 Číslo: **5/2016**

 Z obsahu:

**ČSSZ vysvětluje přetrvávající mýty o invalidních,**

**vdovských a vdoveckých důchodech**

**Vláda schválila otcovskou dovolenou i sirotčí důchod**

**pro více dětí**

**Jak kontrolují OSSZ dodržování léčebného režimu**

**Sledování zaměstnanců při práci s internetem**

**O B S A H**

 **ČSSZ vysvětluje přetrvávající mýty o invalidních**

 **důchodech str. 3**

 **ČSSZ vysvětluje přetrvávající mýty o vdovských**

 **a vdoveckých důchodech str. 8**

 **Vláda schválila otcovskou dovolenou i sirotčí**

 **důchod pro více dětí str. 12**

 **Jak kontrolují OSSZ dodržování léčebného**

 **režimu pojištěnců na neschopence str. 14**

 **Inspekce práce o pracovní době str. 16**

 **Pokuty za přestupky se zvýší, urážka úředníka**

 **úředníka má stát 10 tisíc Kč str. 18**

 **Spolky nebudou platit notářům za zápis**

 **do rejstříku str. 20**

 **Vývoj spotřebitelských cen v dubnu 2016 str. 21**

 **Záznam o pracovním úrazu musí vždy dostat**

 **i zdravotní pojišťovna str. 24**

 **Sledování zaměstnanců při práci s internetem str. 26**

 **ČR nedodržuje Evropskou sociální chartu? str. 30**

 **Rakouské čokolády jsou plné pesticidů,**

 **může za to "neférové" kakao str. 32**

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

**ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**

**VYSVĚTLUJE PŘETRVÁVAJÍCÍ MÝTY O DŮCHODECH**

**INVALIDNÍ DŮCHODY**

 *Invalidní důchody jsou vedle důchodů starobních a pozůstalostních dalším druhem důchodů poskytovaných z českého důchodového systému. I s nimi je spojena řada nejasností a mýtů. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vysvětluje nejčastější z nich.*

**1. Nárok na invalidní důchod je závislý pouze na zdravotním stavu**

 Nejenom. Zdravotní stav, resp. uznaná invalidita, je jen jednou z podmínek pro to, aby mohl být přiznán invalidní důchod. Další zákonnou podmínkou je získání potřebné doby důchodového pojištění (může být získána i po částech v průběhu stanoveného období). Získání potřebné doby pojištění se nevyžaduje pouze v případě, kdy invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

 Podmínka potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod je závislá na věku žadatele:

* u občanů ve věku nad 28 let činí potřebná doba pojištění 5 roků a zjišťuje se z posledních deseti roků před vznikem invalidity,
* u osoby starší 38 let dále platí, že nesplní-li podmínku 5 let pojištění v posledních 10 letech před vznikem invalidity, podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou též, pokud v posledních 20 letech před vznikem invalidity získala 10 let pojištění,
* u osob ve věku do 28 let je potřebná doba pojištění kratší (konkrétně u osoby do 20 let činí méně než 1 rok, u osoby od 20 do 22 let alespoň 1 rok, u osoby od 22 do 24 let alespoň 2 roky, u osoby od 24 do 26 let alespoň 3 roky a u osoby od 26 do 28 let alespoň 4 roky).

**2. Invalidní důchod náleží doživotně**

 Nikoliv. Přiznání invalidního důchodu (jakéhokoliv stupně) nemusí být trvalé, protože závisí na vývoji zdravotního stavu, který zpravidla není neměnný.

**3. Ten, kdo pobírá invalidní důchod, nesmí pracovat**

 Není pravda. Předpisy o důchodovém pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by omezovalo výdělkové možnosti poživatelů invalidních důchodů. U osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního a druhého stupně, právní úprava dokonce počítá s tím, že svůj zbývající pracovní potenciál využijí a budou vykonávat výdělečnou činnost, kterou jim jejich zdravotní stav umožní.

 Invalidita je definována jako pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Podle míry poklesu pracovní schopnosti jsou pak rozlišovány tři stupně invalidity (pokles o 35 % až 49 % znamená invaliditu prvního stupně, o 50 % až o 69 % invaliditu druhého stupně a nejméně o 70 % invaliditu třetího stupně).

**4. Doba, po kterou se pobírá invalidní důchod, se započítává do důchodu**

 Není přesné. Pro nárok i výši starobního důchodu se započítává pouze doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (před 1. 1. 2010 plného invalidního důchodu). Pokud občan při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně není výdělečně činný, resp. nevykonává činnost zakládající účast na pojištění, samotné období pobírání těchto typů důchodů se mu nezapočítává do doby důchodového pojištění pro nárok na starobní důchod. Tato situace může negativně ovlivnit výši budoucího starobního důchodu a dokonce způsobit, že nárok na něj nevznikne, protože nebude získána potřebná doba důchodového pojištění.

**5. Částka invalidního důchodu je pevně stanovena, nevypočítává se**

 Nikoliv. Invalidní důchod se (stejně jako ostatní druhy důchodů) skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je stejná (bez ohledu na stupeň invalidity) a v letošním roce činí 2 440 Kč. Procentní výměra invalidního důchodu je individuální a závisí na délce doby pojištění, příjmech dosahovaných před vznikem invalidity a na uznaném stupni invalidity. Do doby pojištění pro nárok i výši invalidního důchodu se započítávají rovněž tzv. náhradní doby pojištění, jako např. doba péče o dítě do 4 let věku nebo doba evidence na úřadu práce. K době pojištění získané do vzniku invalidity se navíc přičítá i tzv. dopočtená doba. Zjednodušeně řečeno jde o dobu od vzniku nároku na invalidní důchod do dosažení standardního důchodového věku, kterou by hypoteticky mohl občan získat, pokud by se nestal invalidním.

 Dojde-li v důsledku vývoje zdravotního stavu (zhoršení či zlepšení) u příjemce invalidního důchodu ke změně stupně invalidity, mění se částka důchodu tak, že se procentní výměra vypláceného důchodu vynásobí stanoveným koeficientem, který je přesně určen zákonem o důchodovém pojištění (základní výměra důchodu zůstává beze změny).

*Příklad:*

*Muži byl po vážném úrazu přiznán plný invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Jeho výše byla vypočítána z výpočtového základu (stanoveného z jeho příjmů před vznikem invalidity) za 42 let doby pojištění (doba získaná do vzniku invalidity + doba dopočtená). Po dvou letech se muž podrobil kontrole zdravotního stavu a podle posudku posudkového lékaře OSSZ se již nejedná o invaliditu třetího stupně, ale o invaliditu druhého stupně. Výše vypláceného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně činila ke dni změny stupně invalidity 10 500 Kč (procentní výměra 8 060 + základní výměra 2 440 ). Nová výše procentní výměry invalidního důchodu se stanoví tak, že se procentní výměra 8 060 Kč vynásobí koeficientem "0,5", který je stanovený pro změnu z III na II stupeň. Invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně bude muži náležet ve výši 6 470 Kč )procentní výměra 4 030 (8 060 x 0,5) a základní výměra 2440).*

**6. Když invalidní důchodce pracuje a onemocní, nemá nárok ne nemocenské**

 Omyl. U příjemců invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně, kteří pracují a jsou účastni nemocenského pojištění, činí doba pro poskytování nemocenského (tzv. podpůrčí doba) nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti, tzn. že je stejně dlouhá jako u jiných zaměstnanců.

 Poživatelé invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně, kteří jsou při pobírání důchodu zaměstnaní a účastni nemocenského pojištění, mají však podle zákona o nemocenském pojištění podpůrčí dobu pro výplatu nemocenského zkrácenou. Nemocenské se jim vyplácí nejvýše po dobu 70 kalendářních dnů v rámci jednoho kalendářního roku, a to i pokud v tomto roce bylo pracovních neschopností více. Současně také platí, že se jim nemocenské vyplácí nejdéle do dne skončení zaměstnání. Nemocenské vyplácí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), a to od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, během prvních dvou týdnů pracovní neschopnosti poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy.

