

Číslo: **9/2017**

Z obsahu:

**Sdílená ekonomika - fenomén dnešní doby**

**Změny v dávkách nemocenského pojištění v roce 2018**

**Jaké změny přinesla novela zákona o zaměstnanosti**

**Vývoj průměrných mezd ve 2.čtvrtletí 2017**

**Evropská komise ke dvojí kvalitě potravin**



**O B S A H**

 **Sdílená ekonomika - fenomén dnešní doby str. 3**

 **Změny v dávkách nemocenského pojištění**

 **v roce 2018 str. 11**

 **Jaké změny přinesla novela zákona**

 **o zaměstnanosti str. 13**

 **Schovávat evidenční listy důchodového pojištění**

 **se zaměstnancům vyplatí str. 19**

 **Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2017 str. 21**

 **Vývoj spotřebitelských cen v srpnu 2017 str. 26**

 **Stres v zaměstnání ohrožuje zdraví.**

 **Ale ja to prokázat? tr. 29**

 **Evropská komise ke dvojí kvalitě potravin str. 31**

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

**SDÍLENÁ EKONOMIKA - FENOMÉN DNEŠNÍ DOBY**

 **"**Sdílená ekonomika" už není pro většinu lidí neznámý pojem, zejména v souvislosti s událostmi posledních dnů kolem sporů taxikářů s konkurenční společností UBER. Víme ale co se za tímto pojmem přesně skrývá a co představuje? Pokusíme se proto v tomto článku aspoň stručně rozkrýt jeho podstatu a k tomu využijeme různé analytické materiály, které byly na toto téma v posledních dvou letech zpracovány.

 **Sharing economy**, neboli tzv. **sdílená ekonomika či spoluspotřebitelství**, je poměrně širokým pojmem zahrnujícím soubor postupů a tezí, které mají potenciál vytvořit zásadnější strukturální změny ve světové ekonomice. Tento pojem byl poprvé použit v roce 2008 pro označení **modelu podnikání postaveného na sdílení, pronájmu a výměně majetku**, či systém, který umožňuje **využít nedotčený potenciál specifických statků a zjednodušit přístup k těmto statkům**. Zásadní roli v tomto směru hraje digitalizace podmíněná růstem komunikačních technologií a masového rozšíření internetového připojení nejen na pracovištích a v domácnostech, ale především i na mobilních zařízeních. Nikoli všechny platformy a modely, které se označují za sdílenou ekonomiku, splňují kritéria využití doposud nevyčerpaného potenciálu statků.

 Kritériem pro klasifikaci do kategorie sdílené ekonomiky je **primární poskytování služeb skrze propojení spotřebitelů** nebo podnikající osoby a spotřebitele skrze pokročilou digitální platformu.

 V současné chvíli neexistuje jednotná definice sdílené ekonomiky. Na evropské úrovni přispěla k definování tohoto nového sociálně-ekonomického jevu Evropská komise, která sdílenou ekonomiku chápe jako ***"obchodní modely, v nichž jsou činnosti usnadňovány platformami pro spolupráci, které vytvářejí otevřený trh pro dočasné využívání zboží nebo služeb poskytovaných často soukromými osobami"***.

 Definice Evropské komise dále pracuje s třemi kategoriemi aktérů, kteří jsou účastníky směnných vztahů v rámci ekonomiky sdílení:

* **Poskytovatel služeb** - tj. osoba, jež vlastní aktiva, zdroje, čas či dovednosti a aktivně je sdílí za účelem přivýdělku či snížení svých nákladů. Poskytovatelem může být jednak soukromá osoba, která nabízí příležitostně své služby (tzv. peer) nebo osoba jednající v rámci výkonu svého povolání (tj. profesionální poskytovatel služeb). **Z hlediska ryzího pojetí sdílené ekonomiky by však poskytovatelem měl být pouze peer, tedy osoba, která služby poskytuje neprofesionálně.** Z podstaty své povahy je poskytovatel vázán podmínkami a povinnostmi, které musí při poskytování služeb splnit a dodržovat.
* **Uživatel** - tj. osoba, jež využívá služeb poskytovaných poskytovatelem. Ve svém důsledku lze uživatele považovat za spotřebitele, který by měl být chráněn právem.
* **Zprostředkovatel** - tj. obvykle digitální platforma, která v daném časovém okamžiku zprostředkovává na digitálním základě nabídku (tj. služby nabízené poskytovatelem) a poptávku (tj. požadavek potenciálního uživatele). Takové zprostředkování je činěno buď čistě ve formě, kdy je digitální platforma vyloženě zprostředkovatelská, či ve formě, kdy digitální platforma nejenže zprostředkovává danou službu mezi poskytovatelem a uživatelem, ale rovněž stanovuje podmínky takového zprostředkování (např. cenu, za kterou bude služba poskytnuta).

Klasické tržní modely jsou založeny na převodu vlastnictví konkrétního statku mezi dvěma osobami. Tento převod může proběhnout za úplatu (ať již peněžní či výměnou za jinou věc), či bezúplatně (darování). Sdílená ekonomika má jiné východisko. Podstatou celého systému je vztah, který **představuje přímé propojení osob na poptávkovém a nabídkovém řetězci, jež si vzájemně skrze zprostředkovatelské digitální platformy poskytují služby.**

 Charakteristickým rysem sídlené ekonomiky je přitom fakt, že **transakce v rámci ní prováděné nezahrnují změnu vlastnictví a mohou být prováděny pro zisk nebo neziskově.**

**Typologické rozlišení druhů platforem**

 Oblast, kterou nazýváme "sdílenou ekonomikou", představuje rozmanitou část ekonomiky, jíž nelze zahrnout do jednoho odvětví. Nabízí však alespoň základní dělení, které může diskuzi o sdílené ekonomice usnadnit a poukázat na zásadní rozdíly, jež je nutné vnímat v kontextu této tématiky.

* **Kapitálové platformy**

Vycházíme-li ze základního významu slova sdílet, nutně je třeba mluvit právě o takových platformách, pro něž je základním definičním znakem právě sdílení určitého statku. Přesněji řečeno, jedná se o **sdílení statku, který není z libovolného důvodu využit a o následný pokus o maximalizaci takového využití**. V této podobě je tak možno hovořit o sdílené ekonomice, která se nejvíce přibližuje základním ideovým a filosofickým východiskům této oblasti.

Jedná se například o služby platformy **AirBnB**, kde poskytovatelé uživatelům umožňují využití obytných prostor, které by jinak zůstaly buď zcela nevyužity, či by nedosáhly využití celého jejich potenciálu.

Rovněž se jedná např. o služby úvěrového typu poskytované např. platformou **Zonky**, umožňující pohyb volných finančních prostředků od uživatelů na jedné straně vztahu, vstříc uživatelům poptávajícím takové prostředky na straně druhé.

* **Pracovní platformy**

Pracovní platformy vychází nápodobně z myšlenky sdílení, avšak v poněkud abstraktnějším smyslu. **Předmětem sdílení zde nejsou ladem ležící statky, ale přebytečný čas, kterým jednotlivec** **disponuje** a poskytuje nad rámec své standardní, výdělečné činnosti.

Jedná se tak například o některé služby nabízení v dopravním sektoru, tedy služby jako **Uber,** které na rozdíl od tzv. čistě rie-sharingových služeb, jako je např. Blablacar, nejsou založeny primárně na zužitkování volné kapacity během společné jízdy, ale na poskytování služeb formou nabídnutí přebytečného "času" jednotlivce. Uživatelé takových platforem využívají přebytečný čas řidiče, nikoliv nutně přebytečnou kapacitu řidičova auta. Řidič-poskytovatel podstupuje cestu kvůli uživateli, nenabízí tedy svezení na cestě, kterou by podnikl bez dalšího. Z českého prostředí se může rovněž jednat o další platformy, které poskytují služby založené na zužitkování času, například platforma pro krátkodobé hlídání psů **Doginni**.

