

Číslo: **4** **/2024**

Z obsahu:

Flexibilní novela zákoníku práce

Předpokládaný růst minimální mzdy

Nová sociální superdávka v otázkách a odpovědích

Vývoj spotřebitelských cen – inflace – březen 2024



 **O B S A H**

 **Flexibilní novela zákoníku práce str. 3**

 **Předpokládaný růst minimální mzdy str. 8**

 **Nová sociální superdávka v otázkách**

 **a odpovědích str. 12**

 **Kdy platí ústní dohoda se zaměstnavatelem str. 17**

 **Nemoc z povolání a základní právní následky**

 **s ní spojené str. 21**

 **Vývoj spotřebitelských cen – inflace –**

 **březen 2024 str. 24**

 **Opravy v nájemním bytě – co hradí**

 **pronajímatel a co nájemce? str. 29**

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

**FLEXIBILNÍ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE**

 **Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka představil novelu zákoníku práce, jejímž hlavním cílem je zvýšit flexibilitu pracovněprávních vztahů. Novela rovněž má za cíl posilovat konkurenceschopnost zaměstnavatelů, zároveň však zachovávat ochranu práv zaměstnanců a podporovat lepší sladění pracovního a rodinného života. Tento legislativní krok reaguje na aktuální potřeby moderního trhu práce a reflektuje podněty, které MPSV obdrželo v rámci jednání a kulatých stolů. Těch se účastnili zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů a odborníci na pracovní právo.**

 *„Chceme, aby Česká republika byla konkurenceschopná a nehrála v Evropě druhé housle. K dosažení tohoto cíle je nezbytný moderní a pružný pracovní trh. Tento požadavek na větší variabilitu pracovněprávních vztahů dlouhodobě rezonuje jak mezi zaměstnavateli, tak mezi zaměstnanci. Proto nyní představujeme tzv. flexibilní novelu zákoníku práce, která vychází z praktických podnětů z praxe. Inspirujeme se u zemí, jako jsou Německo, Rakousko a Dánsko, kde podobné systémy úspěšně fungují,“* řekl ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka (KDU-ČSL).

 **Mezi klíčové změny patří podpora slaďování rodinného a pracovního života pro rodiče malých dětí.**

Nově zákoník práce umožní zaměstnancům, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, vykonávat u téhož zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce stejný druh práce, který vykonávali před nástupem na tuto dovolenou.

 Dále **bude zaručen návrat na stejnou pracovní pozici a na stejné pracoviště pro zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené před dosažením 2. roku věku dítěte.** *„Jedná se o výrazné posílení práv na straně zaměstnanců oproti dnešnímu nastavení. Dosud totiž platí nárok na stejné místo pouze v případě návratu z mateřské dovolené. Jde o motivační opatření, které doplňuje jiné již existující kroky jako je například podpora částečných úvazků či dětských skupin,“* doplnil ministr Jurečka.

 **Změny se týkají také nových pravidel pro podání výpovědi z pracovního poměru.**

 Počátek běhu výpovědní doby bude spojen již se dnem doručení výpovědi druhé straně. Zaměstnanec tak může být dříve uvolněn pro novou pracovní pozici a zaměstnavatel může na dané pracovní místo přijmout nového zaměstnance v kratším termínu.

 Novinkou je také zkrácení výpovědní doby na jeden měsíc v případě výpovědi dané z důvodu, že zaměstnanec tzv. porušil pracovní kázeň nebo nesplňuje zákonné předpoklady či požadavky zaměstnavatele pro výkon práce.

 V situaci, kdy byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání, obdrží nově zaměstnanec zvláštní náhradu, která bude zaměstnavateli pojišťovnou refundována ze zákonného pojištění zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Tato náhrada bude zaměstnanci příslušet v podstatě ve stejné výši jako je tomu dnes, tedy ve výši dvacetinásobku průměrného měsíčního výdělku

 **Změny také zahrnují nové možnosti organizace pracovní doby, jako je samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem na základě dohody se zaměstnavatelem nebo možnost výraznějšího zkrácení denního odpočinku v případě řešení mimořádných událostí a havarijních stavů, a to až na šest hodin.** Jedná se o situace, kdy je třeba jednat velmi rychle a ve veřejném zájmu – např. při obnovení dodávky elektrické energie. Odpočinek bude zaměstnanci nahrazen následující den.

 **V oblasti odměňování dojde k rozšíření případů, kdy je umožněno dohodnout se se zaměstnancem na tom, že mu bude yyplácena mzda v jiné než české měně.**

 V rámci změn **dojde také k navýšení maximální délky zkušební doby a umožnění jejího prodloužení na základě vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele.**

U řadových zaměstnanců bude moci trvat až čtyři měsíce a u vedoucích zaměstnanců až osm měsíců. *„Praxe ukazuje, že u specifických odborných pracovních pozic je aktuální zkušební doba nedostatečná,“* doplnil ministr Jurečka.

 Mezi další novinky patří **možnost mladistvých ve věku od 14 let vykonávat určité lehké práce v době hlavních letních prázdnin, a to i bez ukončené povinné školní docházky,** což poskytne mladým lidem více příležitostí k získání pracovních zkušeností a přivýdělku během letních měsíců.

 *„Podnětů z naší strany* *bylo více, ale oceňujeme navrhované změny, které reflektují aktuální situaci na trhu práce a situaci v oblasti digitalizace pracovního trhu. Zjednodušování procesů pro firmy, kde funguje sociální dialog, je krok správným směrem,“* doplnil viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Bohdan Wojnar.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí důvody, hlavní cíle a přehled změn flexibilní novely zákoníku práce**

**Důvody novelizace:**

* Programové prohlášení vlády
* Dlouhodobá doporučení odborníků včetně NERV
* Praktické podněty z praxe
* Návaznost na transpoziční novelu zákoníku práce

 (účinnost od 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024)

**Hlavní cíle:**

* Zvýšení flexibility zákoníku práce v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů
* Reakce na vývoj a potřeby moderního trhu práce
* Maximální využití pracovní síly s přihlédnutím k oprávněným potřebám

 zaměstnanců

* Modernizace a snížení administrativní zátěže
* Pokračující trend digitalizace

**Stručný přehled změn:**

**Dvouletá garance místa pro pracující rodiče a vyšší flexibilita**

* Podpora dřívějšího návratu z rodičovské dovolené

 do věku 2 let dítěte nárok na stejné místo

* Usnadnění souběhu rodičovské dovolené a návratu do zaměstnání

 (DPP/DPČ na stejný druh práce)

