

Číslo: **10/2019**

Z obsahu:

"Gentlemanská dohoda" koalice, odborů a zaměstnavatelů k novele ZP

Vyhláška o zahraničních sazbách cestovních náhrad pro rok 2020

Co víme o flexibilních pracovních úvazcích?

Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců - nejčastější otázky

Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2019



**O B S A H**

**"Gentlemanská dohoda" koalice, odborů**

**a zaměstnavatelů k novele zákoníku práce str. 3**

**Evropský hospodářský a sociální výbor jednal**

**mimořádně v Helsinkách str. 8**

**Vyhláška o zahraničních sazbách cestovních**

**náhrad pro rok 2020 str. 13**

**Co víme o flexibilních pracovních úvazcích? str. 17**

**V roce 2021 nás čeká sčítání lidu str. 24**

**Pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců**

**- nejčastější otázky str. 26**

**Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2019 stsr. 28**

**Budeme mít novou vládní radu pro duševní**

**zdraví str. 31**

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

**"GENTLEMANSKÁ DOHODA"**

**KOALICE, ODBORŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ**

**K NOVELE ZÁKONÍKU PRÁCE**

Spravedlivější výpočet dovolené nebo sdílené pracovní místo - to jsou některé ze změn, které obsahuje novela zákoníku práce připravená Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Aby byla cesta tohoto návrhu novely zákoníku práce Parlamentem ČR co nejsnazší, tak 14. října 2019 došlo na Úřadu vlády k podpisu **Dohody o společném postupu sociálních partnerů a vládní koalice při legislativním procesu k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších souvisejících zákonů ("Gentlemanská dohoda").**

Všechny strany se dohodly, že budou podporovat návrh právě v této aktuální podobě. Jedná se o čestnou dohodu a její plnění není právně vymahatelné.

V příloze je uvedeno znění Dohody o společném postupu sociálních partnerů a vládní koalice podepsané všemi aktéry této dohody, která je za dobu existence Rady hospodářské a sociální dohody ČR teprve druhou dohodou obdobného významu.

**Dohoda o společném postupu sociálních partnerů a vládní koalice při legislativním procesu k novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších souvisejících zákonů**

Níže uvedení sociální partneři zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody ČR (dále jen

„RHSD ČR") a zástupci vládní koalice se níže uvedeného dne dohodli na níže uvedeném společném postupu:

**Sociální partneři**

**Asociace samostatných odborů,** IČ: 63829517, se sídlem Tyršova 1811/6, Nové Město, 120 00 Praha, zastoupena Bohumírem Dufkem, předsedou;

**českomoravská konfederace odborových svazů,** IČ: 00675458, se sídlem náměstí Winstona Churchilla 1800/2, Žižkov, 130 00 Praha, zastoupena Josefem Středulou, předsedou;

**Svaz průmyslu a dopravy České republiky,** IČ: 00536211, se sídlem Freyova 948/11, Vysočany, 190 00 Praha, zastoupen Ing. Jaroslavem Hanákem, prezidentem;

**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR,** IČ: 49627325, se sídlem Václavské náměstí 831/21, Nové Město, 110 00 Praha, zastoupena Janem Wiesnerem, prezidentem;

(dále jen „sociální partneři") a

**Zástupci vládní koalice**

**Předseda vlády a předseda hnutí ANO,** Ing. Andrej Babiš;

**1. místopředseda vlády, ministr vnitra a předseda České strany sociálně demokratické,**

Jan Hamáček;

**Ministerstvo práce a sociálních věcí,** IČ: 00551023, se sídlem Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, zastoupeno Dipl.-Pol. Janou Maláčovou, MSc., ministryní práce a sociálních věcí;

1. **místopředseda hnutí ANO 2011 a 1. předseda Poslaneckého klubu ANO 2011,** Ing. Jaroslav Faltýnek

**Předseda Poslaneckého klubu ČSSD,** JUDr. Jan Chvojka (dále jen „zástupci vládní koalice")

prohlašují, že na 148. Plenární schůzi RHSD ČR dne 25. 3. 2019 projednali návrh dalšího postupu v novelizaci zákoníku práce, kdy výsledkem tohoto projednání byla shoda sociálních

partnerů a vládní delegace RHSD ČR na záměru novelizovat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „novela ZP"). Zástupci vládní koalice rovněž prohlašují, že jsou srozuměni s tím, že závěry dle předchozí věty byly potvrzeny sociálními partnery na 150. Plenární schůzi RHSD ČR dne 16. 9. 2019.

Novela ZP bude vyjma novelizačních bodů provádějících transpozici Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU} 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb v oblasti povinnosti uživatele informovat agenturu práce o zahájení práce u uživatele a dále o pracovních podmínkách a odměňování u uživatele, zavedení dalších pracovních podmínek v rámci delšího vyslání (více než 12 měsíců), které se vztahují na pracovníky konající stejnou práci na stejném místě a rozšíření poskytování odměny, a to na všechny povinné složky mzdy nebo platu (dále jen „Směrnice") obsahovat zejména legislativní úpravu následujících institutů pracovního práva:

* + Sdílené pracovní místo (§ 317a ZP}, navrhovaná účinnost od 1.1.2021
  + Přechod práv a povinností (§ 338 a násl. a§ 51a ZP), navrhovaná účinnost od 1.7.2020
  + Dovolená (§ 212 a násl. ZP}, navrhovaná účinnost od 1. 1. 2021
  + Doručování (§ 334- 337 ZP}, navrhovaná účinnost od 1. 7. 2020
  + Prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání (§ 320a písm. b ZP}, navrhovaná účinnost od 1. 1. 2021
  + Odstranění nerovnosti mezi dosavadními „zástupci zaměstnanců" a členy evropské rady zaměstnanců a evropského vyjednávacího výboru při překážce v práci v pružném rozvržení pracovní doby (§ 97 odst. 2 ZP}, navrhovaná účinnost od 1.7.2020
  + Mechanismus určující náhradu újmy na zdraví (§ 271g a 271i ZP}, navrhovaná účinnost od 1.1.2021
  + Potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP}, navrhovaná účinnost od 1.7.2020

Zástupci vládní koalice a sociální partneři výslovně prohlašují, že příloha k této dohodě obsahuje všechny návrhy změn zákoníku práce, na kterých se sociální partneři dohodli s vládní delegací RHSD ČR na **148.** Plenární schůzi RHSD ČR dne 25.3.2019.

Zástupci vládní koalice a sociální partneři prohlašují, že souhlasí s tím, aby vláda zapracovala shora uvedené úpravy institutů pracovního práva do návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, jež provede transpozici Směrnice (dále jen „doplněná transpoziční novela"), tento postup podporují, a společně navrhují, aby doplněná transpoziční novela byla vládou ČR předložena Poslanecké sněmovně ČR coby vládní návrh zákona.