* **Platformové podniky**

Prvek sdílené ekonomiky - komunikaci prostřednictvím digitální on-line platformy - lze spatřovat i ve službách poskytovaných pro naše účely nazvanými "platformovými podniky". Tyto podniky však přímo nezahrnujeme do definice sdílené ekonomiky. Jedná se o takové podniky, které operují stejně jako ostatní podniky na trhu - vlastní statky, případně mají zaměstnanecké vztahy, nicméně komunikují se svými uživateli prostřednictvím těchto platforem. **Nejedná se o služby poskytované v rámci sdílené ekonomiky.**

Příkladem platformového podniku jsou platformy jako je **rohlík.cz**  či **Dáme Jídlo**.

**Sektory sdílené ekonomiky kde je nejpatrnější a nejrychlejší vývoj:**

* Ubytování
* Doprava
* Finance

**Začátky sdílené ekonomiky v ČR**

 Přestože se dnes o sdílené ekonomice často referuje v médiích a její služby se profilují jako významný trend, její velikost v ČR je stále ještě velmi malá. Velké zahraniční platformy zde své pobočky teprve otvírají nebo se snaží konkurovat již existujícím českým platformám. Velká většina nově vznikajících českých platforem často čerpá nápady ze zahraničí a čeští zákazníci si pomalu zvykají na možnosti, které jim nabízejí. Každá nová iniciativa si nejdříve musí vytvořit svůj vlastní okruh uživatelů, kteří pochopí její benefity a začnou její služby využívat. Od samotného zaregistrování služby k prvnímu vyzkoušení vede poměrně zdlouhavá cesta.

 Vzhledem k tomu, že většina aplikací sdílené ekonomiky v ČR existuje maximálně několik let, jejich růsty se z počáteční nuly rychle dostávají na dvoumístná čísla. Nelze se tedy nechat zmást touto dynamikou, která nemusí zcela přesně zrcadlit udržitelnost těchto platforem a jejich budoucí vývoj. Počet uživatelů rychle narůstá spolu se zvyšující se technologickou gramotností, cenovou dostupností chytrých telefonů, cenou a dostupností mobilního internetu apod. Lze očekávat, že v následujících letech bude tento silný růst pokračovat a bude kulminovat v příštích několika letech.

Můžeme uvést dva příklady v ČR nejrozšířenějších platforem sdílené ekonomiky:

**Osobní přeprava - spolujízda**

 Spolujízda může mít v českém prostředí různé podoby. V typickém případě se cestující předem domluví s řidičem n společné jízdě s tím, že se podělí o náklady na tuto jízdu. Systém umožňuje efektivnější využití automobilu, který není plně vytížen. Tento typ přepravy se většinou využívá na delší trasy a do určité míry formalizuje tradiční autostop nebo představuje levnější alternativu k autobusové dopravě. Na tento princip lepšího vytížení dostupných kapacit automobilu navázaly další služby, které se soustředí na přepravu pasažérů na kratší cesty. Prozatím se objevují pouze v Praze a Brně, velmi okrajově v dalších větších městech.

 Mezi největší a nejdůležitější hráče na českém trhu patří americká společnost **Uber**, která na globální trh vnesla koncept sdílené osobní přepravy na kratší cesty a nyní konkuruje tradičně zavedeným taxislužbám.

 Jednou z největších kritik sdílených služeb v pravém slova smyslu bývají **bezpečnostní rizika**. Tyto obavy však dosud nebyly dostatečně prokázány. Objevují se názory, že aplikace, které provozují své služby v Praze, dbají na bezpečnost zákazníka více než některé tradiční taxislužby. Jednou z podmínek je například stáří automobilu, které nesmí být vyšší než 10 let. Řidiči musí při registraci do aplikace předložit živnostenský list a výpis z rejstříku trestů. Největší regulátor kvality služeb však představuje hodnocení řidičů zákazníky. Každý uživatel má možnost po ukončení své jízdy označit až 5 hvězdičkami kvalitu své jízdy, případně ji okomentovat. V momentě, kdy některý z řidičů dostává výrazně negativní odezvu, okamžitě se s ním a zákazníkem spojuje zástupce aplikace a snaží se situaci vyřešit. Při opakovaných negativních hodnoceních nemůže řidič sdílenou aplikaci využívat.

 K otázce bezpečnosti bývá řazena také skutečnost, že aplikace, jako je Uber, umožňují jen bezhotovostní platbu, a to dokonce bez nutnosti mít platební kartu u sebe (platí se přes její registraci v aplikaci). Tím se zvyšuje bezpečnost cestujících i řidičů, kteří tak nemusí disponovat hotovostí.

 *Tomáš Peťovský, generální ředitel Uberu pro Česko a Slovensko uvádí, že v ČR má přepravní služba Uber už 400 tisíc uživatelů a přes 2 tisíce řidičů. A dodává: "Letos (r.2017) jsme zaznamenali meziroční nárůst jízd o 340 procent oproti loňskému roku a průměrný dojezdový čas se pohybuje pod čtyřmi minutami. Během tří let působení na českém trhu jsme docílili dramatické změny na poli individuální dopravy v Praze."*

 *Peťovský také uvedl konkrétní případy. "Podle našich statistik například do a z oblasti Chodova se denně uskuteční v průměru více než 500 jízd, nejvíce mezi 7. a 10. hodinou ranní, špička vrcholí kolem osmé hodiny."*

 *Službu využívá také celá řada cizinců, kteří znají Uber ze svých domovských zemí.*

 *Dříve jezdila firma Uber také po Brně, ale po rozhodnutí soudu už nesmí. Krajský soud v Brně totiž v červenci vydal předběžné opatření, kterým zakazuje společnosti poskytovat v Brně přepravní služby. Opatření vydal soud už jednou, avšak Vrchní soud v Olomouci ho zrušil kvůli nedostatečnému odůvodnění a vrátil do Brna. Do dalších měst v Česku se Uber rozšiřovat zatím nebude. "Soustředíme se pouze na Prahu a věříme, že se podaří vrátit službu do Brna", uvedl Peťovský.*

 *Kromě Brna se vedou spory také v Praze, které vyvrcholily právě v prvních dnech října. Dlouhodobě si stěžují taxikáři a existuje i petice.*

 *Ovšem potíže jsou také v zahraničí. Například v Německu po verdiktu soudu nahradili službu Uber\pop, kterou provozují nelicencovaní taxikáři, službou UberTaxi. Její řidiči splňují stejné normy jako běžní taxikáři. Firmu Uber chtějí také stíhat ve Francii. Velké protesty se konaly ve Španělsku.*

 *Uber působí ve více než 600 městech 77 zemí světa.*

**Ubytování**

 Sdílené ubytování představuje systém, ve kterém hostitel nabízí návštěvníkům ke krátkodobému užívání buď celou svou nemovitost, nebo pouze její část. Koncept se stejně jako u většiny ostatních aplikací začal šířit po světě ze Spojených států a hlavním představitelem se stala společnost **Airbnb**. V některých světových městech hrají platformy nabízející sdílené ubytování stále důležitější roli. Například v centrálních oblastech Berlína je již 1 z 50 bytů pronajatý ke sdílení a také v zemích s minimálním a regulovaným přístupem k internetu, jako je například Kuba, umožňuje vláda pronájem ubytování přes tyto platformy. V České republice se v současné době hostitelé soustředí primárně do Prahy a Brna, velmi okrajově do dalších měst, jako například do Karlových Varů.

 Dnes existuje řada aplikací, které slouží k rychlé orientaci zákazníka v cenách na trhu s ubytováním. Těchto platforem využívají většinou tradiční ubytovací zařízení spolu s profesionálními vlastníky nemovitostí, kteří je nabízejí ke krátkodobému užívání. Mezi ně patří například v ČR velmi rozšířený konsolidátor nabídek **Booking.com**, se kterým dnes už pracuje velká většina majitelů ubytovacích zařízení. Podobné aplikace v podstatě vytlačily z trhu původní nabídku služeb cestovních kanceláří a agentur, které nabízely zprostředkování ubytování. Dnes se již přes webové aplikace komunikace odehrává přímo.

