

Číslo: **9/2018**

Z obsahu:

Z jednání tripartity 24. září 2018

Růst rodičovského příspěvku v roce 2019

Orientace v přehledu dob důchodového pojištění

Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2018

Špatně nastavené směny narušují biorytmus zaměstnanců



**O B S A H**

 **Z jednání tripartity 24. září 2018 str. 3**

 **Růst rodičovského příspěvku v roce 2019 str. 6**

 **Orientace v přehledu dob důchodového pojištění str. 9**

 **MPSV chce zvýšit bezpečnost a ochranu při práci str. 13**

 **Sdělení pro plátce daně ze závislé činnosti**

 **v souvislosti s GDPR str. 14**

 **Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2018 str. 17**

 **Vývoj spotřebitelských cen v září 2018 str. 24**

 **Špatně nastavené směny narušují**

 **biorytmus zaměstnanců str. 27**

 **Máte na svém pracovišti nebezpečné látky? str. 31**

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

**Z JEDNÁNÍ TRIPARTITY 24. ZÁŘÍ 2018**

 **Společné jednání Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD) ČR se zástupci krajských hospodářských a sociálních rad bylo jedním z hlavních bodů programu jednání RHSD ČR, které se uskutečnilo v pondělí 24. září v Lichtenštejnském paláci patřícím Úřadu vlády ČR.**

Jedním z účastníků tohoto jednání tripartity byl i předseda Asociace samostatných odborů (ASO) Bohumír Dufek, kterého jsme se zeptali na jeho názor, k jakým závěrům toto pondělní jednání členů vlády ČR, představitelů zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a zástupců odborů dospělo při projednávání důležitých otázek, které se do značné míry dotýkají zajištění dostatku peněz pro jejich uskutečnění v příštím roce i v následujícím období.

**Nedostatek pracovních sil v českém zdravotnictví**

 Pokud jde o společné jednání tripartity se zástupci krajských hospodářských a sociálních rad, tak Bohumír Dufek uvedl, že první bod tohoto bloku jednání se týkal nedostatku pracovní síly na českém trhu práce ve zdravotnictví. Jak dále předseda ASO konstatovat, účastníci tohoto jednání se v podstatě na ničem nedohodli. Akorát zopakovali svá stanoviska, která zastávají po celou dobu svého vzájemného jednání. Ministr zdravotnictví Adam Vojtěch tam de facto přítomným účastníkům sdělil, že si nemocnice musejí v podstatě pomoci samy. Kladl důraz na úspory v provozu, a že daný problém nedostatku zdravotních pracovníků je nutné řešit systematicky. Zároveň k požadavku zdravotnických odborů na zvýšení platů zdravotnickému personálu, o kterém se jedná již tři roky, uvedl, že nemůže akceptovat jejich požadavek na plošné zvýšení o 10 %, ale možné je zvýšit zdravotním sestrám a dalším pracovníkům ve směnném provozu, a to o 7 % v tarifech. Což, podle zdravotnických odborů, správné není, kdy to s sebou nese i nadále velký problém, který se bude dále prohlubovat.

**Potřeba urychleného zavádění duálního vzdělávání do praxe**

 Druhou otázkou, které se věnovala celostátní tripartita s krajskými, bylo duální vzdělávání a jeho rychlé zavádění do praxe s tím, že se též hovořilo i o problematice studia maturitních a nematuritních oborů, a to zejména v souvislosti s přijímáním opatření k prohlubování spolupráce škol a zaměstnavatelů. Bohumír Dufek k tomu řekl, že se všichni přítomní účastníci tripartity shodli na tom, že problém spočívá v tom, že se téměř všechny děti po základní škole hlásí na střední školy, a to i ty, které pro získání středoškolského vzdělání nemají ani takovou erudici. Důsledkem tohoto trendu je, že potom v učňovském školství chybějí děti, ze kterých by byli po absolvování učilišť skvělí řemeslníci, kteří by byli žádáni jednotlivými podniky a firmami jako jejich zaměstnanci, jako jsou například zedníci, tesaři či jiné obdobné profese. Z diskuse účastníků tripartity vyplynulo, že stát by to měl řešit tím, že by se ustanovily jednotné přijímací pohovory a zkoušky, které by platily pro celou republiku. Takto stanovená jednotná kritéria by přispěla k selekci těch žáků, kteří by se hlásili na střední školy, s cílem aby je vystudovali kteří pro to mají vlohy. Ti, kteří by neprošli sítem, tak by v rámci učňovského školství získali kvalifikaci být dobrým zedníkem, pokrývačem, tesařem apod. Prostě celá společnost, to je i rodiče, by si měli uvědomit, že ne všichni mohou mít maturitu. Problém spočívá i v tom, že se řada těchto žáků přihlásí na střední školu, potom ji nedodělají a obvykle skončí na pracovním úřadě.

**Výstavba silniční a dálniční sítě**

 Třetím okruhem otázek, o nichž se na jednání se zástupci krajských tripartit jednalo, byla výstavba silničního okruhu kolem Prahy, dále Pražského okruhu a výstavba dálnic. K tomu Bohumír Dufek uvedl, že jak Ministerstvo dopravy tak i pražský magistrát se snaží najít řešení, aby konečně byl silniční okruh kolem Prahy dostavěn. Jde tedy především o dostavění úseku mezi dálnicí D1 a Běchovicemi, s tím, že se pracuje i na dalších úsecích, aby někdy kolem roku 2026 byl okruh dostavěn. *"My, jako odbory, takoví optimisté, vzhledem ke složitosti stavební legislativy, nejsme,"* dodal Bohumír Dufek. Ale ministr dopravy Dan Ťok slibuje, že po vytvoření nového stavebního zákona, což je v gesci ministryně pro místní rozvoj Kláry Dostálové, by Ministerstvo dopravy zrychlilo výstavbu dálniční a silniční sítě.

**Situace v železniční dopravě vyžaduje aktivní přístup ode všech**

 Po skončení jednání účastníků celostátní tripartity se zástupci krajských tripartit se probírala další témata, která je zapotřebí projednat a stanovit podmínky pro jejich řešení. Tím prvním bodem byla aktuální situace v železniční dopravě, zejména v návaznosti na liberalizaci trhu osobní železniční dopravy v rámci EU, což se také dotýká České republiky. Zejména i schopnosti Českých drah konkurovat zahraničním společnostem. Ale zároveň se tato problematika promítá i do otázky potřeby modernizace železničních tratí, jejich přebudování na vysokorychlostní železnice, které by pozvedly úroveň železniční dopravy u nás na evropskou úroveň. Bohumír Dufek k tomu poznamenal, že se účastníci tripartity shodli na tom, že Česká republika by se měla zabývat vysokorychlostními tratěmi, a to pro spojení z Vídně do Brna a poté až do Varšavy, dále z Prahy do Mnichova a z Prahy do Drážďan. Odbory jsou toho názoru, že by se tyto projekty neměly odkládat, aby to nedopadlo jako s výstavbou dálnice D3 z Prahy do Českých Budějovic a dále do rakouského Lince.

**Dalším bodem byla i otázka výstavby dalších jaderných bloků**

 Ministerstvo průmyslu a obchodu zpracovalo a předložilo materiál, který pojednává o pokračování výstavby dvou jaderných bloků v JE Temelín a JE Dukovany, neboť Státní energetická koncepce a Národní akční plán jaderné energetiky předpokládají, že elektřina vyrobená z jádra bude v příštích dekádách hrát významnější roli při zajišťování energetické bezpečnosti ČR. Materiál pokazuje na nutnost aktualizace časového harmonogramu zajištění výstavby těchto jaderných bloků. Předseda ASO Bohumír Dufek zdůraznil, že Asociace samostatných odborů, včetně Českého odborového svazu energetiků (ČOSE), se jednoznačně postavily za to, že by se měly postavit oba dva bloky - v Temelíně i v Dukovanech, s tím, že je zapotřebí práce na tomto projektu urychlit, tedy vyřešit všechny otázky, které se týkají posouzení celé připravované stavby z hlediska jejího vlivu na životní prostředí - EIA, a dalších otázek, které je zapotřebí vyřešit v souvislosti s jejich výstavbou. *"V této souvislosti bych chtěl jenom poznamenat, že dnes hovořit o tom, co bude v roce 2030, myslím poznámky na téma, zda budou nebo nebudou tyto bloky potřeba, jak dnes od různých osob slyšíme, je bezpředmětné. Nelze totiž úplně přesně předpovědět, jak se bude v následujících letech vyvíjet česká ekonomika, a jaká bude potřeba elektřiny pro výrobu podniků a pro domácnosti. V této chvíli je to jenom otázkou úvah a předpokladů, přičemž skutečnost může být jiná, než někteří zastánci výroby elektřiny z obnovitelných zdrojů dnes předpokládají,"* konstatoval Bohumír Dufek.