**7. Příjemce invalidního důchodu musí každý rok absolvovat kontrolu zdravotního stavu**

 Neplatí vždy. Zdravotní stav však zpravidla není neměnný a v průběhu času může docházet k jeho zlepšení nebo naopak zhoršení. Z tohoto důvodu posudkový lékař OSSZ při stanovení invalidity určí také termín kontrolní lékařské prohlídky. Provádí se obvykle v intervalu 1 - 3 roky na základě závažnosti zdravotního stavu. Podle výsledku kontrolní lékařské prohlídky může dojít ke změně invalidity na nižší nebo vyšší stupeň nebo může být zjištěno, že pokles pracovní schopnosti již neodpovídá invaliditě.

 To, zda bude či nebude zapotřebí kontroly zdravotního stavu, případně v jakém časovém odstupu, stanoví v každém konkrétním případě posudkový lékař s ohledem na to, zda a kdy se dá předpokládat významné zlepšení nebo stabilizace zdravotního stavu, adaptace na zdravotní postižení, změny v oblasti kvalifikačního potenciálu, využití zachované pracovní schopnosti apod.

 Kontrolní lékařská prohlídka se tedy provádí v termínu určeném při předchozím posouzení zdravotního stavu OSSZ. Může však být provedena i mimořádně. Příjemce invalidního důchodu je povinen se kontrole zdravotního stavu na výzvu OSSZ podrobit.

**8. Invalidní důchod může být plný nebo částečný**

 Toto již neplatí. Od 1. 1. 2010 plný invalidní důchod a částečný invalidní důchod už nepatří mezi druhy důchodů uvedené v zákoně o důchodovém pojištění. Namísto těchto dvou dávek byla zavedena dávka pouze jedna, a to invalidní důchod. V závislosti na zjištěném stupni invalidity se invalidní důchod rozlišuje na invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Rozdíl mezi jednotlivými stupni invalidity spočívá v míře poklesu pracovní schopnosti pojištěnce.

 Důchody částečné invalidní a plné invalidní přiznané v období do 31. 12. 2009 se ze zákona změnily (transformovaly) na invalidní důchody prvního, druhého a třetího stupně.

**Průměrná výše sólo vypláceného důchodu k 31. 12. 2015:**

 invalidní důchod pro invaliditu 1. stupně 5 932 Kč

 invalidní důchod pro invaliditu 2. stupně 6 749 Kč

 invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně 10 424 Kč

 starobní 11 348 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ**

**VYSVĚTLUJE PŘETRVÁVAJÍCÍ MÝTY O DŮCHODECH**

**VDOVSKÉ A VDOVECKÉ DŮCHODY**

 *Ztráta manžela či manželky je velmi tíživou životní situací. Na sociální zabezpečení v případě úmrtí jednoho z manželů myslí zákon o důchodovém pojištění, který stanoví podmínky, za nichž má pozůstalý nárok na vdovský či vdovecký důchod. Avšak tyto tzv. pozůstalostní důchody jsou opředeny mnoha mýty. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) proto vyvrací ty nejčastější.*

**1. Vdovský nebo vdovecký důchod se přiznává automaticky**

Nikoliv. O vdovský či vdovecký důchod je třeba žádat. Žádost sepisuje s pozůstalým manželem či manželkou okresní správa sociálního zabezpečení - v Praze Pražská, v Brně Městská správa sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ) podle místa jeho trvalého bydliště. K žádosti je třeba předložit především doklad totožnosti žadatele, úmrtní list zesnulé osoby a oddací list. Pokud zemřelý/á manžel/ka dosud nepobíral/a vlastní důchod, předkládají se rovněž doklady zesnulé/ho, které jsou zapotřebí k žádosti o starobní nebo invalidní důchod, např. doklad o studiu, vojně, rodné listy dětí, evidenční list od posledního zaměstnavatele aj.

**2. Získání potřebné doby pojištění se u pozůstalostních důchodů nevyžaduje**

 Není to pravda. Nevyžaduje se pouze tehdy, když manžel či manželka zemřel/a následkem pracovního úrazu. V ostatních případech nároku na pozůstalostní důchod hraje potřebná doba pojištění zemřelé osoby důležitou roli. Zákon o důchodovém pojištění říká, že vdova nebo vdovec má nárok na vdovský nebo vdovecký důchod po manželovi nebo manželce, který/á pobíral/a starobní nebo invalidní důchod, nebo pokud ještě nebyl/a příjemcem důchodu, splnil/a ke dni úmrtí podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na důchod (invalidní nebo starobní). V praxi např. může dojít k situaci, že pozůstalostní důchod nebude náležet po manželovi, který byl dlouhodobě nezaměstnaný a nezískal potřebnou dobu pojištění.

**3. Manželé museli mít společné bydliště, jinak na pozůstalostní důchod není nárok**

 Nepravda. Společné bydliště manželů není podmínkou pro přiznání vdovského či vdoveckého důchodu. Podstatné je trvání manželství k datu úmrtí manžela či manželky.

**4. Vdovský či vdovecký důchod náleží natrvalo**

 Omyl. Vdovský nebo vdovecký důchod náleží standardně po dobu jednoho roku od smrti manžela nebo manželky. Po uplynutí této doby náleží výplata pozůstalostního důchodu jen v přesně vymezených případech. Tj. tehdy, pokud se pozůstalý/á manžel/ka stará o nezaopatřené dítě nebo pečuje o dítě, příp. o svého rodiče nebo o rodiče zemřelého manžela/ky (tchána, tchyni), kteří jsou závislí na jeho/její pomoci ve stupni II, III nebo IV; pokud je sám/sama invalidní ve třetím stupni, nebo pokud dosáhl/a zákonem stanoveného věku. Důchod pak vdova/vdovec pobírá, dokud splňuje stanovené podmínky.

**5. Vdovský a vdovecký důchod náleží ve stejné výši jako přiznaný důchod, který pobírala zesnulá osoba**

 Nikoliv. Stejně jako se starobní a invalidní důchod skládá ze dvou částí - procentní a základní výměry -, je tomu tak i v případě vdovského nebo vdoveckého důchodu. Výše procentní výměry vdovského nebo vdoveckého důchodu podle zákona činí 50 % procentní výměry důchodu, který pobírala (nebo by pobírala) zesnulá osoba k datu úmrtí. Základní výměra vdovského a vdoveckého důchodu je stejná jako u ostatních druhů důchodů.

 *Příklad:*

*Žena, která ovdověla, pracuje, nepobírá žádný důchod. Její zemřelý manžel pobíral starobní důchod, který k datu úmrtí činil 14 640 Kč měsíčně, z toho 12200 Kč činila procentní výměra a 2 440 Kč základní výměra. Ženě tedy bude náležet procentní výměra vdovského důchodu ve výši 6 100 Kč (50 % z 12 200 Kč). Vdovský důchod ženy bude vč. základní výměry 2 440 Kč činit celkem 8 540 Kč měsíčně.*

**6. I družce či druhovi a registrovaným partnerům může být přiznán vdovský či vdovecký důchod**

 Ne. Po druhovi/družce ani po registrovaném partnerovi nebo partnerce vdovský nebo vdovecký důchod nenáleží. A to ani v případě jejich dlouhodobého soužití a společné výchovy dětí. Pozůstalostní důchod nenáleží ani po rozvedeném manželovi nebo manželce.

**7. Po zániku nároku na pozůstalostní důchod už nikdy nemůže dojít k jeho obnově**

 Není to pravda. K obnovení vdovského či vdoveckého důchodu může dojít, pokud splnění některé ze zákonných podmínek (viz bod 4.) nastane do dvou roků po předchozím zániku nároku na vdovský či vdovecký důchod. K případné obnově výplaty však nedochází automaticky, ale vždy na základě žádosti podané na místně příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ.

