

Číslo: **3/2021**

Z obsahu:

Povinné testování zaměstnanců

Pracovněprávní důsledky odmítnutí zaměstnance podrobit se testu na COVID-19

Krizové ošetřovné

Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2020

Evropská komise navrhuje digitální zelený certifikát



**O B S A H**

**Povinné testování zaměstnanců str. 3**

**Pracovněprávní důsledky odmítnu zaměstnance**

**podrobit se testu na COVID-10 str. 6**

**Krizové ošetřovné str. 8**

**Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2020 str. 16**

**Vývoj spotřebitelských cen v únoru 2021 str. 26**

**Evropská komise navrhuje digitální**

**zelený certifikát str. 29**

**Vláda schválila dva nové kompenzační**

**programy str. 32**

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

**POVINNÉ TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j.: MZDR 47828/2020- 16/MIN/KA ukládá některým zaměstnavatelům povinnost neumožnit osobní přítomnost zaměstnance, který v posledních 7 dnech neabsolvoval PCR test nebo antigenní test nebo jiný preventivní test na přítomnost viru SARS-CoV-2 s negativním výsledkem.

**Jací zaměstnavatelé a od kdy:**

1. **Zaměstnavatelé alespoň s 250 zaměstnanci**

* nejpozději od 3. března 2021 jsou povinni zajistit testy pro své zaměstnance (antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden;
* nejpozději od 5. března 2021 začít testovat;
* nejpozději od 12. března 2021 vpustit na pracoviště pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

1. **Zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci**

* nejpozději od 5. března 2021 jsou povinni zajistit testy pro své zaměstnance (PCR, antigenní testy prováděné poskytovatelem zdravotních služeb nebo testy, které lze použít laickou osobou), a to s frekvencí alespoň jedenkrát za týden;
* nejpozději od 8. března 2021 začít testovat;
* nejpozději od 15. března 2021 vpustit na pracoviště pouze zaměstnance s negativním výsledkem testu (tj. umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech PCR test, antigenní test nebo jiný preventivní test s negativním výsledkem).

**Povinnost zaměstnanců podstoupit testování**

Povinnost podstoupit testování na výzvu zaměstnavatele je zaměstnanci jednoznačně stanovena mimořádným opatřením (čl. III.). Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví, jakožto opatření obecné povahy, lze podřadit pod ostatní předpisy, které jsou zaměstnanci povinni dodržovat, byli-li s nimi zaměstnavatelem řádně seznámeni ve smyslu § 301 písm. c) zákoníku práce. (viz usnesení Ústavního soudu ze dne 28. 4. 2020, sp. Zn. PL. ÚS 8/20).

**Povinnost podstoupit testování se nevztahuje na zaměstnance, kteří:**

* vykonávají práci mimo pracoviště zaměstnavatele (z domova), tzn. nejsou vůbec přítomni na pracovišti zaměstnavatele;
* prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u nich doba izolace, nejeví žádné příznaky, a od prvního pozitivního testu neuplynulo více než 90 dní.

**Jak postupovat, když zaměstnanec povinné testování odmítne:**

Zaměstnavatel neotestovanému zaměstnanci neumožní vstup na pracoviště.

Zaměstnavatel se se zaměstnancem může dohodnout na výkonu práce z domova, čerpání dovolené, na poskytnutí neplaceného volna, případně změně harmonogramu rozvržení směn.

Nedojde-li k dohodě, lze se klonit k závěru, že půjde o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu (zaměstnavatel může náhradu poskytnout pouze na základě vlastního uvážení nad rámec zákona). K závěru, že se jedná o omluvené pracovní volno se lze uchýlit mj. z důvodu, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance. Je však třeba upozornit, že zaměstnanci hrozí finanční sankce podle zákona č. 94/2021 Sb. (pandemický zákon).

**Jak se zachovat, když je zaměstnanec pozitivní:**

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č.j.: MZDR 47828/2020-15/MIN/KAN (ze dne 1. března 2021) zaměstnancům nařizuje, v případě, že je výsledek testu pozitivní, bezodkladně uvědomit zaměstnavatele, opustit pracoviště do místa svého aktuálního bydliště a informovat svého praktického lékaře, pokud jeho zaměstnavatel nestanovil, že má uvědomit podnikového lékaře zaměstnavatele. (Není-li zaměstnanec schopen informovat svého nebo podnikového lékaře, musí informovat jiného poskytovatele zdravotních služeb nebo orgány hygieny.)

Poskytovatel zdravotních služeb nebo orgán ochrany veřejného zdraví, kteří byli uvědomeni o pozitivním výsledku testu, jsou povinni zaměstnanci bezodkladně **vystavit žádanku na konfirmační PCR test.** Zaměstnanec je povinen tento test podstoupit.

1. Potvrdí-li konfirmační PCR test předchozí pozitivní výsledek, zaměstnanci je nařízena izolace (tj. karanténa ve smyslu § 191 zákoníku práce, která je důležitou osobní překážkou v práci a půjde tak o omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci s náhradou mzdy/platu podle § 192 až 194 zákoníku práce; to neplatí v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené).
2. Je-li konfirmační PCR test negativní, zaměstnanec se může vrátit na pracoviště.

Doba mezi pozitivním výsledkem antigenního testu prováděného laickou osobou (samotestování) a konfirmačním PCR testem, je **jinou překážkou v práci na straně zaměstnavatele** podle § 208 zákoníku práce, který má povinnost nepřipustit na pracovišti přítomnost zaměstnance, který nemá negativní test. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu ve výši průměrného výdělku. To neplatí v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na práci z domova, umožňuje-li to jeho zdravotní stav, případně na čerpání dovolené či změně harmonogramu rozvržení směn.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PRACOVNĚPRÁVNÍ DŮSLEDKY ODMÍTNUTÍ ZAMĚSTNANCE**

**PODROBIT SE TESTU NA COVID-19**

**Od 3. 3. 2021 platí v České republice povinné testování zaměstnanců ve firmách, a to na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ČR. Zaměstnavatelé jsou povinni „umožnit svým zaměstnancům osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele pouze za předpokladu, že zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech RT-PCR test na přítomnost viru SARS-CoV-2, POC antigenní test na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím testu poskytnutého mu zaměstnavatelem, není-li v čl. III stanoveno jinak, a jeho výsledek je negativní“.**

Jak má ale zaměstnavatel postupovat, pokud zaměstnanec odmítne podstoupil testování na COVID-19? Jelikož zaměstnavatel nesmí připustit přítomnost zaměstnance na pracovišti, pokud zaměstnanec nebude otestován, nabízí se několik variant, jak nastalou situaci řešit. Jednou z možností zaměstnavatele je domluva s takovým zaměstnancem, a to aby buď vykonával svoji práci z domova (umožňuje-li to povaha vykonávané činnosti) nebo aby zaměstnanec čerpal dovolenou, popř. přichází do úvahy neplacené volno zaměstnance. Pokud **se** zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na některé z těchto alternativ, bude se jednat o neomluvenou absenci zaměstnance (určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, je-li odborová organizace). Je to z toho důvodu, že se nejedná o okruh překážek v práci zaměstnance stanový nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jinými slovy řečeno, netýká-li se absence zaměstnance některé ze zákonem předpokládané překážky v práci, pro kterou by byl omluven, jedná se o absenci neomluvenou.

