

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 4/2015

Z obsahu:

Úprava platby sociálního a zdravotního pojištění u odstupného

Jak nový občanský zákoník změnil (ne)placení nájemného

Co je nového s kurzarbeitem?

Pohodlné jednání se "sociálkou"

Pracovnělékařské služby



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Úprava platby sociálního a zdravotního pojištění u odstupného.....	str. 1
Jak nový občanský zákoník změnil (ne)placení nájemného	str. 2
K procesním právům zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávním sporu	str. 5
Patří doba "převlékání" nebo "osobní očištění" na pracovišti do pracovní doby?	str. 7
Co je nového s kurzarbeitem?.....	str. 8
Pohodlné jednání se "sociálkou"	str. 10
Jak si rychle online ověřit "konto" dob pojištění ...	str. 12
Vláda schválila novelu zákona o ochraně spotřebitele.....	str. 14
Vývoj spotřebitelských cen v březnu 2015	str. 15
Pracovnělékařské služby	str. 18
Dvacátý osmý duben je již po řadu let Světovým dnem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	str. 25
Bude úrazová pojišťovna?	str. 26
Školení BOZP a zdravotní prohlídky u řidičů referentských vozidel	str. 28

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

ÚPRAVA PLATBY SOCIÁLNÍHO A ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ U ODSUPNÉHO

S účinností od 1. ledna 2015 se zpřesnila kritéria pro nezahrnování do vyměřovacího základu **odstupného a dalších obdobných plnění** poskytovaných při skončení zaměstnání.

Podle § 67 zákoníku práce přísluší zaměstnanci odstupné, jestliže u něho došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce. **Jen odstupné poskytnuté z těchto důvodů se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, tj. neplatí se z něho pojistné.**

Do vyměřovacího základu podle úpravy v zákoně o pojistném

- platné do 31. 12. 2014 se nezahrnovalo do vyměřovacího základu odstupné **poskytnuté podle** zákoníku práce,
- platné od 1. 1. 2015 se nezahrnuje do vyměřovacího základu odstupné, **na které vznikl nárok podle** zákoníku práce.

Touto změnou účinnou od 1. 1. 2015 se jednoznačně vyjadřuje úmysl nezahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného pouze odstupné poskytnuté při skončení pracovního poměru z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce a nikoliv plnění, které zaměstnavatel označí za odstupné a poskytuje je dobrovolně na základě například kolektivní smlouvy z důvodu uvedeného v písm. e) nebo f) téhož ustanovení zákoníku práce.

Zaměstnavatel, který je povinen při skončení pracovního poměru poskytnout zaměstnanci odstupné, je musí poskytnout nejméně ve výši příslušného násobku průměrného výdělku uvedeného v § 67 zákoníku práce. **I když zaměstnavatel poskytne odstupné ve vyšší částce, než je uvedeno v zákoníku práce jako "nejméně", neplatí se pojistné ani z tohoto odstupného, bez ohledu na jeho výši.** Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši, kterou mu podle § 67 zákoníku práce určí zaměstnavatel. Zaměstnavatel při určování výše odstupného musí pouze dodržet minimální výši odstupného. Jestliže zaměstnanci náleží odstupné ve výši například nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, ale zaměstnavatel mu stanoví odstupné ve výši pětinasobku průměrného výdělku, má zaměstnanec nárok podle zákoníku práce na odstupné ve výši stanovené zaměstnavatelem, tj. ve výši pětinasobku průměrného výdělku. Zaměstnavatel poskytl odstupné v souladu se zákoníkem práce, dodržel podmínku minimální výše.

Zdroj: MPSV

JAK NOVÝ OBČANSKÝ ZÁKONÍK ZMĚNIL (NE)PLACENÍ NÁJEMNÉHO

Když dříve nájemce neplatil nájem, musel mu pronajímatel dát výpověď s tříměsíční výpovědní dobou a zajistit přístřeší. Od 1. 1. 2014 je výpověď bez výpovědní doby a jakékoliv náhrady.

Předchozí občanský zákoník (platný do 31. 12. 2013) stanovil, že v případě, kdy nájemce hrubě porušuje své povinnosti vyplývající z nájmu bytu, zejména tím, že nezaplatil nájemné a úhradu za plnění poskytovaná s užíváním bytu ve výši odpovídající trojnásobku měsíčního nájemného a úhrady za plnění poskytovaná s užíváním bytu, může mu být ukončen nájemní vztah výpovědí. Výpovědní lhůta činila tři měsíce. Skončil-li nájemní poměr z uvedeného důvodu, zajišťoval pronajímatel nájemci přístřeší, tedy dočasné ubytování do doby, než si nájemce opatří řádné ubytování a prostor k uskladnění jeho bytového zařízení a ostatních věcí domácí a osobní potřeby, nejdéle však na dobu 6 měsíců. Nájemce navíc nebyl povinen byt vyklidit, pokud podal ve lhůtě šedesáti dnů ode dne doručení výpovědi žalobu na určení neplatnosti výpovědi a nebylo pravomocně skončeno soudní řízení o něm. Proto bylo vystěhování neplatníků velmi problematické.

Nový občanský zákoník je přísnější. V § 2291 stanoví, že poruší-li nájemce svou povinnost zvlášť závažným způsobem, má pronajímatel právo vypovědět nájem bez výpovědní doby a požadovat, aby mu nájemce bez zbytečného odkladu byt odevzdal zpět, nejpozději však do jednoho měsíce od skončení nájmu, přičemž považuje za porušování povinnosti nájemce zvlášť hrubým způsobem to, když **nezaplatil nájemné a náklady na služby za dobu alespoň 3 měsíců. Bytové náhrady se neposkytují.** Dluh tedy musí přesáhnout hodnotu tří měsíčních nájmu (tzn. nezaplacení třeba jen části nájemného i za čtvrtý měsíc).

Jedinou obranou nájemce před neplatnou nebo neodůvodněnou výpovědí z nájmu bytu je návrh na přezkum oprávněnosti výpovědi.

Výpověď v rozporu s dobrými mravy

Nájemci se někdy mohou bránit poukazem na to, že výpověď není v souladu s dobrými mravy. Většinou jde o to, že nájemce bytu nezaplatil nájemné nebo úhradu za plnění poskytovaná s užíváním bytu za dobu delší než tři měsíce výlučně z důvodu objektivně existující tíživé sociální situace a proto mu byla dána výpověď z nájmu.