 Existuje **bezpečnostní riziko u aplikací v ubytování?**

V případě sdíleného ubytování mohou existovat silné obavy jak na straně zákazníka, tak na straně hostitele. Sdílené služby v ubytování původně nastartovali mladí lidé ve snaze ušetřit a získat nové zážitky. Tento přístup však již neobstojí u služeb, za které si má zákazník zaplatit. Obě strany je tak nutné ubezpečit o tom, že druhá strana nezneužije svého postavení. Mnoho lidí si stále ještě nedokáže představit, že by přespávali u někoho cizího v bytě. Dle průzkumů britské společnosti LJresearch 39 % lidí plně souhlasí s tvrzením, že by mnohem radši zůstali v hotelu než v něčím bytě. Stejně tak hostitel se bojí o případné škody na majetku způsobené neznámým zákazníkem. Proto některé platformy nabízejí majitelům nemovitostí pojištění, které chrání nejen majetek hostitele, ale také řeší případné úrazy návštěvníků apod. Ubytovací aplikace většinou nekladou konkrétní požadavky na stav a stáří nabízených nemovitostí, jako je tomu například u aplikací pro osobní přepravu. Nejdůležitější roli pro zajištění bezpečnosti a kvality ubytování hraje zpětná vazba, která zaručuje určitou referenci jak pro hostitele, tak pro zákazníka.

**Jaká je současná regulace?**

Regulace ubytovacích zařízení cílí zejména na hygienické a bezpečnostní předpisy a daňovou a oznamovací povinnost u ubytovaných hostů. Hygienické předpisy se řídí ustanoveními dle § 21a č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Poskytovatel sužeb v ubytovacích zařízeních (s výjimkou osob poskytujících ubytování v bytových domech, v rodinných domech a ve stavbách pro individuální rekreaci) musí vypracovat provozní řád, ve kterém uvede následující okruhy pravidel:

* Hygienická opatření;
* Příjem surovin a materiálu pro výrobu a odbyt, skladování surovin a materiálu;
* Přípravu pokrmů a nápojů;
* Expedici - výdej pokrmů a nápojů;
* Úklid (mytí nádobí, manipulace s prádlem, manipulace s odpady);
* Postup sanitace a odpovědnost jednotlivých pracovníků;
* Směrnice o poskytování osobních ochranných prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků;
* Podmínky činnosti, zásady prevence vzniku infekčních a jiných onemocnění, způsob zacházení s prádlem a způsob očisty prostředí ubytovacího zařízení.

 Provozní řád a jeho změny předloží ke schválení příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví. Zvláštní požadavky na vlastnosti stavby (velikost a charakter pokoje ve vztahu k jeho definování jako jednolůžkového, dvoulůžkového apod.) stanovuje vyhláška č. 137/1998 Sb., o obecných technických požadavcích na výstavbu.

 *Podle Ekonomické analýzy ubytovacích služeb včetně segmentu tzv. sdílené ekonomiky autorů Krajčín, V., Veber, J:, Bejček, M., r.1917, se za posledních sledovaných 4,5 roku počet nabízených kapacit zprostředkovaných společností Airbnb na českém trhu s krátkodobým ubytováním zněkolikanásobil (téměř 28krát větší v květnu 2017 oproti roku 2012) a rozšířil se v podstatě do všech turisticky významných lokalit v ČR i mimo ně. Po počátečním působení pouze v hlavním městě se služby sdíleného ubytování Airbnb postupně rozšířily skrze nejnavštěvovanější turistické destinace (Český Krumlov a Lednicko-Valticko a Karlovarsko) téměř na celé území ČR. Největší koncentrace ubytovacích kapacit Airbnb zůstává ze zjevných důvodů i nadále v Praze. Mnoho faktorů přispívá ke stále zvyšujícímu se počtu nabízených ubytovacích kapacit. Nejzřetelnější je tento trend v Praze. Zatímco ke konci roku 2012 bylo v Praze evidováno 670 ubytovacích zařízení v rámci Airbnb, k 2. 5. 2017 tomu bylo již 18 586 s celkovým počtem 71 600 lůžek.*

 V současné době probíhá intenzivní diskuze o možnostech regulace a podpory sdílené ekonomiky na úrovni Evropské komise a členských států. V červnu 2016 Evropská komise představila nezávazná vodítka, která doporučují regulovat sdílenou ekonomiku takovým způsobem, aby i nadále byl zachován pozitivní ekonomický a sociální aspekt těchto služeb. Je však na samotných členských státech, jak ke sdílené ekonomice přistoupí, přičemž jakákoliv snaha o nastavení regulatorního ošetření této oblasti by měla reflektovat již zavedený evropský právní rámec platný pro digitální služby obecně, ochranu spotřebitele či podmínky poskytování služeb na vnitřním trhu.

Zdroj: Sdílená ekonomika a digitální platformy. Analytický materiál Úřadu

 vlády, 2017

 Analýza vybraných sektorů sdílené ekonomiky v České republice.

 Kryštof Kruliš, Alice Rezková, 2016

 Sdílená ekonomika. Vymezení metodologických postupů pro zajištění

 datové základny a ekonomických východisek pro regulatorní ošetření

 tzv. sdílené ekonomiky. Vysoká škola podnikání a práva, 2016

 Informace k daňovému posouzení povinností poskytovatelů

 přepravních služeb (UBER)

**ZMĚNY V DÁVKÁCH NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ V ROCE 2018**

**Zvýšení nemocenského - účinnost od 1. ledna 2018**

* od 31. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény se zvyšuje sazba **z 60 % na 66 % denního vyměřovacího základu** a dále
* od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény se zvyšuje sazba **z 60 % na 72 % denního vyměřovacího základu.**

**Zavedení dávky otcovské poporodní péče, tzv. otcovské - účinnost od 1.února 2018**

* nárok na dávku bude mít **otec dítěte**, který o dítě pečuje a osoba (muž nebo žena), která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů,
* nástup na otcovskou nastává dnem, který si pojištěnec určí v období **6 týdnů ode dne narození** dítěte nebo ode dne jeho převzetí, jestliže takové dítě nedosáhlo 7 let věku,
* výše dávky činí **70 % denního vyměřovacího základu**,
* výplata náleží za dobu 7 kalendářních dnů bez přerušení,
* o dávku si mohou **nejdříve dne 1. 2. 2018** požádat **otcové dětí narozených nebo převzatých do péče nejdříve dne 21. 12. 2017,**
* pro volno v zaměstnání využijí otcové rodičovskou dovolenou.

**Zavedení dávky dlouhodobé ošetřovné - účinnost od 1. června 2018**

Podmínky pro nárok:

* u ošetřované osoby muselo dojít k **závažnému zhoršení zdravotního stavu,** který vyžadoval alespoň **7 denní hospitalizaci** v nemocnici a v den propuštění bude potvrzeno, že **potřeba celodenní péče bude trvat nejméně dalších 30 dnů,**
* ošetřovaná osoba musí dát písemný souhlas k ošetřování konkrétní osobě,
* ošetřující osobou mohou být rodinní příslušníci vyjmenovaní v zákoně, aniž by žili s ošetřovaným v domácnosti; žití v domácnosti bude však vyžadováno u jiné fyzické osoby (např. druha, družky),
* u ošetřující osoby bude vyžadována čekací doba; nemocenské pojištění muselo u zaměstnance **trvat v posledních 4 měsících alespoň 90 dnů,** OSVČ musela být nemocensky pojištěna v posledních 3 měsících,
* ošetřující osoba **nesmí** po dobu ošetřování **vykonávat žádnou výdělečnou činnost,**
* v průběhu 90 dnů se mohou ošetřující osoby libovolně střídat v ošetřování osoby vyžadující dlouhodobou péči,
* dávka bude **náležet ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu maximálně po dobu 90 kalendářních dnů** ode dne propuštění z nemocnice; nenáleží však za dobu, kdy dlouhodobá péče není poskytována (např. z důvodu další hospitalizace),
* nárok na další dlouhodobé ošetřovné vznikne ošetřující osobě nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí dlouhodobé péče,
* zaměstnavatel může odmítnout poskytnutí volna ze zaměstnání, pouze pokud mu brání závažné provozní důvody.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

**JAKÉ ZMĚNY PŘINESLA NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**

 **Od 29. července 2017 je účinná novela zákona o zaměstnanosti.** Pro upřesnění, podstatná část novely zákona o zaměstnanosti nabyla účinnosti skutečně již 29. 7. 2017, menší část novely pak dnem 1. 10. 2017.