Miroslav Svoboda

**RŮST RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU V ROCE 2019**

**Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová navrhuje zvýšení rodičovského příspěvku na dítě do čtyř let věku ze stávajících 220 tisíc na 280 tisíc korun pro rodiče s jedním dítětem. Rodiny s dvojčaty a vícerčaty by měly nárok na 390 tisíc místo dnešních 330 tisíc korun.**

 *"Tento příspěvek se poskytuje v nezměněné výši již několik let. V současné době nejvíce rodičů pobírá měsíčně šest až osm tisíc korun, což je cca tříletá varianta. A to mi přijde při dnešních cenách a rodinných nákladech, například i na školku či dětskou skupinu, velmi málo. Chceme zlepšit životní úroveň všem rodinám, které pečují o malé děti,"* řekla ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová s tím, že navýšení rodičovského příspěvku až na 300 tisíc korun je jednou z priorit programového prohlášení vlády.

 Rodičovský příspěvek je koncipován jako náhrada mzdy. Jeho vývoj proto musí odrážet růst mezd v České republice. Druhá fáze navyšování rodičovského příspěvku se bude odvíjet od projednávání směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících (Work-life balance).

 S takto výrazným růstem rodičovského příspěvku počítá **novela zákona o státní sociální podpoře, jejíž účinnost se předpokládá od 1. července 2019.**

Navýšení rodičovského příspěvku na 300 tisíc korun je sice jednou z priorit programového prohlášení koaliční vlády ANO s ČSSD, ale ministryně Maláčová chce jít postupně, protože zvyšování dávky, kterou letos pobírá 280 tisíc lidí, není zadarmo. Navržené zvýšení o 40 tisíc korun má příští rok státní pokladnu vyjít na 3,6 miliardy korun a v následujícím roce pak na 4,9 miliardy korun.

 Navýšení rodičovského příspěvku tak podporuje možnost volby pro rodiče s malými dětmi, kteří si mohou vybírat mezi slaďováním osobního a pracovního života nebo výlučnou péčí o dítě. Rodičovský příspěvek totiž umožní rodičům také financování dětské skupiny, jejichž služeb může rodina využívat.

**Konec omezení pro jesle**

 Ministerstvo práce také navrhuje zrušit omezení pro umisťování nejmenších dětí, na které je příspěvek čerpán, do jeslí či školek. Dosud platí, že dítě mladší dvou let, jehož rodič pobírá rodičovský příspěvek, může navštěvovat předškolní zařízení pouze 46 hodin měsíčně. ***"Tato podmínka by měla být zcela zrušena a bude se sledovat jen řádná péče o dítě v rodině,"*** uvádí ministerstvo v důvodové zprávě.

 Dnes také platí, že se na úřadu práce, kde se rodičovský příspěvek vyřizuje, dokládá příjem obou rodičů a limity pro dávku se pak počítají z vyššího příjmu. Návrh počítá s tím, že bude na rodičích, který z nich příjem doloží.

 Návrh novely zákona o státní sociální podpoře upravuje třeba i okruh společně posuzovaných osob pro příspěvek na bydlení. *"Navrhuje se upřesnit úpravu okruhu osob, které se posuzují společně pro nárok na příspěvek na bydlení tak, aby v tomto okruhu figurovaly všechny osoby, které jsou v bytě hlášeny k trvalému pobytu, a v případě cizinců všechny osoby hlášené k pobytu dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky,"* stojí v důvodové zprávě.

**Podpora rodin roste**

 Pravidla rodičovského příspěvku se měnila naposledy na začátku roku 2018. Nově je tak možné čerpat ho volněji. Strop pro měsíční výši dávky se zvýšil z 11500 na 37 tisíc korun. Celý rodičovský příspěvek je tak možné v případě vysokých příjmů (zhruba nad 90 tisíc korun měsíčně) vyčerpat už za půl roku.

 Zároveň se od roku 2018 uvolnily podmínky čtyřletého čerpání pro rodiny, které nedosáhly na peněžitou podporu v mateřství (takzvanou mateřskou, která předchází čerpání rodičovského příspěvku). Týká se to především lidí, kteří si neplatili nemocenské pojištění - typicky jde o podnikatele, studenty nebo nezaměstnané.

 Do začátku roku 2018 platilo, že kdo nedosáhl na mateřskou, musel 220 tisíc korun vyčerpat podle předem daného scénáře - 7600 korun měsíčně do konce devátého měsíce věku dítěte a následně 3800 korun měsíčně do čtyř let věku dítěte. Nově si tito rodiče volí rodičovský příspěvek až do výše 7600 korun. Mohou si tak zkrátit celkovou dobu čerpání nejvíce na tři roky.

 Poslední změna pak byla příjemná pro rodiče vícerčat. Ti nově dostávají 1,5násobek běžné výše rodičovského příspěvku, tedy celkem 330 tisíc korun.

 Rodiny se ale dočkaly vyšší podpory od státu i v dalších oblastech. Od začátku února například Česká správa sociálního zabezpečení vyplácí nově takzvanou otcovskou. Tatínci novorozeňat s ní mají nárok na jeden kalendářní týden placeného volna, které si mohou vybrat během šestinedělí.

 V posledních letech také výrazně vzrostla daňová sleva na děti - například sleva na první dítě se letos zvýšila z 13 404 na 15 204 korun - nebo byla nově (od roku 2014) zavedena sleva za umístění dítěte do předškolního zařízení v maximální výši, která odpovídá minimální mzdě.

 Ministerstvo práce a sociálních věcí také připravuje v současnosti právní úpravu, která bude řešit financování dětských skupin ze státního rozpočtu. Tento navazující návrh bude představen v rámci několik týdnů.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ORIENTACE V PŘEHLEDU DOB DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ**

**K čemu přehled dob pojištění slouží?**

Z přehledu dob důchodového pojištění občané zjistí, jaké doby jejich pojištění (zaměstnání), případně náhradní doby pojištění má Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) ve své evidenci. Mají tedy možnost si mj. zkontrolovat, zda bývalí zaměstnavatelé zaslali ČSSZ doklady o jejich výdělečné činnosti a potvrdili jejich výdělky ve správné výši. Z přehledu dob pojištění také poznáte, zda příslušné doklady/informace do evidence ČSSZ zaslal např. úřad práce (doklad o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání), příslušná OSSZ (doklady o době podnikání nebo dobrovolného důchodového pojištění). Přehled dob pojištění také upozorní na doby neevidované (mezery), na které ČSSZ nemá ve své evidenci žádné záznamy.

**Jaký je rozdíl mezi zaměstnáním a pojištěním?**

 Jde o terminologii vycházející z právní úpravy. Doby získané do 31. 12. 1995 se označují jako doby zaměstnání a doby od 1. 1. 1996 (tj. od účinnosti zákona o důchodovém pojištění) jako doby pojištění. Jejich význam pro důchod je stejný.

**Proč jsou uvedeny výdělky až od roku 1986?**

 Od roku 1986 začíná období, v němž se dosažené výdělky (vyměřovací základy) zahrnují do výpočtu důchodové dávky. Výdělky před tímto rokem (až na výjimky) se pro výpočet důchodu nezohledňují.