Ovšem nepříznivá sociální situace nájemce, jejímž důsledkem bylo neplacení nájemného, nemůže sama o sobě vést k závěru, že výpověď pronajímatele z nájmu bytu daná právě pro neplacení nájemného, je v rozporu s dobrými mravy. Nepříznivé důsledky této tíživé situace nelze přenášet na pronajímatele, od něhož nelze spravedlivě požadovat, aby poskytoval nájemci bydlení bezúplatně.

V rozporu s dobrými mravy nebude ani výpověď z nájmu bytu, pokud by ji chtěl nájemce zpochybnit proto, že neplatil nájemné z důvodu, že pronajímatel nesplnil svoji povinnost odstranit závadu v bytě. Povinnosti platit nájemné není nájemce zbaven tedy ani v případě, že pronajímatel nesplní svoji povinnost odstranit kvalifikované závady bránící řádnému užívání bytu.

Důvodem neplacení nájemného nemůže být ani nesouhlas s výší nájemného

Neplacením nájemného je vedle situace, kdy z titulu nájemného není placena žádná částka, rovněž situace, kdy nájemce neplatí nájemné v plné výši. Z žádného právního předpisu nevyplývá totiž možnost, aby si nájemce v případě nesouhlasu s výší nájemného sám nájemné snížil, případně jej dokonce neplatil vůbec. Placení nájemného a úhrad za plnění poskytovaná s užíváním bytu náleží mezi základní povinnosti nájemce bytu. Splnění této povinnosti nelze přitom podmiňovat tím, zda pronajímatel plní svoji povinnost zajistit nájemci plný a nerušený výkon práv spojených s užíváním bytu.

Výpověď nájemní smlouvy při dlouhodobém neplacení nájemného je nejzávažnějším postihem za porušování povinností nájemce.

S postihy je však třeba počítat i při méně závažných porušeních povinností. Jedná se zejména o **nedodržování termínu splatnosti nájemného**.

Ve většině případů je termín splatnosti nájemného dohodnut v nájemní smlouvě. Nájemce však musí počítat s tím, že nájemné se má za uhrazené až okamžikem, kdy částka dorazí k pronajímateli. U bezhotovostní platby tedy až připsáním na jeho účet, nikoli okamžikem, kdy je zadán příkaz k platbě. Pokud nebude zaplacen nájemné včas, dostává se nájemce jako dlužník do prodlení s plněním svých povinností. V takovém případě má pronajímatel právo účtovat úrok z prodlení. Výše tohoto úroku se vypočítává součtem repo sazby stanovené Českou národní bankou a osmi procentních bodů, v současné době činí 8,05 z dlužné částky. Tento úrok je počítán ročně, avšak naskakuje každým uplynulým dnem, o který byla platba pozděna.

Kromě toho může také hrozit i poplatek z prodlení při **nezaplacení nákladů služeb spojených s užíváním bytu** (např. dodávky vody, tepla, provozu výtahu, osvětlení společných prostor v domě apod.) ani do 5 dnů po jejich splatnosti. Poplatek z prodlení činí za každý den prodlení jedno promile dlužné částky, nejméně však 10 Kč za každý i započatý měsíc prodlení.

Důležité upozornění na závěr:

Ukončením nájemní smlouvy výpovědí z nájmu není dluh na nájemném v žádném případě smazán. Za nájemcem stále zůstává tento dluh, který je povinen uhradit. Pronajímatel se u soudu může domáhat svého nároku a celá částka dluhu se tak může navýšit o náklady soudního řízení a případné následné exekuce.

Zdroj: Nový občanský zákoník
Právní rádce

K PROCESNÍM PRÁVŮM ZAMĚSTNANCE JAKO SLABŠÍ STRANY V PRACOVNĚPRÁVNÍM SPORU

Ústavní soud řešil tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru jako důkazního materiálu pro dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání).

Stěžovatel se v řízení před obecnými soudy neúspěšně bránil proti výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost, když tvrdil, že skutečným důvodem výpovědi byla jím učiněná kritika společnosti, pro kterou pracoval, což doložil tajně pořízenou nahrávkou rozhovoru s členem zahraničního vedení společnosti. Městský soud v Brně žalobě na neplatnost výpovědi vyhověl, Krajský soud v Brně jako soud odvolací však tuto nahrávku označil jako nepřipustný důkaz z toho důvodu, že byla učiněna bez vědomí nahrávané osoby a žalobu zamítl. Nejvyšší soud následně stěžovatelem podané dovolání zamítl.

Dle dosavadní praxe civilních soudů v otázce posuzování přípustnosti záznamu hovoru fyzických osob, jako důkazu v řízení před soudy, převládá názor, podle kterého lze takové záznamy zásadně použít jen se svolením fyzické osoby, která byla účastníkem hovoru. V nyní projednávané věci však Ústavní soud dospěl k jinému závěru. V řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nelze důkazy uvedeného typu, jsou-li překládány zaměstnancem jako žalobcem, odmítat s pouhým poukazem na to, že se jedná o projevy osobní povahy hovořících osob. Střet zájmu na ochraně osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochraně toho, kdo tento projev zachycuje (a posléze použije) nelze řešit v obecné rovině a rozhodování o tom, do jaké míry je určitý zájem v dané situaci převažující, je třeba ponechat na zvážení obecného soudu v každém jednotlivém případě.

Ústavní soud v tomto projednávaném případě k posouzení kolize základních práv a svobod provedl test proporcionality a dospěl k závěru, že by bylo zjevně absurdní, kdyby měl převážet zájem na ochraně soukromí svědka, který na skryté audionahrávce dle přepisu založeném ve spise nepronášel nic osobního, ale pouze informace mající zásadní význam z hlediska pracovněprávních vztahů stěžovatele. Ústavní soud v této souvislosti též poukázal na právní názor vyjádřený v judikatuře Nejvyššího soudu, dle něž hovory fyzických osob, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či jiné veřejné činnosti, zpravidla nemají charakter projevů osobní povahy a důkaz zvukovým

záznamem takového hovoru proto není v občanském soudním řízení nepřijatelný.

I pokud by však uvedená audionahrávka obsahovala projevy osobní povahy člena zahraničního vedení zaměstnavatele, který si nebyl vědom, že by byl nahráván, převáží v nyní projednávaném případě ochrana práva stěžovatele (zaměstnance) na spravedlivý proces garantovaného článkem 36 odst. 1 Listiny. Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takovýto postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně zcela nepřijatelný, zejména, je-li veden záměrem nahrávanou osobu poškodit. Ústavní soud se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale hodnoceno po stránce sociálně etické šíří ve společnosti atmosféru podezíravosti, strachu, nejistoty a nedůvěry.

Zcela odlišně je však třeba hodnotit případy, kdy je tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jedná-li se o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu závažného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, již hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného či klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.

Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 je dostupný na http://www.usoud.cz/fileadmin/user_upload/Tiskova_mluvci/Publikovane_nalez_y/II._US_1774_14_an.pdf

Zdroj: Ústavní soud ČR

PATRÍ DOBA "PŘEVLEKÁNÍ" NEBO "OSOBNÍ OČISTY" NA PRACOVIŠTI DO PRACOVNÍ DOBY?

Povinnosti zaměstnance před začátkem pracovní doby stanoví zákoník práce. V souladu s ustanovením § 81 odst. 3 zákoníku práce je **zaměstnanec povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny. Povinnost být na pracovišti včas znamená, že zaměstnanec je povinen se začátkem pracovní doby být již připraven k výkonu práce. Zaměstnavatel je tedy oprávněn požadovat po zaměstnanci, aby vykonal úkony nezbytné před výkonem práce (např. převléknutí se z civilního do pracovního oblečení, nasazení ochranných pomůcek, příprava pracoviště k výkonu práce atd.) před vlastním začátkem směny. A totéž po skončení směny.**

Z výše uvedeného tedy logicky vyplývá, že převlékání do pracovního oděvu na pracovišti a osobní očista se do pracovní doby nezapočítává. Můžeme ale najít nějaké jiné řešení?

Zákoník práce neobsahuje výslovnou právní úpravu zápočtu doby převléknutí či osobní očisty do pracovní doby. Této úpravy ani není zapotřebí, protože zákoník práce je postaven na zásadě "co zákon nezakazuje, to dovoluje". **Obecně tedy platí, že zaměstnanci mají převlékání do pracovního oděvu či osobní očistu vykonávat mimo pracovní dobu, tj. před zahájením práce a po skončení práce.** To platí pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště.

Určité řešení ve prospěch zaměstnanců však existuje:

V souladu s ustanovením § 4a zákoníku práce (zejména pak odst. 1 a 3 - možnost odchýlit se ve prospěch zaměstnance) **je možné podle zásady "co není zakázáno, je dovoleno", aby zaměstnavatel ve vnitřním předpise stanovil nebo v kolektivní smlouvě bylo sjednáno, jaká doba z doby potřebné k převlečení do pracovního oděvu nebo k osobní čistě před započítáním či po skončení práce se započte do pracovní doby.** Tuto možnost mohou využít všichni zaměstnavatelé bez ohledu na to, jakou činnost vykonávají, i když tuto dobu nelze považovat za výkon práce, protože zaměstnanec během ní nepracuje.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
včetně právního výkladu

CO JE NOVÉHO S KURZARBEITEM?

Tzv. kurzarbeit prozatím využívat nelze, protože stále není schválena novela zákona o zaměstnanosti, která by jej měla upravovat, a tu musí schválit Poslanecká sněmovna a následně Senát. Ani k jednomu však zatím nedošlo.

Podle posledních informací z Poslanecké sněmovny poslanci budou o zavedení takzvaného kurzarbeitu čili zkrácené pracovní doby hlasovat na některé z dalších schůzí.

Zaměstnanci podniků, které kvůli hospodářské krizi či přírodní katastrofě nebudou mít pro své lidi práci na plný úvazek, by měli za dobu výpadku dostávat nejméně 70 procent mzdy. Zaměstnavatel by hradil 50 procent, stát 20 procent. O každé žádosti firem o tuto podporu by rozhodoval kabinet.

Uvádí to pozměňovací návrh Jaroslava Zavadila (ČSSD) a Miroslava Opálky (KSČM), který sněmovní sociální výbor navrhl **připojit k vládní novele zákona o zaměstnanosti**. Předloha především předpokládá, že členové družstev a obchodních společností, kteří jsou bez práce a jen vykonávají činnost za nižší odměnu, by neměli nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Zavadilův a Opálkův návrh na zavedení kurzarbeitu vychází z parametrů, které v listopadu schválila vláda. Kurzarbeit s příspěvkem od státu by mohly získat firmy, které by kvůli krizi či přírodní pohromě **nemohly zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 procent stanovené týdenní pracovní doby**. Maximálně by stát poskytl příspěvek ve výši 12,5 procenta průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podpora by se podnikům vyplácela nejdéle půl roku s možností jednoho opakování. V odůvodněných případech by vláda mohla stanovit delší dobu podpory.

Zaměstnavatel by k žádosti o příspěvek **přikládal mimo jiné podrobný popis důvodů, počet pracovníků, výhled překonání krizové situace a dohodu s odbory o výši náhrad mzdy**. V dohodě s úřadem práce by se musel zavázat, že zaměstnance nepropustí. Pokud by firma dohodu porušila, nebude moci po tři roky dostat příspěvek na veřejně prospěšné práce, na takzvaná společensky účelná pracovní místa, na zapracování, na přechod na nový podnikatelský program ani na kurzarbeit.

Cílem původního vládního návrhu novely je sjednotit pravidla vyplácení podpor. Ostatní nezaměstnaní s nekolidující prací za méně než polovinu minimální mzdy totiž podporu také nedostávají.

Nová pravidla by se týkala například nezaměstnaných společníků, jednatelů firem, ředitelů obecně prospěšných společností nebo členů představenstev a rad akciových společností, kteří dělají pro společnost práci za nízkou odměnu. Nezaměstnaní budou v žádosti o podporu muset také doložit, že žádnou činnost za odměnu či nekolidující zaměstnání nemají. Období, kdy nebudou podporu dostávat, se jim nezapočte do takzvaných podpůrných dob.

Novela má také zkrátit lhůtu pro nezařazení volných míst do seznamu vhodných pozic pro cizince pro ty firmy, které dostaly za nelegální či nehlášené zaměstnávání pokuty. Místo 12 měsíců by měla trvat čtyři měsíce. Norma má také zakotvit postavení Fondu dalšího vzdělávání. Fond vznikl přeměnou jiných institucí, nyní spravuje 15 projektů z Evropského sociálního fondu za celkem 1,9 miliardy Kč.

Zdroj: ČTK

POHODLNÉ JEDNÁNÍ SE "SOCIÁLKOU"

Česká správa sociálního zabezpečení nově nabízí klientům možnost online objednání termínu na OSSZ.

Další zkvalitnění služeb svým klientům nabízí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v podobě systému pro online objednání schůzky na okresní správu sociálního zabezpečení (v Praze Pražskou, v Brně Městskou - dále jen OSSZ). Jeho základní smysl spočívá v tom, že si lidé mohou schůzku na OSSZ **napláňovat tak, aby jim termín vyhovoval co nejlépe a dobře zapadal do jejich časového rozvrhu**. Možnost navštívit OSSZ bez předchozího objednání je pochopitelně zachována.