Neomluvenou absenci zaměstnance může zaměstnavatel řešit několika způsoby. První z možností zaměstnavatele je nevyplatit zaměstnanci mzdu nebo plat. Mzda nebo plat přísluší zaměstnanci za vykonanou práci a jsou splatné po vykonání práce. V tomto případě by však v důsledku neomluvené absence nepříslušela zaměstnanci náhrada mzdy či platu. Dalším krokem zaměstnavatele, jak postihnout zaměstnance za neomluvenou absenci na pracovišti, je krácení dovolené, a to o počet neomluveně zameškaných hodin, přičemž neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat. V úvahu by přicházela i možnost zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která by zaměstnavateli vznikla například tím, že v důsledku nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti musel tuto práci odvést jiný zaměstnanec a odměna za práci jiného zaměstnance může představovat škodu, která zaměstnavateli vznikla. V některých případech by pak zaměstnavatel mohl přistoupit i k ukončení pracovního poměru. Podle judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že: „soudní praxe již dříve dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.“ Lze se tedy domnívat, že by (samozřejmě s přihlédnutím k dalším skutečnostem, jako jsou důsledky nepřítomnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, dosavadní postoj zaměstnance k plnění jeho pracovních úkolů, k míře zavinění zaměstnance a ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních pracovních povinností zaměstnance, mohlo dojít až k nejradikálnějšímu kroku, a to k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Výše uvedené postupy se netýkají zaměstnanců, kteří mají výjimku z povinného testování, a to zaměstnanci, kteří vykonávají výlučně práci na dálku (home office) a zaměstnanci, kteří prodělali laboratorně potvrzené onemocnění COVID-19, uplynula u nich doba izolace podle platného mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví, nejeví žádné příznaky onemocnění COVID-19, a od prvního pozitivního RT-PCR testu na přítomnost viru SARS-CoV-2 nebo POC antigenního testu na přítomnost antigenu viru SARS-CoV-2 neuplynulo více než 90 dní.

Existuje tedy mnoho způsobů pro zaměstnavatele, jak se s případným odmítnutím zaměstnance podrobit se testování na COVID-19 vyrovnat. Bude záležet na každém zaměstnavateli jaký způsob si zvolí.

Je však třeba také připomenout, že

* **testování je povinné jak pro zaměstnance, tak jeho zajištění pro zaměstnavatele,**
* **pokud zaměstnavatel zaměstnanci testování nezajistí, nebo neumožní do stanoveného termínu, tak zaměstnanec nemůže pracovat a měl by mít nárok na náhradu mzdy, protože by šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP).**
* **zaměstnavatel může tuto svou povinnost také řešit samotestováním zaměstnance, ale k tomu je zapotřebí dohoda se zaměstnancem.**

Zdroj: epravo.cz

**KRIZOVÉ OŠETŘOVNÉ**

**Aktuální informace pro rodiče: Ošetřovné od 1. 3. 2021**

Usnesením vlády č. 200 ze dne 26. února 2021 platí od soboty 27. 2. 2021 do 21. 3. 2021 včetně zákaz osobní přítomnosti všech dětí škol a předškolních zařízení:

* pro žáky od 3. tříd **nepřetržitě** od 21. 12. 2020,
* pro žáky 1. a 2. tříd od 1. 3. 2021, který měl být obecně prvním dnem školního vyučování po zákazu přítomnosti žáků ve škole,
* pro děti navštěvující všechny typy předškolních zařízení od 1. 3. 2021

(tedy i v dětských skupinách, jeslích, mikrojeslích apod.), který měl být obecně prvním dnem potřeby péče o dítě po zákazu přítomnosti dětí v těchto zařízeních.

Provoz základních škol a předškolních zařízení je aktuálně podle rozhodnutí vlády omezen tak, že se zakazuje osobní přítomnost žáků na základním vzdělávání v základní škole, s výjimkou:

* základních škol při zdravotnických zařízeních,
* škol zřízených při zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy,
* mateřských škol při zdravotnických zařízeních,
* individuální konzultace (pouze jedno dítě nebo žák, jeden pedagogický pracovník a příp. zákonný zástupce).

Nárok na ošetřovné z důvodu omezení provozu škol se posuzuje podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a podle zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii.

Nárok na ošetřovné po dobu uzavření škol a předškolních zařízení vzniká následovně:

* nárok na poskytování ošetřovného je od 1. 3. 2021 do 21. 3. 2021 při péči o dítě mladší 10 let nebo o dítě ve věku až 26 let, které je závislé na pomoci jiné osoby aspoň ve stupni 1 (lehká závislost), jemuž byla usnesením vlády zakázána osobní přítomnost ve škole nebo předškolním zařízení;
* ošetřovné nenáleží v **období vyhlášených jarních prázdnin,** jejichž termín je pro jednotlivé okresy vyhlášen individuálně. Podle zákona č. 438/2020 Sb. je nárok na poskytování ošetřovného po dobu školních prázdnin výslovně vyloučen. **U dětí navštěvujících předškolní zařízení se ošetřovné poskytuje i po dobu školních prázdnin** (školní prázdniny se pro předškolní zařízení nevyhlašují);
* nárok na poskytování ošetřovného je, pokud dítě dosáhlo 10 let dne 22. 12. 2020 a později, protože uzavření 3. a vyšších tříd platí nepřetržitě od 21. 12. 2020 (tzn. podmínku, že dne 21. 12. 2020 je dítě mladší 10 let).

Je umožněno, aby se dvě osoby (zpravidla to budou rodiče, u kterých se nevyžaduje společná domácnost) mohly při pobírání ošetřovného v péči dle dohody neomezeně střídat (třeba i po jednotlivých dnech), přičemž v jednom kalendářním dnu může o dítě pečovat s nárokem na ošetřovné jen jedna z nich. U druhé pečující osoby se však nárok na ošetřovné posuzuje ke dni, kdy poprvé převzala dítě do péče, na rozdíl od první pečující osoby, kdy se nárok na dávku posuzuje ke dni vzniku potřeby péče (např. den uzavření školy).

**Uplatňování nároku na ošetřovné a na jeho výplatu**

Zaměstnanec, který již uplatnil nárok na ošetřovné od 21. 12. 2020 (týká se dětí třetích a vyšších tříd), vyplní opět za březen 2021 „Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část“ se stejným číslem na tiskopisech a předá zaměstnavateli.

**Zaměstnanec, který bude nově uplatňovat ošetřovné na dítě z důvodu uzavření 1. a 2. tříd a předškolních zařízení vyplňuje formulář** „Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část“, na kterém uvede křížek u „Nová žádost“ a vygeneruje číslo žádosti a vyplněný formulář předá zaměstnavateli.

*Informace o poskytování ošetřovného včetně příslušných formulářů a návodu k vyplnění jsou zveřejněny také na webu České správy sociálního zabezpečení (*[*www.cssz.cz*](http://www.cssz.cz)*) v sekci aktuality.*

**OTÁZKY A ODPOVĚDI**

1. **Kdo bude mít nárok na ošetřovné při uzavření škol od 14. 10. 2020 podle schválené právní úpravy?**

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování/péče:

* **dítě mladší 10 let (v době uplatnění nároku na ošetřovné musí být dítě mladší 10 let),**
* nezaopatřené děti (nejdéle však do 26. roku věku) účastnící se školní docházky závislé na péči jiné osoby (již od stupně I.),
* osoby starší 10 let závislé na péči jiné osoby využívající služby denních, týdenních stacionářů a obdobných zařízení,
* děti, které se nemohou účastnit výuky z důvodu nařízení karantény v rodině.

1. **Budou mít nárok na ošetřovné osoby pracující na DPP/DPČ?**

Podle schválené právní úpravy mají nárok na ošetřovné za výše uvedených podmínek, s výjimkou nařízení karantény v rodině, v době mimořádných opatření i **osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud je za ně odváděno sociální pojištění.**

1. **Budou mít nárok na ošetřovné OSVČ?**

Ošetřovné pro OSVČ stejně jako na jaře realizuje Ministerstvo průmyslu a obchodu. Vláda schválila návrh na podporu podnikatelů, kteří kvůli uzavření školy, nebo jiného zařízení nemohou plnohodnotně podnikat a pečují o dítě do 10 let či hendikepovaného blízkého.

1. **Kdy si mohu požádat o ošetřovné?**

Podle schválené právní úpravy se o ošetřovné žádá za uplynulý kalendářní měsíc, tedy na začátku měsíce listopadu za měsíc říjen. Nepotřebujete ani potvrzení od školy o jejím uzavření.