**Jaké doby obvykle nejsou evidované? Proč není evidovaná doba péče, vojny a studia?**

 V evidenci ČSSZ zpravidla nejsou některé náhradní doby pojištění, protože není zákonná povinnost je předávat k průběžné evidenci. Nejčastěji je to doba studia, vojenské (civilní) služby a péče o dítě. Doklady o těchto dobách se obvykle předkládají až při žádosti o důchod. V některých případech tyto doby v přehledu pojištění být uvedeny mohou, pokud doklady o nich byly v minulosti ČSSZ předány např. v souvislosti s dříve podanou žádostí o důchod apod.

 Doba vojny je v přehledu uvedena (jako doba zaměstnání/pojištění), pokud byla vykonána během pracovního poměru a tento zaměstnavatel délku jejího trvání vyznačil na evidenčním listu důchodového pojištění.

**Co znamená náhradní doba pojištění?**

 Náhradní doba pojištění je životní období, v němž člověk neodvádí žádné pojistné, a přesto mu tato doba může být plně nebo zčásti započtena do potřebné doby pojištění. Všechny náhradní doby pojištění jsou uvedeny v zákoně o důchodovém pojištění, který také stanoví, v jakém rozsahu se pro důchod započítávají. Nejčastějšími náhradními dobami jsou péče o dítě do 4 let věku, studium před 1. 1. 2010, evidence u úřadu práce, pobírání invalidního důchodu třetího stupně, péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby.

**Co je vyloučená doba?**

 Vyloučenými dobami jsou zejména doba dočasné pracovní neschopnosti a také náhradní doby pojištění, které jsou v období od roku 1986. Účelem vyloučených dob je nerozmělnit průměr výdělků (vyměřovacích základů) pro výpočet důchodu za období, kdy nebyla vykonávána výdělečná činnost ze zákonem "omluvených" důvodů

**Co vám řekne součet evidovaných dob?**

 Z údaje o součtu evidovaných dob mohou lidé orientačně zjistit, zda ke dni dosažení svého důchodového věku splní podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod, resp. jak dlouhou dobu důchodového pojištění musí ještě získat, aby jim nárok vznikl.

**UPOZORNĚNÍ: Evidovaná doba znamená, že doklad o ní má ČSSZ v evidenci, nikoliv nutně to, že bude započítána do důchodu - to se odvíjí od právní úpravy, která je platná v době nároku na důchod.**

**Jaké doklady lze zaevidovat v předstihu a které se předkládají až s žádostí o důchod?**

 Kdykoliv před zahájením řízení o důchod lze zaevidovat doklady o době pojištění (evidenční listy od zaměstnavatele). Doklady o náhradních dobách pojištění lze zaevidovat v případě, pokud je z nich jednoznačně zřejmé, o jakou dobu se jedná a od kdy do kdy trvala. Doklady o době vojny (civilní služby) a studia lze doložit v předstihu, pokud jsou úplné a hodnověrné. Je však dostačující, pokud jsou předloženy až při podávání žádosti o důchod. Výhradně až v souvislosti s žádostí o důchod se dokládají doby péče o dítě. Všechny v předstihu doložené doklady musí být v originálu nebo v ověřené kopii (ověření mohou pro tyto účely provést zdarma OSSZ).

**Proč není v přehledu uveden údaj o studiu na střední škole, když období VŠ studia je zaevidováno?**

 Ze samotného faktu studia na vysoké škole nevyplývá, v jakém období a rozsahu předcházející studium na střední škole trvalo. Po předložení dokladů, z nichž bude zřejmé, od kdy do kdy studium trvalo, bude tato zaevidována.

**Jak se započítají souběžné doby pojištění?**

 V případě, kdy se kryjí dvě nebo více dob pojištění (např. souběh zaměstnání a samostatné výdělečné činnosti), lze dobu do celkového součtu započítat pouze jednou. Vyměřovací základy jsou ale započteny z obou činností. Také v případě, kdy se doba pojištění překrývá s náhradní dobou (např. výkon zaměstnání při současné péči o dítě), lze ji do celkového součtu započítat pouze jednou. To zjednodušeně řečeno znamená, že v rámci jednoho kalendářního roku může být započítáno maximálně 365 dní.

**Co dělat, když jsem část svého pracovního života odpracoval v cizině?**

 Údaje o dobách důchodového pojištění ve státech EU nebo státech, se kterými má ČR smlouvu o sociálním zabezpečení, budou ČSSZ vyžádány od příslušných zahraničních nositelů pojištění až v rámci důchodového řízení.

**Kde poradí?**

 Vysvětlení k případným nejasnostem v přehledu dob pojištění a bližší informace o způsobu prokazování chybějících dob pojištění (zaměstnání), vyměřovacích základů od roku 1986 a o podmínkách nároku na důchod Vám podá OSSZ příslušná podle místa Vašeho trvalého bydliště, klientské centrum při ústředí ČSSZ (Křížová 25, 225 08 Praha 5), popř. call centrum ČSSZ, tel. 800 050 248.

 ČSSZ v souladu se zákonem prakticky v průběhu celého života občana sbírá a eviduje řadu různých dokladů a informací, ale hodnotí je až pro potřeby konkrétní důchodové dávky. Toto hodnocení je pak závislé na právní úpravě v době, kdy člověku vznikne nárok na důchod nebo si o něj požádá.

 Proto je běžnou praxí, že doklady lze předkládat až k žádosti o důchod. Kdo chce situaci řešit dříve, má možnost se obrátit na pracovníky OSSZ/ČSSZ, kteří poskytnou odbornou radu, jaké náležitosti a požadavky musí jednotlivé doklady splňovat.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

**MPSV CHCE ZVÝŠIT BEZPEČNOST A OCHRANU PŘI PRÁCI**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo návrh zákona o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení. Hlavním cílem úpravy je zvýšit bezpečnost a ochranu při práci zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných.**

 "*K právním úpravám v této oblasti nedošlo čtyřicet let a doteď se řídí v mnohém překonanými předpisy. Musíme zakotvit bezpečnost a ochranu při práci způsobem, který odpovídá v současnosti užívaným technologiím. Zákon je velmi komplexní, upravuje bezpečnost při provozu elektrických, plynových, zdvihových a tlakových zařízení. Tedy od použití rychlovarné konvice, až po obsluhu bioplynové stanice. Zákon zajistí větší bezpečnost obecně, nižší úrazovost a méně smrtelných úrazů, předchází škodě na majetku i ničení životního prostředí,"* okomentoval odborný náměstek resortu Jiří Vaňásek.

 Dále návrh obsahuje úpravu odborných způsobilostí osob, které s technickými zařízeními pracují. Díky návrhu dojde rovněž ke snížení administrativní zátěže některých dotčených subjektů a nastavuje jednoznačné rozdělení kompetencí mezi kontrolními a dozorovými orgány. Tedy Státním úřadem inspekce práce a Technickou inspekcí České republiky. Současně ministerstvo navrhuje zrušení vybraných zastaralých předpisů, jejichž úprava byla včleněna do nového návrhu zákona, u kterého se předpokládá účinnost od 1. ledna 2020.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**SDĚLENÍ PRO PLÁTCE DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI**

**V SOUVISLOSTI S GDPR**

 **Generální finanční ředitelství vydalo na základě množících se dotazů a z důvodu správné aplikace zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, následující sdělení.**

 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 **o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů** a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále též "GDPR") upravuje v článku 6 zákonnost zpracování osobních údajů. V článku 6 GDPR bod 1. pod písm. c) je uvedeno, že zpracování osobních údajů v odpovídajícím rozsahu **je zákonné, je-li nezbytné pro splnění právních povinností, která se na správce (v uvedeném případě plátce daně) vztahuje** - tj. týká se povinností daných zákonem o daních z příjmů, vyplývajících ze skutečnosti, že se jedná o subjekt v postavení plátce daně ze závislé činnosti a vedení mzdové agendy.