 Jaké základní změny přinesla, stručně popíšeme v následujícím článku.

 **Změny, které obsahuje novela zákona o zaměstnanosti, nastávají zejména u agenturního zaměstnávání, zavádí se například kauce, kterou budou muset agentury práce složit. Novela dále ruší možnost přivydělat si v rámci nekolidujícího zaměstnávání na dohodu o provedení práce a přináší změny i v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR.**

*"Jde nám zejména o to, aby zprostředkování zaměstnání prováděly seriózní agentury práce, které mají potřebné zázemí a splňují určité standardy. Proto budou muset agentury, a to i ty, které už povolení k agenturnímu zaměstnávání mají, složit kauci ve výši 500 tisíc korun. Agenturní zaměstnanci také už nesmí mít nižší platy a horší pracovní podmínky v porovnání s běžnými zaměstnanci,"* uvedl náměstek ministryně pro řízení sekce zaměstnanosti MPSV Jiří Vaňásek.

 Kauce má eliminovat účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Agentura práce a uživatel (firma) jsou dále povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než u kmenového zaměstnance. Proto musí dohoda agentury s uživatelem obsahovat informace o pracovních a mzdových podmínkách kmenového zaměstnance, který vykonává tutéž práci jako dočasně přidělený pracovník.

 **Novela dále zavádí definici zastřeného zprostředkování zaměstnání a lépe upravuje přestupky**. Nové ustanovení v zákoníku práce rovněž stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

 Novela zákona o zaměstnanosti rovněž s účinností od 29. července 2017 **ruší možnost přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání.** Dosud si mohli uchazeči o zaměstnání takto přivydělat až 5 500 korun měsíčně (polovinu minimální mzdy). Nově to bude umožněno jen na dohodu o pracovní činnosti či v pracovním nebo služebním poměru. Uchazeči o zaměstnání, kteří na dohodu o provedení práce pracují, se musí do tří měsíců ode dne nabytí účinnosti novely zákona rozhodnout, zdali si práci ponechají, nebo zdali budou chtít zůstat v evidenci uchazečů o zaměstnání.

 **Novela s účinností od 1. října 2017** zavádí režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání **plnit povinnosti vyplývající z vedení v evidenci kvůli nemoci či úrazu.** Uchazeč bude povinen doložit svoji nemoc, úraz, ošetření či vyšetření u lékaře na příslušném závazném potvrzení.

 **V souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se od 1. října 2017 zřizuje evidence plnění povinného podílu**, která poskytne odběratelům, dodavatelům a kontrolním orgánům přehled o jednotlivých dodávkách realizovaných v rámci náhradního plnění. Dále je upravena povinnost zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných vložit do 60 dnů ode dne nabytí účinnosti novely do evidence plnění povinného podílu zákonem o zaměstnanosti požadované údaje, a to za období příslušného kalendářního roku do dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

 Vzhledem k tomu, že podstatná část změn, které přináší novela zákona o zaměstnanosti, se týká agenturního zaměstnávání, Ministerstvo práce a sociálních věcí vysvětluje případně vzniklé nejasnosti:

**1.Je držitel povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti povinen poskytnout kauci?**

 Ne. Povinnost poskytnutí kauce se vztahuje pouze na agentury práce, které disponují povolením ke zprostředkování zaměstnání pro formu podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, a na právnické a fyzické osoby, které o danou formu zprostředkování zaměstnání již zažádali nebo zažádají.

**2.Pokud jako držitel povolení k tzv. agenturnímu zaměstnávání kauci neposkytnu, co se stane?**

 Na základě novely zákona o zaměstnanosti vzniká agenturám práce, které disponují platným povolením ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, povinnost poskytnout **kauci do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.** Marným uplynutím stanovené lhůty, tj. neposkytnutím částky na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce České republiky, předmětné povolení ke zprostředkování zaměstnání **ze zákona zaniká**.

 **3. Mohu ihned požádat o nové povolení v případě, že došlo k zániku předchozího povolení ze zákona pro neposkytnutí kauce?**

 Ano, zákon o zaměstnanosti se zánikem povolení ze shora uvedeného důvodu nespojuje žádnou následnou lhůtu, ve které by nebylo možné podat novou žádost o povolení ke zprostředkování zaměstnání pro formu dle § 14 odst. 1 písm. b) tohoto zákona.

**4. Co je to přeplatek a kdy je kauce vratná?**

 Pro správu placení a tedy i vrácení kauce se použijí přiměřeně ustanovení zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. Poskytnutá kauce je bezúročně uložena na zvláštním účtu úřadu práce po celou dobu platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Zánikem povolení ke zprostředkování zaměstnání se kauce stává přeplatkem ve smyslu daňového řádu. Před vrácením kauce se na tento přeplatek aplikuje tzv. test vratitelnosti, kdy se přeplatek převede nejprve na úhradu případných nedoplatků agentury práce u úřadu práce a následně u jiného správce daně, resp. správního orgánu. Neexistuje-li žádný takový nedoplatek, stává se kauce vratitelným přeplatkem, který je agentuře práce vrácen převodem na účet do 60 dnů ode dne zániku povolení.

**5. Jakým způsobem se kauce poskytuje?**

 Kauci budou poskytovat fyzické nebo právnické osoby (žadatelé) již v průběhu správního řízení o udělení povolení v příslušné formě zprostředkování zaměstnání, a to na výzvu úřadu práce připsáním částky 500 tisíc Kč na **zvláštní účet č. 16010-37827001/0710.** Právnická nebo fyzická osoba žádající o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti bude k poskytnutí kauce písemně vyzvána po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení.

 Agentury práce, kterým bylo přede dnem nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, poskytnou kauci v zákonem stanovené lhůtě na shora uvedený účet úřadu práce, přičemž jako **variabilní symbol** uvedou identifikační číslo (IČ), v případě právnických osob, nebo rodné číslo, v případě fyzických osob.

**6. Vykonával jsem funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání u právnické osoby od 1. 1. 2016 do 30. 10 2016, které bylo v roce 2016 odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání. Ze své funkce jsem odstoupil již v průběhu správního řízení vedeného z moci úřední o odejmutí příslušného povolení ke zprostředkování, tedy ještě před jeho odejmutím. Mohu funkci odpovědného zástupce vykonávat pro jinou právnickou osobu?**

 Podle ustanovení § 60 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je jednou z podmínek pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání skutečnost, že žádající fyzická osoba nebo odpovědný zástupce v posledních 3 letech nevykonávala funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, statutárního orgánu nebo orgánu právnické osoby, které bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání z důvodů podle § 63 odst. 2 písm. a) až f) nebo § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, **a to v době, kdy u této právnické osoby nastaly nebo trvaly skutečnosti, které vedly k odejmutí tohoto povolení.** Pokud tedy v období od 1. 1. 2016 do 30. 10. 2016 nastala nebo trvala skutečnost, n jejímž základě je povolení ke zprostředkování zaměstnání odejímáno, pak můžete funkci odpovědného zástupce opět vykonávat až po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

**7. Musí být odpovědný zástupce zaměstnancem žádající právnické osoby?**

 N základě novely zákona o zaměstnanosti, konkrétně ustanovení § 60 odst. 10, lze funkci odpovědného zástupce nyní vykonávat pouze v pracovním poměru s pracovní dobou sjednanou v rozsahu nejméně 20 hodin týdně.**Tato podmínka se nevyžaduje u fyzické osoby, která je současně statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu žádající** **právnické osoby**.

