

Číslo: **7-8/2020**

Z obsahu:

Novela zákoníku práce

Práva odborů při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem

Epidemie koronaviru a dovolená

Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2020

Co je a jak by měl fungovat stravenkový paušál



**O B S A H**

**Novela zákoníku práce str. 3**

**Práva odborů při rozvazování pracovního**

**poměru zaměstnavatelem str. 6**

**Epidemie koronaviru a dovolená str. 9**

**Musíme na pracovišti nosit soušky? str. 13**

**Co je a jak by měl fungovat stravenkový paušál str. 15**

**Pravidla pro zaměstnávání zahraničních**

**pracovníků str. 18**

**Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2020 str. 20**

**Vývoj spotřebitelských cen v červenci 2020 str. 27**

**Zemědělství: Farmáři stále čekají na reformu.**

**Připravuje se přechodné období str. 30**

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

**NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE**

**Dne 26. 6. 2020 byla ve Sbírce zákonů vyhlášena novela zákoníku práce jako zákon č. 285/2020.**

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. patří mezi nejdůležitější právní předpisy. Jeho význam je zdůrazněn tím, že v upravuje práva a povinnosti pro převážnou část života občana. Zejména v době, kdy je zapojen do pracovního procesu, vykonává závislou činnost a vznikají tak individuální pracovněprávní vztahy s významnými sociálními a citlivými důsledky.

Zákoník práce ovlivňuje pracovněprávní vztahy již od roku 1966 (zákon č.65/1965 Sb.). V roce 2006 byl nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb.. Za 14 let svého působení byl tento zákon již pětapadesátkrát novelizován a současná společensko-ekonomická situace, kvalitativní rozvoj pracovních vztahů si vyžádala jeho další novelizaci.

Stalo se tak zákonem č. 285/2020 Sb., jehož **účinnost je rozložena do dvou časových úseků – od 30. července 2020 a od 1. ledna 2021.**

**Změny účinné od 30. 7. 2020**

* Změny ve vazbě na odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo jeho vzdání se (§ 73 a § 73a ZP)
* Změny v oblasti pracovní doby – vymezení vícesměnného pracovního režimu, zkrácená stanovená týdenní pracovní doba, kdy se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby a vztah pružného rozvržení pracovní doby a překážek v práci (§ 78, § 79 odst. 3, § 85 odst. 5 a § 97 ZP)
* Odměňování – plat za práci přesčas a příplatek za rozdělenou směnu (§ 127 a § 130 ZP)
* Cestovní náhrady – změny zejména ve vztahu ke stravnému (§ 176, § 177 a § 179 ZP)
* Dlouhodobé ošetřovné – změna formulace ohledně poskytnutí pracovního volna (§ 191a ZP)
* Prevenční povinnost v oblasti náhrady újmy (§ 249 ZP)
* Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení nemoci (§ 271b ZP) včetně přechodného ustanovení
* Agenturní zaměstnávání při vyslání k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb (309a ZP) včetně přechodného ustanovení a navazujících změn v zákoně o zaměstnanosti a v zákoně o inspekci práce
* Povinnost k vydání potvrzení o zaměstnání a jeho obsah (§ 313 ZP)
* Podmínky při vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb (§ 319 ZP a nový § 319a ZP) včetně přechodných ustanovení a navazujících změn v zákoně o zaměstnanosti
* Běh lhůty (§ 332 ZP)
* Doručování písemností (§ 334 až § 337 ZP včetně nového § 335a ZP)
* Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a výpověď z pracovního poměru v souvislosti s ním (§ 51a, § 338 a § 340 ZP) včetně přechodných ustanovení
* Co se rozumí jiným členským státem Evropské unie (nový § 350b ZP)
* Průměrný výdělek ve vazbě na nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 357 ZP)

**Změny účinné od 1. 1. 2021**

* Pracovní volno související s akcí pro děti a mládež (§ 203 ZP a nový § 203a ZP)
* Dovolená (§ 211 až § 223 ZP) včetně souvisejícího přechodného ustanovení a navazující změny v zákoně o inspekci práce (vymezení přestupku na úseku dovolené)
* Náhrada škody (§ 269, § 271b, § 271f, § 271g, § 271i a § 271s ZP) včetně přechodného ustanovení
* Sdílené pracovní místo (nový § 317a ZP)
* Příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů (§ 320a ZP)

***V dalších číslech Agros-bulletinu se budeme jednotlivým změnám, které přinesla uvedená novela zákoníku práce, věnovat podrobněji.***

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

**PRÁVA ODBORŮ PŘI ROZVAZOVÁNÍ**

**PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM**

Zvolení představitelé odborových organizací, a to i na nejnižších úrovních, tzn. tedy i u jednotlivých zaměstnavatelů, často bojují za práva zaměstnanců, jsou protihráčem zaměstnavatele, takže z jeho strany asi nepatří k nejoblíbenějším. Proto jsou před propouštěním chráněni více, než jiní zaměstnanci. Zvýšená ochrana odborových funkcionářů je zakotvena v zákoníku práce, konkrétně **v §** **61 odst. 2** a projevuje se v tom, že zaměstnavatel je povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšlenou výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Tato ochrana se týká členů orgánu odborové organizace, který je podle jejich stanov oprávněn vystupovat jménem příslušné odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli. V praxi půjde o výbor odborového organizace, předsednictvo, představenstvo apod. – tento odborový orgánů může se jmenovat různě. Jeho název by měl být zakotven ve stanovách odborové organizace. Kdo je členem takového orgánu odborové organizace je vnitřní záležitostí odborové organizace, záleží na tom, koho si do něj sami odboráři zvolí.

Zaměstnavatel musí vycházet ze sdělení odborové organizace, kdo jsou členové jejího orgánu působícího u zaměstnavatele.

**Odborová organizace působící u zaměstnavatele musí mít aspoň 3 členy v pracovním poměru u daného zaměstnavatele.**

Aby odborová organizace mohla působit u zaměstnavatele a měla právo s ním jednat, a to zejména vést vyjednávání o kolektivní smlouvě, ale také právě ve věci ukončování pracovních poměrů, musí ji k tomu opravňovat její stanovy a nejméně 3 její členové musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru (viz **§ 286 odst. 3 zákoníku práce).**

Odborová organizace, která přestane splňovat tuto podmínku, neboť počet jejích členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, poklesne na méně než 3, přestane dnem skončení pracovního poměru svého třetího člena působit u zaměstnavatele a jednat s ním.

**K propuštění odborového funkcionáře z pracovního poměru potřebuje zaměstnavatel souhlas odborové organizace.**

Jedná-li se o člena orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to v době jeho funkčního období a ještě pak i v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas s propuštěním se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Jestliže odbory souhlas s propuštěním nedaly, resp. odmítly dát, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné.

Neplatnosti se musí domáhat sám propuštěný odborář, a to do 2 měsíců ode dne, kdy měl jeho pracovní poměr skončit, podáním žaloby k soudu. Případ posoudí soud – zabývá se otázkou spravedlivosti rozvázání pracovního poměru. Pokud jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a soud shledá, že na zaměstnavateli skutečně nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Jinak rozhodne, že jsou neplatné a zaměstnavatel pak zásadně musí propuštěného zaměstnance odškodnit, poskytnout mu náhradu mzdy za celou dobu trvání sporu od doby, kdy zaměstnanec sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do vyřešení sporu.

