jednorázová dávka státní sociální podpory, kterou se oprávněné osobě přispívá na náklady v souvislosti s narozením dítěte. Dříve se porodné vyplácelo pouze na první živě narozené dítě (či s ním současně narozené děti) a podléhalo testu příjmu. Nárok na porodné má oprávněná osoba pouze v případě, že rozhodný příjem nepřevyšuje 2,40 násobek životního minima rodiny.

Nově je porodné upraveno tak, aby nárok na tuto dávku vznikl širšímu okruhu rodin s dětmi, a aby mohlo být vyplaceno porodné z titulu narození v pořadí druhého dítěte. Zároveň se úprava vztahuje i na děti převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Zákon také reaguje na požadavek slučitelnosti zákona s právem Evropské unie úpravou oprávněných osob o osoby, jimž nárok vyplývá z právních předpisů Evropské unie. Zákon týkající se systému dávek státní sociální podpory dříve taxativně nevyjmenovával okruh oprávněných osob, jimž nárok vyplývá z předpisů Evropské unie.

2) Zákon o dětské skupině

Od 1.1.2015 je účinný zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Zákon zakotvil do českého právního řádu nový typ služby péče o dítě od 1 roku do předškolního věku. Jde o službu poskytovanou na nekomerčním základě a mimo systém předškolního vzdělávání.

Nová právní norma jasně definuje základní právní rámec pravidelné péče o malé děti tak, aby poskytovatelé měli právní jistotu, co musí splňovat, a rodiče měli záruku, že péče o jejich dítě je garantována v základním rozsahu. Hlavními provozovateli dětských skupin budou podle předpokladů zaměstnavatelé a neziskové organizace. Dětskou skupinu si ale mohou zřídit také např. územní samosprávné celky nebo vysoké školy. Budoucí provozovatelé dětských skupin budou mít jeden rok na přizpůsobení se požadavkům zákona.

„Zákon nadále počítá s velkým prvkem smluvní svobody rodičů a poskytovatelů, aby si mohli domluvit vlastní podmínky, za kterých chtějí, aby bylo o jejich děti pečováno,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Zřízení dětské skupiny podle jejich slov nebude administrativně náročné. Podmínky na provoz byly od počátku navrhovány tak, aby nebyly neúměrně vysoké a rozvoj této služby nebrzdily. Poskytování a využívání dětských skupin naopak podpoří daňová opatření. Zaměstnavatelé si mohou daňově uznat náklady na provoz vlastního zařízení nebo příspěvku na provoz zařízení zajišťovaného jinými subjekty pro děti zaměstnanců. Rodiče zase mohou využít slevu na dani, pokud služby dětské skupiny využijí. Rozvoj dětských skupin bude

významně podpořen prostřednictvím finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, neboť v nadcházejícím programovém období Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vypíše na rozvoj těchto služeb výzvy.

Zákon výrazně přispívá k rozvoji sektoru služeb péče o děti tak, jako je tomu v řadě ostatních členských států EU. Diskuse, která přijetí zákona provázela, ukázala, jak celospolečensky citlivým a aktuálním tématem péče o děti je. MPSV jako resort odpovědný za koordinaci rodinné politiky je připraveno neprodleně zřídit pracovní skupinu, která zreviduje podmínky poskytování péče o děti s cílem podpořit dlouhodobé úsilí Asociace lesních mateřských škol o začlenění do oficiálního systému předškolního vzdělávání v ČR.

„Není možné, aby tomuto typu školek nebylo umožněno stát se součástí systému předškolního vzdělávání jen proto, že nesplňují stavebně technické a hygienické požadavky kladené na klasické mateřské školy. Ty samozřejmě z povahy věci splnit nemohou, ačkoliv kvalita vzdělávání, kterou dětem poskytují, je často na vysoké úrovni. Lesní školky už spustily proces registrace do sítě ministerstva školství a jednají také s ministerstvem zdravotnictví. Sama ze své pozice udělám maximum pro nalezení vhodného řešení,“ doplnila ministryně Marksová.

Přijetí zákona tak otevírá možnost diskuse přezkumu stávajících hygienických podmínek, které jsou pro péči o děti v ČR v současnosti vyžadovány. Cílem by měla být minimální zátěž provozovatelů s možností dostatečně reagovat na rozmanité preference a potřeby rodičů ohledně variability péče o jejich děti.