*Příklad:*

*Žena ve věku 40 let ovdoví, pobírá vdovský důchod jeden rok. Nárok na výplatu vdovského důchodu zanikl, neboť vdova dále nesplňuje žádnou z podmínek pro nárok na tento důchod. Za rok a půl po tom, co jí byla výplata vdovského důchodu ukončena, začne pečovat o svého otce, který byl uznán závislým na pomoci druhé osoby ve III. stupni závislosti. Protože tím ve dvouleté lhůtě splnila jednu ze stanovených podmínek, výplata vdovského důchodu jí bude na základě žádosti obnovena a bude náležet po dobu, po kterou bude trvat její péče o otce.*

**8. Po novém sňatku vdovský či vdovecký důchod ještě několik měsíců náleží**

 Nenáleží. Dnem uzavření nového manželství nárok na vdovský či vdovecký důchod zanikne. Tuto skutečnost je vdovec či vdova povinen/na do 8 dnů nahlásit ČSSZ. Pokud tak neučiní, dopouští se podvodu a neoprávněného čerpání dávky. V případě, že osoba po uzavření nového sňatku znovu ovdoví, může jí vzniknout nárok na vdovský důchod po druhém manželovi či manželce.

**9. Příjemce vdovského/vdoveckého důchodu smí pracovat pouze na částečný úvazek**

 Nepravda. Pobírání vdovského nebo vdoveckého důchodu nijak neomezuje druh výdělečné činnosti vdovy nebo vdovce ani výši jejich příjmu.

**10. Nárok na vdovský/vdovecký důchod vznikne, jen pokud manželství trvalo určitou dobu**

 Ne, tuto podmínku zákon nestanoví. Rozhodující je, že manželství existovalo k datu úmrtí manžela či manželky, nezáleží však na tom, jak dlouho manželský svazek trval.

**11. Ten, kdo již pobírá vlastní starobní důchod a ovdoví, bere pak důchody dva**

 S názorem, že pozůstalé manželce nebo manželovi bude vyplácen důchod ve stejné výši, jako pobírala zesnulá osoba, se pracovníci OSSZ setkávají poměrně často. To je ale mezi lidmi rozšířený omyl. Pokud člověk v době, kdy ovdoví, již pobírá vlastní starobní nebo invalidní důchod, dojde k tzv. souběhu důchodů. V těchto případech náleží v plné výši vyšší důchod. Z nižšího důchodu náleží polovina procentní výměry. Postupuje se tak, že se porovná výše důchodu, který vdova/vdovec pobírá, a již vyměřený vdovský/vdovecký důchod, který činí 50 % procentní výměry důchodu zemřelého. nižší z důchodů pak náleží z jedné poloviny, vyšší zůstává beze změny. Základní výměra náleží pouze jednou.

*Příklad výpočtu vdovského důchodu při tzv. souběhu důchodů:*

*Žena pobírá starobní důchod 10 440 Kč. Procentní výměra jejího důchodu činí 8 000 Kč, základní výměra 2 440 Kč (8 000 + 2 440). Žena ovdoví. Její zemřelý manžel pobíral starobní důchod ve výši 12 540 Kč (10 100 + 2 440). Žena má nárok na vdovský důchod - dojde k tzv. souběhu důchodů. Neznamená to ovšem, že žena začne pobírat ke svému důchodu plný starobní důchod svého zesnulého manžela. Souběh nikdy neznamená součet důchodů. Ze starobního důchodu manžela se vypočte důchod vdovský (činí 50 % z procentní výměry, což je 50 % z 10 100 Kč), tedy 5 050 Kč. Při souběhu starobního důchodu ženy a vdovského po muži se dále porovnávají procentní výměry obou důchodů. Přitom vyšší procentní výměra důchodu bude ženě náležet v plné výši (je to 8 000 Kč) a z nižší procentní výměry vdovského důchodu (5 050 Kč) polovina, tedy 2 525 Kč. Základní výměra důchodů náleží vždy pouze jednou. Žena tak bude pobírat dohromady částku 12 965 Kč (8 000 + 2 440 + 2 525).*

 Vysvětlení týkající se vdovského nebo vdoveckého důchodu poskytnou vždy s ohledem na konkrétní situaci pracovníci OSSZ/PSSZ/MSSZ, call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860 nebo klientského centra při pražském ústředí ČSSZ.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**VLÁDA SCHVÁLILA OTCOVSKOU DOVOLENOU**

**I SIROTČÍ DŮCHOD PRO VÍCE DĚTÍ**

 Vláda v květnu schválila zavedení **týdenní placené otcovské dovolené, sirotčí důchod pro více dětí i nemocenskou pro dobrovolné hasiče.** Naopak odmítla rozšíření ošetřovného i na příbuzné, kteří s nemocným nebydlí. O přijetí novely o nemocenském pojištění informoval premiér Bohuslav Sobotka. Proti byl kvůli dopadu na rozpočet ministr financí Andrej Babiš.

 Záměr zavést **otcovskou** **dovolenou** ohlásila Marksová loni v září. Opatření představila jako kroky na podporu rodin.

  *"Nabízíme rodinám možnost rozložit péči o novorozeně mezi oba rodiče. Smyslem je, aby otcové nebyli ochuzeni o čas strávený s dítětem a maminkou v důležitém období krátce po porodu,"* uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. *"V Evropské unii jde o standardní opatření, protože již 23 zemí z celkového počtu 28 členských států obdobnou dávku přiznává,"* dodala ministryně.

 Podle novely by muži mohli nastoupit na týdenní volno do šesti týdnů po narození potomka. Týdenní otcovskou nebude možné přerušit. Pokud odváděli nemocenské pojištění, dostávali by z něj **70 procent vyměřovacího základu svého příjmu**. Ministerstvo uvedlo, že otcovská má posílit vazbu mezi rodiči a potomkem a má motivovat muže, aby se do péče víc zapojili. V Česku se ročně rodí kolem 100 000 dětí. Otcovská by ročně vyšla na 630 až 800 milionů korun. Stát by přišel o 72 až 93 milionů na daních.

 Nárok na otcovskou by měli mít muži, kteří jsou v matrice uvedeni jako otcové nebo které jako náhradní rodiče určil soud. Volno by měli dostat i tehdy, pokud je žena s potomkem v nemocnici.

 V rámci novely o nemocenském pojištění se **rozšíří i okruh lidí s nárokem na sirotčí důchod**. Praktické zkušenosti ukazují, že i přes dosud provedená zmírnění podmínky potřebné doby pojištění rodičů se stále vyskytují případy, kdy nárok na sirotčí důchod nevznikne. Proto se stanoví další alternativní podmínka pro vznik nároku na sirotčí důchod. Penzi budou mít šanci získat sirotci, pokud jejich zemřelému rodiči bylo méně než 28 let a platil v posledních deseti letech aspoň jeden rok sociální odvody. U zemřelého rodiče staršího 38 let se podmínka potřebné doby pojištění bude považovat za splněnou, byla-li získána v období dvacet let přede dnem smrti a potřebná doba placeného pojištění přitom bude činit aspoň dva roky.

 Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že by se tak "zmírnil tlak" na poskytování dávek, a to zhruba u 4 300 sirotků. Podle odhadů by náklady mohly dosáhnout 300 milionů korun ročně.

 Minimální sirotčí důchod letos činí 2 748 korun měsíčně, od ledna by se měl zvýšit. V letošním prvním čtvrtletí průměrná sirotčí penze dosahovala 5 875 korun.

 **Nově budou mít nárok na nemocenskou i dobrovolní hasiči.** Podstatou návrhu je, že denní výše nemocenského při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, které vzniknou v důsledku prováděných záchranných nebo likvidačních prací, bude činit **100 procent** denního vyměřovacího základu.