**Propuštění řadového zaměstnance musí zaměstnavatel s odborovou organizací předem projednat.**

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance je zaměstnavatel povinen, pokud u něj odbory působí, předem projednat s odborovou organizací (viz **§ 61 odst. 1 zákoníku práce**).

Stačí jenom projednání, souhlas odborů není potřeba. Zaměstnavatel takto postupuje, i když sankcionuje výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru neomluvené absence zaměstnance. Zda se jedná v konkrétním případě o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací, nikoliv v dohodě s ní, jako tomu bývalo dříve. Stejně tak zaměstnavatel rozhoduje o tom, zda přistoupí k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí, nebo nepřistoupí. I když zaměstnavatel rozvázání pracovního poměru projedná až dodatečně nebo neprojedná s odbory vůbec, stejně není rozvázání pracovního poměru neplatné. (Stejně tak rozvázání pracovního poměru z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jenom proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.) S jinými případy rozvázání pracovního poměru čili zrušením ve zkušební době nebo dohodou je zaměstnavatel povinen odbory seznámit, a to ve lhůtách, které si s nimi dohodne.

**Propouštění zaměstnance v případě, působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací – pluralita odborů.**

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, požádá zaměstnavatel o udělení souhlasu s propuštěním jejího funkcionáře pochopitelně jen tu odborovou organizaci, členem jejíhož jednajícího orgánu dotčený zaměstnanec je. A stejně tak, pokud jde o jiného zaměstnance, informuje o jeho propuštění zaměstnavatel tu odborovou organizaci, jejímž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak – může si vybrat jinou organizaci (viz **§ 286 odst. 6 zákoníku práce**).

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

epravo.cz

**EPIDEMIE KORONAVIRU A DOVOLENÁ**

**Rok 2020 je poznamenán koronavirovou pandemií v mnoha oblastech. Tato pandemie nepříjemně zasáhla nespočet zaměstnavatelů, kteří se mnohdy snažili mírnit její dopady např. i tím, že v době nedobrovolného uzavření svých provozů nebo v případě výpadku v dodávce surovin nebo dočasného omezení odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách, nařídili svým zaměstnancům dovolenou, či se na jejím čerpání se zaměstnanci dohodli.**

**Zaměstnavatelé, jejichž provoz výrazně omezen nebyl, se pak z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci většinou přikláněli k výkonu práce zaměstnance z domova (tam, kde to charakter práce zaměstnance umožňuje) a tito tak dovolenou nečerpali. Jedna skupina zaměstnanců má tedy už část dovolené, kterou by za normálních okolností nečerpali, již vybránu, a druhé skupině zaměstnanců spousta dovolené zbývá.**

**Zákoník práce nám pro obě tyto varianty nabízí řešení.**

**U první skupiny** může zaměstnavatel u zaměstnanců, kteří již většinu své dovolené pro rok 2020 vyčerpali v důsledku pandemie (ať již z nařízení zaměstnavatele či po dohodě s ním), přistoupit na žádost zaměstnance k poskytnutí neplaceného volna. To, zda zaměstnavatel zaměstnanci neplacené volnoposkytne, je přitom zcela na jeho uvážení. Z lidského hlediska je v potaz možné vzít skutečnost, že zaměstnanci z větší části nedobrovolně (tj. z nařízení zaměstnavatele) čerpali dovolenou v době, kdy byl v důsledku vládních a ministerských opatření omezen volný pohyb osob a zaměstnanci tak byli nuceni trávit dovolenou doma v sociální izolaci, což v některých případech nemuselo nutně splňovat zotavovací účel dovolené. Rovněž by tato možnost mohla řešit případnou situaci, kdy zaměstnavatel nebude schopen v danou dobu zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu jeho pracovní doby a neplacené volno by tak pro zaměstnavatele znamenalo finanční úlevu.

Neplacené volno má přitom jisté dopady na zaměstnance, a to zejména ve vztahu k:

* výměře dovolené za kalendářní rok – doba neplaceného volna se nepovažuje za výkon práce pro účely výpočtu dovolené a o tuto dobu by tedy měl být poměrně zkrácen nárok na dovolenou v kalendářním roce;
* pojistnému na zdravotní pojištění – zálohy na zdravotní pojištění musejí být ze strany zaměstnance po dobu neplaceného volna nadále hrazeny, a to ve výši vypočtené z minimálního vyměřovacího základu; zaměstnanec je zálohy povinen hradit prostřednictvím zaměstnavatele, a právě z tohoto důvodu je doporučena písemná forma dohody o neplaceném volnu, v níž bude úhrada záloh ze strany zaměstnance ošetřena;
* pojistnému na sociální pojištění – povinnost k hrazení záloh na sociální pojištění po dobu neplaceného volna nevzniká, resp. nevzniká v měsíci, kdy zaměstnanec nemá žádný započitatelný příjem;
* nemocenskému pojištění – po dobu neplaceného volna zaměstnanci nenáleží dávky nemocenského pojištění; rovněž mu nenáleží náhrada mzdy za prvních 14 dní pracovní neschopnosti;
* důchodovému pojištění – doba neplaceného volna v trvání celého kalendářního měsíce se nezapočítává pro účely důchodového pojištění.

**Druhá skupina zaměstnanců** má naopak dovolené dostatek a vzhledem k tomu, že vycestování z České republiky je stále do jisté míry omezené a může být i rizikové, lze počítat s tím, že někteří zaměstnanci se k čerpání dovolené mít nebudou. V tomto případě může zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci nařídit, a to písemně alespoň 14 dní předem, pokud se např. v pracovní smlouvě se zaměstnancem nedohodl na kratší době. Pokud je zaměstnanci poskytována dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, aby splnila zotavovací účel. Při větším počtu dotčených zaměstnanců lze přistoupit i k nařízení hromadného čerpání dovolené.

V souvislosti s čerpáním neplaceného volna nebo dovolené nyní, kdy stále ještě není koronavirová pandemie plně pod kontrolou, je vhodné se zmínit o následujícím:

**Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci v žádném případě nařídit či ho omezovat v tom, kde a jak bude neplacené volno či dovolenou trávit. Pokud by však zaměstnanec v době svého neplaceného volna či dovolené vycestoval do** **zahraničí a jednalo by se o vysoce rizikovou oblast** (aktuálně jsou Ministerstvem zdravotnictví rizikové oblasti vyznačeny prostřednictvím tzv. semaforu, což je seznam evropských zemí podle míry rizika nákazy), u níž je při návratu do České republiky vyžadován test na přítomnost SARS-CoV-2 s negativním výsledkem nebo podstoupení karantény, **měl by toto zaměstnanec** **zaměstnavateli oznámit**. V tomto ohledu je pochopitelné, že s ohledem na povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující prostředí a pracovní podmínky, je zaměstnavatel výše uvedenou informaci po zaměstnanci oprávněn před jeho plánovaným návratem do práce vyžadovat.