* Větší volnost při opakování pracovního poměru na dobu určitou pro

 zaměstnance, kteří zastupují jiného zaměstnance na mateřské a rodičovské

 dovolené

* Umožnění pokračování vyslání zaměstnanců platové sféry při mateřské a

 rodičovské dovolené

**Pružnější ukončení pracovního poměru**

* Zahájení výpovědní doby – nově již ode dne doručení výpovědi
* Sloučení výpovědních důvodů souvisejících s dlouhodobou ztrátou

 zdravotní způsobilosti

 v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude mít zaměstnanec

 nově místo odstupného nárok na náhradu vyplácenou z povinného pojištění

 zaměstnavatele ve stejné výši

* Zkrácení výpovědní doby na 1 měsíc u výpovědních důvodů spojených

 s pochybením zaměstnance

* Prodloužení období pro propuštění z kázeňských důvodů
* Zpřesnění nároků zaměstnance při neplatném rozvázání pracovního

 poměru

**Výhody pro obě strany**

* Prodloužení zkušební doby až na 4 měsíce a až na 8 měsíců u vedoucích

 zaměstnanců

 v těchto mezích možnost dodatečného prodloužení

* Pracovní doba a doby odpočinku
* možnost samorozvrhování směn
* možnost výraznějšího zkrácení denního odpočinku v případě řešení havarijních stavů
* Umožnění výkonu lehkých prací mladistvými od 14 let i bez ukončeného

 základního vzdělání v době hlavních prázdnin

**Další chystané změny**

* Podpora zaměstnávání odborníků ve veřejné správě
* u vybraných zaměstnanců veřejné sféry umožnění souběhu výkonu práce s členstvím v orgánech podnikajících právnických osob
* Prokazování působnosti odborové organizace u zaměstnavatele notářským

 ověřením

* Výplata mzdy v jiné než české měně
* Doručování mzdového a platového výměru
* Výpočet průměrného výdělku při změně týdenní pracovní doby
* Zrovnoprávnění partnerů zejména u překážek v práci na straně

 zaměstnance

**A výpověď bez udání důvodů?**

 Ačkoli ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka ve flexibilní novele zákoníku práce neplánuje zavedení výpovědi bez udání důvodu, tohoto kroku se nechce zatím vzdát nejsilnější vládní strana ODS. Jak minulý týden uvedla místopředsedkyně občanských demokratů Eva Decroix, ODS by výpověď bez udání důvodů stále ráda zavedla. Podobně se v pořadu *Co na to ministr* na CNN Prima NEWS vyjádřil ministr financí Zbyněk Stanjura. „*Koaličním partnerům jsem avizoval, že to určitě načteme ve sněmovně a čas, než se bude o návrzích rozhodovat, chceme využít k debatě a přesvědčování partnerů“,* doplnil Stanjura s tím, že by výpověď bez udání důvodů byla zavedena s vysokým odstupným – šest až osm měsíčních platů.

 Jak už dříve komentoval Stanjura, institut může fungovat na obě dvě strany. „*Velmi často dostanete pracovní nabídku, která je časově omezená. A pokud nenastoupíte, tak ji nemůžete využít“*, upřesnil Stanjura. Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka na to však už v minulosti reagoval tím, že otázka výpovědi bez udání důvodu pro něj vůbec není téma. Další poslanec lidovců Michael Kohajda pak na sociální síti X před několika dny uvedl, že dokud bude KDU-ČSL ve vládě, výpověď bez udání důvodu v zákoníku práce nebude.

 Pokud novelu zákoníku práce v květnu schválí vláda a projde celým legislativním procesem, začne platit od 1. ledna 2025.

Zdroj: Tisková zpráva Ministerstva práce a sociálních věcí

 Webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí

 Podnikatel.cz

**PŘEDPOKLÁDANÝ RŮST MINIMÁLNÍ MZDY**

**Minimální mzda by podle predikcí ministerstva financí mohla v roce 2029 činit zhruba 27 400 Kč. Dostat by se měla na 47 % průměrné mzdy.**

 Tento odhad prozradil ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka. Letos nejnižší výdělek, tedy minimální mzda, dosahuje 18 900 Kč, tzn. asi 41 % průměrné mzdy. Nové nastavení minimální mzdy upravuje novela zákoníku práce, kterou bude projednávat Poslanecká sněmovna.

 Podle novely zákoníku práce by se minimální mzda v Česku měla postupně dostat do roku 2029 z nynějších asi 41 % na 47 % průměrné mzdy. Poměr by se měl každý rok zvedat pravidelným tempem. Zaručená mzda, která představuje nejnižší výdělek podle odbornosti, náročnosti a odpovědnosti práce, a která se vyplácí v osmi stupních od minimální mzdy do jejího dvojnásobku, by se měla od ledna ve firmách zrušit. Zůstat by měla jen ve veřejném sektoru, ale ve čtyřech stupních od minimální mzdy do jejího 1,6násobku.

 Po předvídatelném zvyšování minimální mzdy a nastavení její valorizace volali zaměstnavatelé i odboráři. Odbory ale požadovali dosažení 50 % průměrné mzdy. Navíc ČMKOS nesouhlasila s rušením zaručených výdělků ve firmách. To požadovali naopak podnikatelé. Ministr Jurečka už dříve řekl, že je nastavení výsledný kompromis.

 Už v dřívějších číslech jsme uváděli, že přiměřené minimální mzdy upravuje předloňská směrnice Evropské komise a Rady, kterou mají členské země promítnout do praxe do poloviny letošního listopadu. Směrnice doporučuje nejnižší výdělek na 60 procentech mediánu hrubé mzdy nebo na 50 procentech průměrné hrubé mzdy. Avšak této doporučené úrovně minimální mzdy v Česku nedosáhneme ani do roku 2029.

**Důstojná minimální mzda**

 V posledním období byla v tisku zaznamenaná vyjádření ekonomů o **minimální důstojné mzdě.**

 **Minimální důstojná mzda není totéž co minimální mzda.** Jaká by měla být její aktuální výše?

 Minimální důstojná mzda za práci na plný úvazek tak, aby pokryla potřeby dospělého s dítětem, volný čas i menší spoření, by měla v Česku za loňský rok činit 45 573 Kč hrubého. **Pod touto částkou bylo 67 procent zaměstnanců.** V Praze byl důstojný hrubý příjem kvůli vyšším nákladům loni na 47 718 Kč. Spočítal to tým odborníků z platformy pro minimální důstojnou mzdu. Zohlednil náklady na jídlo, bydlení, oblečení, dopravu, zdraví, vzdělání, mobil, internet i menší rezervu a také růst cen. Výsledky experti zveřejnili 18. dubna na tiskové konferenci. Minimální mzda byla loni 17 300 Kč, průměrná mzda podle statistiků dosáhla 43 341 Kč a medián 37 227 Kč.

 *„Minimální důstojná mzda je nástroj, kterým lze velmi dobře uchopit krizi kupní síly, které po dramatické inflační vlně pořád čelíme, ačkoliv inflace klesla na normální hodnoty. Průměrná mzda či medián nevypovídají nic o tom, jak se z těchto částek dá vyžít. Neříkají nic o výdajové stránce. My nepočítáme jen holé přežití, ale i něco navíc,“* uvedla politoložka Kateřina Smejkalová.

 Víc než dvě desítky odborníků na sociální problematiku, ekonomů, sociologů a politologů pracovaly na konceptu minimálního důstojného výdělku od roku 2016. Při výpočtech experti vycházeli z údajů statistického úřadu, ministerstev i dalších institucí. Počítali odměnu za práci na plný úvazek pro člověka, který živí ještě další osobu- dítě či dospělého. Poprvé částku zveřejnili pro rok 2019.