Všichni klienti - tedy **občané, zaměstnavatelé a podnikatelé** - mohou tento systém objednávání využít od konce letošního března. Přijít se poradit nebo si vyřídit záležitosti týkající se agendy sociálního zabezpečení lidé mohou bez objednání i nadále každý pracovní den, tedy od pondělí do pátku, v běžných úředních hodinách OSSZ.

ČSSZ spustila online systém v pilotním provozu a po určité době potřeby svých klientů vyhodnotí. Velkou výhodou systému bude nepochybně i to, že si ho každá OSSZ bude moci přizpůsobit svým potřebám a možnostem - v zásadě se dá říci, že online objednávkový systém bude ušit přesně na míru klientům, kteří jsou s konkrétní OSSZ v kontaktu. Na vypracování online systému objednávání si ČSSZ nenajala odborníky "zvenku", ale připravil ho tým zaměstnanců z IT oddělení OSSZ, vznikl tedy s minimálními náklady a v krátkém čase.

Služba ONLINE OBJEDNÁNÍ NA PRACOVÍŠTĚ je k dispozici na webové adrese <http://objednani.cssz.cz/>.

Klienti si mohou rezervovat termín na níže uvedené služby:

- Žádost o důchod - starobní, invalidní, pozůstalostní
- Žádost o důchod s mezinárodním prvkem
- Žádost o vystavení potvrzení o bezdlužnosti
- Žádost o povolení splátek dlužného pojistného (penále)
- Žádost o určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení pro zaměstnance (vyslání, souběh, výjimka, formuláře A1).

U jednotlivých agend je k dispozici objednávací kalendář. V pilotním provozu je možné využít pro objednávání pracovní dny pondělí a středu. Předpokládaná doba schůzky je prozatím vymezena na 30 minut.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

JAK SI RYCHLE ONLINE OVĚŘIT "KONTO" DOB POJIŠTĚNÍ

ČSSZ otevřela každému možnost online si ověřit své "konto" dob pojištění. Každý občan, bez ohledu na věk, má od letošního března možnost kdykoliv, snadno, bezpečně a zdarma vidět aktuální stav svého konta evidovaných dob pojištění, aniž by musel od úřadu žádat zaslání výpisu svých dob pojištění. Bránou, jak ke kontu online přistoupit, je ePortál ČSSZ. Díky němu mají zejména zaměstnaní lidé nástroj, jak si zkontrolovat, že zaměstnavatel České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) potvrdil dobu jejich důchodového pojištění a hrubé příjmy (výdělky) ve správné výši.

"Každý jeden člověk, který kdy byl naší pojištěncem, protože ze své výdělečné činnosti v ČR odváděl pojistné na důchodové pojištění, dostal od České správy sociálního zabezpečení možnost mít své údaje, jež jsou podkladem především pro jeho budoucí důchod, průběžně pod kontrolou," uvedl ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun a zdůraznil význam nové služby: "Lidé získávají důležité informace, které jim pomohou vyhodnotit, zda nám zaměstnavatelé předali všechny údaje, které měli, tzn. všechny evidenční listy důchodového pojištění. V případě, že zjistí rozpor, mohou začít vše včas řešit spolu s pracovníky okresních správ sociálního zabezpečení. Česká správa spolu se svými okresními správami sociálního zabezpečení je klientsky zaměřeným úřadem státní správy a stvrzuje to svým rozvojem v přístupu ke klientům." Některé doby, které se prokazují až v souvislosti s podanou žádostí o důchod však ČSSZ nemůže mít v evidenci. I na ně konto upozorňuje. Jsou to např. období, kdy byl člověk pracovně činný v zahraničí či lidé pečovali o dítě.

Aby lidé mohli nahlédnout do přehledu dob důchodového pojištění, přihlásí se do **ePortálu ČSSZ**. K jeho používání nepotřebují nic jiného než mít **přístupové údaje ke své datové schránce**. Systém individuálních kont pojištěnců, který ČSSZ v posledních letech usilovně vytvářela a budovala, umožňuje, že se konto průběžně aktualizuje na základě každého nově doručeného a zpracovaného dokladu. V současné době konta, jejichž počet osciluje kolem 8,5 milionu, obsahují 150 milionů digitalizovaných nárokových podkladů.

Z hlediska technologických změn a přínosů má ePortál ČSSZ klíčový význam. Co je podstatné: spuštěním ePortálu ČSSZ v prosinci 2013 byl významně posílen proklientský přístup ČSSZ směřující k vybudování internetové samoobsluhy pro občany, podnikatele, zaměstnavatele i další orgány veřejné správy. Umožňuje nahlédnout na vybrané údaje, jako je přehled dob důchodového pojištění, získat

výpis z některých údajů, požádat o vydání potvrzení, zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění apod. Jeho prostřednictvím lze elektronicky podat tiskopisy, které jsou systémy ČSSZ zpracovány a ověřeny.

Kromě náhledu na "konto" mají občané stále možnost požádat jednou za kalendářní rok ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění (IOLDP).

Doklady, které ČSSZ o svých klientech-pojištěncích eviduje, mohou v některých případech posloužit i jinak než jen pro účely důchodu. Jde o situace, kdy potřebují svou pracovní minulost prokázat např. novému zaměstnavateli, v souvislosti s podnikáním pro doložení praxe, nebo pro různé jiné účely.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

VLÁDA SCHVÁLILA NOVELU ZÁKONA O OCHRANĚ SPOTŘEBITELE

Novela zákona o ochraně spotřebitele zjednoduší mimosoudní řešení spotřebitelských sporů a pomůže v boji proti *šmejdům*!

Novela zavádí systém mimosoudního řešení sporů - konciliaci - která urychlí a zjednoduší urovnávání sporů mezi spotřebiteli a prodejci či výrobci. Rozšiřuje též kompetence České obchodní inspekce v boji proti nekalým prodejním praktikám - tzv. *šmejdům*, v rámci ČR i EU.

Řešení obecných sporů prostřednictvím České obchodní inspekce představuje naprostou novinku. V průběhu konciliace budou strany vedeny k urovnání sporu nezávislým prostředníkem, který jim bude nápomocen radou a názorem. Výsledkem řízení bude uzavření soukromoprávní dohody stran. Tato dohoda nebude přímo vykonatelná, ale na jejím základě budou mít strany snadnější pozici při případném soudním řízení, kde se budou moci domáhat rozsudku o plnění.

Do systému mediace bude zapojena Česká obchodní inspekce jako obecný subjekt mimosoudního řešení sporů a specializované orgány, které již v současnosti řeší spory spotřebitelů mimosoudní cestou - Finanční arbitr, Český telekomunikační úřad a Energetický regulační úřad.