1. **Jaký formulář musím vyplnit?**

ČSSZ pro vás připravila nový formulář žádosti o dávku ošetřovného, který **kombinuje prvky původní žádosti o ošetřovné z důvodu uzavření školského zařízení a výkazu péče.** Rodičům tak stačí vyplnit a předat zaměstnavateli jediný formulář. Na webu MPSV je umístěn video návod, jak žádost správně vyplnit.

Tiskopis **Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část.**

1. **Jak dlouho mohu ošetřovné čerpat?**

Podle schválené právní úpravy je nárok na ošetřovné po celou dobu uzavření škol. Nárok na něj však zaniká skončením zaměstnání.

1. **V jaké výši mi bude ošetřovné vyplaceno?**

Výše ošetřovného činí po dobu platnosti mimořádných opatření od prvního kalendářního dne 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu, sazba 70 % platí pro všechny případy výplaty ošetřovného, a to i z důvodu nemoci.

U zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru činí minimální výše ošetřovného 400 Kč při plném úvazku, pokud potřeba ošetřování vznikla z důvodu mimořádného opatření. Při kratším úvazku se částka 400 Kč úměrně snižuje. Neplatí v případě ošetřování z důvodu nemoci. Pokud bude např. manželka pracující na plný úvazek ošetřovat nemocného manžela po úrazu, ošetřovné bude vypláceno za prvních 9 kalendářních dnů ve výši 70 % denního vyměřovacího základu. Bude-li denní výše ošetřovného činit například 360 Kč, nezvyšuje se na 400 Kč.

1. **Kdy mi bude ošetřovné vyplaceno?**

Dávku ošetřovného vyplácí okresní správy sociálního zabezpečení, a to nejpozději do 1 měsíce následujícího po dni, v němž mu byly doručeny řádně vyplněné podklady zaměstnavatelem na okresní správu sociálního zabezpečení. Dávky budou OSSZ vyplácet pouze na základě žádosti, které budou uplatněny na nových tiskopisech a které je možné podávat prostřednictvím zaměstnavatele až po skončení měsíce října.

1. **Bude opět možné se střídat v péči o dítě, jako tomu bylo na jaře?**

Ano. Obdobně jako v jarních měsících je podle navrhované právní úpravy možné se neomezeně střídat v péči o dítě pouze s jednou osobou a stejně jako na jaře platí podmínka, že se nemůžete střídat v průběhu stejného dne.

1. **Bude nárok na ošetřovné i v době vyhlášených prázdnin od 26. 10. – 30. 10.? Do vyhlášených prázdnin zasahuje státní svátek. Má rodič ukončit ošetřovné a pak navázat?**

Ze zákona není možné čerpat ošetřovné během prázdnin a tzv. ředitelského volna. Konkrétně v týdnu 26. 10. – 1. 11. došlo k souběhu několika typů dnů – státní svátek, víkend, prázdniny, atd. V tomto týdnu bude nárok na ošetřovné následující:

26. 10. – 27. 10. ošetřovné bude náležet, školy jsou uzavřené nařízení vlády,

28. 10. – ošetřovné bude náležet, jedná se o státní svátek,

29. 10. – 30. 10. ošetřovné nenáleží, jedná se o dlouhodobě avizované podzimní prázdniny - rodič musí řešit se zaměstnavatelem např. dovolenou,

31. 10. – 1. 11. ošetřovné bude náležet, jedná se o víkend.

Rodič standardně vyplní výkaz péče za daný kalendářní měsíc, jako tomu bylo na jaře. Rodič ošetřovné ukončovat nebude, ve výkazu péče označí dny, kdy pečoval, zaměstnavatel pak vyznačí čtvrtek a pátek jako pracovní – rodič si vyřeší se zaměstnavatelem volno stejně, jako kterékoli jiné prázdniny, když potřebuje být s dítětem doma. Nejčastěji se bude jednat zřejmě o dovolenou a za tyto dny bude tedy klasicky náležet výplata od zaměstnavatele.

1. **Po uzavření škol se od 14. 10. až do 1. 11. starali na chatě o mé dítě rodiče, kteří už nepracují. Dítěti bylo 10 let dne 20. 10. Od 2. 11. jsem s dítětem doma. Mám nárok na ošetřovné?**

U vás se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni vzniku sociální události, tj. ke dni uzavření škol dne 14. 10. 2020, což bylo před desátými narozeninami. Nepovažujete se za střídající osobu z hlediska nemocenského pojištění, nestřídáte se s žádnou osobou, která by měla nárok na ošetřovné z důvodu péče o vaše dítě.

Poněvadž vaše dítě bylo 14. 10. 2020 mladší 10 let, máte nárok na ošetřovné od 2. 11. 2020 při splnění ostatních podmínek nároku na tuto dávku. Několika tazatelům podalo ministerstvo nepřesnou informaci o dni, k němuž se posuzuje splnění podmínek nároku na ošetřovné v uvedeném případě. Upozorňujeme v této souvislosti, že nárok na ošetřovné lze uplatnit i zpětně (až do 3 let ode dne, za který ošetřovné náleží).

1. **Mám nárok na ošetřovné na dítě, které dosáhlo věku 10 let po 14. 10. 2010 (20. 10.) a já se střídám (od 2. 11. 2020) s manželkou v péči o toto dítě v době, kdy už je starší 10 let? Manželka je zaměstnaná, měla od 14. 10. do 1. 11. nárok na ošetřovné.**

Pro střídající osoby v zákoně o nemocenském pojištění platí, že podmínky nároku na ošetřovné se u nich neposuzuje ke dni vzniku sociální události, ale ke dni převzetí dítěte do péče. Splnění podmínek se zjišťuje proto ve vašem případě k 2. 11. 2020. V tomto dnu je dítě již starší 10 let, nárok na ošetřovné proto nemáte.

Pokud by se vaše manželka s vámi opět vystřídala, například od 5. 11. 2020, ošetřovné by jí opět náleželo, u ní se splnění podmínek nároku na ošetřovné posuzuje po celou dobu potřeby péče o dítě i nadále k 14. 10., 2020.

1. **Jak má postupovat po otevření školy rodič (prvňáka, druháka), který poslal své dítě do školy, ale dítěti byla za týden opět nařízena hygienou karanténa z důvodu kontaktu s COVID pozitivním spolužákem?**

Ode dne nařízení karantény takovému dítěti vzniká potřeba péče o ně s nárokem na ošetřovné. Je třeba si vyžádat od lékaře vydání rozhodnutí o vzniku potřeby ošetřování na předepsaném tiskopise, který se používá i v případě, když dítě onemocní a musí být doma ošetřováno. Doba péče o dítě z důvodu karantény se nevykazuje na měsíčním výkazu o potřebě péče při uzavření škol, dny péče standardně uvede na tiskopisu od lékaře. Při potvrzování potřeby péče o dítě z důvodu karantény je třeba lékaře upozornit, aby na tiskopise vyznačil důvod karantény a tím se odlišila potřeba péče o zdravé dítě od potřeby ošetřování nemocného dítěte. Při karanténě v souvislosti s nemocí COVID náleží ošetřovné po celou dobu trvání karantény, zaměstnavatel proto při předání podkladů na OSSZ vyplní formulář „Záznamy zaměstnavatele“ (namísto příslušné rubriky na tiskopisu „Rozhodnutí o potřebě ošetřování“), kde je přehledným způsobem možné uvést všechny potřebné informace o plánovaných/odpracovaných směnách v příslušném měsíci, atd. Pro úplnost doplňujeme, že při nemoci dítěte stále náleží ošetřovné nejvýše po dobu prvních 9 (u osamělých rodičů 16) kalendářních dnů potřeby ošetřování a na postupech zaměstnavatele se nic nemění, své záznamy na tiskopisu „Rozhodnutí o potřebě ošetřování“ vyplňuje.