* rok 2019: 31 463 Kč
* rok 2020: 32 438 Kč
* rok 2021: 31 146 Kč
* rok 2022: 40 912 Kč
* rok 2023: 45 573 Kč

 Loni se minimální důstojná mzda v Česku meziročně zvedla o 11 procent. Odborníci propočítali loňské měsíční výdaje:

* Na bydlení: 14 714 Kč
* Na potraviny: 8 194 Kč
* Oblečení + obuv: 1 460 Kč
* Doprava: 1 946 Kč
* Zdraví a hygiena: 1 348 Kč
* Telekomunikace: 1 446 Kč
* Volný čas: 3 774 Kč
* Úspory: 4 597 Kč

 V Praze pak částka na bydlení činila 16 133 Kč a na potraviny 8 442 Kč. Minimální důstojná mzda v Praze se proti předloňsku minulý rok zvedla o 12 %.

 Podle ekonoma Jana Bittnera rostla minimální důstojná mzda loni zhruba stejně jako inflace. Výdělky se ale navyšovaly výrazně méně. „*Pod hranici se meziročně propadlo 184 000 lidí, protože jejich náklady rostly rychleji než jejich mzdy,“* uvedl Bittner. Podle něj je celkem pod hranicí důstojného výdělku asi 2,7 milionu zaměstnaných, tedy 67 procent. Předloni to bylo 63 procent a před krizí 41 procent, upřesnil ekonom.

 Na vypočítaný minimální důstojný příjem nedosáhlo 57 procent zaměstnaných mužů a 71 procent žen. Důvodem je nižší odměňování žen, tedy takzvaná genderová výdělková propast (Gender Pay Gap). V sociálních službách pod částkou bylo 92 procent pracovníků a pracovnic, na úřadech práce pak 70 procent.

 Autoři poukazují na to, že **Česko mělo největší pokles reálných mezd v EU.** Podle sociální antropoložky Lucie Trlifajové se přibližování českých výdělků těm západním zastavilo v roce 2019 a v posledních dvou letech „mzdová železná opona“ ještě zesílila. Ani při nízké nezaměstnanosti se životní úroveň nezvedá, přibývá klientů potravinových bank, část domácností nic neušetří a zadlužuje se, stres se promítá ve zdraví či školních výsledcích dětí, vypočítala expertka.

 Podle autorů je nutné dál zvyšovat výdělky. Doporučují posílit kolektivní vyjednávání. Radí také, aby podmínkou pro přidělení veřejných zakázek či dotací bylo i důstojné ohodnocení. Rozšířit by se měla nabídka dostupných veřejných služeb. Peníze na výdaje by stát mohl získat přenastavením daní.

 Podle ekonoma Štěpána Křečka, který není členem platformy pro minimální důstojnou mzdu, se jedná o teoretický výpočet. *„Nemá úplně oporu v ekonomické teorii, je to spíš soubor názorů autorů, jak by měl vypadat život, kolik nákladů bychom za jednotlivé položky měli vydávat. Lidé mají třeba trošku jiné preference.* ***Pro orientaci je ale dobré, že něco takového pravidelně vzniká. Měli bychom směřovat k cíli, aby každý, kdo chodí do práce, snaží se a přispívá k rozvoji společnosti, byl ohodnocen tak, aby mohl bydlet, šatit se, dojíždět do práce, měl na kulturní či jiné volnočasové vyžití,“*** komentoval

 Podle Štěpána Křečka, který je hlavním ekonomem BH Securities a který působí i jako poradce premiéra Petra Fialy, skutečnost, že drtivá část českých obyvatel pobírá méně než vypočtenou minimální důstojnou mzdu, ukazuje na dlouhodobý problém. *„Mzdy v Česku jsou ve srovnání se západní Evropou poměrně nízké. Bylo by dobré, kdybychom navyšovali produktivitu práce, abychom byli schopni zvyšovat přidanou hodnotu našich výrobků a díky tomu mohli postupně zvyšovati mzdy“,* dále uvedl.

 K růstu reálných mezd by se Česko podle něj mohlo vrátit díky zkrocení inflace, což se už povedlo. Bude ale trvat několik let než se mzdy vrátí na úroveň před inflací.

Zdroj: Práce a mzdy profi

 Deník.cz

**NOVÁ SOCIÁLNÍ SUPERDÁVKA V OTÁZKÁCH A ODPOVĚDÍCH**

**Nová sociální dávka má lépe mířit na domácnosti, které pomoc opravdu potřebují. Za finanční podporu stát chce ale vidět snahu pracovat.**

 Nová dávka, kterou bude stát vyplácet místo čtyř dosavadních, dostává jasnější kontury. Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo nové informace. Podstatné informace jsou shrnuty ve formě otázek a odpovědí.

**Ze kterých dávek vznikne jedna nová?**

 Nová Dávka státní sociální pomoci (DSSP) nahradí čtyři opakující se příjmově testované dávky: přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení.

 Ostatní dávky, jako např. rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné apod., zůstávají beze změny, stejně jak dávky mimořádné okamžité pomoci.

**V čem má být dávka jiná?**

 Finanční pomoc má být adresnější, výši dávky může výrazně ovlivnit snaha získat práci nebo přímo pracovní aktivita. Pro účely schvalování dávky žadatel projde příjmově-majetkovým testem, jenž má zamezit případům, kdy na dávku dosáhne člověk s rozsáhlejším majetkem (např. kontroly na účtech se ale nebudou dělat plošně). Zohledňovat se bude například to, kolik máte nemovitostí (víc než jedna má být dle současného návrhu tolerována max tři roky), zda máte víc aut než dospělých, jakou výši úspor máte (kromě stavebka a penzijka o podporu nepřijdete také s 200 tis. Kč na účtu u jednotlivce, 250 tis. Kč u dvou členů v domácnosti, 300 tis. Kč u tří, 350 tis. Kč u čtyř a max 400 tis. Kč u pěti- a vícečlenné domácnosti).

 Na druhou stranu má dávka počítat s nepodkročitelnými standardy kvality bytu (u specifických lokalit by mělo jít umožnit odlišnosti u cenových map, aby stát nevyplácel dávky obchodníkům s chudobou za neadekvátní bytové prostory) a rozlišovat žadatele podle míry ohrožení chudobou.

 Dávka má odstranit body zlomu, kdy překročení nastavené hranice příjmu o malou částku znamená nárazové odejmutí celé dávky. Finanční podpora má plynule klesat v závislosti na růstu příjmu.

 Podporu má mít ten, kdo pracuje nebo se o to snaží. To má být vyžadováno u všech členů domácnosti, kde je to důvodné. Výjimkou budou tzv. zranitelné osoby, které z nejrůznějších důvodů nemohou příjem svou aktivitou zvyšovat (např. senioři, lidé se zdravotním postižením, matky samoživitelky s malými dětmi, pečující o osoby závislé na péči apod.).

**Od čeho se bude odvíjet výše nové dávky?**

 Výše jednotné dávky se bude odvíjet od čtyř faktorů, které budou reflektovat: úroveň živobytí (pomoc s úhradou nákladů na základní životní potřeby), úroveň bydlení (pomoc při placení nákladů na bydlení), to, zda máte děti (pokrytí jejich potřeb) a jak se o ně staráte (např. plnění základní školní docházky). Dávka může být také navýšena o pracovní bonus.

 Výše a způsob výpočtu jednotlivých komponent závisí na příjmech rodin a je více zacílena na nízkopříjmové.

 Kdo bude pobírat DSSP déle než půl roku bez toho, aby se pro něj našla vhodná pracovní příležitost, bude poté muset odpracovat min. 30 hodin měsíčně pro obec. Případné odmítnutí ho připraví o dávku. Toto pravidlo se nebude vztahovat na zranitelné osoby.