Pokud jde o úpravy, které se týkají kontrolní činnosti České obchodní inspekce, novela umožní inspektorům ČOI, aby mohli natáčet během kontrol bez vědomí dotčených osob. Tyto záznamy jsou mnohdy jediným nezvratným důkazem pro prokazování agresivních obchodních praktik uplatňovaných při předváděcích akcích. Novela upřesňuje pravidla, která jsou v poctivém obchodním styku již dnes běžnou a obvyklou normou jednání a pro poctivé podnikatele nepředstavují žádnou zátěž.

Zdroj: Ministerstvo průmyslu a obchodu

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V BŘEZNU 2015

Spotřebitelské ceny vzrostly v březnu proti únoru o 0,1 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddíle doprava a v oddíle alkoholické nápoje a tabák. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny o 0,2 %, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v předcházejících třech měsících.

Meziměsíční růst spotřebitelských cen v oddíle doprava ovlivnily ceny pohonných hmot, které po čtyřech měsících výrazného poklesu v březnu vzrostly o 4,4 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák se zvýšily ceny tabákových výrobků o 2,2 %. V oddíle odívání a obuv vzrostly ceny oděvů o 1,2 % a obuvi o 1,7 %. V oddíle potravin a nealkoholické nápoje ceny zaznamenaly mírné oboustranné pohyby, které se v souhrnu navzájem kompenzovaly. Vyšší byly především ceny ovoce o 1,2 %, běžného pečiva o 0,5 %, těstovin o 2,8 %, drůbeže o 0,9 %, vajec o 3,1 %, olejů a tuků o 0,8 %, čokolády a čokoládových výrobků o 1,8 %. Ceny zeleniny byly vyšší o 0,4 %, z toho ceny brambor o 8,9 %.

Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v březnu působil pokles cen v oddíle rekreace a kultura v důsledku snížení cen dovolených s komplexními službami o 4,7 %. V oddíle ostatní zboží a služby byly nižší zejména ceny osobní péče o 1,0 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák klesly ceny alkoholických nápojů o 1,2 %. Z potravin klesly zejména ceny vepřového masa o 0,8 %, mléka o 0,9 %, sýrů o 1,8 %, jogurtů o 1,9 %, cukru o 3,9 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu o 0,2 %, což je o 0,1 procentního bodu více než v předcházejících třech měsících. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo především v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde se ceny tabákových výrobků zvýšily o 8,4 % (v únoru o 6,1 %). V oddíle doprava došlo ke snížení cenového poklesu vlivem zmírnění poklesu cen pohonných hmot v březnu na -12,7 % z -17,1 % v únoru.

Největší vliv na zvyšování cenové hladiny měly v březnu ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák. Druhé v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny zemního plynu o 4,5 %, vodného o 3,4 %, stočného o 2,8 %, čistého nájemného o 0,9 %, tepla o 1,2 %. Ceny elektřiny byly meziročně nižší o 0,3 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny pojištění o 2,6 % a ceny finančních služeb o 6,8 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 2,6

% a obuvi o 10,1 %. V oddíle rekreace a kultura se zvýšily ceny dovolených s komplexními službami o 5,0 %.

Na snižování meziroční cenové hladiny nadále působil pokles cen v oddíle doprava a dále pokles cen v oddílech potraviny a nealkoholické nápoje, zdraví, pošty a telekomunikace. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly meziročně zejména ceny ovoce o 5,2 % a zeleniny o 6,7 % (z toho ceny brambor o 33,1 %). Ceny běžného pečiva klesly o 1,1 %, vepřového masa o 5,4 %, mléka o 5,3 %, sýrů o 5,3 %, jogurtů o 5,3 %, jedlých olejů o 6,6 %. Pokles cen v oddíle zdraví byl důsledkem zrušení regulačních poplatků od ledna 2015. Meziroční pokles cen pokračoval v oddíle pošty a telekomunikace v důsledku snížení cen telefonických a telefaxových služeb o 1,3 % a mobilních telefonů o 20,2 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inlace
		1/15	2/15	3/15	
Úhrn	100,1	100,1	100,1	100,2	100,3
v tom:					
Potraviny a nealko	100,0	98,5	98,5	98,1	100,6
Alkohol a tabák	100,6	102,3	103,7	104,4	102,6
Odívání a obuv	101,3	104,5	104,2	104,7	103,6
Bydlení, voda, energie, paliva	100,0	101,2	101,2	101,1	99,5
Zařízení domácností	99,9	100,1	99,9	99,8	99,7
Zdraví	100,2	93,8	93,3	93,0	97,4
Doprava	101,4	95,4	94,2	95,8	99,0
Pošty a telekomunikace	99,9	97,9	97,9	97,9	96,7
Rekreace a kultura	98,9	100,8	100,8	100,8	100,5
Vzdělávání	100,0	101,4	101,1	101,1	101,3
Stravování a ubytování	100,1	101,8	101,6	101,6	101,7
Ostatní zboží a služby	99,5	102,2	102,9	102,2	101,8

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu 0,3 %.

Meziroční změna průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v únoru -0,2 %**, což je o 0,3 procentního bodu více než v lednu. Ceny vzrostly jen v pěti zemích EU v rozmezí od 0,1 % v Itálii do 0,7 % ve Švédsku. Naopak největší pokles cen nastal v Řecku (-1,9 %) a Bulharsku (-1,7 %). Na Slovensku klesly ceny o 0,6 % (v lednu o 0,5 %). V Německu se ceny snížily o 0,1 % (v lednu o 0,5 %). Podle předběžných výpočtů vzrostl **v březnu HICP v ČR meziměsíčně o 0,2 % a meziročně o 0,1 %** (v únoru meziroční pokles o 0,1 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP je pro **eurozónu za březen 2015 -0,1 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2014	01/15	02/15	03/15	prům. 2015
Benzin					
Natural 95	36,16	31,07	29,88	31,25	30,73
Benzin					
Super 98	38,46	34,09	32,51	33,67	33,42
Motorová nafta	36,31	31,89	30,66	31,90	31,48
LPG	17,53	16,26	15,71	15,46	15,81

Zdroj: Český statistický úřad

PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Úkolem pracovně lékařské péče je zabezpečit ve spolupráci se zaměstnavatelem prevenci, včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce a prevenci úrazů.

Dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) má **každý zaměstnavatel povinnost zajišťovat pro své zaměstnance pracovnělékařské služby** a je povinen uzavřít písemnou smlouvu s poskytovatelem pracovnělékařských služeb.