Vzhledem k tomu, že výše uvedený semafor by měl být aktualizován pravidelně jednou týdně dle vývoje pandemické situace, je vhodné, aby zaměstnavatel měl od zaměstnance předem informaci o jím zvolené destinaci bez ohledu na aktuální míru rizika dané země, aby zaměstnavatel mohl flexibilně reagovat na případnou změnu rizikových oblastí v průběhu zaměstnancova pobytu v zahraničí a podle toho se zařídit. Reálně totiž může dojít k situaci, kdy zaměstnanec bude sice cestovat do země, která v tu dobu není považována za vysoce rizikovou, ale toto se může během pobytu zaměstnance v dané zemi změnit.

Co se týká povinného testu na přítomnost SARS-CoV-2 či karantény, tak při praktickém uvažování je pro zaměstnavatele výhodnější, pokud zaměstnanec podstoupí test namísto 14denní karantény. Test si totiž zaměstnanec musí uhradit sám a při negativním výsledku může ihned nastoupit zpět do práce. Kdežto při absenci testu musí zaměstnanec absolvovat karanténu, kterou je zaměstnavatel povinen respektovat, nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit a zaměstnanci za prvních 14 kalendářních dní trvání karantény vyplatit náhradu mzdy ve výši 60 % denního redukovaného vyměřovacího základu (od 15. dne zaměstnanci přísluší dávky nemocenského pojištění). V této souvislosti vzniká otázka, zda v případě, kdy si zaměstnanec způsobí karanténu sám (např. vědomě cestuje do vysoce rizikové oblasti a následně odmítne podstoupit test), by měl být zaměstnavatel vázán povinností vyplácet tuto náhradu mzdy. S ohledem na vyšší míru ochrany zaměstnance v oblasti pracovněprávních vztahů je třeba se přiklonit k tomu, že z této povinnosti se zaměstnavatel vyvázat nemůže. Teoreticky však je zde prostor pro možnost požadavku k náhradě škody vzniklé z důvodu porušení prevenční povinnosti zaměstnance, který je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatelé takové nároky uplatní, bude zajímavé sledovat, jak se k tomu postaví soud.

Pokud by se zaměstnanec zdráhal test na vlastní náklady podstoupit a raději absolvovat karanténu, lze uvažovat o možnosti proplacení testu zaměstnavatelem. Z důvodu zásady rovného zacházení by musel zaměstnavatel počítat s tím, že variantu proplacení testu by musel nabídnout všem svým zaměstnancům. Otázkou by však byla daňová uznatelnost pro zaměstnavatele a případné zdanění daní z příjmu na straně zaměstnance.

V případě, že dojde k nařízení karantény zaměstnanci, ale tento se cítí zdráv, může se s ním zaměstnavatel dohodnout na výkonu práce z domova (umožňuje-li to charakter jeho práce). Za této situace by zaměstnanci náležela pouze mzda – souběh s náhradou mzdy a následnými nemocenskými dávkami za dobu karantény není možný.

Po dobu karantény nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídit dovolenou, ledaže by o to zaměstnanec sám požádal. Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, tak se nařízením karantény dovolená nepřerušuje a zaměstnanec ji dočerpá, až následně se dostane do režimu překážky v práci (tj. karantény), kterou musí zaměstnavatel omluvit.

I když by se pandemická situace v České republice a ve většině evropských států začala zmírňovat (avšak zatím to tak nevypadá), je v souvislosti s čerpáním neplaceného volna či dovolených a následným návratem do práce stále nezbytná jistá opatrnost (zejména při návratu zaměstnanců ze zahraniční dovolené), a to jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany samotných zaměstnanců. Rozsáhlejší šíření pandemie v České republice totiž započalo v průběhu března letošního roku, tj. v období jarních dovolených, kdy se lidé vraceli ze zemí, které byly koronavirem silně zasaženy. Není tak vyloučeno, že se do podobné situace můžeme v rámci případné druhé vlny dostat v průběhu doznívajícího léta a v dalších měsících roku 2020. Zaměstnavatelům tedy lze doporučit i nadále sledovat aktuální pandemickou situaci a ochranná opatření pro vstup, resp. návrat na území České republiky, která jsou zveřejňována na webových stránkách Ministerstva zdravotnictví a bližší informace jsou dále zveřejňovány na webových stránkách Ministerstva vnitra.

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

Epravo.cz

**MUSÍME NA PRACOVIŠTI NOSIT ROUŠKY?**

**Přestože plošná povinnost nosit ochranné prostředky dýchacích cest, která byla zavedena mimořádnými opatřeními vlády a ministerstva zdravotnictví již nyní netrvá, ale vzhledem k současnému vývoji epidemie dochází ke zpřísnění některých opatření. Nosit roušky je povinné v prostředcích hromadné dopravy, ve zdravotnických zařízeních, v lékárnách, na úřadech a ve vnitřních prostorách, kde se setkává více jak 100 lidí. V Praze je to samozřejmě metro a jeho všechny prostory.**

**A jak je to na pracovištích? Odpovídají nám právníci.**

**Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci a přijímat opatření, která mají za cíl předcházet rizikům.** Tato rizika se v souvislosti s šířením onemocnění COVID-19 budou lišit v závislosti na velikosti a povaze provozu, ale i na místě pracoviště a četnosti výskytu tohoto onemocnění v dané oblasti. Na pracovištích, kde nelze zajistit bezpečnost jinými způsoby, např. dostatečným odstupem zaměstnanců či nařízením práce z domova, se **zaměstnavatel po vyhodnocení rizik může rozhodnout pro nutnost používání ochranných prostředků dýchacích cest (roušek). Vždy se ale jedná o nejzazší prostředek prevence rizik.**

Zaměstnavatel by měl své rozhodnutí činit na základě profesionálně zpracované dokumentace BOZP, jejíž součástí je seznam osobních ochranných prostředků zpracovaný na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Zaměstnavatel je povinen o těchto bezpečnostních opatřeních srozumitelně informovat zaměstnance, a umožnit projednání těchto opatření se zaměstnanci, jejich zástupci pro oblast BOZP nebo odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí. Současně musí být vypracován detailní systém upravující podmínky používání ochranných pomůcek (distribuce, skladování, odpad apod.).

Roušky jako ochranné pomůcky musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům bezplatně a jejich poskytování nesmí být nahrazeno finančním plněním. V žádném případě tedy nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby si roušku opatřil sám.

Ochranné prostředky zároveň nesmí ohrožovat zdraví zaměstnanců a zaměstnavatel by ve vztahu k prováděné práci měl případně přijmout další opatření, která by eliminovala ztížené pracovní podmínky zaměstnanců způsobené nošením roušek, například zavedením pravidelných přestávek na oddech, při kterých bude možné roušku odložit.

**Co když zaměstnanec ze zdravotních důvodů roušku nosit nemůže?**

Pokud zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů roušku nosit (kožní reakce, dýchací problémy apod.) a tuto skutečnost doloží lékařskou zprávou, je povinností zaměstnavatele zajistit mu takové pracovní prostředí, aby mohl práci vykonávat, aniž by ohrožoval své zdraví (např. v oddělené místnosti, kde nebude nutné roušku nosit). Pokud zaměstnavatel není schopen toto zajistit, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci tak bude náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel může případně zaměstnance převést i bez jeho souhlasu po dobu nezbytné potřeby na jinou práci, která bude pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, má nárok na doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

**Co když zaměstnanec roušku nosit odmítne?**

V případě, že povinnost používání roušek byla zaměstnavatelem na pracovišti zavedena v souladu s právními předpisy a riziko, pro které byla zavedena, je stále aktuální, musí zaměstnanec roušku nosit. Pokud zaměstnanec odmítne, porušuje tím povinnost stanovenou mu zákonem. Z tohoto důvodu je možné se zaměstnancem pracovní poměr ukončit, a to s ohledem na závažnost porušení (resp. závažnost ohrožení ostatních zaměstnanců ve vztahu k epidemiologické situaci) buď výpovědí nebo i okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel by ale v každém případě měl zaměstnanci, který odmítne roušku nosit, zabránit vstupu na pracoviště tak, aby zajistil ochranu zdraví ostatních zaměstnanců.