**Co si představit pod pracovním bonusem?**

 Pracovní bonus získají ti, kteří se budou aktivně snažit dostat zpět na trh práce. Podle ministra práce a sociálních věcí Mariana Jurečky půjde o výraznou komponentu, která se má počítat jako procento z výdělku ze závislé činnosti nebo samostatné výdělečné činnosti s tím, že jeho výše bude postupně klesat s růstem příjmu.

 Nová dávka má ale reflektovat i to, že se snažíte pracovat aspoň na dohody, zda jste v evidenci Úřadu práce apod.

 Pro domácnosti s příjmem do 1,5násobku životního minima se má stanovovat jako 40 % z celkových příjmů z pracovní aktivity. Od této výše příjmu ale bude částka postupně redukována (40% tempem).

**Jak se bude přiznávat část pro podporu živobytí?**

 Komponenta pro podporu živobytí bude přiznávána rodinám s příjmem do 1,43násobku životního minima. Její výše se má rovnat částce, o kterou převyšuje částka na živobytí potřeby rodiny její příjem, od kterého se odečte 30 % (ty představují náklady na bydlení).

 Částka na životní potřeby bude složena z částek na životní potřeby jednotlivých osob v rodině s tím, že osobní částka na životní potřeby je ve výši existenčního minima, ale s výjimkou nezaopatřeného dítěte, příjemce invalidního důchodu ve stupni III a osoby starší 68 let. V těchto případech bude osobní částka stanovována na úrovni životního minima. Osobní částka bude takto navýšena, i pokud plníte opatření dle podpůrného plánu (inkluzivní a aktivizační), a dále se navýší také v případě, že se musíte stravovat podle speciální diety.

Částky životního minima za měsíc:

* pro jednotlivce: 4860 Kč,
* pro první osobu v domácnosti: 4470 Kč,
* pro duhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem: 4040 Kč.

Životní minimum pro **nezaopatřené dítě** ve věku:

* do 6 let: 2480 Kč,
* 6 až 15 let: 3050 Kč,
* 15 až 26 let: 3490 Kč.

 Životní minimum domácnosti je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

 Existenční minimum činí 3130 Kč za měsíc.

**Jak se bude přiznávat část pro pomoc s náklady na bydlení?**

Předpokladem pro její získání má být platný právní titul k bytu nebo k nebytovému prostoru, který ale splňuje základní standardy a domácnost ho užívá k trvalému bydlení. Právním titulem se myslí doložení vlastnických práv nebo např. nájemní smlouvy (má být více možných právních titulů i typů podporovaného bydlení).

 Podmínkou bude, aby náklady na bydlení přesahovaly definovanou část rozhodného příjmu a tato část nebyla vyšší než uznatelné náklady na bydlení.

 Definovaná část příjmu se stanoví jako 30 % příjmů s tím, že pokud podíl příjmu a životního minima domácnosti přesáhne hodnotu 2, část rozhodného příjmu se navýší o součin části rozhodného příjmu převyšující 2násobek výše životního minima a koeficientu 0,10. Bude tedy zohledněna „progrese“ zápočtu příjmu, takže čím vyšší příjem, tím více bude rodina dávat na náklady.

 Mezi uznatelné náklady na bydlení bude patřit nájemné dle smlouvy (ale max. do výše nájemního normativu dle počtu osob a velikosti obce dle stávajícího třídění Praha/Brno, do a nad 70 tis.), dále vlastnický paušál jako příspěvek na náklady vlastníků, družstevníků a pro užívání na základě věcného břemena.

 U domácnosti s příjmem ve výši 1,43násobku životního minima a nad tuto hranici budou započteny náklady na energie paušálně, takže je většinou nebudou muset dokládat (tzv. energetický paušál). Ten se dle současné verze návrhu pohybuje mezi 2,5 – 4,5 tis. Kč dle počtu osob nebo zranitelnosti domácnosti – ty dostávají vyšší částky.

 U domácnosti s příjmem do 1,43násobku životního minima bude možné uznat skutečně uhrazené náklady na energie, maximálně však do 1,2násobku energetického paušálu.

 Nájemní normativ a energetický paušál bude stanovován podle dat příjemců dávek, s přihlédnutím k údajům Českého statistického úřadu (ČSÚ) nebo na žádost obce. Nájemní normativ bude pravidelně upravován podle aktuálních dat.

**Podle jakých pravidel se bude stanovovat podpora na děti?**

 Na tuto část dávky budou mít nárok rodiny s příjmem do 4násobku životního minima. Výše bude závislá na výši příjmu domácnosti a počtu nezaopatřených dětí. Zohledňovat ale bude také snahu zajistit soběstačnost domácnosti také vlastní cestou nebo např. i plnění povinné školní docházky.

 Pokud po nějaké z osob z rodiny bude vyžadována pracovní aktivita (vč. evidence na Úřadu práce) a on pracovat nebude, tuto část dávky na děti nezíská. Na tři měsíce přijde o dávku také zákonný zástupce nezaopatřeného dítěte, kterému byl uložen přestupek spojený s neplněním povinné školní docházky.

 Rodiny s příjmy do 1,43násobku životního minima by měly dostávat 500 Kč na každé dítě.

 Rodiny s příjmy od 1,43násobku do 3násobku životního minima by měly dostávat 1000 Kč na každé dítě.

 Rodinám s příjmy od 3 – do 4násobku životního minima bude částka stanovena individuálně, avšak tak, že s výší příjmu bude klesat.

**Co když nemůže pracovat nikdo?**

 V případě, že z objektivních důvodů nemohou členové domácnosti pracovat (všichni členové spadají do zranitelných skupin), jde o tzv. zranitelnou domácnost. Protože v tomto případě nemohou získat pracovní bonus, poskytne stát domácnosti více prostředků v rámci prostředků na bydlení.

 Normativní nájem bude v takové situaci stanoven na úrovni 75. percentilu, započtena bude i vyšší sazba energetického paušálu. Dále bude zvýšena také částka na dítě i v adresné části dávky.

 Do zranitelných skupin spadají děti, osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o jiné, kteří jsou závislí na péči, děti do 4 let, děti do 7 let v případě osamělého rodiče, senioři.

**Jak požádat o dávku?**

 Požádat o dávku by mělo být jednodušší (úřady si budou více vyměňovat informace), zejména v případě, že to uděláte elektronicky přes klientskou zónu Jenda. Požádat ale bude možné i na úřadu. Tím, že nová nahradí původní čtyři dávky, které někteří pobírají souběžně, by celkově měla znamenat méně papírování.

 Výše se stanoví pro období tří měsíců na základě skutečností předchozích tří měsíců (nikoli čtvrtletí).

**Od kdy mají změny platit?**

 Účinnost opatření je plánována na rok 2025 s tím, že bude v běhu přechodné půlroční období, aby podpora u příjemců, kteří budou přecházet z původních dávek na novou, navazovala. Příjemci původních dávek by měli podat žádost o novou dávku nejpozději do tří měsíců od účinnosti zákona, který dávku právně ukotví.

