

**Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy**



**- Asociace svobodných odborů**

**České republiky**

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR  
120 00 Praha 2, Tyršova 6

[www.ospzv-aso.cz](http://www.ospzv-aso.cz)

# Agros

# bulletin

**Číslo: 5/2014**

**Z obsahu:**

10 let jsme členy Evropské unie  
(a více, jak proces rozšiřování EU probíhal?)

Minimální mzda bude od 1. 1. 2015 vyšší

Kratší pracovní doba versus zkrácení pracovní doby

Odškodňování pracovních úrazů v roce 2014



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ  
ČESKÉ REPUBLIKY**

[www.asocr.cz](http://www.asocr.cz)

# O B S A H

<b>10 let jsme členy Evropské unie (a víme, jak proces rozšiřování EU probíhal?) .....</b>	<b>str. 1</b>
<b>Minimální mzda bude od 1. 1. 2015 vyšší .....</b>	<b>str. 6</b>
<b>Rozhodnutí nejvyššího správního soudu ve věci nelegální práce .....</b>	<b>str. 11</b>
<b>Kratší pracovní doba versus zkrácení pracovní doby .....</b>	<b>str. 14</b>
<b>Odškodňování pracovních úrazů v roce 2014 .....</b>	<b>str. 16</b>
<b>Vývoj spotřebitelských cen v dubnu 2014 .....</b>	<b>str. 18</b>
<b>Vliv pracovních podmínek na zdraví a spokojenost zaměstnanců (a tím také na jejich pracovní výkon) .....</b>	<b>str. 23</b>
<b>Vyhodnocení vzdělávacích seminářů projektu iPodpora .....</b>	<b>str. 28</b>

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

## **10 LET JSME ČLENY EVROPSKÉ UNIE (a víme, jak proces rozšiřování EU probíhal?)**

**Přesně před 10 lety, 1. května 2004, se Evropská unie rozrostla z 15 na 25 členských zemí.** O tomto momentu, kdy do EU vstoupila Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko se mluví jako o "velkém třesku". Evropské unii tak přibylo téměř 75 milionů občanů. Pětadvacetičlenná EU tak představovala politický a hospodářský prostor, kde žije 450 milionů občanů. Mezi jejími členy se objevily tři bývalé sovětské republiky (Estonsko, Lotyšsko, Litva), čtyři bývalé satelity SSSR (Česká republika, Maďarsko, Polsko, Slovensko), jedna bývalá jugoslávská republika (Slovinsko) a dva středomořské ostrovy (Kypr a Malta).

Toto historické rozšíření Unie z 15 na 25 členů uzavřelo dlouhý proces přistoupení, který umožnil znovusjednocení Evropanů, které půl století rozdělovala železná opona a studená válka.

Připomeňme si jak rozšiřování EU probíhalo:

**1957** - Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko

**1973** - Dánsko, Irsko, Velká Británie

**1981** - Řecko

**1986** - Portugalsko, Španělsko

**1995** - Finsko, Rakousko, Švédsko

**2004** - Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko

**2007** - Bulharsko, Rumunsko

**2013** - Chorvatsko

Mezi lety 1987 a 1996 podalo žádost o vstup do EU třináct zemí: Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko a Turecko. Na zasedání v Lucemburku Evropská rada 12. a 13. prosince 1997 spustila proces rozšiřování Unie "po

etapách, kdy každý kandidátský stát bude postupovat vlastním tempem podle stupně připravenosti".

Aby se kandidátské země připravily na členství v EU, podepsaly nejprve evropské dohody (v případě zemí střední a východní Evropy) nebo dohody o přidružení (Kypr, Malta a Turecko). EU je nepřímo podpořila v jejich snahách přijmout pravidla Společenství svou řádnou předvstupní strategií. Ta jim přinesla finanční podporu určenou na rozvoj jejich institucí, infrastruktur a ekonomik.

Jednání o přistoupení byla zahájena 31. března 1998 se šesti nejlépe připravenými zeměmi (Česká republika, Estonsko, Kypr, Maďarsko, Polsko a Slovinsko) a 15. února 2000 s ostatními kandidátskými zeměmi (Bulharsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Rumunsko a Slovensko) s výjimkou Turecka. Opírala se o zásadu "diferenciace", což znamená, že každá země postupuje při přípravách na přistoupení vlastním tempem. Jednání tak v případě každé země trvala různě dlouho podle toho, jakého pokroku daná země dosáhla.

Od roku 1998 Komise každý rok pravidelně zveřejňovala zprávy o pokroku dosaženém každou kandidátskou zemí. Kromě toho byly v rámci přístupových partnerství, schválených v roce 1998 a revidovaných v letech 1999 a 2002, vymezeny priority jednotlivých kandidátských zemí a konkrétní podpora, kterou tyto priority vyžadují. Tento soubor dokumentů dovolil realizovat "*screening*" (hodnocení jednotlivých oblastí) umožňující stanovit každému členskému státu harmonogram uvádějící, které právní předpisy musí být přijaty nebo upraveny, aby odpovídaly *acquis* (právnímu řádu) Společenství.

Zasedání Evropské rady v Kodani v prosinci 2002 konstatovalo, že 10 ze 13 kandidátských zemí (Česká republika, Estonsko, Kypr, Maďarsko, Polsko, Lotyšsko, Litva, Malta, Slovinsko, Slovensko) splnilo podmínky pro vstup do EU. **Tyto země proto 16 dubna 2003 v Aténách podepsaly smlouvu o přistoupení a 1. května 2004 po absolvování ratifikačního procesu oficiálně přistoupily k EU.**

Aby se těchto 10 kandidátských zemí mohlo stát součástí EU, musely v první řadě být uznány za evropské státy (čl. 49 Smlouvy o EU), poté splnit zásady svobody, demokracie, respektování lidských práv a základních svobod a právního státu (čl. 6 Smlouvy o EU). Rovněž musely splnit hospodářské a politické podmínky známé pod názvem "*kodaňská kritéria*", podle nichž kandidátská země musí:

- být stabilní demokracií, která respektuje lidská práva a právní řád a chrání menšiny;

- mít funkční tržní hospodářství;
- přijmout společenská pravidla, normy a politiky představující soubor právních předpisů EU.

Toto páte rozšíření EU mělo vést k:

- míru, stabilitě a hospodářské prosperitě na znovusjednoceném evropském kontinentu,
- ale toto přání však s sebou nese vedle výhod i jisté náklady a obojí je důležité vyčíslit.

## **Mír, stabilita a hospodářská prosperita v Evropě**

Sjednocení Evropy má za cíl zajistit:

- mír a politickou stabilitu na celém kontinentu;
- vyšší prosperitu evropských občanů díky rozšíření evropského socioekonomického modelu a eurozóny, přičemž však bude chráněno životní prostředí;
- pokrok v oblasti demokracie dodržováním Charty základních práv Evropské unie, která je založena na zásadách důstojnosti, rovnosti, solidarity a spravedlnosti;
- posílení mezinárodní úlohy Evropy, zejména v obchodní oblasti;
- kulturní obohacení atd.

Aby bylo zaručeno, že rozšíření neproběhne na úkor hospodářských a sociálních struktur vybudovaných během prvních čtyřiceti let evropského projektu, zdůrazňovala EU při jednáních s kandidátskými zeměmi význam:

- liberalizace hospodářských a zemědělských odvětví;
- reformy justice a policie a význam boje proti korupci;
- uplatňování pravidel v oblasti bezpečnosti potravin;
- boje proti organizovanému, hospodářskému a finančnímu zločinu, obchodu s omamnými látkami, obchodování se ženami a respektování práv dětí;
- dodržování práv menšin;
- zlepšování ochrany životního prostředí, zvláště nakládání s odpady a bezpečnosti jaderných elektráren.

## Náklady a výhody rozšíření

Zvýšení počtu států v rozdílných hospodářských situacích a potažmo počtu obyvatel a užívaných jazyků vyžaduje od členských států jisté úsilí, zejména v oblasti financí.