 Dobrovolní hasiči by tak dostávali při nemoci či úrazu a také v karanténě z nemocenské celý svůj vyměřovací základ, tedy jako profesionální hasiči. Dopad na rozpočet bude minimální, řádově v desítkách tisíc korun - přibližně 27 tisíc korun. Sdružení hasičů Čech, Moravy a Slezska mělo loni podle své výroční zprávy 354 650 členů - 299 856 dospělých a 54 794 dětí.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**JAK KOTROLUJÍ OSSZ DODRŽOVÁNÍ LÉČEBNÉHO REŽIMU**

**POJIŠTĚNCŮ NA NESCHOPENCE**

 Pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) pravidelně kontrolují dodržování režimu na tvz. neschopence. Pokud pojištěnec neumožní provést kontrolu, vystavuje se riziku uvalení sankce, přičemž za nesplnění povinností se považuje např. i nefunkční zvonek pojištěnce.

 Po dobu čerpání nemocenského mají pojištěnci povinnost dodržovat režim dočasně práceneschopného pojištěnce. Zaměstnavatel i pracovníci OSSZ pak mají možnost zkontrolovat nemocného pojištěnce kdykoliv během pobytu na tzv. neschopence, včetně prvních tří dnů, tzv. karenční doby, za kterou se nemocenská dávka, resp. náhrada mzdy nevyplácí. Pojištěnci jim musí kontrolu umožnit.

 *Celkem 787 postihů za nedodržení léčebného režimu během trvání dočasné pracovní neschopnosti udělili pracovníci OSSZ neukázněným pojištěncům, kteří byli na tzv. neschopence během prvního čtvrtletí roku 2016. Kontroloři vyrazili do terénu 40 997 krát, tzv. neschopenku v daném období vypsali lékaři pojištěncům v 450 715 případech.*

**Nefunkční zvonek neomlouvá**

 Neumožněním kontroly, tj. neumožněním kontaktu se zaměstnancem OSSZ provádějícím kontrolu režimu dočasně práceneschopného pojištěnce, se rozumí např. i to, že pojištěnec nemá označen byt jmenovkou nebo jiným jednoznačným způsobem, nemá funkční zvonek nebo nemá k dispozici jiné zařízení umožňující dorozumívání, popř. nezajistí alespoň možnost zaklepání na dveře, nebo že pojištěnec nepředloží rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti či průkaz totožnosti.

 Za nesplnění povinnosti součinnosti k provedení kontroly může příslušná OSSZ uložit pojištěnci sankci ve formě odnětí nebo krácení nemocenského, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne provedení neúspěšné kontroly, ne však na delší dobu než do skončení dočasné pracovní neschopnosti. Nemocenské je kráceno nebo odňato na základě rozhodnutí příslušné OSSZ, přičemž výše krácení či odnětí se odvíjí zejména od závažnosti porušení zákonné povinnosti.

**Vycházky**

K povinnostem nemocného pojištěnce patří i dodržování vycházek, které mu může ošetřující lékař povolit ve stanovených časech, resp. ve stanoveném rozsahu. Vycházky může ošetřující lékař povolit nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7 do 19 hodin. Rozhodnutí, zda se vycházky vymezí na konkrétní časový úsek nebo několik konkrétních časových úseků, je plně v kompetenci ošetřujícího lékaře s ohledem na zdravotní stav pacienta, a na to, aby se nenarušil stanovený léčebný režim.

 Ve výjimečných případech může ošetřující lékař povolit, aby si vážně nemocný volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Tomu však musí předcházet písemný souhlas příslušné OSSZ na základě žádosti ošetřujícího lékaře.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**INSPEKCE PRÁCE O PRACOVNÍ DOBĚ**

 Správné nastavení pracovní doby zaměstnance je pro zaměstnavatele důležitým ekonomickým přínosem. Je však nutné dodržet základní principy zákona při jejím stanovení.

 **Pracovní dobou rozumíme dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci na pracovišti.** Zaměstnanci se občas mylně domnívají, že do pracovní doby patří také např. převlékání na šatně nebo příchod a odchod na určené pracoviště v rámci rozlehlého areálu.

 Zaměstnanci pracují **v rovnoměrně nebo nerovnoměrně rozvržené pracovní době a v různých pracovních režimech,** kde je stanovená týdenní pracovní doba odlišná. Dle charakteru výrobního procesu se jedná o jednosměnný (40 hodin), dvousměnný (38,75 hodin), třísměnný a nepřetržitý režim (37,5 hodiny). V provozech, kde to organizace práce dovolí (většinou administrativa), je často využíváno pružné rozvržení pracovní doby, které zahrnuje časově volitelné úseky, základní a volitelný.

 **Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směny.** Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o rozvržení pracovní doby 2 týdny před obdobím, na které je pracovní doba rozvrhována, nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak. V praxi je tato povinnost ze strany zaměstnavatelů často opomíjena a je tak běžným porušením právních předpisů.

 Zaměstnavatelé často při plánování směn nedodržují povinnost zajistit zaměstnancům **odpočinek mezi směnami** (11 hodin, resp. 8 hodin) **odpočinek v týdnu** (35 hodin, resp. 24 hodin). U mladistvých zaměstnanců (dovršení 15 let a dokončená povinná školní docházka) nelze odpočinek mezi směnami a odpočinek v týdnu krátit. **Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin, práce konaná nad stanovenou délku směny je prací přesčas.**

Velmi důležitá v pracovním procesu je i regenerace sil. K tomu slouží například **přestávka na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby**. Zaměstnavatel je povinen poskytnout tuto přestávku nejdéle po 6 hodinách v délce 30 minut, lze ji rozdělit na dvě přestávky po 15 minutách. Přestávka na jídlo a oddech nesmí být na začátku a konci směny. U mladistvých zaměstnanců se poskytuje přestávka po 4,5 hodinách práce. **Bezpečnostní přestávka se do pracovní doby započítává** a lze ji sloučit s přestávkou na jídlo a oddech.

 V řadě případů však stanovená pracovní doba pro splnění naléhavých pracovních úkolů nestačí, a proto **zaměstnavatel** **má právo zaměstnanci nařídit práci přesčas, kterou však lze konat pouze výjimečně a z vážných provozních důvodů.** Nařízená práce přesčas nesmí činit u zaměstnance více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Práci nad 150 hodin (max. 416 hodin) může zaměstnavatel požadovat pouze se souhlasem zaměstnance. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně po sobě jdoucích (**resp. 52 týdnů po sobě jdoucích - se souhlasem odborové organizace).** Do práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

 Od 1. 1. 2012 bylo umožněno zaměstnavatelům a zaměstnancům se **dohodnout**, že **mzda zaměstnance bude sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.** U řadových zaměstnanců do 150 hodin a vedoucích zaměstnanců v rozsahu 416 hodin za rok. Při kontrolách velmi často inspektoři zjišťují, že toto ustanovení zákona si někteří zaměstnavatelé nesprávně vysvětlili tak, že zaměstnanci "stanoví" minimální zaručenou mzdu s přihlédnutím k práci přesčas.

 Mohou nastat i případy, že pracovní doba pokračuje i do období **noční práce,** kterou rozumíme práci konanou v období mezi 22.00 - 6.00 hodinou. Zaměstnavatel má za povinnost zajistit u zaměstnanců pracujících v noci, tj. u zaměstnanců, kteří pracují pravidelně alespoň 3 hodiny v noci v týdnu, lékařskou prohlídku, a to dle potřeby zaměstnance, nejméně 1x do roka, případně tehdy, když o ni zaměstnanec požádá, zajistit přiměřené sociální zázemí, přístup k občerstvení, vybavit pracoviště prostředky první pomoci.

