

Číslo: **3/2020**

Z obsahu:

Zvýšení životního a existenčního minima od 1. 4. 2020

Jak ovlivní zvýšení životního minima sociální dávky

Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2019

Několik zásadních informací k výpovědi z pracovního poměru

Jednání OSPZV-ASO ČR, MÉDOSZ a EFFAT o evropské politice



**O B S A H**

 **Zvýšení životního a existenčního minima**

 **od 1. 4. 2020 str. 3**

 **Jak ovlivní zvýšení životního minima**

 **sociální dávky str. 5**

 **Několik zásadních informací k výpovědi**

 **z pracovního poměru str. 7**

 **Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2019 str. 12**

 **Vývoj spotřebitelských cen v únoru 2020 str. 22**

 **Do orgánů zdravotních pojišťoven budou**

 **volit i zaměstnanci str. 27**

 **Jednání OSPZV-ASO ČR, MÉDOSZ a EFFAT**

 **o evropské politice str. 29**

 **Evropská komise chce dosáhnout klimatickou**

 **neutralitu do roku 2050 str. 31**

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

**ZVÝŠENÍ ŽIVOTNÍHO A EXISTENČNÍHO MINIMA**

Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová prosadila nařízení vlády, kterým se **od 1. dubna 2020 zvyšuje životní a existenční minimum** o 13,2 %.

 **Životní minimum pro jednotlivce se tak zvýší o 450 Kč na 3 860 Kč a existenční minimum vzroste o 290 Kč na 2 490 Kč.** Obě tyto částky se tak zvyšují poprvé od toku 2012. Samotná výše valorizace vychází z nárůstu příslušného indexu spotřebitelských cen vykázaného Českým statistickým úřadem.

 Vláda může podle zákona o životním a existenčním minimu tyto částky zvýšit v pravidelném termínu od 1. ledna, pokud příslušný index v rozhodném období (tzn. od posledního zvýšení) přesáhne 5 %. Tato podmínka byla splněna již v roce 2014 a nyní sledovaný index dokonce přesáhl 13 %. Valorizaci životního a existenčního minima je možné uskutečnit též v mimořádném termínu, a právě této možnosti bylo vzhledem k současnému prudkému růstu spotřebitelských cen využito.

**Co je to životní a existenční minimum**

 Existenční minimum je hranice peněžních příjmů, která je nezbytná k zajištění výživy a ostatních základních potřeb na úrovni umožňující přežití.

 Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

 Životní a existenční minimum **nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení.**

 Od životního minima se odvozují některé dávky státní sociální podpory závislé na výši příjmů. Jde například o přídavek na dítě a porodné nebo dávky pomoci v hmotné nouzi, což je doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc či příspěvek na živobytí. Významnou roli hraje rovněž v případě exekucí pro určení nezabavitelné částky.

**Jak se zvýší životní a existenční minimum?**

 Podle návrhu ministryně Jany Maláčové dojde ke zvýšení životního minima pro jednotlivce o 450 Kč na 3 860 Kč měsíčně. U rodiče samoživitele s jedním dítětem do 6 let by životní minimum společně posuzovaných osob po zvýšení vzrostlo celkem o 640 Kč na 5 520 Kč. U čtyřčlenné úplné rodiny s dětmi ve věku například 8 až 10 let se zvýší o 1 340 Kč na 11 590 Kč.

 Existenční minimum poroste o 290 Kč na 2 490 Kč.

 **Účinnost Valorizace**

 **od 1. 1. 2012 od 1. 4. 2020**

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

**Částka životního minima**

jednotlivec 3 410 3 860

první osoba v domácnosti 3 410 3 550

druhá a další osoba v domácnosti, která

není nezaopatřeným dítětem 2 830 3 200

dítě do 6 let 1 740 1 970

dítě od 6 do 15 let 2 140 2 420

dítě od 15 do 26 let (nezaopatřené) 2 450 2 770

**Částka existenčního minima** 2 200 2 490

 V souvislosti s navrhovanou úpravou částek životního minima je možné v roce 2020 předpokládat zvýšené náklady v rozsahu cca 390 milionů Kč, z toho na dávky pomoci v hmotné nouzi 310 milionů, na dávky státní sociální podpory 80 milionů Kč. Zvýšené výdaje budou pokryty z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**JAK OVLIVNÍ ZVÝŠENÍ ŽIVOTNÍHO MINIMA SOCIÁLNÍ DÁVKY**

 Od 1. dubna 2020 se zvyšuje životní a existenční minimum. A **od životního minima se odvozují některé dávky státní sociální podpory závislé na výši příjmů**. Jde například o přídavek na dítě a porodné nebo dávky pomoci v hmotné nouzi, což je doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc či příspěvek na živobytí. Roli hraje rovněž v případě exekucí pro určení nezabavitelné částky.

**Dávky pomoci v hmotné nouzi**

* příspěvek na živobytí
* doplatek na bydlení
* mimořádná okamžitá pomoc

**Příspěvek na živobytí**

 Nárok na něj mají lidé, kterým po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nezbude částka na živobytí. Nárok se hodnotí individuálně podle příjmů, výdajů, sociálních a majetkových poměrů. Vyplácí se i opakovaně, po dobu trvání nepříznivé sociální situace.

 Dokládá se vyplněná žádost a občanský průkaz. Součástí žádosti je celá řada potvrzení – například potvrzení o měsíčních příjmech za poslední tři měsíce, předpis úhrad spojených s užívaným bytem a doklady zaplacení za předchozí tři měsíce, ale třeba i potvrzení o zdravotním stavu, studiu, sociálních a majetkových poměrech.

Stát doplatí příjmy do výše životního minima, které bude od dubna 3 860 Kč.

**Doplatek na bydlení**

 Dostane ho ten, komu peníze na bydlení nestačí, ani když pobírají příspěvek na bydlení. Mohou ho využít i lidé, kteří žijí v podnájmu nebo na ubytovně. Podmínkou je, že žadatel pobírá příspěvek na živobytí. Dokládají se stejná potvrzení jako u příspěvku na živobytí.

**Mimořádná okamžitá pomoc**

 Jde o jednorázovou dávku, o kterou mohou žádat i lidé, kteří nejsou v hmotné nouzi. Týká se například lidí, které postihla živelní pohroma, nebo lidí, kteří se do běžného života vracejí například z dětského domova či vězení.

O její výši rozhodnout úředníci podle konkrétního případu. Často se odvíjí od životního a existenčního minima. Může ale být až patnáctinásobek životního minima. Pokud je žadatel v hmotné nouzi, může z této dávky zaplatit třeba dětský tábor, lyžařský kurz dětí nebo si za to koupit vybavení domácnosti, třeba sporák, ledničku, a to až do částky desetinásobku životního minima.

**A co sociální bydlení?**

 N rozdíl od výše uvedených sociálních dávek, které životní minimum ovlivňuje, **nárok na sociální nebo dostupný byt se nově bude určovat podle průměrné mzdy, nikoliv podle životního minima jako dosud.**

 Rozšíří se tak okruh lidí, kteří na tento druh bydlení dosáhnou. Návrh ministerstva pro místní rozvoj schválila vláda. Program Výstavba by se měl nově rozšířit také na přístavby, nástavby nebo rekonstrukce zchátralých budov.