Zdroj: Měšec.cz

**KDY PLATÍ ÚSTNÍ DOHODA SE ZAMĚSTNAVATELEM**

**I pouhá ústní dohoda zaměstnavatele se zaměstnancem může mít následky jako písemná smlouva nebo písemný dodatek k ní. A tak se z ní ani jedna strana nevykroutí.**

**Co musí být v písemné pracovní smlouvě a co si lze dále dohodnout**

 Pracovní poměr lze založit především pracovní smlouvou *(podle ust. § 33 odst. 1 zákoníku práce),* ve které je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout:

* druh práce, na který je zaměstnanec přijímán,
* místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo)
* a den nástupu do práce *(ust. § 34 odst. 1 zákoníku práce).*

 Vedle těchto uvedených podstatných (a povinných) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další pracovní a mzdové podmínky, na kterých mají zájem.

 Mezi tyto další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (jako například její délku, případně její rozvržení) nebo ujednání obsahující bližší specifikaci pracoviště.

 Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně pracovní smlouvy podle *ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce.* Součástí pracovní smlouvy mohou účastníci učinit i rozvržení pracovní doby např. pouze na jednosměnný denní provoz (režim).

 Takové ujednání účastníků nic nemění na oprávnění zaměstnavatele podle *ust. § 81 odst. 1 zákoníku práce* rozvrhnout pracovní dobu. Zaměstnavatel se takovým ujednáním pouze zaváže, že ve vztahu k dotčenému zaměstnanci bude pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem. Na takovém rozvržení pracovní doby (případně na dalších pracovních podmínkách) se mohou účastníci dohodnout i dodatečně po uzavření pracovní smlouvy na základě dohody o změně pracovní smlouvy.

**Zaměstnankyně si ústně dohodla jen jednosměnnou denní práci v jinak vícesměnném provozu včetně nočních směn.**

 Paní byla uznána částečně invalidní (invalidita I. stupně). S vědomím této skutečnosti uzavřela se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na výkon druhu práce „pracovník ostrahy majetku a osob“. Zaměstnankyně se po nástupu do práce ústně dohodla se zaměstnavatelem a s dalším zaměstnancem – kolegou, že bude pracovat jen v denních směnách a že tento kolega, další pracovník ostrahy, si naopak vezme a bude vykonávat směny noční.

 Vstupní i následná zdravotní prohlídka potvrdila, že pro tuto práci v denních směnách má paní potřebnou zdravotní způsobilost. Takže zaměstnankyně vykonávala práci, která podle vstupní lékařské prohlídky odpovídala její zdravotní způsobilosti ovlivněné její invaliditou. Práci vykonávala na svém stanovišti ve vytápěné vrátnici jen v jednosměnném denním režimu. Podle lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci byla shledána pro výkon této práce zdravotně způsobilou.

 **Výpověď však padla pro zdravotní nezpůsobilost k výkonu vícesměnné i noční práce.**

 Jenomže po několika letech mělo u zaměstnavatele dojít ke změně organizace práce. Zaměstnavatel měl požadovat po všech pracovnících ostrahy práci jak ve dne, tak v noci.

 V souvislosti s tím byla zmíněná zaměstnankyně poslána zaměstnavatelem na mimořádnou zdravotní prohlídku, na jejímž základě byla shledána dlouhodobě zdravotně nezpůsobilou pro noční práci. Ještě týž den jí proto byla předána výpověď z pracovního poměru podle *ust. 52 písm. e) zákoníku práce* odůvodněná tím, že podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k výkonu práce podle pracovní smlouvy.

 Nižší soudy ústní dohodu nerespektovaly, protože pracovní režim má být sjednán písemně.

 Zaměstnankyně namítala neplatnost výpovědi a bránila se jí soudní cestou. Spor o platnost výpovědi byl opakovaně projednán soudem prvního stupně i soudem odvolacím, až soud prvního stupně žalobu zamítl a jeho verdikt potvrdil odvolací soud.

 Prvostupňový soud ani soud odvolací nepovažovaly ústní dohodu zaměstnankyně se zaměstnavatelem ohledně rozvržení pracovní doby za podstatnou, jelikož takové ujednání (o jen jednosměnné a denní práci) nebylo součástí písemné pracovní smlouvy, přičemž je pouze věcí zaměstnavatele, jak bude práci mezi zaměstnance rozdělovat a jak bude rozvrhovat jejich pracovní dobu. Paní se proto obrátila s dovoláním na Nejvyšší soud.

**Podmínky výpovědi pro zdravotní nezpůsobilost k práci.**

 Nejvyšší soud připomenul následující: K výpovědi z pracovního poměru podle *ust. § 52 písm. e) zákoníku práce* smí zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dále dosavadní práci.

 Z uvedeného vyplývá, že dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance je třeba posuzovat výlučně ve vztahu k dosavadní práci, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele do té doby vykonával. V daném případě to podle rozsudku Nejvyššího soudu znamená, že i když ujednání o rozvržení pracovní doby zaměstnankyně „pouze na denní směny“ (případně o dalších pracovních podmínkách) není obsaženo v písemné pracovní smlouvě, není vyloučeno, aby se takto účastníci dohodli později, třeba jen ústní formou (spis. zn. 21 Cdo 2536/2022, ze dne 7. 2. 2023).

**Ústní dohodu o jednosměnném režimu nesmí zaměstnavatel zneplatnit.**

 Kdyby se pak účastníci pracovního poměru podle tohoto ujednání v následujícím období řídili, nebylo by již možno se neplatnosti takového ujednání dovolat (ostatně sám žalovaný zaměstnavatel ve svém vyjádření k žalobě potvrdil, že „žalobkyně do skončení pracovního poměru vykonávala strážní činnost pouze na stanovišti a na denní směny“).

 Mohl by tak být odůvodněn závěr, že zaměstnavatel byl povinen přidělovat zaměstnankyni práci pouze v rámci jednosměnného denního režimu, aniž by byl oprávněn tyto dohodnuté pracovní podmínky jednostranně změnit. V takovém případě by se ovšem lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci, o který se opírá předmětná výpověď, nevyjadřoval k „dosavadní“ práci, kterou zaměstnankyně u zaměstnavatele vykonávala. Nemohl by tak vůči ní představovat podklad pro platnou výpověď z pracovního poměru.

 Nejvyšší soud proto zrušil rozhodnutí odvolacího soudu i soudu prvního stupně. Zaměstnankyně, která nebyla soudem řádně poučena o svých možnostech a povinnostech v řízení, tak musí dostat v dalším řízení šanci, aby označila a navrhla všechny důkazy o dohodě o jednosměnné denní práci ve svůj prospěch. Úspěch zaměstnankyně v soudním sporu je tak vysoce pravděpodobný.

 Soudy budou muset vzít v potaz, že rozvržení pracovní doby lze mezi účastníky pracovního poměru sjednat i dodatečně na základě dohody o změně pracovní smlouvy. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně pracovní smlouvy podle *ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce.*

 I když taková dohoda nebyla provedena v písemné formě, jak vyžaduje zákon, ale bylo již započato s plněním, nelze se podle *ust. § 20 zákoníku práce* dovolat neplatnosti takového jednání, kterým vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

 Zaměstnavatel tedy nemůže namítat, že dohoda o práci v jednosměnném denním režimu je neplatná pro nedostatek písemné formy. Dohoda o rozvržení pracovní doby zaměstnankyně, sjednaná byť jen ústně, již byla plněna z obou stran, a proto platí.