V rámci své předvstupní strategie EU zavedla soubor finančních nástrojů (Phare, ISPA a SAPARD), aby kandidátským zemím pomohla stát se členy.

### *Fondy předvstupní pomoci:*

**Fond PHARE** byl vytvořen v roce 1989 původně pro pomoc Polsku a Maďarsku transformovat jejich ekonomiky z centrálně plánovaných na tržní. Krátce po svém vzniku byla jeho působnost rozšířena na dalších 11 zemí. Zahrnuje celkem 17 aktivit s desítkami projektů, patří mezi ně například podpora vzdělávání, dopravy, veřejných institucí, energetiky, zemědělství, sociální a hospodářské soudržnosti, harmonizace s evropským právem atp.

**Fond SAPARD** mohly využívat kandidátské země do data vstupu do Evropské unie (na rozdíl od fondu PHARE). Měl za úkol:

- přispět k zavádění práva Evropského společenství v oblasti společné zemědělské politiky,
- řešit problémy v sektoru zemědělství a ve venkovských oblastech kandidátských zemí.

**Fond ISPA** má podobné priority jako Kohezní fond, mohou z něj ale čerpat pouze kandidátské země. Specializuje se na oblasti životního prostředí a dopravy.

V období 2000 - 2003 Evropská komise věnovala na předvstupní výdaje 13,2 miliard eur. V období 2004 - 2006 bylo uvolněno více než 41 miliard eur (40,8 miliard pro nové členské státy: zemědělské dotace, pomoc regionům a v oblasti infrastruktury, jaderná bezpečnost, veřejná správa a ochrana hranic; 540 milionů pro všechny státy: výzkum, kultura a vzdělávání).

Předvstupní strategie se završila přistoupením deseti nových členských států 1.května 2004. Přesto tyto země v případě všech projektů spuštěných před rokem 2005 i nadále profitují z předvstupních finančních nástrojů. Zbytek je nyní způsobilý získávat prostředky ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti.

S těmito náklady jsou však spojeny i výhody, neboť rozšíření z 15 na 25 členů umožnilo rozšířit zónu stability a míru na celý evropský kontinent tak, aby se neopakovaly konflikty jako ten v bývalé Jugoslávii, podpořit hospodářský a obchodní růst rozšířením jednotného trhu z 378 na 453 milionů spotřebitelů v roce 2004, navíc s vyhlídkou na 480 milionů v roce 2007, a posílit postavení Evropy ve světě, zejména při obchodních jednáních.

Nové členské státy mimoto přinesly do rozpočtu EU 15 miliard eur. Protože všechny finanční prostředky nebyly využity, vypočítala Evropská komise, že čisté rozpočtové náklady pátého rozšíření na období do roku 2006 nepřesáhlo 10 miliard eur.

### **Perspektivy rozšíření - na cestě k třicetičlenné EU**

Poté, co se EU úspěšně rozrostla z 6 na 25 členů, připravila se na své další rozšíření. Dne 25. dubna 2005 podepsaly své smlouvy o přistoupení Bulharsko a Rumunsko. Členy EU se staly 1. ledna 2007.

Turecko po předložení své žádosti 14. dubna 1987 oficiálně obdrželo během zasedání Evropské rady v Helsinkách v prosinci 1999 status země kandidující na přistoupení. Ve svém doporučení ze dne 6. října 2004 Komise uvádí, že Turecko v dostatečné míře splnilo politická kritéria z Kodaně. Doporučuje proto zahájit s touto zemí podmíněčná přístupová jednání. Na základě toho zahájila EU oficiálně s Tureckem přístupová jednání 3. října 2005, v tentýž den, kdy byl zahájen přístupový dialog i s Chorvatskem. Chorvatsko se stalo právoplatným členem EU 1. července 2013. I Turecko si dávalo za cíl rok 2013, ale tento termín se brzy ukázal jako nereálný, především díky slabé podpoře napříč členskými státy EU.

A konečně, 22. března 2004 předložila svou žádost o přistoupení bývalá jugoslávská republika Makedonie. Od roku 2005 pak obdržela oficiální status kandidátské země. Přístupová jednání ale doposud nezačala.

Zdroj: Webové stránky Evropské unie  
Euroscop

## MINIMÁLNÍ MZDA BUDE OD 1. 1. 2015 VYŠŠÍ

Na jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR dne 2. června 2014 předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí návrh na zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2015 o 500 korun. **Minimální mzda od příštího roku by tak měla stoupnout na 9 000 Kč.** Shodli se na tom jak zástupci zaměstnanců, tak i zástupci zaměstnavatelů i státu. Nyní tuto výši minimální mzdy ještě musí schválit vláda, což se dá předpokládat, že na svém nejbližším zasedání tak učiní.

Minimální mzda se zvedla v minulém roce v srpnu, a to o 500 korun na 8 500 korun. Předtím se zvýšila naposledy v roce 2007. V koaliční dohodě se vládní strany zavázaly, že po projednání v tripartitě bude vláda postupně minimální mzdu zvyšovat, aby se přiblížila 40 % průměrné mzdy ve státě. Ke konci minulého roku činila průměrná mzda v ČR 25 128 Kč. Dvěma pětina (slibovaných 40 %) tak odpovídá asi 10 000 Kč. Podle podkladů ministerstva práce a sociálních věcí pro jednání tripartity by se "k dosažení cíle" měla minimální mzda ročně zvedat zhruba o 600 až 700 korun. Při nynějším zvýšení minimální mzdy o 500 korun lze v roce 2015 předpokládat výši jejího podílu k průměrné mzdě na úrovni 33,8 %.

Podle názoru odborů by však měl být postupný nárůst minimální mzdy vyšší a měl by tak do konce tohoto volebního období dosáhnout 12 000 Kč.

Současně s navrhovaným zvýšením základní sazby minimální mzdy se i pro rok 2015 počítá se zachováním nižší sazby minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem ve výši 8 000 Kč. Nižší sazba minimální mzdy by měla být zrušena nejpozději od 1. ledna 2016. Pro zaměstnávání a odměňování osob se zdravotním postižením se připravuje nové systémové řešení.

### Minimální mzda v Evropské unii

**V mezinárodním srovnání (k 1. 1. 2014) patří minimální mzda v ČR (328 euro) k nejnižším v Evropské unii.**

Nejnižší garantovaná mzda existuje ve všech zemích Evropské unie. Někde její výši určují vlády, jinde vyplývá z vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými svazy. Napříč unií se její výše ale liší až jedenáctinásobně.

EU minimální úroveň platu prosazuje od roku 2012 jako pojistku proti faktické chudobě lidí, kteří sice jsou zaměstnaní, ale mají jen velmi nízké příjmy. Minimální mzda by měla být dostatečně vysoká, aby lidem v dané zemi



zajistila odpovídající příjem. **V České republice je snaha zvyšovat minimální mzdu a dosáhnout její optimální úrovně motivována ochranou trhu práce před nelegálním zaměstnáváním zahraničních pracovních sil a před prací za nízkou minimální mzdu s vyplácením dalších "odměn na černo" zaměstnavatelem bez odvodu daní a pojistného.** Zaměstnaní lidé i s příjmem na úrovni minimální mzdy by měli být schopni ze svých pracovních příjmů uhrazovat svoje základní životní potřeby a **nebýt závislí na příjmech ze sociálních dávek.**

**Z 28 členů EU má zákonem danou minimální mzdu 21 zemí.** Přímo stanovena není ve Švédsku, Finsku, Dánsku, Itálii, Německu, Rakousku a na Kypru. Například ve skandinávských zemích sice není stanovena zákonem, ale tamní tradiční silná role odborů fakticky zajišťuje odpovídající výši platu kolektivními smlouvami. Jinde jsou mzdy definovány různě pro jednotlivá odvětví. Po rozšíření směrem na východ má ale nyní většina unie minimální úroveň platu danou rozhodnutím úřadů. Velké rozdíly, které mezi členskými zeměmi panují ve výši minimální mzdy, jsou tak dány nejen různým ekonomickým výkonem jednotlivých zemí, ale často i politikou.