Při přijímání zaměstnance do pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost sdělit mu, u kterého poskytovatele mu budou poskytnuty pracovnělékařské služby a vyšetření související s výkonem práce, kterým se musí podrobit. Za určitých podmínek může zaměstnanec absolvovat zdravotní prohlídku i u svého registrujícího lékaře.

Tam, kde se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují výhradně **práce zařazené jen do kategorie první** podle § 37 odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, se umožňuje, aby pracovnělékařské prohlídky, tedy prohlídky vstupní a prohlídky periodické, **vykonávali registrující lékaři zaměstnanců nebo uchazečů o práci**, a to vždy na žádost zaměstnavatele nebo budoucího zaměstnavatele.

Nová vyhláška o pracovnělékařských službách (č. 79/2013 Sb.) začala platit 3. dubna 2013, stejně jako novela zákona o specifických zdravotních službách. U pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. sjednaných na dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce) bude nadále platit povinnost podrobit se lékařské prohlídce **pouze v tom případě**, pokud je vykonávána práce **riziková**, nebo pokud tuto povinnost **stanoví jiný zákon**, případně jestliže sám zaměstnavatel má **pochybnosti o způsobilosti zaměstnance**.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance bez vstupní lékařské prohlídky, **hrozí postih až do výše 2.000.000 Kč**.

Vstupní prohlídka

Vstupní prohlídka se provádí za účelem zajištění, aby k výkonu práce v podmínkách s předpokládanou zdravotní náročností **nebyla zařazena osoba**

ucházející se o zaměstnání, jejíž zdravotní způsobilost neodpovídá zařazení k předpokládané práci.

Vstupní prohlídka se provádí kromě případů stanovených zákonem také **převodem zaměstnance na jinou práci**, pokud jde o práci vykonávanou za odlišných podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance. Odlišnými podmínkami se rozumí **navýšení rizikových faktorů** nejméně o jeden, a to bez ohledu na to, zda změna takových podmínek vede ke změně výsledné kategorie práce.

Náležitosti žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti

Žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky a posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci obsahuje tyto náležitosti:

- identifikační údaje zaměstnavatele, a to
 - obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
 - adresu místa podnikání, jméno (popřípadě jména), příjmení, adresu místa trvalého pobytu nebo adresu místa hlášeného přechodného pobytu na území České republiky nad 90 dnů nebo adresu místa trvalého pobytu cizince na území České republiky nebo bydliště v cizině, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
 - název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,
- identifikační údaje zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání, a to jméno (popřípadě jména) a příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu na území České republiky, nebo adresu místa hlášeného přechodného pobytu na území České republiky nebo, nemá-li takovou adresu, adresu místa bydliště,
- údaje o pracovním zařazení zaměstnance nebo údaje o předpokládaném pracovním zařazení osoby ucházející se o zaměstnání, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,

- druh požadované pracovnělékařské prohlídky,
- důvod k provedení prohlídky.

Periodická prohlídka

Periodická prohlídka se provádí za účelem **zjištění včasné změny zdravotního stavu** vzniklé v souvislosti se zdravotní náročností vykonávané práce nebo stárnutím organismu, kdy další výkon práce by mohl vést k poškození zdraví posuzovaného zaměstnance, nebo k poškození zdraví jiných osob.

Periodická prohlídka u zaměstnanců vykonávajících práci zařazenou podle zákona o ochraně veřejného zdraví

Kategorie	Jak často se prohlídka provádí?
kategorie první	• jednou za 6 let, nebo • jednou za 4 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku (poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle předchozího bodu)
kategorie druhá	• jednou za 5 let, nebo • jednou za 3 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku (poprvé se provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle předchozího bodu)
kategorie druhá riziková a kategorie třetí	• jednou za 2 roky
kategorie čtvrtá	• jednou za 1 rok
u zaměstnanců vykonávajících práci nebo činnost, jejichž součástí je riziko ohrožení	• jednou za 4 roky, nebo • jednou za 2 roky, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku (poprvé se

zdraví	provede v návaznosti na periodickou prohlídku podle předchozího bodu)
--------	---

Pokud jde o práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), **periodické prohlídky se neprovádějí**. To **neplatí** v případě, kdy je práce na základě těchto dohod u zaměstnavatele prováděna **opakovaně** a doba, na kterou je práce opakovaně sjednávána, **je delší, než lhůta pro provedení periodické prohlídky** a zaměstnavatel provádění těchto prohlídek **vyžaduje**.

Následná prohlídka

Následná prohlídka se provádí za účelem **včasného zjištění změn zdravotního stavu vzniklých v souvislosti s prací** za takových pracovních podmínek, jejichž **důsledky se mohou projevit i po ukončení práce**, a to za účelem včasného zajištění potřebné zdravotní péče, popřípadě odškodnění. Na základě provedení následné prohlídky se **nevydává lékařský posudek**.

Následná prohlídka se provádí podle přílohy č. 2 vyhlášky 79/2013 Sb, pokud tak stanoví příslušný orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví, nebo jiný právní předpis.

Mimořádná prohlídka se provádí pokud:

ji nařídil orgán ochrany veřejného zdraví podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo tak stanoví zákon upravující využívání jaderné energie a ionizujícího záření, to v daném období vyžaduje zdravotní náročnost konkrétních pracovních podmínek;

došlo ke zhoršení pracovních podmínek ve smyslu zvýšení míry rizika u rizikového faktoru, k němuž již byla posuzována zdravotní způsobilost zaměstnance;

bylo opakovaně zjištěno překročení limitní hodnoty ukazatelů biologického expozičního testu, popřípadě na základě závěrů jiných vyšetření

prováděných za účelem sledování zátěže organismu působením rizikových faktorů pracovních podmínek;

byla při pracovnělékařské prohlídce zjištěna taková změna zdravotního stavu zaměstnance, která předpokládá změnu zdravotní způsobilosti k práci v době kratší, než je interval periodické prohlídky, nebo

byl výkon práce **přerušen**:

- o z důvodu nemoci po dobu **delší než 8 týdnů**, s výjimkou výkonu práce v kategorii první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a nejde-li o práci nebo činnost, jejíž součástí je riziko ohrožení zdraví nebo nestanoví-li jiný právní předpis jinak,
- o v důsledku úrazu s těžkými následky, nemoci spojené s bezvědomím nebo jiné těžké újmy na zdraví, nebo
- o z jiných důvodů na dobu **delší než 6 měsíců**.

Mimořádná prohlídka se dále provádí na základě:

- žádosti předložené zaměstnavatelem z vlastního podnětu nebo podnětu zaměstnance,
- informace sdělené ošetřujícím lékařem o důvodném podezření, že změnou zdravotního stavu zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti.