1. **Jak má postupovat po otevření školy rodič (prvňáka, druháka), který poslal své dítě do školy, ale dítě onemocnělo COVIDEM? Potřebuje klasické ošetřovné od lékaře nebo vyplňuje opět čestné prohlášení?**

Tiskopis, na kterém zaměstnanec vyplňuje prohlášení, se týká jen žádosti o ošetřovné z důvodu uzavření školy či jiného zařízení pro děti. Zaměstnanec na tomto tiskopise „Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část“ prohlašuje, od kdy bylo toto zařízení uzavřeno a uvádí důvod jeho uzavření.

Jestliže toto zařízení není uzavřeno a žák do něho nemůže chodit, protože onemocněl, potvrdí potřebu ošetřování dítěte z důvodu nemoci lékař. Nárok na ošetřovné z důvodu nemoci dítěte (i v případě onemocnění COVID) je jen po dobu prvních 9 a u osamělých až 16 kalendářních dnů potřeby ošetřování.

1. **Po otevření školy nechtějí rodiče posílat své 6leté dítě do školy pouze z obavy o jeho zdraví. Budou mít nárok na ošetřovné, když budou z tohoto důvodu o dítě pečovat?**

Nárok na ošetřovné v takovém případě není, a to ani v případě, kdyby s výukou doma po určitou dobu souhlasil ředitel školy.

1. **Mám 13letého syna ve II. stupni závislosti, který je žákem 2. stupně ZŠ. Ve škole zavádí rotační výuku, týden bude syn chodit do školy a týden bude na distanční výuce doma. Mohu za týdny, kdy se učí doma, čerpat ošetřovné?**

V týdnech, ve kterých probíhá doma distanční výuka, má rodič (příp. jiná oprávněná osoba) při splnění všech ostatních podmínek nárok na ošetřovné.

1. **Pokud se školy neotevřou, bude možné čerpat ošetřovné o pololetních a jarních prázdninách?**

Během prázdnin není ze zákona možné ošetřovné z důvodu uzavření škol čerpat. Proto během pololetních prázdnin a v týdnu, kdy budou pro jednotlivé okresy vyhlášeny jarní prázdniny, rodiče dětí nemohou čerpat ošetřovné, pokud dítě navštěvuje školu v okrese, kde jsou prázdniny vyhlášeny.

Rodič standardně vyplní tiskopis „Žádost o ošetřovné při péči o dítě za kalendářní měsíc, ve kterém bylo uzavřeno výchovné zařízení (škola) či jeho část“ a zaměstnavatel žádost doplní o další nezbytné přílohy. Rodič tedy ošetřovné ukončovat nebude, ve formuláři označí dny, kdy pečoval, zaměstnavatel pak vyznačí dny, kdy zaměstnanec pracoval. Zaměstnanec si vyřeší se zaměstnavatelem volno během prázdnin, stejně, jako kterékoli jiné prázdniny, když potřebuje být s dítětem doma. Nejčastěji se bude jednat zřejmě o dovolenou, kdy v takovém případě náleží příjem od zaměstnavatele.,

1. **Pokud během čerpání ošetřovného změním zaměstnání, mohu dál ošetřovné čerpat?**

Na krizové ošetřovné trvá po celou dobu uzavřených škol. U krizového ošetřovného však neplyne ochranná lhůta ze skončeného zaměstnání a také platí, že nárok na ošetřovné zaniká skončením zaměstnání, z něhož bylo ošetřovné přiznáno.

Obecnou a nezbytnou podmínkou pro splnění nároku na ošetřovné je účast zaměstnance na nemocenském pojištění. Splnění podmínek nároku na ošetřovné se vždy posuzuje ke dni vzniku sociální události, tj. ke dni uzavření škol. Pokud změníte zaměstnání, vaše pojištění ze skončeného zaměstnání zaniklo, a tím zanikl i nárok na ošetřovné z tohoto pojištění. Na ošetřovné z nového zaměstnání nárok nevzniká, protože nebyla splněna podmínka účasti na pojištění z tohoto nového zaměstnání ke dni vzniku sociální události, tedy ke dni uzavření škol.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 4. ČTVRTLETÍ 2020**

**Ve 4. čtvrtletí 2020 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 6,5 %, reálně vzrostla o 3,8 %. Medián mezd činil 32 870 Kč.**

**Ve 4. čtvrtletí 2020** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **38 525 Kč**, což je o 2 363 Kč (6,5 %) více než ve stejném období roku 2019. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,6 %, reálně tak mzda vzrostla o 3,8 %. Objem mezd se zvýšil o 3,5 %, počet zaměstnanců poklesl o 2,9 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 4. čtvrtletí 2020 po očištění od sezónních vlivů 1,9 %.

**Medián mezd (32 870 Kč)** vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 5,4 %, u mužů dosáhl 35 129 Kč, u žen byl 30 281 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 16 356 Kč a 63 781 Kč.

**V roce 2020 dosáhla průměrná mzda 35 611 Kč,** v meziročním srovnání činil přírůstek 1 500 Kč (4,4 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 3,2 %, reálně se mzda zvýšila o 1,2 %.

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

Průměrná mzda (38 525 Kč) podle předběžných údajů vzrostla nominálně ke stejnému období předchozího roku o 2 363 Kč, tedy relativně o 6,5 %. Z hlediska tohoto ukazatele sledujeme návrat silného růstu zhruba na úrovni roku 2019. Z velké části byl tažen výplatou mimořádných odměn, především ve zdravotnictví, a vynikne zejména ve srovnání s 2. čtvrtletím 2020, kdy mzdy nominálně vzrostly pouze o 0,7 % (údaj, který zůstává v časové řadě vychýlenou hodnotou).

V reálném vyjádření byl mzdový růst poněkud slabší – reálně průměrná mzda vzrostla o 3,8 %, což je o dva procentní body více než v předchozím 3. čtvrtletí 2020. Ve vychýleném 2. čtvrtletí se mzdy reálně propadly (-2,3 %). Vliv na vysokou aktuální hodnotu má kromě vyššího nominálního růstu také nižší inflace (index spotřebitelských cen), která se do 3. čtvrtletí letošního roku pohybovala nad tříprocentní hranicí, ve 4. čtvrtletí však byla jen 2,6 %.

Mzdový vývoj byl rovněž neobyčejně různorodý, stejně jako vývoj počtu zaměstnanců. Ve třech odvětvových sekcích nalezneme nominální pokles mzdové úrovně, a na druhé straně v jednom odvětví byl nárůst o 31 %. Zmíněným kladným extrémem je zdravotní a sociální péče, kde průměrnou mzdu jednorázově zvýšily mimořádné tzv. covidové odměny zdravotníkům (za jarní vlnu). Navíc tu dozníval efekt změny platových tabulek od 1. 1. 2020.

O 10,6 % vzrostla průměrná mzda ve vzdělávání, což je také především výsledek změny platových tabulek. Třetí nejvyšší nárůst – těsně pod desetiprocentní hranicí (9,9 %) – najdeme u administrativních a podpůrných činností, tam došlo k silnému propouštění a lze předpokládat vytěsňovací efekt, že to postihlo spíše zaměstnance s nízkými mzdami a průměr tak byl částečně zvýšen pouze matematicky.

Informační a komunikační činnosti jsou odvětvím, kterému se daří dlouhodobě, průměrná mzda se tam meziročně zvýšila o 6,5 % na 63 995 Kč, což byla s odstupem nejvyšší úroveň ze všech sekcí.

Ve zpracovatelském průmyslu se průměrná mzda dostala na 36 569 Kč, to je zvýšení o 3,9 %. Z vybraných oddílů se nejlépe dařilo ve výrobě motorových vozidel (kromě motocyklů) přívěsů a návěsů, kde mzdy stouply o 5,9 % na 43 336 Kč.