Podle evropského statistického úřadu Eurostat letos v lednu byla **v EU nejnižší minimální mzda** v přepočtu na společnou unijní měnu 174 eur (asi 4700 korun) **v Bulharsku** a **nejvyšší** 1 921 eur (skoro 52 000 Kč) **v Lucembursku.** Ve srovnání kupní síly se sice tento jedenáctinásobný rozdíl snížil, ale přesto si příjemce minimální mzdy v Lucembursku mohl koupit pětkrát více, než člověk s nejnižším garantovaným platem v Bulharsku.

Velká debata o minimální mzdě se nedávno odehrála v nejvýznamnější evropské ekonomice, tedy **v Německu.** Tam dosud nejnižší úroveň platu stanovovaly dohody odborů s velkými zaměstnavateli, takže v ní byly rozdíly podle odvětví a podle spolkových zemí. Začátkem dubna ale vláda kancléřky Angely Merkelové schválila zavedení plošné minimální mzdy ve výši 8,50 eura za hodinu, která bude platit od příštího roku pro všechny zaměstnance starší 18 let s výjimkou učňů, kteří absolvují přípravu v rámci přípravy na zaměstnání, a studentů.

Minimální měsíční mzdu **menší než v přepočtu 500 eur** (13 500 Kč) dostávali letos v lednu lidé v Bulharsku, Rumunsku, Litvě, Lotyšsku, České republice, Estonsku, Maďarsku, na Slovensku, v Polsku a Chorvatsku. **Mezi 500 a 1 000 euro** (27 000 Kč) byl garantovaný nejnižší plat v Portugalsku, Řecku, na Maltě, ve Španělsku a ve Slovinsku. **Nad 1 000 eur** byla v lednu minimální mzda ve Velké Británii, Francii, Irsku, Nizozemsku, Belgii a Lucembursku, uvádí Eurostat. Jeho údaje jsou ale u zemí mimo eurozónu částečně ovlivněny přepočtem z národních měn na eura.

Rozdíly napříč Evropskou unií panují i při **srovnání minimální a průměrné mzdy**. Úroveň nejnižšího zaručeného platu se v roce 2012 podle evropských statistik pohybovala mezi 30 procenty a polovinou průměrné mzdy pracovníků v průmyslu, stavebnictví či službách. Na polovině byli v Řecku a Slovinsku, ve Francii a Lucembursku tento poměr činil 47 procent. Méně než 35 procent to bylo naopak nejen v případě České republiky, ale i v Estonsku, Rumunsku a ve Španělsku.

	EUR	procento průměrného platu
Švýcarsko <sup>1)</sup>	<b>3 288</b>	<b>61 %</b>
Německo <sup>2)</sup>	<b>1 500</b>	<b>41 %</b>
Francie	<b>1 430</b>	<b>47 %</b>
Velká Británie	<b>1 264</b>	<b>39 %</b>
Španělsko	<b>753</b>	<b>35 %</b>
Řecko	<b>684</b>	<b>50 %</b>
Turecko	<b>415</b>	<b>50 %</b>
Polsko	<b>393</b>	<b>40 %</b>
Slovensko	<b>338</b>	<b>38 %</b>
<b>Česká republika</b>	<b>312</b>	<b>32 %</b>
Rumunsko	<b>158</b>	<b>34 %</b>

<sup>1)</sup> teprve o tom bude hlasovat

<sup>2)</sup> chystá zavést od 1. 1. 2015

*Na doplnění je možné uvést informaci, která proběhla v březnu t.r. tiskem. "Švýcarské odbory chtějí prosadit nejvyšší minimální mzdu na světě". Motorem kampaně nazvané "Za ochranu poctivé mzdy" jsou švýcarské odbory. Svaz Unia navrhuje, aby minimální měsíční mzda byla stanovena na 4 000 franků, což odpovídá 3 288 eurům. Byla by tak vůbec nejvyšší na světě. Odboráři tvrdí, že na současný stav doplácení především ženy, protože na ně připadá 70 procent nejnižších mezd. Navrhovaná výše minimální mzdy přitom není podle odborářů nijak přemrštěná. Poukazují na vysoké životní náklady ve švýcarských městech, které patří k těm nejvyšším na světě.*

*Ovšem referendum, které ve Švýcarsku proběhlo 18. května, představy odborů úplně zvrátilo. 76 % Švýcarů návrh na zavedení minimální mzdy ve své zemi zamítlo.*

## Minimální mzda ve světě

Institut minimální mzdy není pouze evropskou záležitostí, minimální mzda je zákonem stanovena i ve vyspělých mimoevropských zemích světa - v USA, Kanadě, Austrálii, Japonsku nebo Koreji.

Velké rozdíly mezi sociálně vyspělou Evropou a vyspělými mimoevropskými zeměmi je v legislativě upravující pracovní právní vztahy. Zjednodušeně řečeno, v Evropě je zvýhodněn zaměstnanec, v mimoevropských zemích zaměstnavatel. V mimoevropských zemích mnohem více záleží na konkrétní úpravě v pracovní smlouvě, protože smluvní volnost je volnější, v oblasti pracovních vztahů je v členských zemích EU mnohem větší regulace. V USA nebo v Austrálii je pružnější trh práce, zaměstnavatelé nejsou tolik svázáni zákonnými normami. Minimální mzda je však zavedena i v mimoevropských zemích s větší legislativní pružností a smluvní volností v pracovním právu.

Zaměstnavatelé tak mají v mimoevropských zemích výhodnější pozici. Přijmout a propustit zaměstnance je mnohem snadnější a levnější než v Evropě. Firmy rychleji v případě problémů propouští zaměstnance a naopak rychleji přijímají nové zaměstnance když je potřeba.

V tabulce je uvedena minimální mzda ve vybraných vyspělých zemích světa, nečlenských zemích EU.

<b>Země</b>	<b>2007</b> (v národní měně)	<b>2013</b> (v národní měně)	<b>2013</b> (v Kč)	<b>Nárůst</b> (v %)
<b>Austrálie</b>	2 223 AUD	2 633 AUD	47 877 Kč	18,4 %
<b>Nový Zéland</b>	1 773 NZD	2 336 NZD	38 428 Kč	31,8 %
<b>Kanada</b>	1 322 CAD	1 742 CAD	32 813 Kč	31,8 %
<b>Japonsko</b>	116 429 JPY	129 577 JPY	25 485 Kč	11,3 %
<b>USA</b>	891 USD	1 254 USD	25 190 Kč	40,7 %
<b>Korea</b>	786 480 WON	1 098 360 WON	20 837 Kč	39,7 %
<b>Turecko</b>	562,50 YTL	978,60 YTL	9 640 Kč	74,0 %
<b>Argentina</b>	800 ARS	2 670 ARS	8 619 Kč	333,8 %
<b>Brazílie</b>	350 BRL	678 BRL	5 767 Kč	93,7 %

Z devíti uvedených zemí je měsíční minimální mzda nižší než v ČR pouze v Brazílii (5 767 Kč). Vyšší minimální mzda je i v Argentině (8 619 Kč). Přepočet je samozřejmě značně ovlivněn aktuálním směnným kursem. Nejvyšší měsíční minimální mzda je v Austrálii (47 877 Kč).

Jak je zřejmé z údajů v tabulce, ve všech uvedených zemích se minimální mzda zvýšila citelně více než v České republice, kde v daném období (mezi roky 2007 a 2013) se minimální mzda zvýšila o 6,3 %. I v zemích s dlouhodobě dobrou ekonomickou situací a nízkou inflací v uvedeném mezidobí se zvýšila minimální mzda více. Nejvíce však stoupla minimální mzda v Argentině (o 333,3 %), což je země, která se potýká dlouhodobě s vyšší inflací. I v posledních letech, kdy se národní ekonomice daří, se roční inflace pohybovala okolo 10 %.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Finance.cz

ČTK

Hospodářské noviny

## ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU VE VĚCI NELEGÁLNÍ PRÁCE

Černou práci nelze podle Nejvyššího správního soudu zaměňovat s mezilidskou výpomocí.