V ý s t u p n í p r o h l í d k a

Výstupní prohlídka se provádí na základě žádosti zaměstnance, nebo pokud tak stanoví jiný zákon, za účelem zjištění zdravotního stavu zaměstnance **v době ukončení výkonu práce**, a to s důrazem na zjištění takových změn zdravotního stavu, u kterých lze předpokládat souvislost se zdravotní náročností vykonávané práce.

Výstupní prohlídka se provádí při:

- **ukončení pracovněprávního nebo obdobného vztahu,**

- **převedení** na práci se sníženou zdravotní náročností ve smyslu snížení míry rizika nebo na práci konanou za příznivějších pracovních podmínek, než ke kterým byla posouzena zdravotní způsobilost zaměstnance.

Na základě provedení výstupní prohlídky se **nevydává lékařský posudek**.

Výstupní lékařská prohlídka se neprovádí, jde-li o:

- práce zařazené do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jiným právním předpisem, a pokud u zaměstnance nebyla zjištěna v době výkonu práce u zaměstnavatele nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo pracovní úraz,
- výkon práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže nebylo podle zákona vyžádáno provedení vstupní lékařské prohlídky a není-li podezření na změnu zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce.

Několik odpovědí na časté dotazy:

Může zaměstnavatel nařídit preventivní prohlídku mimo pracovní dobu v osobním volnu zaměstnance?

Za podrobení se prohlídce mimo pracovní dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy, jakoby se jednalo o pracovní dobu.

Zaměstnavatel posílá zaměstnance na periodickou prohlídku. Zdravotnické zařízení, které bude tuto prohlídku provádět, chce po zaměstnanci zdravotní historii od ošetřujícího lékaře, který za tento výpis ze zdravotní dokumentace chce zaplatit. Má zaměstnavatel povinnost tento poplatek uhradit?

Pokud má zaměstnanec povinnost předložit poskytovateli pracovnělékařských služeb výpis ze své zdravotní dokumentace jakožto součást prohlídky, spadá do

povinnosti zaměstnavatele hradit rovněž náklad na její vyžádání. Každé zdravotnické zařízení má možnost vyžádat si zdravotnickou dokumentaci elektronickou cestou a nemusí tedy požadovat její doručení zaměstnancem.

Zaměstnanci, který je zaměstnán na dobu neurčitou, bylo při preventivní prohlídce sděleno, že ze zdravotních důvodů nemůže nadále vykonávat danou funkci, proto s ním chce zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr, protože pro něj nemá práci se sníženou pracovní schopností. Jak má zaměstnanec dále postupovat a co je pro něj výhodné?

Pokud dle lékařského posudku nemůže zaměstnanec dále vykonávat dosavadní práci, má zaměstnavatel povinnost její převést na jinou práci. V případě, že zaměstnavatel tuto možnost nemá, může zaměstnanci dát dle zákona výpověď.

V případě, že nemůže zaměstnanec dosavadní práci vykonávat pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, má nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud však není ztráta zdravotní způsobilosti takto zapříčiněna, právo na odstupné zaměstnanec nemá.

SI, BOZP Ing. Hotový Jaroslav

Dvacátý osmý duben je již po řadu let Světovým dnem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Stejně tomu je i v roce 2015. Je to den, kdy se vzpomíná na všechny mrtvé, na všechny ty, co zemřeli přímo v práci, nebo na následky poškození zdraví z práce. A že mrtvých z práce je dost, dokladuje Světová organizace práce, která ve svém strážlivém hodnocení odhaduje, že denně zemře při práci a na následky onemocnění z práce 5 550 lidí. Pro srovnání to je počet obyvatel malebného podkrkonošského městečka – České Skalice.

Celoročně tedy zemře 2,34 milionu lidí v souvislosti s prací - na pracovní úrazy z toho připadne každoročně 321 000 případů. Nás, v České republice může jenom těšit, že se nám daří postupně snižovat počet úmrtí následkem pracovního úrazu přímo na pracovišti a to podstatně. Zatímco ještě před patnácti lety připadal na jeden pracovní den jeden smrtelný úraz, dnes jsme již na méně než polovině. Z práce domů se již nikdy nevrátí v České republice každý druhý pracovní den jeden člověk, ročně tedy zemře na následky pracovního úrazu přibližně 120 lidí. Další ale zemřou na následky onemocnění z práce.

To, že se daří v Česku snižovat počet mrtvých vlivem pracovních úrazů je nejenom výsledkem modernizace pracovního procesu, ale hlavně i péčí, kterou věnují odborové svazy spolu se zaměstnavateli této problematice. Vždyť každé jednání, které vede náš odborový svaz se zaměstnavateli, se týká především bezpečnosti práce na pracovišti a vytipování možných rizik.

Počet úmrtí se nám podařilo snížit, ale je to pořád vysoké číslo, proto je nutné si ho pořád připomínat i takovouto akcí, jako je dvacátý osmý duben, Světový den bezpečnosti práce. Den, kdy se nejenom vzpomíná, ale hlavně se setkávají odborníci na seminářích, konzultacích a jiných akcích, kde si vyměňují zkušenosti v oblasti bezpečnosti práce tak, aby bylo na pracovištích a v rodinách co nejméně smutku a zapálených svíček při vzpomínkách na mrtvé z práce.

Vzdejme tedy čest a vzpomeňme na ty, kteří zemřeli při práci, ale nezapomeňme na každodenní obezřetnost při práci, na dodržování pokynů a postupů, na používání ochranných pomůcek, protože život a zdraví je to nejpřednější co máme.

Ing. Jaromír Šedivec, svazový inspektor BOZP – OSPZV – ASO ČR

BUDE ÚRAZOVÁ POJIŠŤOVNA?

Koncem měsíce března proběhlo již 45. zasedání Rady vlády pro BOZP a znovu, tak jako skoro vždy, byla hlavním předmětem programu **Úrazová pojišťovna zaměstnanců**. Už v začátku překvapila ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová-Tominová všechny přítomné prohlášením, že projekt nové, tripartitně řízené pojišťovny, vládou neprojde, protože je příliš ambiciózní. Prohlášení to bylo odvážné, protože je všeobecně známá podpora většiny členů Rady projektu samostatné, neziskové a tripartitně řízené Úrazové pojišťovny zaměstnanců. Sama ministryně, jako předsedkyně rady, má ale jiný názor a přiklání se k pojišťovně řízené státem, prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení.