**Závěrem**

Zavedení povinnosti nosit roušky na pracovišti je poměrně velkým zásahem zaměstnavatele do osobní integrity zaměstnanců, a proto je nutné vždy postupovat v souladu se zákonem. V první řadě je nutné důkladně zvážit míru rizika šíření onemocnění COVID-19 (pokud se v celém kraji, či okrese vyskytuje jen minimum případů, dá se předpokládat, že je míra rizika malá) a možnost zavedení jiných kolektivních či organizačních opatření (měření teploty, dostatečné rozestupy, práce z domova apod.).

Zdroj: epravo.cz

**CO JE A JAK BY MĚL FUNGOVAT STRAVENKOVÝ PAUŠÁL**

Stravenkový paušál schválila koncem měsíce června 2020 vláda jako součást daňového balíčku. Pokud návrh projde parlamentem, zaměstnavatelé budou moci vedle závodního stravování a stravenek poskytovat příspěvek na stravování také přímo v peněžní formě, a to za stejných daňových podmínek, jako se nyní poskytují stravenky. Uvádí se, že firmy tak budou moci přidat svým zaměstnancům až 1 584 korun bez daně a odvodu na zdravotní a sociální pojištění.

Nemělo by tedy jít o omezování papírových stravenek, ale o rozšíření čerpání podpory na zaměstnanecké stravování o další finanční formu.

Ministryně financí Alena Schillerová plánuje stravenkový paušál v novele zákona o daních z příjmů zavést od roku 2021. Od paušálu si slibuje, že jej nyní budou moci využívat i firmy, které si stravenky nemohly dovolit. Za stravenku totiž musí platit provizi 2 %, což řadě firem neumožňuje tento benefit využívat. Ministryně doufá, že benefit by se tak mohl rozšířit mezi větší počet lidí. V současné době totiž existuje zhruba milion zaměstnanců, kteří benefit v podobě stravenek nemají. Pro jejich zaměstnavatele je to nevýhodné z důvodu vysoké provize.

Podle majitele společnosti V4 Group Michala Jelínka stravenkový paušál trh částečně narovnává a dává zaměstnavateli další možnost volby. „*Kromě stávajících možností, tedy provozování vlastního stravovacího zařízení nebo poskytování stravenek, může zaměstnancům nabídnout stravenkový paušál, tedy peníze za zvýhodněných daňových podmínek,“* vysvětluje. Souhlasí s ním i Jana Šimková z restaurace Schodky Tlumačov. *„Z hlediska toho, že jsme i zaměstnavatelem, je to možnost poskytnout zaměstnancům odměnu nezatíženou pojistným a daněmi, které jsou opravdu obrovské. Z hrubé mzdy 20 tis. Kč se odvede státu celkem 10 774 Kč, což je téměř 54 %,“* zdůrazňuje.

Asociace hotelů a restaurací ČR si myslí, že tyto paušály přinesou alternativu čerpání zvýhodněného stravování pro ty, kdo ji dosud nemají, zvýší konkurenční prostředí ve stravování, a tudíž i kvalitu stravování zaměstnanců a v závěru budou další příležitosti i pro provozovatele restaurací.

Ekonom Lukáš Kovanda říká, že pokud by stravenkový paušál prošel, zvýšila by se míra spotřebitelské volby. *„A to v konečném důsledku svědčí ekonomice jako celku, neboť každý člověk sám nejlépe ví, co s vlastními penězi dělat. Zda je utratit za jídlo v restauraci či za něco jiného,“* dodává.

**Jaké výhody a jaké nevýhody vidí ve stravenkovém paušálu autoři tohoto návrhu:**

**Výhody**

* Nyní budou moci tento benefit dopřát svým zaměstnancům i firmy, které si to doposud nemohly dovolit. Kvůli vysoké provizi v současné době nevyužívají stravenky hlavně menší a začínající firmy, což by stravenkový paušál mohl změnit.
* Zaměstnanec může paušál využít na více místech než stravenky. Na všechny restaurace a obchody totiž stravenky přijímají. Zaměstnanec tak nebude muset řešit situaci, kdy si chce zajít na oběd, a musí hledat restauraci, která přijímá stravenky.
* Zaměstnanec může paušál využít i na jiné účely než stravování. Stravenky se omezují striktně na potraviny a naproti tomu stravenkový paušál by bylo možné využít na nákup čehokoliv.
* Stravenkový paušál bude pro firmy administrativně jednodušší než stravenky.
* Toto řešení by mělo být výhodnější pro restaurace. Na rozdíl od klasických stravenek není paušál zatížen provizí. U stravenek totiž restaurace odvádějí provizi stravenkovým firmám ve výši 5 – 7 %.

**Nevýhody**

* Státní rozpočet přijde o dvě miliardy korun, a to kvůli tomu, že se bude jednat o nezdaněný příjem.

**Tyto názory ne zcela sdílejí odbory.** Není jisté, že firmy, které dosud nevyužívaly pro své zaměstnance stravenky jako benefit, že budou svým zaměstnancům vyplácet stravenkový paušál. Zejména v době, kdy budou vzhledem k ekonomickým problémům hledat úspory kde to jen bude možné.

Také podle názoru odborů nelze považovat za výhodu to, že stravenkový paušál mohou zaměstnanci využít na nákup čehokoliv. Tím je vlastně popřen smysl takto vynaložených prostředků, tj. zabezpečit zaměstnancům vhodnou stravu v průběhu pracovního procesu.

**Klasické stravenky by však podle záměru ministerstva financí měly zůstat.**

Zavedení nového systému by nemělo znamenat, že lidé přijdou o klasické stravenky. Stravenkový paušál by měl fungovat vedle klasického stravenkového systému.

Jaké stravenky v současné době existují:

Ze své podstaty je lze rozdělit na klasické papírové, což jsou stravenky Ticket restaurant od firmy Edenred, Naše stravenka od Lidlu, Chēque Déjeuner od Up Česká republika a Gastro Pass od Sodexo.

V poslední době získávají na popularitě i elektronické stravenkové karty. Zaměstnancům nabízejí vyšší komfort než papírové stravenky. Při jejich použití zaměstnanec může zaplatit přesnou částku, vypadají jako běžná platební karta a jsou bezpečnější.

Mnozí zaměstnavatelé si oblíbili Gusto kartu. Její největší výhoda spočívá v tom, že si zaměstnavatel může vybrat síť obchodů a restaurací, které chce. Tudíž může tento benefit maximálně přizpůsobit potřebám svých zaměstnanců.