 Nárok na sociální byt má v současné době každý, kdo nedosahuje 1,6násobku životního minima. To se od roku 2012 nezměnilo. Pro samotného dospělého činí 3 410 korun, pro děti a další dospělé v rodině je nižší. Návrh nově počítá s tím, že na sociální byt dosáhne ten, jehož příjem v případě jednočlenné domácnosti nepřesáhne 0,6násobek průměrné hrubé měsíční mzdy. Aktuálně tedy zhruba 20200 korun. U dvoučlenné domácnosti to má být 0,8násobek, u tříčlenné 0,9nárobek, u čtyřčlenné rodiny průměrná mzda a v případě pětičlenné 1,2násobek.

 Na stavbu sociálních bytů poskytne stát obcím stoprocentní dotaci. Jde však maximálně o pětinu bytů v konkrétním domě. Na zbytek bytů si může obec vzít buď zvýhodnění úvěr z fondu bydlení, nebo klasický komerční úvěr. Předmět dotace by se měl rozšířit o nástavby, přístavby a rekonstrukce.

 Obce podle návrhu musí zajistit, že při poskytnutí stoprocentní dotace bude byty pro sociální účely udržovat nejméně 20 let. Když se nárok bude vztahovat k průměrné mzdě, tak se cílová skupina rozšíří třeba i o mladé lidi. Nebo o domácnosti veřejně prospěšných profesí, jako jsou například lékaři, učitelé nebo policisté.

Pokud se nějaké domácnosti v průběhu let zvýší příjem, z bytu ji nikdo nevystěhuje. Ze sociálního bytu se stane byt dostupný a obec bude muset zajistit nový sociální byt kdekoliv na svém území. Místo regulovaného nájemného pak bude domácnost platit nájem, který je v místě obvyklý.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

 Ministerstvo pro místní rozvoj

**NĚKOLIK ZÁSADNÍCH INFORMACÍ**

**K VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

**Zákoník práce popisuje výpověď v ustanovení § 50. Píše se zde, že výpověď musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.**

 Zaměstnanec může dát výpověď bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu. Avšak zaměstnavatel pouze z důvodu výslovně uvedeného v ustanovení § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být zřejmý, tzn. skutkově vymezený tak, aby nebyl zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem. Není důležité, jestli bude zaměstnavatel odkazovat na konkrétní písmeno § 52 zákoníku práce, nebo uvede výpovědní důvod slovně. Ovšem musí se jednat o jednoznačnou formulaci, aby nedošlo k jeho záměně. Výpovědní důvod nesmí být ani dodatečně změněn.

**Výpovědní doba a její prodloužení**

 V souladu se zákoníkem práce činí výpovědní doba nejméně dva měsíce. To znamená, že nemůže být kratší. Naopak je možné sjednat delší výpovědní dobu. Vždy písemně a ujednáním mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nepřichází v úvahu interní předpis ani kolektivní smlouva. Ujednání o delší výpovědní době může být součástí pracovní smlouvy nebo jiné individuální dohody. V takovém případě samozřejmě platí pro obě strany, tedy jak pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem. Obdobně je možné u již podané výpovědi výpovědní dobu dvoustranným písemným ujednáním prodloužit.

 Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím posledního dne příštího měsíce (bez ohledu na to, zda tento den připadne např. na den pracovního klidu). Uplynutím výpovědní doby pracovní poměr končí.

 Účelem institutu výpovědní doby je skutečnost, díky které právní účinky výpovědi nenastávají ihned jejím doručením, ale až po uplynutí určité (výpovědní) doby. Zákonodárce tím vlastně poskytuje ochranu právního vztahu oběma účastníkům pracovněprávního vztahu a umožňuje již vyřešit významné následky výpovědi. Zaměstnavatel má čas k nalezení nového pracovníka a zaměstnanec na vyhledání jiného zaměstnání.

 Výpovědní doba nemusí vždy končit poslední den v kalendářním měsíci. Zejména se jedná o případy, kdy uplyne poslední den kalendářního měsíce v tzv. **ochranné době** (např. v pracovní neschopnosti zaměstnance). Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, dochází ke **stavení běhu výpovědní doby.** Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance.

 Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimka je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Výpovědní doba rovněž neskončí poslední den kalendářního měsíce, jestliže výpověď dal zaměstnavatel zaměstnankyni z důvodu, pro který by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 52 písm. g) ZP) před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené a výpověď by měla uplynout ještě v této době. Výpovědní doba pak skončí současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

 Odlišně se posuzuje konec výpovědní doby při hromadném propouštění zaměstnanců (§ 63 ZP). Skončení pracovního poměru nenastane uplynutím výpovědní doby, ale nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZP příslušnému úřadu práce. V této zprávě zaměstnavatel uvádí své rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě je dále povinen uvést celkový počet zaměstnanců a jejich profesní složení, jichž se hromadné propouštění týká.

 V případě, že zaměstnavatel doručil písemnou zprávu příslušnému úřadu práce tak, že 30 dnů od doručení zprávy uplyne později než poslední den příslušného kalendářního měsíce, skončí výpovědní doba teprve uplynutím (posledním dnem) 30denní lhůty. Např. končí-li běh dvouměsíční výpovědní doby 30. 6. a byla-li zpráva zaměstnavatele doručena 9. 6., skončí pracovní poměr až 9. 7.

 Specifická situace nastane, byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s **přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů.** Pokud zaměstnanec nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, může výpovědní doba v tomto případě skončit nejpozději dnem předcházejícím dni převodu. Od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu. Rozváže-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí (§ 50 odst. 3 ZP) v souvislosti s předpokládanou organizační změnou, skončí dnem, který bude předcházet dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jinou organizační složku České republiky.

**Odvolání výpovědi**

Zákoník práce pamatuje i na možnost odvolání výpovědi (§ 50 odst. 5 ZP). Podanou výpověď je tedy možné odvolat nebo vzít zpět. Ovšem pouze se souhlasem druhé strany. Odvolání i souhlas druhé strany s odvoláním musí být provedeno písemně. Může se jednat o jednu listinu nebo dvě samostatné listiny. Ovšem vždy písemně. Při nedostatku písemné formy riskují účastníci neplatnost právního jednání.

**Podpis na výpovědi**

 Zaměstnavatelé by mohli mít snahu u výpovědi použít podpisové razítko. Jeho použití by se mohlo nabízet například při hromadných výpovědích. K tomuto problému se váže rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2018, ze kterého vyplývá, že možnost nahrazení podpisu jednající osoby na písemném projevu vůle mechanickými prostředky (např. razítkem, faksimile, reprodukcí podpisu na tiskopise) přichází v úvahu pouze v případech, kdy je to obvyklé. Ovšem u jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je nutno při tomto posouzení akcentovat zejména závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost (schopnost) přivodit zánik pracovněprávního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto úkonu (zaměstnance). Proto je nadmíru žádoucí, aby úkon směřující k rozvázání pracovního poměru učinila (podepsala) skutečně ta osoba, která je k němu oprávněna. To lze zajistit pouze vlastnoručním podpisem.

 Pokud by tomu tak nebylo, jednalo by se v souladu s platnou legislativou o nicotné (zdánlivé) rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr by při absenci vlastnoručního podpisu jednoho z účastníků trval nadále. Obdobně to samozřejmě platí i pro dohody konané mimo pracovní poměr.