Zástupci vládní koalice a sociální partneři berou na vědomí, že lhůta pro transpozici Směrnice uplyne dne 30.7.2020 a tedy ustanovení doplněné transpoziční novely transponující Směrnici musí nabýt účinnosti tímto dnem.

# Zástupci vládní koalice a sociální partneři se zavazují, že nebudou bez vzájemné dohody

prosazovat ani podporovat prosazení žádných dalších změn této doplněné transpoziční novely a nebudou rovněž bez vzájemné dohody podporovat ani prosazovat žádné další návrhy změn zákoníku práce.

V Praze dne 14. října 2019





**EVROPSKÝ HOSPODÁŘSKÝ A SOCIÁLNÍ VÝBOR**

**JEDNAL MIMOŘÁDNĚ V HELSINKÁCH**

**V Helsinkách dne 9. října 2019 zasedal Evropský hospodářský a sociální výbor, kterého se jako jeho člen zúčastnil také předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dufek.**

Volba právě finských Helsinek nebyla náhodná. Ve druhé polovině roku 2019 totiž Finsko už potřetí v historii předsedá Radě Evropské unie.

Finské předsednictví je ve znamení nového začátku procesu tvorby evropské politiky. Začíná nový institucionální cyklus - EU má nový parlament, bude mít novou Komisi a nového předsedu Rady.

Na programu jednání této mimořádné schůze skupiny Zaměstnanci byla ředa významných a aktuálních témat:

**Udržitelná Evropa - udržitelná budoucnost**

Příspěvek k praktickému provádění 17 globálních cílů **udržitelného rozvoje** (SDG), které byly zahájeny OSN v roce 2015, bude i nadále patřit na pořad jednání Evropského hospodářského a sociálního výboru (EHSV). EHSV bude dále podporovat zejména doporučení uvedená ve svém stanovisku k **Reflexnímu dokumentu "Směrem k udržitelné Evropě do roku 2030"** Učiní to tak, že bude prosazovat zastřešující evropskou strategii udržitelného rozvoje s konkrétními cíli a ukazateli pro provádění cílů udržitelného rozvoje v EU do roku 2030.

EHSV rovněž připravil dvě stanoviska z vlastní iniciativy k sociální a ekonomické dimenzi udržitelnosti. Jejich cílem je navrhnout nové přístupy k spravedlivějšímu rozdělení zátěže transformace a zajistit, aby "nikdo nezůstal pozadu". Kromě toho budou definovat, jak by "udržitelné hospodářství, které chceme" mělo vypadat, a to prozkoumáním nových ekonomických modelů, investičních rozhodnutí vůči technologickému pokroku, nových ukazatelů růstu a konkurenceschopnosti.

V oblasti **boje proti změně klimatu** je EHSV součástí mezinárodní koalice pro správu klimatu (ICGC), jejímž cílem je stimulovat zdola nahoru zapojení různých akterů do vícestranného a víceúrovňového ducha spolupráce. EHSV bude i nadále přispívat k vytváření rámce EU umožňujícího občanům a komunitám v oblasti klimatu zprovoznění evropského dialogu pro nestátní opatření v oblasti změny klimatu, zejména financování potřebných opatření v této oblasti.

Významná část činností EHSV se bude i nadále zaměřovat na dokončení jednotného trhu ve svých různých aspektech. Nové ekonomické modely zůstanou na pořadu dne i nadále. Poté, co byl Výbor v popředí zájmu o řešení těchto trendů, zaujme koordinovanější přístup a bude jasně propojen s úlohou, kterou tyto nové trendy hrají při řešení problémů evropské udržitelnosti.

Naše společnosti se již několik let zásadně proměňují zavedením nových technologií a trendů jako je digitalizace, oběhová ekonomika, kolaborativní ekonomika, "uberizace" atd.

Pokud jde o zemědělství a rozvoj venkova,bude EHSV i nadále přispívat k debatě o reformním procesu směrem k **modernizované a zjednodušené společné zemědělské politice po roce 2020** podporou každé příležitosti, a to nejen v Bruselu, ale také prostřednictvím místních iniciativ.

Prostřednictvím své dočasné studijní skupiny pro **udržitelné potravinové** **systémy** bude EHSV dále požadovat, aby byla usnadněna komplexní potravinová politika, přechod na udržitelnější potravinové systémy. Výbor využije svou zprostředkovatelskou sílu k tomu, aby udržitelnost potravin a rozvoj komplexní potravinové politiky, jakož i případné zřízení Evropské rady pro potravinovou politiku, byly na pořadu dne EU.

Pro stabilní a udržitelný hospodářský růst je nezbytný **odolný a dobře fungující finanční systém a finanční stabilita.**

EHSV vyzval k dokončení bankovní unie a vytvoření plnohodnotné unie kapitálových trhů, protože obě jsou zásadní pro řešení nedostatku investic, diverzifikaci zdrojů financování pro evropské podniky a pro přesměrování toku kapitálu na investice, které zohledňují environmentální, sociální a správní faktory.

**Sociální rozměr udržitelné Evropy - evropská mobilita pracovních sil**

Vzhledem k tomu, že úroveň nerovnosti, chudoba, sociální vyloučení a nezaměstnanost jsou stále alarmující, a mezi regiony a EU existuje značná rozdílnost zemí, bude se EU a EHSV i nadále zaměřovat na zachování a zlepšení **evropského sociálního modelu**. Zvláštní důraz bude klást na provádění **evropského pilíře sociálních práv** a na vývoj sociálního hodnocení a evropského semestru jako nástrojů ke sledování výkonnosti členských států. EHSV bude rovněž zkoumat intenzivnější využívání hlasování kvalifikovanou většinou v sociální politice prostřednictvím tzv. "Passerelle doložek" navržených Komisí.

V širším zastoupení sociálního rozměru Evropy je podpora blaha našich lidí ústředním cílem. Hospodářský růst, konkurenceschopnost a vysoká zaměstnanost jsou základem blahobytu, ale je také důležité pochopit, že se tyto věci vzájemně posilují. Vzdělávání, zaměstnanost a sociální politika podporují hospodářskou politiku, podporují růst a pohodu společně. Jinými slovy, sociální rozměr posouvá ekonomiku jako celek. Podpora rovnosti žen a mužů, rovných příležitostí a sociálního začlenění je způsob, jak zajistit, aby každý měl podíl ve společnosti a měl možnost přispět. **Evropský pilíř sociálních práv je také pilířem našeho hospodářského úspěchu.**

Stejně tak ochrana našich základních hodnot a právního státu není jen morální povinností, ale také právním imperativem, nezbytným pro správné fungování.