Tuto variantu paní ministryně ale náš odborový svaz nemůže podpořit, protože jenom tripartitně řízená pojišťovna má smysl, a to z těchto důvodů:

1. Pojišťovna je určena pro zaměstnance.
2. Peníze do systému platí zaměstnavatelé.
3. A samozřejmě, protože za zdraví obyvatel a pracovní síly zodpovídá stát, je nutná jeho účast na řízení.

My, jako zástupci zaměstnanců nesmíme dovolit, aby přebytky z tohoto pojištění skončily někde neznámo kde ve státním rozpočtu, tak jako tomu bylo doposud, nebo aby dokonce skončily jako zisk u komerčních pojišťoven, tak jak tomu bylo také doposud. Veškeré přebytky musí být využity pro prevenci, léčení a rehabilitaci pracovních úrazů.

S tímto naším názorem se ztotožňuje naprostá většina členů Rady, která je složena ze zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců i státních orgánů. Skoro všichni souhlasí s naším názorem, a to hlavně proto, že jako odborníci BOZP znají z praxe problémy bezpečnosti práce na pracovištích a znají problematiku odškodňování pracovních úrazů, která se v současné době soustředí pouze na špatné peněžní plnění a ne na komplexní rehabilitaci poškozených. Přitom značná část peněžních prostředků z tohoto pojištění končila a doposud končí ve státním rozpočtu a v rozpočtu pojišťoven Kooperativa a Česká pojišťovna.

Všichni víme, že v současné době vrcholí skoro dvacetiletý boj odborů o tuto samostatnou, tripartitně řízenou úrazovou pojišťovnu zaměstnanců. Už se skoro zdálo, že tento boj bude pro zaměstnance vítězný, ale jak je vidět z prohlášení paní ministryně, vliv nějakých neznámých sil znovu působí a dokonce jsou

slyšet hlasy, že přechod na současný, trochu upravený, komerční způsob by byl pro stát nejjednodušší a nejméně nákladný. To je sice možná pravda, ale je to pro poškozené pracovním úrazem nejhorší varianta, která by se mohla zvolit.

Ing. Jaromír Šedivec
svazový inspektor BOZP
člen Rady vlády ČR pro BOZP

ŠKOLENÍ BOZP A ZDRAVOTNÍ PROHLÍDKY U ŘIDIČŮ REFERENTSKÝCH VOZIDEL

O řidičích referentech (zažitý název, který v současné době již neexistuje) toho bylo publikováno již mnoho, přesto se stále vyskytují četné dotazy, jak často tyto osoby je zapotřebí školit, kdo je oprávněn je školit, jaký má být obsah školení, zda je zapotřebí vystavit těmto osobám referentské průkazy a jak často je zapotřebí absolvovat u těchto osob zdravotní preventivní prohlídky.

Pro řidiče, pro něž není řízení motorového vozidla výkonem práce, ale používají služební auto například na pracovní cestě, nebo vlastní auto pro služební účely, tzv. řidiči referenti, platí následující:

- U řidičů referentů není řízení motorového vozidla výkonem práce. Zaměstnavatel tudíž nemá zákonnou povinnost tyto řidiče odborným způsobem proškolovat či jejich znalosti ověřovat.
- Na řidiče referenty se v plné míře vztahuje zákoník práce a nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky. Podle informace ze Státní inspekce práce její inspektoři školení řidičů referentských vozidel kontrolují. Nerozlišují zda se jedná o řidiče služebních aut (obchodní zástupce, vedoucí pracovníky apod.) a nebo řidiče, kteří používají vlastní auta pro služební účely.
- Zaměstnavatelé jsou povinni dle § 102 zákoníku práce provádět prevenci rizik u všech pracovních činností a soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a na základě těchto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika možného ohrožení zdraví zaměstnanců a přijímat účinná opatření k jejich zmírnění nebo odstranění.
- Podle § 103 ZP je povinen zaměstnavatel zajistit pro zaměstnance školení v oblasti BOZP a ostatních právních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňuje jejich právní vědomí a odborné předpoklady pro výkon dané práce v návaznosti na možná rizika ohrožení jejich zdraví a na bezpečné pracovní postupy.
- Zaměstnavatel je povinen na všech pracovištích soustavně kontrolovat dodržování bezpečných pracovních postupů (na odloučených pracovištích je povinen osamělý zaměstnanec si počínat tak, aby neohrozil své zdraví a

je povinen se řídit stanovenými pracovními postupy zaměstnavatelem) = například řidič referent.

- Termíny školení výše uvedených osob a ostatních zaměstnanců si určuje zaměstnavatel sám (dle vnitřního předpisu), určí odpovědnou osobu za zajištění školení a za vedení prokazatelné dokumentace.
- Zajištěním provedení školení řidičů referentských vozidel zaměstnavatel pověří například vedoucího dopravy, mechanizátora, bezpečnostního technika, anebo si toto školení zajistí dodavatelským způsobem samozřejmě za úplatu.
- To znamená, že osobu školitele si stanovuje výhradně sám zaměstnavatel a žádný doporučený nebo určený interval není legislativou stanovený. O školení je povinen zaměstnavatel vést prokazatelnou dokumentaci (§ 103 ZP), která by měla obsahovat především prezenční listinu a osnovu školení. Součástí osnovy školení BOZP u řidičů referentů by měly být kromě všeobecných informací z oblasti BOZP, práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, také povinnosti řidiče auta při jízdě na pozemních komunikacích, pravidla silničního provozu, povinná výbava v autě, pracovní režim řidiče, odborná a zdravotní způsobilost, předpisy ohledně technického stavu používaných aut, oprava, kontrola a údržba aut, lékárnička a poskytnutí první pomoci a pravidelné seznamování se všemi změnami v pravidlech silničního provozu.
- Co se týká lékařských preventivních prohlídek u řidičů referentů, tito nepodléhají povinným lékařským preventivním prohlídkám, tak jako řidiči profesionálové, neboť tato činnost není jejich stálou pracovní činností, tj. druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě. Tito řidiči jsou povinni se podrobit lékařské preventivní prohlídce podle zákona č. 373/2011 Sb., a to do věku 50 let jednou za 6 let, a ve věku nad 50 let jednou za 4 roky. Dále dle zákona č. 361/2000 Sb. vždy při dovršení 65 let věku, při dovršení 68 let věku a následně co dva roky.
- Další úprava je obsažena ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).
- Povinnost vydávat řidičům referentům osvědčení, průkazky o absolvování školení není nikde v legislativě zakotvena a tudíž toto odpadá.

- Řidič referent je samozřejmě povinen chovat se na silnici v souladu s ustanoveními zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu).

Bohumír Velčovský
odborně způsobilá osoba BOZP
v zemědělství