**Doručení výpovědi**

 Zákoník práce stanovil pro doručování důležitých písemností přísná pravidla (§ 334 - § 337 ZP). Právní úprava doručování se týká i písemností zaměstnance, které doručuje zaměstnavateli.

 Písemnosti týkající se ukončení pracovního poměru musí být zaměstnanci doručeny **do vlastních rukou**. Za doručení do vlastních rukou se za splnění podmínek stanovených zákoníkem práce může považovat osobní nebo elektronické doručení, případně zaslání poštou. Pokud ke splnění zákonných podmínek doručování nedojde, nemá zasílaný dokument právní účinky. Například v případě doručování okamžitého zrušení pracovního poměru by nemohlo dojít k ukončení zaměstnání.

 Preferováno by mělo být **doručování osobní**, Ať už na pracovišti, v bydlišti zaměstnance, či na jakémkoli jiném místě. Doporučuje se nejprve se pokusit zaměstnance zastihnout v bytě, na ubytovně, případně na jakémkoli jiném místě, kde se zaměstnanec zdržuje, a doručit mu zásilku osobně. K vyhledání zaměstnance a předání zásilky je možné využít i zplnomocněného zástupce. Jestliže je však zaměstnanec nekontaktní a osobní předání není možné, má zaměstnavatel poměrně svázané ruce.

 Zákoník práce sice umožňuje za určitých okolností doručovat zaměstnanci písemnost i **prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**, tj. e-mailem nebo datovou zprávou, je však třeba splnit několik velmi přísných podmínek. Doručovat zaměstnanci elektronicky totiž lze jen tehdy, kdy s tímto způsobem doručování zaměstnanec vyslovil písemný souhlas a osobně zaměstnavateli poskytl adresu pro doručování. Doručovaná písemnost pak musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnavatele a její doručení je účinné pouze v případě, že ho zaměstnanec do 3 dnů od odeslání zprávy potvrdí zprávou podepsanou svým vlastním uznávaným elektronickým podpisem.

 Doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem **prostřednictvím provozovatele poštovních služeb** je nejsložitější. Proto jej také zákon označuje za poslední, zbytkovou, možnost, když se nepodaří zaměstnanci doručit písemnost jiným preferovaným způsobem. Na doručování pracovněprávních písemností poštou jsou totiž zákoníkem práce kladeny poměrně přísné požadavky. Zaměstnanec musí být například doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti o čemž musí být proveden písemný záznam, podobné poučení musí obsahovat i výzva k vyzvednutí zásilky po neúspěšném doručování , dodržena musí být i specifická úložní doba zásilky.

 Zaměstnavatel písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně může být doručována tomu, koho zaměstnanec plnou mocí určil k přijetí písemnosti.

 Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty, nebo u obecního úřadu. Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Současně ho poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.

 Písemnost se uloží u jednoho z uvedených míst po dobu 10 pracovních dnů a počátek této doby musí být na písemnosti vyznačen. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě+ nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí.

 Odmítne-li zaměstnanec písemnost převzít nebo neposkytne-li součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. V případě, že zaměstnanec si písemnost vůbec nevyzdvihl na poště, považuje se zásilka za doručenou desátý pracovní den doby, kdy byla uložena např. na poště. Není to tedy den, kdy písemnost byla zaměstnavateli vrácena, např. poštou jako nedoručitelná.

**Zmaření doručení**

 Za jednání zaměstnance, které se považuje za zmaření nebo vyhýbání se doručení ser např. považuje: zaměstnance nebylo možné na poslední zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrné lhůtě nevyzvedl apod. Jako doručená se považuje i zásilka, jestliže zaměstnanec odmítl stvrdit její převzetí na doručence nebo že trval na tom, a by zásilka byla na poště otevřena ještě dříve, než ji převezme apod.

 Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil. Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavateli nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa jeho bydliště a nikoliv do místa pobytu o dovolené.

**Neúčinnost doručení**

 Odepře-li adresát nebo příjemce písemnosti přijmout doručovanou písemnost, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy přijetí písemnosti bylo odepřeno. O tom musí být adresát nebo příjemce písemnosti poučen. Jedná se např. o případy, kdy adresát odmítne poskytnout doručujícímu orgánu součinnost nutnou k doručení písemnosti (např. tím, že doručovateli odmítá otevřít dveře svého bytu nebo jinak předstírá, že není doma, odmítne prokázat svou totožnost apod.).

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 4. ČTVRTLETÍ 2019**

**Ve 4. čtvrtletí 2019 vzrostla průměrná hrubá nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 6,7 %, reálně se zvýšila o 3,6 %. Medián mezd činil 31 202 Kč.**

 **Ve 4. čtvrtletí 2019** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **36 144 Kč**, což je o 2 274 Kč (6,7 %) více než ve stejném období roku 2018. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 3,0 %, reálně se tak mzda zvýšila o 3,6 %. Objem mezd vzrostl o 7,0 %, počet zaměstnanců o 0,3 %.

 **Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 4. čtvrtletí 2019 po očištění od sezónních vlivů 1,6 %.

 **Medián mezd** (31 202 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 6,6 %, u mužů dosáhl 33 814 Kč, u žen byl 28 481 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 15 365 Kč a 58 398 Kč.

 **V roce 2019 dosáhla průměrná mzda 34 125 Kč,**  v meziročním srovnání činil přírůstek 2 257 Kč (7,1 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,8 %, reálně se mzda zvýšila o 4,2 %.

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

 Z hlediska mezd se poslední léta vyznačují rychlým růstem, hnaným nízkou nezaměstnaností, poptávkou po pracovní síle a tlakem odborů. Aktuálně byl meziroční nárůst 6,7 %, což je ovšem nejslabší hodnota tohoto roku. Průměrná mzda tak ve 4. čtvrtletí 2019 dosáhla 36 144 Kč. Tento průměr však nepobírají takřka dvě třetiny zaměstnanců, je to částka, kterou by zaměstnanci pobírali v případě, že by dostávali z celkového objemu všichni stejně.

 Zaměstnanci si však za své výdělky nemohou koupit o tolik více, jak by ukazoval meziroční nominální nárůst inflace (index spotřebitelských cen) totiž vystoupila na hodnotu 3,0 %. V reálném vyjádření tak byl mzdový růst výrazně slabší; mzdy aktuálně vzrostly pouze o 3,6 %, zatímco v celém roce 2018 to bylo o 5,3 % a ještě v 1. čtvrtletí 2019 o 4,7 %.

 Podobně jako vývoj počtu zaměstnanců byl ve 4. čtvrtletí 2019 i mzdový růst diferencovaný v jednotlivých odvětvích. S jedinou výjimkou se ale všude ukazuje meziroční nominální nárůst o více než tři procenta. Uvedenou výjimkou byla těžba a dobývání, kde mzda meziročně poklesla o 0,4 %, o což se postaral propad mimořádných odměn na konci roku.

 Vysoce nadprůměrné indexy byly po celý loňský rok ve vzdělávání, aktuálně došlo ke zvýšení průměrného platu o 16,2 %. Ve veřejné správě a obraně byl meziroční nárůst 7,2 %, poněkud lépe na tom byli zaměstnanci ve zdravotní a sociální péči, kde byl růst 8,6 %.