Zdroj: NetFinance.cz

Podnikatel.cz

**PRAVIDLA PRO ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAHRANIČNÍCH PRACOVNÍKŮ**

**Od začátku měsíce července nabyla účinnosti nová pravidla pro zaměstnávání zahraničních pracovníků vypracovaná ministerstvem vnitra.**

**Co musí podle těchto pravidel zaměstnavatelé zahraničním pracovníkům zajistit**

Na základě ochranného opatření ministerstva zdravotnictví platí upravený režim v realizaci programů ekonomické migrace, který stanovil zaměstnavatelům nové povinnosti. Ti pak musí zahraničním zaměstnancům nově zajistit ubytování, lékařskou péči a návrat do země původu. Potvrzení o těchto skutečnostech je vyžadováno jako příloha žádosti o zaměstnaneckou kartu, kterou uchazeč předloží vízovému centru ve Lvově.

Doklad musí mít formu prohlášení zaměstnavatele/vzdělávací instituce, který/á přijímá cizince za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit na území ČR.

V tomto dokladu se tento subjekt zavazuje, že cizinci zajistí:

* ubytování po celou dobu jeho pobytu na území ČR, včetně místa, kde bude vykonáváno karanténní opatření v případě jeho nařízení orgánem ochrany veřejného zdraví;
* zdravotní péči nebo registrujícího poskytovatele zdravotních služeb po celou dobu jeho pobytu na území ČR, včetně úhrady zdravotní péče, není-li zajištěna jinak;
* návrat zpět do země původu v případě ztráty účelu pobytu na území ČR.

Jak upozorňuje ministerstvo vnitra, v případě žadatelů o dlouhodobá víza či povolení k pobytu za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit (včetně zaměstnaneckých karet, modrých karet apod.) je předložení dokladu podmínkou pro vyznačení víza, tj. v případě kladného rozhodnutí o žádosti bude žadatel vyzván, aby doklad předložil (podobně jako se předkládá potvrzení o cestovním zdravotním pojištění) společně s pasem před samotným vylepením vízového štítku. Žadatel nemusí předkládat originál, postačí sken (zaměstnavatel jej tedy může zaslat žadateli e-mailem).

V případě žadatelů o schengenská víza (za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit) je předložení dokladu podmínkou pro podání žádosti.

Potvrzení pro vstup na území ČR:

* Lékařské potvrzení o výsledku testu PCR na průkaz SARS-COV-2 (CZ/EN/UK) k doložení při překročení hranice ČR
* Potvrzení pro pracovníky mezinárodní dopravy (CZ/EN)
* Potvrzení pro pracovníky kritické infrastruktury – vstup (CZ/EN)

Potvrzení pro pracovníky kritické infrastruktury – vycestování (CZ/EN)

* Potvrzení subjektu přijímajícího na území České republiky cizince z třetích zemí za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit (CZ/EN)

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 2. ČTVRTLETÍ 2020**

**Průměrná mzda se reálně snížila o 2,5 %.**

**Ve 2. čtvrtletí 2020 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 0,5 %, reálně poklesla o 2,5 %. Medián mezd činil 29 123 Kč.**

**Ve 2. čtvrtletí 2020** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **34 271 Kč**, což je o 160 Kč (0,5 %) více než ve stejném období roku 2019. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 3,1 %, reálně se tak mzda snížila o 2,5 %. Objem mezd se snížil o 2,9 %, počet zaměstnanců poklesl o 3,4 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil pokles průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2020 po očištění od sezónních vlivů 3,1 %.

**Medián mezd**  (29 123 Kč) poklesl proti stejnému období předchozího roku o 0,2 %, u mužů dosáhl 31 450 Kč, u žen byl 26 489 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 14 659 a 56 262 Kč.

**V 1. pololetí 2020** dosáhla průměrná mzda 34 200 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 909 Kč (2,7 %).l Spotřebitelské ceny se zvýšily za zvedené období o 3,4 %, reálně se mzda snížila o 0,7 %.

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

Průměrná mzda (34 271 Kč) vzrostla nominálně ke stejnému období roku 2019 o 160 Kč, tedy relativně o 0,5 %. Z hlediska tohoto ukazatele tedy sledujeme jakési zastavení růstu, avšak jde o zprůměrování velmi různorodého vývoje na úrovni jednotlivých oborů, podniků či organizací. Údaje za 2. čtvrtletí 2020 již navazovaly i na ekonomický vývoj předchozích let, kdy růst postupně uvadal.

**V reálném vyjádření byl navíc mzdový růst propadem – reálné mzdy poklesly o 2,5 %, což je v novodobé historii bezprecedentní** s výjimkou 4. čtvrtletí 2013, kdy však byl meziroční index zkreslen tehdejší daňovou úpravou, která vedla ke spekulativnímu přelití části mzdových prostředků do roku 2014.tato situace přichází po delším období slušného zvyšování mezd: v předchozím roce2019 byl reálný růst 3,5 % a v roce 2018 dokonce 5,9 %. Vliv má kromě nominálního zpomalení také více jak tříprocentní (3,1) inflace (index spotřebitelských cen).

Mzdový vývoj byl vysoce diferencovaný, stejně jako vývoj počtu zaměstnanců, a závisel především na síle, s jakou dopadla na jednotlivá odvětví protiinfekční opatření.

V devíti odvětvových sekcích z devatenácti nalezneme nominální propad mzdové úrovně. Nejvýraznější je v ubytování, stravování a pohostinství (11,8 %), které má zároveň setrvale nejnižší mzdovou úroveň (aktuálně 17 928 Kč). Druhý nejhorší pokles mezd byl v činnostech v oblasti nemovitostí (5,7 %) a pak již ve zpracovatelném průmyslu (4,9 %), kde pracuje necelých 1,1 miliónu zaměstnanců, průměrná mzda se tam dostala na 32 707 Kč.

Průměrná mzda se mírněji nominálně snížila též v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech (1,3 %), v ostatních činnostech (2,9 %) a v těžbě a dobývání (2,5 %). V co do početní velikosti druhém obchodě (velkoobchodě a maloobchodě, opravách a údržbě motorových vozidel) se mzdy snížily o 0,7 % na 31 068 Kč. V dopravě pak o 1,7 % na 30 631 Kč.

Na druhé straně najdeme také nominální nárůsty průměrné mzdy přesahující pětiprocentní hranici, a to v odvětvových sekcích zabezpečujících základní chod společnosti: nejvyšší byly ve vzdělávání a ve zdravotní a sociální péči (shodně 5,5 %), dále ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (5,3 %) a ve veřejné správě (5,1 %). Ve státem dominovaných odvětvích bylo hlavní příčinou rozhodnutí vlády o změně platových tabulek.

V administrativních a podpůrných činnostech mzdy vzrostly o 4,2 %, kde však mohlo jít o důsledek propouštění zaměstnanců s nízkými mzdami, což aritmetický průměr zvyšuje. **Nadprůměrný růst najdeme také v zemědělství (4,1 %)**, v informačních a komunikačních činnostech (3,5 %) a v odvětví zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (2,0 %). Nad „nulou“ se udržely stavebnictví a profesní, vědecké a technické činnosti (shodně 0,4 %).

Nejvyšší absolutní průměrnou hrubou mzdu hledejme stále v peněžnictví a pojišťovnictví s úrovní 63 425 Kč, i když meziročně poklesla o 0,6 %. Druhou příčku mají informační a komunikační činnosti, kde se průměrná mzda zvýšila na 60 084 Kč. Třetí příčku si pak s odstupem drží odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu s 49 479 Kč.