**Zdravotní způsobilost se posuzuje ve vztahu k dosavadní práci.**

 Dlouhodobou ztrátu zdravotní způsobilosti zaměstnance lze posuzovat výlučně ve vztahu k dosavadní práci, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele do té doby vykonával. Jestliže zaměstnankyně prokáže, že plněním ústní dohody o jednosměnném denním režimu došlo ke zhojení jejího nedostatku spočívajícího v absenci písemné formy dohody, bude nutno lékařský posudek, kterým byla zaměstnankyně shledána dlouhodobě zdravotně nezpůsobilou pro noční práci, shledat jako nevyjadřující se k práci, kterou zaměstnankyně skutečně vykonávala.

 Proto nemůže být podkladem pro výpověď dle *ust., § 52 písm. e) zákoníku práce* a tato výpověď by měla být shledána neplatnou.

Zdroj: Měšec.cz

**NEMOC Z POVOLÁNÍ**

**A ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ NÁSLEDKY S NÍ SPOJENÉ**

**Aby byl zaměstnanec schopen výkonu práce, musí k tomu mít i odpovídající zdravotní stav. V praxi se lze nezřídka setkat s případy, kdy zaměstnanec onemocní nemocí z povolání, pro kterou nadále nemůže vykonávat dosavadní práci. Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Cílem tohoto článku je poukázat na základní pracovněprávní následky spojené s nemocí z povolání.**

 Dojde-li na straně zaměstnance k nepříznivé změně zdravotního stavu, má právo požádat zaměstnavatele, aby jej odeslal na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance odeslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku i v situaci, kdy k tomu dá podnět kterýkoli ošetřující lékař zaměstnance, který má důvodné podezření, že změnou zdravotního stavu pacienta došlo ke změně zdravotní způsobilosti k výkonu práce. K provedení mimořádné prohlídky musí být zaměstnanec vybaven písemnou žádostí se všemi informacemi, které jsou nezbytné pro objektivní posouzení zdravotní způsobilosti (druh práce, rizikové faktory zdravotní i bezpečnostní, informace o zařazení práce do příslušné kategorie).

 V následujícím výkladu se vychází ze skutečnosti, že dle posudkového závěru zaměstnanec dlouhodobě ztratil zdravotní způsobilost k výkonu práce, a to z důvodu nemoci z povolání. Zaměstnavatel takovou situaci řeší prostřednictvím převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci, nebo výpovědí z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.

 Posudkový závěr představuje jeden z případů, kdy je **zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou vhodnou práci.** Pokud zaměstnanec s převedením nesouhlasí, na jeho povinnosti konat jinou práci to nic nemění, a to s výjimkou, kdy by pro převedení nebyly splněny předpoklady. V takovém případě by naopak zaměstnanec mohl výkon jiné práce odmítnout, aniž by se jednalo o porušení jeho pracovních povinností. Dojde-li k převedení, nelze již dát zaměstnanci výpověď, neboť převedením výpovědní důvod odpadl.

 Nelze-li/nedojde-li k převedení, nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, neboť tím by jednal v rozporu se zákonným příkazem nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dle Nejvyššího soudu za takové situace převáží skutečnost, že zaměstnanec není připraven a schopen konat sjednanou práci, pročež se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy nebo platu.  *„Nicméně v odborných kruzích se často vyskytuje i opačný názor, protože zaměstnanec, který nebude mít za trvání překážky v práci na své straně žádný příjem, se může dostat do velmi nepříznivé sociální situace, a to i v případě, kdy se do této situace nedostal vlastním zaviněním. Pokud by se uplatnil výklad, že v případě nepřevedení zaměstnance na jinou práci z důvodu její neexistence u zaměstnavatele se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208, která převáží nad původní překážkou v práci na straně zaměstnance, by měl zaměstnanec právo na náhradu mzdy ve výši 100 % svého průměrného výdělku.* Tato otázka však doposud nebyla legislativně upravena jiným způsobem, a proto je třeba s uvedeným rozhodnutím Nejvyššího soudu v praxi počítat.

 **Posudkový závěr dále opravňuje zaměstnavatele k tomu, aby dal zaměstnanci výpověď.** Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou pro existenci posudkového závěru, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, ledaže se této povinnosti zaměstnavatel zprostí. Nejvyšší soud pak ve své rozhodovací praxi nepřisvědčuje formalistickému výkladu a dovozuje též následující:

* Odstupné zaměstnanci náleží i v případě, kdy dá výpověď z pracovního poměru on sám z důvodu, že zaměstnavatel jeho pracovní zařazení nevyřešil převedením, výpovědí nebo jiným dohodnutým způsobem.
* Odstupné zaměstnanci náleží i v případě, kdy skončil pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce v případě, kdy skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) nemoc z povolání.

 Nejvyšší soud řešil také pro praxi významnou otázku odlišení data vzniku nemoci z povolání a data zjištění nemoci z povolání. Jakkoliv je obligatorní náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání, není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce v době předcházející tomuto datu určující. Nejvyšší soud vychází z toho, že je třeba odlišovat datum zjištění a datum vzniku nemoci z povolání, které se od sebe mohou lišit. V případném soudním řízení proto může být (zejména pomocí znaleckého posudku) prokázáno, že zaměstnanec onemocněl nemocí z povolání i několik měsíců před tím, než byla nemoc z povolání zjištěna. S tím souvisí i otázka právní povahy lékařského posudku. Nejvyšší soud sjednotil, že pro právní stav po dni 31. 10. 2017 zůstává v platnosti závěr, podle kterého lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb poskytuje pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Soud proto z lékařského posudku nemůže bez dalšího vycházet v občanském soudním řízení ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 občanského soudního řádu. V řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proto může být lékařský posudek dále přezkoumáván (zejména znaleckými posudky dalších lékařů) a v takovém řízení je to pak zaměstnavatel, kdo musí unést své důkazní břemeno a prokázat, že výpovědní důvod zde byl dán.

Zdroj: epravo.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN – INFLACE – BŘEZEN 2024**

**Spotřebitelské ceny meziměsíčně vzrostly o 0,1 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména vyššími cenami v oddíle doprava. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu stejně jako v únoru o 2,0 %.**

**Meziměsíční srovnání**

 Meziměsíčně spotřebitelské ceny v březnu vzrostly o 0,1 %. Vývoj cen v oddíle doprava byl ovlivněn především zvýšením poplatku za dálniční známku o 53,3 % a růstem cen pohonných hmot a olejů o 1,6 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 0,5 % a ubytovacích služeb o 1,9 %. Růstcen v oddíle alkoholické nápoje, tabák byl ovlivněn vyššími cenami tabákových výrobků o 2,1 %. K meziměsíčnímu snížení celkové cenové hladiny v březnu přispěly především ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Zde klesly zejména ceny ovoce o 2,6 %, vajec o 6,0 %, vepřového masa o 1,7 %, sýrů a tvarohů o 1,1 % a jogurtů o 3,7 %. V oddíle rekreace a kultura byly nižší ceny dovolených s komplexními službami o 2,8 % v důsledku končící zimní sezóny.

Ceny zboží úhrnem zůstaly na úrovni měsíce února a ceny služeb vzrostly o 0,4%.