 Nadstandardní tempa dále najdeme v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech (9,1 %), **v zemědělství, lesnictví a rybářství (8,0 %)** a v peněžnictví a pojišťovnictví (7,4 %).

 Shodný relativní růst o 7,0 % byl v administrativních a podpůrných činnostech a v informačních a komunikačních činnostech, avšak v absolutních částkách to bylo o 1 520 Kč a o 3 919 Kč, protože první odvětví má druhou nejnižší mzdovou úroveň a ICT naopak nejvyšší vůbec.

 Mzdově nejchudším odvětvím je stále ubytování, stravování a pohostinství, kde průměrná mzda vzrostla o podprůměrných 5,3 %. Velmi nízký růst byl v profesních, vědeckých a technických činnostech (3,2 %).

 Z průmyslových odvětví se v rychlejším tempu udrželo zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi s růstem o 6,7 % a pak výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu s 6,2 %. Největší zpracovatelský průmysl byl růstově slabší (5,0 %). Ve stavebnictví se mzdy zvýšily o ř,1 % a v obchodě mzdový růst zabrzdil na 4,7 %.

 Ve 4. čtvrtletí 2019 byl opět vykázán nižší počet odpracovaných hodin než ve stejném období předchozího roku, také přesčasové práce meziročně značně ubylo a objem placené neodpracované doby se výrazně zvýšil, což má vliv na srovnání mzdových ukazatelů. V loňském i předloňském 4. čtvrtletí tvořily jistou část výdělku mimořádné odměny zaměstnanců, jejich význam se meziročně poněkud snížil.

**Regionální vývoj**

 Krajské výsledky nepřináší překvapení. Nárůst průměrné mzdy byl však také mírně diferencovaný, nejvýrazněji se projevil ve třech krajích, kde přesáhl hodnotu 7,5 %, jsou to Jihočeský (7,8 %), Středočeský (7,7 %) a Olomoucký (7,6%). Naopak nejnižší přírůstek byl v Praze (5,4 %), v hlavním městě jsou slabé přírůstky již tradiční, ovšem přesto zde zůstává s velkým odstupem nejvyšší mzdová úroveň (44 237 Kč). Pod šest procent se dostal ještě Moravskoslezský kraj (5,9 %), který je svou mzdovou úrovní spíše podprůměrný (32 664 Kč). Regionem s nejnižší mzdovou úrovní (31 811 Kč) zůstal nadále Karlovarský kraj, kde meziročně vzrostla průměrná mzda o 6,8 %.

 V naprosté většině krajů došlo k úbytku počtu zaměstnanců, naopak v Praze se udržel trend rychlého růstu počtu zaměstnanců (2,6 %), v hlavním městě tak pracuje již 21 % zaměstnanců z republiky. Nárůst počtu zaměstnanců najdeme ještě v Královéhradeckém (1,3 %) a drobnější i v Jihomoravském kraji (0,1 %), ve Středočeském stagnoval (0.0 %).

**Celoroční výsledky a situace na trhu práce**

 **Rok 2019 byl v mnoha oblastech přelomový**. Na jeho počátku lze vysledovat historicky nejnižší úroveň nezaměstnanosti, kterou naposled česká ekonomika měla jen před tím, než začala fungovat jako tržní, tedy v 90. letech minulého století. Na druhé straně také počet zaměstnaných osob vystoupal na rekordní údaje. Zrcadlově k historicky nízké nezaměstnanosti vystoupal na enormní hodnoty počet volných pracovních míst. Poněvadž domácí nabídka nedokázala pokrývat poptávku podniků po pracovní síle, došlo v Česku k výraznému zvyšování počtu pracujících cizinců ze zemí s vyšší nezaměstnaností a levou pracovní silou, zejména z Ukrajiny, ale též z balkánských a dalších zemí.

 Této složité situaci odpovídal i silný tlak zaměstnanců na zvyšování výdělků, který však byl z druhé strany brzděn hospodářskými výsledky firem. Docházelo k silné fluktuaci a přesunům zaměstnanců mezi sektory.

 Z pohledu kumulativních údajů došlo k růstu celkové průměrné mzdy na 34125 Kč, tj. o 7,1 %, což bylo v reálném vyjádření meziročně 4,2 % vzhledem ke stoupající inflaci (2,8 %). Zároveň se již jen střídmě meziročně zvýšil přepočtený počet zaměstnanců o 0,4 %, tedy o 14,6 tis. Jako charakteristický pro tuto fázi hospodářského cyklu se jeví trend poklesu počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, kde zároveň oslabuje růst výdělků. V podstatě ve všech komerčních odvětvích je zřetelně vidět zpomalování mzdového růstu.

 Nejvyšší mzdové úrovně jsou s odstupem v odvětvích peněžnictví a pojišťovnictví (59 296 Kč) a informační a komunikační činnosti (58 799 Kč), které se v jednotlivých obdobích střídají na prvním místě podle toho, jaké složky výdělku jsou právě vyplaceny.

 Také na druhé straně spektra je neměnná situace. Odvětví ubytování, stravování a pohostinství zůstává na nejnižší průměrné úrovni (19 990 Kč); a na dalším nejhorším místě jsou administrativní a podpůrné činnosti (22 481 Kč), kde převládají agentury práce a bezpečnostní agentury.

 Určujícími odvětvími pro trh práce jsou zpracovatelský průmysl, kde je zaměstnáno 28 % z celku všech zaměstnanců, a obchod, kde pracuje každý osmý. V obchodě (velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) vzrostla průměrná mzda v roce 2019 o 6,4 % na 31 879 Kč. Ve zpracovatelském průmyslu se zvýšila o 6,0 % na 33 5612 Kč.

 Jedinou opravdu výraznou změnou z pohledu odvětví přinesl rok 2019 pro vzdělávání – speciální odvětví, kde pracuje každý třináctý zaměstnanec (s výraznou převahou žen a vysoce nadstandardními požadavky na dosažený stupeň vzdělání). Tam se průměrný plat zvýšil meziročně o 12,5 % na 35 323 Kč, čímž se dostal nad celkovou průměrnou mzdu. Připomeňme, že ještě v roce 2017 tam byly výdělky o 4 % pod celkovým průměrem.

**Mediány**

 Informace za 4. čtvrtletí 2019 obsahuje také údaj o mzdovém mediánu, který je vypočtený z matematického modelu distribuce výdělků a **ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň,** zároveň byly vypočteny také krajní decily. Ve 4. čtvrtletí 2019 byl medián 31 202 Kč, o 1 919 Kč (tj. o 6,6 %) vyšší než ve stejném období předchozího roku. Mzdové rozpětí bylo stále široké, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala výdělky pod hranicí 15 365 Kč (dolní decil), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranici 58 398 Kč (horní decil).

 Muži mají značně vyšší mzdovou úroveň, třebaže mzdy u žen vzrostly meziročně více; ve 4. čtvrtletí 2019 byla mediánová mzda žen 28 481 Kč, u mužů byla 33 814 Kč, tedy vyšší o 19 %. Zároveň jsou mužské mzdy rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je u mužů notně vyšší než u žen, ženy měly horní decil 51 761 Kč a muži 64 812 Kč. U nízkých výdělků se rozdíl projevuje méně, ženy měly dolní decil 14 635 Kč, muži pak 16 066 Kč.