 Pokud nějaký právní předpis členského státu či EU požaduje, aby subjekt osobní údaje zpracovával, resp. aby prováděl určitou činnost, pro kterou je zpracování osobních údajů nezbytné, aplikuje se na takové zpracování osobních údajů **právní titul plnění právní povinnosti**. V uvedeném případě může tedy plátce daně ze závislé činnosti pro účely zdanění příjmů poplatníka v rozsahu, jak požaduje zákon o daních z příjmů, zpracovávat osobní údaje, a to bez souhlasu subjektu údajů (tj. poplatníka). Účel zpracování osobních údajů je v uvedeném případě zřejmý - jedná se o vedení mzdové agendy a plnění zákonných povinností dané daňovému subjektu v postavení plátce daně ze závislé činnosti.

 Samotný způsob prokazování nároku na nezdanitelné části základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění u plátce daně (zaměstnavatele), je taxativně vyjmenován v ustanovení § 38l zákona o daních z příjmů. U plátce daně se pro účely prokazování nároku předkládají doklady zpravidla v originálech a plátce daně na základě nich ověří splnění nároku. Ověření předkládaných dokladů je seznatelné i z tiskopisu Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (dále jen "Prohlášení k dani"), který je pro účely plnění povinností vyplývajících z § 38k zákona o daních z příjmů vydáván.

 Podle § 38j odst. 1 zákona o daních z příjmů je plátce daně pro poplatníky s příjmy ze závislé činnosti povinen vést mzdové listy. Ustanovení § 38j odst. 2 zákona o daních z příjmů taxativně vymezuje, jaké údaje musí mzdový list obsahovat pro účely zdanění (mj. poplatníkovo jméno i dřívější, rodné číslo, bydliště atd.).

 Plátce daně jako správce osobních údajů je povinen přijmout taková technická, organizační a jiná potřebná opatření, aby byly získané osobní údaje dostatečně zabezpečeny před případným zneužitím.

 Zároveň je nutné připomenout, že plátci daně sráží daň, příp. zálohu na daň, pod vlastní majetkovou odpovědností, z tohoto důvodu je v praxi běžné, že plátci daně z poplatníkem předložených originálů pořídí fotokopie, jež následně uchovávají jako důkazní prostředek. Tyto doklady však v některých případech mohou obsahovat osobní údaje v rozsahu převyšujícím nezbytný rámec požadovaný zákonem o daních z příjmů, proto při pořizování fotokopií doporučujeme údaje nerozhodné pro daňové posouzení zakrýt nebo si vyžádat souhlas subjektu se zpracováním jeho osobních údajů.

 V této souvislosti uvádíme, že zákonem č. 170/2017 Sb., kterým se změnily některé zákony v oblasti daní a kterým byl také novelizován zákon o daních z příjmů, došlo od zdaňovacího období 2018 k rozšíření formy komunikace mezi plátcem daně a poplatníkem v souvislosti s ustanovením § 38k zákona o daních z příjmů tak, aby bylo možné využít kromě písemného stvrzení i jiného způsobu projevu vůle poplatníka při uplatnění nezdanitelných částek ze základu daně, slev na dani a daňového zvýhodnění. Prohlášení k dani mohou poplatníci předkládat (podle nového znění zákona "činit") i nadále v listinné podobě a nově také v elektronické formě. Uvedená elektronizace souvisí také s ustanovením § 38l zákona o daních z příjmů, které definuje způsob prokazování nároku na odečet nezdanitelné části základu daně, slevy na dani a daňového zvýhodnění. Předepsané doklady v ustanovení § 38l zákona o daních z příjmů je umožněno plátci daně předkládat poplatníkem také v elektronické podobě. O této skutečnosti byla veřejnost informována prostřednictvím internetových stránek Finanční správy ČR na adrese www.financnisprava.cz již v roce 2017.

 Daňové doklady v rámci vedení mzdové evidence lze na straně plátce daně uchovávat i elektronicky, a to prostřednictvím všech dostupných elektronických prostředků pro zpracování a uchovávání dat. Při tomto způsobu uchovávání dat musí být elektronicky uchovávána rovněž data, která zaručují věrohodnost původu daňových dokladů a neporušenost jejich obsahu.

 Podle § 92 odst. 3 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "daňový řád"), daňový subjekt prokazuje všechny skutečnosti, které je povinen uvádět v řádném daňovém tvrzení, dodatečném daňovém tvrzení a dalších podáních. Podle § 20 odst. 1 daňového řádu daňovým subjektem je osoba, kterou za daňový subjekt označuje zákon, jakož i osoba, kterou zákon označuje jako poplatníka nebo jako plátce daně. Tzn. plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je daňovým subjektem, který má důkazní břemeno vůči správci daně. Pokud by poplatník odmítl plátci daně poskytnout důkaz o uplatňovaných slevách na dani, nezdanitelných částech základu daně a daňovém zvýhodnění, považuje plátce daně tyto položky za neprokázané podle § 38l zákona o daních z příjmů. Tzn. slevy na dani, nezdanitelné části základu daně, případně daňové zvýhodnění poplatníkovi neposkytne, poplatník je však může uplatnit prostřednictvím daňového přiznání.

Zdroj: Finanční správa

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 2. ČTVRTLETÍ 2018**

 **Ve 2. čtvrtletí 2018 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 8,6 %, reálně se zvýšila o 6,2 %. Medián mezd činil 27 236 Kč.**

 **Ve 2. čtvrtletí 2018** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **31 851 Kč,** což je o 2 515 Kč (8,6 %) více než ve stejném období roku 2017. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,3 %, reálně se tak mzda zvýšila o 6,2 %. Objem mezd vzrostl o 10,6 %, počet zaměstnanců o 1,9 %.

 **Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2018 po očištění od sezónních vlivů 2,0 %.

**Medián mezd** (27 236 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 9,4 %, u mužů dosáhl 29 782 Kč, u žen byl 24 514 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 12 725 Kč a 51 576 Kč.

 **V 1. pololetí 2018** dosáhla průměrná mzda **31 062 Kč**, v meziročním srovnání činil přírůstek 2 450 Kč (8,6 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,1 %, reálně se mzda zvýšila o 6,4 %.

 **Z hlediska mezd** se letošek vyznačuje **silným růstem**. Průměrná mzda (31 851 Kč) vzrostla ve 2. čtvrtletí 2018 nominálně ke stejnému období minulého roku o 8,6 %, což je stejně jako v minulé čtvrtletí.

 V reálném vyjádření byl však mzdový růst poněkud slabší, mzdy aktuálně vzrostly o 6,2 %, zatímco v 1. čtvrtletí roku 2018 to bylo o 0,4 procentního bodu více; inflace (index spotřebitelských cen) se totiž vrátila na hodnotu připomínající spíše loňský rok - 2,3 %. Přesto byl takový reálný mzdový nárůst vyšší než byly ty za celé období od 2, čtvrtletí 2007 do 4. čtvrtletí 2017.

 Podobně jako vývoj počtu zaměstnanců byl ve 2. čtvrtletí 2018 i mzdový růst diferencovaný v jednotlivých odvětvích. Nikde však nedošlo k meziročnímu nominálnímu nárůstu pod 6 %. Výrazně rostly výdělky v oborech, kde dominuje stát. Nejvíce se průměrná mzda zvýšila v odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti o 13,1 %. Dosáhla tak 28 142 Kč, což je 88 % celkového průměru za národní hospodářství. Druhý nejrychlejší mzdový růst najdeme ve vzdělávání (o 12,3 %) na 30 177 Kč, obdobný byl ve zdravotní a sociální péči (o 12,0 %) na 33 439 Kč, a o něco méně ve veřejné správě a obraně (o 11,2 %) na 36 349 Kč. Možná poněkud překvapivě můžeme najít růst průměrné mzdy o více jak deset procent (10,1 %) také v těžbě a dobývání, kde se tak dostala na 36 599 Kč.