Těžba a dobývání jsou v útlumu, přesto se tam mzdy zvýšily o 0,8 % na 40 291 Kč. Ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, kde byla průměrná mzda 52 944 Kč na třetí nejvyšší úrovni; v zásobování vodou, činnostech souvisejících s odpadními vodami, odpady a sanacemi o 1,3 %. Ve stavebnictví si zaměstnanci polepšili o 2,8 % na 32 857 Kč.

Z největších odvětví v sektoru služeb mzdy příliš nerostly v obchodě. Mírně se snížila průměrná mzda v peněžnictví a pojišťovnictví o 0,4 % (tj. 211 Kč). Toto odvětví přesto zůstává se svou mzdovou úrovní na druhém nejlepším místě, průměrná mzda tam byla 56 735 Kč. V profesních, vědeckých a technických činnostech stoupla o 4,4 % na 44 983 Kč.

Ke snížení mezd došlo také v ubytování, stravování a pohostinství, kde navíc došlo k výraznému propouštění. Průměrná mzda se tam snížila o 1,8 % na 20 351 Kč – toto odvětví má ze všech sekcí setrvale nejnižší mzdovou úroveň.

Snížení průměrné mzdy o 5,7 % v činnostech v oblasti nemovitostí zjevně souvisí se zvýšením počtu zaměstnanců – vzrostl o 14,5 %, přesto jde stále o jednu z početně nejmenších sekcí. Mzdy v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech vzrostly o 2,1 %, ostatní činnosti o 4,7 %, obě při 5 % ztrátě zaměstnanců.

**Regionální vývoj**

Krajské výsledky přináší též různorodý obrázek, avšak dopady vlekoucí se krize na počty zaměstnanců se jeví jako plošné a ve všech krajích tedy jde o pokles. Rozpětí regionálních poklesů ovšem sahá od 1,5 % ve Středočeském kraji, přes 2,5 % v Praze až do 6,6 % v nejhorším Karlovarském kraji. Zhruba čtvřprocentní snížení počtu zaměstnanců bylo také v Libereckém (4,2 %) a v Moravskoslezském kraji (3,9 %).

Jiná situace je u mezd – nejméně nominálně vzrostla průměrná mzda v Praze (4,0 %), druhý nejslabší byl růst ve Středočeském kraji (5,1 %) a třetí ve Zlínském (5,8 %). Naopak k nejvyššímu zvýšení mezd došlo v Ústeckém kraji (9,6 %), a na více než osmiprocentní hodnotu si sáhli v Olomouckém (8,3 %), Královéhradeckém (8,2 %) a Jihočeském kraji (8,1 %). Zbylé kraje se pohybovaly mezi sedmi a osmi procenty růstu.

Podle celkové úrovně výdělků zůstává hlavní město stále nejbohatším regionem, průměrná mzda byla v Praze 45 944 Kč, a na druhém místě se udržel Středočeský kraj s 38 820 Kč. Na druhé straně Karlovarský kraj zůstal nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní (34 200 Kč; růst o 7,9 %), následován těsně Zlínským krajem (34 610 Kč). V Moravskoslezském kraji se mzdy zvýšily o 7,3 % na 35 178 Kč.

**Mediány a decilové rozpětí mezd, socioekonomické charakteristiky**

Informace za 4. čtvrtletí 2020 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. 4tvrtletí 2020 se medián zvýšil na 32 870 Kč, to je o 1 678 Kč (o 5,4 %) více než ve stejném období předchozího roku.

Mzdové rozpětí se ve 4. čtvrtletí 2020 rozšířilo, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala hrubou mzdu pod hranicí 16 356 Kč (dolní decil meziročně vzrostl o 6,5 %), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 63 781 Kč (horní decil se zvýšil o 9,0 %). Decilový poměr tak meziročně zvýšil o 0,1 %; nejpomaleji rostly prostřední výdělky okolo mediánu.

Třebaže střední mzdy žen meziročně vzrostly výrazněji – na mediánech o 6,5 %, zatímco mzdy mužů pouze o 3,8 %, muži měli stále značně vyšší mzdovou úroveň: ve 4. čtvrtletí 2020 byla mediánová mzda žen 30 281 Kč, zatímco u mužů 35 129 Kč, byla tedy vyšší o 4 848Kč (resp. 16 %). Zároveň byly mzdy mužů rozprostřené ve větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků byla vyšší než u žen: ženy měly horní decil 59 533 Kč a muži 68 062 Kč, čímž byl vyšší o 14 %. U nízkých výdělků se rozdíl projevil poněkud méně, ženy měly dolní decil 15 548 Kč, muži pak 17 199 Kč, tedy vyšší o 11 %.

Podle platné **klasifikace zaměstnání** CZ-ISCO pobírali nejvyšší výdělky řídící pracovníci s mediánem 65 245 Kč, jejich mzdy jsou však nejvíce diferencované, desetina nejlépe placených brala více než 148 786 Kč a opačná desetina méně než 32 513 Kč. Druhá nejvyšší úroveň byla u specialistů s 46 743 Kč a třetí příčku obsadili techničtí a odborní pracovníci s 38 299 Kč. Úředníci měli medián 29 014 Kč. Výrazněji (9,3 %) meziročně vzrostl medián u skupiny pracovníků ve službách a prodeji, kteří však často patří k nízkovýdělkovým zaměstnancům. (za nízkovýdělkové zaměstnance je obecně považován takový, který pobírá méně než 2/3 celkové mediánové mzdy, podle předběžných výsledků ISPV za rok 2020 šlo o hranici 22 183 Kč), měli decilové rozpětí 16 728 Kč až 40 994 Kč a medián 25 211Kč. Řemeslníci a opraváři měli medián 30 904 Kč a obsluha strojů a zařízení, montéři 29 858 Kč, u nich mzdy rostly pomaleji (3,1 %, resp. 4,1 %). U pomocných a nekvalifikovaných pracovníků je nejnižší mzdová úroveň s mediánem 20 767 Kč, mají tedy nadpoloviční podíl nízkovýdělkových zaměstnanců, decilové rozpětí bylo 14 869 Kč až 32 043 Kč.

Podle **věkových kategorií** pobírali nejnižší prostřední mzdy zaměstnanci do 20 let (22 652 Kč), zároveň jich meziročně ve vzorku ubylo o pětinu. Ve věku 20-29 let byl medián mezd již podstatně vyšší (30 565 Kč), meziročně se však zvýšil nejméně (4,2 %). Pro kategorii 30-39 let byl medián nejvyšší (34 924 Kč). V dalších věkových kategoriích se mzdy pozvolna snižují.

Mzdy jsou také značně strukturované podle stupně dosaženého **vzdělání** zaměstnance – nejvyšší výdělky pobírali i v roce 2020 vysokoškoláci, prostřední mzda u nich byla 47 724 Kč. Mzdy zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním zůstaly naopak nejnižší (25 441 Kč). Středoškoláci s maturitou si vydělali mnohem více (34 122 Kč) než ti bez ní (28 297 Kč), ale méně než zaměstnanci s vyšším odborným, resp. bakalářským vzděláním (39 771 Kč).

Z velkých **cizineckých skupin** mají mediánové mzdy v Česku nadstandardně vysoké Slováci (36 824 Kč), byly o 10 % vyšší než u zaměstnanců s českým občanstvím. Naopak o 23 % nižší mají mzdy Ukrajinci (25 857 Kč), o 15 % byly také nižší u Bulharů a o 11 % u Rumunů.

**Vývoj českého trhu práce ve 4. čtvrtletí 2020**

**Ve 4.čtvrtletí byl trh práce v česku ovlivněn další velkou vlnou karanténních opatření. Nezaměstnanost postupně stoupala a zaměstnanost klesala. Průměrná mzda se meziročně nominálně zvýšila o 6,5 %, růst cen poněkud zvolnil, takže reálně výdělky vzrostly o 3,8 %. Odvětvový vývoj byl velmi diferencovaný, nejvíce bylo poškozeno ubytování, stravování a pohostinství.**

**Odpracovaná doba, zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita**

Nejcharakterističtějšími výsledky popisujícími průběh koronavirové krize na ekonomiku jsou údaje o odpracované době po jednotlivých měsících čerpající z Výběrového šetření pracovních sil. Ty jsou již od března speciálně připravovány a zveřejňovány v rámci Rychlé informace ČSÚ o mírách zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity.