 **Povinností zaměstnavatele je vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, práce v noci, pracovní pohotovosti**. Velké množství zaměstnavatelů tuto povinnost zanedbává a argumentuje tím, že se jedná pouze o "výmysl" úředníků. Neuvědomují si však, že dokumentace průběhu pracovní doby je důležitým aspektem např. při pracovních úrazech, při splnění povinnosti správné výplaty mzdy a nárokových příplatků, samokontroly délky pracovní doby a doby odpočinku, práce přesčas a práce v noci.

Zdroj: Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj

**POKUTY ZA PŘESTUPKY SE ZVÝŠÍ,**

**URÁŽKA ÚŘEDNÍKA MÁ STÁT 10 000 Kč**

 Pokuty za některé **přestupky se zřejmě zvýší až desetinásobně. Urážka policisty nebo úředníka má být nově přestupkem proti veřejnému pořádku**, za který bude hrozit sankce až 10 000 korun. Změny mají platit od července příštího roku. Přináší je nový zákon o některých přestupcích, který začátkem května schválila Poslanecká sněmovna. Zákon následně dostal ke schválení Senát.

 Desetinásobně na 100 000 korun se má zvýšit maximální sankce za **zmaření, ztížení nebo ohrožení poskytnutí zdravotní služby.** Stejně tak se má zvýšit pokuta za **provozování obchodní, výrobní či jiné výdělečné činnosti bez příslušného oprávnění**. Poslanci v tomto případě maximální sankci snížili na pětinu proti vládnímu návrhu, u jiných přestupků ale byli přísnější než vláda.

 Například místo 10 000 až 50 000 korun by měl nově zaplatit občan, pokud by úřadu sdělil **nesprávný nebo neúplný údaj**, případně mu požadovaný **údaj zatajil** kvůli získání neoprávněné výhody. Vláda navrhovala sankci zvýšit na 15000 korun.

 Až 50 000 korun má místo vládou navrhovaných 20 000 korun nově hrozit také za **způsobní škody na cizím majetku, neoprávněné užívání cizí věci nebo přisvojení si věci nálezem.** Poslanci za to chtějí sankcionovat nejen občany, ale i firmy a živnostníky. Za opakované páchání takového přestupku by se pokuta mohla zvýšit o dalších 20 000 na 70 000 korun.

 Na 10 000 korun má zákon zvýšit maximální pokuty za **ublížení na cti, nedodržení omezujícího opatření, vzbuzování veřejného pohoršení nebo rušení nočního klidu.**

 Mezi nové přestupky patří hlavně **"znevážení postavení úřední osoby při výkonu její pravomoci"**. Urážka nebo pomluva zaměstnance obecních úřadů, pracovníka úřadu práce nebo dalších podobných institucí se tak má stát přestupkem proti veřejnému pořádku, za který by hrozila pokuta až 10 000 korun.

 Cílem je chránit tyto lidi, kteří často čelí urážkám či napadání bez odpovídající zákonné obrany. Urážka úředníka může být nyní řešena podle správního řádu jako "hrubě urážlivé podání" k orgánu veřejné správy se sankcí až 50 000 korun.

 Poslanec ODS Marek Benda neúspěšně navrhoval, aby se formulací tohoto nového přestupku poslanci ještě jednou zabývali ve výborech. Obává se, že by mohl být zneužíván proti lidem, kteří se budou domáhat svých práv. Zákon nakonec až na ODS a TOP 09 podpořili poslanci všech klubů.

 Státní úřady se v posledních letech zabývaly více než 250 000 přestupky a udělily za ně pokuty kolem 700 milionů korun. Asi jeden milion přestupků ročně v minulých letech řešila policie, která za ně v posledních třech letech vždy rozdala pokuty za více než 400 milionů korun.

Zdroj: Poslanecká sněmovna 2. - 9. května 2016

**SPOLKY NEBUDOU PLATIT NOTÁŘŮM ZA ZÁPIS DO REJSTŘÍKŮ**

 **Od poplatku za notářský zápis do veřejného rejstříku budou osvobozeny spolky, nadace a veřejně prospěšné společnosti**. Sněmovna na svém zasedání 4. května 2016 schválila toto senátní doplnění vládní novely o soudních poplatcích, která má zejména zrušit poplatek za první zápis společností s ručením omezeným do obchodního rejstříku. Novelu nyní dostane k podpisu prezident.

 Ministr spravedlnosti Robert Pelikán (ANO) senátní úpravu podpořil. Poznamenal, že spolky mohou už nyní o provedení zápisu bezplatně požádat soud. Notářům by museli zaplatit za sepsání zápisu zhruba 4 000 korun.

 Novela snižuje náklady nutné k založení společnosti s ručením omezeným z 11 300 korun na 100 eur (zhruba 2 700 korun). Snížení nákladů je jednou z podmínek Evropské komise, které jsou členské státy EU povinny splnit pro čerpání peněz ze strukturálních a investičních fondů.

 Cílem změny je zjednodušení a zlevnění založení společnosti s ručením omezeným a podpora rozvoje podnikání. Pokles příjmů z vybraného soudního poplatku ministerstvo spravedlnosti předběžně odhadlo na 23 až 35 milionů korun.

 Současné náklady na založení společnosti s ručením omezeným v Česku podle ministerstva více než trojnásobně převyšují částku požadovanou Evropskou komisí. Notáři se platí nejméně 4 000 korun za sepsání zakladatelské listiny či smlouvy, soudu potom 6 000 korun za prvozápis do rejstříku. Správní poplatek za případné ohlášení živnosti stojí dalších 1 000 korun. V případě, že notář provádí zápis, platí se mu dalších 300 Kč.

 Novela má také podle ministra zavést dědické osvědčení v rámci jejich celoevropského systému a umožnit, aby ochranná opatření v jednom členském státě mohla být uplatněna i v jiném.

Zdroj: Poslanecká sněmovna 2. - 9. května 2016

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V DUBNU 2016**

 **Spotřebitelské ceny vzrostly v dubnu proti březnu o 0,6 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddíle alkoholické nápoje a tabák a v oddíle odívání a obuv. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 0,6 %, což je o 0,3 procentního bodu více než v březnu.**

 **Meziměsíční růst** spotřebitelských cen v oddíle alkoholické nápoje a tabák způsobilo zvýšení cen alkoholických nápojů o 3,3 % a tabákových výrobků o 1,7 %. V oddíle odívání a obuv vzrostly ceny oděvů o 2,9 % a obuvi o 6,3 %. V oddíle doprava se zvýšily, po osm měsíců trvajícím meziměsíčním poklesu, ceny pohonných hmot o 3,3 %. V oddíle bydlení vzrostly ceny vodného o 1,1 %, stočného o 1,9 % a tepla o 0,9 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší zejména ceny sýrů o 2,4 %, olejů a tuků o 2,4 %, nealkoholických nápojů o 1,0 %, drůbeže o 1,5 %, mléka o 1,8 %, chleba o 1,3 %, běžného pečiva o 1,0 %. Zvýšení cen v oddíle ostatní zboží a služby ovlivnily především ceny finančních služeb, které vzrostly o 1,5 %.

 Na snižování cenové hladiny působil zejména pokles cen v oddíle rekreace a kultura vlivem zejména nižších cen dovolených s komplexními službami o 2,1 %. Z potravin se snížily především ceny ovoce o 1,0 % a zeleniny o 2,9 %, z toho ceny brambor klesly o 2,2 %.

  **Meziročně vzrostly** spotřebitelské ceny v dubnu o 0,6 %, což je o 0,3 procentního bodu více než v březnu. Tento vývoj ovlivnilo zejména zrychlení meziročního cenového růstu v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde ceny alkoholických nápojů vzrostly o 6,8 % (v březnu o 3,6 %) a ceny tabákových výrobků o 3,9 % (v březnu o 2,4 %). V oddíle doprava se zmírnil snižující vliv cen pohonných hmot, které byly v dubnu nižší o 13,9 % (v březnu pokles o 15,3 %).