 Ve dvou nejlépe odměňujících odvětvích byl meziroční nárůst naopak nejslabší: v peněžnictví a pojišťovnictví se mzdy zvýšily o 6,3 % na úroveň 58 594 Kč, což znamená nejvyšší mzdovou úroveň mezi odvětvími, a na druhém místě byly informační a komunikační činnosti, kde se průměrná mzda zvýšila o 6,1 % na 54 318 Kč.

 V obchodě a opravách (velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) vzrostla průměrná mzda o 7,6 % na 29 485 Kč. V průmyslových odvětvích byl mzdový růst 8,0 %, **v zemědělství, lesnictví a rybářství** poněkud méně **(7,4 %).**

Z hlediska počtu odpracovaných hodin, přesčasové práce či objemu placené neodpracované doby není meziroční srovnání zkresleno, jsou takřka stejné. V loňském i letošním 2. čtvrtletí tvoří značnou část výdělku mimořádné odměny zaměstnanců.

 **Z pohledu kumulativních údajů za celé 1. pololetí 2018** došlo k růstu celkové průměrné mzdy na **31 062 Kč, tj. o 8,6 %,** což je v reálném vyjádření meziročně více o 6,4 %. Zároveň se v 1. pololetí 2018 výrazně zvýšil přepočtený počet zaměstnanců o 2,1 %, tedy o 83,1 tisíc.

 K informacím o růstu mezd patří také **údaj o mzdovém mediánu, který ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň.** Ve 2. čtvrtletí 2018 byl medián 27 236 Kč, o 2 349 Kč (tj. o 9,4 %) vyšší než ve stejném období předchozího roku. Mzdové rozpětí bylo stále velmi široké, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala výdělky pod hranicí 12 725 Kč (dolní decil), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 51 576 Kč (horní decil).

 Muži mají značně vyšší mzdovou úroveň: ve 2. čtvrtletí 2018 byla mediánová mzda žen 24 514 Kč, zatímco u mužů byla 29 782 Kč, tedy vyšší o 21 %. Zároveň jsou mužské mzdy rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je u mužů neporovnatelně vyšší než u žen, muži měli horní decil 58 645 Kč, ženy pouze 43 699 Kč. U nízkých výdělků se rozdíl projevuje méně, dolní decil měli muži 13 138 Kč, ženy pak 12 423 Kč. Pozitivní zprávou je, že se mzdy žen meziročně zvýšily poněkud více než mužů, a to v celém spektru.

 **Podle platné klasifikace** **zaměstnání CZ-ISCO** pobírali nejvyšší výdělky řídící pracovníci s mediánem 50 046 Kč, ale velmi širokým decilovým rozpětím 21 611 Kč až 128 891 Kč. Druhá nejvyšší úroveň mezd byla u specialistů s mediánem 37 713 Kč a decilovým rozpětím 25 789 Kč až 76 650 Kč. Třetí příčku obsadili techničtí a odborní pracovníci s mediánem 32 789 Kč. Úředníci měli medián 25 116 Kč. Nejrychleji (13,4 %) meziročně vzrostl medián u pracovníků ve službách a prodeji, kteří však často patří k nízkovýdělkovým zaměstnancům: měli decilové rozpětí 12 897 Kč až 34 156 Kč a medián 19 967 Kč. Řemeslníci a opraváři měli medián 26 794 a obsluha strojů a zařízení, montéři 26 235 Kč. Nejnižší mzdová úroveň je obecně u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde byl medián 17 416 Kč a decilové rozpětí 12 550 Kč až 28 699 Kč, u nich byl růst výdělků nejpomalejší (8,0 %).

 Mzdy jsou také značně strukturované podle **dosaženého vzdělání zaměstnance** - nejvyšší výdělky pobírali v 1. pololetí 2018 vysokoškoláci, prostřední mzda u nich byla 39 735 Kč, ta však meziročně vzrostla nejméně (9,1 %). Naopak nejnižší mediánovou mzdu měli zaměstnanci se základním či nedokončeným vzděláním (20 821 Kč). Středoškoláci s maturitou si vydělali více (28 925 Kč) než ti bez ní (24 143 Kč), ale méně než zaměstnanci s vyšším odborným resp. bakalářským studiem (33 352 Kč).

 Podle **věkových kategorií** pobírali nejnižší prostřední mzdy zaměstnanci do 20 let (20 376), zatímco ve věku 20-29 let již 26 209 Kč a pro kategorii 30-39 let byl medián nejvyšší (29 472).

**Vývoj českého trhu práce ve 2. čtvrtletí 2018**

 **Na českém trhu práce pokračuje vrcholné období. Nezaměstnanost se udržela na historicky nízké úrovni kolem 120 tisíc osob, výsledky výběrového šetření pracovních sil v domácnostech také přinesly nárůst zaměstnanosti u pracujících na kratší úvazky. Všechny údaje dokumentují rekordně vysokou poptávku podniků po pracovní síle. Zopakoval se proto silný růst výdělků z 1. čtvrtletí 2018 a průměrná mzda meziročně opět nominálně vzrostla o 8,6 %. Reálný mzdový růst byl přitlumen inflací na 6,2 %.**

Výsledky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) potvrdily kulminující celkovou zaměstnanost, která dosáhla **5,29 milionu osob.** 2. čtvrtletí 2018 tak přineslo další **rekordní míru zaměstnanosti 74,7 % ve věkové skupině 15-64 let.**

Nárůst poptávky podniků po pracovní síle je neobyčejně silný, což nejvýrazněji ukazují evidence úřadů práce - počet volných pracovních míst hlášených na konci července 2018 dosáhl hranice 310 tis., což je nové maximum za dobu této evidence, zatímco dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let bylo evidováno 210 tis. Podíl nezaměstnaných osob (počet v evidenci ÚP poměřený k obyvatelstvu) tak klesl na 3,1 %.

 Tento tlak nutil zaměstnavatele nabízet flexibilní formy zaměstnání, především vzrostl počet pracujících na kratší úvazek ve věku 65 a více let.

 Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO) se ve 2. čtvrtletí 2018 snížil na 118,2 tis. osob. Míra nezaměstnanosti se tak dostala na historicky rekordně nízkou hodnotu 2,2 %. Rychle klesal i počet dlouhodobě nezaměstnaných, který se snížil na 35,7 tis. osob.

 V České republice je také značný počet osob, které nepracují, aktivně si práci nehledají, ale ve VŠPS uvádějí, že by pracovat chtěly. Tato nevyužitá pracovní rezerva se meziročně snížila na 108,4 tisíce osob, je početně takřka srovnatelná se skupinou nezaměstnaných a zůstává výzvou pro zaměstnavatele i státní politiku zaměstnanosti. Mimo území ČR jsou obrovské rezervy pracovní síly v zóně volného pohybu osob Evropské unie, zejména jižní členské státy zápasí s vysokou nezaměstnaností mladých lidí.

 Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ uvádějí popsané trendy v **růstu evidenčního počtu zaměstnanců**. Ve 2. čtvrtletí 2018 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku přibylo 75,9 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, to je relativní nárůst o 1,9 %, čímž jsme se dostali na hodnotu

4 070,2 tis. osob. Připomeňme, že tento ukazatel roste již od roku 2014.

 Z trendu růstu počtu zaměstnanců se vymykají dvě odvětví. Tím prvním je těžba a dobývání, kde pokračuje komplikovaná situace - ve 2. čtvrtletí 2018 meziročně ubylo 0,7 tis. přepočtených počtů zaměstnanců, tj. -3,0 %. Tím druhým je odvětví administrativní a podpůrné činnosti, kde převažují pracovní agentury, tam se počet zaměstnanců snížil o 1,0 tis. (-0,5 %). To souvisí patrně s tím, že podniky si raději budují stálou zaměstnaneckou základnu, než aby se spoléhaly na agenturní pracovníky, popř. si dřívější zaměstnanci agentur našli lépe placená místa.