 Povinnost upravit vztah s odpovědným zástupcem do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti má rovněž právnická osoba, která zažádala o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, nebo které bylo uděleno toto povolení před nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.

**8. Jaká je doba platnosti povolení ke zprostředkování zaměstnání?**

Povolení de zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti se vydává na dobu neurčitou. Povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se bude vydávat na dobu 3 let, vyjma opakovaného povolení, které se bude vydávat na dobu neurčitou.

**9. Ukotvuje novela zákona o zaměstnanosti nějaké nové důvody pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání?**

Ano. Podle ustanovení § 63 odst. 2 písm. h) zákona o zaměstnanosti úřad práce povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba nejméně po dobu 2 let dočasně nepřidělí žádného svého zaměstnance k výkonu práce u uživatele.

**10. Dochází k dalším změnám na úseku agenturního zaměstnávání vztahující se k uživateli?**

Jednou z klíčových změn, kterou novela přinesla, je **zvýšená míra odpovědnosti uživatele, resp. jeho spoluodpovědnost za dodržování právních předpisů v oblasti agenturního zaměstnávání.** Vedle zákona o zaměstnanosti dochází ke **změně zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, do kterého byl vložen § 307b** upravující povinnost agentury práce a uživatele zajistit, aby zaměstnanec agentury práce nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo konal a koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.

**11. Jak si mám vyložit § 307b zákoníku práce?**

 Jestliže je fyzická osoba zaměstnancem více agentur práce, tj. uzavře více dohod o dočasném přidělení s více agenturami práce, v témže kalendářním měsíci může být k jednomu uživateli přidělena pouze jednou agenturou práce. Agentury práce rovněž nesmí k uživateli přidělovat jeho zaměstnance.

**12. Došlo také k úpravám práv a povinností uživatelů?**

 Agentura práce a uživateli **jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.** Za tímto účelem musí dohoda agentury práce s uživatelem obsahovat informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. Pokud toto uživatel nezajistí nebo zmiňované údaje uvede nesprávně, dopustí se přestupku podle ustanovení § 20a nebo § 33a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za který mu lze uložit pokutu až do výše 1 milionu Kč.

 Přestupkem podle tohoto ustanovení je rovněž nesplnění povinnosti podle § 307b zákoníku práce.

**13. Jaká existují omezení pro dočasné přidělování cizinců?**

Dosavadní znění zákona o zaměstnanosti neumožňovalo agenturám práce dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání. Novela zákona o zaměstnanosti toto omezení ruší. Při přidělování cizinců je třeba dále zohlednit nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat.

**14. Mohu zprostředkovávat zaměstnání cizincům z tzv. třetích zemí, pokud jsem držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 60 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti na území České republiky, které mi bylo uděleno na základě zákona o zaměstnanosti účinného před jeho novelou?**

 Přestože na základě nové právní úpravy dochází ke sloučení druhů povolení ke zprostředkování zaměstnání v § 60 zákona o zaměstnanosti a došlo ke zrušení omezení uvedeného v odpovědi na předchozí dotaz, pak tato změna nemá vliv na vydaná povolení za účinnosti zákona o zaměstnanosti před předmětnou novelizací. Agentury práce jsou nadále při své činnosti vázány výrokovou částí příslušného rozhodnutí, na jehož základě bylo příslušné povolení vydáno.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**SCHOVÁVAT EVIDENČNÍ LISTY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ**

**SE ZAMĚSTNANCŮM VYPLATÍ**

I když zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost každoročně každému svému zaměstnanci vyhotovit evidenční list důchodového pojištění a předložit ho k evidenci České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ), ne vždy svou povinnost z různých důvodů splní.

 **Pokud máte uschovány stejnopisy evidenčních listů, můžete jimi prokázat dobu svého zaměstnání i výdělky, a to i v případě, že zaměstnavatel originál evidenčního listu neodeslal ČSSZ nebo za vás jako za zaměstnance neodvedl pojistné.**

 Neodvedení pojistného na sociální zabezpečení ze strany zaměstnavatele za své zaměstnance nemá vliv na budoucí důchodové nároky zaměstnance. V těchto případech se má pro účely důchodu, nejen starobního, ale i invalidního či pozůstalostního, za to, že bylo pojistné uhrazeno a dluh na pojistném vymáhá ČSSZ na zaměstnavateli.

 **Evidenční list důchodového pojištění (ELDP) umožňuje všem bez ohledu na věk, aby měli přehled o údajích důchodového pojištění.** Důchod se totiž bude dříve či později týkat každého. Jestliže zaměstnanec zjistí v údajích na ELDP nesrovnalosti, např. v identifikačních údajích, které jsou důležité pro správné přiřazení ELDP, nebo určité období jeho zaměstnání není evidováno jako doba pojištění, výdělek na evidenčním listu neodpovídá výdělkům uvedeným na výplatních páskách nebo nesouhlasí počet dnů, kdy byl v daném kalendářním roce nemocný apod., požádá zaměstnavatele o opravu. V případě, že mu zaměstnavatel odmítá vyhovět, je vhodné obrátit se na okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ), aby spor mezi ním a zaměstnavatelem vyřešila. Ta následně rozhodne o správnosti údajů a jejich případné opravě.

 **Zaměstnavatel musí obdržet stejnopis**

 **Zaměstnavatel vystavuje ELDP ve třech vyhotoveních - jeden originál a dva stejnopisy.** Originál je určen k odeslání ČSSZ, jeden stejnopis je předán zaměstnanci a druhý (který zaměstnanec podepíše), si zaměstnavatel ponechá po dobu tří let ve své evidenci. Stejnopis dokladu slouží zaměstnanci pro kontrolu, zda zaměstnavatel vykázal správně údaje, které budou mít vliv na jeho budoucí důchod. Případné nesrovnalosti může tedy řešit hned, ne až s časovou prodlevou.

 **Jak si ověřit, zda zaměstnavatel ELDP odeslal na ČSSZ**

Každý občan může jednou za kalendářní rok požádat ČSSZ o vyhotovení informativního osobního listu důchodového pojištění, který obsahuje údaje, které za něj vykázali jeho zaměstnavatelé. Pokud žádost pošle v červnu a později, může si už zkontrolovat, že zaměstnavatel zaslal ELDP za uplynulý rok do evidence ČSSZ a současně provést kontrolu údajů. Majitelé datových schránek si toto mohou ověřit on-line na ePortálu ČSSZ prostřednictvím služby *"Náhled na evidenční listy důchodového pojištění".* V případě jakýchkoliv pochybností lze doporučit obrátit se na příslušnou OSSZ.

 **Jak postupovat, když zaměstnavatel zaměstnanci ELDP nepředá?**

 Pokud zaměstnanec od zaměstnavatele evidenční list neobdrží, měl by ho požádat, aby tuto svou zákonnou povinnost splnil. Pokud zaměstnavatel nekomunikuje, nebo mezitím např. zanikl, lze opět doporučit, aby se zaměstnanec obrátil na OSSZ. Ta zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce či likvidátora) k dodatečnému doložení ELDP vyzve. OSSZ jsou oprávněny plnění povinností zaměstnavatelů v sociálním zabezpečení kontrolovat a vymáhat. Zaměstnavatel je povinen předložit zaměstnanci ELDP za kalendářní rok nejpozději do konce května následujícího kalendářního roku.

 **Případy, kdy se evidenční list nevyhotovuje**

 ELDP se nevede pouze v případě, jde-li o výdělečnou činnost, která svým rozsahem nezakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění. To je zejména činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce, kdy je zaměstnanci zúčtován příjem v maximální částce 10 000 Kč měsíčně, či tzv. zaměstnání malého rozsahu, kde sjednaný nebo dosažený příjem je nižší než 2500 Kč měsíčně.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 2. ČTVRTLETÍ 2017**

 **Ve 2. čtvrtletí 2017 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 7,6 %, reálně se zvýšila o 5,3 %. Medián mezd činil 24 896 Kč.**

 **Ve 2. čtvrtletí 2017** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **29 346 Kč**, což je o 2 074 Kč (7,6 %) více než ve stejném období roku 2016. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,2 %, reálně se tak mzda zvýšila o 5,3 %. Objem mezd vzrostl o 9,3 %, počet zaměstnanců o 1,5 %.