 Na zvyšování meziroční cenové hladiny měly v dubnu největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení a ceny v oddíle rekreace a kultura. V oddíle bydlení vzrostly ceny čistého nájemného o 1,1 %, vodného o 1,6 %, stočného o 5,3 %, elektřiny o 1,2 %, tepla o 1,0 %. Ceny zemního plynu byly meziročně nižší o 0,5 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly ceny dovolených s komplexními službami o 5,0 %. V oddíle odívání a obuv byly vyšší ceny oděvů o 0,7 % a ceny obuvi o 5,9 %. Kladný vliv na zvyšování cenové úrovně měly i ceny v oddíle stravování a ubytování, kde se zvýšily ceny stravovacích služeb o 1,3 % a ceny ubytovacích služeb o 0,7 %.

 Na snižování meziroční cenové hladiny nadále působil pokles cen v oddíle doprava a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly nižší než v dubnu 2015 zejména ceny chleba o 2,3 %, mouky o 16,5 %, masa o 1,7 %, vajec o 10,1, mléka o 14,3 %, sýrů o 9,1 %, jogurtů o 11,8 %, másla o 9,7 %, cukru o 12,0 %. Ceny ovoce, které od května 2015 meziročně rostly, klesly v dubnu 2016 o 1,6 %. Meziroční růst zaznamenaly hlavně ceny zeleniny o 8,6 % (z toho ceny brambor o 45,7 %) a ceny nealkoholických nápojů o 1,6 %.

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **2/16 3/16 4/16**

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

**Úhrn** 100,6 100,5 100,3 100,6 100,4

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,2 98,4 98,4 98,3 98,8

**Alkohol a tabák** 102,5 103,2 102,9 105,2 104,6

**Odívání a obuv** 103,5 102,6 102,5 101,9 102,7

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,2 100,8 100,8 100,9 100,9

**Zařízení domácností**  99,9 100,2 100,0 99,5 100,1

**Zdraví** 100,5 102,0 103,0 102,7 95,8

**Doprava** 100,9 97,8 96,4 96,8 96,4

**Pošty a telekomunikace**  99,9 99,9 99,1 99,0 99,0

**Rekreace a kultura**  99,4 102,8 102,4 101,9 102,0

**Vzdělávání**  99,9 101,1 101,1 101,0 101,1

**Stravování a ubytování** 100,2 101,1 101,3 101,2 101,3

**Ostatní zboží a služby** 100,4 100,2 100,7 100,7 101,0

 **Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v dubnu 0,4 %.**

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v březnu 0,0 %**, což je o 0,1 procentního bodu více než v únoru. Nejvíce vzrostly ceny v Belgii (o 1,6 %) a Švédsku (o 1,2 %). Naopak v šestnácti zemích EU ceny klesly, z toho nejvíce v Rumunsku (o 2,4 %) a na Kypru (o 2,2 %). Na Slovensku klesly ceny v březnu o 0,5 % (v únoru o 0,3 %). V Německu přešly ceny z únorového poklesu o 0,2 % v růst o 0,1 % v březnu. Podle předběžných výpočtů byla **v dubnu meziměsíční změna HICP v ČR 0,6 % a meziroční 0,5 %** (v březnu 0,3 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za duben 2016 je -0,2 %.**

**Průměrné spotřebitelské ceny pohonných hmot v ČR (týdenní zjišťování)**

 **19. týden 2016**

**Název výrobku Spotřebitelská cena (v Kč) Index**

 **18.týden 19.týden**

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

**Benzin automobilový**

**bezolovnatý Natural 95** 28,21 28,41 100,7

**Motorová nafta** 26,42 26,64 100,8

**LPG** 12,06 11,98 99,3

Zdroj: Český statistický úřad

**ZÁZNAM O PRACOVNÍM ÚRAZU**

**MUSÍ VŽDY DOSTAT I ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA**

 *Jak je to s povinností hlásit zdravotní pojišťovně úraz zaměstnance v zaměstnání či žáka ve školském zařízení? Jaké formuláře máme použít a kdy nejpozději musíme úraz hlásit?*

 *Tuto povinnost mají zaměstnavatelé, ale je v zájmu odborů, aby tuto povinnost znaly.*

 Zaměstnavatelé obecně jsou **povinni příslušné zdravotní pojišťovně zasílat kopie záznamů o pracovních úrazech**, a to najednou za uplynulý kalendářní měsíc, vždy **nejpozději do pátého dne následujícího měsíce**. Při nesplnění této povinnosti, kterou ukládá zákon o veřejném zdravotním pojištění v § 45, dost. 4, může příslušná zdravotní pojišťovna uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 100 000 Kč.

 **Pracovní úraz zaměstnance** - způsob evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu - řeší nařízení vlády ČR č. 170/2014 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 201/2010 Sb.

 Ve vztahu ke zdravotní pojišťovně platí, že zaměstnavatel musí zaslat **"Záznam o úrazu"** nejpozději **do 5. dne následujícího měsíce** té zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec s pracovním úrazem pojištěn. Následně zpravidla zasílá ještě **"Záznam o úrazu - hlášení změn"**, pokud nastanou nové skutečnosti, to také nejpozději do pátého dne následujícího měsíce. Tímto hlášením změn zaměstnavatelé obvykle oznamují ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance. **Jde-li o smrtelný pracovní úraz**, musí ho zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně jednak **bez prodlení ohlásit,** a jednak jí musí zaslat záznam o úrazu **nejpozději do 5 dnů ode dne, kdy se o úrazu dozvěděl.**

"Záznam o úrazu" i "Záznam o úrazu - hlášení změn" zasílá zaměstnavatel elektronicky nebo v listinné podobě. K elektronickému podání lze použít tiskopis podle přílohy č. 1 a přílohy č. 2 nařízení vlády ČR č. 170/2014 Sb. **Tiskopisy jsou ke stažení** také na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí http://www.mpsv.cz/cs/9907.

 **Školní úraz** řeší vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 57/2010 Sb., která upravuje vyhlášku č. 64/2005 Sb., o evidenci úrazu dětí, žáků a studentů. Postup školy nebo školského zařízení ve vztahu ke zdravotní pojišťovně je u těchto úrazů obdobný jako u pracovního úrazu.

 Hlášení o úrazu je třeba podat bez zbytečného odkladu. Ve vyhlášce není zmíněna zdravotní pojišťovna - hlášení se podává zákonnému zástupci nezletilého žáka, komerční pojišťovně, u které je škola nebo školské zařízení pojištěno pro případ své odpovědnosti za škodu vzniklou na životě a zdraví žáků, ale třeba i Policii ČR, pokud by mohlo jít o trestný čin nebo přestupek, nebo jde-li o smrtelný úraz. **Zdravotní pojišťovně žáka zasílá škola nebo školské zařízení záznam o úrazu nejpozději do 5. dne následujícího měsíce. U smrtelného úrazu jí musí zaslat záznam o úrazu do 5 pracovních dnů** po podání hlášení.

 Formulář **"Záznam o úrazu (dítěte, žáka, studenta)"** je přílohou zmíněné vyhlášky č. 57/2010 Sb., nebo je k dispozici na stránkách České školní inspekce http://csicr.cz/cz/Ucitele-a-skoly/Zaznamy-o-urazech/Urazy---zakladni-informace-a-elektronicky-formular.

 **Přes VZP Point je možno tato hlášení zaslat jako tzv. obecná podání.**

Zdroj: VZP

**SLEDOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PRÁCI S INTERNETEM**

 Zatímco podle některých právníků bude nyní možné v celé Evropské unii sledovat i soukromou korespondenci pracovníků, jiní upozorňují na odlišnost české legislativy. Přesto mohou programy pro sledování zaměstnanců zvýšit výkonnost a snížit rizika bezpečnostních hrozeb pro firmu.

 Diskuzi o míře sledování zaměstnanců v českých firmách rozvířilo lednové rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. Ten konstatoval, že zaměstnavatelé smějí po předchozím oznámení sledovat komunikaci zaměstnanců na pracovních počítačích. Rozhodl tak na základě případu, kdy si na podobný postup stěžovali pracovníci v Rumunsku a na základě legislativy platné v celé Evropské unii.

 Podle některých právníků a firem nyní tím pádem bude výrazně snazší propustit zaměstnance, kteří si svoji pracovní dobu krátí on-line nákupy, brouzdáním na internetu nebo soukromou korespondencí. **Zhruba dvě třetiny českých podniků přitom** **již nyní používají nástroje pro monitoring pracovních počítačů, tabletů a mobilů.** Na základě rozhodnutí evropského soudu tak podle některých právníků získají větší zastání u soudů v případných sporech se zaměstnanci.

 ***"Průlomové rozhodnutí nyní firmám umožní monitorovat i soukromou elektronickou korespondenci zaslanou prostřednictvím e-mailu****, Facebooku či populárních komunikátorů typu WhatsApp a iMessage, včetně sdílení obrázků pomocí aplikací Snapchat nebo Instagram,"* shrnuje Martin Hnízdil, AuditPro manažer společnosti truconneXion, která pomáhá firmám zjišťovat, jak zaměstnanci využívají výpočetní techniku, a také zajišťovat bezpečnost firemních dat.

 "*Pokud zaměstnavatel jejich využívání přímo nepovoluje, mohli by zaměstnanci přijít o pracovní místo,"* dodává Martin Hnízdil. Rozhodnutí se dotýká všech zařízení ve vlastnictví firmy, tedy nejen počítačů, ale i chytrých telefonů a tabletů.

 Právě na mobily a tablety se v posledních dvou letech přesunula více než polovina času využívaného pro soukromé účely. *"Zcela oprávněně jsou mobilní zařízení trnem v oku mnoha českým zaměstnavatelům, kteří bez vhodné aplikace pro správu a monitoring nejsou schopni vyhodnotit míru jejich využívání pro soukromé účely, a tím pádem zajištění bezpečnosti dat.* ***Zájem o tyto aplikace proto rapidně roste****,"* dodává Martin Hnízdil.

 Z využívání pracovního času k řešení soukromých záležitostí se přitom v Česku stává stále větší problém. *"Například před Vánocemi* ***odkrojily mimopracovní aktivity jednomu zaměstnanci z pracovní doby v průměru dokonce 92 minut denně!*** *Pokud práci nedoženou později, připraví své chlebodárce skoro o čtyři dny činnosti,"* shrnuje Martin Hnízdil.

**Firmy mohou do soukromé pošty, tvrdí část právníků**

 Soudy většinou firmám neupíraly právo na monitoring využívání pracovních prostředků zaměstnavatele, ale čtení soukromé korespondence bylo považováno za protiprávní*." Řada zaměstnavatelů proto do nejistých právních sporů nešla,"* říká Josef Donát, odborník na právo v oblasti informačních technologií z advokátní kanceláře Rowan Legal.

 To by se ale nyní mělo změnit, protože rozsudek Evropského soudu pro lidská práva je de facto závazný i pro Českou republiku. Pokud zaměstnavatel seznámí pracovníky s pravidly využívání firemních prostředků včetně způsobu jejich sledování, a zaměstnanec pravidla poruší, soud by již neměl právo zaměstnavatele na monitorování soukromé komunikace zaměstnance zpochybňovat.

 ***"Firmám*** ***by se mělo usnadnit dokazování případů porušování pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.*** *Bez možnosti kontroly komunikace prostřednictvím pracovních prostředků zaměstnavatele bylo obtížné prokázat, jestli elektronická korespondence byla soukromá, nebo pracovní. Toho samozřejmě řada přistižených zaměstnanců zneužívala,"* dodává Josef Donát.

 Teď musí podle něj zaměstnanci počítat s tím, že zaměstnavatel může při splnění zákonných podmínek sledovat využívání svých pracovních prostředků na pracovišti. *"A nemohou poukazovat na porušování jejich práva na soukromí, respektive soud by k takovým argumentům neměl přihlížet, pokud se bude jednat o situaci obdobnou sporu, který řešil Evropský soud pro lidská práva,"* zdůrazňuje Josef Donát.

 **Sledování zaměstnanců však bude podle odborníků i nadále oblastí, kde budou muset firmy postupovat velmi opatrně. Jde totiž o velmi citlivé téma. Navíc v každé zemi ošetřuje tuto oblast poněkud jiná právní úprava. A řada právníků i firem z oboru je k automatické aplikaci rozsudku v českém prostředí spíše skeptická.**

**Nejsme v Rumunsku, namítají jiní**

 ***"Pro české zaměstnavatele rozsudek Evropského soudu pro lidská práva změny nepřináší.*** *Musejí totiž respektovat úpravu obsaženou v tuzemských předpisech, které oproti těm rumunským chrání zaměstnancovo soukromí více,"* upozorňuje Martin Hrdlík z právní kanceláře KPMG Legal.

 ***Podle českého zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit k systematickému sledování zaměstnancovy elektronické pošty jen tehdy, má-li pro to závažný důvod. O způsobu a rozsahu monitoringu musí být zaměstnanci vždy předem písemně informováni,"*** dodává Martin Hrdlík

*"Ačkoli Evropský soud pro lidská práva v rozhodnutí vycházel z mezinárodní úmluvy, která je závazná též pro Českou republiku,* ***není správné interpretovat ho jako posvěcení neomezeného sledování činnosti zaměstnanců na českých pracovištích,"*** zdůrazňuje Martin Hrdlík.

 To potvrzují i firmy, které vyvíjejí software pro sledování zaměstnanců. *"Zmíněná společnost měla v interních směrnicích specifikováno, že zaměstnanci mohou využívat svěřeného pracovního prostředku pouze k pracovním účelům, tudíž v dobré víře e-maily monitorovala. Pokud však mají zaměstnanci jako benefit užití pracovních prostředků i k soukromým účelům, judikát je naprosto bezcenný. Nelze jej v tomto případě paušálně použít,"* upozorňuje Lukáš Hrňa, Key Account Manager společnosti MicoSoftware, která produkuje program Aktivity pro sledování zaměstnanců.

 **Tuzemským trhem proto podle něj rozsudek zásadně nezahýbal. "***Ať se to zdá neuvěřitelné, čeští zaměstnavatelé do velké míry svým zaměstnancům věří a nejsou nijak zvláště nakloněni monitoringu jejich práce,"* doplňuje Lukáš Hrňa.

 Podobně situaci hodnotí i další firmy z oboru. *"Žádnou změnu jsme neregistrovali. Navíc si nemyslím, že by to mělo nějaký efekt, a hlavně, že by to ve skutečnosti opravdu bylo možné. Pořád je tady* ***Ústava ČR a listovní a poštovní tajemství****,"* navazuje Vladimír Dvořák ze společnosti MagikINFO.

 Některé společnosti však pod dojmem zpráv v médiích rostoucí poptávku o sledovací programy zaznamenaly. *"Zájem se v posledních týdnech zvýšil,"* konstatuje Tomáš Kocourek, obchodní ředitel společnosti Amenit, který nabízí software Cyclope Employee Surveillance.

 Program poskytuje firmám statistické informace o produktivitě práce zaměstnanců. Monitorovací software poskytuje například informace o čase stráveném zaměstnancem prací na počítači, spuštěných a používaných programech, statistiku otevíraných dokumentů, statistiku navštívených webových stránek, statistiku chatu a jiných programů pro zasílání rychlých zpráv.

 ***"Monitorovací software v žádném případě nenarušuje soukromí zaměstnanců,*** *neshromažďuje žádné důvěrné informace,"* doplňuje Tomáš Kocourek. Podobně pracují i další programy. Například zmíněný program Aktivity nabízí 40 různých sestav, včetně monitorování tisku.

**Sledování musí firma lidem oznámit**

 Sledování zaměstnanců je podle představitelů všech oslovených firem **legální za situace, kdy jsou s ním zaměstnanci předem seznámeni.** Jeho smyslem není zjišťování privátních informací o pracovnících, ale větší efektivita práce a snížení rizik.

 *" Pokud nevím, kde se nacházím, nevím kudy jít. Neboli.* ***Co nemonitoruji, to neřídím.*** *Získáte velké množství informací o tom, kdy vaši zaměstnanci nejvíce zneužívají pracovní dobu a záleží jen na vás, jak se k tomu postavíte. Můžete je vyhodit, nebo se zamyslet a místo pondělního rána nechat poradu na středu od 13. do 15. hodiny, kdy je neefektivita nejvyšší,"* zmiňuje Lukáš Hrňa.

 Informace může firma vyhodnotit jak v rámci celé firmy, tak u jednotlivých zaměstnanců. Sledovat může několik parametrů. *"Primárně jak je daný uživatel počítače aktivní, tedy pracuje s myší nebo píše na klávesnici, nebo pasivní, a žádnou činnost na počítači nevytváří,"* konstatuje Tomáš Kocourek. Dále podnik naprosto přesně zjistí, jaké aplikace uživatelé ke své práci používají, a ty nepotřebné může zrušit. Optimalizuje tím náklady do IT vybavení.

 *"Co se týče snížení rizik,* ***jde zejména o možnost odhalit únik informací****, možnost kontroly škodlivých webových stránek a také zákaz přístupu k nim. A rovněž o možnost zabránit připojení zavirovaného USB flash disku a podobně,"* doplňuje Vladimír Dvořák.

 Zaměstnavatelé by podle výrobců softwaru měli všechny pracovníky seznámit s tím, jak mohou nakládat s výpočetní technikou a upozornit je i na způsob monitoringu výpočetní techniky. **Tato pravidla by měla být i součástí pracovních smluv.**

Zdroj: Businessinfo.cz

**ČR NEDODRŽUJE EVROPSKOU SOCIÁLNÍ CHARTU?**

 Česká republika podle Evropského výboru pro sociální práva při Radě Evropy nedodržuje Evropskou sociální chartu. Tři z pěti zjištěných nedostatků uvedených ve zprávě výboru pro rok 2014 se týkají **přesčasů**, které jsou údajně v české legislativě nedostatečně omezeny nebo není odpovídajícím způsobem zaručena kompenzace za přesčasové hodiny.

***Evropská sociální charta***

*Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech. Podepsána byla v říjnu roku 1961 v Turíně a v platnost vstoupila v roce 1965, v České republice pak v roce 1999. Ustanovení charty představují mezinárodněprávní závazky týkající se ochrany lidských práv a svobod v sociální a hospodářské oblasti.*

 Další nedostatky se týkají **krátkých výpovědních lhůt, nízkého odchodného a obtížnosti svolat stávku.**

Výbor dospěl k závěru, že situace v České republice není v souladu s článkem, který se týká **počtu hodin na odpočinek.**  V České republice může být v některých zaměstnáních pracovní směna prodloužena tak, že na odpočinek zbývá v daném dni jen osm hodin.

 Evropský výbor konstatoval, že situace se nezměnila od roku 2010, kdy už tuto skutečnost pranýřovala. Až 16 hodin denně prý v Česku mohou pracovat například pracovníci v zemědělství, telekomunikacích či zdravotnictví. Komise považuje osmihodinový odpočinek za příliš krátký i přesto, že dlouhé přesčasy lze nařídit jen ve výjimečných případech, jako jsou přírodní katastrofy, a přesčasové hodiny je podle českého zákoníku práce třeba nahradit jindy dodatečným volnem.

 Zpráva však dále také uvádí, že situace v České republice není v souladu s článkem stanovujícím spravedlivé podmínky práce. U pracovníků v zemědělství je totiž možné odkládat každotýdenní dny pracovního volna tak, že to vede k příliš velkému počtu dní po sobě bez odpočinku.

 Další nedostatek se týká **práva na spravedlivou odměnu**. Výbor dospěl k závěru, že požadavkům práva na spravedlivou odměnu neodpovídá skutečnost, že podle českého zákoníku práce není možné přesčasové hodiny nahradit delším náhradním volnem.

 Situace v České republice prý není v souladu i s dalšími ustanoveními článku charty o právu na spravedlivou odměnu. Konkrétně je prý v České republice **dvouměsíční výpovědní lhůta příliš krátká** v případech, kdy zaměstnavatel dává výpověď pracovníkovi zaměstnanému více než 15 let. Rovněž **české odstupné, ze zákona tříměsíční, je v takových případech nedostatečné.**

 Poslední výtky vůči České republice se týkají **nedodržování závazků v oblasti kolektivního vyjednávání**. Zpráva dospěla k závěru, že **příliš velké překážky mohou bránit vyhlášení stávky při sporech o kolektivní smlouvu**. Konkrétně výbor uvádí nutnost souhlasu dvoutřetinové většiny pracovníků. Evropský výbor pro sociální práva rovněž kritizuje jako příliš dlouhou 30denní lhůtu, která musí uplynout, než lze konkrétní pokus o vyjednání kolektivní smlouvy označit za neúspěšný, což teprve může být důvodem pro vyhlášení stávky.

Zdroj: Ekoomika.idnes.cz/rada-evropy-kritika-ceska

**RAKOUSKÉ ČOKOLÁDY JSOU PLNÉ PESTICIDŮ,**

**MŮŽE ZA TO "NEFÉROVÉ" KAKAO**

 **S nekvalitními čokoládovými výrobky se na pultech obchodů nesetkávají jen čeští spotřebitelé. Test rakouské spotřebitelské organizace Verein für Konsumenteninformation (VKI) odhalil, že 12 z 21 testovaných čokoládových tyčinek a figurek obsahoval velké množství pesticidů. Spotřebitelská organizace navíc kritizuje neetické a neekologické postupy při pěstování kakaa.**

Rakouská spotřebitelská organizace se ve svém testu zaměřila zvláště na čokoládové tyčinky a figurky privátních značek řetězců a zkoumala, jak jsou na tom s obsahem nežádoucích látek. Výsledky testu nebyly příliš povzbudivé, více než polovina obsahovala rezidua pesticidů. V jedné tyčince se pak našly pozůstatky po čtyřech různých pesticidech.

 Některé z testovaných výrobků přitom používaly označení "bio", drtivá většina však neprávem. Nalezené pesticidy svědčily o tom, že suroviny pro výrobu čokolády byly pěstovány všelijak, jen ne ekologicky.

 VKI dlouhodobě upozorňuje na neekologické a neetické výrobce. Způsob, jakým se pěstuje kakao na Pobřeží Slonoviny a v Ghaně, je podle ní ukázkovým případem toho, jak by to vypadat nemělo. Na kakaových plantážích se používají pesticidy ve velkém, včetně těch, jejichž použití je zakázáno.

 Jednotliví dělníci a farmáři pak na pěstování kakaa vydělávají méně než jedno euro denně, mnohdy však pracují v nelidských podmínkách. Často zde bývá využívána i dětská práce. Přitom jsou však tyto dvě země v současnosti ještě s Kamerunem největšími exportéry kakaa. VKI proto kritizuje nejen používání pesticidů, ale i tu část kakaového průmyslu, která nenese známku fair-trade. Rakouská organizace v tomto směru spolupracuje s mnoha nevládními lidskoprávními a ekologickými organizacemi. VKI dříve upozorňovala například na ekologické dopady používání kávových kapslí, které jsou plné hliníku, či že při chovu krevet je využívána otrocká práce, výstavba umělých slaných jezer navíc ničí unikátní mangrovové porosty atd.

Zdroj: časopis dTest