

Číslo: **10/2017**

Z obsahu:

**Postavení českého trhu práce v rámci EU**

**Změna v poskytování přídavků na děti**

**Práce, důchod nebo obojí?**

**Chcete pracovat z domova? Jaké jsou podmínky**

**V Bruselu se jednalo o Evropském pilíři sociálních práv**



**O B S A H**

 **Postavení českého trhu práce v rámci EU str. 3**

 **Chcete pracovat z domova?**

 **Jaké jsou podmínky str. 8**

 **Změna v poskytování přídavků a děti str. 12**

 **Práce, důchod nebo obojí? str. 14**

 **Už vám zaměstnavatel zrušil dovolenou? str. 16**

 **Jak hodnotí "elektronický recept" Státní ústav**

 **pro kontrolu léčiv str. 19**

 **Informace pro majitele bytu, který chtějí**

 **pronajímat přes AirBaB str. 21**

 **Vývoj spotřebitelských cen ve 3. čtvrtletí 2017 str. 23**

 **Od 1. listopadu bude platit zákon,**

 **na kterém jsme se podíleli str. 26**

 **V Bruselu se jednalo o Evropském pilíři sociálních**

 **práv a o směrnici o vysílání pracovníků str. 28**

 **Jak překonat polední ospalost v zaměstnání? str. 31**

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

**POSTAVENÍ ČESKÉHO TRHU PRÁCE V RÁMCI EU**

 **Následující analýza se zaměřuje na mezinárodní porovnání vybraných indikátorů trhu práce v členských zemích EU. Téměř ve všech zemích EU28 se ve 2. čtvrtletí roku 2017 míra zaměstnanosti 20-64letých zvýšila a značně se tak přiblížila stanovenému cíli, ke kterému členským zemím EU chybí v průměru 2,7 procentních bodů. Na druhé straně nezaměstnanost v těchto zemích klesá.**

 **Mezi zeměmi EU28 je v České republice míra nezaměstnanosti ve 2. čtvrtletí roku 2017 opět nejnižší, zejména pak u mužů.**

 **Česká republika se dělí o třetí příčku s nejvyšší mírou zaměstnanosti ve věku 20-64 let.**

 Podle strategie Evropa 2020 je cílem dosáhnout míry zaměstnanosti 20-64letých v zemích EU28 v průměru 75 %. Ve 2. čtvrtletí 2017 tato míra v zemích EU28 vzrostla a dosahovala v průměru 72,3 procent. Míra zaměstnanosti mužů (78,0 %) převyšuje míru zaměstnanosti žen o 11,5 procentních bodů.

 Ve 2. čtvrtletí průměrnou cílovou hranici 75 % dosáhlo celkem devět sledovaných států Evropy - Švédsko, Německo, Spojené království, Česká republika, Nizozemsko, Estonsko, Dánsko, Litva a Rakousko. Na druhé straně nejnižší míra zaměstnanosti je v jižních státech unie. Kromě Řecka se to týká hlavně Itálie, Chorvatska a Španělska, kde nepracuje více než třetina populace v tomto produktivním věku.

 Stále vysokou míru zaměstnanosti si udržují severské státy včetně baltských zemí, některé země západní Evropy a naše republika. Nejvyšší míry zaměstnanosti již dlouhodobě dosahuje Švédsko (82,1 %). Na evropský průměr se dotahuje poměrně rychlým zvýšením své zaměstnanosti Bulharsko (71,7 %). Největší meziroční nárůst míry zaměstnanosti (o 3,9 procentních bodů) je zřetelný v Rumunsku (70,5 %), kde zaměstnaní muži tvoří téměř 80 procent mužské populace. Nejnižší míra zaměstnanosti je stále v Řecku (58,2 %), kde je zaměstnána méně než polovina žen. Meziročně se nicméně téměř ve všech zemích EU zaměstnanost zvýšila.

 Ve 2. čtvrtletí 2017 se Česká republika dělí o třetí místo se Spojeným královstvím, když míra naší zaměstnanosti (78,2 %) překonala průměr EU28 o 5,9 procentních bodů. Ze sousedních států mělo ve 2. čtvrtletí 2017 vyšší míru zaměstnanosti Německo (79,0 %). Rakousko (75,7 %) se opět dostalo nad stanovenou hranici zaměstnat alespoň 75 % populace ve věkové kategorii 20 až 64 let. Na Slovensku a v Polsku byla celková zaměstnanost zhruba o 7 procentních bodů nižší.

**Míra zaměstnanosti 20-64letých v členských zemích EU (v%)**

**Země 2. čtvrtletí 2017**

 **celkem muži ženy**

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

**Švédsko** 82,1 84,1 80.0

**Německo** 79,0 83,1 74,9

**Spojené království** 78,2 83,5 73,0

**Česká republika 78,2 86,1 70,1**

**Nizozemsko** 77,9 83,1 72,8

**Estonsko** 77,7 81,7 73,8

**Dánsko**  76,8 80,2 73,4

**Litva** 76,3 76,4 76,3

**Rakousko**  75,7 79,9 71,5

**Finsko** 74,6 76,2 73,0

**Lotyšsko** 74,3 76,3 72,4

**Slovinsko**  73,4 77,3 69,2

**Portugalsko** 73,2 77,1 69,6

**Maďarsko** 73,2 81,0 65,6

**EU28 72,3 78,0 66,5**

**Bulharsko**  71,7 75,2 68,1

**Irsko**  71,6 77,7 65,6

**Lucembursko**  71,4 75,6 67,0

**Slovensko** 71,1 77,5 64,6

**Polsko**  71,1 77,9 64,2

**Francie** 71,0 75,0 67,1

**Kypr**  71,0 76,2 66,2

**Malta** 70,7 83,6 57,2

**Rumunsko**  70,5 78,8 62,1

**Belgie** 68,2 73,1 63,4

**Španělsko**  65,5 71,4 59,7

**Chorvatsko** 63,8 69,9 57,7

**Itálie** 62,5 72,5 52,7

**Řecko** 58,2 67,8 48,8

Zdroj: Eurostat

**Nezaměstnanost ve věku 15-64 let je stále v naší republice nejnižší**

Na datech 2. čtvrtletí se projevilo, že s příchodem jara tradičně nezaměstnanost klesá. S vyšší zaměstnaností klesla i míra nezaměstnanosti a to téměř ve všech členských zemích EU. Průměrně míra nezaměstnanosti za státy EU28 ve 2. čtvrtletí činila 7,7 %.

 V České republice byla míra nezaměstnanosti v daném období opět nejnižší, když celková míra nezaměstnanosti za dané období dosahovala 3,0 %, u mužů dokonce 2,4 %. Na druhé místo s úrovní nezaměstnanosti 3,9 % se zařadilo Německo. Německo má stále nejnižší míru nezaměstnanosti žen, ta v tomto období činila 3,3 procent. Nízkou nezaměstnanost žen má Rumunsko (3,7 %). Již několik období si Maďarsko udržuje nízkou nezaměstnanost, ve 2. čtvrtletí dosahovala celková míra v této zemi 4,3 %.

 V porovnání se sousedními státy byla míra nezaměstnanosti o 2 a více procentní body vyšší v Polsku (5,0 %) a v Rakousku (5,5 %). Na Slovensku zaznamenali míru nezaměstnanosti 15-64letých osob mírně pod evropským průměrem 8,2 %.

 Nejvyšší míru nezaměstnanosti mají převážně ve státech jižní Evropy. U Řecka lze stále konstatovat, že z osob ve věku 15-64 let, které by mohly pracovat, byla více než pětina nezaměstnaná. Největší meziroční pokles sledované míry nezaměstnanosti zaznamenávají převážně státy na jihu Evropy.