 **Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2017 po očištění od sezónních vlivů 1,9 %.

 **Medián mezd** (24 896 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 8,2 %, u mužů dosáhl 27 181 Kč, u žen byl 22 300 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 12 022 Kč a 47 058 Kč.

 **V 1. pololetí 2017** dosáhla průměrná mzda **28 623 Kč**, v meziročním srovnání činil přírůstek 1 747 Kč (6,5 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,3 %, reálně se mzda zvýšila o 4,1 %.

 Taková tempa růstu měly mzdy právě před desetiletím.

 V roce 2008 byly sice meziroční nárůsty průměrné nominální mzdy vysoko, ale růst výdělků byl ovlivněn vysokou inflací, takže reálně mzda rostla méně. Je také zjevné, že od počátku krize měl růst nominálních mezd sestupnou tendenci, až došlo ke stagnaci v roce 2013 a z hlediska reálných mezd i k poklesu.

 V třídění podle **odvětví** se meziroční mzdové nárůsty ve 2. čtvrtletí 2017 pohybují v intervalu od 4 až do 16 %. Nejvyšší mzdový nárůst nalezneme v ubytování, stravování a pohostinství (15,8 %), kde však zůstává typicky nejnižší průměrná mzda ze všech odvětví (17 897 Kč). I druhý nejrychlejší růst (10,2 %) najdeme v odvětví s druhou nejnižší průměrnou mzdou - administrativní a podpůrné činnosti (19 568 Kč). Naopak v peněžnictví a pojišťovnictví, kde je mzdová úroveň tradičně nejvyšší (55 601 Kč), vzrostla průměrná mzda meziročně jen o 4,2 %. Pokračuje tak trend ve snižování mzdových rozdílů mezi odvětvími.

 Hnacím motorem národní ekonomiky je zpracovatelský průmysl, což obnáší 1 139 tisíc pracovních míst; z pohledu mezd byl ve velmi dobré kondici: průměrná mzda tu vzrostla o 8,4 % na 29 929 Kč. Druhým největším odvětvím je velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, kde je více než půl milionu pracovních míst a průměrná mzda v něm vzrostla o 8,2 % na 27 426 Kč. Se dvěma zmíněnými odvětvími úzce souvisí doprava a skladování, kde počet zaměstnanců překročil hranici 262 tis. a kde mzdy vzrostly o 6,7 % na rovných 27 000 Kč.

 Statistiky potvrzují pokračující obtížnou situaci v odvětví těžby a dobývání, kde přes 7 % nárůst průměrné mzdy došlo k meziročnímu úbytku počtu zaměstnanců o více než 10 %. Toto odvětví před čtyřmi roky zaměstnávalo 33,0 tis. lidí, ve 2. čtvrtletí 2017 již jen 24,9 tis.

 Podle platné klasifikace **zaměstnání** CZ-ISCO pobírali nejvyšší výdělky řídící pracovníci s mediánem (hodnota mzdy uprostřed mzdového rozdělení) 46 515 Kč, ale velmi širokým decilovým rozpětím 20 765 Kč až 121 686 Kč. Druhá nejvyšší úroveň mezd byla u specialistů, s mediánem 34 260 Kč a decilovým rozpětím 23 074 Kč až 71 804 Kč. Třetí příčku obsadili techničtí a odborní pracovníci s mediánem 30 078 Kč a decilovým rozpětím 18 031 Kč až 50 658 Kč. Úředníci mají medián 23 139 Kč, decilové rozpětí 13 138 Kč až 37 655 Kč, a meziročně se jejich výdělky zvýšily nejméně (6,2 %).

 Nejrychleji vzrostl medián u pracovníků ve službách a prodeji, kteří však často patří k nízkovýdělkovým zaměstnancům: měli decilové rozpětí 11 608 Kč až 30 712 Kč a medián 17 596 Kč, což je jen trochu více než dvě třetiny celkového mediánu. Řemeslníci a opraváři měli medián 24 632 Kč a obsluha strojů a zařízení, montéři 24 066 Kč. Nejnižší mzdová úroveň je obecně u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde byl medián 16 146 Kč a decilové rozpětí 11 361 Kč až 26 360 Kč, také u nich je výrazně rychlejší růst výdělků (8,2 %).

 Mzdy jsou také značně strukturované podle dosaženého **vzdělání** zaměstnance - nejvyšší výdělky pobírali v 1. pololetí 2017 vysokoškoláci, prostřední mzda u nich byla 36 419 Kč. Naopak nejnižší mediánovou mzdu měli zaměstnanci se základním či nedokončeným vzděláním (18 970 Kč); ta však meziročně vzrostla nejvíce (8,9 %). Středoškoláci s maturitou si vydělali více (26 491 Kč) než ti bez ní (21 822 Kč), ale méně než zaměstnanci s vyšším odborným, resp. bakalářským studiem (30 132 Kč).

 Podle **věkových kategorií**  pobírali nejnižší prostřední mzdy zaměstnanci do 20 let (17 845 Kč), zatímco ve věku 20-29 let již 23 841 Kč a pro kategorii 30-39 let byl medián nejvyšší (26 994 Kč). To je však provázeno růstem vriability. nejnižší desetina výdělků (1. decil) zůstává v každé věkové kategorii pod úrovní 14 tis. Kč.

**Trh práce ve 2. čtvrtletí 2017**

 **Výsledky statistik Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v domácnostech za 2. čtvrtletí 2017 ukazují rekordně vysokou míru zaměstnanosti 15-64letých (73,3 %), zároveň míra nezaměstnanosti klesla pod úroveň nejnižších hodnot od počátku jejího sledování a byla stále nejnižší ze všech zemí EU.**

Výsledky VŠPS za 2. čtvrtletí 2017 ukazují kulminující ekonomickou aktivitu obyvatel ČR a zejména velmi vysokou zaměstnanost, která se meziročně zvýšila o 68,8 tis. na 5 197,3 tis. osob. Počty pracujících výrazně vzrostly jak v sekundárním sektoru ekonomiky - především ve zpracovatelském průmyslu - tak v terciárním, kde šlo zejména o profesní, vědecké a technické činnosti a dopravu a skladování.

 Míra nezaměstnanosti zároveň klesla na další historické minimum, když se počet nezaměstnaných (dle definice ILO) dostal pod hranici 160 tis. osob (158,8 tis.). Snižovala se především dlouhodobá nezaměstnanost, neboť počet lidí hledajících zaměstnání déle než rok poklesl na 59,2 tis. Zároveň rostl počet volných pracovních míst hlášených na Úřadu práce, který na konci července 2017 přesáhl hranici 188 tis.

 Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané se ve 2. čtvrtletí 2017 zvýšil o 1,5 % ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku, to je o 60,6 tis. více. Nejvíce narostl počet zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, o 15,4 tis., a dále ve velkoobchodě a maloobchodě, opravách a údržbě motorových vozidel, o 9,8 tis., relativně však nejvíce v menších odvětvích. výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (+5,0 %), informační a komunikační činnosti (+4,9 %) a profesní, vědecké a technické činnosti (+4,2 %). Jediný výrazný pokles počtu zaměstnanců byl v těžbě a dobývání, o 2,8 tis., což je relativně -10,2 %. Drobné snížení stavu menší než 1 % najdeme ve stavebnictví a v ubytování, stravování a pohostinství. Ve všech ostatních odvětvích počty zaměstnanců rostly.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích**

**za 2. čtvrtletí 2017**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

 **počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **2. čtvrtletí 2016**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 29 346 2 074 7,6**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 22 937 1 417 6,6**