 Ve stavebnictví vzrostl počet zaměstnanců o 1,2 tis. (+0,6 %) a v dříve též problematickém ubytování, stravování a pohostinství dokonce o 2,9 tis. (+2,5 %). Takřka nulový růst najdeme u odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti, jen o 0,1 %.

 Absolutně největší byl přírůstek ve zpracovatelském průmyslu, který je největším zaměstnavatelským odvětvím. Činil 15,8 tis., což je relativně +1,4 %. V těsném závěsu byl velkoobchod a maloobchod, který vzrostl o 15,6 tis., tj. +3,2 %.

 Relativně nejvyšší nárůst byl v odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (+6,5 %); rychle rostly také činnosti v oblasti nemovitostí (+6,4 %) a informační a komunikační činnosti (+5,1 %), toto odvětví roste dlouhodobě.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví - 2. čtvrtletí 2018**

 **Průměrná hrubá měsíční mzda na**

 **přepočtené počty zaměstnanců**

 **v Kč Přírůstek (úbytek) proti**

 **II. čtvrtletí 2017**

 **v Kč %**

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

**Česká republika celkem 31 851 2 515 8,6**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví, rybářství 24 762 1 707 7.4**

**Těžba a dobývání** 36 599 3 362 10,1

**Zpracovatelský průmysl** 32 355 2 417 8,1

**Výroba a rozvod elektřiny, plynu,**

**tepla a klimatizovaného vzduchu** 44 722 2 749 6,5

**Zásobování vodou, odpady a sanace** 28 522 1 692 6,3

**Průmysl celkem 32 603 2 425 8,0**

**Stavebnictví** 27874 1 902 7,3

**Velkoobchod a maloobchod, opravy**

**a údržba motorových vozidel** 29 485 2 090 7,6

**Doprava a skladování** 28 976 1 993 7,4

**Ubytování, stravování a pohostinství** 18 982 1 272 7,2

**Informační a komunikační činnosti** 54 318 3 123 6,1

**Peněžnictví a pojišťovnictví** 58 594 3 467 6,3

**Činnosti v oblasti nemovitostí** 27 539 1 726 6,7

**Profesní, vědecké a technické činnosti** 37 578 2 208 6,2

**Administrativní a podpůrné činnosti** 20 804 1 458 7,5

**Veřejná správa a obrana;**

**povinné sociální zabezpečení** 36 349 3 648 11,2

**Vzdělávání** 30 177 3 312 12,3

**Zdravotní a sociální péče** 33 439 3 577 12,0

**Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** 28 142 3 255 13,1

**Ostatní činnosti** 24 195 1 503 6,6

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví - 1. až 2. čtvrtletí 2018**

 **Průměrná hrubá měsíční mzda na**

 **přepočtené počty zaměstnanců**

 **v Kč přírůstek (úbytek) proti**

 **1. až 2. čtvrtletí 2017**

 **v Kč %**

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

**Česká republika celkem 31 062 2 450 8,8**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví, rybářství 23 743 1 639 7,4**

**Těžba a dobývání** 34 661 2 970 9,4

**Zpracovatelský průmysl** 31 163 2 267 7,8

**Výroba a rozvod elektřiny, plynu,**

**tepla a klimatizovaného vzduchu** 46 225 3 136 7,3

**Zásobování vodou, odpady a sanace** 27 595 1 635 6,3

**Průmysl celkem 31 482 2 291 7,8**

**Stavebnictví** 26 788 1818 7,3

**Velkoobchod a maloobchod, opravy**

**a údržba motorových vozidel** 29 036 2 151 8,0

**Doprava a skladování** 28 451 2 090 7,9

**Ubytování, stravování a pohostinství** 18 457 1 222 7,1

**Informační a komunikační činnosti** 55 519 3 172 6,1

**Peněžnictví a pojišťovnictví** 56 865 2 612 4,8

**Činnosti v oblasti nemovitostí** 27 495 1 936 7,6

**Profesní, vědecké a technické činnosti** 37 461 2 215 6,3

**Administrativní a podpůrné činnosti** 20 464 1 414 7,4

**Veřejná správa a obrana;**

**povinné sociální zabezpečení** 35 114 3 702 11,8

**Vzdělávání** 29 299 3 241 12,4

**Zdravotní a sociální péče** 32 585 3 453 11,9

**Kulturní, zábavní a rekreační činnosti** 27 345 3 186 13,2

**Ostatní činnosti** 23 701 1 572 7,1

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ZÁŘÍ 2018**

**Spotřebitelské ceny klesly v září oproti srpnu o 0,3 %, což byl největší pokles cen od listopadu 2015. Tento vývoj ovlivnilo zejména snížení cen v oddíle rekreace a kultura a v oddíle doprava. Meziroční růst spotřebitelských cen v září zpomalil na 2,3 %, což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v srpnu.**

 **Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v září **2,3 procenta.**

 **Meziměsíční** pokles spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura byl způsoben především snížením cen dovolených s komplexními službami o 22,3 % v důsledku končící letní sezóny. Pokles cen v oddíle doprava byl ovlivněn zejména nižšími cenami dopravních služeb o 8,4 %. Na tento vývoj měly výrazný vliv nově zavedené celostátní slevy jízdného v autobusové a železniční dopravě. Dopad těchto slev na změnu úhrnného meziměsíčního indexu spotřebitelských cen v září představoval podle orientačního propočtu ČSÚ jeho snížení o 0,1 procentního bodu. Z potravin byly nižší především ceny pekárenských výrobků a obilovin o 1,4 %, nealkoholických nápojů o 1,4 % a cukru o 10,7 %.

 Na zvyšování celkové cenové hladiny působily v září hlavně vyšší ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny zeleniny vzrostly o 14,6 %, olejů a tuků o 3,0 %, polotučného trvanlivého mléka o 6,3 %, sýrů a tvarohů o 1,2 % a vajec o 5,0 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák se zvýšily ceny lihovin a piva shodně o 2,5 %. Růst cen v oddíle odívání a obuv byl ovlivněn vyššími cenami oděvů o 1,7 % a obuvi o 1,9 %. V souvislosti se začátkem nového školního roku se zvýšily ceny v oddíle vzdělávání o 2,0 %. Poplatky v mateřských školách vzrostly o 1,0 %, školné na středních soukromých školách o 3,8 %, školné na veřejných vysokých školách o 3,5 %, poplatky za výuku jazyků o 3,9 % a poplatky v základních uměleckých školách o 1,8 %.

 **Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v září o 2,3 %, což je o 0,2 procentního bodu méně než v srpnu. Ke zmírnění meziročního cenového růstu došlo především v oddíle rekreace a kultura vlivem cen dovolených s komplexními službami, které meziročně vzrostly o 1,9 % (v srpnu o 13,6 %). V oddíle doprava ceny pohonných hmot a olejů zmírnily v září svůj růst na 11,7 % (v srpnu 12,4 %) a ceny dopravních služeb přešly z růstu o 1,0 % v srpnu v pokles o 7,2 % v září. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje zejména důsledkem vývoje cen zeleniny, které z poklesu o 0,3 % v srpnu přešly v září v růst o 13,4 %. Ceny jogurtů byly vyšší o 6,5 % (v srpnu o 3,8 %), vajec o 16,4 % (v srpnu o 8,9 %), ovoce o 7,6 % (v srpnu o 5,6 %). Ceny polotučného trvanlivého mléka přešly z poklesu o 6,3 % v srpnu v růst o 1,8 % v září. Meziroční cenový růst též zrychlil v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde ceny alkoholických nápojů vzrostly o 3,0 (v srpnu o 1,1 %)

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly opět největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny nájemného z bytu o 3,5 %, vodného o 1,8 %, stočného o 1,3 %, elektřiny o 5,6 %, tuhých paliv o 4,9 %. Na růst cenové úrovně rovněž působily ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (nárůst o 1,3 %). V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny lihovin o 1,9 %, vína o 3,7 %, piva o 3,8 % a tabákových výrobků o 3,5 %. Vliv na zvýšení cenové hladiny (i přes jeho oslabení) měly také ceny v oddíle doprava (nárůst o 3,2 %). Růst cen pokračoval i v oddíle ostatní zboží a služby, kde byly vyšší ceny výrobků a služeb osobní péče o 4,3 % a ceny pojištění o 6,3 %.