**Míra nezaměstnanosti 15-64letých v členských zemích EU (v %)**

**Země 2. čtvrtletí 2017**

 **celkem muži ženy**

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

**Česká republika 3,0 2,4 3,8**

**Německo** 3,9 4,4 3,3

**Malta** 4,2 4,0 4,4

**Maďarsko** 4,3 4,0 4,6

**Spojené království**  4,4 4,6 4,2

**Rumunsko**  5,0 5,9 3,7

**Polsko** 5,0 5,3 4,8

**Nizozemsko**  5,0 4,6 5,5

**Lucembursko** 5,3 5,5 5,1

**Rakousko**  5,5 5,9 5,0

**Dánsko**  5,7 5,4 5,9

**Bulharsko** 6,4 6,9 5,8

**Slovinsko**  6,5 5,6 7,6

**Irsko**  6,6 7,7 5,3

**Belgie** 7,1 7,1 7,1

**Litva**  7,2 8,9 5,6

**Estonsko** 7,2 7,9 6,4

**Švédsko**  7,5 7,8 7,1

**EU28 7,7 7,6 7,9**

**Slovensko**  8,2 8,0 8,3

**Lotyšsko** 9,0 10,5 7,5

**Portugalsko**  9,2 8,8 9,6

**Francie**  9,2 9,3 9,0

**Finsko** 10,2 10,4 9,9

**Kypr** 10,8 10,3 11,3

**Chorvatsko** 11,1 10,3 12,0

**Itálie** 11,2 10,4 12,2

**Španělsko** 17,3 15,8 19,2

**Řecko** 21,3 17,8 25,7

**Klesá nezaměstnanost mladých ve věku 15-24 let**

Zejména demografické změny mají v současné době vliv na nezaměstnanost mladých ve věku 15-24 let. Z meziročního porovnání vyplývá, že v převážné většině členských zemí EU míra nezaměstnanosti mladých klesá. Míra nezaměstnanosti ve věku 15-24 let je ve většině evropských zemí dvojnásobně a více vyšší než nezaměstnanost v produktivním věku. Mírně vyšší je nezaměstnanost mladých mužů než žen. Pro tuto věkovou skupinu je však třeba vzít v potaz, že do situace v nejmladších skupinách produktivního věku i z genderového pohledu zasahuje skutečnost, že podstatná část se zatím připravuje ve školách na výkon budoucího povolání, a nejsou tedy aktivními. Z dostupných údajů vyplývá, že největší nezaměstnanost mladých lidí měli v Řecku (43,8 %) a ve Španělsku (39,5 %). První pořadí s nejnižší celkovou nezaměstnaností si stále udržuje Německo (7,0 %), u mužů zde činila míra nezaměstnanosti 8,1 % a u žen 5,8 %. **V České republice ve 2. čtvrtletí 2017 míra nezaměstnanosti 15-24letých dosáhla hodnoty 8,3 %, u mužů dokonce 7,0 procent.**

**Podíl osob nezaměstnaných 1 rok a déle**

 Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním ze sociálních problémů, negativně ovlivňuje sociální soudržnost.

 Průměrně téměř polovina nezaměstnaných byla ve 2. čtvrtletí 2017 dlouhodobě nezaměstnaná, tj. nezaměstnaná 1 rok a déle - v průměru za státy EU28 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkově nezaměstnaných meziročně snížil o 1,7 % na 46,1 **%. V České republice se podíl nezaměstnaných 1 rok a déle meziročně snížil o 6,1 procentních bodů na 37,5 %.** Výrazný meziroční úbytek celkově dlouhodobě nezaměstnaných měli v Rumunsku, Chorvatsku a Maďarsku. Dlouhodobá nezaměstnanost je velkým problémem zejména v Řecku (73,8 %), dále pak na Slovensku, v Itálii, Bulharsku, Belgii, Slovinsku, Portugalsku a v Irsku, kde dlouhodobě nepracuje více než polovina z celkového počtu nezaměstnaných. Nejnižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných je naopak v severských státech, které se vyznačují podprůměrnou celkovou nezaměstnaností.

Zdroj: Český statistický úřad

**CHCETE PRACOVAT Z DOMOVA?**

**JAKÉ JSOU PODMÍNKY**

**Práce z domova představuje oblíbený benefit, který mohou firmy poskytovat svým zaměstnancům. I když má taková práce řadu výhod, je dobré její pravidla detailně upravit.**

**Home working**

Práce vykonávaná zcela z bydliště, zaměstnanec odevzdává práci přes internet. Tento způsob je vhodný hlavně pro vysoce motivované a zkušené lidi, kteří si zvládnou úkoly zorganizovat a odvádět dobré výsledky i bez nadřízených. Zároveň ho využívají i vyzrálí manažeři, kteří nemají potřebu své zaměstnance neustále kontrolovat.

**Home office**

Jde o práci vykonávanou zčásti doma a zčásti v kanceláři. Často se používá například model, kdy jeden den v týdnu zaměstnanec pracuje z domova, zbytek z kanceláře.

 Práce z domova, která je upravena v zákoníku práce (§ 317), se vztahuje na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Toto ustanovení se tedy nevztahuje jen na práci z domova, ale na jakýkoli "distanční" výkon práce. Třeba u klienta, na chalupě či v internetové kavárně.

 Na druhou stranu se vztahuje jen na situace, kdy zaměstnanec nemusí dodržovat zaměstnavatelem stanovený rozvrh pracovní doby a pracuje si ve dnech a v době, která mu vyhovuje. V praxi však velmi často lidé pracují z domova podle stejného rozvrhu pracovní doby, který platí pro kolegy v kanceláři. Jde o případy, kdy je práce doma umožněna ve výjimečných situacích, jako jsou nemoc, rodinné důvody, počasí nebo havárie v kanceláři. V takovém případě se zmíněné ustanovení zákoníku práce neuplatní.

**Smlouvu především**

 Na práci z domova se musí zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnout v pracovní nebo jiné (a to nejlépe písemné) smlouvě. Její zákonná úprava je poměrně strohá, proto by měl zaměstnavatel pamatovat na podrobnější úpravu v kolektivní či individuální smlouvě, případně ve vnitřním předpisu. Na zaměstnance, který vykonává práci z domova v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se standardně aplikuje zákoník práce.

 Nevztahuje se na něj přitom úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Nepřísluší mu ani náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách v práci a nepřísluší mu "výhody" za práci přesčas a ve svátek (typicky příplatek nebo náhradní volno). Jinak je tomu u příplatku z práci v noci a v sobotu a neděli, ty je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit.

 Home office je vhodný jen pro určité pracovní pozice. nejčastěji se s ním setkáme u kancelářských zaměstnání. U některých povolání je naopak v podstatě nepředstavitelný, například pro řidiče či prodavačku.

 V úvahu je nutné vzít i osobnost zaměstnance. Pro ty, kteří nemají problém s pracovní morálkou, může home office představovat vítaný benefit. Na druhou stranu pro zaměstnance, který má problém s dodržováním termínů, home office zřejmě nebude vhodnou a produktivní formou výkonu práce.

 Pracovní podmínky pro práci z domova by měly být sjednány v podrobné smlouvě, z níž budou jasně vycházet všechna práva a povinnosti stran. Pokud zaměstnanec nebydlí v rámci místa výkonu práce, měl by být home office zohledněn i v pracovní smlouvě a případně by mělo být upraveno pravidelné pracoviště pro účely poskytování cestovních náhrad. Místem výkonu práce může být i kombinovaně pracoviště zaměstnavatele a částečně domov zaměstnance.

 Ve smlouvě by dále mělo být dohodnuto, jak bude zadávána a odevzdávána práce, pracovní náplň, povinnost zaměstnance být k dispozici v určitou dobu na počítači, telefonu nebo na pracovišti, vedení evidence pracovní doby či pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pracovní úrazy.

**Náklady hradí zaměstnavatel**

Jedním ze základních znaků závislé práce je, že je vykonávána na náklady zaměstnavatele, na to je třeba pamatovat i v případě home officu. Zaměstnavatel je povinen hradit náklady zaměstnance spojené s výkonem práce z domova. Jde to například paušální částkou, která bude náklady odrážet. Mezi náklady zaměstnance patří zejména připojení k internetu z domu či elektřina.

 Většinou je práce z domova vykonávána na pracovních prostředcích, které zajistí a udržuje zaměstnavatel (počítač, mobilní telefon, nářadí), ale pokud zaměstnanci používají vlastní zařízení, zaměstnavatel by měl hradit určitou částku jejich opotřebení.