3) Minimální mzda od 1.1.2015

Informace o minimální mzdě od 1.1.2015

a) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen ZP). Výši základní sazby minimální mzdy, další sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Vláda ČR přijala na svém jednání dne 15.9.2014 nařízení vlády č. 204/2014 Sb., kterým došlo ke změně výše citovaného nařízení o minimální mzdě. S účinností od 1.1.2015 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy. Sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem při jejich omezeném pracovním uplatnění se nemění.

b) Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.

Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

c) Výše hrubé minimální mzdy

- **základní sazba minimální mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **9.200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu,**
- **sazba minimální mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je **poživatelem invalidního důchodu, činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.**

d) Minimální mzda a délka pracovní doby

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 ZP však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základní nebo nižší (v případě zaměstnance při omezeném pracovním uplatnění) hodinové sazby podle vzorce:

$$MM_x = MM_z \text{ krát } k$$

$$k = 40 / x$$

MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu

z = 40 hodin

x = jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

$$MM_{37,5} = 55 \text{ krát } k$$

$$k = 40 / 37,5 = 1,0667$$

$$MM_{37,5} = 55 \text{ krát } 1,0667 = 58,6685 \text{ zaokrouhleno na } 58,70 \text{ Kč}$$

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

| Týdenní pracovní doba v hodinách (zaokrouhleno na 10 hal.) | Minimální mzda v Kč/hod. | |
|--|--------------------------|--------------|
| | základní sazba | nižší sazba* |
| 40 | 55 | 48,10 |
| 38,75 | 56,80 | 49,70 |
| 37,5 | 58,70 | 51,30 |

* při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance s invalidním důchodem

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 ZP) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.

Příklad:

zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 9 200 Kč, ale pouze ve výši 4 600 Kč za měsíc.

e) Doplatek do výše minimální mzdy

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.

Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

f) Kontrola odměňování minimální mzdou

Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává Státní úřad inspekce práce (dále jen SUIP) a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce, ve znění pozdějších předpisů (<http://www.suip.cz/>).

4) Od 1.1.2015 ruší zákon povinnou elektronickou komunikaci s ČSSZ. Úřad tím v žádném případě neodmítá trend elektronizace

Novelou zákona o daních z příjmů se elektronická komunikace mezi úřadem a zaměstnavateli, OSVČ a lékaři stává v oblasti sociálního zabezpečení dobrovolnou. Tzn., že ti, kteří zatím nedokáží elektronické podávání tiskopisů zajistit, budou od 1.1.2015 dál moci zasílat papírové tiskopisy.

„Novela vůbec neznamená, že Česká správa sociálního zabezpečení do budoucna ustupuje od svého cíle motivovat a získat další klienty pro elektronickou komunikaci, či dokonce brání digitalizaci veřejné správy a jde takřkajíc proti proudu. Smyslem elektronické komunikace s úřadem na bázi dobrovolnosti je reagovat na zjištěné potřeby některých zaměstnavatelů, živnostníků i lékařů, kterým by mohlo zavedení její povinnosti způsobovat nepřekonatelné překážky. Česká správa sociálního zabezpečení je klientsky orientovanou organizací. Elektronickou komunikací na bázi dobrovolnosti tak garantuje, že zůstanou zachovány klientsky vstřícné podmínky k plnění zákonných povinností i pro ty, kteří zatím nedokáží elektronické podávání tiskopisů zajistit. S tím původní právní úprava nepočítala,“ sdělil ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) Vilém Kahoun.

ČSSZ nadále preferuje elektronické zasílání tiskopisů a jejím cílem je podporovat elektronizaci u těch klientů, kteří ji zatím nevyužívají. Uvedené dokládají i statistické údaje. Počet osob komunikujících s ČSSZ pouze elektronicky neustále stoupá. Od ledna do září

letošního roku evidoval úřad oproti stejnému období loňského roku nárůst u všech elektronických podání předepsaných tiskopisů. Například počet elektronicky přijatých tiskopisů „Přehled o výši pojistného“ se zvýšil na trojnásobek, každý měsíc se jich přijímá kolem 150 tisíc. Nejvíce zaměstnavatelé elektronicky zasílají evidenční listy důchodového pojištění, jich se přijalo v letošním roce již téměř 4,5 milionu.