**Meziroční srovnání**

 Meziročně spotřebitelské ceny v březnu vzrostly stejně jako v únoru o 2,0 %. Zrychlení meziročního cenového růstu zejména v oddíle doprava bylo kompenzováno prohloubením cenového poklesu v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle doprava v březnu vzrostly ceny pohonných hmot a olejů o 4,8 % (v únoru růst o 1,2 %) a poplatek za dálniční známku o 53,3 % (v únoru meziroční změna 0,0 %). Naopak v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje klesly zejména ceny mouky o 27,8 % (v únoru pokles o 22,8 %), vepřového masa o 5,7 % (v únoru pokles o 2,0 %), jogurtů o 7,9 % (v únoru pokles o 6,1 %), ovoce o 2,9 % (v únoru pokles o 1,1 %) a zeleniny o 4,8 % (v únoru pokles o 0,1 %).

 Na meziroční **růst cenové hladiny** měly v březnu nadále největší vliv ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny nájemného z bytu o 7,1 %, výrobků a služeb pro běžnou údržbu bytu o 4,6 %, vodného o 10,9 %, stočného o 10,5 %, elektřiny o 13,1 % a tepla a teplé vody o 3,0 %. Ceny zemního plynu meziročně klesly o 5,2 % a tuhých paliv o 4,4 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle stravování a ubytování, kde byly vyšší ceny stravovacích služeb o 8,2 % a ubytovacích služeb o 9,0 %. V oddíle alkoholické nápoje, tabák vzrostly ceny lihovin o 3,2 %, piva o 4,9 % a tabákových výrobků o 5, 9 %. Ceny vína meziročně klesly o 3,0 %. Ceny v oddíle doprava byly vyšší o 3,5 %. Na meziroční **snižování celkové cenové hladiny** měly v březnu největší vliv ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde kromě již výše zmíněného, klesly ceny drůbežího masa o 16,4 %, polotučného trvanlivého mléka o 26,6 %, vajec o 27,7 % a cukru o 22,2 %.

 Náklady vlastnického bydlení (imputované nájemné) meziročně vzrostly o 0,9 % (v únoru o 1,0 %). Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení nákladů vlastnického bydlení byl 102,1 %.

 Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,1 % a ceny služeb o 5,4 %.

 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu 7,1 % (v únoru 8,2 %).

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

 Podle předběžných výpočtů vzrostl **v březnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,2 % a meziročně o 2,2 %** (v únoru také o 2,2 %). Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP v březnu 2024 za Eurozónu 2,4 %** (v únoru 2,6 %), v Německu 2,3 % a na Slovensku 2,5 %. Nejvyšší byla v březnu v Chorvatsku (4,9 %) a nejnižší v Litvě (0,3 %). Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v únoru 2,8 %,** což bylo o 0,3procentního bodu méně než v lednu. Nejvyšší byla v únoru v Rumunsku (7,1 %) a nejnižší v Dánsku a v Lotyšsku (shodně 0,6 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **01/24 02/24 03/24**

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

**Úhrn 100,1 102,3 102,0 102,0 107,1**

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,2 96,1 95,2 94,1 104,4

**Alkohol a tabák** 100,5 105,8 104,0 104,2 106,0

**Odívání a obuv** 100,7 105,9 105,8 105,3 108,7

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva**  99,8 103,1 103,4 103,5 111,8

**Zařízení domácnosti** 99,8 101,4 100,5 100,0 104,6

**Zdraví** 101,2 105,4 104,6 104,7 107,6

**Doprava** 101,9 100,4 101,1 103,5 98,4

**Pošty a telekomunikace** 100,2 103,4 103,1 102,7 103,8

**Rekreace a kultura**  99,2 104,8 104,2 104,1 108,1

**Vzdělávání** 100,0 106,8 106,6 106,6 106,8

**Stravování a ubytování** 100,7 108,9 108,8 108,3 111,0

**Ostatní zboží a služby** 100,1 103,5 103,5 102,8 106,9

**RŮST SPOTŘEBITELSKÝCH CEN LONI OSLABIL**

**Nárůst spotřebitelských cen v Česku byl loni druhý nejvyšší v EU.**

 Růst spotřebitelských cen byl v letech 2022 i 2023 ovlivněn zdražením cen energií, surovin a jejich promítnutím do nákladů výrobců a následně i do cen pro konečné spotřebitele. V obou letech nárůst cen měřený harmonizovaným indexem spotřebitelských cen dosáhl mimořádně vysoké úrovně, ale loni byl mírně slabší než o rok dříve – z 9,2 % zmírnil na 6,4 %. Nejvíce loni vzrostly ceny v Maďarsku (17,0 %), v Česku (12,0 %) a na Slovensku (11,0 %) a přes desetinu vzrostly spotřebitelské ceny také v Polsku (10,9 %). Nejmírněji se zvýšily spotřebitelské ceny v Belgii (2,3 %), v Lucembursku (2,9 %) a ve Španělsku (3,4 %).

**Méně rostly ceny energií a paliv**

 V roce 2023 zůstala v celé Evropské unii výrazně zvýšená úroveň růstu cen potravin a nealkoholických nápojů (celkem v EU vzrostly o 12,6 %) a také stravování a ubytování (8,4 %). Naproti tomu v celé EU v souvislosti s klesajícími cenami ropy oslabil ve srovnání s rokem 2022 růst cen dopravy (2,5 %). V průměru výrazně zpomalil i růst cen bydlení a energií (3,4 %), v němž se projevilo zlevnění elektřiny a plynu. Při pohledu na vývoj v jednotlivých zemích jsou ale v této kategorii patrně výrazné rozdíly mezi staršími a novějšími členskými zeměmi EU. Pokles cen bydlení a energií loni zaznamenaly výhradně starší členové (celkem 7) a mezi deseti státy s nejvyšším růstem byly jen dva ze starších členů (Rakousko a Irsko).

 Za poslední dva roky celková úroveň spotřebitelských cen poskočila výrazně vzhůru v celé Evropské unii. Celkový přírůstek spotřebitelských cen v letech 2022 a 2023 v EU dosáhl 16,1 %. Nejvíce se v tomto období zvýšily ceny v Maďarsku (34,9 %), Estonsku (30,3 %) a Litvě (29,2 **%). Česko se umístilo čtvrté s 28,5 % navýšením.** Nejméně, ale stále o více než desetinu, se za poslední dva roky zvýšily spotřebitelské ceny v Lucembursku (11,3 %), Finsku (11,8 %) a ve Francii (11,9 %).

Zdroj: STATISTIKA &MY

**Meziroční nárůst harmonizovaného indexu spotřebitelských cen v zemích EU v roce 2023**

**(v %)**

Maďarsko 17,0

 **Česko 12,0**

Slovensko 11,0

 Polsko 10,9

 Rumunsko 9,7

 Estonsko 9,1

 Lotyšsko 9,1

 Litva 8,7

 Bulharsko 8,6

 Chorvatsko 8,4

 Rakousko 7,7

 Slovinsko 7,2

 **EU 27 6,4**

 Německo 6.0

 Švédsko 5,9

 Itálie 5,9

 Francie 5,7

 Malta 5,6

 Portugalsko 5,3

 Irsko 5,2

 Finsko 4,3

 Řecko 4,2

 Nizozemsko 4,1

 Kypr 3,9

 Dánsko 3,4

 Španělsko 3,4

 Lucembursko 2,9

 Belgie 2,3

**OPRAVY V NÁJEMNÍM BYTĚ –**

**CO HRADÍ PRONAJÍMATEL A CO NÁJEMNCE?**

**Bydlíte v nájemním bytě a řešíte potřebu jeho rekonstrukce z důvodu poškození nebo dlouhodobého opotřebení? Jaké opravy je povinen hradit pronajímatel a jaké nájemce? A kdy je požadavek participace na hrazení nákladů ze strany pronajímatele oprávněný?**

 Podmínky provádění a hrazení oprav nájemního bytu by v prvé řadě měly být upraveny v nájemní smlouvě a ta se řídí občanských zákoníkem (§ 2235 a násl.). Ve smlouvě si pronajímatel s nájemcem mohou (odchylně od zákonné úpravy) sjednat, kdo a v jakém rozsahu odpovídá za provádění a hrazení oprav bytu.