**Bezpečnost práce**

 Podstatnou otázkou je BOZP. Důležitá je také problematika pracovních úrazů, právě ty mohou být hlavním úskalím práce z domova. Zákoník práce totiž v tomto ohledu neupravuje pro práci z domova žádné výjimky, takže zaměstnavatel musí zajistit BOZP i pro zaměstnance pracující doma, ačkoli nemůže bez jeho souhlasu kontrolovat pracovní podmínky. Zaměstnanec je totiž chráněn nedotknutelností obydlí dle Listiny základních práv a svobod.

**Úrazy musí pracovník hlásit ihned.**

 Podmínky zajištění BOZP by tak měly být ideálně co nejvíce vyřešeny ve smlouvě. Sjednána by měla být například možnost pověřených osob kontrolovat domácí pracoviště zaměstnance či v případě úrazu provést šetření. Rovněž je možné se zaměstnancem dohodnout, aby své pracovní místo vyfotografoval a zaměstnavatel tak mohl jeho bezpečnost posoudit.

 Zaměstnanec by měl být náležitě proškolen, například jak má podle předpisů vypadat pracovní stůl, že má zaměstnanec povinnost čerpat bezpečnostní přestávky, že v případě pracovního úrazu je nutné neprodleně informovat zaměstnavatele.

 Jako praktické řešení se jeví, aby zaměstnanec pro proškolení podepsal prohlášení, že doma splňuje požadavky na bezpečné pracovní prostředí. Pokud by uvedl nepravdivé údaje a potom u něj vznikla škoda, tak se odpovědnost zaměstnavatele může snížit. Platí, že všechny náklady spojené se zajištěním BOZP vždy hradí zaměstnavatel.

 U pracovních úrazů bude komplikované prokázat, že k úrazu došlo v pracovní době a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Zaměstnanec tyto skutečnosti bude muset prokázat, a proto by měl mít povinnost bezodkladně ohlašovat pracovní úrazy zaměstnavateli, který je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu.

**Maximálně 12hodinová směna.**

 Zákoník práce stanoví, že na zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a který si sám rozvrhuje pracovní dobu, se nevztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci si tak sami určují, kdy budou pracovat.

 Musí jen dodržet stanovenou týdenní pracovní dobu, například 40 hodin týdně, nebo kratší pracovní dobu, pokud ji mají sjednánu.

 Na druhé straně jsou možná odchylná ujednání. Zaměstnanec tak může mít například povinnost být k dispozici na telefonu po určitou vymezenou část dne, případně nebude zaměstnanci dovoleno pracovat v noci či o víkendu, typicky proto, aby mu zaměstnavatel nemusel vyplácet příslušné příplatky.

 Co se týče délky pracovní doby (směny), musí být i ze strany zaměstnance pracujícího doma dodržovaná její zákonná maximální délka, což je 12 hodin, a doby odpočinku. Stejně tak musí být dodržovány i limity pro práci přesčas stanovené zákoníkem práce.

 Evidenci pracovní doby vede zaměstnavatel, což může být v případě zaměstnanců, kteří pracují doma, poměrně komplikované. Zaměstnanec může být pověřen, aby si sám pracovní dobu evidoval a následně evidenci zaměstnavateli předal.

Zdroj: Hospodářské noviny

**ZMĚNA V POSKYTOVÁNÍ PŘÍDAVKŮ NA DĚTI**

 Od 1. října přibude rodin, které dosáhnou dříve než dosud na přídavek na dítě.

 Nově se pro přiznání dávky nebudou posuzovat až rok a půl staré příjmy, ale bude se vycházet z příjmů za předcházející kalendářní čtvrtletí. Rodiny v tíživé situaci tak nebudou muset čekat na přiznání přídavku na dítě tak dlouho jako doposud.

 Od ledna se také zvýší přídavky na děti tam, kde aspoň jeden rodič pracuje, a zvětší se i okruh rodin, které na ně budou mít nárok.

 Nově se bude u **přídavků na děti** vycházet z příjmů za období předcházející kalendářnímu čtvrtletí, stejně jako je tomu u příspěvku na bydlení. Díky tomu tak nebude docházet k situacím, kdy rodina na přídavek na dítě dosáhla někdy téměř až s dvouletým zpožděním, protože v době narození dítěte se ještě zohledňovaly příjmy obou pracujícím rodičů.

 **Novela zákona o státní sociální podpoře přinese i další důležité změny**, které mají za cíl podpořit rodiny s dětmi. Jednou ze zásadních změn je zvýšení přídavků na děti pro pracující rodiny a rozšíření rozhodného příjmu z 2,4 na 2,7násobku životního minima. *"Podporu dostanou tak i rodiny, které pracují, ale mají relativně nízké příjmy,"* uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

 **Změny u přídavku na dítě a další změny,** které mají pomoci rodinám (zvýšení limitů měsíčního čerpání rodičovského příspěvku na úroveň peněžité pomoci v mateřství, zvýšení hranice měsíčního čerpání u rodičovského příspěvku pro osoby bez příjmů na 7 600 Kč měsíčně a zvýšení rodičovského příspěvku pro vícerčata) **začnou platit od 1. ledna 2018**.

***Možné situace související s rodičovským příspěvkem:***

* ***Je možné při pobírání rodičovského příspěvku si přivydělat?***

*Ano. Během pobírání rodičovského příspěvku není výdělečná činnost sledována. Podmínkou je, že po dobu výdělečné činnosti bude zajištěna péče o dítě jinou dospělou osobou. Pokud dítě navštěvuje předškolní zařízení, nesmí docházka do tohoto zařízení u dítěte mladšího 2 let převýšit 46 hodin v měsíci. Po dosažení 2 let může dítě navštěvovat předškolní zařízení bez omezení.*

* ***V případě narození vícerčat v roce 2017 bude možný nárok na zvýšení rodičovského příspěvku od 1.1.2018?***

*Ano, celková částka rodičovského příspěvku bude navýšena na 330 000 Kč (s přihlédnutím k částce, která byla do té doby na rodičovském příspěvku vyčerpána). Zvýšení dosavadní částky se provede na žádost rodiče podáním nové žádosti na Úřad práce ČR.*

* ***Jak je to s čerpáním rodičovského příspěvku u osob bez příjmu, např. u studentů?***

*Od 1. 1. 2018 si osoby, kterým není možné stanovit denní vyměřovací základ pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem, budou moci nově volit čerpání rodičovského příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně.*

* ***Mohou osoby, které mají vícerčata a rodičovskou dočerpají v letošním roce, získat navýšení rodičovského příspěvku od 1.1.2018?***

*Rodičům vícerčat, u kterých už nárok na rodičovský příspěvek zanikl z důvodu vyčerpání částky 220 000 Kč, ale nadále pečují alespoň o dvě děti narozené současně ve věku do 4 let, vzniká ode dne 1.1.2018 nárok na dočerpání rodičovského příspěvku ve výši 110 000 Kč. O přiznání nároku je třeba podat novou žádost na Úřadu práce ČR.*

 **Od 1. října se také zjednoduší započítávání příjmu ze samostatné výdělečné činnosti pro účely dávek státní sociální podpory.** Bude se vycházet vždy z posledního doloženého daňového přiznání a za každý měsíc samostatné činnosti se započte 1/12 příjmů uvedených v daňovém přiznání (bez ohledu na to, kolik měsíců OSVČ činnost vykonávala). Minimální výše započitatelného příjmu u OSVČ vykonávající činnost jako hlavní nebo v prvním roce se nemění

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PRÁCE, DŮCHOD NEBO OBOJÍ?**

 Důchodový systém v České republice dostatečně nezohledňuje práci v penzi. Pokud seniorka či senior s průměrným výdělkem odpracují rok navíc a přitom nepobírají důchod, vrátí se jim to až za 28 let.

 Uvádí to studie o příjmech seniorů, kterou vydal Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR.