Jarní epizoda ukazovala vyšší propady odpracované doby než podzimní. Výrazně horší situaci najdeme u skupiny sebezaměstnaných (podnikatelů) než u zaměstnanců. Ve 4. čtvrtletí se průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden u zaměstnanců snížil o 3,2 hod., na 32,5 hod., u podnikatelů o 7,2 hod. na 33,9 hod. Z odvětví byl nejvyšší pokles v sekci ubytování, stravování a pohostinství (meziročně o 14,7 hod., tj téměř o 40 %).

Standardní agregátní ukazatele VŠPS zobrazují postupující propad zaměstnanosti. Přitom je nutné připomenout, že VŠPS pokrývá jen osoby bydlící v bytech, nikoli na ubytovnách a podobných kolektivních domácnostech, což negativně ovlivňuje zachycení cizinců, kteří takové způsoby bydlení často využívají.

**Počet pracujících se za 4. čtvrtletí 2020 meziročně snížil o 87,5 tis., tj. o 1,6 % na 5 217, 2 tis.** Mnohem výraznější byl pokles zaměstnanosti u žen; počet mužů se snížil o 32,0 tis. a počet žen o 55,5 tis. Míra zaměstnanosti (74,3 %) ve věkové skupině 15-64 let se snížila o 1,0 p. b. V odvětvových sekcích byl vývoj nerovnoměrný, pokles nalezneme zejména ve zpracovatelském průmyslu (o 79,3 tis.).,

Část odlivu pracujících směřovala do nezaměstnanosti (meziroční zvýšení o 52,5 tis.) a další zůstali přinejmenším dočasně ekonomicky neaktivní (49,8 tis.), především proto, že si nehledali zaměstnání. Počet osob ekonomicky neaktivních ve věku 15 a více let tak dosáhl 3 609,1 tis. U žen se zvýšil zejména počet ekonomicky neaktivních ve věku do 29 let (o 2,,1 tis.). Podle stupně dosaženého vzdělání se jedná především o vysokoškolačky a ženy se středním vzděláním s maturitou. Naopak u mužů šlo hlavně o nárůst ve věkové skupině 60 a více let (o 10,7 tis.).

Celkový počet nezaměstnaných dle VPŠPS (definice ILO – osoby aktivně hledající práci) dosáhl hodnoty 161,7 tis. osob a obecná míra nezaměstnanosti vzrostla na hodnotu 3,1 % (o 1,0 p. b.). Regionálně byl nejvyšší meziroční nárůst míry nezaměstnanosti a zároveň i nejvyšší hodnota v kraji Karlovarském (o 2,3 p. b. na 6,1 %) a Ústeckém (o 2,2 p. b. na 4,6 %). Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla v Pardubickém (1,3 %) a ve Zlínském kraji (1,8 %).

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ ukazují razantní pokles evidenčního počtu zaměstnanců. **Ve 4. čtvrtletí 2020 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku ubylo 117,2 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní pokles o 2,9 %.** Tím se evidenční počet zaměstnanců propadl již třetí čtvrtletí pod hranici 4 milionů (3 992,1 tis.). Ve srovnání s předchozími dvěma čtvrtletími jde však o určité zmírňování propadu, neboť tam byly poklesy o 3,4 % ve 2. čtvrtletí, resp. o 3,1 % ve 3. čtvrtletí.

Z hlediska jednotlivých odvětví byla situace velmi heterogenní a závisela především na tom, jakou možnost měly jednotlivé obory vyrovnávat se s abnormální situací. Rámcově připadá nadpoloviční většina (53 %) poklesu počtu zaměstnanců na terciární sektor (služby), a 44 % na průmysl, malý zbytek jde za zemědělstvím a stavebnictvím.

Zároveň najdeme šest odvětvových sekcí CZ-NACE, kde se počet zaměstnanců zvýšil. Jediná z toho spadá do sekundárního sektoru – a jde o velmi malé odvětví zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (2,6 %). Největší přírůstek najdeme ve vzdělávání o 6,8 tis., což je relativní nárůst o 2,2 %. Činnosti v oblasti nemovitostí se postaraly o druhý největší (6,5 tis.), což vzhledem k tomu, že jde o velmi malé odvětví, je relativně o 14,5 %. Výrazné bylo ještě zvýšení ve zdravotní a sociální péči – 2,5 tis., tedy o 0.8 %. Veřejná správa a obrana a informační a komunikační činnosti si shodně připsaly po 0,5 tis.

Na druhé straně nejvíce klesl evidenční počet zaměstnanců v ubytování stravování a pohostinství, kde byl úbytek 23,7 tis., což znamená, že přišly o takřka každého pátého zaměstnance (18,8 %), a také v administrativních a podpůrných činnostech s poklesem o 24,2 tis., což představuje 12,2 %.

V průmyslových odvětvích byl pokles relativně nejvýraznější (9,3 %) v těžbě a dobývání, kde počty zaměstnanců ubývají setrvale, početně jde o 2,1 tis. Největší sekcí je zpracovatelský průmysl, který stále zaměstnával 1 089,0 tis. zaměstnanců, meziročně jich však ubylo 50,7 tis. (relativně 4,4 tis.).

Značný pokles najdeme také v dopravě a skladování: 10,1 tis., resp. 3,8 %; dále v profesních, vědeckých a technických činnostech: 6,9 tis., resp. 3,8 %; a nakonec v obchodě – velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel, kde se počet zaměstnanců snížil o 7,2 tis., resp. 1,4 %.

Ve stavebnictví byl také pokles (3,1 tis.; 1,5 %). V zemědělství, lesnictví a rybářství ubylo 0,4 tis. pracovních míst, což je relativně o 0,4 %. A nakonec tři menší odvětví: v peněžnictví a pojišťovnictví ubylo 1,3 tis. (1,8 %); kulturní, zábavní a rekreační činnosti ztratily 2,8 tis. zaměstnanců, resp. 5,3 %, ostatní činnosti 2,7 tis., resp. 5,4 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 4. čtvrtletí 2020**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**na přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek)**

**proti 4. čtvrtletí 2019**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 38 525 2 363 6,5**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 31 454 1 032 3,4**

Těžba a dobývání 40 291 303 0,8

Zpracovatelský průmysl 36 589 1 375 3,9

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 52 944 579 1,1

Zásobování vodou, odpady a sanace 34 363 443 1,3

**Průmysl celkem 37 001 1 300 3,6**

Stavebnictví 32 857 902 2,8

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 33 385 167 0,5

Doprava a skladování 33 305 431 1,3

Ubytování, stravování, pohostinství 20 361 - 363 - 1,8

Informační a komunikační činnosti 63 995 3 889 6,3

Peněžnictví a pojišťovnictví 56 735 - 211 – 0,4

Činnosti v oblasti nemovitostí 29 069 - 1 766 – 5,7

Profesní, vědecké a technické činnosti 44 983 1 881 4,4

Administrativní a podpůrné činnosti 25 235 2 271 9,9

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 42 908 1 202 2,9

Vzdělávání 46 073 4 426 10,6

Zdravotní a sociální péče 50 184 11 862 31.0

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 33 677 694 2,1

Ostatní činnosti 28 294 1 264 4,7

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 1. až 4. čtvrtletí 2020**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**na přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek) proti**

**1.až 4. čtvrtletí 2019**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 35 611 1 500 4,4**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 28 609 1 331 4,9**