Boj proti nelegálnímu zaměstnávání by neměl likvidovat běžný občanský život, jehož součástí je také mezilidská výpomoc.

**Tento závěr vyplývá z nového rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (NSS).** Soudci vyhověli kasační stížnosti ženy, která dostala od inspektorátu práce pokutu 15 000 korun, když zaskakovala za pultem v prodejně své tety.

Verdikt je významný v tom, že **blíže definuje znaky takzvané závislé práce.** Podle NSS musí úřady při postihování nelegální práce prokázat, že zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu. Odměna nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce, avšak jde o významnou skutečnost, k níž se přihlíží při hodnocení vztahu nadřízenosti a podřízenosti.

Soudci upozornili na to, že **nelegální práce je závažným a rozšířeným negativním společenským jevem.** Zaměstnavatelé i zaměstnanci se ji snaží různým způsobem maskovat. Zároveň ale soud zdůraznil **nutnost odlišovat závislou práci od dalších činností,** třeba mezilidské výpomoci, přestože prokazování jednotlivých definičních znaků může být v konkrétních případech pro inspektoráty práce velmi náročný úkol.

*"Není zkrátka a dobře možné v rámci boje proti nežádoucí praxi nelegálního zaměstnávání likvidovat běžný občanský život,"* uvedl soudce Tomáš Langášek.

Konkrétním sporem se musí znovu zabývat Státní úřad inspekce práce. Pokutovaná žena v době kontroly v prodejně textilu ve Znojmě obsluhovala zákazníky a přijímala peníze za prodané zboží. Majitelka provozovny později uvedla, že nikoho nezaměstnává a že jí neteř pouze vypomáhá, když se musí vzdálit z pracoviště.

Ovšem poznatky z širšího záběru praktických zkušeností potvrdí, že u popisovaného případu jde spíše o výjimku. Nelegální práce stále zůstává svým rozsahem velkým problémem naší zaměstnanecké politiky.

Potvrzují to "Výsledky kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2013", které v těchto dnech zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Inspektoři v minulém roce zkontrolovali 34 997 zaměstnavatelů s výsledkem 3170 lidí pracujícím na černo.

V úvodu zprávy konstatuje ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová: *"Boj s prací na černo je jednou z mých priorit. V koaliční smlouvě jsme se zavázali, že nebudeme tolerovat žádnou formu nelegálního zaměstnávání."* A dodává: *"Práci na černo nelze zcela zabránit, je možné ji pouze omezit, a to jak důslednými a pravidelnými kontrolami, tak i prevencí."*

Týmy kontroly nelegálního zaměstnávání oblastních inspektorátů práce provedly v roce 2013 v rámci hlavního úkolu "Kontrola nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců" a souvisejících kontrolních úkolů celkem **36101** kontrol, zaměřených na odhalování nelegálního zaměstnávání. Z tohoto počtu byla při **8 508** kontrolách provedena i kontrola základních institutů v oblasti pracovních vztahů a podmínek. **2 465** z těchto kontrol bylo provedeno v rámci mimořádných kontrolních akcí. Bylo zkontrolováno celkem **34 997** zaměstnavatelů (**16 362** právnických osob, **18 635** podnikajících fyzických osob). Těmito kontrolami bylo zjištěno celkem **10 353** nedostatků jak z oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti (včetně nelegálního zaměstnávání), tak z oblasti pracovních vztahů a podmínek. Nelegální zaměstnávání bylo zjištěno u **1 375** kontrol. Těmito kontrolami bylo zjištěno **nelegální zaměstnávání 1 394 občanů ČR, 295 občanů ostatních zemí Evropské Unie a 1 481 cizinců - státních příslušníků zemí mimo Evropskou Unii, tj. celkem 3 170 nelegálně pracujících osob.**

V případech nelegálně pracujících cizinců se nejčastěji jednalo o státní příslušníky Ukrajiny a Vietnamu, v menší míře pak o státní příslušníky Číny, Mongolska, Turecka, Makedonie, Uzbekistánu a Srbska a dalších zemí. 1 047 cizinců vykonávalo nelegální práci formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, 423 cizinců vykonávalo práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, nebo v rozporu se zelenou nebo modrou kartou, 11 cizinců vykonávalo práci bez platného povolení k pobytu na území České republiky.

Kromě nelegálního zaměstnávání byly u kontrolovaných subjektů nejčastěji zjištěny ještě další nedostatky, a to:

- **492** osob vykonávalo práci na základě ústně uzavřené pracovní smlouvy v rozporu s ustanovením § 34 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník

práce, ve znění pozdějších předpisů, který stanoví, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně,

- **766** osob vykonávalo práci na základě ústně uzavřené dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, v rozporu s ustanovením § 77 odst. 1 zákoníku práce, který stanoví, že tyto dohody musí být uzavřeny písemně,
- **2 303** zaměstnavatelů nesplnilo povinnost stanovenou ustanovením § 136 zákona o zaměstnanosti - mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR,
- u **1 019** zaměstnavatelů byly zjištěny nedostatky v oblasti odměňování zaměstnanců,
- u **918** zaměstnavatelů byly zjištěny nedostatky v oblasti dodržování ustanovení zákoníku práce týkající se pracovní doby,
- **1 018** zaměstnavatelů nesplnilo informační a evidenční povinnosti vůči ÚP ČR, stanovené zákonem o zaměstnanosti při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

Na základě kontrol provedených v roce 2013 a uzavřených protokolů bylo dosud uloženo:

- 430 pokut za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce, v celkové výši 140 694 500 Kč,
- 60 pokut fyzickým osobám za přestupek výkonu nelegální práce, v celkové výši 326 900 Kč,
- dalších 573 pokut za správní delikt umožnění výkonu nelegální práce, v celkové výši 195 180 000 Kč ve stádiu návrhu nebo v řízení,
- 172 pokut fyzickým osobám za přestupek výkonu nelegální práce, v celkové výši 929 000 Kč je ve stádiu návrhu nebo v řízení.

Oblastní inspektoráty práce uložily v souladu se zákonem o inspekci práce a zákonem o zaměstnanosti celkem 890 pokut ve výši 30, 2 milionu korun.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí  
ČTK

## KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA versus ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY

Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba jsou svým obsahem a dopadem dva různé pojmy. Protože často v praxi dochází k záměně těchto dvou pojmů, věnujeme se vysvětlení rozdílů mezi nimi.

**Zkrácení pracovní doby** upravuje § 79 odst. 3 zákoníku práce:

*"Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle věty první nesmí však provést zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3."*

To znamená, že rozhodnout (nebo se dohodnout v kolektivní smlouvě) o zkrácení pracovní doby může pouze zaměstnavatel podnikatelského typu (nejčastěji s.r.o. a a.s.). Důležité je také ustanovení, že při zkrácení pracovní doby nesmí být mzda zkrácena.

Nejčastěji ke zkrácení pracovní doby dochází u těch zaměstnavatelů, kde jde o určitou substituci za zhoršené pracovní podmínky, za působení nežádoucích vlivů na zdraví zaměstnanců, tedy za určitá rizika.

U **kratší pracovní doby** se jedná o vzájemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zde nejde o žádná rizika. Iniciátorem takto upraveného pracovněprávního vztahu, kde dojde k dohodě obou smluvních stran o kratší než stanovené pracovní době, může být jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

Kratší pracovní doba je v zákoníku práce upravena v § 80:

*"Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době."*

Kratší pracovní doba by měla být sjednána v pracovní smlouvě, a to ať již při vzniku pracovního poměru, nebo je možné dohodu sjednat kdykoliv při trvání pracovního poměru (nejlépe změnou pracovní smlouvy). Sjednání kratší pracovní doby tedy nemůže být provedeno jednostranně vnitřním předpisem vydaným zaměstnavatelem nebo v kolektivní smlouvě hromadně pro více zaměstnanců.

Při sjednání dohody o kratší pracovní době je současně možné dohodnout jiné rozvržení pracovní doby, tzn. jiné konce a počátky pracovních směn nebo i jejich jiné rozvržení oproti obecné úpravě rozvržení pracovní doby u



zaměstnavatele. Kratší pracovní doba může být sjednána na méně než pět pracovních dnů, může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně.

Například zaměstnankyně pečující o dvě malé děti, které ráno vypravuje a odvádí do školky, do jeslí, má z těchto důvodů zájem o kratší pracovní dobu a motivací je udržení kontaktu s vývojem v oboru její kvalifikace, nebo prostě udržení pracovního místa. Jsou také situace, kdy zaměstnanec má z důvodů určitých zdravotních problémů omezené možnosti zaměstnání na celou stanovenou týdenní pracovní dobu. Jeho profese vyžaduje např. po celou dobu polohu těla ve stoje. Následkem opotřebení kloubů není schopen práce po celou stanovenou pracovní dobu. Tyto a celá řada jiných důvodů zakládají opodstatnění ke sjednávání pracovních úvazků na kratší než stanovenou pracovní dobu.

Sjednat kratší pracovní dobu je možné u všech zaměstnavatelů, záleží na jejich provozních možnostech. Sjednat kratší pracovní dobu mohou tedy i zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZP, kteří poskytují za výkon práce plat (stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení).

Zákoník práce v § 241 odst. 2 uvádí **povinnost zaměstnavatele sjednat kratší pracovní dobu nebo jinou úpravu pracovní doby na žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že dlouhodobě sám pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby.** Zaměstnavatel je povinen žádosti oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby v těchto případech vyhovět.

V případě sjednání kratší pracovní doby je zapotřebí upozornit na **vazbu mezi kratší pracovní dobou a prací přesčas.** Zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. i) uvádí, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům nelze práci přesčas nařídít. Rozdíl mezi sjednanou týdenní kratší pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou je "normální" pracovní doba, která nezakládá nárok ani na náhradní volno, ani na příplatek za práci přesčas.

Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

## ODŠKODŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ V ROCE 2014

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy je upravena v §§ 366 až 393 zákoníku práce a je postavena na principu objektivní odpovědnosti zaměstnavatele.

Vznikem právní události spočívající v pracovním úrazu nebo nemoci z povolání dochází k velkým zdravotním a sociálním následkům v životě poškozeného zaměstnance. Je třeba, aby došlo nejen k úhradě peněžitých nároků stanovených v zákoně, ale k celkové restituci u poškozeného. Musí to být způsobem, který by zaměstnanci umožnil maximálně se zařadit znovu nejen do pracovního procesu, ale i do celkového společenského života v takové míře, jako kdyby k poškození na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nedošlo. Při realizaci této zásady je zapotřebí ošetření, léčení a vyléčení s tím, aby následky poškození zanechaly na zaměstnanci co nejmenší stopy. Po dobu pracovní neschopnosti při léčení, po skončení léčení a stabilizaci zdravotního stavu zaměstnance musí být zaměstnanci poskytnuto sociální zabezpečení, prostřednictvím právních předpisů sociálního zabezpečení a zákoníku práce.

**Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je jedním z druhů zvláštní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.** Jedná se o odpovědnost jak za majetkovou, tak za nemajetkovou újmu, která vznikla zaměstnanci.

**V případě vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniká zaměstnanci újma na zdraví,** v důsledku níž nemůže po určitou dobu nebo v plné míře získávat prostředky na uspokojování svých životních potřeb a na uspokojování životních potřeb spolu žijících osob prací.

Zároveň zaměstnanci často vznikají náklady spojené s léčením a někdy i věcná škoda.

Z toho vyplývá, že v souladu v § 366 odst. 4 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen nahradit škodu,** i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pokud se odpovědnosti zcela nebo zčásti nezproští ve smyslu § 367 zákoníku práce.

## Změny v občanském zákoníku pro rok 2014

Již všichni jsme vzali na vědomí, že od 1. ledna letošního roku nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Tento nový občanský zákoník mimo jiné zrušil 238 dosavadních právních předpisů nebo jejich částí. A **mezi zrušenými předpisy je také vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění v platném znění.** Jak bude zaměstnavatel postupovat při stanovení výše bolestného nebo ztížení společenského uplatnění, když tato vyhláška byla zrušena?

Zaměstnavatel do 31. 12. 2013 postupoval při stanovení výše odškodnění bolestného nebo ztížení společenského uplatnění podle lékařského posudku, který vystavil ošetřující lékař zraněného nebo příslušné zdravotnické zařízení, kde byl zraněný léčen právě podle zrušené vyhlášky. **Od 1. ledna 2014 až do 31. 12. 2014 (minimálně) se bude postupovat stejným způsobem!**

V platném zákoníku práce v § 394 odst. 2 je uvedeno:

*"Do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění se postupuje podle vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb."*

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, který byl již několikrát novelizován, stanovil v jeho § 99 nabytí účinnosti na 1. ledna 2015.

Podle nového občanského zákoníku se od 1. 1. 2014 postupuje při odškodňování náhrady škody na zdraví z titulu občanskoprávní odpovědnosti a při stanovení výše odškodnění nejsou účastníci vázáni zrušenou vyhláškou č. 440/2001 Sb. Výše náhrady bude vycházet z dohody účastníků nebo ji na návrh některého z účastníků stanoví soud.

Závěr:

**V oblasti odškodňování pracovních úrazů se bude postupovat podle zákoníku práce a výše odškodnění se bude nadále řídit vyhláškou č. 440/2001 Sb., a to do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006 Sb.**

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

Zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců

Vyhláška č. 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. 50/2003 Sb.

## VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V DUBNU 2014

**Celková úroveň spotřebitelských cen zůstala v dubnu stejná jako v březnu, tzn. že meziměsíční změna = 0,0 %. Tento vývoj ovlivnilo zvýšení cen zejména v oddíle odívání a obuv, které bylo kompenzováno poklesem cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje a oddíle alkoholické nápoje a tabák. Meziroční růst spotřebitelských cen v dubnu zmírnil na 0,1 % z 0,2 % v březnu.**

Meziměsíční růst cen v oddíle odívání a obuv způsobilo zejména sezónní zvýšení cen oděvu o 3,8 % a obuvi o 8,5 %. V oddíle zdraví se zvýšily ceny léků a jejich doplнкů o 0,7 % a ceny lázeňských pobytů o 2,8 %. V oddíle ubytování a stravování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 0,2 % a ceny ubytovacích služeb o 1,4 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny drogistického zboží pro osobní hygienu o 1,1 %.

Na snížení celkové úrovně spotřebitelských cen v dubnu působil pokles cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje v důsledku snížení cen řady potravin. Nižší než v březnu byly především ceny zeleniny o 3,0 %, ovoce o 0,9 %, běžného pečiva o 1,1 %, vajec o 4,6 %, másla o 2,1 %, cukru o 3,8 %, čokolády a čokoládových výrobků o 2,3 %, cukrovinek nečokoládových o 4,5 % a nealkoholických nápojů o 2,2 %. Vyšší než v březnu byly zejména ceny chleba o 0,8 %, trvanlivého pečiva o 1,1 %, masových konzerv o 4,0 %, polévek a omáček o 3,2 %, soli a koření o 3,4 %. Pokles cen v oddíle alkoholické nápoje a tabák ovlivnilo snížení cen lihovin o 3,5 %, vína o 1,1 % a piva o 1,6 %.

**Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 0,1 %, což je o 0,1 procentního bodu méně než v březnu. Zpomalení cenového růstu nastalo především v oddíle alkoholické nápoje a tabák zejména vlivem cen lihovin, které v dubnu meziročně klesly o 2,7 % (v březnu růst o 5,9 %). Ke zpomalení cenového růstu došlo i v oddíle potravin a nealkoholické nápoje, kde zmírnil růst cen těstovin, rýže, másla, brambor a cukrovinek nečokoládových.

Největší vliv na výši celkové meziroční hladiny spotřebitelských cen měly i přes zpomalení jejich růstu nadále ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje. Ceny masa vzrostly o 3,4 %, mléka o 13,9 %, sýrů o 12,3 %, jogurtů o 20,6 %, ostatních mléčných výrobků o 8,8 %, másla o 9,8 %, ovoce o 6,0 %, brambor o 7,3 %. Naopak ceny běžného pečiva klesly o 3,1 %, mouky o 2,8 %, vajec o 11,4 %, cukru o 4,8 %, čokolády a čokoládových výrobků o 2,0 %, nealkoholických nápojů o 2,6 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působily ceny bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,5 % a zemního plynu o 9,1 %. Ceny čistého nájemného vzrostly o 1,1 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %, tepla a teplé vody o 0,2 %. V oddíle pošty a telekomunikace byly ceny telefonických a telefaxových služeb nižší o 7,9 % a ceny mobilních telefonů o 14,8 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti ovlivnilo cenový pokles zejména snížení cen přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 3,0 %.

Ceny zboží úhrnem klesly o 0,2 %, ceny služeb vzrostly o 0,5 %.

**Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v dubnu 0,9 %.**

#### Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		2/14	3/14	4/14	
Úhrn	100,0	100,2	100,2	100,1	100,9
v tom:					
<b>Potraviny a nealko</b>	99,1	104,2	103,7	103,3	104,5
<b>Alkohol a tabák</b>	98,9	104,2	104,5	102,1	103,5
<b>Odívání a obuv</b>	104,9	102,1	102,9	103,0	100,9
<b>Bydlení, voda, energie, paliva</b>	100,1	97,6	97,7	97,8	100,1
<b>Zařízení domácností</b>	99,9	98,6	98,7	98,9	98,9
<b>Zdraví</b>	100,6	96,7	97,1	97,6	100,2
<b>Doprava</b>	100,1	100,1	99,3	99,9	99,7
<b>Pošty a telekomunikace</b>	100,0	90,2	90,9	92,3	89,8
<b>Rekreace a kultura</b>	100,0	100,6	100,5	100,7	100,5
<b>Vzdělávání</b>	100,0	101,3	101,3	101,3	101,3
<b>Stravování a ubytování</b>	100,3	101,6	101,6	101,7	101,8
<b>Ostatní zboží a služby</b>	100,3	100,5	100,6	100,2	101,1

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu v **březnu 0,6 %**, což je o 0,2 procentního bodu méně než v únoru. Nejvíce vzrostly ceny ve Spojeném království (o 1,6 %). Naopak v osmi zemích EU zaznamenaly ceny pokles, z toho nejvíce v Bulharsku o 2,0 % a Řecku o 1,5 %. Také na Slovensku v březnu ceny klesly, a to o 0,2 %. V Německu zpomalil růst cen na 0,9 % z 1,0 % v únoru. Podle předběžných výpočtů **zůstaly v ČR ceny v dubnu na úrovni měsíce března (meziměsíční změna HICP 0,0 %) a meziročně byl HICP vyšší o 0,2 % (v březnu o 0,3 %)**. Bleskový odhad meziroční změny HICP pro **eurozónu za duben 2014 je 0,7 %**.

#### Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	02/14	03/14	04/14	prům. 2014
<b>Benzin Natural 95</b>	36,17	36,28	36,20	35,86	35,85	36,05
<b>Benzin Super 98</b>	38,32	38,47	38,36	38,18	38,17	38,30
<b>Motorová nafta</b>	36,11	36,65	36,57	36,39	36,18	36,45
<b>LPG</b>	17,42	18,16	18,11	17,84	17,55	17,92

Zdroj: Český statistický úřad

## VÝVOJ MÍRY INFLACE, JEJÍ DRUHY A POUŽITÍ

### 1)

Míra inflace vyjádřená přírůstkem **průměrného ročního indexu spotřebitelských cen** vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců.

*Použití:*

*Tato míra inflace je vhodná při úpravách nebo posuzování průměrných veličin. Bere se v úvahu zejména při propočtech reálných mezd, důchodů apod.*

#### Rok

<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
10,7	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9

<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
2,5	2,8	6,3	1,0	1,5	1,9	3,3	1,4

### 2)

Míra inflace vyjádřená přírůstkem **indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku** vyjadřuje procentní změnu cenové hladiny ve vykazovaném měsíci daného roku proti stejnému měsíci předchozího roku. Jedná se tedy o dosaženou cenovou úroveň, která vylučuje sezónní vlivy tím, že se porovnávají vždy stejné měsíce.

*Použití:*

*Tato míra inflace je vhodná ve vztahu ke stavovým veličinám, které měří změnu stavu mezi začátkem a koncem období bez ohledu na průběh vývoje během tohoto období. Bere se v úvahu při propočtech reálné úrokové míry, reálného zvýšení cen majetku, valorizací apod.*

### 3)

Míra inflace vyjádřená přírůstkem **indexu spotřebitelských cen k předchozímu měsíci** vyjadřuje procentní změnu cenové hladiny sledovaného měsíce proti předchozímu měsíci.

4)

**Bazické indexy** - Míra inflace vyjádřená přírůstkem **indexu spotřebitelských cen k základnímu období (rok 2005=100)** vyjadřuje změnu cenové hladiny sledovaného měsíce příslušného roku proti roku 2005.

*Použití:*

*Pomocí **bazických indexů spotřebitelských cen** k základnímu období (bází je rok 2005=100) jsou vypočítávány od ledna 2010 všechny indexy spotřebitelských cen sloužící k vyjadřování **míry inflace za různá časová období**. Při těchto výpočtech platí zásada, že **míry inflace jsou vyjádřeny úhrnným indexem spotřebitelských cen za domácnosti celkem**.*

*Tato míra inflace je využívána **pro analýzu dlouhodobých podrobných trendů (časových řad) vývoje cenových hladin a životních nákladů**.*

Zdroj: Český statistický úřad



## VLIV PRACOVNÍCH PODMÍNEK NA ZDRAVÍ A SPOKOJENOST ZAMĚŠTNANCŮ (a tím také na jejich pracovní výkon)

Podle Českého statistického úřadu je více než polovina pracujících vystavena ve svém zaměstnání vlivům rizikovým pro jejich fyzické nebo duševní zdraví.

*V roce 2013 utrpěl pracovní úraz každý padesátý pracující, zdravotní problémy související s výkonem zaměstnání mělo téměř 5 % zaměstnaných. Pětina pracujících je při výkonu svého zaměstnání vystavena rizikům, která negativně ovlivňují jejich duševní zdraví a čtyři z deseti dotázaných zaměstnanců uvádějí faktory nepříznivě působící na jejich fyzický stav.*

Více jak 2 miliony osob (přepočítáno z uváděných čtyř z deseti dotázaných) uvedli, že jsou podle svého názoru na pracovišti vystaveni riziku, které nepříznivě ovlivňuje jejich **fyzický zdravotní stav**. Jedná se o takové vlivy jako nesprávné držení těla nebo jednorázové pohybové aktivity, nošení těžkých předmětů, hluk nebo silné vibrace, prašné pracoviště, výpary, kouř nebo plyn, možnost pracovního úrazu a v neposlední řadě značné zrakové vypětí.

Které z těchto vlivů byly hodnoceny jako nejhorší a navíc působící na zvýšení stresu na pracovišti a které je možné kontrolní činností inspektorů bezpečnosti práce a případně **kolektivním vyjednáváním** značně omezit:

- K velmi zátěžovým faktorům pracovního prostředí patří **hluk**. Zvuk je běžnou součástí každodenního života, nicméně přesáhne-li určitou hranici, stává se stresorem. Za nejpříznivější je pokládáno takové prostředí, kde hladina všech zvuků nepřesahuje **30 dB**, což odpovídá šumu lesa, větru nebo moře. Tyto přírodní zvuky však bohužel nemáme příliš příležitostí poslouchat. Zatímco tzv. absolutní hluky (nad 65 dB) škodí člověku v každém případě, zvuky mezi 30 - 65 dB jsou relativní a mohou se člověku stát škodlivými za určitých okolností.
- S hlukem úzce souvisí i **vibrace**. Expozice člověka intenzivnímu chvění vyvolá vždy nepříznivou odezvu organismu. Navíc pokud je vystaveni vibracím dlouhodobé, může vést až k trvalému poškození.
- Mezi další zátěžové faktory patří **špatné osvětlení**. Ať už jde o jeho intenzitu, rovnoměrnost, vhodný směr či druh světelného zdroje, jeho podíl na kvalitě výkonu je neoddiskutovatelný. Výzkumy opakovaně prokazují, že vlivem špatného osvětlení se výkonnost může **snížit až o 30 %**.

- Náš pracovní výkon a spokojenost jsou rovněž ovlivňovány **teplotou, vlhkostí vzduchu a stálým příivodem čerstvého vzduchu**. Tepelná pohoda má na celkový pocit pohody člověka i jeho produktivitu mnohem větší vliv než nežádoucí škodliviny či hluk. Pro každé prostředí i druh práce existují doporučené hodnoty teplot, které by měly zajistit optimální tepelné podmínky pro většinu osob. Např. bylo prokázáno, že při lehké fyzické práci dochází ke stoprocentnímu výkonu při teplotě 22° C. Vyšší teplota má na výkonnost nežádoucí vliv. Zatímco při 27° C se schopnost podávat plný výkon snižuje o 25 %, při 30° C dosahujeme již jen 50 % optimálního výkonu. Také vlhkost mimo doporučené hodnoty 30-60 % může mít na jedince nepříznivý vliv. Kromě kvality vzduchu je velmi nepříjemným stresovým faktorem nerovnoměrné proudění chladného vzduchu na některou část těla. K takové situaci dochází nejen při otevřeném okně či dveřích, ale velmi často i v klimatizovaných prostorech.

Nemalým problémem je skutečnost, že řada pracujících se domnívá, že jsou na svém pracovišti vystaveni **negativním vlivům působících na jejich duševní stav**. Jejich počet byl sice nižší než počet osob ohrožených riziky působícími na jejich fyzický stav, přesto se tak vyjádřil každý pátý dotázaný zaměstnanec (956 tis.). V přepočtu na celkový počet pracujících se necelých deset tisíc osob setkalo na svém pracovišti se sexuálním obtěžováním či šikanou. Jedná se o faktor, který častěji uvádějí ženy (7,4 tis.).

Mnohem častěji dotázaní uváděli jako další faktor násilí nebo hrozbu násilí. Tomuto riziku bylo vystaveno více než 73 tis. osob, většinou mužů (45 tis.).

**Zdaleka nejvýznamnějším faktorem, který negativně zaměstnanci pociťují, je časový stres nebo přepracovanost.** Nejvíce zatěžujícími úkoly jsou ty, které jsou spojeny s vysokou mírou osobní zodpovědnosti nebo pocitem nebezpečí. Zvláště obtížně se řeší úkoly nové, dosud nezaběhnuté, především úkoly náhlé nebo krátkodobě termínované. Stresuje nás nutnost **rychle zpracovat velké množství informací, zvýšit pracovní tempo nebo řešit více úkolů najednou.**

Nezanedbatelným stresorem je **změna pracovního prostředí, charakteru práce, stylu řízení či spolupracovníků, příliš rychlý pracovní postup nebo naopak zklamání z nepovýšení.** Stres v nás spolehlivě vyvolá nedostatek osobního prostoru či málo soukromí, stejně jako sociální nebo fyzická izolace. Příčinou přetížení může být příliš mnoho nebo naopak příliš málo práce, zvýšené nároky na psychické funkce (paměť, pozornost, myšlení apod.), nedostatečné využití našich dovedností, práce postrádající smysl či vysoká

pracovní nejistota. Příkladem stresorů ve vztahu k vlastnímu obsahu práce je jednostranné a dlouhodobé přetěžování určitých svalových skupin, nutnost zaujímat nefyziologickou pracovní polohu či velká tělesná námaha. Mezi velmi závažné stresory patří **monotónní práce, práce ve vnučeném tempu, pod časovým tlakem, ve třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu a zejména práce noční.**

Spánkový dluh, který vlivem práce v noci vzniká, je velkým problémem. Nelze ho nárazově vyrovnat ani se vyspat do zásoby. Práce **proti biologickému rytmu** se obecně považuje za jednu z nejvíce zatěžujících činností pro lidský organismus. Obranou proti únavě a spánku vzniká v těle napětí, které se projevuje různými neurotickými příznaky, agresí, nespokojeností, ztrátou zájmu o práci, v neřídých případech bývá i příčinou mnoha onemocnění.

Rizika působící negativně na fyzický stav se nejvíce vyskytují v zaměstnáních s vysokým podílem fyzické práce, a faktory negativně ovlivňující duševní stav jsou nejvyšší zejména v profesích s vysokým podílem organizační, tvůrčí a řídicí práce. Faktor časového stresu nebo přepracovanost uvádí více než třetina řídicích pracovníků, pětina specialistů a technických a odborných pracovníků. Toto riziko uvádí i pětina pracovníků obsluhy strojů a zařízení. Časové vypětí a přepracovanost kulminuje ve skupině osob ve věku 35-50 let.

Jak je z výše uvedeného zřejmé, počet faktorů negativně ovlivňujících pracovní podmínky, zdraví a spokojenost zaměstnanců je mnoho. Všechny ovlivnit nemůžeme, ale některé přece jen ano, a proto je zapotřebí jim věnovat větší pozornost a snažit se je řešit.

## **Úrovní pracovních podmínek věnuje pozornost také Evropská komise**

Přestože více než polovina evropských zaměstnanců vnímá pracovní podmínky ve své zemi jako dobré (53 %), většina (57 %) si myslí, že se jejich vlastní pracovní podmínky v posledních pěti letech zhoršily. Takové jsou výsledky zveřejněného průzkumu Eurobarometr, který se zabývá dopadem krize na kvalitu práce. Ačkoliv je většina zaměstnanců se svými pracovními podmínkami spokojena (v EU průměrně 77 %), mezi členskými státy panuje výrazná nerovnováha a spokojenost osciluje mezi 94 % v Dánsku a 38 % v Řecku. Obecně většina pracovníků vyjadřuje velkou spokojenost se svou pracovní dobou (80 %) a bezpečností a ochranou zdraví při práci (85 %).

Výsledky průzkumu Eurobarometr byly 28. dubna v Bruselu tématem diskuze na konferenci týkající se současných a budoucích opatření EU v oblasti

pracovních podmínek. Konference poskytla příležitost debatovat o tom, jak dále rozvinout soudržný a progresivní přístup k pracovním podmínkám v EU, jak zajistit vysokou kvalitu, bezpečnost a rovnost v oblasti práce.

**Pracovní podmínky byly pro účely tohoto Eurobarometru definovány jako pracovní doba, organizace práce, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, zastupování zaměstnanců a vztahy se zaměstnavatelem.**

Uvedený průzkum provedený ve 28 členských státech přinesl tato zjištění:

- ❖ Více než 80 % respondentů v Dánsku, Lucembursku, Finsku a Nizozemsku považuje pracovní podmínky ve své zemi za dobré. Pokud jde o jednotlivé pracovníky, je i zde na prvním místě Dánsko, kde je se svými vlastními pracovními podmínkami spokojeno 94 % pracovníků - Rakousko a Belgie se s 90 % řadí na druhé místo, s těsným odstupem pak následují Finsko (89 %), Spojené království a Estonsko (obě země 88 %).
- ❖ Na opačném pólu stojí Řecko s nejnižší mírou spokojenosti na úrovni státu (16 %), které je zároveň jedinou zemí, kde je s vlastními současnými pracovními podmínkami spokojena méně než polovina dotázaných (38 %).
- ❖ Mírně vyšších hodnot dosahuje spokojenost na úrovni státu v Chorvatsku (18 %), Španělsku (20 %), Itálii (25 %), Bulharsku (31 %), Slovinsku, Portugalsku a Rumunsku (všechny tři země 32 %), ale také na Slovensku (36 %) a v Polsku (38 %).

Tyto rozdíly ve spokojenosti může způsobovat řada faktorů: sociální a hospodářský kontext ovlivněný krizí, ale také strukturálnější prvky související se sociálním dialogem, sociálními politikami a pracovním právem, které mohou být silnější či slabší v závislosti na situaci konkrétní země v rámci celé EU.

Další podstatná zjištění průzkumu ukazují, že existuje prostor pro zlepšení, a to zejména v souvislosti s následujícími faktory:

- ❖ Mnohá zjištění potvrzují nárůst intenzity práce. Jednoznačně nejvýznamnějším vnímaným rizikem v práci je stres (pro 53 % pracujících respondentů). Nespokojenost s pracovní zátěží, pracovním tempem a dlouhou pracovní dobou (více než 13 hodin) je pak uváděna mnohem častěji než jiné problémy, jako je nezáměr o vykonávanou činnost nebo nedostatečná doba odpočinku během týdne či roku.
- ❖ Pokud jde o organizaci práce, 40 % dotázaných v souvislosti s rovnováhou mezi profesním a soukromým životem uvádí, že nemá možnost využít pružnou pracovní dobu.

- ❖ V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) méně než třetina pracovníků uvedla, že na jejich pracovišti existují opatření pro řešení nově vznikajících rizik (způsobených například nanotechnologiemi nebo biotechnologiemi) nebo opatření zaměřená na starší a chronicky nemocné pracovníky. Vedle stresu je jako jedno z nejdůležitějších pracovních rizik vnímána špatná ergonomie, přičemž 28 % respondentů uvádí jako hlavní riziko pro bezpečnost a ochranu zdraví opakované pohyby a únavné či bolestivé pozice a 24 % dotázaných zmínilo každodenní zvedání a přenášení nebo přemísťování těžkých břemen.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci dne 7. dubna 2014 zahájila kampaň nazvanou "**Zdravé pracoviště - klíč k zvládnutí stresu**", která má zvýšit povědomí o psychologických, fyzických a sociálních rizicích souvisejících se stresem na pracovišti.

Odborové svazy, organizace zaměstnavatelů a tvůrci politik na evropské i národní úrovni by se měli zamyslet a zahájit společné iniciativy na podporu dobrých pracovních podmínek a kvality práce, které jsou nezbytné pro dosažení cílů strategie Evropa 2020. Dobré pracovní podmínky, včetně zdravého a bezpečného pracovního prostředí, jsou často spojovány s vyšší motivací pracovníků, kreativitou a pracovním elánem, což v důsledku vede k vyšší produktivitě.

Zdroj: Český statistický úřad  
ČTK  
Zpravodajství z Evropského parlamentu

## Vyhodnocení vzdělávacích seminářů projektu iPodpora

Jednou z významných klíčových aktivit projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců – iPodpora“, který realizuje Asociace samostatných odborů, byla organizace vzdělávacích seminářů na téma „Ochrana práv v pracovněprávním vztahu“. Tyto akce byly připravovány pod hlavičkou Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jenž je financován z prostředků Evropského sociálního fondu.

V průběhu uplynulého a začátkem letošního roku se uskutečnilo v rámci klíčové aktivity KA 12 celkem 65 seminářů, kterých se zúčastnilo více než třináct set osob. Cílem celého projektu je především zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnost partnerů sociálního dialogu v České republice zvýšením informovanosti a znalostí zaměstnanců. Právě vzdělávací program „Ochrana práv v pracovněprávním vztahu“ a připravený informační materiál „Průvodce zaměstnanec jeho právy“ je jedním z dílčích kroků k naplnění cílů tohoto projektu. V současné době, tedy po uzavření všech plánovaných seminářů, se členové realizačního týmu zaměřili na rozbor přínosu klíčové aktivity směrem k cílové skupině – zaměstnancům. K tomuto rozboru napomohly například i závěrečné testy, které účastníci jednotlivých seminářů vyplňovali.

### Semináře KA 12 iPodpora

Číslo MZ	Monitorovací období	Rok	Počet účastníků	Úspěšně dokončili aktivitu	Splnění závěrečných testů (v %)
8	duben - červen	2013	350	350	93,64
9	červenec - září	2013	225	225	91,50
10	říjen - prosinec	2013	683	673	94,60
11	leden-březen	2014	76	76	92,25
<b>CELKEM:</b>			<b>1334</b>	<b>1324</b>	<b>93,70</b>

Seminářů se zúčastnilo 1334 účastníků, kteří se rekrutovali v převážné většině z řad odborových organizací našeho svazu – OSPZV-ASO ČR, a také z řad členských svazů ASO a ČMKOS. O harmonogramu a složení účastníků seminářů vypovídá následující tabulka:

### Počty účastníků seminářů KA 12 iPodpora

Monitorovací období	Počet seminářů (běhů)	Počet účastníků	Z toho muži	Z toho ženy
Duben - červen 2013	17	350	209	141
Červenec - září 2013	11	225	135	90
Říjen - prosinec 2013	33	683	357	326
Leden - březen 2014	4	76	37	39
<b>CELKEM:</b>	<b>65</b>	<b>1334</b>	<b>738</b>	<b>596</b>

Z jednání pracovní skupiny KA 12 vyplynul úkol zaměřit se i na zjištění zpětné vazby, tj. připomínek z řad účastníků směrem k organizaci seminářů, jejich zaměření a přínosu. Byl vypracován Dotazník, jenž byl na některých seminářích účastníky vyplněn, a výstupy z těchto sebraných dat byly analyzovány a budou nápomocny při přípravě dalších vzdělávacích aktivit. Jednou z kladně hodnocených oblastí bylo lektorské zajištění seminářů. Prostřednictvím Republikového centra vzdělávání, které tuto oblast pro projekt zajišťovalo, byli lektorskou činností pověřeni ing. Naděžda Pikierská, CSc., ing. Jaroslav Hotový a ing. Václav Protiva. Celkově byla organizace hodnocena průměrnou známkou 1,23.

V závěrečné zprávě mapující danou klíčovou aktivitu jsou uvedeny podrobné informace o realizaci vzdělávacích akcí. Přípravu této závěrečné zprávy provázely diskuze členů realizačního týmu a mnohdy i postřehy některých účastníků. Z nich lze konstatovat, že akce směřující k rozšiřování informovanosti, a to v podstatě na jakékoli téma, jsou velmi užitečné. V době, kdy právní normy, daňové zákony a sociální podmínky se neustále mění, je potřebné se i nadále zaměřovat na vzdělávání našich členů a samozřejmě i široké veřejnosti. Témat je nespočet.



*Záběr na účastníky posledního semináře č. 65 v Rychnově nad Kněžnou dne 18. 3. 2014*

Jedna klíčová aktivita byla uzavřena a další aktivity se realizují. Tým ASO pracuje na tvorbě informačního, komunikačního a vzdělávacího nástroje sociálního dialogu, což je integrovaný informační systém iPodpora. V rámci klíčové aktivity KA 08 již bylo nainstalováno dvanáct veřejně přístupných multimediálních informačních kiosků. Jsou umístěny v krajských městech v obchodních domech Tesco a budou mimo jiné nápomocny při zvyšování informovanosti v pracovníprávní oblasti, v zaměstnaneckých právech a nástrojích jejich ochrany, situaci na trhu práce a pracovních a vzdělávacích příležitostech.

Pracovníprávní problematika nás provází takřkajíc na každém kroku, a proto je velmi důležité rozšiřovat znalosti z této oblasti mezi širokou veřejnost.

Iva Trojanová  
Metodik iPodpora