 Po nástupu na odpočinek dál **pracuje asi 13 procent Češek a Čechů.** V EU je to v průměru 15,5 procenta. V severských státech do práce dál chodí až 35 procent seniorů a seniorek.

 Lidé v Česku **mohou v práci zůstat i po dosažení důchodového věku.** Odvádějí pak dál daň z příjmu i sociální a zdravotní pojištění. Za odpracovanou dobu navíc se jim **o určité procento zvedá důchod**. Pokud se poloviny či celé penze zřeknou, je zvýšení výraznější. Za rok práce bez pobírání důchodu je to pak o 7,6 procenta.

 *"Při přesluhování se obětovaný důchod a odvedené pojistné a daně seniorovi s průměrnou mzdou vrátí až za 28 let, čehož se průměrný přesluhující muž nedožije,"* uvedli experti z IDEA ve studii.

 Pro seniory, státní pokladnu i společnost je přitom výhodné, když lidé pracují déle. Důchodci si přilepší, rozpočet získá daně a odvody a společnost nepřichází o lidský kapitál a cenné zkušenosti. Podle studie vývoj dokazuje, že český trh práce dokáže seniorskou pracovní sílu "dobře absorbovat". Nezaměstnanost je rekordně nízká. Po nástupu do penze příjem většiny lidí výrazně klesá. Člověk s průměrným výdělkem má pak o 42 procent čistého méně.

 V česku zhruba čtyři pětiny lidí odcházejí do penze jen proto, že dosáhli důchodového věku a mají na důchod od státu nárok. Kvůli zhoršenému zdraví, ztrátě práce či jiným překážkám nastupuje do důchodu pětina lidí

 Podle autorů výzkumy ukazují, že **zvýhodnění práce v důchodovém věku a jeho způsob má zásadní vliv na rozhodování seniorů o tom, zda budou dál pracovat.** Stát lidi může motivovat snížením daní a odvodů i větším procentem navýšení penzí za přesluhování. Roli hraje také zpřehlednění podpory. Většina seniorů v Česku totiž netuší, zda a za jakých podmínek by se jim vyplatilo dál pracovat.

 *" Zapojení pouhých pěti procent neaktivních důchodců na trhu práce by zvýšilo příjmy veřejných rozpočtů, i kdyby se všem pracujícím důchodcům snížily odvody o 6,5 procentního bodu,"* uvádí studie. Snížení odvodů a daní zvýší lidem příjem okamžitě, ale jen po dobu práce. Přidání procenta k penzi pomůže v budoucnu, ale dlouhodobě.

 Podle další studie, v níž experti IDEA srovnávali volební programy, strany s opatřeními na podporu pracujících důchodců a ke zvýšení jejich motivace zůstat v zaměstnání nepočítají. Snížení odvodů penzistům, kteří dál pracují, plánují jen Realisté. Další strany navrhují nižší odvody pro všechny. Podle autorů analýzy by sice jako vedlejší efekt pracovalo i víc lidí v penzi, důchodový systém by ale přišel o příjmy a chyběly by peníze na vyplácení důchodů.

Zdroj: ČTK

**UŽ VÁM ZAMĚSTNAVATEL ZRUŠIL DOVOLENOU?**

**Firma nesmí žádným způsobem trestat zaměstnance, pokud ho během dovolené nezastihne. Častější problémy kolem dovolených nastávají především v prvním roce zaměstnání nebo u částečných úvazků.**

 Období od června do září bývá nejčastěji spojováno s čerpáním dovolených. Přestože termín dovolené určuje zaměstnavatel, mohou v podniku nastat situace, kdy vedení firmy musí zaměstnance odvolat z dovolené, kterou mu předtím schválilo.

 *"Firma může zaměstnanci dovolenou zrušit nebo ho dokonce z dovolené odvolat. Podle zákoníku práce je z vážných provozních důvodů může odvolat z dovolené, ale musí pokrýt spojené náklady s návratem, jako jsou například letenky,"* upozorňuje Jiří Halbrštát, manažer náboru personální společnosti ManpowerGroup.

 *"Zaměstnavatel by tak měl ovšem učinit jen v opravdu výjimečných situacích, které nedokáže vyřešit jinak a vyžadují přítomnost daného zaměstnance,"* doplňuje Ivana Brancuzká, manažerka společnosti Contract Administration.

 Pro firmu je taková situace spojená s úhradou nákladů, které zaměstnanci se zrušením dovolené vznikly. Podnik však nemusí zdaleka hradit vše. Klíčové je, zda zaměstnavatel již zaměstnanci písemně potvrdil termín dovolené. *"Pokud by totiž musel rušit zaplacený zájezd, který si objednal bez toho, aniž by měl dovolenou určenou, nevzniká nárok na kompenzaci,"* upozorňuje Ivana Brancuzká.

 Pokud však má zaměstnanec termín písemně schválený, náleží mu za takový zrušený zájezd kompenzace podle § 217 odst. 3 zákoníku práce. Stejně je tomu i v případě, že by ho zaměstnavatel z dovolené odvolal. V takovém případě je povinen uhradit veškeré náklady spojené s cestou zpět a uhradit také další náklady spojené se zbytkem dovolené, například storno poplatky.

**Firmy platí jen účty**

 *"Zaměstnavatel má však povinnost zaplatit jen ty náklady, které vznikly v důsledku odvolání z dovolené. Všechny tyto náklady navíc musí být doložitelné. Zaměstnanci by si proto měli řádně schovat všechny účty. K jejich proplacení pak musí zaměstnavatele vyzvat,"* doporučuje Ivana Brancuzká.

 Firma naopak nesmí žádným způsobem trestat zaměstnance, kterého potřebuje odvolat z dovolené, ale nepodaří se jí ho zastihnout. Ze strany zaměstnavatele za to nesmí být uloženy žádné sankce.

 Ke zrušení dovolené nebo odvolání zaměstnance z prázdninového pobytu přitom firmy často nepřistupují. *"V praxi se toto používá velmi výjimečně. Spíše k tomu dochází ve výrobním sektoru než v sektoru služeb,"* dodává Jiří Halbrštát.

 **Čerpání dovolené upravuje zákoník práce. Pokud je zaměstnanec u svého zaměstnavatele v pracovním poměru a má u něho odpracováno alespoň 60 dní v kalendářním roce, má nárok na dovolenou. Pokud pracuje ve státním sektoru, může využít dovolené v rozsahu pěti týdnů, v soukromé sféře pak má ze zákona nárok minimálně na čtyři týdny**. Nicméně většina zaměstnavatelů v soukromém odvětví dnes nabízí svým zaměstnancům jeden týden dovolené navíc.

**Jaká je praxe v okolních zemích**

 Podobná praxe je i v okolních zemích. Na **Slovensku** mají zaměstnanci nárok na čtyři týdny dovolené, nicméně po dovršení 33 let mohou čerpat pět týdnů dovolené a zaměstnanci ve státní sféře mají dokonce šest týdnů dovolené. V **Polsku** se pak délka dovolené odvíjí od toho, jak dlouho zaměstnanci již pracují. Pokud odpracovali méně než 10 let, mají 20 dní dovolené. Ti, kteří tuto hranici překročili, získávají 6 dní dovolené navíc, tedy 26 dní. V **Německu** mají zaměstnanci nárok na čtyři týdny dovolené, ovšem v některých odvětvích jich mají k dispozici i více. V **Rakousku** mohou zaměstnanci čerpat 25 až 30 dní a po 25 odpracovaných letech pak dokonce 36 dní.

 Pokud je ale zaměstnanec u zaměstnavatele kratší dobu než jeden rok, je třeba počítat s tím, že mu úměrně tomu bude zkrácena i dovolená. *"Za každý celý odpracovaný měsíc mu vzniká nárok na jednu dvanáctinu dovolené,"*  upřesňuje Ivana Brancuzká.

 V případě nových zaměstnanců, kteří jsou ve zkušební době, záleží vždy na zaměstnavateli, zda jim vyjde vstříc a dovolenou jim poskytne. Obecně ale platí,že nárok na ni vzniká až po odpracování určité doby.