Těžba a dobývání 37 340 136 0,4

Zpracovatelský průmysl 34 063 477 1,4

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 52 223 2 934 6,0

Zásobování vodou, odpady a sanace 31 608 918 3,0

**Průmysl celkem 34 528 564 1,7**

Stavebnictví 30 794 934 3,1

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 32 305 529 1,7

Doprava a skladování 31 931 490 1,6

Ubytování, stravování, pohostinství 19 341 - 432 - 2,1

Informační a komunikační činnosti 62 148 3 312 5,6

Peněžnictví a pojišťovnictví 59 390 339 0,6

Činnosti v oblasti nemovitostí 28 473 - 1 421 - 4,3

Profesní, vědecké a technické činnosti 42 076 1 334 3,3

Administrativní a podpůrné činnosti 24 461 2 117 9,5

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 40 635 1 963 5,1

Vzdělávání 38 031 2 736 7,8

Zdravotní a sociální péče 41 290 5 015 13,8

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 31 592 509 1,6

Ostatní činnosti 26 934 661 2,6

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců podle odvětví**

**ve 4. čtvrtletí 2020**

**Odvětví Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

**přírůstek (úbytek) proti**

**4. čtvrtletí 2019**

**v tis. v tis. %**

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

**Česká republika celkem 3 992,1 - 117,2 - 2,9**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 94,4 - 0,4 - 0,4**

Těžba a dobývání 20,7 - 2,1 -9,3

Zpracovatelský průmysl 1 089,0 - 50,7 - 4,4

Výroba a rozvod elektřiny, plynu

tepla a klimatizovaného vzduchu 34,2 - 0,2 - 0,6

Zásobování vodou, odpady a sanace 54,4 1,4 2,6

**Průmysl celkem 1 198,3 - 51,6 - 4,1**

Stavebnictví 208,0 - 3,1 - 1,5

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 506,5 - 7,2 - 1,4

Doprava a skladování 258,3 - 10,1 - 3,8

Ubytování, stravování, pohostinství 102,4 - 23,7 - 18,8

Informační a komunikační činnosti 125,9 0,5 0,4

Peněžnictví a pojišťovnictví 72,0 - 1,3 - 1,8

Činnosti v oblasti nemovitostí 51,0 6,5 14,5

Profesní, vědecké a technické činnosti 176,1 - 6,9 - 3,8

Administrativní a podpůrné činnosti 174,5 - 24,2 - 12,2

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 298,3 0,5 0,2

Vzdělávání 317,9 6,8 2,2

Zdravotní a sociální péče 312,1 2,5 0,8

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 48,9 - 2,8 - 5,3

Ostatní činnosti 46,9 - 2,7 - 5,4

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ÚNORU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v únoru proti lednu o 0,2 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle doprava. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v únoru o 2,1 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v lednu.**

**Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla **v únoru 2, 9 %.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíční růst cen v oddíle doprava byl způsoben především vyššími cenami pohonných hmot a olejů o 1,7 % a automobilů o 0,9 %. Z potravin se zvýšily především ceny zeleniny o 5,2 %, z čehož ceny brambor byly vyšší o 8,4 %. Ceny ovoce meziměsíčně vzrostly o 4,0 %, margarínu a ostatních rostlinných tuků o 10,3 % a uzenin o 0,9 %.

Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v únoru působil zejména pokles cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde byly nižší ceny lihovin o 3,8 % a vína o 2,0 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly ceny vepřového masa o 4,9 %, vajec o 8,7 %, drůbeže o 2,0 % a nealkoholických nápojů o 2, 9 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,1 % a ceny služeb o 0,3 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v únoru o 2,1 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v lednu. Meziroční růst spotřebitelských cen tak již posedmé za sebou mírně zpomalil. V oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti zmírnil růst cen přístrojů a spotřebičů pro domácnost na 1,6 % (v lednu 3,0 %) a ceny zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti přešly z lednového růstu o 3,0 % v pokles o 0,9 % v únoru. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 2,4 % (v lednu o 4,2 %) a obuvi o 2,7 % (v lednu o 3,8 %). Naopak ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde ceny vína přešly z lednového poklesu o 0,8 % v růst o 3,9 % v únoru a ceny piva vzrostly o 9,2 % (v lednu o 3,6 %).

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v únoru opět největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 10,5 %). V oddíle bydlení se zvýšily ceny nájemného z bytu o 1,1 %, vodného o 1,9 %, stočného o 2,3 %. Ceny elektřiny klesly o 1,8 % a zemního plynu o 4,7 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny pojištění o 2,3 % a ceny finančních služeb o 6,8 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v únoru ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 1,2 %).

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 2,1 % a ceny služeb o 2,3 %. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného (nákladů vlastnického bydlení) byl 102,1 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v únoru HICP v Česku meziměsíčně o 0,2 % a meziročně o 2,1 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční** **změna HICP za Eurozónu v únoru 2021 stejně jako v lednu 0,9 %.** Na Slovensku byly ceny v únoru meziročně vyšší o 0,9 % a v Německu o 1,6 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v lednu 1,2 %**, což bylo o 1,0 procentního bodu více než v prosinci. Nejvíce ceny v lednu meziročně vzrostly v Polsku (o 3,6 %) a největší pokles nastal v Řecku (o 2,4 %). Na Slovensku byly ceny vyšší o 0,7 % a v Německu o 1,6 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**0ddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**12/20 01/21 02/21**

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

**Úhrn 100,2 102,3 102,2 102,1 102,9**

v tom:

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

**Alkohol a tabák**  99,7 110,7 109,3 110,5 108,7

**Odívání a obuv** 100,0 102,2 104,0 102,4 103,7

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,1 101,2 100,6 100,7 102,2

**Zařízení domácnosti** 100,3 102,8 103,0 101,9 102,9

**Zdraví** 100,2 103,2 104,0 103,8 102,7

**Doprava** 100,9 100,8 100,7 101,5 99,4

**Pošty a telekomunikace** 100,0 98,8 98,8 98,8 96,9

**Rekreace a kultura** 100,6 102,5 102,1 101,0 102,1

**Vzdělávání** 100,0 103,0 102,9 102,8 103,5

**Stravování a ubytování** 100,2 104,1 103,4 102,9 104,5

**Ostatní zboží a služby** 100,1 103,9 103,3 102,9 103,5

**EVROPSKÁ KOMISE NAVRHUJE DIGITÁLNÍ ZELENÝ CERTIFIKÁT**

**Evropská komise předložila dne 17. března 2021 návrh na vytvoření digitálního zeleného certifikátu, s cílem usnadnit během pandemie COVID-19 bezpečný volný pohyb uvnitř EU. Digitální zelený certifikát bude dokladem o tom, že osoba byla očkována proti onemocnění COVID-19, obdržela negativní výsledek testu, nebo že se z onemocnění COVID-19 uzdravila. Bude k dispozici bezplatně v digitální nebo tištěné podobě. Bude obsahovat QR kód, aby byla zajištěna jeho bezpečnost a pravost. Komise vytvoří bránu, aby zajistila možnost ověřování certifikátů v celé EU, a podpoří členské státy při technickém provádění certifikátů. Členské státy i nadále odpovídají za rozhodnutí o tom, od kterých omezení v oblasti veřejného zdraví lze pro cestující upustit, ale budou muset tyto výjimky uplatňovat stejným způsobem na cestující, kteří jsou držiteli digitálního zeleného certifikátu.**

Klíčové prvky nařízení, které Evropská komise navrhuje:

1. **Přístupné a bezpečné certifikáty pro všechny občany EU:**

* **Digitální zelený certifikát bude mít tři druhy** – certifikát o očkování, certifikát o testu (test NAAT/RT-PCR nebo rychlý test na antigen) a certifikát pro osoby, které se uzdravily z onemocnění COVID-19.
* **Certifikáty se budou vydávat v digitální nebo tištěné podobě.** Obě verze budou obsahovat QR kód s nezbytnými základními informacemi, jakož i digitální podpis zajišťující pravost certifikátu.
* **Evropská komise vytvoří bránu** a podpoří členské státy při vývoji softwaru, který mohou orgány používat k ověřování všech podpisů na certifikátech v celé EU. Bránou neprocházejí žádné osobní údaje držitelů certifikátu. Tyto údaje uchovává členský stát provádějící ověření.
* **Certifikáty budou k dispozici bezplatně** a v úředním jazyce nebo jazycích vydávajícího členského státu a v angličtině.