**Vývoj českého trhu práce ve 4. čtvrtletí 2019**

**Zaměstnanost v Česku se stále udržuje na rekordně vysokých hodnotách, avšak meziročně již drobně poklesla. Také u nezaměstnanosti je v celém loňském roce přiměřené hovořit o stagnaci s úrovní těsně nad dvěma procenty. Růst průměrné mzdy o 6,7 % byl slabší než v předchozích čtvrtletích, po očištění o vliv stále rostoucí inflace byla reálný mzdový nárůst 3,6 %.**

**Zaměstnanost nezaměstnanost a nahlášená volná pracovní místa**

Výsledky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) již přinášejí meziroční snížení celkové zaměstnanosti. Přesto se počet zaměstnaných udržuje na vysoké úrovni přes 5,3 milionu ; 4. čtvrtletí 2019 tak přineslo míru zaměstnanosti 75,3 % ve věkové skupině 15 - 64 let, která proti stejnému období předchozího roku poklesla pouze o 0,1 p.b. a to shodně pro obě pohlaví.

 Výraznějším trendem jsou změny ve vnitřních strukturách, ať již demografické, nebo znamenající přesuny mezi sektory ekonomiky. Výrazně rychleji klesá počet podnikatelů (sebezaměstnaných), který je v evropském srovnání v Česku vysoký, postupně však jejich podíl klesl pod 16 %. Příznačný pro současnou fázi ekonomického cyklu je též fakt, že zaměstnanost se snižovala v sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví), ale stále ještě rostla v terciéru.

 Poptávka podniků po pracovní síle je stále velmi silná, i když již stabilizovaná, což ukazuje evidence úřadů práce – počet volných pracovních míst hlášených na konci roku 2019 dosáhl takřka 341 tis., přitom však dlouhodobě je naprostá většina těchto míst označena jako pro cizince, zároveň jde o málo či zcela nekvalifikované profese. Dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let bylo evidováno 196 tis. Podíl nezaměstnaných osob (počet v evidenci Úřadu práce poměřený k obyvatelstvu) byl 2,9 %.

 Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO – osoby bez zaměstnání aktivně hledající práci)k se ve 4. čtvrtletí 2019 meziročně ještě snížil o 1,8 tis. Na 109,3 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti se tak udržela na nízké hodnotě 2,1 %, a navzdory kolísání způsobenému výběrovým způsobem zjišťování lze u tohoto ukazatele hovořit o stagnaci. Nadále mírně klesal počet dlouhodobě nezaměstnaných, snížil se na 31,1 tis. osob, více nerž rok tak bylo bez práce 28 % nezaměstnaných.

 V České republice je také stále značný počet osob, které nepracují, aktivně si práci nehledají, ale ve VŠPS uvádějí, že by pracovat chtěly. Tato nevyužitá pracovní rezerva ve 4. čtvrtletí 2019 však poprvé v historii měření klesla pod hranici 100 tisíc osob.

 VŠPS pokrývá jen osoby bydlící v bytech, nikoli na ubytovnách a podobných kolektivních domácnostech, což negativně ovlivňuje zachycení pracujících cizinců, kteří takové způsoby bydlení často využívají.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ dokreslují výše popsanou situaci ve vývoji evidenčního počtu zaměstnanců. Ve 4. čtvrtletí 2019 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku přibylo 11,6 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, to je relativní nárůst o 0,3 %, čímž jsme se dostali na hodnotu 4 109,2 tis. osob. Tento ukazatel rostl od roku 2014, nicméně hodnoty nárůstu se pozvolně snižovaly, až se růstový trend takřka vyčerpal. Objevovalo se tak stále více odvětví, kde meziročně došlo k poklesu počtu zaměstnanců, neboť vývoj je diferencovaný, Aktuálně najdeme pokles u sedmi sekcí NACE a nárůst u zbývajících dvanácti.

 Nejvýraznější propad je tradičně v odvětví těžba a dobývání, kde meziročně ubylo 3,4 %, tj. 0,8 tis. přepočtených zaměstnanců. Stejný počet ubyl v dopravě a skladování, kde to však představovalo relativně jen 0,3 %, neboť to je mnohem větší odvětví. Dále najdeme 1,7 % úbytek v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, početně 1,3 tis. Mnohem větší je pokles v administrativních a podpůrných činnostech, početně 6,5 tis., relativně 3,2 %, což se týká ztráty přitažlivosti zaměstnávání prostřednictvím agentur práce. **V zemědělství, lesnictví a rybářství je úbytek 1,2 %,** v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech o nevýznamných 0,1 %. Signifikantní je snížení počtu zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, kde se od 1. čtvrtletí 2019 vývoj obrátil k poklesu – aktuálně jich meziročně ubylo již 18,6 tis., což je 1,6 %.

 Na druhé straně největší relativní nárůst byl opětovně v malém odvětví činnosti v oblasti nemovitostí (5,8 %, 2,5 tis.). Absolutně největší početní přírůstek byl tentokrát ve vzdělávání, kde přibylo 10,8 tis. (3,6 %) a ve zdravotní a sociální péči (12,7 %), kde vzrostl počet zaměstnanců o 5,1 tis, tedy v odvětvích s dominancí státu. Tam pochopitelně patří také veřejná správa, která se početně navýšila o 1,7 tis. osob (0,6 %).

 V obchodě přibylo 5,5 tis. zaměstnanců (relativně 1,1 %). Také v odvětví profesní, vědecké a technické činnosti přibylo 4,7 tis., tj. 2,6 %, a v ubytování, stravování a pohostinství se zvýšil přepočtený počet zaměstnanců o 3,2 %, což je o 3,9 tis.

 Dvě zbylá průmyslová odvětví také zvýšila počty zaměstnanců, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu zaměstnala o 0,5 tis. lidí více (1,5 %) a zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi o 0,4 tis. (0,7 %). Setrvalý je růst počtu zaměstnanců v odvětví informační a komunikační činnosti, nyní o 3,1 tis. (2,5 %).

Zdroj: Český statistický

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 4. čtvrtletí 2019**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

 **na přepočtené počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek)**

 **proti 4. čtvrtletí 2018**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 36 144 2 274 6,7**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 30 306 2 236 8,0**

Těžba a dobývání 40 101 - 177 - 0,4

Zpracovatelský průmysl 35 151 1 661 5,0

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 52 373 3 047 6,2

Zásobování vodou 33 913 2 129 6,7

**Průmysl celkem 35 662 1 694 5,0**

Stavebnictví 31 606 1 534 5,1

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 33 249 1 495 4,7

Doprava a skladování 32 882 1 799 5,8

Ubytování, stravování, pohostinství 20 639 1 043 5,3

Informační a komunikační činnosti 59 888 3 919 7,0

Peněžnictví a pojišťovnictví 57 550 3 989 7,4

Činnosti v oblasti nemovitostí 30 330 1 432 5,0

Profesní, vědecké a technické činnosti 43 052 1 322 3,2

Administrativní a podpůrné činnosti 23 129 1 520 7,0

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 41 707 2 818 7,2

Vzdělávání 41 674 5 819 16,2

Zdravotní a sociální péče 38 404 3 028 8,6

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 33 008 2 752 9,1

Ostatní činnosti 27 089 1 654 6,5

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 1. až 4. čtvrtletí 2019**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