EHSV bude dále pokračovat ve své práci **v oblasti sociálních podniků a sociální ekonomiky.**

Kromě sledování a hodnocení politického vývoje na úrovni EU a členských států určí rovněž konkrétní opatření ke zlepšení obecného prostředí pro podniky sociální ekonomiky, šíří osvědčené postupy v členských státech a zviditelňuje toto odvětví. Výbor chce zachovat dynamiku sociální ekonomiky a vybudovat Alianci pro sociální ekonomiku na celosvětové úrovni. Kromě toho Výbor v listopadu uspořádá Evropský den sociálních podniků ve Štrasburku, který byl v roce 2019 jmenován Evropským hlavním městem sociálního hospodářství. Cílem tohoto čtvrtého Evropského dne podniků sociálního hospodářství bude zvýšit povědomí o důležitosti sociální ekonomiky mezi novými komisaři a novými poslanci parlamentu.

**Mobilita pracovních sil a vysoce kvalifikovaná pracovní síla**

EHSV se bude i nadále zabývat **budoucností práce** a zejména dopadem digitálního přechodu a přechodu na nízkouhlíkové, energeticky účinné a ekologické hospodářství, na **zaměstnanost, dovednosti, rovné příležitosti, sociální zabezpečení, sociální ochranu a pracovní právo.** V této souvislosti EHSV připraví tři stanoviska na téma "Digitalizace, umělá inteligence a spravedlnost - Jak posílit EU v celosvětovém závodě budoucích dovedností a vzdělávání a zároveň zajistit sociální začlenění", "Shrnutí nákladů a přínosů investic do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci" a "Měnící se svět práce a dlouhověkost /stárnutí populace - předpoklady pro to, aby stárnoucí pracovníci zůstali aktivní v novém světě práce".

EHSV bude také pokračovat ve své práci na kvalitním zaměstnávání mladých lidí a dlouhodobě nezaměstnaných, jakož i na neformálně získaných kvalifikacích.

EHSV bude rovněž provádět další práce týkající se vzdělávání o EU, zejména ve školách, jako prostředek zdůraznění hlavních úspěchů EU a jejích budoucích výzev.

EHSV je rovněž velmi aktivní v **oblasti umělé inteligence** a nedávno vytvořil specializovanou dočasnou studijní skupinu, která připraví dotazník a organizuje vyšetřovací mise do vybraných členských států, aby zmapovala zapojení organizací občanské společnosti do přípravy národních strategií. Před koncem tohoto roku je naplánováno několik akcí týkajících se umělé inteligence a jedna bude uspořádána společně s finským předsednictvím v listopadu 2019.

EHSV bude i nadále sledovat práci skupiny odborníků na vysoké úrovni pro umělou inteligenci, kde má status pozorovatele.

EHSV se zaměří zejména:

a) podporu ukazatelů inovací, investic a zaměstnanosti;

b) udržení špičkové průmyslové výroby, výzkum, inovace a design;

c) **předvídání změn pracovních míst, organizace práce a sociálně udržitelných inovací v průmyslu 4.0;**

d) energetický přechod a průmyslové změny;

e) průmyslový potenciál oběhového hospodářství a spotřebitelů a průmyslové změny.

V širším zastoupení sociálního rozměru Evropy je podpora blaha našich lidí ústředním cílem. Hospodářský růst, konkurenceschopnost a vysoká zaměstnanost jsou základem blahobytu, ale je také důležité pochopit, že se tyto věci vzájemně posilují. **Vzdělávání, zaměstnanost a sociální politika podporují hospodářskou politiku, podporují růst a pohodu společně. Jinými slovy, sociální rozměr posouvá ekonomiku jako celek.** Podpora rovnosti žen a mužů, rovných příležitostí a sociálního začlenění je způsob, jak zajistit, aby každý měl podíl ve společnosti a měl možnost přispět.

**Evropský pilíř sociálních práv je také pilířem hospodářského úspěchu.**



**VYHLÁŠKA O ZAHRANIČNÍCH SAZBÁCH**

**CESTOVNÍCH NÁHRAD PRO ROK 2020**

Tak jako každým rokem, Ministerstvo financí vydává koncem roku na rok další upravenou vyhlášku o výši základních sazeb zahraničního stravného, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí.

**Vyhláška je již uvedena ve Sbírce zákonů, a to v částce 132 pod č. 310/2019. Její účinnost je od 1. ledna 2020.**

Cílem vyhlášky je zajistit vysílaným zaměstnancům na zahraniční pracovní cesty přiměřenou finanční kompenzaci stanovením základních sazeb stravného pro každou zemi po zohlednění odlišné cenové hladiny v různých destinacích. Nárok na zahraniční stravné při pracovních cestách je zakotven v zákoníku práce. Jako už bylo uvedeno, konkrétní sazby se každoročně mění, což umožňuje s kratší odezvou reagovat na případné silné výkyvy devizových kurzů nebo při radikální změně meziročních indexů spotřebitelských cen v zahraničí.

Sazby stanovené ve vyhlášce mají pokrýt zvýšené náklady zaměstnanců na zajištění jejich běžné celodenní stravy při pracovních cestách v zahraničí ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy, resp. první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky. V uvedených oblastech jde většinou o limitovaný počet vybraných stravovacích zařízení, zpravidla pouze hotelových restaurací, kde se lze bezpečně stravovat.

**Zákoník práce o zahraničním stravném**

Pro **státní zaměstnance (zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace)** jsou sazby zahraničního stravného uvedené ve vyhlášce závazné. V souladu s ustanovením § 179 zákoníku práce však mohou být navýšeny pro vedoucí organizačních složek státu a jejich zástupce a statutární orgány a jejich zástupce, a to až o 15 % základní sazby stravného stanoveného vyhláškou. Výjimkou je speciální úprava této oblasti pro některé vybrané osoby dle zákona o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu.

Ostatní zaměstnavatelé **(podnikatelská sféra)** mohou svým zaměstnancům sazby stanovené vyhláškou dokonce snížit podle § 170 odst. 2 zákoníku práce až o 25 %, případně o 50 % u posádek plavidel vnitrozemské plavby. Na druhou stranu ale mohou stanovené sazby také zvýšit, a tím své zaměstnance vybavit částkami vyššími, než určuje vyhláška pro zahraniční stravování. Tyto částky budou do výše stanovených základních sazeb zahraničního stravného daňově uznatelné. Nadlimitní částka se stane součástí mzdy zaměstnance (včetně odvodů sociálního a zdravotního pojištění).

**Poskytnutí zálohy na stravné zaměstnanci**

Vyhláška uvádí pouze cizí měny, tj. eura, americké dolary, anglické libry a švýcarské franky, které se dají běžně nakoupit v tuzemských bankách nebo v mimobankovních směnárnách, aby tak nevznikaly zaměstnavatelům potíže při vybavování pracovníků zálohami na zahraniční pracovní cesty. Ovšem v souladu s ustanovením § 183 odst. 2 zákoníku práce se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy v české měně nebo v jiné cizí měně, než která je uvedena ve vyhlášce. Tedy fakticky v jakékoliv měně. Pro přepočet se v takovém případě použije směnný kurz devizového trhu vyhlašovaný Českou národní bankou.

Pro zahraniční stravné nadále platí jeho závazné snížení. V praxi je zaveden pojem "krácení". Zákoník práce jej však nepoužívá. Jestliže bylo zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty bezplatně poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na nějž zaměstnanec finančně nepřispívá, přísluší mu v takovém případě zahraniční stravné za každé poskytnuté jídlo ve výši:

* základní sazby **snížené** za každé bezplatné jídlo až o hodnotu 25 %,
* dvou třetinové základní sazby **snížené** za každé bezplatné jídlo až o hodnotu 35 %,
* třetinové výši základní sazby **snížené** za každé bezplatné jídlo až o hodnotu 70 %.

Zaměstnanci může být vyplaceno i kapesné, které není třeba zaměstnavateli následně nijak vyúčtovat. Daňově uznatelným výdajem je kapesné až do výše 40 % zahraničního stravného určeného podle délky doby strávené při zahraniční pracovní cestě mimo území České republiky (viz § 170 odst. 3 zákoníku práce). Kapesné se počítá před jeho případným snížením při poskytnutí bezplatného jídla.

**Sazby zahraničního stravného pro rok 2020**

Ministerstvo zahraničních věcí navrhlo pro rok 2020 úpravu 23 položek. Změny sazeb v jednotlivých zemích ukazuje následující tabulka. Kompletní přehled sazeb zahraničního stravného najdete ve výše uvedené vyhlášce.

**Země Měnový kód Základní sazba Z8kladní sazba**

**2019 2020**

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

Andorra EUR 40 45

Austrálie a Oceánie

(ostrovní státy x) USD 55 60

Bahrajn EUR 40 45

Bosna a Hercegovina EUR 35 40

Dánsko EUR 50 55

Chile USD 50 55

Irsko EUR 45 50

Island EUR 55 60

Itálie, Vatikán, San Marino EUR 45 50

Jordánsko EUR 40 45

KLDR EUR 40 45

Lucembursko EUR 45 50

Malajsie USD 40 45

Malta EUR 45 50

Norsko EUR 55 60

Nový Zéland USD 55 60

Omán EUR 40 50

Saúdská Arábie EUR 45 50

Singapur USD 50 60

Spojené státy americké USD 55 60

Sýrie EUR 45 60

Španělsko EUR 40 45

Venezuela USD 60 65

x) Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Kiribati, Kokosové ostrovy, Marshallovy ostrovy, Midwayské ostrovy, Mikronesie, Nauru, Niue, Nová Kaledonie, Norfolk, Palau, Papua Nová Guinea, Pitcairnův ostrov, Šalamounovy ostrovy, Společenství Severních Marian, Tahiti, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Velikonoční ostrov, Východní Timor, Ostrov Wake, Walis a Futuna, Západní Samoa.

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

Vyhláška č. 310/2019 Sb., o stanovení výše základních sazb zahraničního

stravného pro rok 2020

.

**CO VÍME O FLEXIBILNÍCH PRACOVNÍCH ÚVAZCÍCH?**

**S růstem ekonomiky a zvýšenou poptávkou po zaměstnancích se objevují nové trendy v zaměstnávání a na trhu práce. Pracovníci se již nespokojují s tradičními formami práce, jako je např. pevná pracovní doba, ale požadují flexibilní způsoby zaměstnávání. Důvody jsou zřetelné: sladění pracovního a rodinného života, více volného času, přizpůsobení organizace pracovní doby vlastním potřebám, možnosti pracovat doma apod.**

**A naše pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce, tyto formy práce umožňují.**

**Nejen pružnost, ale i jistota**

Možnost flexibility nemůžeme posuzovat bez zachování jistoty v pracovněprávních vztazích. **Pracovněprávní předpisy v ČR představují komplexní ochranu zaměstnanců před možným zneužitím prvků pružnosti.** Např. zaměstnavatel může dát výpověď z pracovního poměru jen z důvodů, které jsou konkrétně uvedeny v zákoníku práce (§52 ZP), musí splnit zákonné podmínky pro platnost výpovědi (§52 ZP), výpověď nemůže dát v době nemoci zaměstnance nebo těhotenství zaměstnankyně (§ 53 ZP), výpověď musí projednat s odborovou organizací, pokud na pracovišti existuje (§ 61 ZP), při skončení pracovního poměru musí ve stanovených případech poskytnout odstupné (§ 67 ZP), musí dodržovat ochranu soukromí zaměstnance na pracovišti (§ 316 ZP) apod.

**Ochrana a jistota se projevuje nejen v době, kdy zaměstnavatel má úmysl se zaměstnancem skončit pracovní poměr, ale v průběhu celého pracovního vztahu.** Právní předpisy např. garantují účast odborových organizací v pracovních vztazích, která je zejména zaměřena na ochranu zaměstnanců, právní nároky vyplývající z kolektivních smluv staví na roveň ostatním nárokům v zaměstnání apod.

Osoby se zdravotním postižením mají zvláštní postavení v pracovních vztazích. Zaměstnavatelé jsou povinni jim vytvářet vhodné podmínky k širšímu zapojování do pracovního procesu s ohledem na jejich zdravotní stav a možnost uplatnění. Právní předpisy umožňují státu poskytnout příspěvky zaměstnavatelům v případě, že zkvalitňují pracovní podmínky nad rámec právních předpisů pro tyto občany.

Zaměstnavatel musí rovněž respektovat fyzické zvláštnosti zaměstnaných matek a mladistvých vytvářením zvláštních pracovních podmínek, musí zajišťovat odpočinek zaměstnanců v průběhu pracovního procesu, důsledně dodržovat zásady bezpečnosti práce, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo dokonce života zaměstnanců apod. Zaměstnanci jsou rovněž zabezpečeni v případě pracovní neschopnosti nebo mateřství peněžitými dávkami nebo důchody, při ztrátě zaměstnání je jim poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo sociální příspěvky apod.

**Jak v Evropské unii?**

Flexibilita pracovního úvazku je jen jednou stránkou věci. Neobejde se bez požadavku jistoty jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance. **Jedná se o požadavek flexijistoty.** Ten je zakotven i v "ucelených pokynech Evropské unie pro zvyšování požadavků na pracovní místa". V pokynu EU č. 21 se uvádí: "s ohledem na úlohu sociálních partnerů podporovat flexibilitu spolu s jistotou zaměstnání a snižovat segmentaci trhu práce". Tyto prvky se propojují s opatřeními v oblastech práce na černo, předcházení hospodářským změnám, organizace práce a změn v postavení v zaměstnání apod. Opatření v rámci "flexijistoty" směřují k řešení tří klíčových výzev Lisabonské strategie v oblasti zaměstnanosti, to je ke **zvyšování přizpůsobivosti pracovníků, motivování většího počtu lidí ke vstupu na trh práce a zvyšování investic do lidského kapitálu a celoživotního učení.**

**Opatření v zemích EU**

Řada členských států již dříve přijala řadu legislativních opatření k zajištění flexijistoty. Například dánský přístup, často uváděný jako "vzorový model", spočívá na třech pilířích: nízké ochraně před propouštěním, širokém přístupu k "štědrým" dávkám v nezaměstnanosti a aktivní politice trhu práce. Důraz klade na aktivaci a opětovné zapojování do trhu práce. V poměru k hrubému domácímu produktu je Dánsko členským státem, který na aktivní politiku trhu práce vynakládá nejvíce prostředků v celé EU. Nezaměstnaní jsou povinni pravidelně kontaktovat veřejnou službu zaměstnanosti a sestavovat si osobní "akční plány". Dánský trh práce se vyznačuje vysokou dynamikou: okolo jedné třetiny pracovních sil každoročně změní zaměstnání a průměrná délka zaměstnání a průměrná délka zaměstnání v jednom podniku - nepatrně méně než 8 let - je v mezinárodním srovnání nízká.

**Nová směrnice EU**

Dne 16. 4. 2019 europoslanci podpořili zavedení minimálních práv zaměstnanců (ve směrnici "pracovníků") při práci na vyžádání či pro platformy, jako je například Uber. Jde o nové druhy flexibilních pracovních úvazků. **Cílem směrnice je zvýšit transparentnost zaměstnání v nových flexibilních formách práce.** Nová pravidla vyžadují, aby zaměstnanci byli plně informováni o základních aspektech svého zaměstnání, včetně náplně práce, délky pracovního dne, počtu pracovních hodin v případě flexibilní pracovní doby a odměn. Délka zkušební doby by měla být stanovena ve všech členských státech na maximálně šest měsíců.

Většina z těchto zákonných pravidel je v našem právním systému (zejména v zákoníku práce) již uplatňována a v praxi využívána.

**Konto pracovní doby**

Konto pracovní doby je podle zákoníku práce významnou formou flexibility pracovního režimu. Zaměstnavatel v něm nemusí rozvrhovat stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu. **Konto smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.**

**Jedná se o jiný způsob a zvláštní druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.** K uplatnění konta pracovní doby a délce období **nemusí mít zaměstnavatel předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců,** jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat. Konto pracovní doby není možné použít při pracích konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nemůže být zavedeno rovněž u zaměstnanců tzv. nepodnikatelských subjektů uvedených v § 109 odstavec 3 ZP. Jsou to např. zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, příspěvkových organizací, státních fondů a školských právnických osob.

**Délka směny**

**Vyrovnávacím obdobím se rozumí časový úsek, v němž budou zaměstnanci pracovat podle konta pracovní doby.** Při uplatnění konta pracovní doby nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny při uplatnění konta pracovní doby může činit nejvýše 12 hodin.

**Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance.** Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

* stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba
* rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny, včetně začátku a konce směny, a
* odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a za týden.

**Částečný pracovní úvazek**

**Částečný pracovní úvazek** patří mezi nejdůležitější flexibilní formy. Evropská unie zdůrazňuje ve svých opatřeních tyto formy zaměstnávání a orientuje na ně členské státy. Česká republika je jednou ze zemí, kde se tento způsob zaměstnávání jen velmi pomalu rozbíhá. Česko je podle čerstvé statistiky Eurostatu co do počtu lidí pracujících na kratší úvazek čtvrté od konce mezi zeměmi EU. Za průměrem zaostáváme třikrát. Na kratší úvazek u nás pracuje jen 6 % lidí, kdežto průměr zemí EU je přes 70 %. Většina lidí u nás pracuje na plný úvazek (91 % žen a 98 % mužů).

**Co nám říká zákoník práce**

Nízké procento zaměstnaných v ČR na zkrácené (částečné) pracovní úvazky rozhodně nelze omlouvat nedostatečnou právní úpravou. V zákonech překážky ke zřizování kratších úvazků nebo jiných flexibilních forem zaměstnávání nejsou, zákoník práce upravuje problematiku částečných úvazků především v souvislosti s úpravou pracovní doby a doby odpočinku a zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců.

Z právní úpravy v zákoníku práce vyplývá:

* Zaměstnanci v pracovním poměru na kratší pracovní úvazek se zaručuje právo na **přidělování práce v rozsahu sjednané pracovní doby (tedy i kratší pracovní doby)** a na rozvržení pracovní doby před zahájením práce (§ 38 ZP).
* Zaměstnanci s kratší pracovní dobou **nelze nařídit práci přesčas**, neboť výkon práce nad sjednanou kratší pracovní dobu lze po zaměstnanci požadovat jen s jeho souhlasem a prací přesčas je v tomto případě jen práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP).
* Byla-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které **odpovídají této kratší pracovní době** (§ 90 ZP). V této souvislosti je však nutno rozeznávat "kratší" a "zkrácenou" pracovní dobu. "Kratší" pracovní doba je výsledkem dohody zaměstnavatele se zaměstnancem, kdežto "zkrácená" pracovní doba může být provedena kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, např. v obtížném pracovním prostředí apod. V těchto případech není zaměstnanci snižována mzda a má nárok na mzdu za plně stanovenou týdenní pracovní dobu (§ 79 odst. 3 ZP). Příklad: Zaměstnancům na pracovišti, kde je 40 hodinová týdenní pracovní doba a obtížné pracovní podmínky, byla vnitřním předpisem zaměstnavatele zkrácena na 35 hodin týdně. Mzdu budou dostávat, jako kdyby pracovali 40 hodin týdně.

Ovšem sebelepší právní předpisy k rozšíření částečných pracovních úvazků nepomohou. **K tomu bude třeba přijmout řadu dalších opatření, zejména v ekonomické a daňové oblasti, jako je tomu v řadě zemí Evropské unie.** Nejčastější formou podpory zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří zvolí tento způsob zaměstnávání, jsou vládní programy nebo opatření podporující rozvoj částečných úvazků pomocí finančních pobídek. Jsou to např. úlevy na daních (Velká Británie), snížení příspěvků na sociální zabezpečení (Francie, Belgie), přímé dotace zaměstnavatelům nebo zaměstnancům. Tyto programy jsou často cílené na různé skupiny pracovní síly, na nezaměstnané nebo lidi ve skupině 60 - 64 let.

**Sdílené pracovní místo**

Mnozí zaměstnavatelé již v současnosti uplatňují významnou formu flexibilního zaměstnávání, a to **sdílené pracovní místo.** S novou legislativní úpravou počítá návrh novely zákoníku práce, který je v současnosti v legislativním řízení.

Zaměstnavatel se může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou se stejným druhem práce dohodnout, že si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. **Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.**

Dohoda musí být uzavřena se zaměstnancem písemně a musí obsahovat bližší pravidla pro rozvržení pracovní doby. Dohodu lze sjednat na dobu určitou nebo neurčitou. Dohodu nelze uzavřít u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP. To jsou např. zaměstnanci státu, územního samosprávného celku, příspěvkových organizací apod.

Zaměstnanci budou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, a to nejméně týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případné změny tohoto rozvrhu jsou povinni zaměstnavateli písemně oznámit 2 dny předem, nedohodnou-li se zaměstnavatelem na jiné době seznámení. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.

**Práce z domova**

Flexibilní prvky zaměstnávání jsou i v právní úpravě práce z domova. Jsou zdůrazněny v § 317 ZP. Tito zaměstnanci mohou k provádění sjednaných prací a úkolů **používat své vlastní nářadí, stroje nebo jiné předměty.** Tuto závažnou okolnost je třeba dohodnout v pracovní smlouvě. Měla by obsahovat konkrétní údaje, zda zaměstnanci budou používat své vlastní nářadí a pracovní předměty nebo zda zaměstnavatel poskytne potřebné předměty sám. V případě, že dojde mezi ním a zaměstnancem k dohodě o používání vlastních předmětů zaměstnanců, nemělo by se v pracovní smlouvě zapomenout na **určení výše náhrad, které zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za použití jeho nářadí, zařízení, a předmětů potřebných pro výkon práce.** Jde o paušální částky zahrnující náhradu za opotřebení těchto předmětů i za případnou spotřebu energie k jejich pohonu a na osvětlení pracoviště.

U zaměstnanců z domova se předpokládá **osobní výkon práce,** přestože u nich je prakticky vyloučena soustavná kontrola, zda vykonávají sjednané práce bez pomoci cizích osob, zejména rodinných příslušníků. Proto rozsah práce, který zaměstnavatel určuje množstvím materiálu a předává zaměstnanci ke zpracování (např. materiál k výrobě zdravotnických pomůcek, potřeb apod.) **nemá většinou přesahovat množství práce, jaké podle konkrétních norem spotřeby práce odpovídá týdenní pracovní době obecně stanovené pro výkon prací tohoto druhu.**

**Další formy flexibility**

Další formy flexibility umožňuje zákoník práce. Jedná se např. o **pružné rozvržení pracovní doby.** Je to zvláštní pracovní režim, zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. **Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby.** V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce. Jedná se o období, které je rozhodující pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Je to nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

**Flexibilita a provozní důvody**

Flexibilitu pracovněprávních vztahů podporují i pracovní poměry na dobu určitou. Budou-li u zaměstnavatele vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, může být pracovní poměr na dobu určitou uzavřen i na dobu přesahující 3 roky a jeho opakování nebude omezeno. **Tím se realizuje flexibilní forma zaměstnávání.** Podmínkou je, že zaměstnavatel v písemné dohodě s odborovou organizací vymezí tyto důvody, okruh zaměstnanců, kterých se bude jiný postup týkat a dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá. V případě, že na pracovišti nejsou odbory, může zaměstnavatel uvedenou dohodu nahradit vnitřním předpisem, v němž uvede obdobné obsahové náležitosti. Rovněž musí existovat důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud by u zaměstnavatele existovala situace, že by bylo možné na něm spravedlivě požadovat, aby byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, mohl by se zaměstnanec tohoto sjednání domáhat, případně i uplatňovat návrhem na soudní řízení podle § 80 občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb.).

Mezi vážné důvody patří např. změna předmětu činnosti nebo výrobního programu, organizační nebo racionalizační úpravy, technologická opatření, sezonní nebo kampaňové práce, okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil, nárazové práce, kdy bude třeba obsadit přechodně neobsazené místo i nahradit na omezenou dobu chybějícího zaměstnance apod.

**Kombinace různých úvazků**

ZP připouští v zájmu zaměstnavatelů flexibilitu pracovního poměru i kombinací shora uvedených forem, např.:

* sjednání pracovního poměru na dobu určitou s výkonem prací v nerovnoměrném rozvrhu pracovní doby,
* rozdělení pracovní doby se střídáním zaměstnanců na jednom pracovišti,
* dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr v počtu pracovních hodin soustředěných do kratšího uceleného časového období podle situace u zaměstnavatele,
* práce z domova, teleworking a homeworking,
* sdílení jednoho pracovního místa,
* využívání zaměstnávání prostřednictvím agentur práce apod.

Pojem "flexicurity" neboli "flexijistota" je definován jako kombinace termínu "flexibility" (pružnost, flexibilita) a termínu "security" (ochrana, zabezpečení) na trhu práce.

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

www.epravo.cz

**V ROCE 2021 NÁS ČEKÁ SČÍTÁNÍ LIDU**

**Příští sčítání lidu, domů a bytů v České republice by mělo začít 27. března 2021**. Od tohoto dne budou moci lidé vyplňovat formuláře elektronicky. Zadávat by měli mnohem méně údajů než při posledním sčítání před osmi lety, část potřebných dat statistici získají z registrů. Návrh zákona o sčítání schválila v září vláda, informoval v tiskové zprávě Český statistický úřad (ČSÚ). Papírové tiskopisy sčítací komisaři doručí nově jen těm lidem, kteří informace přes počítač neodešlou.

Sčítání se koná každých deset let. Poprvé bylo na českém území v roce 1869. Od roku 1918, tedy od vzniku samostatného Československa, se jich uskutečnilo devět. Poslední bylo před osmi lety, kdy se dotazníky daly poprvé vyplňovat přes internet. Zatímco severské státy, Slovinsko či Rakousko získávají údaje hlavně z databází úřadů, v Česku se budou muset znovu zapojit všichni lidé. České registry totiž všechna potřebná data neobsahují. Statistici se ale budou snažit využít informace, které v nich jsou.

Lidé tak budou odpovídat na méně otázek než v roce 2011, počet zjišťovaných údajů klesne o polovinu. *"Občanům chceme také nabídnout co největší komfort a tedy možnost sečíst se on-line prostřednictvím počítače či mobilu. Celý proces tak bude moci proběhnout bez jakékoliv komunikace s úřadem,"* uvedl předseda ČSÚ Marek Rojíček. Zatímco v roce 2011 lidé vypisovali tři listy s 47 údaji, tentokrát by měli zadávat 27 údajů do dvou listů.

Takzvaným rozhodným okamžikem by se měla stát půlnoc z pátku 26. na sobotu 27. března 2021. Lidé tedy budou vyplňovat údaje, které budou platit v tuto chvíli. Elektronické formuláře budou moci začít vypisovat 27. března a na odeslání budou mít čas do 9. dubna 2021, tedy dva týdny. Poté bude následovat "terénní došetření". Při něm sčítací komisaři doručí papírové tiskopisy do domácností, které se nesečetly přes počítač. Předají je v předem oznámeném termínu nejpozději do 26. dubna. Pokud se to nepodaří ani na druhý pokus, budou formuláře k dispozici v určených kontaktních místech. Vyplněné listy sem pak lidé do 11. května doručí, nebo je předají komisařům. Statistici budou moci v případě potřeby termín i odsunout. Údaje z registrů si pak vezmou v červenci.

Sčítání má od roku 2018 do roku 2023 stát 2,23 miliardy korun, tedy zhruba stejně jako poslední cenzus. Ten vyšel na 2,27 miliardy. I když jsou částky téměř stejné, podle statistiků se teď 22 procent peněz uspoří. V podkladech pro vládu uvedli, že by kvůli inflaci a bez využití registrů a většího počtu elektronických dotazníků cena dosáhla 2,85 miliardy.

Na sčítání bude ČSÚ spolupracovat s Českou poštou, která by z plánovaného rozpočtu měla dostat téměř 1,1 miliardy korun. Zajistit by za to měla komisaře i vytištění, doručení, vybírání, skenování a skartování papírových formulářů.

**Příští rok by se mělo konat zkušební sčítání.** Testovat se bude získávání dat z registrů, elektronické vyplňování formulářů i dodatečné sbírání papírových sčítacích listů komisaři. Zapojit by se mělo maximálně procento obyvatel ve vybraných místech v celé ČR. Účast bude dobrovolná.

Zdroj: Český statistický úřad

**Pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců – nejčastější otázky.**

V minulosti náš Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy věnoval nemalé finanční prostředky do osvěty, a to v souvislosti s novelizací zákona č. 373/2011Sb., o specifických zdravotních službách. Tato novelizace nabyla právní účinnosti právě před dvěma lety, a to zákonem č. 202/2017 Sb., na jehož tvorbě se náš odborový svaz také nemalou měrou podílel. Přestože naši inspektoři BOZP provedli za tu dobu několik seminářů a školení k této problematice, objevují se neustále tytéž dotazy k platnosti tohoto zákona. Některé, nejčastější z těchto dotazů, se pokusím zodpovědět a to zjednodušenou formou:

***Kdo platí vstupní prohlídku?***

* Vstupní pracovnělékařskou prohlídku na denní práci si hradí osoba ucházející se o zaměstnání.
* Vstupní pracovnělékařskou prohlídku na noční práci hradí vždy zaměstnavatel.

Je ale dobrým zvykem, že pokud zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu se zaměstnancem, tak náklady na vstupní prohlídku uhradí. Zákon zaměstnavateli nezakazuje uhradit po dohodě náklady se zdravotní prohlídkou i s neúspěšnými kandidáty, ale je to jen jeho dobrá vůle

* Další následné pracovnělékařské prohlídky hradí vždy zaměstnavatel.

***Jsou nutné pracovnělékařské prohlídky u kategorie první?***

* Ano, zaměstnavatel ale nemusí mít uzavřenu smlouvu o poskytování pracovnělékařské služby a může vyslat zaměstnance k pracovnělékařské prohlídce k jejich registrujícím poskytovatelům na základě písemné žádosti, pokud obsahem práce není činnost, pro jejíž výkon jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti zvláštním předpisem
* Registrující poskytovatel zaměstnance nemůže tedy provedení pracovnělékařské prohlídky na základě žádosti zaměstnavatele odmítnout, jak se dosud občas stávalo.

***Jsou nutné pracovnělékařské prohlídky při uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti***?

* Pouze pokud se jedná o práci, která je prací rizikovou, nebo práci, pro jejíž činnost jsou stanoveny podmínky zdravotní způsobilosti, a to zvláštním předpisem.

***Povinnost registrujícího lékaře***

* Vystavit na žádost zaměstnavatele posudek o schopnosti zaměstnance vykonávat práci v kategorii první
* Oznámit zaměstnavateli změnu zdravotního stavu zaměstnance, pokud má podezření, že ke zhoršení zdravotního stavu došlo vlivem podmínek práce v zaměstnání.

***Vedení evidence zaměstnavatelem***

* Zaměstnavatel musí vést dokumentaci o pracovnělékařských službách, ale tato evidence se nesmí vztahovat ke konkrétním zaměstnancům a jejich zdravotnímu stavu.

Tolik asi ve stručnosti k novelizaci, která byla provedena zákonem č. 202/2017 Sb., a která je v platnosti přesně dva roky. Jedná se opravdu o stručné zodpovězení nejčastějších otázek okolo pracovnělékařských prohlídek. Pokud má někdo ještě další nejasnosti, zeptejte se našich inspektorů BOZP prostřednictvím portálu www.odbory.info. Rádi vám odpovíme.

Ing. Jaromír Šedivec, svazový inspektor BOZP

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - ASO ČR

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ŘÍJNU 2019**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v říjnu o 0,5 %. Tento vývoj ovlivnil zejména růst cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje a v oddíle odívání a obuv. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu stejně jako v září o 2,7 %.**

**Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v říjnu **2,7 %.**

**Meziměsíční srovnání**

Vývoj cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byl ovlivněn především vyššími cenami ovoce o 7,4 %. Ceny nealkoholických nápojů vzrostly o 2,0 %, masa o 0,5 %, brambor o 6,1 %, másla o 7,8 % a uzenin o 0,9 %. Růst cen v oddíle odívání a obuv byl způsoben vyššími cenami oděvů o 4,0 % a obuvi o 1,9 %. V oddíle bytové vybavení, zařízení domácnosti se zvýšily ceny bytového textilu o 3,7 % a v oddíle ostatní zboží a služby ceny výrobků a služeb osobní péče o 1,3 %.

Na snižování celkové hladiny spotřebitelských cen působil v říjnu především pokles cen v oddíle pošty a telekomunikace, kde byly nižší ceny telefonních a faxových služeb o 0,4 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly zejména ceny zeleniny o 3,2 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,6 % a ceny služeb o 0,2 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu stejně jako v září o 2,7 %. Vývoj cen v jednotlivých oddílech spotřebního koše byl však v říjnu rozdílný, Ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo zejména v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde ceny ovoce přešly z poklesu o 7,4 % v září růst o 5,3 % v říjnu a ceny nealkoholických nápojů přešly z poklesu o 1,9 % v září v růst o 0,5 % v říjnu. V oddíle odívání a obuv došlo ke zmírnění meziročního cenového poklesu, a to vlivem cen oděvů, které byly v říjnu nižší o 2,0 % (v září o 3,3 %). V oddíle pošty a telekomunikace se naopak cenový pokles prohloubil. Ceny telefonních a faxových služeb v říjnu klesly o 1,9 % (v září o 1,5 %).

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v říjnu nadále největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny nájemného z bytu o 3,8 %, vodného a stočného shodně o 2,6 %, elektřiny o 9,9 %, zemního plynu o 3,6 %, tepla a teplé vody o 5,0 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde vzrostly ceny vepřového masa o 5,7 %, uzenin o 8,4 %, jogurtů o 7,9 % a brambor o 24,7 %. Vliv na zvýšení celkové cenové hladiny měly také ceny v oddíle stravování a ubytování, kde byly vyšší ceny stravovacích služeb o 4,9 % a ceny ubytovacích služeb o 3,2 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny lihovin o 4,1 %, vína o 1,5 %, piva o 3,0 % a tabákových výrobků o 1,1 %.

Na meziroční snižování celkové cenové hladiny působily v říjnu ceny v oddíle pošty a telekomunikace a ceny v oddíle odívání a obuv (pokles o 2,0 %, resp. o 0,8 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 2,1 % a ceny služeb o 3,8 %. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného (nákladů vlastnického bydlení) byl meziročně 102,6 %.

**Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v září 1,2 %,** což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v srpnu. Nejvíce ceny vzrostly v Rumunsku (o 3,5 %). Naopak na Kypru a v Portugalsku ceny klesly (o 0,5 %, resp. o 0,3 %). Na Slovensku byly ceny v září i v srpnu vyšší o 3,0 %. V Německu ceny vzrostly o 0,9 % (v srpnu o 1,0 %). Podle předběžných výpočtů vzrostl **v říjnu HICP v ČR meziměsíčně o 0,5 % a meziročně o 2,6 %.** Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za říjen 2019 je 0,7 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**08/19 09/19 10/19**

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

**Úhrn 100,5 102,9 102,7 102,7 102,7**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,8 103,9 102,5 102,8 101,8

**Alkohol a tabák** 100,0 102,4 102,0 101,9 102,4

**Odívání a obuv** 103,1 98,7 98,4 99,2 98,5

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,3 105,2 105,0 104,9 105,1

**Zařízení domácností** 100,9 101,2 101,4 101,8 101,4

**Zdraví**  99,9 102,9 103,1 103,0 103,4

**Doprava** 100,1 99,7 100,5 100,3 100,7

**Pošty a telekomunikace**  99,7 98,6 98,4 98,0 98,7

**Rekreace a kultura** 100,4 101,9 101,5 102,0 101,4

**Vzdělávání** 100,1 102,1 103,8 103,8 102,5

**Stravování a ubytování** 100,3 104,4 104,8 104,6 104,1

**Ostatní zboží a služby** 100,5 103,6 103,6 103,3 104,0

**BUDEME MÍT NOVOU VLÁDNÍ RADU PRO DUŠEVNÍ ZDRAVÍ**

Nová vládní rada bude koordinovat politiku duševního zdraví a řídit zavádění strategických dokumentů. Její zřízení projednala dne 9. října 2019 vláda, o čemž informovalo ministerstvo zdravotnictví. Předsedou rady bude premiér Andrej Babiš, místopředsedou ministr zdravotnictví Adam Vojtěch. Rada poprvé zasedá v listopadu.

**Rada bude projednávat Národní akční plán duševního zdraví 2030, definuje jeho principy a cíle. Pracovat bude také na plánu prevence sebevražd nebo plánu pro Alzheimerovu chorobu.** Koordinovat má také financování ze státního i regionálních rozpočtů a povede krajské koordinátory duševního zdraví. Každý rok v květnu bude předkládat vládě svou výroční zprávu.

*"Je nutné zdůraznit, že lidé s vážným průběhem duševního onemocnění často žijí v chudobě, jsou stigmatizováni a diskriminováni a dožívají se významně nižšího věku než běžná populace. Lidé s duševním onemocněním také častěji zneužívají alkohol a jiné návykové látky. Systém psychiatrické péče v ČR navíc stále spočívá na velkých psychiatrických nemocnicích, kde jsou lidé se závažnými duševními onemocněními hospitalizováni i déle než 20 let, což je jednoznačně nákladově neefektivní v porovnání s komunitní péčí, tedy péčí poskytovanou v přirozeném prostředí lidí s duševním onemocněním,"* uvedl Adam Vojtěch.

Členy rady budou kromě premiéra a ministra zdravotnictví také ministryně práce a sociálních věcí, ministr školství, vnitra, spravedlnosti, pro místní rozvoj, financí a zmocněnec vlády pro lidská práva,zástupce Asociace krajů, Asociace měst a obcí, zástupci Psychiatrické společnosti České lékařské společnosti Jana Evangelisty Purkyně včetně její dětské a dorostové sekce, zástupci zdravotních pojišťoven a poskytovatelů a uživatelů služeb v oblasti péče o duševní zdraví.

Vláda zřizuje množství poradních orgánů. Podobnou radu má také pro oblast lidských práv, rovnosti mužů a žen, národnostních menšin, romské menšiny, neziskových organizací, protidrogové politiky, konkurenceschopnosti a hospodářského růstu, pro výzkum a inovace a Radu hospodářské a sociální dohody, takzvanou tripartitu, tvořenou odbory a zaměstnavateli.

Náklady na diagnostiku a léčbu spolu s náklady na sociální služby a dalšími nepřímými náklady jako jsou absence v práci či invalidita jsou odhadovány na 100 miliard korun. Duševní poruchy a poruchy chování jsou druhým nejčastějším důvodem přiznání invalidního důchodu. Podle odhadů trpí nějakou formou duševního onemocnění 21 procent populace.

Kolem desetiny Čechů má duševní poruchu spojenou s užíváním alkoholu, 7 procent nějaký druh úzkostné poruchy, asi 5,5 procenta poruchy nálady a 4 procenta závažnou depresi. Sebevraždu spáchají čtyři Češi každý den. Alzheimerova choroba nebo další demence budou v roce 2020 postihovat asi 183 000 lidí.

Zdroj: Ministerstvo zdravotnictví ČR