 Nejasnosti často panují kolem výpočtu délky dovolené u zkrácených pracovních úvazků. *"Zde hraje roli, jak je úvazek zaměstnance rozložen. Pokud pracuje každý den v rámci pětidenního pracovního týdne, v případě čtyř týdnů, činí jeho dovolená 20 dní. Jestliže ale dochází do práce pouze několik dní v týdnu, bude jeho nárok na dovolenou s ohledem na to, že i jeho pracovní týden zahrnuje menší počet pracovních dnů, úměrně pokrácen,"* vysvětluje Ivana Brancuzká.

 Vedle toho, že zaměstnavatel může dovolenou zrušit, může ji pracovníkům také nařídit. *"V takovém případě však musí zaměstnavatel dodržet několik podmínek. Kromě toho, že musí svým zaměstnancům umožnit čerpání dovolené v rozsahu alespoň 14 dní v kuse, pokud se s nimi nedohodne jinak, musí jim termín oznámit také alespoň 14 dní předem,"* uvádí Ivana Brancuzká. Zároveň doplňuje, že by zaměstnavatel měl přihlížet k oprávněným zájmům svých zaměstnanců. Pokud například mají děti, měl by vám vyjít vstříc a poskytnout dovolenou v období letních prázdnin.

**Nevyčerpaná dovolená se musí převést**

 Zaměstnavatel není povinen určit zaměstnancům dovolenou pouze ve dvou případech. Zaprvé, když ve firmě nastane složitá provozní situace a zaměstnance čeká mnoho práce, na kterou v omezeném počtu nestačí. Zadruhé, v případě, že se vyskytnou překážky v práci na straně zaměstnance. Jde především o dočasnou pracovní neschopnost, mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo třeba ošetřování nemocného člena rodiny.

 Pokud z těchto důvodů nemůže být dovolená v daném roce vyčerpána, je zaměstnanci automaticky převedena do dalšího roku. Když zaměstnavatel neurčí termín dovolené do poloviny následujícího roku, může si tento termín zaměstnanec určit sám. Samozřejmě formou písemné žádosti alespoň 14 dní před začátkem dovolené.

 Zaměstnavatel může rovněž zaměstnanci poskytnout příspěvek na dovolenou až do výše 20 tisíc korun za rok. Ten může být čerpán i pro rodinné příslušníky. Podmínkou je, že musí jít o nepeněžní příspěvek. Tedy například proplacení faktury cestovní kanceláři nebo provozovateli dětského tábora a podobně.

 Výhodou je, že příspěvek je na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a od sociálního a zdravotního pojištění. Na straně zaměstnavatele se sice jedná o nedaňový náklad, ale i tak je zdanění celkově výhodnější než vyplacená peněžní odměna.

Zdroj: BusinessInfo.cz

**JAK HODNOTÍ "ELEKTRONICKÝ RECEPT"**

**STÁTNÍ ÚSTAV PRO KONROLU LÉČIV**

**Elektronický recept není podle ústavu "zmetek hodný odmítnutí".**

 Elektronický recept je podle ředitele Státního ústavu pro kontrolu léčiv (SÚKL) Zdeňka Blahuty bezpečný a odzkoušený*. Není to "zmetek hodný odmítnutí"*, řekl v druhé polovině října Blahuta novinářům k protestům praktických lékařů. Doktoři ale tvrdí, že jde o zbytečnou byrokracii navíc, která jim nepřináší žádné výhody. Je spolu s financováním praxí jedním z důvodů, proč na protest část z nich neotevřela své ordinace.

 Lékaři budou od ledna povinně každý vydaný recept posílat na centrální úložiště. *"Úložiště receptů nemělo od spuštění v březnu jediný výpadek způsobený přímo jím,"* uvedl Blahuta. Denně úložiště už v současné době odbavuje 17 000 až 22 000 receptů, za poslední rok jich bylo 3,5 milionu.

 Praktikujících lékařů je přes 43 000. Na konci září byla do systému zapojena většina lékáren a přes 10 000 lékařů. Dalších 20 000 má o registraci požádáno. Většina lékařů bude mít eRecept jako součást lékařského softwaru, ve kterém už teď recepty tiskne. Znamenat to tak pro ně bude jen několik kliknutí navíc.

 Blahuta odmítá, že by eRecept nesplnil všechny slibované funkce. Lékař má podle něj například zpětnou vazbu o tom, jestli si už pacient lék vyzvedl nebo zda mu místo něj lékárník nevydal jiný. Lékaři ale očekávali možnost podívat se, jaké jiné léky pacient bere nebo zda nemají vzájemné negativní působení. To ale podle Blahuty zatím neumožňuje legislativa o ochraně osobních údajů.

 Takzvaný lékový záznam by mohl být podle Blahuty funkční přibližně za rok. Ministerstvo zdravotnictví podle mluvčí Štěpánky Čechové analyzuje obsah, funkčnost a právní dopady lékového záznamu. *"Nedílnou součástí je i odborná diskuze nad tím, kdo, za jakých okolností a v jakém rozsahu bude mít k lékovému záznamu přístup,"* sdělila na dotaz ČTK. Poté bude možné připravovat nutnou legislativu.

 *"Již dnes mají pacienti možnost vidět všechny své elektronické recepty na své jméno, Uvidí, které jim byly vystaveny, které si vyzvedli a stejnou možnost již dnes mají také předepisující lékaři,"*  uvedl Blahuta. Lékový zákon by umožnil, aby to viděli i jejich lékaři. Pacienti, kteří si budou chtít recepty zkontrolovat, k tomu budou mít od listopadu speciální aplikaci.

 Česká lékárnická komora tvrdí, že vydání eReceptu jim práci ve srovnání s papírovým receptem prodlouží až třikrát. Podle SÚKL ale i nadále bude většina pacientů nosit od lékaře recept vytištěný na papíře, elektronický recept neznamená, že by ho dostali jen mailem nebo SMS zprávou. nabízí ale i tuto možnost navíc k papíru.

 V Česku se vydá 60 až 70 milionů papírových receptů ročně. Podle ministerstva je elektronizace zdravotnictví nevyhnutelná a zabrání například falšování receptů. Při výpadku elektřiny bude možné stále vystavit recept papírový. Ty se ale zatím do elektronického systému nedostanou, po kritice lékárníků ministerstvo zavrhlo, že by je v lékárně přepisovali do počítače.

 Elektronické recepty zavedl v Česku zákon v roce 2007, dosud byly dobrovolné. Vytvoření systému a jeho čtyřletá podpora a rozvoj vyšel SÚKL na 14 milionů, provoz vyjde na 100 000 korun měsíčně.

Zdroj: ČTK

**INFORMACE PRO MAJITELE BYTU,**

**KTERÝ CHTĚJÍ PRONAJÍMAT PŘES AirBnB**

**Pronajímáte přes AirBnB? Pro správce daní jste klasickými podnikateli.**

***Ten, kdo poskytuje ubytování na internetu přes platformy jako AirBnB, nabízí podle správce daně svým klientům klasické ubytovací služby. Nejde tedy o pouhý pronájem. Tito lidé mají stejné daňové povinnosti jako ostatní podnikatelé, sdělila finanční správa. Zároveň ale mohou uplatnit vyšší výdajové paušály a na daních z příjmů ušetřit.***

 Daň z příjmu musí do státní kasy odvádět podle paragrafu 7 zákona o daních z příjmů jako ostatní provozovatelé samostatné činnosti. Uvedlo to Generální finanční ředitelství.

 Ti, kdo ubytování přes AirBnB či obdobné platformy poskytují, se také řídí stejnými pravidly jako všichni potenciální plátci daně z přidané hodnoty. Pokud jejich obrat přesáhne za uplynulých dvanáct měsíců milion korun, musí se k DPH registrovat a plnit všechny povinnosti s DPH spojené (posílat daňová přiznání, kontrolní hlášení, odvádět daně).

 *"Osoba poskytující ubytovací služby prostřednictvím společnosti jako je například AirBnB, uskutečňuje ekonomickou činnost, proto je osobou povinnou k dani podle zákona o dani z přidané hodnoty"* shrnuje mluvčí Generálního finančního ředitelství Petra Petlachová.

