

# SNÍŽENÍ ADMINISTRATIVNÍ ZÁTĚŽE PODNIKATELŮ

## NÁVRHY SP ČR

- **Zrušit koncesionářský poplatek za televize, které firmám slouží výhradně k průmyslovým účelům,** například sledování procesu výroby, a nepřijímají televizní signál. V případě, že má podnik takových obrazovek několik desítek, jde o neúměrnou finanční zátěž.
- **Pro právnické nebo fyzické osoby podnikající mimo gastronomii zrušit povinnost zajistit v provozovně místa pro oddělené soustředování biologického odpadu** vznikajícího jejich zaměstnancům. Tato povinnost je smysluplná a efektivní pouze u podniků typu restaurace, bistro, rychlé občerstvení apod.
- **Změnit nařízení o povinném vykazování údajů o množství elektřiny spotřebované pro dobíjení služebních vozidel.** Dle zákona momentálně musí i malé firmy a OSVČ evidovat i neveřejné dobíjecí stanice, údaje o množství spotřebované elektřiny se navíc hlásí za každou dobíjecí stanici zvlášť. Tato povinnost se týká například i autosalonů, které mají dobíječky jen pro demonstraci zákazníkům.
- **Zrušit pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců v první kategorii.** U těchto zaměstnanců zpravidla způsobilost posuzují lékaři automaticky a „od stolu“. Zrušením prohlídek by se snížila administrativní zátěž firem, přičemž lze předpokládat, že by změna neměla mít nepříznivé dopady na zdraví zaměstnanců. Současně by se odlehčilo velmi přetíženým poskytovatelům pracovnělékařských služeb.
- **Upravit problematiku odvádění DPH z darů.** Firma je osvobozena od DPH, pokud dodá věcný dar humanitární organizaci, která jej zašle do třetí země (např. do Afriky, Asie apod.). Pokud ale dodá věcný dar humanitární organizaci, která jej využije v Česku, musí odvést DPH. Firmě se místo toho daňově „vyplatí“ konkrétní produkt zničit, než aby ho darovala. V rámci daru musí totiž zaplatit DPH, zatímco pokud se stejnou věc rozhodne zničit, může si paradoxně odečíst DPH z jejího pořízení na vstupu.
- **Zjednodušit zaměstnávání cizinců ze třetích zemí.** Pokud například pracovník ze země mimo Evropskou unii v průběhu zaměstnání u jednoho zaměstnavatele profesně roste a změní se mu tak klasifikace CZ-ISCO, musí mu zaměstnavatel správně ukončit pracovní poměr, sjednat novou pracovní smlouvu na nové ISCO a vydržet 30 dnů, než proběhne test trhu práce. SP ČR navrhuje situaci řešit změnovým formulářem bez ukončení pracovního poměru.
- **Podávat měsíční hlášení okresní správě sociálního zabezpečení po jednotlivých zaměstnancích.** ČSSZ by získalo přehled o vyměřovacích základech a vyloučených dobách měsíčně a firmám by odpadlo zasílání příloh k nemocenským a zasílání evidenčních listů ročně. Údaje by mohly díky propojení systémů čerpat i úřady práce kvůli přídávkům na děti a sociálním příspěvkům, což nyní musí firmy dokládat zvlášť.
- **Zrušit absurdní povinnost zasílání hlášení ČSSZ o ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance, u kterého došlo k ukončení pracovního poměru.** Zaměstnavatel tyto údaje o zaměstnancích, který byl odhlášen z pojištění, nedostává. Navíc v době e-neschopenek zpráva o ukončení pracovní neschopnosti zaměstnavatelům přichází přímo z databáze ČSSZ.
- **Upravit přihlašování zaměstnavatele na ČSSZ.** S prvním zaměstnancem se musí firma přihlásit jako zaměstnavatel do databáze ČSSZ, pokud zaměstnance nemá, musí se ihned odhlásit. Pokud se např. podnik specializuje na sezónní práce a nabírá zaměstnance pouze na ohraničené časové období, musí se opakovaně přihlašovat a odhlašovat z evidence. SP ČR navrhuje umožnit např. roční setrvání v databázi i bez zaměstnanců.



- **Sjednocení formulářů pro bankovní sektor pro potvrzení příjmů a dalších údajů.** Banky vyžadují po personalistech často neadekvátní údaje. Zaměstnanec disponuje pracovní smlouvou, mzdovým výměrem nebo smlouvou o odměňování, měsíčním přehledem o výpočtu mzdy. Každoročně je mu předáván evidenční list důchodového pojištění, kde jsou veškeré jeho roční příjmy. Bankám by tedy mohly stačit dokumenty, které firmy dokládají např. v případech potvrzení pro státní instituce.
- **Zrušit povinnost mít ve firmě písemný rozvrh čerpání dovolené.** Jde o historické ustanovení, které představuje čistě administrativní zátěž pro zaměstnavatele. Písemný rozvrh čerpání dovolené přitom není při reálném určování dovolené v průběhu roku vůbec závazný. V praxi nepřináší žádnou výhodu zaměstnavateli, zaměstnancům, ani odborům.
- **Upravit každoroční podepisování tzv. růžového papíru, tedy prohlášení poplatníka k dani z příjmu.** Pro mzdové účetní to znamená každoroční uhánění zaměstnanců, aby podepsali prohlášení. U většiny pracovníků přitom nedochází ke změně již uvedených údajů. Řešením by bylo podepsání při nástupu do zaměstnání a pak jen v případě, že dojde ke změně, ať už třeba narození dítěte, ztrátě zaměstnání u manžela nebo manželky nebo např. invaliditě.
- **Sjednocení označování odpadu.** Firmy mají povinnost ze zákona ohlašovat nakládání s odpady a vést si průběžnou evidenci, kterou reportují MŽP a ČSÚ. Každá instituce přitom odpady označuje jinak. SP ČR požaduje sjednocení, např. použitím stejných katalogových čísel odpadů a stejných kódů pro nakládání s odpady a pro způsob jejich vzniku.