1. **Zákaz diskriminace:**

* **Všichni lidé – očkovaní i neočkovaní – by měli mít** při cestování po EU **nárok na digitální zelený certifikát.** Aby nedocházelo k diskriminaci osob, které nejsou očkovány, navrhuje Komise vytvořit nejen interoperabilní certifikát o očkování ale také certifikát o testu na CVOVID-19 a certifikát pro osoby, které se z onemocnění COVID-19 uzdravily.
* **Stejné právo pro cestující s digitálním zeleným certifikátem** – pokud členské státy přijmou doklad o očkování, aby upustily od určitých omezení v oblasti veřejného zdraví, jako je testování nebo karanténa, budou mít povinnost za stejných podmínek přijmout certifikáty o očkování vydané v rámci systému digitálního zeleného certifikátu. Tato povinnost by se omezovala na očkovací látky, které získaly registraci pro celou EU, ale členské státy by se navíc mohly rozhodnout přijmout další očkovací látky.
* **Oznámení dalších opatření** – bude-li členský stát nadále vyžadovat, aby držitelé digitálního zeleného certifikátu podstoupili karanténu, nebo test, musí to oznámit Komisi a všem ostatním členským státům a své rozhodnutí odůvodnit.

1. **Pouze základní informace a zabezpečené osobní údaje:**

* **Certifikáty budou obsahovat omezený soubor informací**, jako je jméno a příjmení, datum narození, datum vydání, příslušné informace o očkovací látce/testu/uzdravení a jedinečný identifikátor certifikátu. Tyto údaje lze zkontrolovat pouze za účelem potvrzení a ověření pravosti a platnosti certifikátu.

**Digitální zelené certifikáty budou platit ve všech členských státech EU**  a k jejich používání může přistoupit také Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Digitální zelený certifikát by měl být vydáván občanům EU a jejich rodinným příslušníkům bez ohledu na jejich státní příslušnost. Měl by být vydáván také státním příslušníkům třetích zemí, kteří pobývají v EU, a návštěvníkům, kteří mají právo cestovat do jiných členských států.

**Systém digitálních zelených certifikátů představuje dočasné opatření.** Bude pozastaven, jakmile Světová zdravotnická organizace (WHO) oznámí konec ohrožení veřejného zdraví mezinárodního významu v souvislosti s pandemií COVID-19.

**Další kroky**

Aby mohl být tento návrh do léta připraven, musí jej urychleně přijmout Evropský parlament a Rada.

Souběžně s tím musí členské státy zavést rámec důvěry a technické normy, dohodnuté v rámci sítě pro elektronické zdravotnictví, aby se zajistilo včasné provedení zelených digitálních certifikátů, jejich interoperabilita a plný soulad s ochranou osobních údajů. Cílem je, aby technické práce i návrh byly dokončeny v nadcházejících měsících.

**Souvislosti**

Po cestujících v EU se požaduje předkládání různých dokladů, jako jsou lékařská potvrzení, výsledky testů nebo prohlášení, aby se dostálo opatřením k omezení šíření koronaviru. Kvůli tomu, že neexistují standardizované formáty, vznikají cestujícím potíže při pohybu v rámci EU. Objevily se rovněž zprávy o podvodných nebo padělaných dokladech.

Členové Evropské rady ve svém prohlášení přijatém v návaznosti na neformální videokonference konané ve dnech 25. a 26. února 2021 vyzvali k pokračování práce na společném přístupu k certifikátům o očkování. Komise při přípravě interoperability certifikátů o očkování spolupracuje s členskými státy v rámci sítě pro elektronické zdravotnictví, což je dobrovolná síť propojující vnitrostátní orgány odpovědné za elektronické zdravotnictví. Pokyny byly přijaty dne 27. ledna a aktualizovány dne 12. března a návrh rámce důvěry byl přijat 12. března 2021.

Komise 17. března přijala legislativní návrh, kterým se zavádí společný rámec pro digitální zelené certifikáty. Komise rovněž přijala komplementární návrh, který má zajistit, aby byl digitální zelený certifikát vydáván také státním příslušníkům třetích zemí, kteří pobývají v členských státech nebo státech přidružených k Schengenu, a návštěvníkům, kteří mají právo cestovat do jiných členských států. Z právních důvodů jsou nezbytné oddělené návrhy pro občany EU a občany třetích zemí, ale pro účely certifikačního systému neexistuje rozdíl v zacházení s občany EU a způsobilými občany třetích zemí.

*Nejaktuálnější informace o koronavirových opatřeních a cestovních omezeních, které členské státy sdělují Komisi, jsou k dispozici na platformě Re-open EU (*[*https://reopen.europa.eu/fr*](https://reopen.europa.eu/fr)*),*

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice

**VLÁDA SCHVÁLILA DVA NOVÉ KOMPENZAČNÍ PROGRAMY**

Vláda na svém jednání dne 8. března 2021 schválila dva nové kompenzační programy. První se bude týkat příspěvku 500 Kč na zaměstnance a den, minimálně ale podnikatelé získají 1500 Kč denně. Platit bude zpětně od 11. ledna. Ve druhém programu budou mít podnikatelé nárok na náhradu 60 % z nákladů, zpětně od 1. ledna. U obou programů bude podmínkou pokles tržeb o alespoň 50 % vůči loňskému nebo předloňskému roku, podle toho, co bude pro firmy výhodnější.

Nové programy nahradí dosavadní specifické dotační tituly jako COVID ubytování, COVID nájemné nebo COVID sport. Fungovat budou zároveň s programem Antivirus na podporu zaměstnanosti a kompenzačním bonusem pro živnostníky, ve kterém vláda podporu z 500 Kč zvýšila na 1000 Kč denně.

Inspirací pro program COVID 2021, kterým stát přispívá na zaměstnance, je podpůrný titul COVID gastro uzavřené provozovny. Podnikatelé, kterým vláda protiepidemickými opatřeními zakázala nebo omezila činnost a tržby jim v posledním čtvrtletí loňského roku klesly meziročně alespoň o 30 %, v něm mohou získat 400 Kč na zaměstnance či spolupracující osoby samostatně výdělečně činné za každý den uzavření. Příjem žádostí do programu končí 15. března.

Program COVID 2021 bude platit pro všechny podniky s minimálním propadem tržeb o 50 %, nejen uzavřené. Vláda podle ministra Havlíčka také zvýhodnila malé zaměstnavatele. „*Pokud má někdo do třech zaměstnanců, minimální částka bude vždy 1500 korun,“* řekl Havlíček. Program budou podnikatelé moci kombinovat s Antivirem.

Profesní organizace ale podle Havlíčka žádaly ještě alternativní program, který by zohledňoval propad tržeb. Vláda proto schválila i dotační titul COVID Nepokryté náklady. *„Firma prokáže svoje náklady za daný měsíc, od toho se odečtou programy, které čerpala. V tomto případě jediný, který bude možný, je program Antivirus, a z toho zbytku dostane firma 60 %“,* uvedl Havlíček. Souběžné čerpání tedy nebude možné s kompenzačním bonusem. Maximální výše dotace bude 40 milionů korun.

Momentálně je otevřený příjem žádostí kromě zmíněného COVID gastro do COVID nájemné, COVID Sport III lyžařská střediska, COVID kultura nebo COVID ubytování. Na spuštění teprve čekají dříve schválené dotační tituly pro kongresy a veletrhy, a pro velké cestovní kanceláře.

Zdroj: Jednání vlády dne 8. března 2021