 Na meziroční snižování cenové hladiny v září nadále působily ceny v oddíle odívání a obuv, kde ceny oděvů klesly o 2,5 %.Pokles cen pokračoval též v oddíle pošty a telekomuníkace v důsledku zejména našich cen telefonních a faxových služeb o 1,3 %. V oddíle bydlení se snížily ceny zemního plynu o 0,8 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen v zóně EU28**

 Meziroční změna harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU byla podle údajů Eurostatu v červenci 2,2 % a v srpnu 2,1 %. V ČR byly meziroční hodnoty HICP v červenci 2,2 % a v srpnu 2,4 %. Podle předběžných výpočtů vzrostl v září HICP v ČR meziročně o 2,1 %. Nejvíce ceny vzrostly v Rumunsku (o 4,7 %) a nejméně v Dánsku (o 0,8 %). Na Slovensku cenový růst v srpnu zrychlil na 2,9 % z 2,6 % v červenci. V Německu byly ceny vyšší o 1,9 % (v červenci o 2,1 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **07/18 08/18 09/18**

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

**Úhrn 99,7 102,3 102,5 102,3 102,3**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,9 99,9 100,6 101,3 103,0

**Alkohol a tabák** 100,8 102,9 102,3 103,3 102,6

**Odívání a obuv** 101,7 98,7 98,6 98,5 99,1

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,3 102,9 103,2 103,4 102,6

**Zařízení domácností** 99,9 101,7 102,1 101,6 101,1

**Zdraví** 99,8 103,6 103,8 103,2 103,9

**Doprava**  99,1 105,4 104,8 103,2 102,8

**Pošty a telekomunikace** 100,0 98,4 98,5 98,6 98,2

**Rekreace a kultura**  93,9 103,1 103,0 100,4 101,1

**Vzdělávání** 102,0 101,6 101,6 102,2 101,6

**Stravování a ubytování** 100,3 103,6 103,6 103,1 104,0

**Ostatní zboží a služby** 100,0 102,9 103,8 104,1 102,1

**ŠPATNĚ NASTAVENÉ SMĚNY NARUŠUJÍ**

**BIORYTMUS ZAMĚSTNANCŮ**

**Nesprávně nastavený systém směn může vést u zaměstnanců k rakovině, onemocněním srdce a dalším chorobám. Při opakování nočních směn navíc roste více než o třetinu riziko úrazů. Zvládání směn se zhoršuje s věkem, u různých lidí je ale individuální.**

Práce na směny je v mnoha firmách nutností. Při současném nedostatku zaměstnanců na trhu práce se přitom lidé snaží stále více směnnému provozu vyhýbat. Jejich obsazování je tak pro personalisty stále obtížnější.

 Odpor vůči práce na směny přitom často pramení z jejich špatného nastavení v podnicích. Plánování směnného provozu by totiž podle odborníků mělo být uvážené, protože lidský organismus funguje v určitých časových cyklech - biorytmech. Pokud tělu nevyhovíme a naše vnitřní hodiny neustále narušujeme, může se to časem negativně podepsat na našem zdraví. Právě rozhozené biologické hodiny jsou často důsledkem práce v noci, ale i nevhodně nastavených směn.

 Narušený biorytmus je často příčinou problémů se spánkem nebo jeho kvalitou, ale ohrozit může také jiné sféry lidského zdraví. Navíc hrozí i narušení soukromého a společenského života, když kvůli nepromyšlenému střídání směn zaměstnanci ztrácí kontakt s přáteli a tráví málo času s rodinou.

**Organismus zatěžují noční směny**

 Největší zátěží jsou proto pro lidský organismus noční směny. Práce v noci představuje pro člověka nesoulad s jeho přirozeným biorytmem, tedy časem vyhrazeným pro spánek, stravování a sociální aktivity. Práce na směny, a mnohdy i chaotické střídání směn, tento přirozený biorytmus narušují a lidské tělo pak prochází podobným procesem jako při pásmové nemoci, takzvaném jet lagu, způsobené dlouhými lety.

 Protože noční směny nelze v mnoha firmách zrušit, měly by se snažit je zaměstnancům maximálně zpříjemnit, Významnou roli hrají přestávky a množství odpočinku pro regeneraci. Výzkumy například prokázaly, že bdění po dobu 17 po sobě jdoucích hodin odpovídá fyzickému a psychickému stavu po požití 2 piv, tedy přibližně 0,5 promile alkoholu v krvi.

 Ze studií dále vyplývá, že špatně nastavené směny mohou způsobit zdravotní potíže spojené s nevolností, nechutenstvím nebo bolením hlavy. Lidé s narušeným biorytmem také častěji trpí úzkostmi a depresemi. Z dlouhodobého hlediska pak mohou být nesprávně naplánované směny důvodem poruch trávení, obezity, cukrovky typu 2, vysokého krevního tlaku i cholesterolu.

 U všech zmíněných zdravotních potíží samozřejmě hraje významnou roli také životní styl. Problémům se vystavují hlavně lidé, kteří holdují nezdravému stravování, alkoholu, cigaretám a vyhýbají se sportu. Dostupné studie poukazují i na stoupající riziko onemocnění střev a žaludečních vředů, což opět souvisí se způsoby stravování a kvalitou spánku. Naznačují také, že dlouhodobý a navíc špatně nastavený, směnný režim práce by mohl být jedním z mnoha faktorů přispívajících i ke vzniku rakoviny.

**Když směny, tak tři**

 Podle odborníků je nejpřirozenější pro lidské tělo střídání tří směn., ranní - odpolední - noční. Tělo se rychleji a lépe vypořádává s takzvanou rychlou rotací, kdy se počet směn v řadě za sebou pohybuje podle namáhavosti práce v rozsahu 2 až 4 směny. Takové střídání pomáhá předcházet hromadění nedostatku spánku během nočních a ranních směn. Naopak pět nebo více stejných směn v řadě vede k vysokému pracovnímu vytížení, únavě a zvyšuje riziko zdravotních potíží.

 Riziko poranění je v průměru o 6 procent vyšší při druhé noční směně, o 17 procent při třetí noční směně a při čtvrté je to už o 36 procent. U tří po sobě jdoucích denních směn se riziko úrazu sice také zvyšuje, ale podstatně méně. Délka směn by podle odborníků navíc neměla překročit 9 hodin.

**Zaměstnanci chtějí změnu**

 Firmám může pomoci zvládnout směnný provoz i takzvané samoplánování. *"V jeho rámci umožňuje zaměstnavatel svým zaměstnancům plánovat si směny, ale i případné přesčasové hodiny, podle jejich preferencí a skloubit tak soukromý život s tím pracovním",* vysvětluje Nunzio Totaro, ředitel českého zastoupení poradenské společnosti Déhora.

 Ta nyní zkouší směny uzpůsobené potřebám zaměstnanců prosadit i na českém trhu. Podle průzkumu, který v tuzemských firmách provedla, by vstřícnější systém změn zaměstnanci přivítali.

 *"Většina zaměstnanců, kteří se průzkumu účastnili, jsou změnám a inovacím v rámci plánování směn otevření. Přiznávají, že rozšířená nabídka směnových modelů a větší flexibilita by mohla jejich firmě pomoci přilákat nové zájemce o práci i zvýšit spokojenost těch stávajících. Koncept tazkzvaného samoplánování by rádo vyzkoušelo a ž 40 procent dotazovaných,"* dodává Roman Urban, konzultant v české pobočce Déhory.