**Uplatnit můžete výhodnější paušály, nevyhnete se EET**

 *"Pokud poskytuje AirBnB elektronickou službu, - například servisní poplatek za použití online platformy - pak musí její příjemci uhradit DPH z této služby v tuzemsku,"* dočtete se ještě na stránkách finanční správy.

 Výdělky poskytovatelů ubytování podléhají dani z příjmů fyzických osob jako příjmy z jakékoli jiné samostatné činnosti. Daň sice odvádějí i majitelé bytů a domů, kteří je pronajímají klasickou cestou, ti ale mohou uplatnit jen třicetiprocentní výdajový paušál. Hostitelé spolupracující s AirBnB si ze základu daně odečtou více peněz a díky tomu ušetří.

 Využít mohou paušály ve výši šedesát procent, pokud mají živnostenský list, nebo třicet procent, pokud živnostenské oprávnění nevlastní. Podávat samozřejmě musejí každoročně i daňová přiznání, u kterých vyplní přílohu č. 1

**Příklad:**

Pan novák poskytuje ubytování přes AirBnB a jako plátce daně je ve stejné pozici jako například provozovatelé penzionů. Zároveň je majitelem živnostenského oprávnění. Za rok 2017 bude mít z pronájmu čistý příjem ve výši 300 tisíc korun. Ze základu si může odečíst 60 procent, patnáctiprocentní daň tedy zaplatí ze 120 000 korun. Po odečtení slevy na poplatníka (24 840 Kč ročně) neodvede reálně státu žádnou daň z příjmu.

Pan Dvořák, který pronajímá svůj byt klasickou cestou, bude mít v roce 2017 stejný příjem (300 tisíc korun). Ze základu daně ale odečte jen 30 procent a dávku bude odvádět z částky 210 tisíc korun. Patnáct procent je 31 500 Korun. Po odečtení slevy na poplatníka (31 500 - 24 840) tedy zaplatí na dani 6 660 korun.

 Ten, kdo zmíněné služby poskytuje, aby dosáhl zisku, a přijímá peníze v hotovosti nebo platební kartou, musí zároveň evidovat tržby v rámci EET.

 Pokud poskytovatelé ubytování své povinnosti neplní, hrozí jim stejné sankce jako ostatním poplatníkům daní z příjmů či DPH.

**AirBnB** **dobývá světové metropole**

 Služeb AirBnB využívá stále více turistů a zejména ve velkých metropolích ohrožují majitele hotelů a další klasické poskytovatele ubytování.

 V Česku se prostřednictvím této platformy ubytovalo od září 2016 do září 2017 zhruba 908 tisíc hostů (z toho více než 800 tisíc v Praze), což je meziroční nárůst o 64 procent. Celkově si čeští hostitelé za tu dobu vydělali 1,7 miliardy korun. Pokud by tito lidé neplatili daně, stát by přicházel o desítky milionů korun ročně.

 Nabízením krátkodobého ubytování si v Praze aktuálně přivydělává více než 7 000 lidí. AirBnB se svými službami v Praze už vyrovnala objemu obchodu klasických ubytovacích zařízení.

Zdroj: BusinessInfo.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN VE 3. ČTVRTLETÍ 2017**

 **Ve 3. čtvrtletí 2017 vzrostly spotřebitelské ceny proti 2. čtvrtletí 2017 o 0,5 %. V meziročním srovnání vzrostly spotřebitelské ceny ve 3. čtvrtletí 2017 o 2,5 %, což je o 0,3 procentního bodu více než ve 2. čtvrtletí 2017.**

 **Mezičtvrtletní** vývoj spotřebitelských cen ve 3. čtvrtletí 2017 ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddílech potraviny a nealkoholické nápoje, bydlení, alkoholické nápoje, tabák. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší zejména ceny čerstvého másla o 22,3 %, sýrů o 4,5 %, mléka o 3,0 % a uzenářského zboží rovněž o 3,0 %. V oddíle bydlení se zvýšily ceny čistého nájemného o 0,6 % a ceny služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 0,8 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák došlo k nárůstu cen lihovin o 1,7 %, piva o 2,0 %, tabáku a tabákových výrobků o 0,6 %. Zvyšování cen pokračovalo v oddíle stravování a ubytování, kde vzrostly ceny stravovacích služeb o 1,0 % a ubytovacích služeb o 0,8 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 11,2 %. Protisměrně, tj. na snižování cenové hladiny, působil především pokles cen v oddíle doprava, kde klesly ceny pohonných hmot o 3,2 %. V oddíle pošty a telekomunikace se snížily ceny telekomunikačních služeb o 0,7 %.

 **Průměrný meziměsíční přírůstek úhrnného indexu spotřebitelských cen ve 3. čtvrtletí 2017 byl stejně jako ve 2. čtvrtletí 0,1 %.**

 **Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny ve **3. čtvrtletí 2017 proti 3. čtvrtletí 2016** o 2,5 %, tedy o 0,3 procentního bodu více než ve 2. čtvrtletí. Tento vývoj ovlivnilo zrychlení růstu cen v oddílech potraviny a nealkoholické nápoje, bydlení, alkoholické nápoje, tabák, stravování a ubytování. Opačně, tj. na snižování cenové hladiny, působil cenový pokles v oddíle pošty a telekomunikace a zpomalení cenového růstu v oddílech doprava, ostatní zboží a služby, odívání a obuv.

 Největší vliv na růst cenové hladiny spotřebitelských cen měly ceny v oddíle **potraviny a nealkoholické nápoje**. Ceny masa vzrostly o 5,4 %, z toho ceny vepřového masa o 11,0 %. Ceny ryb se zvýšily o 2,0 %. Růst cen ve skupině mléko, sýry, vejce činil ve 3. čtvrtletí 12,9 %, z toho ceny vajec vzrostly o 29,1 %, sýrů o 14,7 %, mléka o 13,5 %, jogurtů o 10,0 %. Ceny olejů a tuků byly vyšší o 19,1 %, z toho ceny čerstvého másla o 48,6 %. Ceny mouky se zvýšily o 0,3 %. Ceny ovoce vzrostly o 0,2 % (ve 2. čtvrtletí o 1,5 %). Ceny zeleniny klesly o 4,2 %, přičemž ceny brambor se zvýšily o 5,0 % (ve 2. čtvrtletí pokles o 4,8 %, resp. o 0,6 %). Ceny nealkoholických nápojů se zvýšily o 1,9 %, z toho ceny kávy o 7,0 %, čaje o 2,0 %.

**Indexy spotřebitelských cen**

**(předchozí čtvrtletí = 100)**

 **2016 2017**

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

**Oddíl 3.Q 4.Q 1.Q 2.Q 3.Q**

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

**Úhrn** 100,2 100,4 101,4 100,2 100,5

**Potraviny a nealko**  99,5 101,2 103,7 100,1 100,7

**Alkohol a tabák** 100,4 99,9 100,8 99,8 100,9

**Odívání a obuv**  97,4 104,7 95,2 104,0 96,9

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,0 100,3 100,7 100,5 100,5

**Zařízení domácností**  99,9 99,5 99,9 100,5 99,7

**Zdraví** 100,6 99,7 101,4 101,8 101,1

**Doprava** 100,7 101,1 102,4 99,7 99,4

**Pošty a telekomunikace** 100,4 99,2 100,4 99,9 99,1

**Rekreace a kultura** 102,0 97,7 102,3 99,2 102,2

**Vzdělávání** 100,7 101,3 100,2 100,0 100,5

**Stravování a ubytování** 100,5 101,4 102,7 101,0 100,9

**Ostatní zboží a služby** 100,1 100,2 100,7 100,1 99,9

 V oddíle **bydlení** vzrostly ceny ve 3. čtvrtletí 2017 meziročně o 2,1 %. Ceny elektřiny se zvýšily o 0,3 % (stejně jako ve 2. čtvrtletí). Ceny zemního plynu poklesly o 0,8 % (ve 2. čtvrtletí pokles o 3,0 %). Ceny čistého nájemného vzrostly o 2,7 %, vodného o 1,2 %, stočného o 0,4 %. Ceny tepla a teplé vody klesly o 2,3 %.