 **na přepočtené počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **1. až 4. čtvrtletí 2018**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 34 126 2 257 7,1**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 27 200 1 813 7,1**

Těžba a dobývání 37 258 1 355 3,8

Zpracovatelský průmysl 33 561 1 891 6,0

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 49 294 3 012 6,5

Zásobování vodou 30 687 1 993 6,9

**Průmysl celkem 33 941 1 923 6,0**

Stavebnictví 29 760 1 702 6,1

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 31 879 1 930 6,4

Doprava a skladování 31 484 2 112 7,2

Ubytování, stravování, pohostinství 19 990 1 237 6,6

Informační a komunikační činnosti 58 799 3 274 5,9

Peněžnictví a pojišťovnictví 59 296 4 471 8,2

Činnosti v oblasti nemovitostí 29 577 1 861 6,7

Profesní, vědecké a technické činnosti 40 979 1 961 5,0

Administrativní a podpůrné činnosti 22 481 1 633 7,8

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 38 672 2 374 6,5

Vzdělávání 35 323 3 913 12,5

Zdravotní a sociální péče 36 385 2 847 8,5

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 31 115 2 922 10,4

Ostatní činnosti 25 356 1 622 6,8

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců podle odvětví**

**ve 4. čtvrtletí 2019**

**Odvětví Průměrný evidenční počet zaměstnanců**

 **přepočtený na plně zaměstnané**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **4. čtvrtletí 2018**

 **v tis. v tis. %**

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

**Česká republika celkem 4 109,2 11,6 0,3**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 95,1 - 1,2 - 1,2**

Těžba a dobývání 22,8 - 0,8 - 3,4

Zpracovatelský průmysl 1 140,0- 18,8 - 1,6

Výroba, rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 34,4 0,5 1,5

Zásobování vodou, odpady a sanace 53,2 0,4 0,7

**Průmysl celkem 1 250,4 - 18,5 - 1,5**

Stavebnictví 210, 2 1,8 0,9

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 517,0 5,5 1,1

Doprava a skladování 266,2 - 0,8 - 0,3

Ubytování, stravování, pohostinství 127,3 3,9 3,2

Informační a komunikační činnosti 124,2 3,1 2,5

Peněžnictví a pojišťovnictví 73,1 - 1,3 - 1,7

Činnosti v oblasti nemovitostí 46,1 2,5 5,8

Profesní,vědecké a technické činnosti 185,7 4,7 2,6

Administrativní a podpůrné činnosti 195,2 - 6,5 -3,2

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 298,3 1,7 0,6

Vzdělávání 310,9 10,8 3,6

Zdravotní a sociální péče 308,2 5,1 1,7

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 51,9 - 0,1 - 0,1

Ostatní činnosti 49,4 0,7 1,4

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ÚNORU 2020**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v únoru proti lednu o 0,3 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména zvýšením cen v oddíle rekreace a kultura. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v únoru o 3,7 %, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v lednu.**

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

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíční růst spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura byl způsoben především zvýšením cen dovolených s komplexními službami o 5,6 %. V oddíle bytové vybavení, zařízení domácností vzrostly zejména ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 2,4 %, nábytku a bytového zařízení o 1,2 %, zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 1,5 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 1,9 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly především ceny zeleniny o 3,3 %, nealkoholických nápojů o 2,0 %, ovoce o 1,9 % a uzenin o 1,6 %.

 Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v únoru působil pokles cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde byly nižší ceny vína o 6,4 %, piva o 3,8 % a lihovin o 2,8 %. Z potravin klesly především ceny polotučného trvanlivého mléka o 4,3 %, vajec o 4,1 % a másla o 3,3 %.

**Meziroční srovnání**

 Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v únoru o 3,7 %, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v lednu. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo v oddíle odívání a obuv, kde ceny oděvů vzrostly o 4,8 % (v lednu o 1,4 %) a obuvi o 3,8 % (v lednu o 1,5 %). V oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti byly vyšší zejména ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 1,9 % (v lednu o 0,1 %) a ceny zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 5,3 % (v lednu o 2,9 %). Ke zpomalení meziročního cenového růstu došlo v únoru v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny pekárenských výrobků a obilovin v únoru vzrostly o 2,3 % (v lednu o 4,0 %), zeleniny o 2,9 % (v lednu o 7,1 %), z toho ceny brambor v únoru meziročně klesly o 6,7 % (v lednu růst o 5,1 %).

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v únoru největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny nájemného z bytu o 4,3 %, vodného o 5,3 %, stočného o 4,5 %, elektřiny o 9,7 % a zemního plynu o 0,4 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly vyšší ceny vepřového masa o 17,6 %, uzenin o 14,4 %, ovoce o 19,3 % a cukru o 15,3 %. Vliv na zvýšení celkové cenové hladiny měly také ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde vzrostly ceny lihovin o 7,0 %, piva 2,3 % a tabákových výrobků o 2,7 %. V oddíle doprava byly ceny vyšší o 2,7 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 5,6 % a ceny ubytovacích služeb o 5,7 %. V oddíle pošty a telekomunikace klesly ceny telefonních a faxových služeb o 3, 9 %.

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v lednu 1,7 %**, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v prosinci. Nejvíce vzrostly ceny v Maďarsku (o 4,7 %) a nejméně v Itálii (o 0,4 %). Na Slovensku byly ceny v prosinci i v lednu vyšší o 3,2 %. V Německu cenový růst v lednu zrychlil na 1,6 % z 1,5 % v prosinci. Podle předběžných výpočtů vzrostl **v únoru HICP v ČR meziměsíčně o 0,3 % a meziročně o 3,7 %.** Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za únor 2020 je 1,2 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **12/19 01/20 02/20**

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

**Úhrn 100,3 103,2 103,6 103,7 103,0**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100.0 104,8 106,3 105,5 103,7

**Alkohol a tabák**  98,5 101,9 103,5 103,1 102,2

**Odívání a obuv** 101,6 100,6 101,3 104,3 99,4

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,0 105,1 104,6 104,2 105,2

**Zařízení domácnosti** 101,4 102,0 102,2 102,9 101,7

**Zdraví** 100,4 102,1 101,6 101,8 102,9

**Doprava** 100,1 101,2 102,3 102,7 100,8

**Pošty a telekomunikace** 100,0 95,9 96,0 96,2 97,7

**Rekreace a kultura** 101,7 102,2 102,0 102,1 101,6

**Vzdělávání** 100,1 103,8 104,0 104,0 103,0

**Stravování a ubytování** 100,6 104,7 105,3 105,6 104,5

**Ostatní zboží a služby** 100,4 102,9 103,4 103,7 103,7

**Co je inflace, jak se měří**

 **Obecně inflace znamená všeobecný růst cenové hladiny v čase.**

Statistické vyjadřování inflace vychází z měření čistých cenových změn pomocí indexů spotřebitelských cen. Cenové indexy poměřují úroveň cen vybraného koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 700) ve dvou srovnávaných obdobích, přičemž váha (resp. význam), která je jednotlivým cenovým reprezentantům ve spotřebním koši přisouzena, odpovídá podílu daného druhu spotřeby, který zastupují, na celkové spotřebě domácnosti. Do spotřebního koše je zařazeno potravinářské zboží (potraviny, nápoje, tabák), nepotravinářské zboží (odívání, nábytek, potřeby pro domácnost, drogistické a drobné zboží, zboží pro dopravu a volný čas, zboží pro osobní péči aj.) a služby (opravárenské, z oblasti bydlení, provozu domácnosti, zdravotnictví, sociální péče, dopravy, volného času, vzdělávání, stravování a ubytování, osobní péče a služby (finanční).