 Z pohledu nájemce je proto důležité si nájemní smlouvu vždy důkladně prostudovat a zkontrolovat, k jakým povinnostem se zavazuje. Z pohledu pronajímatele je naopak vhodné do nájemní smlouvy zakomponovat potřebná ustanovení týkající se provádění oprav bytu tak, aby vyhovovala jeho vlastnickým potřebám.

 Přes to vše je nutné dát si pozor na to, aby smluvní ujednání o provádění oprav nebyla v rozporu s kogentními ustanoveními zákona. Podle § 2235 se totiž nepřihlíží k ujednáním, která zkracují nájemcova práva.

 Nájemce by tak neměl být smluvně nucen hradit takové opravy, které jdou nad rámec menších či drobných oprav souvisejících s užíváním bytu. Odchýlit se od tohoto pravidla by bylo možné pouze ve prospěch nájemce – tedy například pokud by se pronajímatel smluvně zavázal hradit veškeré opravy bytu (od drobných oprav až po velké rekonstrukce).

 V praxi bývají ve většině případů práva a povinnosti rozdělena tak, že nájemci hradí běžnou údržbu a drobné opravy bytu a pronajímatelé vše ostatní, co jde nad rámec drobných oprav a běžné údržby (tj. větší opravy, stavební úpravy, rekonstrukce apod.).

**Běžná údržba a drobné opravy bytu**

Pokud se pronajímatel v nájemní smlouvě sám nezaváže hradit drobné opravy bytu, má povinnost je na svůj náklad hradit nájemce. Co jsou to drobné opravy, **definuje nařízení vlády č. 308/2015 Sb., o vymezení pojmů běžná údržba a drobné opravy související s užíváním bytu**.

 Podle zmíněného nařízení se **běžnou údržbou bytu** rozumí:

*udržování a čištění bytu včetně zařízení a vybavení bytu, které se provádí obvykle při užívání bytu.*

V praxi do této definice spadá např.

* malování,
* oprava omítek,
* tapetování a čištění podlah včetně podlahových krytin, obkladů stěn a
* čištění zanesených odpadů až ke svislým rozvodům.

Do běžné údržby rovněž spadá

* údržba funkčnosti vodovodních výroků, digestoří, sprch, ohřívačů vody, bidetů, umyvadel, van, dřezů, kuchyňských sporáků, vařičů, kuchyňských linek atd.,
* dále kontrola funkčnosti termostatických hlavic,
* kontrola funkčnosti hlásiče kouře,
* nebo kontrola a údržba vodovodních baterií.

Za **drobné opravy** se podle nařízení považují:

*opravy bytu a jeho vnitřního vybavení, pokud je toto vybavení součástí bytu a je ve vlastnictví pronajímatele, a to buď podle věcného vymezení, nebo podle výše nákladů.*

 Věcné vymezení drobných oprav je v nařízení vcelku rozsáhlé a spadají do něho např.

* opravy jednotlivých vrchních částí podlah,
* opravy podlahových krytin,
* výměny prahů a lišt,
* opravy jednotlivých částí dveří a oken a jejich součástí, kování a klik, výměny zámků, rolet a žaluzií u oken a další.

 Rozsah drobných oprav, které zpravidla hradí nájemce, je v nařízení vymezen dosti široce a proto je vhodné každému nájemníkovi i pronajímateli doporučit, aby do něj v případě nejasností nahlédli.

 Nákladové vymezení drobných opravy je nastaveno tak, že za **drobné opravy** se považují ty, u nichž náklad na jednu opravu nepřesáhne částku **1000 Kč.**

**Rekonstrukce a větší opravy bytu**

 **Opravy bytu a rozsáhlejší rekonstrukce** nad rámec drobných oprav hradí zásadně pronajímatel jakožto vlastník nemovitosti.

 Nájemce podle zákona může rovněž provést **přestavbu bytu,** ale pouze s předchozím souhlasem pronajímatele. V takovém případě nicméně provádí přestavbu na své náklady nájemce, přičemž pokud by přestavbou došlo ke **zhodnocení bytu,** pronajímatel by se s nájemcem měl při skončení nájmu patřičně vyrovnat.

 Pokud přestavbu či rekonstrukci bytu iniciuje pronajímatel, je i v tomto případě nejlepším řešením hledat vzájemný konsenzus a na podmínkách její realizace se předem dohodnout.

 Pokud nicméně nájemce s přestavbou či rekonstrukcí bytu iniciovanou pronajímatelem nesouhlasí, vzniká mu povinnost byt vyklidit a provedení přestavby pronajímateli umožnit jen při splnění zákonných podmínek.

 Nájemce je povinen strpět rekonstrukci nebo přestavbu bytu jen v případě, že se tím nesníží hodnota bydlení a lze-li ji provést bez většího nepohodlí pro nájemce, nebo provádí-li ji pronajímatel na příkaz orgánu veřejné moci nebo hrozí-li zvlášť závažná újma (např. z důvodu havarijního stavu bytu).

 V ostatních případech je možné přestavbu provést jen se souhlasem nájemce. Pronajímatel by v takovém případě měl nájemce nejméně **3 měsíce před zahájením prací informovat** přinejmenším o povaze přestavby, předpokládaném dni jejího zahájení, odhadu jejího trvání a o nezbytné době, po kterou bude muset být byt vyklizen.

 Vedle toho má pronajímatel právo započít s prováděním prací až poté, co se vůči nájemci zaváže **poskytnout mu přiměřenou náhradu nákladů,** které nájemci vzniknou v souvislosti s vyklizením bytu, a zaplatí nájemci na tyto náklady přiměřenou zálohu.

 Mezi takto účelně vynaložené náklady spadají nejen stěhovací náklady, ale také nájemné v náhradním bytě, který si nájemce na dobu provádění úprav zajistí.

**Havárie a poškození bytu**

 V případě havárie či poškození bytu by měl nájemce okamžitě informovat pronajímatele o zjištěné závadě a současně podniknout potřebná opatření k **zabránění dalšímu šíření škody**.

 Podle nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu *(sp. zn. 25 Cdo 1817/2020)* byl totiž nájemce odpovědný za škodu vzniklou vytopením níže položeného bytu, která nastala v důsledku porušení povinnosti nájemce horního bytu zajistit opravu uzávěru vody pod umyvadlem.

 Provádění oprav bytu je proto potřeba nezanedbávat, jelikož výměna prasklé „flexi trubičky“ vyjde určitě levněji nežli náhrada škody za vytopený byt souseda.

Zdroj: Měšec.cz