 V oddíle **alkoholické nápoje, tabák** vzrostly ceny tabákových výrobků o 2,3 % (ve 2. čtvrtletí o 3,1 %). Ceny lihovin vzrostly o 0,8 %. Ceny vína klesly o 0,1 % a piva o 0,6 %.

 Růst spotřebitelských cen v oddíle **stravování a ubytování** byl ovlivněn zvýšením cen stravovacích služeb o 7,0 % (ve 2.čtvrtletí o 6,4 %) a cen ubytovacích služeb o 1,8 % (ve 2. čtvrtletí o 2,1 %).

 V oddíle **doprava** došlo ke zpomalení meziročního růstu cen, což bylo způsobeno především pokračujícím mezičtvrtletním poklesem cen pohonných hmot. Cena benzínu Natural 95 byla v září 29,85 Kč a cena nafty 28,71 Kč.

 V oddíle **pošty a telekomunikace** meziročně klesly ceny telekomunikačních služeb o 1,1 %. Ceny poštovních služeb vzrostly o 2,5 %.

 V oddíle **ostatní zboží a služby** klesly ceny finančních služeb o 5,2 %.

 V oddíle **odívání a obuv** se snížily ceny oděvů o 0,8 % (ve 2. čtvrtletí o 0,2 %). Ceny obuvi se zvýšily o 4,2 % (ve 2. čtvrtletí o 3,7 %).

 V oddíle **bytové vybavení a zařízení domácností** došlo ke zrychlení cenového poklesu vlivem snížení cen zboží a služeb pro běžnou údržbu domácností o 2,0 % (ve 2. čtvrtletí o 1,4 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen v zóně EU28**

 Meziroční změna harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU byla podle údajů Eurostatu v červenci 1,5 % a v srpnu 1,7 %. V ČR byly meziroční hodnoty HICP v obou těchto měsících 2,4 %. Podle předběžných výpočtů vzrostl v září HICP v ČR meziročně o 2,5 %. V ČR byl vývoj inflace obdobný jako v EU. Po většinu sledovaného období byl HICP v ČR vyšší než stejný ukazatel v EU. V srpnu byl meziroční přírůstek HICP ve všech státech EU kladný, přičemž se jeho hodnoty pohybovaly od 0,4 % v Irsku do 4,6 % v Litvě.

Zdroj: Český statistický úřad

**OD 1. LISTOPADU BUDE PLATIT ZÁKON,**

**NA KTERÉM JSME SE PODÍLELI**

 No, on to nebude úplně nový zákon, je to jenom novelizace, ale ta je právě u tohoto zákona dost důležitá. **Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách** platí již šestým rokem a mohu potvrdit, že za těch šest let byla vedena řada sporů o tom, kdo a co má činit. A protože situace byla již neúnosná, činil se náš Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - ASO ČR a pozval na jednání špičkové odborníky jak z oblasti BOZP, tak z oblasti pracovního lékařství. Výsledkem byla studie, která zákonodárcům dala možnost novelizovat výše uvedený zákon tak, abychom byli s konečnou novelizací spokojeni.

 O co nám šlo?

 Naprosto byla nevyřešena úhrada vstupních prohlídek, i když podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 161 o závodních zdravotních službách je jasné, že zaměstnavatel nemůže přenášet náklady pracovnělékařské služby na zaměstnance. Novelizace v § 58 zákona o specifických zdravotních službách uvádí to, co již ve většině firem funguje - vstupní prohlídku si každý zájemce o zaměstnání hradí sám a náklady na tuto prohlídku jsou mu uhrazeny zaměstnavatelem ihned po uzavření pracovní smlouvy. Zaměstnavatel může po dohodě uhradit náklady i neúspěšným uchazečům o zaměstnání, ale jeho povinnost to není, vyjma případů uchazečů o práci v noci.

 Další naší snahou bylo usnadnit pracovnělékařské prohlídky v kategorii první, kde je dnes po novelizaci zákona uložena povinnost registrujícímu lékaři vykonat tuto prohlídku a vystavit lékařský posudek o způsobilosti k práci na základě žádosti zaměstnavatele nebo zaměstnance. Pokud tuto pracovnělékařskou prohlídku registrující lékař provede, vztahuje se na něj následně povinnost dát bezodkladně zaměstnavateli podnět k vyžádání mimořádné pracovnělékařské prohlídky podle podmínek uvedených nově v § 57 odst. 1 písm. j) a § 45 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách. Jiné povinnosti registrujícímu lékaři novelizace zákona neukládá.

 Nově ale zákon o specifických zdravotních službách ukládá zaměstnavateli vést dokumentaci o pracovnělékařských službách. Tato dokumentace se nesmí vztahovat ke konkrétním zaměstnancům, ale musí obsahovat záznamy o poradenství, provedeném dohledu, výsledky analýz apod. Tuto dokumentaci předkládá zaměstnavatel kontrolním orgánům jako doklad o zajištění a fungování zdravotně lékařské péče.

 Také jsme se přimluvili za zaměstnavatele, a to tak, aby byla zmírněna povinnost poskytovatele pracovnělékařských služeb "udat" zaměstnavatele za to, že neplní povinnosti v oblasti BOZP. Tuto povinnost sice poskytovatel má, ale jen v případě, pokud je ohroženo zdraví zaměstnanců.

 To je tedy několik změn zákona o specifických zdravotních službách, provedených novelou pod č. 202/2017 Sb., ke kterému ale musí být novelizována také vyhláška č. 79/2013. Doufejme, že ji Ministerstvo zdravotnictví do 1. listopadu stihne novelizovat tak, abychom s ní byli spokojeni jako se zákonem o specifických zdravotních službách, na kterém jsme spolupracovali.

 Ing. Jaromír Šedivec

 svazový inspektor BOZP OSPZV-ASO ČR

**V BRUSELU SE JEDNALO O EVROPSKÉM PILÍŘI**

**SOCIÁLNÍCH PRÁV A O SMĚRNICI O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ**

**Na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele dne 23. října v Lucemburku ministři EU pro zaměstnanost a sociální věci jednomyslně přijali evropský pilíř sociálních práv.**

**Pilíř bude vyhlášen Parlamentem, Radou a Komisí na sociálním summitu na téma spravedlivých pracovních míst a růstu, který proběhne dne 17. listopadu v Göteborgu.**

**Rada rovněž dosáhla obecné dohody ohledně návrhu Komise revidovat pravidla pro vysílání pracovníků.**

Marianne Thyssenová, komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu, tuto dohodu uvítala a prohlásila: "*Toto zasedání Rady je významným milníkem pro sociální Evropu. Jednomyslná podpora, které se evropský pilíř sociálních práv těší, ukazuje odhodlání všech členských států usilovat o lepší pracovní a životní podmínky v celé Unii, neboť stojíme před řadou úkolů, které souvisejí například se stárnutím obyvatelstva, globalizací či digitalizací. Pokud jde o dohodu ohledně vysílání pracovníků, naším postojem od počátku je, že by za stejnou práci na stejném místě měli mít pracovníci stejný plat. Jsem ráda, že tento postoj nyní podporují i členské státy. Je to spravedlivé z hlediska vyslaných pracovníků, kteří si zaslouží rovné pracovní podmínky. A je to spravedlivé i pokud jde o místní pracovníky a zaměstnavatele, kteří se nechtějí podbízet. Je z toho zřejmé, že se v Evropě dokážeme sejít, zasednout ke kulatému stolu, diskutovat a dospět ke spravedlivé a vyvážené dohodě."*

 Tato politická dohoda ohledně vysílání pracovníků potvrzuje klíčovou zásadu "stejné odměny za stejnou práci na stejném místě", kterou prosazuje Komise a k jejímuž dodržování vyzývá předseda Juncker ve svém projevu ke stavu Unie v září 2015 a politických směrech, podle nichž vyslaní pracovníci budou obecně profitovat ze stejných pravidel odměňování a budou se na ně vztahovat stejné pracovní podmínky jako na místní pracovní síly.