**Mírou inflace je procentní přírůstek indexů spotřebitelských cen**

**K čemu se míra inflace používá**

 Informace o dosažené míře inflace jsou využívány např. pro účely valorizace mezd, důchodů a sociálních příjmů. V neposlední řadě jsou tyto informace využívány také v souvislosti s nájemními či jinými smlouvami, v nichž je zakotvena revize původně dohodnutého finančního plnění v závislosti na vývoji inflace.

**Která míra inflace je ta "pravá"**

 Pro správnou interpretaci každého cenového indexu je nutno si vždy uvědomit, ke kterému období je počítán. Při vyjadřování míry inflace pomocí indexu spotřebitelských cen jsou často uváděna různá čísla, která, i když rozdílná, jsou správná. Podmínkou je přesné věcné, prostorové a časové vymezení. To znamená uvést jednoznačně období, za které je míra inflace uváděna a dále základ, k němuž se vymezené období porovnává.

Nejčastěji jsou používány tyto míry inflace:

1. Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen
2. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku
3. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen k předchozímu měsíci
4. Míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen k základnímu období (rok 2015=100)

**DO ORGÁNŮ ZDRAVOTNÍCH POJIŠŤOVEN**

**BUDOU VOLIT I ZAMĚSTNANCI**

 Způsob voleb do správních a dozorčích rad oborových zdravotních pojišťoven se změní. Sněmovna 12. února 2020 schválila novelu zákona o zdravotních pojišťovnách, podle níž budou dál **volit i zaměstnanci z řad klientů, nově třetinu členů.** Kandidovat bude moci každý klient pojišťovny, který doloží předepsanou podporu jiných pojištěnců.

 Vláda původně navrhovala, aby třetinu členů rad jmenoval jako dosud kabinet a dvě třetiny volili zaměstnavatelé a podnikatelé. Poslanecká sněmovna ale předlohu schválila podle pozměňovacího návrhu ministra zdravotnictví Adama Vojtěcha, který vyplývá z koaliční dohody. Obsazování třetiny míst zachovává vládě. Zaměstnavatelé a podnikatelé budou volit také třetinu, hlasovat mají v rozsahu pojistného, které odvedli za poslední půlrok. **Poslední třetina připadá na zaměstnance.** *"Úprava, která má zajistit pokračování tripartitního* *modelu, je nejlepší možnou,"* uvedl ministr Vojtěch.

 Předloha ve schválené podobě předpokládá, že aktivní volební právo budou mít všichni pojištěnci dané pojišťovny. Volen bude moci být každý svéprávný a bezúhonný pojištěnec, který získá podporu aspoň 50 jiných klientů pojišťovny. Nyní kandidáty předkládají organizace zaměstnavatelů a odborových organizací.

 Novela reaguje na předloňský verdikt Ústavního soudu. Soud zrušil na podnět senátorů část zákona týkající se volby orgánů zaměstnaneckých zdravotních pojišťoven k letošnímu říjnu. Senátoři pokazovali na to, že podle nich zvýhodňuje při tvorbě správních a dozorčích rad velké podniky. Vláda původně chtěla dát volební právo těm, kdo hradí aspoň 0,4 procenta odvedeného pojistného, navíc s možností sdružování. Nyní je to 0,5 procenta.

 Sněmovna už nehlasovala o pozměňovacím návrhu zdravotnického výboru, podle kterého by dvě třetiny rad oborových zdravotních pojišťoven volila Poslanecká sněmovna, jako je tomu u největší Všeobecné zdravotní pojišťovny. Stejně skončila i úprava opozičních Pirátů, jež předpokládala možnost elektronické nebo korespondenční volby pro všechny klienty pojišťoven. Podle vlády by toto řešení bylo administrativně a technicky náročné.

 Do veřejného zdravotního pojištění letos odvedou zaměstnavatelé, podnikatelé, zaměstnanci a stát přes 340 miliard korun. Zhruba 200 miliard spravuje největší Všeobecná zdravotní pojišťovna, které se ústavní stížnost netýkala. V České republice funguje sedm zdravotních pojišťoven.

 Součástí novely je také zjednodušení schvalování zdravotně pojistných plánů, ovšem jen u Všeobecné zdravotní pojišťovny. Místo Poslanecké sněmovny by je měla v pravomoci vláda. Stejný proces pro oborové pojišťovny Poslanecká sněmovna neschválila.

 Novelu zákona o zdravotních pojišťovnách v podobě, v jaké ji schválila Poslanecká sněmovna, jednoznačně podpořila Hospodářská komora, Svaz průmyslu a dopravy i Českomoravská konfederace odborových svazů.

 Jako první musí volby do orgánů zdravotních pojišťoven uspořádat letos na podzim Vojenská zdravotní pojišťovna. Vyhlásit by je měla asi půl roku před samotnou volbou.

Zdroj: Ministerstvo zdravotnictví ČR

**JEDNÁNÍ OSPZV-ASO ČR, MÉDOSZ a EFFAT**

**O EVROPSKÉ POLITICE**

 Z iniciativy OSPZV-ASO ČR se v Praze dne 11. března 2020 sešli na společném jednání zástupci OSPZV-ASO ČR, MÉDOSZ (Maďarského odborového svazu pracovníků v zemědělství reprezentovaného jeh předsedou Tiborem Huiberem a Piroskou Kállay, členkou EHSV) a tajemník EFFAT Arnd Spahn.

 Účelem tohoto setkání bylo prodiskutování tak důležitých evropských témat, která se dotýkají nejen zemědělců, ale všech dalších zaměstnanců, jako je: Evropská minimální mzda, Evropský rozpočet pro Společnou zemědělskou politiku, Zelená dohoda (New Green Deal) a Bezpečnost potravin – od zemědělce ke spotřebiteli.

 Jako první téma diskuse byla nastolena **Evropská minimální mzda**.

 Jako první se slova ujal předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek, který jako člen Evropského hospodářského a sociálního výboru se touto problematikou zabývá.

 Uvedl, že Evropská unie by měla o evropské minimální mzdě přijmout Směrnici, která by byla závazná pro všechny členské země. Ve Směrnici by měla být stanovena nejnižší možná hranice minimální mzdy. Procento by mělo být pro všechny země stejné, ale rozdílná by měla být hranice výpočtu. Tato hranice by měla vycházet buď z průměrné mzdy stanovené Eurostatem pro jednotlivé země, nebo z mediánu mezd. Minimální mzda by měla představovat 50 % průměrné mzdy, což je v podstatě totéž jako 60 % mediánu mezd.