Těžba a dobývání 33 231 2 163 7,0

Zpracovatelský průmysl 29 929 2 326 8,4

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 42 005 2 264 5,7

Zásobování vodou 26 859 1 798 7,2

**Průmysl celkem 30 166 2 303 8,3**

Stavebnictví 26 010 1 400 5,7

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 27 426 2 072 8,2

Doprava a skladování 27 000 1 703 6,7

Ubytování, stravování, pohostinství 17 897 2 443 15,8

Informační a komunikační činnosti 51 592 2 719 5,6

Peněžnictví a pojišťovnictví 55 601 2 262 4,2

Činnosti v oblasti nemovitostí 25 336 1 581 6,7

Profesní, vědecké a technické činnosti 35 051 1 452 4,3

Administrativní a podpůrné činnosti 19 568 1 806 10,2

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 32 741 2 646 8,8

Vzdělávání 26 918 1 320 5,2

Zdravotní a sociální péče 29 831 2 366 8,6

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 24 795 1 807 7,9

Ostatní činnosti 22 360 978 4,6

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích**

**za 1. až 2. čtvrtletí 2017**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda za přepočtené**

 **počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **1. až 2. čtvrtletí 2016**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 28 623 1 ýčý 6,5**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 22 018 1 133 5,4**

Těžba a dobývání 31 685 1 162 3,8

Zpracovatelský průmysl 28 806 1 911 7,1

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 43 077 1 945 4,7

Zásobování vodou 25 984 1 336 5,4

**Průmysl celkem 29 183 1 879 6,9**

Stavebnictví 24 062 1 165 4,9

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 26 926 1 726 6,8

Doprava a skladování 26 387 1 341 5,4

Ubytování, stravování a pohostinství 17 366 2 100 13,8

Informační a komunikační činnosti 52 781 2 514 5,0

Peněžnictví a pojišťovnictví 54 521 1 938 3,7

Činnosti v oblasti nemovitostí 25 105 1 370 5,8

Profesní, vědecké a technické činnosti 34 997 1 330 4,0

Administrativní a podpůrné činnosti 19 258 1 547 8,7

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 31 450 2 125 7,2

Vzdělávání 26 119 1 260 5,1

Zdravotní a sociální péče 29 101 2 032 7,5

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 24 092 1 490 6,6

Ostatní činnosti 21 836 962 4,6

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V SRPNU 2017**

 **Spotřebitelské ceny klesly v srpnu proti červenci o 0,1 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména snížení cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a dále v oddíle ostatní zboží a služby a v oddíle odívání a obuv. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v srpnu stejně jako v červenci o 2,5 %.**

 **Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v srpnu **2,0 %.**

 **Meziměsíční** pokles spotřebitelských cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byl způsoben zejména nižšími cenami zeleniny o 11,4 %, z toho ceny plodové zeleniny klesly o 21,2 % a ceny brambor o 18,5 %. Ceny ovoce klesly o 3,5 %. V oddíle ostatní zboží a služby byly nižší především ceny zboží a služeb pro osobní péči o 0,8 %. Na snižování cenové hladiny působil též pokles cen v oddíle odívání a obuv, kde ceny oděvů klesly o 0,6 % a obuvi o 1,4 %.

 Na zvyšování cenové hladiny působil zejména růst cen v oddíle rekreace a kultura vlivem zvýšení cen dovolených s komplexními službami o 1,4 %. Z potravin byly vyšší především ceny uzenářského zboží o 1,7 %, drůbežího masa o 2,2 % a **čerstvého másla o 4,0 %.**

 **Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v srpnu stejně jako v červenci o 2,5 %. V oddíle doprava přešly ceny pohonných hmot z červencového poklesu o 0,1 % v růst o 2,1 % v srpnu. V oddíle pošty a telekomunikace došlo k prohloubení cenového poklesu. Ceny mobilních telefonů byly nižší o 15,0 % (v červenci o 14,6 %) a ceny telefonických a telefaxových služeb o 1,0 % (v červenci o 0,8 %).

 **Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v srpnu i nadále největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje**. Ceny masa vzrostly o 5,8 %, **vajec o 33,9 %**, mléka o 14,6 %, sýrů o 14,6 % a **čerstvého másla o 45,5 %.** Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny čistého nájemného o 2,5 %, vodného o 1,2 %, stočného o 0,4 %. Vliv na zvýšení cenové hladiny měly též ceny v oddíle stravování a ubytování, kde byly vyšší ceny stravovacích služeb o 6,7 % a ceny ubytovacích služeb o 2,1 %. Růst cen pokračoval také v oddíle doprava (o 2,7 %).

 Na meziroční snižování cenové hladiny působily nižší ceny v oddíle bytové vybavení a zařízení domácností (o 0,6 %). Pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace (o 1,4 %). V oddíle bydlení byly nižší ceny tepla a teplé vody o 2,3 % a ceny zemního plynu o 0,8 %.

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v červenci 1,5 %** (stejně jako v červnu). Nejvíce ceny vzrostly v Litvě (o 4,1 %) a v Estonsku (o 3,9 %). Naopak v Irsku a na Kypru došlo v červenci k meziročnímu poklesu cen o 0,2 %, resp. o 0,1 %. Na Slovensku cenový růst v červenci zrychlil na 1,5 % z 1,0 % v červnu. V Německu byly ceny v červnu i v červenci vyšší o 1,5 %. Podle předběžných výpočtů klesl **v srpnu HICP v ČR meziměsíčně o 0,2 % a meziroční růst zůstal stejný jako v červenci, tj. 2,4 %. Bleskový odhad meziroční změny HICP pro eurozónu za srpen 2017 je 1,5 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **06/17 07/17 08/17**

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

**Úhrn**  99,9 102,3 102,5 102,5 102,0

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,2 105,4 105,8 105,6 103,3

**Alkohol a tabák** 100,0 101,2 101,2 101,4 102,9

**Odívání a obuv**  99,1 100,8 100,5 100,5 100,9

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,3 101,9 102,0 102,2 101,1

**Zařízení domácností** 99,7 99,6 99,6 99,4 99,6

**Zdraví** 100,2 103,5 103,8 103,9 103,2

**Doprava** 100,1 102,2 101,8 102,7 103,0

**Pošty a telekomunikace** 99,9 99,4 98,8 98,6 99,6

**Rekreace a kultura** 100,3 101,2 101,4 101,3 100.9

**Vzdělávání** 100,0 102,1 102,1 102,1 102,0

**Stravování a ubytování** 100,2 105,9 106,0 106,0 104,5

**Ostatní zboží a služby**  99,5 100,9 100,9 100,9 101,3

**STRES V ZAMĚSTNÁNÍ OHROŽUJE ZDRAVÍ.**

**ALE JAK TO PROKÁZAT?**

 **Hranice mezi tlakem na efektivitu práce a nepřiměřeným stresem je podle odborníků velmi tenká. Na druhou stranu výzkumy ukazují, že významná část pracovníků se s nepříjemnými důsledky stresu na pracovišti potýká.**

 **Problematika pracovního stresu** se stává stále frekventovanějším tématem. Není přitom jen námětem akademických diskusí, ale **byla jedním z témat** **připravované novely zákoníku práce, která nakonec v Poslanecké sněmovně** **neprošla**. Ministerstvo práce a sociálních věcí v ní počítalo s tím, že firmy budou muset stresu v zaměstnání předcházet.

 Zaměstnavatel je přitom už nyní povinen vytvořit zaměstnancům zdravé a bezpečné prostředí. Stejně tak je každý zaměstnanec spoluzodpovědný za svoji práci. Podle odborníků na personální oblast a bezpečnost práce je tato oblast v mnoha ohledech problematická.

 Specialista bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve společnosti MgC Pavel Kolínský k tomu říká: *"Posílit ochranu a postavení zaměstnanců je určitě dobrý směr. Firmy i zaměstnanci si ale musí uvědomit, že mezi pracovním stresem a stresem vyvolaným v osobním životě může být jen tenká hranice."*

 *"Prokazovat, že se skutečně jednalo o stres související s pracovním působením, je velmi těžké. Většina zaměstnavatelů se právě proto navrhované změny legislativy obávala. Stres ze zaměstnání by podle nich mohla být výmluva pro ty, kteří nechtějí pracovat,"* dodává Pavel Kolínský.