**Regionální vývoj**

Krajské výsledky přináší též různorodý obrázek, avšak dopad koronavirové krize na počty zaměstnanců se jeví jako plošný, ve všech krajích tedy jde o pokles. Rozpětí nárůstu či poklesů průměrné mzdy ovšem sahá od 2,5 % do -2,8 %. K nejvyššímu zvýšení mezd došlo v Ústeckém kraji (2,4 %), který má celkově úroveň výdělků spíše běžnou (31 922 Kč). Slušný růst byl také v Jihomoravském kraji (1,7 %) s mírně nadstandardní úrovní (33 049 Kč), a dále v Jihočeském kraji (1,6 %), který má mzdovou úroveň poněkud slabší (31 194 Kč).

Naopak největší mzdový pokles byl zaznamenán v Libereckém kraji (2,8 %), kde byla úroveň mezd aktuálně 30 819 Kč. Ostatní poklesy byly do jednoho procenta.

V Praze mzdy vzrostly mírně (0,6 %), ovšem je zde stále výrazný odstup od ostatních krajů, průměrná mzda byla v Praze 42 435 Kč. Karlovarský kraj zůstal nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní, kde jako jediná krajská hodnota pro 2. čtvrtletí 2020 nepřekročila třicetitisícovou hranici (29 514 Kč), meziroční vývoj tam ukazoval na stagnaci (pokles o 7 Kč, 0,0 %). Zlínský kraj byl těsně nad třicetitisícovou hranicí (30 105 Kč), průměrná mzda se tu snížila o 0,6 %.

Ve všech krajích se ve 2. čtvrtletí 2020 počty zaměstnanců snižovaly. Nejvýrazněji v Karlovarském (6,1 %), pak v Moravskoslezském (4,7 %) a též v Libereckém kraji (4,4 %). Nejslabší byl pokles v Praze (1,8 %).

**Pololetní výsledky**

První pololetí 2020 bylo statisticky přelomové. V průběhu března začala platit bezprecedentní protiinfekční opatření, která měla značné ekonomické dopady. Došlo k uzavření mnoha provozoven, takže část pracujících nemohla pracovat, ale zároveň byly v jiných oblastech nutné přesčasové hodiny, aby byly zajištěny životně nezbytné služby. To vše se stalo v jinak vcelku příznivé makroekonomické situaci, kdy např. nezaměstnanost byla na minimální úrovni a část pracovní síly musela být zajišťována ze zahraničí, třebaže růstový ekonomický trend se již zdál vyčerpaný.

Z pohledu kumulativních údajů od podniků došlo k růstu celkové průměrné mzdy na 34 200 Kč, tj. o 2,7 %, což je v reálném vyjádření meziroční pokles o 0,7 % vzhledem k výrazné inflaci (3,4 %). Zároveň se již meziročně snížil přepočtený počet zaměstnanců o 2,2 %, tedy o 89,1 tis. Ve čtyřech odvětvových sekcích došlo v 1. pololetí 2020 k nominálnímu propadu mzdové úrovně ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku: zpracovatelský průmysl (0,6 %), kulturní, zábavní a rekreační činnosti (2,3 %), ubytování, stravování a pohostinství (3,8 %) a činnosti v oblasti nemovitostí (5,2 %).

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

Informace za 2. 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 2. čtvrtletí 2020 se medián snížil na 29 123 Kč, to je o 54Kč (o 0,2 %) méně než ve stejném období předchozího roku. Naposledy medián klesl ve 4. čtvrtletí 2012.

Mzdové rozpětí se rozšířilo, s tím jak koronakrize dopadla na různé skupiny s odlišnou silou, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala hrubou mzdu pod hranicí 14 659 Kč (dolní decil poklesl o 251 Kč), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 56 263 Kč (horní decil se zvýšil o 1 191 Kč).

Třebaže střední mzdy žen mírně meziročně vzrostly (o 0,1 %), zatímco mzdy mužů poklesly (o 1,0 %), muži měli stále značně vyšší mzdovou úroveň: ve 2. čtvrtletí 2020 byla mediánová mzda žen 26 489 Kč, zatímco u mužů 31 450 Kč, byla tedy vyšší o necelých 5 tis. Kč (resp. 16 %). Zároveň byly mzdy mužů rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je notně vyšší než u žen: ženy měly horní decil 48 625 Kč a muži 63 722 Kč, čímž je vyšší o 24 %. U nízkých výdělků se rozdíl projevuje méně, ženy měly dolní decil 13 556 Kč, muži pak 15 705 Kč, tedy vyšší o 14 %.

**Vývoj českého trhu práce ve 2. čtvrtletí 2020**

**Trh práce byl ve 2. čtvrtletí výrazně ovlivněn dopady bezprecedentních protiinfekčních opatření, se kterými se však začal postupně vyrovnávat a také se strukturálně proměňovat. Odvětvový vývoj byl proto výrazně diferencovaný.**

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

Nejcharakterističtějšími výsledky popisujícími průběh koronakrize byly údaje o odpracované době po jednotlivých měsících čerpající z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).

Výrazně vyšší propady odpracované doby najdeme u skupiny sebezaměstnaných (podnikatelů). Těm se průměrný počet hodin meziročně snížil v březnu o 17 %, propad vrcholil v dubnu (o 31 %) a v květnu najdeme již mírnější pokles o 14 %. Červnový pokles o 6 % odpovídá již spíše známým situacím při zimních chřipkových epidemiích a za červenec je doba již nadprůměrná.

Podobný vývoj, ovšem mnohem mělčí propady, nalezneme u dominantní skupiny zaměstnanců. Těm se snížil průměrný počet hodin v březnu o 9%, v dubnu o 19 % a v květnu o 6%. Červnová čísla odpovídala již běžné situaci a červencová jsou dokonce vysoce nad ní (o 5 %).

Standardní agregátní ukazatele VŠPS navazují na trend zpomalující růstové fáze hospodářského cyklu z minulého roku, navíc zobrazují narůstající propad zaměstnanosti daný koronavirovou krizí. Počet pracujících se za celé 2. čtvrtletí 2020 meziročně snížil o 1,6 % na 5 212,6 tis. osob, meziročně tak poklesl o 83,3 tis. osob, mezičtvrtletně po sezónním očištění jde o pokles 65,3 tis.

**Míra zaměstnanosti (74,1 %) ve věkové skupině 15-64 let se snížila o 0,9 %.**

Zatímco v odvětvových sekcích zabezpečujících základní chod společnosti a ekonomiky, tj. výroba a rozvod elektřiny, tepla, plynu, zásobování vodou včetně činností souvisejících s odpady a veřejná správa, se počet pracujících zvýšil, pokles nalezneme zejména ve zpracovatelském průmyslu (o 47,9 tis.), v ubytování, stravování a pohostinství (o 30,8 tis.), v dopravě a skladování (o 29,1 tis.) a v sekci velkoobchod a maloobchod (o 17,6 tis.). Zřetelný byl pokles zaměstnanosti i v sekci kulturní, zábavní a rekreační činnosti (o 12,3 tis.).

Zdá se, že jen část tohoto odlivu pracujících směřovala do nezaměstnanosti, další zůstali přinejmenším dočasně ekonomicky neaktivní. Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO – osoby aktivně hledající práci) dosáhla hodnoty 126,3 tis. osob, po sezónním očištění čísla ukazují mezičtvrtletní nárůst o 27,9 tis. osob. **Obecná míra nezaměstnanosti tak vzrostla vcelku střídmě na hodnotu 2,4 % (o 0,5 p.b.).**

**Masivnější vlně propouštění nepochybně zabránila podpůrná státní opatření, zejména program Antivirus.**

Počet osob ekonomicky neaktivních ve věku 15 a více let se meziročně zvýšil o 86,1 tis. na 3 645,3 tis. To se týkalo více žen (nárůst o 48,0 tis.), zatímco u mužů byl nárůst o 38,0 tis. Výrazně se zvýšil zejména počet neaktivních mužů ve věku 60 a více let (o 24,9 tis.) a počet mladých žen ve věku do 30 let (o 33,0 tis.).

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 2. čtvrtletí 2020**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**na přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek)**

**proti 2. čtvrtletí 2019**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 34 271 160 0,5**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 27 519 1 093 4,1**

Těžba a dobývání 37 160 - 971 -2,5

Zpracovatelský průmysl 32 707 -1 695 - 4,9

Výroba a rozvod elektřiny, plynu

tepla a klimatizovaného vzduchu 49 479 2 470 5,3

Zásobování vodou 31 224 602 2,0

**Průmysl celkem** **33 201 - 1 459 - 4,2**

Stavebnictví 29 846 116 0,4

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 31 068 - 225 - 0,7

Doprava a skladování 30 631 - 544 - 1,7

Ubytování, stravování, pohostinství 17 928 -2 395 - 11,8

Informační a komunikační činnosti 60 084 2 007 3,5

Peněžnictví a pojišťovnictví 63 425 - 395 - 0,6

Činnosti v oblasti nemovitostí 28 416 - 1 730 - 5.7

Profesní, vědecké a technické činnosti 40 394 176 0,4

Administrativní a podpůrné činnosti 23 346 932 4,2

Veřejná správa a obrana,

povinné sociální zabezpečení 40 789 1 995 5,1

Vzdělávání 35 453 1 835 5,5

Zdravotní a sociální péče 37 984 1 992 5,5

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 29 978 - 395 - 1,3

Ostatní činnosti 24 413 - 719 - 2,9

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců podle odvětví**

**ve 2. čtvrtletí 2020**

**Odvětví Průměrný evidenční počet zaměstnanců**

**přepočtený na plně zaměstnané**

**přírůstek (úbytek) proti**

**2. čtvrtletí 2019**

**v tis. v tis. %**

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

**Česká republika celkem 3 955,4 - 138,3 - 3.4**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 92,9 - 3,6 - 3,7**

Těžba a dobývání 22,0 - 1,1 - 4,9

Zpracovatelský průmysl 1 094,7 - 55,4 - 4.8

Výroba, rozvod elektřiny, plynu

tepla a klimatizovaného vzduchu 34,3 - 0,6 - 1,7

Zásobování vodou, odpady a sanace 53,2 0,1 0,2

**Průmysl celkem 1 204,2 - 57,0 - 4,5**

Stavebnictví 205,0 - 3,5 - 1,7

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 498,1 - 12,0 - 2,4

Doprava a skladování 258,3 - 11,3 - 4,2

Ubytování, stravování, pohostinství 106,0 - 18,0 -14,5

Informační a komunikační činnosti 124,5 0,5 0,4

Peněžnictví a pojišťovnictví 72,9 0,8 1,1

Činnosti v oblasti nemovitostí 45,5 2.5 5,8

Profesní, vědecké a technické činnosti 173,8 - 6,1 -3,4

Administrativní a podpůrné činnosti 166,4 - 32, 7 - 16,4

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 296,4 - 0,5 - 0,2

Vzdělávání 309,8 7,6 2,5

Zdravotní a sociální péče 306,8 0,3 0,1

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 49,0 - 2,7 - 5,1

Ostatní činnosti 46,0 - 2,8 -5,3

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVENCI 2020**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v červenci proti červnu o 0,4 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména zvýšením cen v oddíle rekreace a kultura. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 3,4 %, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v červnu.**

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

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíční růst spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura byl způsoben zejména zvýšením sezónních cen dovolených s komplexními službami o 23,2 %. V oddíle doprava vzrostly ceny pohonných hmot a olejů o 4,4 % a ceny automobilů o 1,0 %. Z potravin byly vyšší především ceny nealkoholických nápojů o 2,7 %.

Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v červenci působil pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Zde byly nižší zejména ceny zeleniny o 12,2 %, z toho ceny brambor klesly o 28,0 % a dosáhly hodnoty 16,04 Kč/kg. Byla to nejnižší hodnota od listopadu 2018. Ceny ovoce se snížily o 6,0 %, vepřového masa o 3,3 % a cukru o 10,1 %. V oddíle odívání a obuv klesly ceny oděvů o 1,5 % a obuvi o 2,7 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červenci o 3,4 %, což bylo o 0,1 procentního bodu více než v červnu. V oddíle alkoholické nápoje, tabák zrychlil růst cen lihovin na 10,6 % (v červnu 8.0 %) a tabákových výrobků na 13,8 % (v červnu 12,2 %). V oddíle doprava zmírnil pokles cen pohonných hmot a olejů, které byly v červenci nižší o 14,4 % (v červnu o 19,2 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje došlo ke zpomalení meziročního cenového růstu. Ceny mouky byly v červenci vyšší o 6,8 % (v červnu o 12,9 %), vepřového masa o 5,0 % (v červnu o 10,2 %), ovoce o 22,8 % (v červnu o 27,2 %), cukru o 10,3 % (v červnu o 15,9 %). Ceny zeleniny přešly z růstu o 4,0 % v červnu v pokles o 5,0 % v červenci, přičemž ceny brambor meziročně klesly o 13,3 % (v červnu růst o 1,5 %).

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v červenci největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 10,5 %). Druhé v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde ceny uzenin vzrostly o 10,3 % a vajec o 9,4 %. V oddíle bydlení se zvýšily ceny nájemného z bytu o 2,8 %, vodného o 1,7 %, stočného o 1,5 %, elektřiny o 7,6 % a zemního plynu o 0,4 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 5,6 %. Na meziroční snižování cenové hladiny v červenci nadále působily ceny v oddíle doprava (pokles o 0,6 %) a ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 3,9 %).

**Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 27 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v červnu 0,7 %,** což bylo o 0,2 procentního bodu více než v květnu. Nejvíce ceny vzrostly v Polsku a v České republice (o 3,8 %, resp. o 3,4 %). Naopak pokles cen nastal v 10 zemích EU, z toho nejvíce na Kypru (o 2,2 %) a v Řecku (o 1,9 %). Na Slovensku byly ceny v červnu vyšší o 1,8 % (v květnu o 2,1 %). V Německu ceny vzrostly o 0,8 % (v květnu o 0,5 %). Podle předběžných výpočtů vzrostl **v červenci HICP v ČR meziměsíčně o 0,5 % a meziročně o 3,6 %.** Bleskový odhad meziroční změny **HICP pro eurozónu za červenec 2020 je 0,4 %.**

*Metodická poznámka k indexu spotřebitelských cen za červenec 2020 (COVID-19)*

*Vzhledem k vládním opatřením v důsledku pandemie COVID-19 byl během dubna 2020 omezen pohyb osob a uzavřeny některé prodejny a provozovny služeb, což mělo přímý nebo nepřímý dopad na spotřebu domácností, a tedy i na indexy spotřebitelských cen. V květnu, červnu a červenci 2020 došlo k postupnému uvolňování opatření, což umožnilo obnovu spotřeby ve většině utlumených segmentů a rovněž návrat statistického šetření do standardních podmínek.*

*Metodický postup, jak se s těmito nečekanými výkyvy ve spotřebě domácností pro index spotřebitelských cen vyrovnat, vycházel ze stávající koncepce tohoto cenového indexu a z jednotného postupu členských zemí EU v současné situaci pro harmonizovaný index (HICP), jehož metodika je směrodatná i pro index národní (CPI).*

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**05/20 06/20 07/20**

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

**Úhrn 100,4 102,9 103,3 103,4 103,2**

v tom:

**Potraviny a nealko**  98,5 106,3 105,4 104,4 105,1

**Alkohol a tabák** 100,4 105,8 109,6 110,5 104,2

**Odívání a obuv**  98,2 102,9 103,7 104,4 101,7

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,1 103,2 103,0 102,9 104,2

**Zařízení domácností** 100,4 103,1 103,3 103,2 102,4

**Zdraví** 100,3 101,9 102,3 102,6 102,2

**Doprava** 101,8 96,1 97,4 99,4 99,6

**Pošty a telekomunikace**  99,9 95,9 95,9 96,1 96,4

**Rekreace a kultura** 105,9 101,8 102,0 102,2 102,0

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

**Stravování a ubytování** 100,4 105,1 105,0 105,0 105,0

**Ostatní zboží a služby** 100,2 103,2 103,8 103,4 1 03,5

**ZEMĚDĚLSTVÍ: FARMÁŘI STÁLE ČEKEJÍ NA REFORMU.**

**PŘIPRAVUJE SE PŘECHODNÉ OBDOBÍ**

Nová evropská strategie „Od zemědělce ke spotřebiteli“ zcela zastínila předešlou debatu o reformě společné zemědělské politiky. Evropský agrární sektor se tak připravuje na přechodné období.

Hlavním pilířem společné zemědělské politiky EU jsou přímé platby zemědělcům a dotace na rozvoj venkova. Jejich objem by měl být v následujících letech nižší. Dohodli se na tom premiéři zemí EU na červencovém summitu.

Lídři EU chtějí vyčlenit pro zemědělskou politiku v následujícím rozpočtovém období 2021-2027 celkem 336,5 miliardy eur, což je zhruba o 46 miliard eur méně, než v současném sedmiletém období. Na druhou stranu, je to o 20 miliard eur více, než pro ni původně vyhradila Evropská komise ve svém návrhu rozpočtu EU z roku 2018.

O dohodě premiérů nyní vyjednává Evropský parlament a Rada EU. Právě europoslanci totiž musí dlouhodobý rozpočet EU, a s ním i výdaje určené na zemědělskou politiku, schválit. Očekává se, že hlasovat o rozpočtové legislativě by mohli v druhé polovině října.

Europoslanci a Rada EU mají navíc konečně možnost doladit reformu společné zemědělské politiky. Dosud totiž nebylo jasné, s jak velkým rozpočtem bude moci evropský agrární sektor počítat. Česká republika dlouhodobě prosazovala, aby byla obálka určená pro zemědělství co nejtučnější.

Nová zemědělská politika EU by však neměla být jen o dotacích, ale také o plnění společných cílů. Členské státy budou muset předkládat Evropské komisi plány, jak se vypořádají s výzvami, jakou je například generační obměna v zemědělském sektoru.

**Spory o klimatická opatření**

Evropská komise zveřejnila návrh reformy společné zemědělské politiky již v červnu 2018. Od té doby se mezi členskými státy vedou diskuse o tom, jak by měla vypadat. Další debata se vede na půdě Evropského parlamentu.

Kamenem sporu jsou například klimatická opatření ve farmářském sektoru a provázání zemědělské politiky s novou strategií „Od zemědělce ke spotřebiteli“. S tou přišla Evropská komise v květnu 2020 v rámci Zelené dohody pro Evropu. Jak název strategie napovídá, jejím cílem je podpořit regionální farmáře, zkrátit dodavatelské řetězce a podpořit ekologické zemědělství.

Otázkou však je, jak zajistit, že se zemědělci budou skutečně podílet na zlepšování stavu evropské krajiny. Omezování pesticidů či umělých hnojiv a další vhodná opatření totiž nejsou pro zemědělce často ekonomicky výhodná. EU by je proto za takové kroky mohla odměňovat zvláštními dotacemi, případně jim dotace vzít, pokud nebudou hospodařit v souladu se životním prostředím.

**Přechodné období**

Zatímco rozpočet EU pro období 2021-2027 by mohl být schválen ještě letos, reforma společné zemědělské politiky se ale do konce roku odhlasovat nestihne. Počítá se tedy se zavedením přechodného období, díky kterému budou moci evropští zemědělci čerpat peníze ze EU i bez schválené legislativy. Vytvoření přechodného období prosazovala na evropské úrovni i Česká republika.

Europoslanci a členské státy se nyní přiklánějí k dvouletému přechodnému období, Evropská komise však trvá na jednoročním. Podle unijní exekutivy tak bude možné zemědělskou politiku lépe skloubit se strategií „Od zemědělce ke spotřebiteli“ a také s nově vznikajícím fondem obnovy, který má pomoci evropské ekonomice zvládnout koronavirovou krizi.

**Priority německého předsednictví**

Radě EU bude do konce roku předseda Německo. Právě od něj se slibuje jak vyřešení rozpočtové otázky, tak i posun v reformě zemědělské politiky. Podle německé ministryně zemědělství Julie Klöckerové se předsednictví zaměří kromě samotné reformy také na zlepšování životních podmínek zvířat, označování zemědělských produktů či na digitalizaci venkovských oblastí.

Klöcknerová dále potvrdila, že Německo bude usilovat o provázání přímých plateb s klimatickými opatřeními.

„Potravinová politika bude stát v čele naší agendy v následujících několika měsících. Příkladem je rozšířené nutriční označování, které poskytne spotřebitelům vodítko během jejich nákupů, nebo další opatření zaměřená na omezování plýtvání potravin,“ dodala Klöcknerová.

**Biozemědělství si na nová pravidla počká**

V lednu 2021 by měla začít platit nová evropská legislativa pro biozemědělství. Nové nařízení by mělo zajistit férové konkurenční prostředí na evropském trhu a zároveň zamezit podvodům.

Europoslanci však vyzvali k tomu, aby se platnost nařízení posunula o rok, neboť zemědělci, dodavatelé či kontrolní úřady ještě nejsou na nová pravidla připraveni.

Podle informací serveru EURACTIV.com se o posunutí legislativy rozhodne zřejmě až na podzim. Po letní pauze by se také měla otevřít veřejná konzultace o novém akčním plánu. Lidé se budou moci vyjádřit k tomu, jak může biozemědělství posílit udržitelnost dodavatelských řetězců.

Zdroj: euractiv.cz