ČSSZ je na elektronickou komunikaci s klienty již několik let připravena. Aktivně ji jako efektivní způsob komunikace, který nabízí snižování administrativní zátěže na obou stranách, podporuje. Elektronická komunikace s ČSSZ se v žádném případě neomezuje na zasílání elektronických podání (tiskopisů) prostřednictvím datové schránky. Elektronické podání je možné zaslat i bez jejího použití, pokud bude podepsáno uznávaným elektronickým podpisem.

Povinnost elektronické komunikace s ČSSZ schválili zákonodárci již v roce 2011 (zákon č. 470/2011 Sb.) pro všechny zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné a ošetřující lékaře včetně zdravotnických zařízení. V druhé polovině roku 2013 rozhodl ústřední ředitel ČSSZ o udělení výjimky z povinné elektronické komunikace všem uvedeným skupinám pro rok 2014 a v případě lékařů i pro rok 2015. Vycházel přitom z průběžného hodnocení situace, které ukázalo, že především zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců, osoby samostatně výdělečně činné a lékaři nejsou na tuto změnu dostatečně připraveni.

===

BOZP - od 1.1.2015 platí nařízení vlády č. 170/2014 Sb., což je novela předchozího nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Tato novela přinesla několik změn.

Jednou z nich je zrušení dosavadního ustanovení § 8 odst. 4, které ukládalo zaměstnavateli úrazem postiženého zaměstnance zaslat záznam o úrazu - hlášení změn, vedle dalších orgánů i odborové organizaci. Proti této změně jsme jako Asociace samostatných odborů (ASO) podali při připomínkování této novely zásadní námitku. Naším záměrem bylo, aby byla do novely vrácena povinnost zaměstnavatele zasílat oba dva tyto dokumenty příslušné odborové organizaci. K této připomínce nás vedla zkušenost z naší praxe. Setkali jsme se s případem, kdy nám byl při vyšetřování pracovního úrazu a při kontrole jeho odškodnění předložen záznam o úrazu, který byl v přímém rozporu se záznamem o úrazu, který obdržel postižený pracovník.

Podali jsme proto námitku, a tím jsme vyvolali jednání, na kterém jsme spolu se zástupci MPSV a zástupci ČMKOS pokusili celou věc prodiskutovat a vyřešit. Můžeme souhlasit s tím, že zákonodárce při psaní této novely byl veden snahou o maximální snížení administrativní zátěže pro zaměstnavatele. Dále byl jistě veden snahou o co nejmenší ohrožení ztráty osobních dat a o co největší ochranu osobních údajů. Je také pravda, že oba dva dokumenty, jak **záznam o úrazu**, tak **záznam o úrazu - hlášení změn**, musí podepsat zástupce odborové organizace. Proto by se mohlo zdát, že už není nutné zasílat originál záznamu o úrazu zástupcům zaměstnanců, ale opak je podle našeho názoru pravdou. Jak jinak zabezpečit, aby dostal zástupce odborové organizace a postižený pracovník opravdu originální záznam o pracovním úrazu, tedy ten, který je zaslán Státnímu úřadu inspekce práce a je také založen po dobu 10 let k případnému novému řešení odškodnění.

Toto je opravdu možné jenom tak, že odborová organizace dostane opravdu již hotový originál a ne pouze částečně vyplněný, jak se to stalo ve výše popisovaném případě. Bohužel ale naše snaha v tomto případě vyšla naprázdno také hlavně proto, že naše druhá

odborová centrála /ČMKOS/ se k našemu požadavku nepřipojila. Pro nás, zástupce poškozených zaměstnanců to znamená, že musíme velice důsledně zkoumat před každým podpisem záznamu o pracovním úrazu nejenom jeho obsah, ale i úplnost. Nesmí se stát, aby zaměstnavatel dodatečně po našem podepsání doplňoval některé údaje, které by zkreslily vinu postiženého pracovníka a tím i jeho případné odškodnění, které je možné požadovat i po několika letech.

Ing. Jaromír Šedivec
svazový inspektor BOZP ASO ČR,
zveřejněno: 23.01.2015