 Prosadit změnu však podle něj nebude jednoduché. *"V České republice jsou lidé z hlediska kulturního a historického vývoje zvyklí jen na osmihodinovou nebo dvanáctihodinovou pracovní dobu a na to, že svůj soukromý život musí přizpůsobit striktně a plošně stanoveným podmínkám zaměstnavatele. Svou roli často hraje i neochota něco zaběhnutého měnit, případně kvůli dojíždění vidí zaměstnanci výhodu v menším počtu směn,"* vysvětluje Roman Urban.

 Směnný provoz navíc není podle odborníků pro každého. Zvládají ho lépe mladší lidé a ti, kteří jsou více nezávislí a nemají rodinu. Biorytmus každého člověka je nastavený jinak a někteří lidé mohou mít dispozice k tomu, aby časté a hlavně dlouhodobé střídání směn snášeli lépe než jiní. Schopnost zvládat práci na směny se mění i s přibývajícím věkem. Čím je člověk starší, tím potřebuje více času na to, aby se z náročných směn zotavil. Ale jsou lidé, kteří bez významných zdravotních problémů pracují ve směnném režimu až do důchodového věku, zatímco u jiných se postupně rozvíjejí zdravotní potíže již od věku kolem 45 let.

**Kvůli směnám firmy zvyšují platy**

 Právě kvůli podmínkám zaměstnanců a směnnému provozu kritizují české firmy nadnárodní společnosti působící na tuzemském trhu. *"Metody nadnárodních řetězců směrem k zaměstnancům se dají dlouhodobě označit za téměř nelidské. Pracovníci bývají nuceni do povinných přesčasů, musejí absolvovat víkendové směny nebo po nocích skládat zboží do regálů,"* říká Roman Mazák, předseda Družstva CBA CZ.

 Zahraniční firmy se proto nyní snaží zatraktivnit směny vyššími příplatky. *"Naším cílem je být atraktivním zaměstnavatelem, proto nabízíme našim zaměstnancům nejen zajímavé finanční ohodnocení, ale i řadu zaměstnaneckých benefitů. Mezi ně patří například nadstandardní příplatky za noční směny,"* vysvětluje tiská mluvčí společnosti Kaufland Renata Maied.

 Právě neochoty lidí pracovat v noci využívají i takzvané predátorské praktiky oslovování nových zaměstnanců přímo před konkurenčními továrnami. *"Někteří zaměstnanci na to slyší a aniž by informovali svého současného zaměstnavatele a podali výpověď či respektovali výpovědní dobu, nastoupí u jiného zaměstnavatele. Řada zaměstnanců slyší na to, že nemusí pracovat na směny nebo do práce dojíždět,"* potvrzuje mluvčí Hospodářské komory Miroslav Diro.

 Podniky přitom shánějí špatně na noční směny nejenom stálé zaměstnance, ale i brigádníky. "*Preferují pozice bez směn, a to i přesto, že například za noční či víkendové směny mohou získat výrazné příplatky,"* říká Jitka Součková, marketingová manažerka personální agentury Grafton Recruitment.

Zdroj: BusinessInfo.cz

**MÁTE NA SVÉM PRACOVIŠTI NEBEZPEČNÉ LÁTKY?**

 EU vydala a zavedla řadu ustanovení na ochranu pracovníků před škodlivými účinky nebezpečných látek. Ale jak to funguje v praxi? A jak se ujistíte, že máte k dispozici všechno, co má ochránit pracovníky ve vaší společnosti?

**Víte, které chemikálie nebo nebezpečné látky se vyskytují na vašem pracovišti?**

 Cílem legislativy EU v oblasti BOZP je pokrýt všechny nebezpečné látky nacházející se na pracovištích. Zaměstnavatelé mají povinnost kontrolovat a registrovat všechny chemické látky a nebezpečné látky přítomné na pracovištích.

**Mohou to být:**

* chemické látky nebo výrobky zakoupené od dodavatelů. Pro tyto látky musí dodavatel poskytnout bezpečnostní listy,
* nebezpečné látky vznikající při pracovních postupech, jako jsou emise výfukových plynů vznětových motorů, svařovací výpary, oxid křemičitý,
* přirozeně se vyskytující látky jako například ropa, prach z obilí nebo mouka.

**Jak získáte přehled o chemických produktech a látkách nacházejících se na pracovišti?**

 Na chemické látky a přípravky se vztahuje ***Nařízení o klasifikaci, označování a balení*** (CLP) a ***Nařízení o registraci, hodnocení, povolování a omezování chemických látek*** (REACH). Databáze obsahující označené a klasifikované chemické látky je k dispozici na internetových stránkách Evropské agentury ECHA. U látek vznikajících při pracovních postupech a přirozeně se vyskytujících látek potřebujete specifické informace o možných rizicích, které jsou často poskytovány prostřednictvím poradenských a podpůrných materiálů od veřejných nebo profesních institucí.

**Znáte právní předpisy o používání nebezpečných látek při práci?**

 Jste-li zaměstnavatelem, zákon vyžaduje, abyste řídili používání chemických látek a jiných nebezpečných látek při práci a chránili své pracovníky. Jednou z prvních věcí je seznámit se s požadavky právních předpisů.

 Pokud jde o nebezpečné látky na pracovišti, nejpřesnější a nejrozšířenější evropské směrnice jsou ***Směrnice o chemických činitelích*** (CAD) a ***Směrnice o karcinogenech a mutacích*** (CMD). Základní požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v podniku jsou stanoveny ***Rámcovou směrnicí o BOZP.***

**Platí tato pravidla pro všechny nebezpečné látky?**

 Existují některé specifické směrnice týkající se BOZP, které regulují například expozici azbestu na pracovišti nebo stanovují limity expozice pro určité látky. Jiné směrnice se věnují ochraně určitých skupin, jako jsou mladí pracovníci nebo těhotné nebo kojící ženy, od některých látek. Další podrobnosti o ***právních předpisech EU*** jsou k dispozici na internetové stránce EU-OSHA a ***stručný informační list*** poskytuje základní informace o legislativním rámci pro nebezpečné látky.

**Jaká opatření vyžadují předpisy o BOZP?**

 *Rámcová směrnice o BOZP* **definuje základní organizační požadavky pro BOZP** ve firmách:

* delegování odpovědnosti BOZP,
* přiřazení osob odpovědných za bezpečnost a ochranu zdraví a/nebo zadávání preventivních služeb,
* konzultace a školení o BOZP,
* instruktážní a školící pracovníci,
* provádění povinných posouzení rizik včetně nezbytných preventivních opatření.

**Jaká opatření musíte podniknout, abyste snížili rizika pro pracovníky?**

 Jak EU, tak vnitrostátní pravidla jasně stanovují, že hodnocení rizik je naprosto nezbytnou podmínkou úspěšné prevence rizik. EU-OSHA má k dispozici mnoho on-line nástrojů, které pomáhají, jako je například nový ***e-tool*** pro nebezpečné látky a ***OiRA***, který nabízí pro některé odvětví modul pro posouzení rizik pro nebezpečné látky.

 Poté musíte vypracovat akční plán kroků, které vaše společnost podnikne. Měl by to být průběžný proces, který je pravidelně přezkoumáván a aktualizován tak, aby se zlepšování posuzovalo a revidovalo podle potřeby. To by mohlo být užitečné, začnete-li na pracovišti používat nějakou novou chemickou látku, nebo když zjistíte, že určitý chemický výrobek poškozuje zdraví.

 Další **praktické nástroje a pokyny,** včetně případových studií a mnoha příkladů dobré praxe, jsou také k dispozici na webových stránkách **Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou**, které vám pomohou při bezpečném nakládání s nebezpečnými látkami.

**Jsou pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví v EU stejná?**

 Právní předpisy EU často stanovují pouze minimální požadavky nebo obecné předpisy. V některých zemích EU mohou platit zvláštní, podrobnější nebo přísnější ustanovení pro ochranu pracovníků, které regulují některé pracovní postupy.

Zdroj: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci