

Číslo: **2/2019**

Z obsahu:

Při MPSV byla ustavena komise pro spravedlivé důchody

Předdůchody a předčasné důchody v roce 2019

Kdy platí zákaz výpovědi z pracovního poměru

Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2018

Pracovní úrazy a nemoci z povolání



**O B S A H**

 **Při MPSV byla ustavena komise pro**

 **spravedlivé důchody str. 3**

 **Předdůchody a předčasné důchody v roce 2019 ... str. 6**

 **Kdy platí zákaz výpovědi z pracovního poměru str. 11**

 **Jaké jsou zkušenosti s eReceptem . str. 17**

 **Vývoj průměrných mezd ve 4. čtvrtletí 2018 str. 20**

 **Vývoj spotřebitelských cen v únoru 2018 str. 27**

 **Pracovní úrazy a nemoci z povolání str. 30**

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

**PŘI MPSV BYLA USTAVENA KOMISE PRO SPRAVEDLIVÉ DŮCHODY**

 **Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová (ČSSD) 30. ledna 2019 představila složení komise pro spravedlivé důchody v čele s předsedkyní Danuší Nerudovou, profesorkou Mendelovy univerzity. Komise pro spravedlivé důchody vzniká v souladu s Programovým prohlášením vlády pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a stane se základnou pro návrhy na zajištění budoucích příjmů seniorů. Měla by také významně přispět ke kvalitě předkládaných návrhů v oblasti důchodové politiky a bude sdružovat zástupce všech parlamentních politických stran, sociálních partnerů, akademické veřejnosti a dalších relevantních zájmových skupin a proseniorských organizací. Faktické zahájení činnosti a první jednání odborného týmu bylo plánováno na 22. února 2019.**

*"Za posledních 30 let jsme se v oblasti penzí a přípravy na stáří nijak výrazně neposunuli. Musíme upustit od letité praxe, kdy jedni tvoří a druzí boří. K tomu je potřeba, aby byla nad podobou budoucího důchodového systému vedena diskuze napříč politickým spektrem, opřená o názory odborníků. Politická akce musí reagovat na výzvy, které s sebou přinášejí významné celospolečenské změny, které nás čekají v blízké budoucnosti. Budou se měnit sociální a ekonomické podmínky i věkové složení české populace. Je nezbytné se připravit na vývoj společenských procesů, zejména těch, souvisejících se zabezpečením na stáří. Pevně věřím, že právě ustavená odborná komise významně přispěje k rozklíčování stěžejních témat,"*  uvedla ministryně Maláčová.

 Profesorka Mendelovy univerzity v Brně Danuše Nerudová, která povede expertní komisi, se dlouhodobě zabývá zejména daněmi. V rámci projektu férového zdanění, financovaného Evropskou komisí, vyvinul její tým model měření udržitelnosti daňových systémů. *"Důchodová komise se bude zaměřovat zejména na nespravedlnosti v nynějším systému, což je téma velmi obdobné tomu, čím jsem se dosud zabývala v daňové oblasti zejména na unijní úrovni,"*  uvedla Nerudová a zmínila například řešení nižších penzí žen.

 Podle Nerudové je angažmá akademika v odborné komisi sestavené ministerstvem přirozeným krokem. *"V propojování vědy s praxí osobně vidím poslání a dnešní roli univerzit,"* dodala Nerudová.

 **Mezi hlavní témata důchodové komise bude patřit narovnání nižších důchodů žen, vdovských a vdoveckých důchodů a dřívější odchod do penze u tzv. fyzicky náročných profesí.** U dalších témat považuje MPSV za nejdůležitější začít se zabývat hledáním dalších finančních zdrojů pro důchodový systém, kterému v dlouhodobém horizontu může s pokračujícími změnami trhu práce a stárnutím populace hrozit finanční nerovnováha. Tato témata budou podrobněji diskutována v rámci koaličních jednání a rovněž v rámci nově založeného Odborného týmu pro spravedlivé důchody.

 **Za Asociaci samostatných odborů byl do komise pro spravedlivé důchody nominován MUDr. Martin Engel, předseda Lékařského odborového klubu - Svazu českých lékařů a člen Předsednictva ASO.**

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

 **V pátek 22. února 2019 se uskutečnilo první zasedání Komise pro spravedlivé důchody, ustavené ministryní práce a sociálních věcí Janou Maláčovou. Jejím posláním je připravit konkrétní opatření k nastolení spravedlnosti v důchodovém systému.**

  *"Tu spravedlnost vidíme například v narovnání rozdílů důchodů mezi muži a ženami. Asi se všichni také shodneme na tom, že lidé v náročných profesích by měli odcházet do důchodu dříve. Spravedlnost musí být i v příjmech, a to ve smyslu mezigeneračního srovnání. V neposlední řadě musí být spravedlivé i vdovské a vdovecké důchody,"* říká ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová.

 Z prvního jednání Komise pro spravedlivé důchody vyplynulo, že je nutné se zaměřit na adaptaci stávajícího důchodového systému. Nejdříve se komise zaměří na rozdíly mezi penzemi žen a mužů. Právě na tomto tématu panuje největší politický konsenzus, obdobně jako u tématu dřívějšího odchodu do důchodu u náročných profesí a u otázky vdovských a vdoveckých důchodů. Následně se komise bude zabývat otázkou příjmů důchodového systému.

 Předsedkyně komise Danuše Nerudová ve svém vystoupení poukázala na hlavní výzvy, na které se bude muset důchodový systém v blízké budoucnosti připravit: *"Pro oblast důchodového systému je zcela zásadní demografický vývoj. Naděje dožití se u nás zvyšuje a Česká republika se přibližuje ekonomicky a sociálně vyspělejším státům, zabezpečujícím vysokou kvalitu života. Musíme také uvažovat o změnách, které nastanou v celkové struktuře ekonomiky a trhu práce s nástupem digitalizace a umělé inteligence v nejbližší budoucnosti."*

 Během prvního jednání komise byli jmenováni její místopředsedové. Stali se jimi Marie Bílková z Ministerstva financí a Martin Holub z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Součástí jednání byla rovněž rekapitulace hlavních principů, na kterých je založeno státní důchodové zabezpečení a prezentace nejnovější demografické prognózy Českého statistického úřadu z listopadu 2018. Členové byli dále seznámeni se statusem a jednacím řádem komise a dalšími organizačními záležitostmi. Dostali dotazníky, které pomůžou při dalším nastolování témat. Další jednání komise je naplánováno na 22. března 2019.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PŘEDDŮCHODY A PŘEDČASNÉ DŮCHODY V ROCE 2019**

**PŘEDDŮCHODY**

Už od roku 2013 mohou lidé odejít na penzi dříve, aniž by jim stát vyplácel řádný starobní nebo předčasný důchod. Ovšem je tu ale jedno úskalí. Ten, kdo se rozhodne pro předdůchod, musí mít naspořeno dostatek vlastních peněz. A v roce 2019 je to minimálně 225 tisíc korun.

 Předdůchody vyplácí penzijní společnosti z peněz, které si lidé sami naspořili do fondů. I po šesti letech platí, že jde téměř o luxus, který si nemůže dovolit každý. I přesto však zájem o předdůchody roste. V roce 2018 předdůchody začalo čerpat rekordní množství lidí, počet nových předdůchodců loni yystoupal na 1 239 osob.

 Podle statistiky Asociace penzijních společností ČR tak ke konci loňského roku pobíralo předdůchod celkem 3 915 osob. Průměrná výše vypláceného předdůchodu v roce 2018 činila 9 189 Kč.

 Předdůchod zavedla v rámci důchodové reformy vláda vedená Petrem Nečasem, a na tomto optření našla shodu i s odbory. Předdůchody by totiž do budoucna měly umožňovat předčasný odchod do penze třeba lidem, kteří pracují v náročných profesích.

 Budou k tomu ale potřebovat více spořit nebo větší příspěvek od zaměstnavatelů. Proto důchodová komise, která radila předchozí Sobotkově vládě, doporučila dalším vládám, aby pro lidi v těžkých profesích zavedly povinné příspěvky firem na spoření v penzijních společnostech.

 Pro vstup do předdůchodu je třeba spořit alespoň pět let a mít naspořeno tolik peněz, aby měsíční vyplácená penze byla minimálně na úrovni 30 procent průměrné mzdy, jak ji vyhlašuje ministerstsvo práce a sociálních věcí.

 **Pro rok 2019 tedy platí, že minimální měsíční výše předdůchodu, kterou si člověk musí nechat vyplácet, je 9 368 Kč. Pro nejkratší potřebný předdůchod na dva roky musí mít lidé naspořeno alespoň zhruba 224 820 korun. Na nejdelší pětiletou variantu pak 562 050 korun.**

 Do předdůchodu je možné vstoupit nejdříve pět let před dosažením řádného důchodového věku. Ženy mají momentálně situaci ztíženou o to, že se i pro ně počítá s důchodovým věkem stejným jako pro muže.

 "Odměna" od státu za to, že si lidé budou sami platit penzi a nebudou na úřadu práce pobírat podporu v nezaměstnanosti, je dvojí. Jednak za ně stát po dobu pobírání předdůchodu bude platit zdravotní pojištění a pro účely důchodového pojištění je předdůchod takzvanou vyloučenou dobou.A to je plus pro výpočet budoucího státního starobního důchodu. Do vyměřovacího základu se totiž nebudou počítat nulové příjmy z období čerpání předdůchodu, a tím pádem se nebude snižovat důchod. Na druhou stranu se roky strávené na předdůchodu nezapočítávají do let, ve kterých lidé byli účasti systému důchodového pojištění. Každý takový rok přitom zvyšuje procentní výměru důchodu o 1,5 procenta.

**Předdůchod se dědí**

 Kdo si jednou nechá od penzijní společnosti předdůchod vyplácet, nemůže to později přerušit či úplně zastavit. Vstup do něj je tak dobré důkladně promyslet. A to i proto, že si s ním vyberete velkou část peněz, které jste původně spořili na přilepšení k samotnému důchodu.

 Při pobírání předdůchodu zároveň je možnost vydělávat si prací i podnikáním. Je pak na každém, jestli si pro účely výpočtu starobního důchodu nechá započítat dobu vyloučenou za předdůchod, nebo se rozhodne pro výpočet z odváděného důchodového pojištění.

 Při volbě předdůchodu je možné se neznepokojovat s ohledem na své blízké pro případ nečekané smrti. Peníze v penzijní společnosti se totiž vyplácí osobě, která bude určena ve smlouvě. Pokud ve smlouvě nebude výslovně uvedena určitá osoba, stávají se nevyplacené prostředky předmětem dědického řízení.

 Kdo má o předdůchod zájem, musí se připravit i na jistou administrativní náročnost. Tyto penze se totiž vyplácejí jen z takzvaných účastnických fondů. Většina lidí je ale ve fondech transformovaných, což je bývalé penzijní připojištění. Pro využití předdůchodů je tedy třeba nejprve přestoupit ze "starého" fondu do "nového". Celý proces trvá tři až čtyři měsíce.

**Staré a nové penzijní připojištění**

Transformované fondy jsou bývalé penzijní připojištění. Tyto fondy jsou od roku 2013 "zakonzervované" s původními podmínkami. Noví zájemci do nich vstupovat nemohou. Nově lze od roku 2013 vstupovat jen do takzvaných účastnických fondů - ty mají oproti starému systému pozměněné podmínky, například už nemusí každý rok garantovat takzvané nezáporné zhodnocení a nenabízí třeba také výsluhovou penzi. Naproti tomu zase nabízejí širší možnosti investování a výrazně konkurují podílovým fondům

 Ke konci roku 2018 bylo v účastnických fondech 967 tisíc lidí a 43 miliard korun, v transformovaných fondech 3,5 milionu lidí a 404 miliard korun.

**PŘEDČASNÉ DŮCHODY**

**Předdůchod není předčasný důchod**

Lidé, kteří mají těsně před důchodem a nemají práci nebo už nechtějí pracovat, mohou odejít do **předčasného důchodu.**

Platí základní podmínka: ti, kteří se tak rozhodnou, musí mít alespoň 35 let důchodového pojištění. V tomto případě platí pro předčasný starobní důchod stejná podmínka jako u řádného starobního důchodu i předdůchodu.

 Česká správa sociálního zabezpečení, která důchody vyplácí, upozorňuje, že předčasný důchod nemusí být vždy výhodný, **protože lidé, kteří ho pobírají mají zkrácenou měsíční penzi po celou dobu pobírání starobního důchodu.**

V určitém ohledu však předčasný důchod být výhodný může. Dospěla k tomu pojistněmatematická zpráva o důchodovém pojištění, kterou za rok 2014 vypracoval Odbor sociálního pojištění na MPSV. Z ní vyplývá, že téměř polovině lidí se předčasný důchod vyplatí, a to díky tomu, že začnou důchod pobírat dříve, i když zkrácený, a celkově z něj tak vyberou do smrti více, než by vybrali při pobírání řádného starobního důchodu.

 Jít do předčasné penze je podle této studie výhodné především pro lidi s nízkými výdělky a také pro ty, kteří už nemají zaměstnání. Studie ukázala také to, že většina Čechů čeká na řádný důchodový věk. V něm do penze v Česku nastoupí víc než dvě třetiny lidí. Zhruba 30 % nastoupí do důchodu o rok dřív a jen malá část lidí odchází do důchodu později, čímž si zvyšují následně vyplácenou penzi

 Podle statistiky ČSSZ ke konci září roku 2018 bylo v Česku celkem 2,4 milionu starobních důchodců, z toho 627 tisíc pobíralo důchod předčasný. A zatímco výše průměrného důchodu (počítáno včetně předčasných důchodů) činila 12 395 Kč, průměrná výše předčasného důchodu byla 11 046 Kč..

 Do předčasného důchodu je teoreticky možné jít až o pět let dříve, v praxi ro ale zatím neplatí. Předčasný důchod lze totiž čerpat až od věku 60 let a na 65 let zatím důchodový věk v Česku nevystoupal, to se stane až ke konci příštího desetiletí.

 *"Je-li důchodový věk nižší než 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán nejvýše o tři roky dříve před dosažením důchodového věku. Je-li důchodový věk alespoň 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán až o pět let dříve, ale ne dříve než od dosažení 60 let věku,"* vysvětluje pravidla Jana Buraňová, mluvčí ČSSZ.

 Například muži narození v roce 1959, stejně jako bezdětné ženy, mají řádný důchodový věk ve výši 64 let. Předčasný důchod tak mohou pobírat až čtyři roky.

 Žádost o předčasný starobní důchod se podává osobně na okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa trvalého pobytu.

 *"Předčasný starobní důchod není možné přiznat zpětně, ale nejdříve ode dne podání žádosti.* ***Přiznání předčasného starobního důchodu také vylučuje nárok na řádný starobní důchod, to znamená, že ani po dosažení důchodového věku se předčasný důchod nemůže změnit na řádný starobní,"*** dodává Jana Buraňová.

**Jak se krátí předčasný důchod**

 O kolik se zkrátí měsíční penze při vstupu do předčasného důchodu? To se odvíjí od toho, jak moc je důchod předčasný.

 Sazba procentní výměry důchodu se snižuje za každých započatých 90 kalendářních dnů před řádným důchodovým věkem. A to o 0,9 procenta výpočtového základu za období prvních 360 kalendářních dnů, o 1,2 procenta za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne a o 1,5 procenta, za období od 721. kalendářního dne. Jednoduše řečeno: čím dříve do předčasného důchodu se vstoupí, tím vyšší srážky procentní výměry důchodu budou.

 *"O zvolení vhodného data přiznání předčasného důchodu s ohledem na devadesátidenní úseky je vhodné poradit se s odborníky okresní správy sociálního zabezpečení. Přiznání důchodu o několik dnů dříve může totiž znamenat srážku za další započatý úsek,"* dodává Jana Buraňová.

**Omezený přivýdělek**

 **Kdo chce pobírat předčasný důchod, nemůže u toho až do doby dosažení řádného důchodového věku zároveň naplno pracovat či podnikat.** V řeči úřední to znamená, že nesmí vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění. Je ale možné si přivydělat.

 Výplatě předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku nebrání takové činnosti, které nepodléhají odvodům na sociální/důchodové pojištění. Jsou to:

* takzvaná zaměstnání malého rozsahu, kde příjem nedosahuje 3 000 Kč měsíčně,
* činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce, pokud výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč,
* výkon samostatné výdělečné činnosti v rozsahu, který nezaloží v daném kalendářním roce účast na pojištění (což je v roce 2019 do výše ročního příjmu 78 476).

 Pokud by si člověk, který pobírá předčasný důchod před dosažením řádného důchodového věku, našel plnohodnotné zaměstnání, ze kterého se platí pojištění (nebo by začal podnikat), musí pobírání důchodu přerušit. Má přitom povinnost o své práci či podnikání nejpozději do osmi dnů informovat ČSSZ.

 *"Po ukončení zaměstnání nebo při dosažení důchodového věku mu bude na základě žádosti výplata důchodu obnovena. Procentní výměra předčasného starobního důchodu pak může být zvýšena s ohledem na dobu, kterou po přiznání předčasného důchodu bez jeho pobírání odpracoval,"* dodává Jana Buraňová, mluvčí ČSSZ.

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

 Měšec.cz

**KDY PLATÍ ZÁKAZ VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU**

 **Případy, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v § 53 odst. 1.**

 Základ právní úpravy zákazu výpovědi vychází ze stanovení **ochranných dob**, v nichž zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď.

**Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď:**

* v době, kdy **je uznán dočasně neschopným práce,** pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování),
* při výkonu **vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení** ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
* v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně **uvolněn pro výkon veřejné funkce**,
* v době, kdy je zaměstnankyně **těhotná** nebo kdy zaměstnankyně čerpá **mateřskou dovolenou** nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají **rodičovskou dovolenou**,
* v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče **dočasně nezpůsobilým pro noční práci**.

 *Tyto ochranné doby se vztahují právě jen na rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, ale neznamená to, že by v těchto dobách nemohl pracovní poměr skončit výpovědí ze strany zaměstnance, případně může dojít ke skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nebo k jeho rozvázání dohodou.*

 Při podání výpovědi ze strany zaměstnavatele v souvislosti s **pracovní neschopností** zaměstnance je důležité:

* zda zaměstnavatel podal výpověď zaměstnanci v době pracovní neschopnosti (v ochranné době) nebo
* zda výpověď byla podána před vznikem pracovní neschopnosti.

 V prvním případě, tedy podal-li zaměstnavatel výpověď **v době pracovní neschopnosti zaměstnance, je výpověď neplatná.**

Zaměstnanec, pokud s ní nesouhlasí, by měl podat návrh k soudu, aby o neplatnosti výpovědi rozhodl. Nehraje roli, zda zaměstnavatel věděl o tom, že dává výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době.

 Totéž by se týkalo i výpovědi těhotné ženě, i kdyby zaměstnavatel o těhotenství nevěděl.

 Významnou roli však hraje posouzení, zda byla výpověď platná či nikoliv, je rozhodný stav ke dni, kdy byla výpověď zaměstnanci **doručena.** Výpověď by byla platná v případě, pokud by zaměstnankyně nebyla těhotná v době jejího doručení a otěhotněla by až poté,

 Mezi ochranné doby patří také **doba čerpání mateřské a rodičovské dovolené.**

V době trvání těchto překážek v práci nesmí být zaměstnanci doručena výpověď.

 Zákaz výpovědi z pracovního poměru se vztahuje také na zaměstnance, kteří **vykonávají veřejnou funkci.** Rozumí se tím plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím, a která je obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním. Jedná se například o výkon funkce poslance, senátora nebo člena zastupitelstva. Podmínkou je, že zaměstnanec byl k výkonu funkce dlouhodobě uvolněn. To znamená, že kromě výkonu veřejné funkce neplní povinnosti z pracovního poměru.

 Výpověď nesmí být dána **zaměstnanci, který pracuje v noci** a podle lékařského posudku yydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb je dočasně nezpůsobilý pro noční práci. Aby nastoupily účinky zákazu výpovědi, musí být skutečnost, že má zdravotní nezpůsobilost pro výkon noční práce jen **dočesnou povahu, výslovně uvedena v lékařském posudku.**

 Důležitý je také **odst. 2 § 53**, který stanoví, že pokud by zaměstnavatel doručil zaměstnanci výpověď tak, že po jejím doručení nastane ochranná doba a **výpovědní doba by měla uplynout v této ochranné době**, pak se doba trvání této ochranné doby do výpovědi nezapočítává. Dojde tedy k prodloužení trvání pracovního poměru, který skončí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby, poté, kdy skončí ochranná doba.

 V případě, že po doručení výpovědi nastane ochranná doba, ale k jejímu skončení dojde ještě před datem skončení výpovědní doby, nebude mít tato ochranná doba na skončení pracovního poměru žádný vliv.

 *Pokud by tedy například zaměstnanec poté, kdy v měsíci dubnu dostal výpověď, byl 15. května uznán dočasně práceneschopným a tato dočasná pracovní neschopnost skončila 25. června, pracovní poměr by skončil uplynutím výpovědní doby dne 30. června. K prodloužení trvání pracovního poměru by došlo jen v případě, pokud by dočasná pracovní neschopnost trvala ještě 30. června, neboť teprve po jejím skončení by začala plynout zbývající část výpovědní doby.*

Prodloužení trvání pracovního poměru v důsledku toho, že se ochranná doba nezapočítává do výpovědní doby, nenastane v případě, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

 Existují však výjimky, kdy se zákaz výpovědi neuplatní. Je-li některá z těchto výjimek dána, může zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí bez ohledu na ochrannou dobu.

 Tyto **výjimky ze zákazu výpovědi podle § 53 ZP jsou uvedeny v § 54 ZP.**

 **Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci:**

* **pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b) ZP**, např. **zrušení nebo přemístění zaměstnavatele,** s jedinou výjimkou - zákaz výpovědi platí jen v případech, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

*Bude-li se například zaměstnavatel přemísťovat v jedné obci, např. z Prahy 3 na Prahu 5 nebo v rámci jiné obce, kde má zaměstnanec místo výkonu práce, zákaz výpovědi se na tyto případy vztahuje a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dát.*

Zákaz výpovědi se však vztahuje na důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP, např. pro nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizačních změn na pracovišti.

* **pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b) - přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část.**

To neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

* **z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.**

Před okamžitým zrušením pracovního poměru je podle ustanovení § 55 odst. 2 ZP chráněna těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanec a zaměstnankyně čerpající rodičovskou dovolenou.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže jeho zaměstnanec byl pravomocně (tj. rozsudek je konečný) odsouzen pro úmyslný trestný čin a byl mu vyměřen nepodmíněný trest odnětí svobody delší než jeden rok. Tento trestný čin nemusí být v souvislosti s výkonem práce.

Jestliže zaměstnanec byl takto odsouzen pro úmyslný trestný čin, spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, pak k okamžitému zrušení postačuje, byl-li uložen nepodmíněný trest odnětí svobody minimálně 6 měsíců.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr také tehdy, jestliže zaměstnanec porušil zvlášť hrubým způsobem právní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Za určitých okolností může být důvodem pro okamžité zrušení i porušení obchodního tajemství zaměstnancem. Míru intenzity v tomto případě nesnižuje okolnost, že informace, které bylo možno zjistit z příslušných podkladů, jsou obecného charakteru a nejsou vázány na konkrétní osoby.

Naproti tomu nelze považovat za zvlášť hrubé porušení právních povinností to, že zaměstnankyně (případně zaměstnanec), která pečuje o dítě mladší než tři roky, nenastoupila po skončení rodičovské dovolené do práce z toho důvodu, že neměla možnost zajistit péči o toto dítě ani v jeslích ani pomocí jiné osoby a zaměstnavatele o tom vyrozuměla.

**Ochrana zaměstnance ve zkušební době**

Neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance. Rozhodující je den, kdy je zaměstnanci toto zrušení doručeno nebo doručováno.

Mohou nastat dvě situace:

a) **Jestliže zaměstnanec odpracoval část směny a v jejím průběhu je mu doručeno zrušení pracovního poměru, je tento úkon neplatný v případě, že mu lékař vyhotovil pracovní neschopnost od tohoto dne.** Podle § 57 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, vzniká dočasná pracovní neschopnost dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, a to bez ohledu na to, zda pojištěnec v tomto dni pracoval nebo případně již odpracoval svou pracovní směnu. Ošetřující lékař se nezabývá otázkami pracovní doby pojištěnce.

b) **Zaměstnanec odpracoval celou směnu** a v jejím průběhu mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době. **Zaměstnanec byl ošetřen lékařem až následující den, který mu vystavil dočasnou pracovní neschopnost zpětně,** to je ode dne, kdy mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru.

Toto zrušení by bylo platné. Lékař sice může stanovit den vzniku dočasné pracovní neschopnosti zpětně, to je před den, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, ale jedná se však o výjimečné případy, kdy zaměstnanec např. nemůže pro vážné důvody odejít k lékaři. V případě, že by odpracoval celou směnu, by nešlo o tento vážný důvod. Zaměstnanec by tímto postupem zjevně obcházel zákon.

**Neplatná výpověď z pracovního poměru**

 Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, kterou zaměstnanec považuje za neplatnou (např. v době těhotenství), musí podat k soudu návrh na rozhodnutí o neplatnosti **nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním** (§ 72 ZP). Například podal-li zaměstnavatel výpověď v únoru 2019, uplyne dvouměsíční lhůta pro zaměstnance k uplatnění u soudu koncem června 2019.

 Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec má zájem, aby ho zaměstnavatel, který mu dal výpověď dále zaměstnával, musí mu bez zbytečného odkladu písemně oznámit (viz § 69 odst. 1 ZP), že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Jeho pracovní poměr trvá i nadále, přestože uplynula výpovědní doba.

**Práva odborové organizace v souvislosti se zrušením pracovního poměru**

Vzhledem ke skutečnosti, že jednostranné ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vážným zásahem do pracovního i osobního života zaměstnance, stanoví **zákoník práce** **v § 61,** že výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je **zaměstnavatel povinen předem, tj. před jejich předáním zaměstnanci, projednat s odborovou organizací.** Zaměstnavatel by měl odborové organizaci sdělit svůj záměr, tj. že hodlá přistoupit k výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance, a uvést důvody pro tento svůj krok. Není povinností zaměstnavatele předat odborové organizaci konkrétní text výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru. Odborová organizace jako zástupce zaměstnance má možnost vyjádřit se k záměru zaměstnavatele případně navrhnout jiná řešení konkrétní situace. K tomu je oprávněna si od zaměstnavatele vyžádat další doplňující informace, je-li to pro posouzení případu nezbytné.

 Je však třeba vědět, že stanovisko odborové organizace není pro zaměstnavatele nijak zavazující, i v případě nesouhlasu odborové organizace s navrženou výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru může zaměstnavatel k těmto krokům přistoupit.

 Zaměstnanci, který je zároveň **odborovým funkcionářem, poskytuje zákoník práce (§ 61 odst. 2) ochranu před propuštěním spočívající v tom, že v době jeho funkčního období a ještě 1 rok po jeho skončení musí zaměstnavatel před předáním písemné výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.** Odborovým funkcionářem ve smyslu tohoto ustanovení je člen orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, který je oprávněn jednat jejím jménem.

 Tato právní úprava vychází z ratifikované Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 135, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty.

 Pokud odborová organizace ve stanovené lhůtě písemně odmítla udělení souhlasu s rozvázáním pracovního poměru odborového funkcionáře, může zaměstnavatel i přesto výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru tomuto zaměstnanci doručit. Z formálního hlediska se sice bude jednat o neplatný právní úkon, pokud však soud v následném soudním řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru shledá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, budou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

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

**JAKÉ JSOU ZKUŠENOSTI S eRECEPTEM?**

Od počátku roku 2018 lékaři povinně předepisují léky elektronicky. Loňský rok tak uzavřelo naše zdravotnictví s 58,5 mil. předepsaných a 56 mil. vydaných eReceptů. Do konce roku se do systému aktivně zapojilo 17 083 zdravotnických zařízení, 2 904 lékáren a 41 864 lékařů. Jak se po uplynutí ročního startovacího období ukazuje, pacienti, lékaři i lékárníci už používání eReceptu uvykli a nelze hovořit ani o zavírání lékařských praxí kvůli povinnosti vypisovat eRecepty. **Další pozitiva si lékaři slibují od připravovaného lékového sdíleného záznamu, který by jim** **v průběhu roku 2019 měl přinést možnost dohlédnout na všechny předepsané a vydané léky konkrétnímu pacientovi a také na to, jak pacient léčebný plán dodržuje.**

 *"Z našeho pohledu se eRecept osvědčil, slýcháme čím dál víc pozitivních reakcí, i od lékařů. Jeho oblíbenost prokazatelně roste, především u SMS formy zasílání identifikátoru eReceptu, navíc spolu s připravovaným lékovým záznamem představuje další přínos pro pacienty. Z těchto statistických údajů vyvozuji, že v případě zavedení eReceptu šlo nepochybně o dobrý počin a krok vpřed,"* komentuje ministr zdravotnictví Adam Vojtěch.

 Stále oblíbenější je doručení identifikátoru eReceptu elektronickou cestou - SMS nebo e-mailem. Nejvíce SMS bylo odesláno v listopadu, a to 474 tisíc. Konečná roční bilance činí 3 miliony SMS a 492 tisíc e-mailů.

 Z loňských statistik rovněž vyplývá, že nejvíce lékařských předpisů bývá předepsáno v pondělí. Rekord drží pondělí 17. prosince 2018, kdy bylo předepsáno téměř 381 tisíc eReceptů. Většina eReceptů je vydána v den jejich předepsání, a to 65,5 %. V pátek se pak vždy vyrovnává počet předepsaných a vydaných eReceptů, někdy dokonce výdej v lékárně převyšuje preskripci. Vůbec nejvíc elektronických receptů - 5,8 milionu - bylo vystaveno v říjnu.

 Největší podíl na položkách vydaných na eRecept má ze všech zdravotních pojišťoven Všeobecná zdravotní pojišťovna (59 %), dalšími jsou potom zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR (12 %) a Česká průmyslová zdravotní pojišťovna (11 %). Drtivou většinu (98 %) vydaných položek tvoří hromadně vyráběné léčivé prostředky, přes 90 % jsou léčivé přípravky hrazené zdravotními pojišťovnami.

 *"Z dostupných údajů Ústavu zdravotnických informací a statistiky je zřejmé, že trend a dynamika počtu poskytovatelů zdravotní péče, resp. lékařů v ČR v průběhu roku 2018 nijak nevybočuje z typických trendů minulých let a určitě nedochází k masivnímu propadu v žádném segmentu. Již teď, jakkoliv je ještě před uzavřením statistik za prosinec, tak můžeme vidět, že eRecept dozajista není a nebyl důvodem pro uzavírání lékařských praxí v naší zemi,"* doplňuje ministr Adam Vojtěch.

 **V roce 2019 je tou největší chystanou změnou dlouho očekávaný sdílený lékový záznam pacienta. Přehled o všech vystavených a případně vydaných eReceptech je již aktuálně k dispozici samotnému pacientovi. Každý může využít webovou nebo mobilní aplikaci, které jsou obě k dispozici od Státního ústavu pro kontrolu léčiv zdarma.** Tou hlavní přidanou hodnotou a novinkou bude doplnění pravidel pro sdílení lékového záznamu lékaři a lékárníky, evidence souhlasů, resp. nesouhlasů pacientů s nahlížením do lékového záznamu.

 Novela zákona o léčivech, která má uzákonit tzv. lékový záznam, nyní prochází legislativním procesem a očekáváme, že vstoupí v účinnost nejpozději začátkem podzimu 2019.

 Sdílený lékový záznam je funkcionalitou eReceptu, která umožní oprávněným lékařům, lékárníkům a záchranářům nahlédnout za přesně stanovených podmínek do seznamu všech léků předepsaných a vydaných pacientovi. To přinese užitek zejména seniorům a chronicky nemocným, kteří často užívají velké množství léků současně. Některé z nich se ovšem mohou vzájemně vylučovat či vykazovat nežádoucí interakce, což doposud lékař neměl možnost zjistit, a tak nemohl rizikům předejít. Díky sdílenému lékovému záznamu bude mít lékař možnost těmto nežádoucím jevům zabránit, čímž se zvýší bezpečnost léčby pro pacienta. Z průzkumu, který pro Státní ústav pro kontrolu léčiv v říjnu 2018 realizovala agentura pro výzkum trhu STEM/MARK, vyplynulo, že 78 procent oslovených lékařů očekává, že jim připravovaný lékový záznam v jejich praxi pomůže.

 *"Informační systém eRecept je průběžně rozvíjen a obohacován o další funkcionality. Kromě toho, že je elektronická preskripce základním předpokladem rozvoje eHealth ve smyslu sdílení zdravotnických dat, přináší benefity všem složkám zdravotnického systému. Především však samotným pacientům, jejichž léčba se tak stává bezpečnější,"* říká ředitelka Státního ústavu pro kontrolu léčiv Irena Storová.

 *"Lékaři oceňují například možnost ověřit si, že si pacient lék skutečně vyzvedl, což u listinného receptu nejde. Jsou třeba i pacienti, kteří si stěžují, že jim předepsaný lék nezabral - a lékař pak zjistí, že si lék ani nevyzvedávali. S lékovým záznamem budou mít lékaři lepší možnost kontroly nad dodržováním léčebného plánu, což je nepochybně dobré,"* vysvětluje předseda České lékařské společnosti JEP Štěpán Svačina.

 *"I lékárnici ze systému eReceptu profitují, naučili se s ním pracovat dobře a rychle. Za důležitý pokládáme ale i jeho další rozvoj. Teď se můžeme těšit na lékový záznam, který povýší služby poskytované pacientům a péči o ně zase ještě o stupínek výš,"* uzavírá předseda Sekce nemocničních lékárníků ČFS Michal Hojný.

Zdroj: Ministerstvo zdravotnictví ČR

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 4. ČTVRTLETÍ 2018**

 **Ve 4.čtvrtletí 2018 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 6,9 %, reálně se zvýšila o 4,7 %. Medián mezd činil 29 247 Kč.**

 **Ve 4. čtvrtletí 2018** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen průměrná mzda) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **33 840 Kč,** což je o 2 179 Kč (6,9 %) více než ve stejném období roku 2017. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,1 %, reálně se tak mzda zvýšila o 4,7 %. Objem mezd vzrostl o 7,9 %, počet zaměstnanců o 0,9 %.

 **Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 4. čtvrtletí 2018 po očištění od sezónních vlivů 1,5 %.

 **Medián mezd** (29 247 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 7,1 %, u mužů dosáhl 31 910 Kč, u žen byl 26 490 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 14 475 Kč a 54 320 Kč.

 **V roce 2018 dosáhla průměrná mzda 31 885 Kč**, v meziročním srovnání činí přírůstek 2 390 Kč (8,1 %). **Spotřebitelské ceny** se zvýšily za uvedené období **o 2,1 %,** reálně se mzda zvýšila o 5,9 %.

 Z hlediska mezd se loňský rok vyznačoval silným růstem, ten však v poslední čtvrtině mírně oslabil. Průměrná mzda (33 840 Kč) vzrostla ve 4. čtvrtletí 2018 nominálně ke stejnému období roku 2017 o 6,9 %, což bylo méně než v předchozích čtyřech čtvrtletích.

 Také v reálném vyjádření byl mzdový růst poněkud slabší, mzdy aktuálně vzrostly o 4,7 %, zatímco ve zbytku roku 2018 to bylo o 1,6 p. b. více; inflace (index spotřebitelských cen) vykázala hodnotu 2,1 %.

 Podobně jako vývoj počtu zaměstnanců byl ve 4. čtvrtletí 2018 i mzdový růst diferencovaný v jednotlivých odvětvích. S jedinou výjimkou byl však všude meziroční nominální nárůst alespoň 5%. Uvedenou výjimkou bylo odvětví těžba a dobývání, kde se průměrná mzda dostala na 40 288 Kč, což byl ale nárůst jen o 3,7 %.

 V předchozích čtvrtletích výrazný vliv skokového zvýšení tabulkových platů v odvětvích s dominancí státu ve 4. čtvrtletí již oslabil. Ve veřejné správě a obraně byl meziroční nárůst podprůměrných 5,1 %, ve vzdělávání 6,0 %. Podstatně lépe na tom byli zaměstnanci ve zdravotní a sociální péči, kde byl nárůst o 7, 9 %.

 Nejvíce se průměrná mzda zvýšila v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (8,0 %), stále však zůstává na nejnižší úrovni (19 206 Kč).

 Ve dvou nejlépe odměňujících odvětvích byl meziroční mzdový nárůst slabší: v peněžnictví a pojišťovnictví se mzdy zvýšily o 5,4 % na úroveň 53 323 Kč, což znamená druhou nejvyšší mzdovou úroveň mezi odvětvími, a na prvním místě byly informační a komunikační činnosti, kde se průměrná mzda zvýšila o 5,8 % na 55 754 Kč.

 V obchodě (velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel) vzrostla průměrná mzda o 7,8 % na 31 578 Kč. V průmyslových odvětvích byl mzdový růst 7,0 %, přičemž nejlépe si vedl dominantní zpracovatelský průmysl (7,1 %), který se dostal na 33 512 Kč. **V zemědělství, lesnictví a rybářství vzrostly mzdy méně (5,0 %), průměrná mzda stoupla na 28 060 Kč.**

 Z hlediska počtu odpracovaných hodin je 4. čtvrtletí 2018 srovnatelné s předchozím rokem; přesčasové práce však meziročně značně ubylo a objem placené neodpracované doby se mírně navýšil. V loňském i předloňském 4. čtvrtletí tvořily značnou část výdělku mimořádné odměny zaměstnanců, jejich význam se meziročně velmi mírně snížil.

 K informacím za 4. čtvrtletí 2018 patří také údaj o **mzdovém mediánu**, který je vypočtený z matematického modelu distribuce výdělků a ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň; zároveň byly vypočteny také krajní decily. Ve 4.čtvrtletí 2018 byl medián 29 247 Kč, o 1 927 Kč (tj. o 7,1 %) vyšší než ve stejném období předchozího roku. Mzdové rozpětí bylo stále velmi široké, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala výdělky pod hranicí 14 475 Kč (dolní decil), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 54 320 Kč (horní decil).

 Muži mají značně vyšší mzdovou úroveň; ve 4. čtvrtletí 2018 byla mediánová mzda žen 26 490 Kč, zatímco u mužů byla 31 910 Kč, tedy vyšší o 20 %. Zároveň jsou mužské mzdy rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je u mužů notně vyšší než u žen, ženy měly horní decil 46 645 Kč a muži 60 671 Kč, čímž je vyšší o 30 %. U nízkých výdělků se rozdíl projevuje méně, ženy měly dolní decil 13 813 Kč, muži pak 15 146 Kč, tedy vyšší o 10 %.

**Český trh práce ve 4. čtvrtletí 2018**

 **Ukazatele českého trhu práce se postupně stabilizují. Míra nezaměstnanosti se udržela na historicky nízké úrovni 2,1 %, výsledky výběrového šetření pracovních sil v domácnostech také přinesly kulminaci míry zaměstnanosti na 75,4 %. Udržuje se rekordně vysoká poptávka podniků po pracovní síle. Růst průměrné mzdy o 6, 9 % byl ve 4. čtvrtletí slabší než v předchozích obdobích. Reálný mzdový nárůst byl přitlumen inflací na 4,7 %.**

**Zaměstnanost, nezaměstnanost a nahlášená volná pracovní místa**

 Výsledky výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) potvrdily kulminující celkovou zaměstnanost, která překročila hranici 5,3 milionu osob; 4. čtvrtletí 2018 tak přineslo další rekordní míru zaměstnanosti 75,4 % ve věkové skupině 15 - 64 let. Výrazné jsou změny ve věkové struktuře, které znamenají pokles počtu mladých pracujících osob a nárůst zaměstnaných ve vyšším věku.

 Nárůst poptávky podniků po pracovní síle je stále velmi silný, což nejvýrazněji ukazují evidence úřadů práce - počet volných pracovních míst hlášených na konci roku 2018 překročil hranici 324 tis., což je nové maximum za celou dobu této evidence, zatímco dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let bylo evidováno 211 tis. Podíl nezaměstnaných osob (počet v evidenci ÚP poměřený k obyvatelstvu) byl 3,1 %.

 Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO - osoby aktivně hledající práci) se ve 4. čtvrtletí 2018 snížil na 111,0 tisíc osob. Obecná míra nezaměstnanosti se tak dostala na historicky rekordně nízkou hodnotu 2,1 %, ale sestupný trend se zdá být vyčerpaný a ukazatel se stabilizuje. Stále klesal i počet dlouhodobě nezaměstnaných, který se snížil na 34,9 tis. osob; více než rok tak bylo bez práce jen 31,5 % nezaměstnaných.

 V České republice je také velký počet osob, které nepracují, aktivně si práci nehledají, ale ve VŠPS uvádějí, že by pracovat chtěly. Tato nevyužitá pracovní rezerva se meziročně snížila na 101,7 tisíce osob, je tím početně takřka srovnatelná se skupinou nezaměstnaných.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

 Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrzují popsanou situaci v růstu evidenčního počtu zaměstnanců. Ve 4. čtvrtletí 2018 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku přibylo 37,1 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, to je relativní nárůst o 0,9 %, čímž jsme se dostali na hodnotu 4094,3 sis. osob. Připomeňme, že tento ukazatel roste již od roku 2014, drobný pokles avizovaný pro minulé čtvrtletí se po zpřesnění předběžného údaje nepotvrdil. Nicméně i zde se hodnoty meziročního nárůstu pozvolna snižují a růstový trend ochabuje.

 Objevuje se také stále více odvětví, kde meziročně došlo k poklesu počtu zaměstnanců. Tím nejvýraznějším je těžba a dobývání, kde ve 4. čtvrtletí meziročně ubylo 3,1 %, tj. -0,8 tis. přepočtených počtů zaměstnanců. Stejný počet ubyl v zemědělství, lesnictví a rybářství, což však vzhledem k relativní velikosti odvětví je úbytek pouze 0,9 %. Kulturní, zábavní a rekreační činnosti ztratily 0,6 tis. zaměstnanců, ale pro toto malé odvětví to je -1,1 %. Méně než půlprocentní je úbytek v odvětvích doprava a skladování; ubytování, stravování a pohostinství a nakonec administrativní a podpůrné činnosti, kde převažují pracovní agentury.

 Největší relativní nárůst byl v menším odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (+5,8 %). Činnosti v oblasti nemovitostí zaměstnaly o 5,3 % více lidí.

 Absolutně největší početní přírůstek tentokrát nebyl ve zpracovatelském průmyslu, který je jinak největším zaměstnavatelským odvětvím, tam přibylo pouze 0,7 tis. zaměstnanců (relativně +0,1 %). Překonalo ho odvětví velkoobchod a maloobchod, kde přibylo 11,5 tis., tj. +2,3 %.

 Setrvalý je růst počtu zaměstnanců v odvětví informační a komunikační činnosti, nyní +4,2 tis., relativně +3,6 %. Ještě vyšší početní růst byl ve vzdělávání, kde přibylo 6,6 tis. (+2,2 %). Profesní, vědecké a technické činnosti zaměstnaly o 5,4 % tis. více zaměstnanců (+3,0 %). Ve stavebnictví vzrostl počet zaměstnanců o 0,3 tis. (+0,1 %).

**Celoroční výsledky 2018**

Uplynulý rok byl v mnoha oblastech výjimečný. Došlo k bezprecedentnímu poklesu nezaměstnanosti na jedné straně a zrcadlově k nárůstu počtu volných pracovních míst na druhé. Počet zaměstnaných osob vystoupal na historicky rekordní úroveň. Tomu odpovídal i tlak na zvyšování výdělků. Z pohledu kumulativních údajů od podniků došlo k růstu celkové průměrné mzdy na 31885 Kč, tj. o 8,1 %, což je v reálném vyjádření meziročně více o 5, 9 %. Zároveň se výrazně zvýšil přepočtený počet zaměstnanců o 1,5 %, tedy o 61,5 tisíc. Z makroekonomického hlediska je tak významný nárůst objemu vyplacených mzdových prostředků, který meziročně vzrostl takřka o desetinu.

 **V dlouhodobém přehledu snese rok 2018 srovnání jen s předkrizovým rokem 2008. Za toto desetileté období průměrná mzda vzrostla nominálně o 41,1 %, inflace se zvýšila o 18,1 %, takže reálně mzdy vzrostly o 21, 5 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

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

**za 4. čtvrtletí 2018**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

 **počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **4. čtvrtletí 2017**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 33 840 2 179 6,9**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 28 060 1 339 5,0**

Těžba a dobývání 40 288 1 444 3,7

Zpracovatelský průmysl 3š 512 2 222 7,1

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 49 357 2 726 5,9

Zásobování vodou, odpady a sanace 31 605 2 008 6,8

**Průmysl celkem 33 980 2 228 7,0**

Stavebnictví 30 037 2 063 7,4

Obchod; opravy a údržba

motorových vozidel 31 578 2 224 7,6

Doprava a skladování 31 168 2 106 7,2

Ubytování, stravování, pohostinství 19 206 1 427 8,0

Informační a komunikační činnosti 55 754 3 078 5,8

Peněžnictví a pojišťovnictví 53 323 2 729 5,4

Činnosti v oblasti nemovitostí 28 851 1 534 5,6

Profesní, vědecké a technické činnosti 40 942 2 667 7,0

Administrativní a podpůrné činnosti 21 703 1 358 6,7

Veřejná správa a obrana,

povinné sociální zabezpečení 38 886 1 891 5,1

Vzdělávání 35 832 2 031 6,0

Zdravotní a sociální péče 35 503 2 587 7,9

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 30 167 1 612 5,6

Ostatní činnosti 26 289 1 856 7,6

**Průměrná hrubá měsíční mzda v jednotlivých odvětvích**

**za 1. až 4. čtvrtletí 2018**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

 **počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **1. až 4. čtvrtletí 2017**

 **Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 31 885 2 390 8,1**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 25 419 1 603 6,7**

Těžba a dobývání 35 908 2 483 7,4

Zpracovatelský průmysl 31 717 2 192 7,4

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 46 308 2 912 6,7

Zásobování vodou, odpady a sanace 28 584 1 746 6,5

**Průmysl celkem 32 054 2 212 7,4**

Stavebnictví 28 053 2 005 7,7

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 29 828 2 175 7,9

Doprava a skladování 29 409 2 001 7,3

Ubytování, stravování, pohostinství 18 699 1 320 7,6

Informační a komunikační činnosti 55 436 3 287 6,3

Peněžnictví a pojišťovnictví 54 640 2 712 5,2

Činnosti v oblasti nemovitostí 27 970 2 130 8,2

Profesní, vědecké a technické činnosti 38 426 2 506 7,0

Administrativní a podpůrné činnosti 20 966 1 459 7,5

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 36 296 3 260 9,9

Vzdělávání 31 393 3 024 10,7

Zdravotní a sociální péče 33 711 3 191 10,5

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 28 113 2 668 10,5

Ostatní činnosti 24 513 1 701 7,5

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ÚNORU 2018**

 **Spotřebitelské ceny vzrostly v únoru proti lednu o 0,2 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddílu rekreace a kultura a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziroční růst spotřebitelských cen v únoru zrychlil na 2,7 %, což bylo o 0,2 procentního bodu více než v lednu.**

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

 **Meziměsíční** růst spotřebitelských cen v oddíle rekreace a kultura způsobilo především zvýšení cen dovolených s komplexními službami o 4,9 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly zejména ceny zeleniny o 7,6 %, z čehož ceny brambor byly vyšší o 9,8 %. Průměrná cena brambor (22,46 Kč/kg) byla nejvyšší od června 2013. Ceny pekárenských výrobků a obilovin se zvýšily o 1,1 % a nealkoholických nápojů o 1,8 %. Růst cen v oddíle bydlení způsobilo především zvýšení cen zemního plynu o 2,5 % (částečně vlivem ukončení platnosti slev z loňského února), elektřiny o 0,6 % a nájemného z bytu o 0,4 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácností se zvýšily zejména ceny nábytku o 2,3 %.

 Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v únoru působil pokles cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde byly nižší ceny vína o 5,3 %, lihovin o 2,5 % a piva o 1,1 %. V oddíle odívání a obuv klesly ceny oděvů o 1,5 % a obuvi o 1,3 %. V oddíle doprava pokračoval pokles cen pohonných hmot a olejů, který byl v únoru 1,5 %. Průměrná cena benzinu Natural 95 (30,08 Kč/l) byla nejnižší od října 2017 a průměrná cena motorové nafty (30,91 Kč/l) od dubna 2018. Z potravin byly nižší zejména ceny másla o 6,3 % a ovoce o 2,1 %.

 **Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v únoru o 2,7 %, což bylo o 0,2 procentního bodu více než v lednu. Zrychlení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno především cenami v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde ceny z poklesu o 0,2 % v lednu přešly v únoru v růst o 1,3 %. Na tomto vývoji se podílely zejména ceny zeleniny, které vzrostly o 24,2 % (v lednu o 13,1 %), z čehož ceny brambor byly vyšší o 67,2 % (v lednu o 55,9 %). Ceny vajec byly v únoru nižší o 14,7 % (v lednu o 22,4 %) a ceny nealkoholických nápojů přešly z lednového poklesu o 1,4 % v růst o 2,3 % v únoru. Zrychlení meziročního cenového růstu nastalo v oddíle bydlení. Ceny elektřiny byly vyšší o 8,9 % (v lednu o 8,2 %), zemního plynu o 3,6 % (v lednu o 0,0 %), tepla a teplé vody o 4,2 % (v lednu o 3,8 %). V oddíle doprava zmírnil meziroční růst cen pohonných hmot a olejů na 0,1 % (v lednu 1,6 %). V oddíle odívání a obuv došlo k prohloubení cenového poklesu vlivem cen oděvů, které byly v únoru nižší o 3,2 % (v lednu o 2,4 %).

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly opět největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny nájemného z bytu o 3,8 %, vodného a stočného shodně o 2,6 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák byly vyšší ceny lihovin o 4,5 %, piva o 2,5 % a tabákových výrobků o 4,3 %. Vliv na zvýšení cenové hladiny měly také ceny v oddíle ostatní zboží a služby, kde vzrostly ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 4,5 %, pojištění o 5,2 % a finančních služeb o 4,3 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší ceny pekárenských výrobků a obilovin o 1 9 %, sýrů a tvarohů o 3,0 %, másla o 4,0 %. V oddíle stravování a ubytování se zvýšily ceny stravovacích služeb o 4,1 % a ceny ubytovacích služeb o 2,2 %.

 Na meziroční snižování cenové hladiny v únoru nadále působily ceny v oddíle odívání a obuv (pokles o 1,2 %) a ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 1,3 %).

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v lednu 1,5 %,** což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v prosinci. Nejvíce ceny vzrostly v Rumunsku (o 3,2 %) a nejméně v Řecku (o 0,5 %). Na Slovensku cenový růst v lednu zrychlil na 2,2 % z 1,9 % v prosinci. V Německu byly ceny v prosinci i v lednu vyšší o 1,7 %. Podle předběžných výpočtů byl **v únoru meziměsíční přírůstek HICP v ČR** **0,3 % a meziroční 2,4 %.** Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za únor 2019 je 1,5 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace 12/18 01/19 02/19**

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

**Úhrn** 100,2 102,0 102,5 102,7 102,3

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,7 99,4 99,8 101,3 100,8

**Alkohol a tabák** 98,8 102,8 103,2 103,2 103,1

**Odívání a obuv** 98,7 98,5 99,3 98,8 98,8

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,4 104,/0 104,9 105,4 103,4

**Zařízení domácností** 100,7 101,8 101,1 101,4 101,5

**Zdraví** 100,2 103,4 103,6 103,5 103,6

**Doprava** 99,7 101,6 100,8 100,1 102,7

**Pošty a telekomunikace**  99,899,2 99,0 98,7 98,5

**Rekreace a kultura** 101,6 100,8 101,9 102,2 101,2

**Vzdělávání** 100,1 102,3 102,2 102,2 101,9

**Stravování a ubytování** 100,3 103,8 103,8 103,8 103,6

**Ostatní zboží a služby** 100,2 104,1 104,7 104,2 103,4

**Pracovní úrazy a nemoci z povolání**



**Jednorázové odškodnění**

Zaměstnanec, kterého potká pracovní úraz nebo nemoc z povolání může mít nárok na náhradu za bolest (takzvané bolestné) a náhradu za ztížení společenského uplatnění. Obojí se vyplácí jednorázově. Tělesné a duševní strádání při škodné události na zdraví a v době léčení se odškodňuje náhradou za bolest, trvalé zdravotní následky projevující se v omezené možnosti zapojení do různých životních činností se odškodňují náhradou za ztížení společenského uplatnění. Výše odškodnění záleží na lékařském posudku.

## Dorovnání výdělku po dobu pracovní neschopnosti

Zranění v práci i nemoc z povolání často končí pracovní neschopností. Pořád ještě platí, že první tři dny pracovní neschopnosti zaměstnanec nedostane žádné peníze, pak vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy a pak stát vyplácí z nemocenského pojištění nemocenské dávky. Třídenní karenční doba bez peněz pravděpodobně brzy skončí – senátoři sice novelu zákoníku práce, která ji ruší, zamítli, dá se ale předpokládat, že poslanci je přehlasují.

Náhrada mzdy, kterou prvních čtrnáct dní vyplácí zaměstnavatel, je stejně jako státní nemocenské dávky pochopitelně nižší než mzda nebo plat. Zaměstnanec ať poškozený pracovním úrazem, nebo nemocí z povolání, má nárok na dorovnání výdělku. K tomu slouží náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti.

## Co ještě zaměstnanec dostane proplaceno

Zaměstnanci mají být také nahrazeny účelně vynaložené náklady spojené s léčením. To můžou být například náklady na cesty na rehabilitaci nebo na zdravotní pomůcky a léky nehrazené z veřejného [zdravotního pojištění](https://www.penize.cz/zdravotni-pojisteni).

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu věcné škody. Pokud k ní dojde. Může jít třeba o nahrazení zničeného oděvu, pokud zaměstnanec pracuje ve svém, nebo rozbitých hodinek a podobně.

## Dorovnání výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Závažnější pracovní úraz nebo nemoc z povolání si může vynutit změnu místa – nástup na jinou pozici u stávajícího zaměstnavatele nebo i změnu zaměstnavatele. Taková změna většinou bývá doprovázena nižším výdělkem, když se třeba z kvalifikovaného dělníka stane vrátný. V horším případě člověk po úraze nebo v důsledku nemoci nemůže pracovat vůbec – a invalidní důchod se pochopitelně bývalému platu ani neblíží. V takovém případě pak zaměstnavatel – respektive úrazová pojišťovna, u které je povinně pojištěn – platit zaměstnanci úrazovou rentu, plným názvem náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity. Tato renta se vyplácí až do doby než (bývalý) zaměstnanec dosáhne věku 65 let. O úrazové rentě, která má zabránit propadu životní úrovně zaměstnaného člověka, který měl smůlu, jsme psali dřív podrobněji:

## Náhrady při úmrtí zaměstnance

Pracovní úraz nebo nemoc z povolání můžou skončit i smrtí zaměstnance. Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (viz box výš) se pak poskytuje tomu pozůstalému, který náklady vynaložil. Proplácí se také náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem. Pozůstalý může po bývalém zaměstnavateli zemřelého žádat proplacení výdajů účtovaných za pohřeb, hřbitovních poplatků, výdajů na zřízení pomníku, přičemž limitem je 20 000 Kč, výdajů na úpravu pomníku nebo desky, cestovních výloh a jednu třetinu obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým. Od nákladů se odečítá státem vyplácené pohřebné.

Pozůstalí také mohou žádat rovněž náhradu věcné škody, pokud ji nestihl uplatnit sám zaměstnanec.

Další jednorázovou náhradou je odškodnění pro pozůstalého manžela, případně registrovaného partnera, a nezaopatřené děti zaměstnance. Každý musí dostat nejméně 240 tisíc korun. Jednorázové odškodnění pozůstalých dostávají i rodiče zaměstnance, ale jen pokud žili se zaměstnancem v domácnosti. Vyplatit se jim dohromady musí nejméně 240 tisíc korun. Pokud žijí oba rodiče, musí se podělit, pokud žije jenom jeden, pak celých 240 tisíc (nebo víc) náleží jen jemu samotnému.

Jestliže nebylo vyplaceno bolestné a náhrada za ztížené společenské uplatnění poškozenému zaměstnanci za jeho života, tak peníze dědí jeho dědici.

## Náhrada výživného jako renta

Stává se taky, že po zemřelém zaměstnanci zůstanou děti nebo někdo jiný, kdo na něm byl závislý, o koho pečoval a koho – slovy zákona – vyživoval, třeba staří nebo invalidní rodiče. Takovým pozůstalým, kterým zemřelý dobrovolně „poskytoval výživu“ nebo jim ji byl povinný poskytovat podle zákona, pak náleží od zaměstnavatele náhrada nákladů na výživu. A to po tu dobu, po kterou by platila vyživovací povinnost zaměstnance, kdyby žil. V případě dítěte tedy do doby než dosáhne schopnosti se samo živit, případně než student dokončí svou přípravu na povolání. Nejdéle se však poskytuje náhrada výživného stejně jako samotná úrazová renta zaměstnanci, kdyby žil, do konce kalendářního měsíce, ve kterém by dosáhl 65 let věku.

Při výpočtu náhrady nákladů na výživu pozůstalých se vychází z průměrného výdělku zaměstnance zjištěného před jeho smrtí s tím, že pokud zemřelý před svou smrtí poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu jedné osobě, pak náhrada nákladů na výživu pozůstalých dělá polovinu uvedeného průměrného výdělku, pokud poskytoval nebo byl povinen poskytovat výživu více osobám, činí náhrada 80 procent průměrného výdělku. Je-li víc pozůstalých splňujících uvedenou podmínku, rozdělí se náhrada mezi ně.

Valorizace náhrad pro pozůstalé probíhá nyní od ledna podle stejných pravidel jako valorizace rent pro samotné poškozené zaměstnance.

 Ing. Jaroslav Hotový

 svazový inspektor BOZP