 Dohoda, které bylo minulý týden dosaženo ve Výboru Evropského parlamentu pro zaměstnanost, a dohoda z 23. října v Radě, potvrzují silné politické odhodlání všech aktérů zasadit se o to, aby byl náš vnitřní trh práce spravedlivější a jeho pravidla snadněji vymahatelná. Komise v této věci děkuje estonskému předsednictví za vynikající práci. Vyzývá nyní Parlament a Radu, aby využily příhodné chvíle a urychleně pokračovaly v jednáních s Komisí, aby dosáhly konečné dohody a formálně návrh přijaly.

**Souvislosti**

 Myšlenku vytvoření **evropského pilíře sociálních práv** předseda Juncker poprvé zformuloval před pouhými dvěma lety ve svém projevu ke stavu Unie v roce 2015: *"Budu chtít vytvořit evropský pilíř sociálních práv, který zohlední měnící se realitu evropských společností a svět práce."* První návrh pilíře byl představen dne 8. března 2016. Poté následovaly rozsáhlé konzultace s členskými státy, orgány EU, sociálními partnery, občanskou společností a občany. Dne 26. dubna 2017 předložila Komise konečné znění, v němž stanoví dvacet zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a systémů sociálního zabezpečení. Slouží jako vodítko k novému procesu konvergence směrem k vytvoření lepších životních a pracovních podmínek v členských státech EU.

 Pro Komisi je vytvoření lepšího a spravedlivějšího vnitřního trhu jednou ze zásadních složek budování sociálnější Evropy. **Reforma stávajících pravidel vysílání pracovníků** byla jednou z hlavních iniciativ, kterou předseda Juncker popsal již ve svých politických směrech z roku 2014: *"Budu dbát na to, aby byla důsledně prováděna směrnice o vysílání pracovníků, a budu iniciovat cílený přezkum této směrnice s cílem zajistit, aby v Evropské unii nebylo místo pro sociální dumping. V naší Unii by za tutéž práci na témže místě měli být pracovníci odměňováni stejným způsobem".* Ve svém projevu o stavu Unie ze dne 13. září 2017 předseda Juncker tento závazek potvrdil: *"V Unii, kde jsou si všichni rovni, není možné, aby se na některé pracovníky pohlíželo jako na pracovníky druhé kategorie. Za stejnou práci na stejném místě by měli mít pracovníci stejný plat. Proto Komise navrhla nová pravidla týkající se vysílání pracovníků."*

 Komise formální návrh na změnu směrnice o vysílání pracovníků z roku 1996 předložila dne 8. března 2016. Vychází ze zásady "stejná odměna za stejnou práci na stejném místě" a stanoví, že vyslaní pracovníci budou obecně profitovat ze stejných pravidel odměňování a budou se na ně vztahovat stejné pracovní podmínky jako na místní pracovní síly. Návrh doplňuje směrnici o prosazování předpisů v oblasti vysílání pracovníků z roku 2014, kterou se zavádějí nové nástroje pro boj proti podvodům a zneužití a zlepšení správní spolupráce mezi vnitrostátními orgány odpovědnými za vysílání pracovníků.

 Jak předseda Juncker předeslal ve svém projevu ke stavu Unie v roce 2017 a v prohlášení o záměru, **Komise v roce 2018 zřídí evropský orgán pro pracovní záležitosti.** Cílem je posílit spolupráci mezi orgány činnými na trhu práce na všech úrovních a zlepšit řešení přeshraničních problémů. Kromě toho Komise navrhne další iniciativy na podporu spravedlivé mobility, včetně evropského čísla sociálního zabezpečení, aby byla práva sociálního zabezpečení viditelnější a (digitálně) přístupnější.

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice

**JAK PŘEKONAT POLEDNÍ OSPALOST V ZAMĚSTNÁNÍ?**

 Jižanská siesta se v našich zeměpisných šířkách neujala, kanceláře typu open space lehké zdřímnutí neumožňují. Co tedy udělat, když se vám oči klíží a hlava padá na klávesnici? Zde je několik užitečných tipů:

 Jestliže se nás zmocňuje lehká ospalost, je na vině cirkadiánní rytmus, který reguluje spánek a bdělý stav našeho těla. Stačí se však držet několika pravidel, abychom v zaměstnání neusínali a zůstali výkonní po celé odpoledne.

 **Důležité je hýbat se.***"Fyzická aktivita zlepšuje krevní oběh, přináší kyslík do tkání a zvyšuje úroveň energie. Nemusíte zrovna běhat, stačí i vzdálit se na několik minut od pracovního stolu, abyste únavu přemohli. V takovém případě stačí jít pěšky do schodů a zapomenout na výtah nebo se projít kolem budovy, kde sídlí váš úřad".* říká doktor Carl Bazil z americké Columbijské univerzity.

 Ještě lepší je udělat si **pauzu a jít se projít do parku**. Studie Rotman Research Institute v kanadském Torontu ukázala, že pobyt v přírodě zlepšuje pozornost a paměť, protože aktivuje takzvanou mimovolnou pozornost, která mozku umožňuje zaznamenávat různé předměty, aniž byste se na ně museli soustředit.

 Výzkum Missourské univerzity odhalil, jak kontakt s domácími zvířaty zvyšuje úroveň oxytocinu, který znehybňuje stresové hormony a pomáhá nám zůstat klidní a soustředění. Jelikož si sotva někdo bere do úřadu psa nebo kočku, je možné dosáhnout téhož výsledku i tím, že budeme na svá zvířata myslet. V takovém případě stačí mít na stole **fotografii domácího mazlíčka** nebo podle doktorky Jessiky Gallové-Myrickové sledovat video s kočkami, které zvyšují úroveň energie a pozitivních emocí.

 Jsou lidé, kteří mohou vypít kávu před odchodem na lůžko a hned usnou, jiní zase v posteli donekonečna počítají ovečky, i když kávu pili naposledy v poledne. Jestliže patříte do druhé kategorie, **nepijte kofein po 14. hodině odpolední**, abyste si nenarušili noční spánek a nevytvořili si bludný kruh, který pak vede k tomu, že se druhý den v poledne cítíte unaveni.

 **Žvýkejte**. Podle jedné studie vyšlo najevo, že studenti, kteří těsně před zkouškou žvýkali, dosáhli lepších výsledků. Nepřehánějte to však, protože žvýkání delší než 15 až 20 minut má opačný účinek.

**Pijte vodu**. Dehydratace může způsobit únavu, špatnou náladu a problémy se soustředěním.

 Ke zlepšení produktivity není nic lepšího než **dobrá hudba**. Doktorka Teresa Lesiuková z Miamské univerzity nechala po celou pracovní dobu 56 zaměstnanců poslouchat hudbu. Zjistila, že kvalita jejich práce a schopnost soustředění citelně klesaly v rozpětí následujících tří týdnů, kdy už hudbu neposlouchali.

 Všichni nutriční poradci se shodují v tom, že v práci je třeba dopřát si pokrmy obsahující proteiny, komplexní sacharidy a listovou zeleninu, která dodává železo nezbytné pro organismus, aby překonal únavu. Je rovněž třeba dbát na to, aby porce nebyly velké a nezatěžovaly příliš trávení.

 Rovněž je chyba vynechat jídlo a snažit se pokračovat v práci. Nesmíme nechat organismus více než čtyři či pět hodin bez jídla. Jestliže nemáte čas na oběd, dejte si alespoň přesnídávku na bázi proteinů a sacharidů, například humus se zeleninou, celozrnné pečivo s arašídovým máslem nebo řecký jogurt s ovocem.

 Aby byl organismus plně efektivní, je třeba **spát v noci alespoň sedm až osm hodin**. Pro mnohé je tato doba luxusem a pak jsou následující den unaveni. Nedostatek nočního spánku znásobuje pocit polední ospalosti, protože narušuje cirkadiánní rytmus a prohlubuje pocit únavy.

Zdroj: ČTK