 Rozlišit, co je nepřiměřený stres, a co tlak na efektivitu práce, je pro firmy i kontrolní orgány složité. *"Těžké to bezesporu je. Určitému stresu se vyhnout nelze, jistá dávka stresu je dokonce v pořádku. Ovšem každý vnímá jako stresor něco jiného a při rozdílné intenzitě. Hranice se vymezují velmi obtížně a pro každou pozici a obor činnosti to může být jinak,"* upozorňuje Markéta Kouklíková, HR manažerka personální agentury ManpowerGroup.

 Stres je podle odborníků záležitost velice individuální. Stejné příčiny zvenčí mohou vést u každého k rozdílným hladinám stresu. *"Zaměstnanci jsou zmateni a neví přesně, jak se k jednotlivým předpisům a návrhům postavit. Zpravidla každá firma už nyní má vnitřní pravidla, kterými se řídí jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Pravidla jsou všem jasná. Další zásahy ze strany státu proto obě strany, zejména zaměstnavatelé, kritizují."* uvádí Pavel Kolínský.

**Kdo je ve stresu, málo spí**

 Na druhou stranu to, že **stres na pracovišti ovlivňuje zdraví** **lidí**, ukazují výsledky průzkumů*.* Pracovní stres má vliv například na kvalitu spánku. Vystresovaní lidé spí kratší dobu. Z průzkumu mezinárodního portálu Paylab.com, který v Česku zastupuje portál Platy.cz, s názvem Stress in the Workplace vyplývá, že zaměstnanci, kteří jsou zvyklí během pracovního týdne spát pravidelně méně než 6 hodin denně, si v mnohem větší míře stěžují na stres v práci.

 Jen 8 procent zaměstnanců, kteří spí během pracovního týdne méně než 6 hodin denně říká, že v práci nepociťují stres. S delší uvedenou dobou spánku stoupá i podíl lidí, kteří jsou více v pohodě a tvrdí, že je stres v práci netrápí. Pokud porovnáme zaměstnance s nižšími a vyššími příjmy, ti s nižšími příjmy jsou na tom o něco hůře. Z průzkumu vyplynulo, že mezi zaměstnanci s vyššími příjmy je výrazně vyšší podíl lidí, kteří deklarují, že nemají stres v práci.

 Lidé, kteří spí kratší dobu, se trápí kvůli práci mnohem intenzivněji. Méně kvalifikované a zaměstnance s nízkými příjmy více sužují finance, špatné pracovní podmínky a prostředí, ve větší míře je zatěžují zdravotní problémy pramenící z vykonávání práce, dojíždění za prací a špatné vztahy s kolegy. Na druhé straně manažeři a lidé, kteří mají vyšší příjmy, si mnohem více stěžují na velkou pracovní zátěž, častěji zmiňují pocit vyhoření, stresy vyplývající z organizačních změn a také častěji řeší problémy se sladěním pracovního a soukromého života.

 Asi 18 procent pracujících v ČR spí v průběhu pracovního týdne méně než 6 hodin denně. Nejvýznamnější oblastí, která zaměstnancům v Čechách způsobuje stres, jsou podle průzkumu finanční problémy pramenící z nízkých výdělků, které nestačí pokrýt životní náklady. Tento aspekt označilo za klíčový stresový faktor 32 procent respondentů, přičemž o něco častěji šlo o lidi na nižších pracovních pozicích.

 Nároky zaměstnavatelů a tlak na výkon jsou druhou významnou oblastí, která zaměstnancům způsobuje stres. Zhruba pětina respondentů uvedla, že je trápí příliš velký tlak povinností a zodpovědnost, která z řešení úkolů vyplývá. S náporem práce do velké míry souvisí i přesčasy, které v průzkumu označilo za vážný problém 16 procent respondentů.

Zdroj: Businessinfo.cz

**EVROPSKÁ KOMISE KE DVOJÍ KVALITĚ POTRAVIN**

 **Evropská komise koncem září zveřejnila soubor pokynů k uplatňování právních předpisů EU v oblasti potravin a ochrany spotřebitele v případech dvojí kvality výrobků, které ve svém letošním projevu o stavu Unie oznámil předseda Juncker.**

 Pokyny pomohou vnitrostátním orgánům rozhodnout, zda společnost, která v různých zemích prodává výrobky dvojí kvality, porušuje právní předpisy EU.

 Předseda Komise Jean-Claude Juncker ve svém projevu o stavu Unie prohlásil: *"Není pro mne přijatelné, aby občanům v některých částech Evropy byly pod stejnou značkou a ve stejném balení prodávány potraviny nižší kvality než občanům v jiných zemích. Musíme nyní národním orgánům poskytnout více pravomocí, které jim umožní veškeré nezákonné praktiky vymýtit, ať už se vyskytnou kdekoli."*

 Komisařka pro spravedlnost, spotřebitele a rovnost žen a mužů Věra Jourová dodala: *"Jsou-li dva různé výrobky nabízeny spotřebitelům pod stejnou značkou a ve stejném obalu, jedná se o klamavé a nekalé jednání. Tato záležitost je jasným příkladem toho, že přeshraniční problémy lze řešit pouze spoluprací na úrovni EU. Členské státy se s ní samy dlouho nedokázaly vypořádat. Jsem odhodlána tuto praktiku, kterou právo Unie zakazuje, odstranit a zajistit, aby se všem spotřebitelům dostalo stejného zacházení."*

 **V pokynech jsou vyjmenovány a vysvětleny příslušné požadavky právních předpisů EU v oblasti potravin a ochrany spotřebitele, které musí orgány uplatňovat při posuzování případného problému s dvojí kvalitou potravin**:

* nařízení o poskytování informací o potravinách spotřebitelům (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/? uri=CELEX%3A32011R1169), které požaduje, aby spotřebitelé o určitém potravinářském výrobku dostali dostatečné a pravdivé informace. Například, že na etiketě musí být uvedeny všechny složky, které potravina obsahuje;
* směrnice o nekalých obchodních praktikách (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriSert.do? uri=OJ:L:2005:149:0022:0039:CS:PDF), která zakazuje nekalé obchodní praktiky, jako je uvádění totožných značkových výrobků na trh způsobem, který může spotřebitele uvádět v omyl.

 Na základě těchto právních předpisů stanoví pokyny postup, prostřednictvím kterého vnitrostátní orgány na ochranu spotřebitele a orgány odpovědné za kontrolu potravin zjistí, zda výrobci porušují uvedené právní předpisy. V případě, že má porušení právních předpisů přeshraniční rozměr, mohou jej orgány na ochranu spotřebitele řešit na evropské úrovni v rámci sítě pro spolupráci v oblasti ochrany spotřebitelů.

 Za zajištění souladu s právními předpisy EU ze strany společnosti odpovídají vnitrostátní orgány na ochranu spotřebitele a orgány odpovědné za kontrolu potravin. Evropská komise je nicméně odhodlána pomoci jim prostřednictvím těchto pokynů a různých pracovních strategií.

**Další opatření Komise**

 Kromě těchto pokynů pracuje Komise na **metodice**, která povede ke zdokonalení srovnávacích potravinářských testů, aby členské státy mohly o této otázce jednat na základě spolehlivých a sdílených vědeckých poznatků, které budou platit pro všechny bez rozdílu. Na vypracování této metodiky poskytla Komise Společnému výzkumnému středisku (JRC) 1 milion EUR.

 Komise **financuje** i další činnost zaměřenou na shromažďování důkazů a prosazování pravidel - na financování studií nebo na donucovací opatření poskytla členským státům 1 milion EUR.

 Komise zahájila **dialog s výrobci a jejich sdruženími**, kteří se zavázali vypracovat během letošního podzimu kodex chování.

 Dne 13. října se Komise zúčastní **spotřebitelského summitu,** jednání ministrů na vysoké úrovni na téma dvojí kvality, které v Bratislavě pořádá slovenská a česká vláda. Rovněž bude Komise v září a listopadu pořádat **pracovní semináře** se zástupci orgánů na ochranu spotřebitele a orgánů pro bezpečnost potravin.

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice