

Číslo: **6** **/2024**

Z obsahu:

Jak se od července změní spoření na penzi

Jak spočítat svůj nárok na dovolenou

Zdravotní pojištění na cestách do zahraničí

Vývoj spotřebitelských cen – inflace – květen 2024

Vývoj průměrných mezd v 1. čtvrtletí 2024



**O B S A H**

**Jak se od července změní spoření na penzi str. 3**

**Zájezd a rekreace jako zaměstnanecký benefit**

**podle podmínek v roce 2024 str. 8**

**Jak spočítat svůj nárok na dovolenou str. 11**

**Hromadné čerpání dovolené str. 13**

**Zdravotní pojištění na cestách do zahraničí str. 15**

**Letecká doprava: Na co máte nárok v případě**

**zpožděného letu nebo ztraceného zavazadla str. 18**

**Vývoj průměrných mezd v 1. čtvrtletí 2024 str. 20**

**Vývoj spotřebitelských cen – inflace –**

**květen 20224 str. 27**

**Ochranné nápoje a práce v horku -**

**odpověď na dotaz „Můžeme odmítnout**

**práci v horku?“ str. 30**

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

**JAK SE OD ČERVENCE ZMĚNÍ SPOŘENÍ NA PENZI**

**Od letošního července začne platit v oblasti spoření na důchod řada změn. Koho potěší a kdo se naopak radovat nebude?**

**Změna výše státního příspěvku**

Výše státního příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření závisí na výši vaší měsíční úložky. Od července však vzroste minimální částka, kterou sem musíte měsíčně odkládat, abyste dosáhli aspoň na jeho nejnižší úroveň. Budete-li ale posílat dost, můžete získat i vyšší státní podporu, než umožňuje současný systém.

Výše státního příspěvku bude činit 20 % z vaší úložky, platit to ale bude pro částky od 500 do 1699 Kč. Abyste tedy dosáhli aspoň na minimální výši státního příspěvku (která bude místo 90 Kč nově 100 Kč), budete muset vkládat místo současných 300 Kč nově aspoň 500 Kč.

Na druhou stranu ale vzroste i maximální příspěvek, jejž můžete získat (samozřejmě za vyšší úložku než nyní). Nejvýše dostanete 340 Kč měsíčně při úložce 1700 Kč a více. V současnosti můžete od státu dostat měsíčně max. 230 Kč od vložené tisícovky.

Na nových pravidlech vydělají ti, kteří na „penzijko“ budou posílat více než 1150 Kč. Nad tuto částku totiž bude státní příspěvek podle nových pravidel vyšší než podle těch současných. Budete-li spořit naopak méně, dostanete nižší příspěvek než dnes.

Pokud si plánujete výši úložky kvůli výše uvedenému změnit, nemůžete to udělat bez oznámení penzijní společnosti. Pokud chce účastník začít čerpat zvýšený státní příspěvek hned od začátku, tedy už od července 2024, musí svou penzijní společnost o nové výši své úložky informovat ideálně už v červnu. V červenci pak odešle peníze do penzijní společnosti podle nového nastavení a stát mu k jeho úložce přidá příspěvek už podle nových pravidel, radí Aleš Poklop, prezident Asociace penzijních společností ČR, který odhaduje, že do tří let si svou úložku zoptimalizuje podle nových pravidel až 80 % účastníků.

**Porovnání současných a nových pravidel pro stanovení státního příspěvku**

**Výše měsíční úložky Státní příspěvek Státní příspěvek**

**do 30. 6. 2024 od 1. 7. 2024**

300 Kč 90 Kč 0 Kč

400 Kč 110 Kč 0 Kč

500 Kč 130 Kč 100 Kč

600 Kč 150 Kč 120 Kč

700 Kč 170 Kč 140 Kč

800 Kč 190 Kč 160 Kč

900 Kč 210 Kč 180 Kč

1000 Kč 230 Kč 200 Kč

1100 Kč 230 Kč 220 Kč

1150 Kč 230 Kč 230 Kč

1200 Kč 230 Kč 240 Kč

1300 Kč 230 Kč 260 Kč

1400 Kč 230 Kč 280 Kč

1500 Kč 230 Kč 300 Kč

1600 Kč 230 Kč 320 Kč

1700 Kč a více 230 Kč 340 Kč

**Úložka pro čerpání maximálních výhod**

Pokud byste chtěli výši úložky podřídit čerpání nejvyššího možného státního příspěvku a zároveň možnosti dosáhnout na nejvyšší možnou daňovou úlevu (a nechtěli byste spořit v jiných podporovaných produktech), ideální úložka je v takovém případě 5700 Korun měsíčně. Tvoří ji součet maximálního daňového odpočtu za měsíc (4000 Kč) a 1700 Kč, ke kterým stát posílá nejvyšší možný státní příspěvek. Součet výhod od státu za celý rok pak činí 11 280 Kč, vypočetl mluvčí Asociace penzijních společností ČR.

**Změny platné pro důchodce**

**Státní příspěvek k důchodovému spoření ve třetím pilíři se od července nebude vyplácet střadatelům, kterým byl přiznán starobní důchod.**

S ohledem na skutečnost, že doplňkové penzijní spoření (resp. penzijní připojištění) nemá za cíl sloužit jako krátkodobý či střednědobý produkt s podporou státu, nýbrž jako prostředek k dlouhodobému odkládání spotřeby za účelem výplaty prostředků v období důchodového věku ke zmírnění případného propadu finančních příjmů, který se s odchodem do důchodu může pojit, upravuje, že státní příspěvek nebudou dostávat osoby, jimž byl přiznán starobní důchod, a osoby starší 65 let, vysvětluje důvodová zpráva s tím, že vzhledem k nastavení současných podmínek nároku na státní příspěvek k penzijku je dnes běžnou praxí tzv. točení smluv u účastníků, jež splnili podmínku 60 let. Ti po vzniku nároku na dávky po 60 měsících prostředky vyberou a uzavřou novou smlouvu, kterou po 60 měsících opět vyberou.

Už vyžádané státní příspěvky před přiznáním starobního důchodu na smlouvě už zůstanou. Nové už ale lidé v penzi dostávat nebudou. Některé penzijní společnosti však oznámily, že jim budou částku odpovídající státní podpoře kompenzovat.

Důchodci, kteří jsou i nadále výdělečně činní, si ale mohou odečítat od základu daně celou svou úložku na „penzijko“ od první vložené koruny. Nerušit smlouvu se může vyplatit i těm, kterým zaměstnavatel na penzijko přispívá.

V případě, že účastník s přiznaným starobním důchodem ztratí motivaci v penzijku po zrušení státních příspěvků zůstat, ale spoří méně než pět let, může o část nebo všechny prostředky přijít. Těmto účastníkům se doporučuje, aby si alespoň pět let dospořili – klidně i po stokoruně měsíčně, což je v penzijku minimální výše úložky. Budou si pak moci vybrat všechny své prostředky včetně státních příspěvků získaných do 30. června 2024.

**Změny, které platí už od ledna**

Připomeňme, že od letošního ledna platí v této oblasti změny týkající se daňových odpočtů. Došlo ke **sjednocení limitu, který platí pro všechny státem podporované produkty spoření na stáří dohromady, a to na 48 tis. Kč.** Nově je na poplatníkovi, jaký mix si z nich vytvoří.

**Daňová podpora se rozšířila kromě stávajícího penzijního připojištění, doplňkového penzijního spoření a životního pojištění také na další finanční** **produkty, zejména z oblasti investic, které pasují do definice podporovaného produktu na stáří.**

Tím se rozumí:

* penzijní připojištění se státním příspěvkem,
* doplňkové penzijní spoření,
* pojištění dlouhodobé péče,
* soukromé životní pojištění,
* dlouhodobý investiční produkt (DIP).

U nových smluv uzavřených od ledna dál také došlo k **prodloužení minimální povinné doby spoření na těchto produktech, aby byla možná řádná výplata úspor** např formou penze nebo jednorázového vyrovnání. Místo současných 60 měsíců bude možné spoření ve třetím pilíři ukončit nejdříve po 120 měsících.

Daňovou podporu je možné čerpat až od úložky přesahující výši pro získání maximálního státního příspěvku. Nově je tedy nutné vkládat **částky nad 1700 Kč** (místo předchozích částek nad 1000 Kč).

Od ledna je také možné u dětských smluv **požádat o částečné odbytné (tedy částečnou výplatu** úspor**) ve lhůtě 24 měsíců od okamžiku, kdy dosáhnou 18 let.** Do té doby to bylo možné jen v roce, kdy klient dosáhl plnoletosti. Podmínka, že o částečné odbytné můžete požádat nejdříve po 10 letech spoření, zůstala zachována.

V souvislosti s doplňkovým spořením (DPS) ještě je třeba zmínit, že **nově je možné mít dík mobilitě ve spoření jak transformované, tak účastnické fondy.** Stát chce motivovat Čechy ke spoření v novějších fondech i přesto, že jich velká část zůstává ve starších, transformovaných fondech, které investují jen velice konzervativně, s velice nízkým výnosem, ale garantují, že nikdy nevyberete nominálně méně, než jste vložili. I nadále však zůstává v platnosti, že státní příspěvek je možné čerpat jen jednou.

Od letoška jde také **převést prostředky ze starého penzijního připojištění přímo do DPS u jiné penzijní společnosti.** V minulosti přitom bylo nutné nejprve převést prostředky do DPS stávající penzijní společnosti a pak je teprve převést do DPS ke konkurenci.

U nově uzavřených smluv od ledna platí, že **v případě výplaty jednorázového vyrovnání nově dochází k dodaňování příspěvků zaměstnavatele.** Při předčasném výběru (tzv. odbytné) dojde ke zdanění příspěvku zaměstnavatele za 10 let zpětně (klient musí podat daňové přiznání). Starší příspěvky od zaměstnavatele zdaní penzijní společnost.

Penzijní společnosti mohou od ledna v rámci doplňkového penzijního spoření **nabízet nový typ fondu, tzv. alternativní účastnický fond.**  Jeho prostřednictvím jde investovat do rizikovějších produktů, než povoluje zákon u ostatních fondů (např. nemovitosti, infrastruktura nebo fondy soukromého kapitálu – private equity), které mohou dosáhnout vyššího zhodnocení. Poplatky v tomto fondu však budou vyšší než v ostatních.

Zdroj: Měšec.cz

**ZÁJEZD A REKREACE JAKO ZAMĚSTNANECKÝ BENEFIT**

**PODLE PODMÍNEK V ROCE 2024**

**Zaměstnanecké benefity se výrazně proměnily. Změna neminula ani poskytované zájezdy či rekreace. Podmínky jsou přísnější. Neovlivnilo to jejich atraktivitu?**

Využití rekreačního zařízení či poskytnutí zájezdu a rekreace zaměstnavatelem bylo vždy oblíbeným zaměstnaneckým benefitem. Situace se však od roku 2024 zkomplikovala a zaměstnavatelé musí být při poskytování této zaměstnanecké výhody, která může být za určitých podmínek od daně z příjmu ze závislé činnosti osvobozena, opatrnější.

**Zájem o benefity v podobě rekreace či zájezdu neklesá**

Zájem o tyto benefity se dříve výrazně snížil v důsledku koronavirové pandemie. Na to záhy navázal prudký růst cen, během kterého lidé spíše než na rekreaci využívali tyto prostředky k nákupům základního zboží a vyrovnávali tak pokles reálných mezd. Díky zpomalení zdražování a opětovnému růstu kupní síly lidé opět začínají benefity naplno využívat i v oblastech rekreace. O tyto benefity mají zájem hlavně mladší ročníky, které si zakládají na aktivním trávení volného času a cestování je pro ně samozřejmostí. Na duhou stranu nedisponují tolika finančními prostředky jako jejich starší kolegové a kolegyně.

**Osvobozený nepeněžní příjem v podobě rekreace a zájezdu**

Na poskytování benefitů je samozřejmě potřeba nahlížet rovněž z účetního a daňového hlediska. Od daně z příjmu jsou

……………. osvobozena **nepeněžní plnění** poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, v úhrnu **do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období** ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích **nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,**
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

Dosavadní maximální možnou hodnotu rekreace nebo zájezdu ve výši 20 000 Kč za zdaňovací období nahradila od roku 2024 jednotná (roční) hranice pro všechna výše uvedená plnění, a to ve výši poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. Aktuálně jde o částku **21 093 Kč.**

**Úhrada zájezdu nebo poukázka**

U všech od daně osvobozených plnění však **musí být dodržena nepeněžní forma.** Ideálně když zaměstnavatel zaplatí celou hodnotu rekreace či zájezdu. Vyloučeny nejsou ani poukázky v určité hodnotě, kdy zaměstnanec obdrží poukaz (nikoli peníze). Zaměstnavatel uhradí poskytovateli a zaměstnanec si zbylou část doplatí v cestovní kanceláři. Podmínkou pro daňové osvobození zde je, že zaměstnavatel zájezd nebo rekreaci zajistí (např. uhradí cestovní kanceláři) a zaměstnanci předá poukaz.

Poukázky jsou pro daňové osvobození akceptovatelné. Ale jen ty, které jsou směnitelné pouze za službu, věc, nikoliv za finanční hotovostní prostředky. **Na poukázkách ale musí být uveden účel a nelze je převádět do dalšího roku.** Zaměstnavatel by měl zajistit jejich využití pouze zaměstnancem či rodinným příslušníkem a musí být schopen pod svou majetkovou odpovědností unést důkazní břemeno.

**Úhrnný limit poloviny průměrné mzdy**

Úhrnný limit pro osvobození, včetně příspěvku na rekreaci a zájezd, se posuzuje ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť. Pokud jsou zaměstnanci poskytována tato nepeněžní plnění více zaměstnavateli současně v jednom zdaňovacím období, limit se posuzuje u každého zaměstnavatele samostatně, nikoliv v souhrnu za všechny zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí vést úplnou a průkaznou evidenci poskytnutých nepeněžních benefitů jednotlivým zaměstnancům v návaznosti na **sledování hranice pro osvobození** dle tohoto ustanovení. Jestliže hodnota nepeněžních plnění poskytnutých zaměstnanci v určitém zdaňovacím období přesáhne hranici pro osvobození, částka přesahující tuto hranici bude na straně zaměstnance příjmem podléhajícím dani z příjmů.

Příjmy tedy budou evidovány **minimálně ve formě přílohy k mzdovému listu** každého zaměstnance. Z tohoto pohledu je rozhodující okamžik vzniku příjmu. Samozřejmě se v případě rekreace musí jednat o služby (eventuálně souhrn služeb). Například ubytování včetně stravy, nestačí zaplacená letenka nebo doprava do místa pobytu atd.

**Okamžik vzniku příjmu u zájezdu a rekreace**

Zaměstnanci vzniká příjem v okamžiku zaplacení benefitu zaměstnavatelem, nikoli **v okamžiku, kdy zájezd či rekreaci čerpá.** Zde musí být zaměstnavatelé velmi opatrní, protože jde o rozdílný okamžik, který může vést k rozdílnému datu, od kterého lze již při dosažení souhrnné hranice poloviny průměrné mzdy zaměstnanci nepeněžní příjem přidanit (včetně sociálního a zdravotního pojištění).

Často jde rovněž o zahraniční dovolenou. Otázkou je, jakým kurzem přepočítat fakturu na pobyt, je-li faktura v eurech? Kurz totiž určuje hodnotu benefitu a je velmi důležité **použít ten správný.** Za Generální finanční ředitelství ČR Tomáš Weiss vysvětlil, že pro tyto účely se počítá s kurzem devizového trhu vyhlášeným ČNB **poslední den měsíce, který předcházel měsíci, kdy zaměstnanci vznikl příjem** z titulu poskytnutí příspěvku na dovolenou ze strany zaměstnavatele.

Zdroj: Podnikatel.cz

**JAK SPOČÍTAT SVŮJ NÁROK NA DOVOLENOU**

**Postup výpočtu nároku na dovolenou zaměstnance se před pár lety změnil. Od ledna 2021 platí, že se dovolená stanovuje podle počtu odpracovaných hodin.**

Abyste mohli vypočítat samotný nárok, je třeba znát:

* výměru dovolené v týdnech,
* svůj týdenní úvazek,
* počet odpracovaných hodin v daném roce.

Zaměstnavatel by měl zaměstnanci určit základní výměru v týdnech, nikoli dnech, hodinách či jiných jednotkách. Tato výměra je pro všechny stejná a celkový nárok na dovolenou se krátí vůči neodpracovaným hodinám či zkráceným úvazkům.

Do odpracované doby musíte započítat skutečně odpracovanou dobu bez přesčasů. Pokud někdo pracuje na zkrácený úvazek a odpracuje určitou dobu nad svůj stanovený úvazek, a zároveň méně, než by odpracoval na plném úvazku, tato doba se nepovažuje za přesčas, ale započítává se do odpracované doby pro účely dovolené, s tím, že do odpracované doby se počítají vybrané absence, jako jsou překážky v práci na straně zaměstnavatele, mateřská dovolené, návštěva lékaře, svatba, pohřeb, pracovní úraz nebo nemoc z povolání.

Existují i absence, které se do odpracované doby počítají jen za určitých podmínek a jen do daného limitu. Jde o nemoc, karanténu nebo rodičovskou dovolenou. Tyto limitní absence se do odpracované doby počítají jen za situace, že jste jinak v daném roce odpracovali aspoň 12násobek své týdenní pracovní doby. Do těchto odpracovaných hodin se počítají jak skutečně odpracované hodiny, tak absence, které se počítají do odpracované doby vždy a bez omezení. Do celkových odpracovaných hodin můžeme z limitních absencí započítat maximálně 20násobek týdenní pracovní doby. Hodiny nad tento limit už se do odpracované doby nepočítají a tím pádem ani nezvyšují nárok na dovolenou.

***P ř í k l a d :***

*Zaměstnanec s týdenním úvazkem 40 hodin a základní výměrou dovolené v délce pěti týdnů si může spočítat celoroční nárok na dovolenou vynásobením těchto čísel.*

*V daném roce odpracoval 461 hodin a k tomu 16 hodin neodpracoval z důvodu pracovního úrazu. Z důvodu čerpání rodičovské dovolené dále neodpracoval 1619 hodin.*

*Vypočteme hodnotu skutečně odpracovaných hodin navýšených o hodiny absencí, které se do odpracovaných hodin počítají vždy a bez omezení: 461 + 16 = 477 hodin.*

*Zjistíme, kolik násobků týdenního úvazku bylo odpracováno: 477:40 = 11,925.*

*Zaměstnanec tedy neodpracoval aspoň 12násobek týdenní pracovní doby, a tak nelze žádné hodiny z limitních absencí, tedy 1619 hodin na rodičovské dovolené, započítat do odpracované doby.*

*Číslo 11,925 zaokrouhlíme na 11, vydělíme pevnou konstantou 52 a vynásobíme celoročním nárokem na dovolenou ve výši 200, tzn. (11:52) x 200= 42,3.*

*Nárok zaměstnance na dovolenou zaokrouhlíme nahoru na* ***43 hodin dovolené.***

**Zaměstnanci na dohodu a dovolená**

Nárok na placenou dovolenou mají od letošního roku i zaměstnanci na dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ).

Změna platí pro všechny dohody, takže není nutné sepisovat nové smlouvy. Dohodářům vznikne nárok na placené volno, pokud v jednom kalendářním roce odpracují u jednoho zaměstnavatele aspoň čtyřnásobek týdenní fiktivní pracovní doby (20 hodin týdně, tj. aspoň 80 hodin za rok) a pokud délka pracovní doby bez přerušení činí nejméně čtyři týdny v kuse (29 kalendářních dnů).

Zdroj: Měšec.cz

**HROMADNÉ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ**

**I v případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro hromadné čerpání dovolené, ať již u všech zaměstnanců, či na vybraných pracovištích, musí respektovat obecné zásady, které pro čerpání dovolené platí.**

Zaměstnavatel podle § 220 zákoníku práce může v dohodě s odborovou organizací a od 1. 1. 2012 také se souhlasem rad zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí, určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a ani rada zaměstnanců, určuje hromadné čerpání dovolené zaměstnavatel sám. Hromadné čerpání dovolené **nesmí činit více než dva týdny** a u uměleckých souborů z povolání nesmí činit více než čtyři týdny. Určení hromadného čerpání dovolené z jiných než provozních důvodů není možné.

Zaměstnavatel může určit hromadné čerpání dovolené **všem zaměstnancům, nebo jen zaměstnancům některých provozů či provozoven.** I v době hromadného čerpání dovolené je u některých zaměstnavatelů nutné zajistit určité činnosti, například údržbu nebo ostrahu majetku zaměstnavatele. Proto zaměstnavatel může určit, že hromadné čerpání dovolené se na zaměstnance některých pracovišť nebo profesí nevztahuje (například na zaměstnance údržby, ostrahy apod.).

Zaměstnavatel musí při určování hromadného čerpání dovolené **dodržovat obecné zásady, které platí pro čerpání dovolené, zejména § 217 zákoníku práce.** V případě, že v době hromadného čerpání dovolené je například zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnanec nebo zaměstnankyně čerpají rodičovskou dovolenou, nebo mají jinou překážku v práci na straně zaměstnance, hromadné čerpání dovolené se na ně nevztahuje (dovolenou nečerpají).

V praxi může nastat situace, že zaměstnanec **vyčerpal dovolenou ještě před tím, než bylo určeno hromadné čerpání dovolené,** nebo má právo pouze na poměrnou část dovolené, nebo mu byla dovolená pro neomluvenou nepřítomnost krácena, a proto v době hromadného čerpání dovolené již žádnou dovolenou čerpat nemůže (na dovolenou již nemá právo). V tom případě mu zaměstnavatel v době hromadného čerpání dovolené musí přidělovat práci podle pracovní smlouvy, neboť podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec má podle § 34b odst. 1 zákoníku práce právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby nebo konta pracovní doby. Zaměstnavatel proto zaměstnanci musí přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V případě, že zaměstnavatel tomuto zaměstnanci práci nepřidělí, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, při které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Jak vyplývá z judikatury, možnost určení hromadného čerpání dovolené se nedotýká obecných zásad při určování doby čerpání dovolené, jmenovitě povinnosti zaměstnavatele přihlédnout při určování doby čerpání dovolené k oprávněným zájmům zaměstnance.

Zdroj: www.pamprofi.cz

**ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ NA CESTÁCH DO ZAHRANIČÍ**

**K létu neodmyslitelně patří cestování. A k němu zase zdravotní pojištění, na které je třeba pamatovat.**

Letní prázdniny se blíží a pokud plánujete dovolenou do zahraničí, je důležité zajistit si adekvátní zdravotní pojištění, aby vám byla poskytnuta potřebná péče a abyste byli chráněni před neočekávanými náklady. Je proto dobré si připomenout, na co máte nárok v oblasti zdravotní péče jak v Evropě, tak mimo ni, kdy si vystačíte s průkazem pojištěnce a kdy je dobré se připojistit u některé z komerčních pojišťoven.

**Průkaz pojištěnce = Evropský průkaz zdravotního pojištění (EHIC)**

V případě potřeby ošetření v některém státu EU, EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko), Velké Británii a Švýcarsku vám bude na základě platného Evropského průkazu zdravotního pojištění (EHIC) poskytnuta nezbytná zdravotní péče na účet vaší pojišťovny. V těchto zemích máte jako občan ČR s průkazem EHIC stejné podmínky pro čerpání zdravotní péče jako místní obyvatel v rámci povinného zdravotního pojištění. V případě potřeby nezbytné zdravotní péče (onemocnění, úraz, neplánovaný porod atd.) je vždy nutné prokázat se u lékaře Evropským průkazem zdravotního pojištění (EHIC).

**Bezplatná zdravotní péče**

Podmínkou přístupu k bezplatné zdravotní péči je ošetření ve státním zdravotnickém zařízení a předložení průkazu EHIC. Poskytnutou péči uhradí místní zdravotní pojišťovna a náklady přeúčtuje české zdravotní pojišťovně. Za ošetření jako klient VZP zaplatíte to, co by za něj zaplatil pojištěnec dané země. Může to být například regulační poplatek, poplatek za recept, za hospitalizaci, výjimkou ale nejsou ani poplatky za návštěvu lékaře, za předepsané léky apod. Je dobré mít na paměti, že v různých zemních platí různé podmínky, a ne všechna péče musí být hrazena z veřejného zdravotního pojištění tak jako v ČR. Pokud se chcete vyhnout těmto poplatkům, je dobré uzavřít pro pobyt v zahraničí cestovní pojištění u komerční pojišťovny (s příslušnými smluvními podmínkami).

**Kdy EHIC nestačí**

V případě poskytnutí zdravotní péče v soukromém zdravotnickém zařízení (jiném než napojeném na systém veřejného zdravotního pojištění) bez sjednaného komerčního cestovního pojištění, které by bylo způsobilé (dle sjednaných smluvních podmínek) krýt náklady na poskytnutou zdravotní péči, budete muset náklady na tuto péči uhradit z vlastních finančních zdrojů. Následně po návratu do České republiky můžete u své zdravotní pojišťovny podat žádost o náhradu (refundaci) těchto uhrazených nákladů, avšak pouze do výše, která by byla českou zdravotní pojišťovnou hrazena při poskytnutí těchto zdravotních služeb na území ČR (tj. do výše českých „cen“ a jen pokud šlo o péči, která je v ČR z veřejného zdravotního pojištění hrazená). Pokud byste ve výše uvedených zemích hradili z nějakého důvodu platbu za ošetření v hotovosti, nezapomeňte si uschovat účty, abyste po návratu mohli o refundaci zažádat.

**Co je nezbytná péče?**

Nezbytná zdravotní péče se týká lékařských služeb, které jsou nutné k zachování zdraví pacienta během dočasného pobytu v zahraničí. Tato péče zahrnuje léčbu akutních stavů, zhoršení chronických onemocnění, úrazů či péče související s těhotenstvím a další zdravotní problémy, které nemohou být odloženy až do návratu pacienta do jeho domovské země. Nejde o takovou zdravotní péči, kterou lze odložit až do návratu do vaší domovské země, a tedy není považována za nezbytnou. Například plánované lékařské zákroky nebo neakutní lékařské prohlídky.

Pojištěnec má nárok na lékařsky nezbytnou zdravotní péči s přihlédnutím k povaze nemoci a předpokládané době pobytu, tedy v takovém rozsahu, aby nemusel odcestovat zpět domů. O konkrétním rozsahu a způsobu poskytnutí péče rozhoduje místní ošetřující lékař.

**Jak je to s pojištěním mimo země EU?**

Pokud se rozhodnete vycestovat mimo Evropu, rozhodně vám doporučujeme využít některého z komerčních cestovních pojištění. Zajištění adekvátního zdravotního pojištění mimo země EU je nezbytné pro ochranu vašeho zdraví a finančního zabezpečení během zahraničního pobytu. Nakonec ani ve všech státech Evropy neplatí automaticky průkaz EHIC, zejména pokud cestujete mimo země EU, je vhodné se přesvědčit, že vaše cílová destinace patří mezi ty, kde vám s EHIC průkazem bude péče zajištěna.

**Do kterých zemí je třeba se nechat očkovat?**

Cestování do zahraničí často vyžaduje určitá očkování, aby se předešlo nemocem, které se v daných destinacích vyskytují. Požadovaná či doporučená očkování se liší podle cílové země, typu cestovatele a aktuální epidemiologické situace, takže je nutné se o tomto předem informovat, např. na stránkách nzip.cz. Klienti VZP na cestovní očkování získají příspěvek 1000 Kč, a to konkrétně na očkování proti žluté zimnici, japonské encefalitidě, břišnímu tyfu, vzteklině či choleře, horečce dengue a případně na zakoupení léků na ochranu před malárií (tzv. antimalarik) na základě receptu od lékaře.

Zdroj: Všeobecná zdravotní pojišťovna

**LETECKÁ DOPRAVA: NA CO MÁTE NÁROK V PŘÍPADĚ**

**ZPOŽDĚNÉHO LETU NEBO ZTRACENÉHO ZAVAZADLA?**

**Cestující v letecké dopravě mají v případě výraznějších komplikací na cestě nárok na občerstvení, ubytování a případně i odškodnění. Kompenzace vychází z evropského nařízení a týká se jen letů z letišť na území EU nebo letů z letišť mimo EU na letiště v EU, pokud je letecký dopravce z EU.**

V případě **zrušení letu** máte nárok na vrácení peněz za letenku za neuskutečněnou cestu nebo za její část. Pokud jste byli o zrušení letu informováni méně než 14 dnů před uskutečněním letu, máte rovněž nárok na finanční kompenzaci, jejíž výše se pohybuje v rozmezí 250 až 600 eur na osobu v závislosti na délce letu, informovala Eduarda Hekšová, ředitelka spotřebitelské organizace dTest. Právo na finanční odškodnění odpadá v případě, že byl let zrušen z důvodu vyšší moci, tedy např. kvůli přírodní katastrofě, stávce apod.

Kromě vrácení peněz za letenku vás může dopravce přesměrovat za srovnatelných podmínek do cílové destinace přes jiný let. Pak nezískáváte nárok na vrácení peněz za letenku. Stále však můžete mít nárok na náhradu, pokud jste nebyli informováni více než dva týdny předem. Vedle zmíněných nároků máte dále nárok na stravu a občerstvení v rozsahu přiměřeném čekací době, upřesnila Hekšová s tím, že pokud byste museli čekat na další let do dalšího dne, máte nárok i na ubytování po nezbytnou dobu.

Kompenzaci můžete získat i za zpožděný let. Pokud na něj musíte čekat déle, získáte nárok na bezplatnou stravu a občerstvení. Nárok se liší podle délky zpoždění a délky letu:

* 2 hodiny a více u letů do 1500 km,
* 3 hodiny a více u letů v rámci EU delší než 1500 km,
* 3 hodiny a více u ostatních letů od 1500 km do 3500 km,
* 4 hodiny a více u všech ostatních letů.

V případě, že je očekávaný čas odletu alespoň o den později než ten původně oznámený, máte právo na bezplatné ubytování v hotelu.

Dostanete-li se do cíle s více než tříhodinovým zpožděním, máte také nárok na náhradu škody za stejných podmínek, jako při zrušení letu.

Pokud dojde během přepravy k poškození, ztrátě nebo zpoždění zavazadel, musí letecký dopravce vyplatit náhradu, která se může vyšplhat až do výše 40 tisíc korun (dle konkrétní události). Poškozené zavazadlo reklamujte přímo na letišti, nejpozději do 7 dnů. O poškození si nechte sepsat protokol, do kterého uvedete i informace týkající se kupní ceny či jak je zavazadlo staré, radí Hekšová, podle které letecký dopravce zodpovídá i za zpoždění či ztrátu zavazadla. Chybí-li vám kufry, nahlaste to hned na letišti. I v tomto případě máte podle Hekšové nárok na proplacení věcí osobní potřeby, které jste si museli nakoupit v destinaci, například zubní kartáček či náhradní oblečení apod.

Pokud máte k nárokům cestujících v letecké dopravě další dotazy, můžete se obrátit na bezplatnou spotřebitelskou poradnu dTestu na čísle 299 149 009 nebo ji kontaktovat elektronicky.

Zdroj: Měšec.cz

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 1. ČTVRTLETÍ 2024**

**V 1. čtvrtletí 2024 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 7,0 %, reálně vzrostla o 4,8 %. Medián mezd činil 36 551 Kč.**

*„Reálná mzda v 1. čtvrtletí 2024 vzrostla o 4,8 %, a to dík nižšímu růstu spotřebitelských cen než v minulých obdobích. Po devíti čtvrtletích tak nastal obrat, i když v některých odvětvích zaměstnancům mzda reálně nevzrostla,“* komentuje Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce ČSÚ.

**V 1. čtvrtletí 2024** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **43 941 Kč**, což je o 2 884 Kč (7,0 %) více než ve stejném období roku 2023. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,1 %, reálně tak mzda vzrostla o 4,8 %. Objem mezd se zvýšil o 7,2 %, počet zaměstnanců vzrostl o 0,1 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy v 1. čtvrtletí 2024 po očištění od sezónních vlivů 1,7 %.

V odvětvovém členění podle sekcí CZ-NACE byl nejvyšší růst průměrné mzdy proti stejnému období roku 2023 zaznamenán v odvětví zdravotní a sociální péče (11,1 %), administrativní a podpůrné činnosti (10,2 %) a v zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (10,1 %). K nejnižšímu růstu došlo ve vzdělávání (1,9 %) a ve veřejné správě a obraně; povinném sociálním zabezpečení (2,1 %).

Medián mezd (36 651 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 5,5 %, u mužů dosáhl 39 541 Kč, u žen byl 33 793 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 20 753 Kč a 69 219 Kč.

**Čtvrtletní průměrné měsíční hrubé mzdy**

Průměrná mzda **(43 941 Kč)** za 1. čtvrtletí 2024 vzrostla nominálně ke stejnému období předchozího roku o 2 884 Kč, tedy o 7,0 %. Jde přitom o zprůměrování velmi různorodého vývoje na úrovni jednotlivých oborů, podniků či organizací.

V reálném vyjádření došlo k meziročnímu mzdovému nárůstu o 4,8 %. **Reálný růst byl poprvé od 3. čtvrtletí 2021,** tehdy průměrná mzda reálně meziročně vzrostla o 1,2 %. Poté až do konce roku 2023 jsme evidovali poklesy, přičemž ten nejhlubší byl ve 3. čtvrtletí 2022 (o 11,6 %). To odráželo především vývoj cen (tzv. inflační krize), neboť v nominálních hodnotách průměrné mzdy rostly, i když s jistými výkyvy, za čtvrtletí let 2021-2023 v rozmezí od 2,5 po 11,2 procenta. Růst cen dosáhl svého vrcholu právě ve 3. čtvrtletí 2022 (17,8 %), poté meziroční index spotřebitelských cen pozvolna klesal, v druhém pololetí 2023 předstihoval mzdový růst již jen o desetiny procenta. Mezičtvrtletně by se tedy průměrná mzda zvyšovala již v tomto období, neboť mzdy dotahovaly cenovou hladinu.

**Mzdová dynamika byla v 1. čtvrtletí 2024 opět velmi různorodá podle odvětví.** Sice byl všude nominálně kladný meziroční nárůst, avšak u dvou sekcí CZ-NACE jde o hodnotu nepřesahující nárůst spotřebitelských cen (o 2,1 %), takže v reálném vyjádření mzdy těmto zaměstnancům nevzrostly. Konkrétně jde o odvětví vzdělávání a veřejnou správu, kde jsou platy zaměstnanců řízeny centrálně podle tzv. platových tabulek. Ty se podle rozhodnutí vlády pro letošní rok nezvyšovaly. Ve vzdělávání tak došlo k nominálnímu růstu pouze o 1,9 % a ve veřejné správě o 2,1 %.

**Velmi slabý nominální růst** byl také v činnostech v oblasti nemovitostí (o 2,3 %), značně podprůměrný byl i v energetice (3,9 %; kde však byla extrémně vysoká základna loňského roku), v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech (4,8 %) a **zemědělství (5,1 %).**

**Nejvyšší nárůsty** přes deset procent aktuálně najdeme u tří sekcí CZ-NACE: **zdravotní a sociální péče (o 11,1 %), administrativní a podpůrné činnosti (o 10,2 %) a zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (o10,1 %).** Nadprůměrné nárůsty byly rovněž u těžby a dobývání (9,5 %), v dopravě a skladování (9,2 %) a v ubytování, stravování a pohostinství (8,9 %).

O 8,1 % vzrostla průměrná mzda ve zpracovatelském průmyslu, kde si výrazně polepšili zaměstnanci ve výrobě elektrických zařízení (10.3 %).

Nejvyšší mzdovou úroveň najdeme v 1. čtvrtletí 2024 v informačních a komunikačních činnostech, kde se průměrná mzda dostala na 84 299 Kč. Na druhém místě byla výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu s 81 311 Kč, která tak odsunula na třetí příčku peněžnictví a pojišťovnictví s aktuální úrovní 78 972 Kč. Tato trojice nicméně vede dlouhodobě. Mírně inovované bylo pořadí i z opačné strany. V ubytování, stravování a pohostinství sice vzrostla průměrná mzda o 8,9 %, ale stále zůstává na nejnižší úrovni (26 012 Kč) ze všech odvětví. **Druhá nejnižší průměrná mzda byla aktuálně v zemědělství, lesnictví a rybářství (31 813 Kč), která meziročně vzrostla o 5,1 %.** Na třetím místě byly administrativní a podpůrné činnosti, kde vzrostla průměrná mzda o 10,2 % na hodnotu 32 166 Kč, a na čtvrtém ostatní činnosti s průměrnou mzdou 32 975 Kč.

**Regionální vývoj**

Z pohledu počtu zaměstnanců došlo v 1. čtvrtletí 2024 ve většině krajů k meziročnímu poklesu. Ten nejvýraznější o 1,5 % byl v Moravskoslezském kraji, následován Olomouckým (o 1,0 %) a Zlínským (o 0,8%), poté Královéhradeckým (o 0,7 %), Pardubickým a Ústeckým (shodně o 0,6 %), a nakonec Jihočeským a Karlovarským (shodně o 0,5 %). O celkové zvýšení počtu zaměstnanců o 0,1 % se zásadně postaral nárůst v Praze (o 2,1 %), který představoval 17,4 tis. nových pracovních míst. Menší zvýšení zaznamenaly také kraje Jihomoravský (0,5 %) a Středočeský (0,3 %), Plzeňský spíše stagnoval, ale ty početně přidaly jen 3,9 tis.

U vývoje průměrných mezd je krajský rozptyl podstatně menší než v třídění podle odvětví. Nominálně mzdy rostly v rozmezí od 6,2 % do 7,6 %, reálně tedy všude vzrostly. Hlavní město opět zaznamenalo nejnižší nominální růst o 6,2 %, následováno krajem Vysočina (6,5 %) a Zlínským krajem (6,7 %). Nejvyšší nominální nárůst (shodně o 7,6 %) měly tentokrát dva kraje: Plzeňský a Středočeský. Následoval Ústecký kraj s růstem 7,5 % a Jihomoravský s 7,3 %.

Podle absolutní úrovně výdělků nicméně Praha zůstává stále nejbohatším regionem, průměrná mzda tu byla 56 372 Kč. Na druhém místě se držel Středočeský kraj s 43 554 Kč, těsně za ním na třetím místě Jihomoravský (43 037 Kč). Hranici 40 tisíc korun překonaly ještě Plzeňský kraj (41 273 Kč) a Ústecký (40 737 Kč), ostatní kraje zůstaly pod ní. Karlovarský kraj zůstal nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní (37 089 Kč). V Moravskoslezském kraji, což je po Praze, Jihomoravském a Středočeském kraji region s nejvyšším počtem zaměstnanců (409,1 tis.), dosáhla průměrná mzda hodnoty 39 227 Kč.

**Vývoj českého trhu práce – 1. čtvrtletí 2024**

Českému trhu práce výrazně pomáhají cizinky, zaměstnanost díky nim stoupla. Průměrná mzda se meziročně nominálně zvýšila o 7,0 % a reálně o 4,8 %. Mzdové dotahování cenové hladiny je silně diferencované, průměrná mzda ve vzdělávání meziročně opět reálně klesla.

**Zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita**

Český trh práce ovlivňuje na jedné straně stárnutí a zmenšování domácí práceschopné populace a na druhé integrace cizinců, mezi nimiž převažují ženy – válečné uprchlice z Ukrajiny. Výsledky Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) po převážení na novou demografickou strukturu zaznamenaly tento vývoj v meziročním nárůstu zaměstnanosti o 188,9 tis., tj. o 3,8 %. Dominantně šlo právě o přírůstek pracujících žen o 145,8 tis.

To se projevilo i v relativním ukazateli, který poměřuje počty pracujících se skupinou všech obyvatel ve věku 15-64 let, tedy v míře zaměstnanosti. Ta se v 1. čtvrtletí 2024 v porovnání se stejným obdobím minulého roku zvýšila o 0,4 p. b. na 74,9 %. U mužů přitom došlo ke snížení o 0,3 p. b. na 80,9 %, zatímco u žen vzrostla míra o 1,3 p. b. na 68,8 %.

Ve strukturálním pohledu nadále pokračuje trend růstu počtu pracujících na vlastní účet (podnikajících bez zaměstnanců), meziročně o 44,2 tis., zatímco počet podnikatelů se zaměstnanci (zaměstnavatelů) se mírně snížil o 4,2 tis. To by nasvědčovalo tomu, že se rozvíjí tzv. švarc-systém. Počet zaměstnanců vzrostl o 149,1 tis.

**Růst zaměstnanosti ovlivnil všechny tři sektory, ovšem rozdílně. V primárním sektoru zemědělství, lesnictví a rybářství počet pracujících meziročně vzrostl o 11,4 tis. na 148,0 tis.,** v sekundárním sektoru průmyslu a stavebnictví zaměstnanost vzrostla o 17,6 tis. na 1 832,5 tis., a v terciárním sektoru služeb stoupla nejvíce, o 162,7 tis. na 3 220,5 tis.

Podle Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO se nejvíce zvýšil počet pracujících v hlavní třídě specialisté (o 100,2 tis.) a u pracovníků ve službách a prodeji (o 49,8 tis.), naopak k největšímu poklesu došlo ve třídě úředníci (o 58,4 tis.).

**Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost nadále mírně rostla. Celkový počet osob aktivně hledajících práci stoupl v 1. čtvrtletí 2024 na 149,1 tis., meziročně se tak nezaměstnanost zvýšila o 124,4 tis. **Míra nezaměstnanosti, vyjadřující relativní podíl nezaměstnaných na pracovní síle, stoupla ve věkové skupině 15-64letých na hodnotu 2,7 %, což bylo meziročně o 0,2 p. b. více.**

Přibylo i nezaměstnaných jeden rok a déle, u nichž se meziročně zvýšil počet o 10,0 tis. a dosáhl 47,2 tis. osob. Dlouhodobě nezaměstnaných mužů meziročně přibylo o 6,4 tis., u žen šlo o 3,6 tis.

Počet osob, které nelze klasifikovat jako nezaměstnané a jsou pokládány za neaktivní, leč uvádějí, že chtějí pracovat, se v 1. čtvrtletí 2024 meziročně zvýšil o 4,8 tis. na 78,4 tis. Jde o menší zvýšení tohoto ukazatele pracovních rezerv.

Je třeba mít na paměti, že VŠPS pokrývá jen osoby bydlící v bytech, nikoli na ubytovnách a podobných kolektivních domácnostech. To negativně ovlivňuje zachycení některých skupin cizinců, kteří nejsou integrovaní a tyto způsoby bydlení často využívají.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrdily pozitivní trend v nárůstu počtu zaměstnanců. **Evidenční počet zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané se v 1. čtvrtletí 2024 meziročně zvýšil o 5,2 tis., což byl relativní nárůst o 0,1 %.** (V počtu fyzických osob byl nárůst podstatně vyšší o 0,6 %, což ukazuje na nárůst zkrácených úvazků. Ty využívají více ženy).

Údaje za roky 2022 a 2023 byly revidovány s použitím administrativních zdrojů. V odvětvovém pohledu se zvýraznily některé trendy. Růst počtu zaměstnanců se více soustředí v terciérním a kvartérním sektoru služeb, včetně veřejných, zatímco počty klesají především ve zpracovatelském průmyslu a také v navazující dopravě. V sedmi sekcích CZ-NACE se aktuálně počet zaměstnanců meziročně snížil celkem o 24,8 tis. V jedné sekci (zemědělství, lesnictví a rybářství) počet stagnoval a ve zbylých jedenácti se zvýšil celkem o 30 tis. Jednotlivě šlo o přírůstky či úbytky v rozsahu od -1,7 % do 6,6 %.

**Největší pokles (o 1,7 %, resp. o 18,7 tis.) najdeme ve zpracovatelském průmyslu**. Ten stále zaměstnává v Česku více než milion zaměstnanců (1 065,5 tis.), což představuje zdaleka nejpočetnější odvětvovou sekci. Nejhlubší pokles zaměstnanců byl ve výrobě strojů a zařízení (o3,2 %, resp. o 3,6 tis.). Nejpočetnějším oddílem zůstává výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, kde se počet zaměstnanců nepatrně zvýšil o 0,1 % resp. o 0,1 tis. na 167,2 tis. Výrazněji si polepšila výroba potravinářských výrobků (o 1,9 %, resp. o 1,6 tis. na 83,5 tis.).

**Pokles počtu zaměstnanců pokračoval v navazující sekci dopravy a** **skladování**, kde se stavy snížily o 1,3 %, resp. o 3,4 tis. **K dalšímu snížení** **zaměstnanců došlo v těžbě a dobývání**, tam se stavy aktuálně snížily o 0,7 %, což absolutně představovalo 0,1 tis. Trend v tomto odvětví je setrvalý a dlouhodobý, počty klesají od začátku století, aktuálně zaměstnává pouze 17,9 tis. zaměstnanců, což představuje početně nejmenší sekci CZ-NACE, a to s velkým odstupem.

**Pokles o 0,3 % (resp. 0,6 tis.) zaznamenalo stavebnictví**, to přitom rostlo až do roku 2022. Naopak **další pokles v peněžnictví a pojišťovnictví (o 0,23 %, resp. o 0,2 tis.)** překvapivý není, neboť tam dochází k občasné redukci stavů již delší dobu v souvislosti s digitalizací tohoto odvětví.

**O tisícovku míst (resp. 0,5 %) přišly aktuálně administrativní a podpůrné činnosti,** které až do loňského 4. čtvrtletí zažívaly růst. Tam jde především o činnost agentur, včetně pracovních.

Poslední sekcí s poklesem byla **veřejná správa, obrana, povinné sociální** **zabezpečení**, kde došlo k dalšímu meziročnímu snížení počtu zaměstnanců, aktuálně o 0,8 tis. (resp. 0,3 %).

**Nejvíce se o růst celkového počtu zaměstnanců postarala tři odvětví ze sektoru služeb, kde se v součtu zvýšil počet zaměstnanců o 19,9 tis**. Šlo o vzdělávání (7,5 tis.), ubytování, stravování a pohostinství (7,2 tis.) a o zdravotní a sociální péči (5,2 tis.). Nárůst v poslední jmenované sekci (o 2,5 % na 346,7 tis.) je nepochybně odpovědí na stárnutí české populace, přičemž stále doháníme deficit, který v této oblasti ČR má vzhledem k mezinárodnímu srovnání.

**K zajímavému růstu došlo aktuálně také v obchodě (velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel), kde meziročně přibylo 2,4 tis. zaměstnanců**, což byl relativní přírůstek o 0,5 %. Obchod je druhou nejpočetnější sekcí s více než půl milionem zaměstnanců (501,0 tis.).

**K obnovení růstu došlo v informačních a komunikačních činnostech (o 0,5 %, resp. o 0,7 tis.).** Toto odvětví posiluje trvale, mírný meziroční pokles z konce loňského roku byl způsoben vysokou základnou 4. čtvrtletí 2022, kterou lze označit za vychýlenou hodnotu v časové řadě.

Největší relativní nárůsty – po ubytování stravování a pohostinství (o 6,6 %), kterým pomáhalo obnovení cestovního ruchu – byly ve dvou nepočetných sekcích. O 5,5 % se zvýšil počet zaměstnanců v ostatních činnostech, kam spadá všehochuť různých menších a obtížně zařaditelných činností; o 4,4 % potom v činnostech v oblasti nemovitostí. Absolutně šlo v souhrnu o 3,7 tis. pracovních míst. Zaznamenáníhodný byl ještě nárůst v profesních, vědeckých a technických činnostech o 1,2 %, resp. 2,0 tis. Zbylé nárůsty byly do 0,5 tis.

V dlouhodobějším srovnání s 1. čtvrtletím roku 2019 posílila především odvětví zdravotní a sociální péče a vzdělávání (shodně o cca 15 %) a informační a komunikační činnosti (o 9 %); naopak nejvíce zaměstnanci ubyli v těžbě a dobývání (o 24 %) a v ostatních činnostech (o 21 %).

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích**

**za 1. čtvrtletí 2024**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

**počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek) proti**

**1.čtvrtletí 2023**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 43 941 2 884 7,0**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 31 813 1 531 5,1**

Těžba a dobývání 48 025 4 163 9,5

Zpracovatelský průmysl 42 756 3 196 8,1

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 81 311 3 025 3,9

Zásobování vodou, odpady a sanace 39 602 3 629 10,1

**Průmysl celkem 43 844 3 250 8,0**

Stavebnictví 36 364 2 563 7,6

Obchod; opravy a údržba

motorových vozidel 42 304 2 886 7,3

Doprava a skladování 39 602 3 346 9.2

Ubytování, stravování, pohostinství 26 012 2 129 8,9

Informační a komunikační činnosti 84 299 5 542 7,0

Peněžnictví a pojišťovnictví 78 972 4 170 5,6

Činnosti v oblasti nemovitostí 41 518 945 2,3

Profesní, vědecké a technické činnosti 55 538 3 886 7,5

Administrativní a podpůrné činnosti 32 166 2 979 10,2

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 44 676 924 2,1

Vzdělávání 38 554 723 1,9

Zdravotní a sociální péče 47 696 4 770 11.1

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 37 397 1 701 4,8

Ostatní činnosti 32 975 2 036 6,6

Zdroj: Český statistický úřad

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – KVĚTEN 2024**

**Celková úroveň spotřebitelských cen zůstala v květnu stejná jako v dubnu (meziměsíční změna 0,0 %). Tento vývoj byl ovlivněn mírnými oboustrannými cenovými pohyby v téměř všech oddílech spotřebního koše. Meziročně spotřebitelské ceny v květnu vzrostly o 2,6 %, což bylo o 0,3 procentního bodu méně než v dubnu.**

**Meziměsíční srovnání**

Meziměsíčně se celková cenová hladina v květnu nezměnila. Cenový vývoj byl však v jednotlivých oddílech spotřebního koše odlišný. V oddíle doprava klesly ceny pohonných hmot a olejů o 1,8 %. V oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti se snížily ceny přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 1,6 % a ceny zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 1,1 %. Vývoj cen v oddíl rekreace a kultura byl ovlivněn poklesem cen dovolených s komplexními službami o 1,7 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly meziměsíčně nižší ceny drůbežího masa o 2,0 %, vepřového masa o 1,7 % a vajec o 4,6 %. Na zvyšování celkové hladiny spotřebitelských cen působil v květnu především růst cen v oddíle stravování a ubytování, kde se zvýšily ceny stravovacích služeb o 0,4 % a ubytovacích služeb o 2,2 %. Z potravin byly vyšší zejména ceny másla o 4,4 % a brambor o 6,1 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 0,2 %, zatímco ceny služeb o 0,2 % vzrostly.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 2,6 %, což bylo o 0,3 procentního bodu méně než v dubnu. Toto **zpomalení** meziročního cenového růstu bylo ovlivněno zejména cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny mouky byly v květnu nižší o 23,5 % (v dubnu pokles o 19,1 %), masa o 5,8 % (v dubnu pokles o 3,9 %), vajec o 23,5 % (v dubnu pokles o 15,5 %), ovoce o 6,7 % (v dubnu pokles o 2,8 %). Ceny nealkoholických nápojů zmírnily svůj meziroční růst o 4,0 % (v dubnu růst o 5,4 %).

Na meziroční **růst cenové hladiny** měly největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,2 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 4,6 %, vodného o 10,9 %, stočného o 10,5 %, elektřiny o 11,1 % a tepla a teplé vody o 3,6 %. Ceny zemního plynu meziročně klesly o 6,6 % a tuhých paliv o 3,9 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle doprava zejména vlivem růstu cen pohonných hmot a olejů o 10,8 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly vyšší ceny lihovin o 6,1 %, vína o 1,1 %, piva o 6,3 % a tabákových výrobků o 7,3 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 7,5 % a ubytovacích služeb o 10,2 %. Na meziroční snižování celkové cenové hladiny měly největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (pokles o 3,7 %).

Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 1,0 % (v dubnu též o 1,0 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 102,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,9 % a ceny služeb o 5,3 %.

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v květnu 5,6 % (v dubnu 6,3 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů HICP **v květnu v Česku meziměsíčně klesl o 0,1 % a meziročně vzrostl o 2,8 %** (v dubnu o 3,1 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změn HICP v květnu 2024 za Eurozónu 2,6 %** (v dubnu 2,4 %), v Německu 2,8 % a na Slovensku 2,7 %. Nejvyšší byla v květnu v Belgii (4,9 %) a nejnižší v Lotyšsku (0,2 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v dubnu** stejně jako v březnu **2,6 %.** Nejvyšší byla v dubnu v Rumunsku (6,2 %) a nejnižší v Litvě (0,4 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**03/24 04/24 05/24**

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

**Úhrn 100,0 102,0 102,9 102,6 105,6**

v tom:

**Potraviny a nealko** 99,9 94,1 97,3 96,3 101,4

**Alkohol a tabák**  99,9 104,2 107,4 106,2 106,1

**Odívání a obuv** 100,0 105,3 103,8 103,3 107,2

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,1 103,5 103,3 103,1 109,5

**Zařízení domácnosti** 99,3 100,0 100,2 99,5 102,8

**Zdraví** 101,1 104,7 104,2 104,0 106,7

**Doprava**  99,4 103,5 104,7 105,3 99,7

**Pošty a telekomunikace** 100,2 102,7 101,9 102,0 103,4

**Rekreace a kultura**  99,6 104,1 104,5 104,4 106,8

**Vzdělávání** 100,0 106,6 106,6 106,6 106,7

**Stravování a ubytování** 100,5 108,3 108,1 107,8 109,7

**Ostatní zboží a služby** 100,0 102,8 102,8 103,2 105,5

## Ochranné nápoje, práce v horku – odpověď na dotaz

## Můžeme odmítnout práci v horku?

Jistěže, pokud by bylo ohroženo naše zdraví, můžeme práci podle zákoníku práce odmítnout, je to sice možné, ale v praxi málo časté, protože jak víme, zaměstnavatel nám to může v budoucnu nějakým nevybíravým způsobem připomenout. Tím tedy nechci nabádat čtenáře, aby pracovali za každou cenu, za cenu ohrožení zdraví, ale praxe taková je, že málokdo si dovolí v dnešní době práci odmítnout.

Práci v horku tedy neodmítneme, ale zaměstnavatel je povinen nám ji zpříjemnit, jak jen to jde.  Dobrý zaměstnavatel, pokud je to možné, naplánuje práci v horku na jiný příznivější termín. Jiný dobrý zaměstnavatel vkládá do pracovní doby odehrávající se v nepříznivých podmínkách vhodné přestávky v práci, nebo organizuje práci tak, aby to náš organismus vydržel. Každý dobrý zaměstnavatel má svoje metody, ale všichni jsou povinni nám poskytnout v případě tak velikých veder, jaké panují dnes, ochranné nápoje, a to podle NV č. 361/2007 a NVč.68/2010. Tato nařízení vlády určují, kdo a jaký má nárok na ochranné nápoje.

Pokud si nezasvěcený přečte tato nařízení vlády, tak musí mít pocit, že zaměstnavatel nemá vůbec snadný úkol zajistit ochranu proti horku na pracovišti a poskytování ochranných nápojů v souladu s právními předpisy - ale jde to. Je ale nutné tomuto problému věnovat předem patřičnou pozornost a mít již předem vypracovaný plán poskytování ochranných nápojů zaměstnancům tak, aby vyhovoval všem. Ochranný nápoj musí mít především patřičný obsah minerálů a musí také chutnat, protože to je také důležité. Při výběru ochranných nápojů by měly sehrát svoji roli i základní organizace našeho odborového svazu tak, aby zaměstnanci byli s výsledkem spokojeni.

**Nárok na ochranné nápoje**

Na poskytnutí ochranného nápoje vzniká zaměstnanci nárok v případě, že došlo ke ztrátě tekutin větší než 1,25 litru při výkonu práce:

* v třídě práce I až IIIa (viz tabulka níže) – poskytuje se přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, pramenitá voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky (lze tedy využít pitnou vodu z vodovodu)
* ve třídě práce IIIb až V (viz tabulka níže) – poskytuje se přírodní minerální voda středně mineralizovaná nebo voda s obdobnou celkovou mineralizací v množství 35 %, zbytek v kvalitě uvedené v předcházejícím bodě,
* trvalé práce v zátěži teplem ve 4. kategorii práce – druh nápoje se poskytuje po dohodě se závodním lékařem.

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| **Třída práce** | **Druh práce** |
| **I** | **Práce v sedě, administrativní práce, práce na počítači, laboratorní práce** |
| **II a** | **Lehká manuální práce rukou, řízení dopravních prostředků, kusová práce, pokladní** |
| **II b** | **Práce vstoje, zapojení obou rukou – dělnické profese, svářeči, lakýrníci** |
| **III a** | **Údržba strojů, mechanici, práce ve stavebnictví, skladníci, řezníci na jatkách, pekaři.** |
| **III b** | **Tradiční výstavba, foukači skla, práce na lisu v kovárnách, zemědělství** |
| **IV a** | **Práce s lopatou, břemena o váze 25 kg, lesnictví, strojní kování** |
| **IV b** | **Práce v hlubinných dolech, lomech, ruční práce v zemědělství** |
| **V** | **Transport těžkých břemen, výkopové práce, ruční ražba v dolech** |

Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Poskytuje se v množství, které odpovídá nejméně 70 procentům tekutin ztracených z organismu za směnu potem a dýcháním. Seznam ochranných nápojů pak vypracovává zaměstnavatel po dohodě se závodním lékařem. Vychází přitom z vyhodnocení rizik, podmínek práce a znalosti zdravotního stavu konkrétních zaměstnanců. Podle toho volí vhodné ochranné nápoje u lidí, jejichž zdravotní stav by se kvůli práci v nepříznivých pracovních podmínkách mohl zhoršit.

Přidělování ochranných nápojů za horka, jejich složení a množství je daleko složitější a přesně ho definuje, jak jsem se již zmínil výše, NV.č. 361/2007 Sb. a NV. 68/2010 Sb. Platné znění najdete lehce a bezplatně na Portálu veřejné správy v sekce Zákony. Adresa pro ty, kteří chtějí rychlý přístup do této sekce je [zde](https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361).

Oblast mikroklimatických podmínek, tepelné zátěže a související ochranné nápoje má v kompetenci především Ministerstvo zdravotnictví ČR. Případné dotazy na pracovní podmínky a hygienu práce je tak možné směrovat na příslušnou hygienickou stanici, případně na naše inspektory bezpečnosti práce Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy - ASO ČR.  [Seznam našich inspektorů](https://www.ospzv-aso.cz/obsah/842/svazovi-inspektori-bozp/332497) najdete na našich internetových stránkách.

Ještě jednu poznámku na závěr, pro určitou kategorii pracovníků může být ochranným nápojem i pitná voda, a to přímo ze zdroje, tedy z vodovodu. Neberte to prosím jako nějakou újmu, ale je to asi nejzdravější. Moc minerálů i moc cukrů v některých nápojích při velké spotřebě by nám mohlo spíše uškodit.

Někteří zaměstnavatelé mají možná názor, že se jedná o banalitu, ale dobré pracovní klima se vytváří na pracovišti z jednotlivostí, a tak je nutné tomuto problému věnovat patřičnou pozornost a mít již předem vypracovaný plán poskytování ochranných nápojů zaměstnancům tak, aby vyhovoval všem, jak po stránce obsahu minerálů, tak po stránce chuťové, protože to je také důležité. Zde by měly sehrát svoji roli i základní organizace našeho odborového svazu.

**Možnost nahradit poskytování ochranného nápoje finančním plněním**

Zásadně jsme proti tomu, aby byla možnost nahradit ochranný nápoj finančním plněním. Je nutné zajistit, aby zaměstnanec měl k dispozici neustále ochranný nápoj splňující všechny požadavky něj kladené, a to v požadovaném množství. Pokud by si za poskytnuté finanční plnění koupil zaměstnanec třeba cigarety a ne ochranný nápoj, a zaměstnavatel by to trpěl, pohlíží zákonodárce na tuto skutečnost tak, jako by ochranný nápoj zaměstnavatel vůbec neposkytl.

**Za neposkytování ochranných nápojů může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 2 000 000 Kč.**

Ochranné nápoje musí být zaměstnancům dostupné.

Ing. Jaromír Šedivec, svazový inspektor BOZP – ASO ČR