 Kromě toho zdůraznil, že přednost by mělo dostat kolektivní vyjednávání. Ve všech zemích sedmadvacítky se však kolektivně nevyjednává, proto jde také o to, aby se posílilo postavení odborů.

 Uvedená Směrnice o evropské minimální mzdě by měla být schvalována Evropským parlamentem.

 Maďarští představitelé vysvětlili postavení maďarských odborů a jejich nelehkou situaci v jednáních s vládou. Seznámili také přítomné s tvorbou minimální mzdy v Maďarsku a obtížích při dojednávání kolektivních smluv vyššího stupně.

 Na závěr předseda MÉDOSZ potvrdil, že jejich odborový svaz má podobné stanovisko týkající se evropské minimální mzdy jako OSPZV-ASO ČR a souhlasí s přijetím evropské minimální mzdy a s její výší na úrovni 50 % průměrné mzdy.

 Druhým tématem byl **Evropský zemědělský rozpočet.**

K tomuto dlouho diskutovanému citlivému tématu se vyjádřil především předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek. Zdůraznil, že ČR setrvává na stanovisku, že evropský zemědělský rozpočet by měl být ve stejné výši jako v minulém období, tzn. se stejným objemem peněz. Připomněl, že země, které vstoupily do EU po roce 2004, mají nižší dotace než země bývalé patnáctky a přitom bylo slíbeno, že rozpočet bude po roce 2010 srovnán.

 Pro odbory je nejdůležitější stanovení finančního rámce evropské zemědělské politiky, také vzhledem k tomu, že v současné době má pro finanční rámec každá země jiný návrh. A mělo by se počítat se schválením dvouletého přechodného období.

 Jako třetí v pořadí byla probrána otázka **Zelené dohody pro Evropu**.

 V diskuzi zaznělo, že v zemědělství půjde v souvislosti s touto Zelenou dohodou zejména o ekosystémy a různorodost zemědělské výroby. Největší problémy se Zelenou dohodou by však měly mít průmyslové podniky, především ve vztahu k elektromobilitě, uhlíkové neutralitě do roku 2050 atd. Mluví se také o ekologizaci státních rozpočtů. Pro realizaci Zelené dohody by měl být přijat tzv. „evropský klimatický pakt“.

 České odbory nemají zásadní výhrady vůči Zelené dohodě pro Evropu, ovšem zdůrazňují, že tato dohoda nesmí mít dopad na snížení životní úrovně obyvatelstva.

 Zástupci MÉDOSZ zůstali zatím neutrální, touto otázkou se budou muset teprve podrobněji zabývat.

 Jako poslední byla vzpomenuta prosazovaná důležitá téze **Od zemědělce ke spotřebiteli.**

 Jde samozřejmě především o praktickou realizaci této problematiky. EU ovšem k tomu zatím nedala žádné dispozice. Po vypracování potřebného dokumentu Evropskou komisí připraví Evropský hospodářský a sociální výbor své stanovisko.

Zapsala Ing. Naděžda Pikierská

**EVROPSKÁ KOMISE CHCE DOSÁHNOUT**

**KLIMATICKOU NEUTRALITU DO ROKU 2050**

**Evropská komise začátkem března představila návrh, kterým plánuje zakotvit do právní úpravy politický závazek Evropské unie dosáhnout do roku 2050 klimatické neutrality, aby ochránila planetu a své obyvatelstvo.**

 Evropský právní rámec pro klima stanoví cíl a směřování veškeré politiky EU na období do toku 2050, a veřejnoprávním orgánům, podnikům a občanům tak zaručuje určitou předvídatelnost vývoje. Komise zároveň zahajuje veřejnou konzultaci o budoucím evropském klimatickém paktu. Veřejnost bude mít prostřednictvím této konzultace možnost zapojit se do společného koncipování této právní úpravy.

 Komise prostřednictvím evropského právního rámce pro klima navrhuje právně závazný cíl dosáhnout **nulovou bilanci emisí skleníkových plynů do roku 2050**. **Ke splnění tohoto cíle jsou orgány EU a členské státy povinny přijmout nezbytná opatření na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.**

Právní rámec pro klima zahrnuje opatření ke sledování pokroku a odpovídající přizpůsobení našich akcí, a to na základě stávajících systémů, jako je například proces řízení vnitrostátních plánů členských států v oblasti energetiky a klimatu, pravidelné zprávy Evropské agentury pro životní prostředí a nejnovějších vědeckých poznatků o změně klimatu a jejich dopadech. Pokrok bude v souladu s globálním přezkumem v rámci Pařížské dohody přezkoumáván každých pět let.

Předmětem právního rámce pro klima je také **cesta k dosažení cíle do roku 2050:**

* Komise na základě komplexního posouzení dopadů navrhne **nový cíl EU pro snížení emisí skleníkových plynů do roku 2030**. Jakmile bude posouzení dopadů dokončeno, právní rámec pro klima se novelizuje.
* Komise do června 2021 přezkoumá všechny relevantní související politické nástroje a v případě potřeby navrhne jejich revizi aby se umožnilo dodatečné snížení emisí do roku 2030.
* Komise navrhuje stanovit **v celé EU pro období 2030-2050** trajektorii snižování emisí skleníkových plynů, aby bylo možno měřit dosažený pokrok a zajistit veřejným orgánům, podnikům a občanům předvídatelnost.
* Komise do září 2023 a poté každých pět let posoudí soulad unijních a vnitrostátních opatření s cílem dosáhnout klimatické neutrality a trajektorií na období 2030-2050.
* **Komise bude zplnomocněna vydávat doporučení členským státům**, jejichž počínání nebude v souladu se snahou dosáhnout klimatické neutrality. **Členské státy budou povinny taková doporučení náležitě zohlednit**, v opačném případě budou muset objasnit důvody svého konání. Komise může také přezkoumat, zda jsou trajektorie a opatření na území celé Unie přiměřené.
* **Členské státy budou rovněž muset vypracovat a provádět adaptační strategie s cílem posílit odolnost a snížit míru zranitelnosti vůči dopadům změny klimatu.**

 Vedle veřejné politiky a regulace musí svou úlohu při transformaci na klimaticky neutrální Evropskou unii sehrát všechna odvětví společnosti a hospodářství.

 Komise proto zahajuje veřejnou konzultaci o novém evropském klimatickém paktu, rozsáhlé iniciativě zaměřené na to, aby občané a zúčastněné strany měli možnost vyjádřit se a zapojit se do navrhování nových opatření v oblasti klimatu, sdílet informace, zahájit činnost na místní úrovni a představit řešení, která mohou být přejata.

 Tato veřejná konzultace bude probíhat po dobu 12 týdnů. Příspěvky budou použity při koncipování klimatického paktu, který bude zahájen před zasedáním konference OSN o změně klimatu, která se uskuteční v listopadu 2020 v Glasgow.

 **Ambice EU stát se do roku 2050 prvním klimaticky neutrálním blokem na světě** je ústřední myšlenkou Zelené dohody pro Evropu, kterou Komise pod vedením Ursuly von der Leyenové představila 11. prosince 2019.

 Dne 14. března 2019 podpořil cíl EU dosáhnout nulové bilance emisí skleníkových plynů Evropský parlament. Dne 12. prosince 2019 potvrdila cíl klimaticky neutrální EU do roku 2050 i Evropská rada.

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice