

Číslo: **5/2021**

Z obsahu:

Rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2021

Poslanecká sněmovna schválila pravidla kurzarbeitu

Chystají se změny občanských průkazů

Očkování zaměstnanců proti onemocnění COVID-19

Digitální certifikát EU COVID



**O B S A H**

**Rozšíření závaznosti KSVS na rok 2021 str. 3**

**Poslanecká sněmovna schválila pravidla**

**kurzarbeitu str. 4**

**Vláda schválila konvergenční program, v něm**

**počítá s růstem důchodů o 450 Kč str. 6**

**Chystají se změny občanských průkazů str. 8**

**(Ne)povinnost zaměstnance podrobit se**

**testování na COVID a náhrada mzdy str. 11**

**Očkování zaměstnanců proti onemocnění**

**COVID-19 str. 13**

**Nároky zaměstnanců vyplývající ze současné**

**situace str. 17**

**Peněžitá pomoc zaměstnancům při platební**

**neschopnosti zaměstnavatele str. 20**

**Začátkem května se v Portu uskutečnil**

**„Sociální summit“ str. 23**

**Vývoj spotřebitelských cen v dubnu 2021 str. 27**

**Digitální certifikát EU COVID str. 30**

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

**Rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2021**

S účinností od 1. dubna 2021 Ministerstvo práce a sociálních věcí rozšířilo závaznost Kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2021, která byla uzavřena dne 14. ledna 2021 mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky a Zemědělským svazem České republiky na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ – NACE Úroveň 1, kód A Zemědělství, lesnictví, rybářství.

S obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně se lze seznámit na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, v částce 56 Sbírky zákonů pod číslem 145/2021 a na webových stránkách OSPZV-ASO ČR (www.ospzv-aso.cz)

**POSLANECKÁ SNĚMOVNA SCHVÁLILA PRAVIDLA KURZARBEITU**

Sněmovna dne 7. května 2021 schválila nová pravidla takzvaného kurzarbeitu. Předloha předpokládá, že zaměstnavatelé by platili pracovníkům za neodpracovanou dobu nejméně 80 procent jejich výdělku. Stát by firmám poskytl čtyři pětiny této náhrady i s odvody, a to do 1,5násobku celostátní průměrné mzdy. Zaměstnanci by mohli být doma až čtyři dny v týdnu, nejvýše rok. Novelu o zaměstnanosti nyní dostane k posouzení Senát. Účinná by mohla být podle nynějších předpokladů od července.

Na nových pravidlech zkrácené práce se koaliční ANO a ČSSD dlouho neshodovaly, ve hře byly různé konkurenční úpravy. Předloha se kvůli tomu ve Sněmovně vracela z finálního kola k dalšímu projednání. Dolní komora schválila podobu kurzarbeitu v podobě, jak ji předložily ANO, ČSSD a KSČM. Pro předlohu jako celek hlasovalo 79 ze 100 přítomných poslanců, proti byl jen Pirát Mikuláš Ferjenčík.

Nynější verzi podpořili odbory i zaměstnavatelé. Podle podkladů k návrhu by se podpora vyřizovala stejně jako dosavadní příspěvky na mzdy z koronavirového programu Antivirus. Peníze od státu by ale firma nemusela dostávat až po vyplacení výdělků. Zaměstnavatel by mohl nejprve podat měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, získat příspěvek a až poté vyplatit náhradu mzdy, stojí ve zdůvodnění.

Nárok na podporu by podniky mohly dostat na zaměstnance, kteří v nich pracovali aspoň tři měsíce. Výpadek práce by se posuzoval za celou firmu, nebo za její závod. V době bez práce by lidé mohli chodit do kurzů nebo na rekvalifikace od úřadu práce. Na příspěvek by nebyl nárok u pracovníků s kontem pracovní doby. Nedostali by ho ani podnikatelé, kteří dostali pokutu za nelegální zaměstnávání, a to tři roky po jejím přiznání.

Přechod na zkrácenou práci by podnik elektronicky oznámil úřadu práce. Zavázal by se také, že tyto pracovníky nepropustí ani při kurzarbeitu, ani po určitou dobu po něm. Tento čas by měl trvat polovinu času, po který člověk dostával příspěvek při zkrácené práci. Firma by také v posledním měsíci před vyhlášením kurzarbeitu, při něm či rok po jeho skončení nesměla vyplatit dividendy, mimořádné podíly na zisku či předčasně splatit úvěr. Při nesplnění pravidel by se příspěvky vracely.

Kurzarbeit by mohla spustit vláda při ohrožení zaměstnanosti po projednání v tripartitě. Přikročit by k němu mohla po přírodní pohromě nebo kybernetickém útoku, při epidemii i v době ohrožení ekonomiky. V nařízení by kabinet stanovil, pro jaké území, odvětví či okruh zaměstnavatelů by se zkrácená práce se státním příspěvkem vztahovala. Určil by taky ukazatele pro posouzení a rozsah výpadku pracovní doby. Kurzarbeit by vyhlašoval až na půl roku, prodloužený by mohl být dvakrát vždy nejvýše o tři měsíce.

Jiné poslanecké úpravy, které by parametry zkrácené práce dále měnily, Sněmovna odmítla. Týkaly se třeba snížení podpory na 70 procent nebo 65 procent, zkrácení kurzarbeitu nejvýše na půl roku a snížení počtu dnů, kdy by mohl být zaměstnanec doma, na nejvýše tři, či dokonce dva v týdnu. Z poslaneckých úprav dolní komora vložila do předlohy zjednodušení procesu přiznávání podpory v nezaměstnanosti i dokládání dokumentů pro posouzení nároku na tuto podporu.

Zdroj: Poslanecká sněmovna 3. – 10. května 2021

**VLÁDA SCHVÁLILA KONVERGENČNÍ PROGRAM,**

**V NĚM POČÍTÁ S RŮSTEM DŮCHODŮ O 450 KČ**

Konvergenční program, což je základní dokument země pro přijetí eura, počítá podle ministryně financí Aleny Schillerové příští rok se zákonnou valorizací důchodů o 2,9 procenta, tedy s růstem o 450 korun. Program vláda schválila dne 26. dubna 2021.

*„Konvergenční program pracuje s předpokladem zákonné valorizace, což podle predikce znamená v příštím roce růst důchodů o 2,9 procenta. Inflace by přitom neměla překročit 2,3 procenta. Zákonná valorizace penzí tak pro rok 2022 vychází na průměrných 450 Kč.“* napsala ministryně.

Program popisuje rozpočtovou strategii vlády a plánovaný vývoj veřejných financí v následujících letech. Ministerstvo již dříve oznámilo, že počítá letos se schodkem veřejných financí 8,8 procenta HDP a příští rok s poklesem deficitu na 5,9 procenta. Zároveň úřad oznámil, že chystá úsporná opatření u příjmů i výdajů tak, aby v letech 2023 a 2024 byl schodek veřejných financí i zadlužení nižší, než bez chystaných opatření. Loni deficit veřejných financí činil 6,2 procenta HDP.

Program zároveň, stejně jako zveřejněná nová makroekonomická prognóza Ministerstva financí, letos odhaduje růst ekonomiky na 3,1 procenta. Příští rok by měl růst zrychlit na 3,7 procenta. V roce 2023 by ovšem měla ekonomika stoupnout o 1,9 procenta, o rok později o 2,1 procenta.

V základním scénáři počítá Ministerstvo financí s postupným snižováním deficitu veřejných financí na 5,4 procenta HDP v roce 2023 a na 5,2 procenta HDP v roce 2024. Alternativní scénář v rámci kterého by mělo MF zavést úsporná opatření, by deficit činil v roce 2023 4,6 procenta a v roce 2024 4,2 procenta.

Celkový veřejný dluh by měl podle MF stoupnout z loňských 39,1 procenta HDP na letošních 44,8 procenta HDP. V roce 2022 by měl činit 48,2 procenta. V základním scénáři uvedeném v Konvergenčním programu by zadlužení do roku 2024 stouplo až na 54,6 procenta HDP a dostalo by se tak na dosah tzv. zákonné dluhové brzdy 55 procent. Alternativní scénář počítá s růstem dluhu na 52,8 procenta v roce 2024. Dluhová brzda stanoví hranici, při jejímž překročení musí vláda předložit návrh vyrovnaného nebo přebytkového státního rozpočtu a fondů.

EU za standardních okolností bez dopadů pandemie koronaviru vyžaduje pro přijetí eura deficit veřejných financí pod třemi procenty HDP a zadlužení pod 60 procenty HDP.

Podle dřívějšího vyjádření ministryně financí Aleny Schillerové chystá MF úsporná opatření na příjmové i výdajové straně. Jde o komplexní revizi daňového systému, včetně úprav spotřebních daní, revizi zdanění globálních společností a redukci daňových výjimek. Dále ministryně plánuje zmrazení platů úředníků, státních zaměstnanců a ústavních činitelů, snížení provozních výdajů ministerstev a státních úřadů o pět až deset procent a racionalizaci dalších agend.

Nicméně samotný dokument uvádí, že „konkrétní naplnění fiskální restrikce v letech střednědobého výhledu bude záležet na programu vlády, která vzejde z voleb do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR v říjnu 2021“.

Vláda Andreje Babiše prosadila od letošního roku zrušení superhrubé mzdy a snížení zdanění obyvatel. Schválený daňový balíček přitom podle dřívějších výpočtů MF připraví veřejné finance ročně o zhruba 100 miliard korun. Vláda deklarovala, že změna je pouze na dva roky, přímo v zákonech ale časové omezení uvedeno není.

Samotné přijetí eura není v ČR na pořadu dne. Vláda Andreje Babiše ve svém programovém prohlášení uvedla, že nebude o vstup do eurozóny usilovat. Zároveň loni v prosinci ČNB a MF ve společném pravidelném materiálu opět doporučily vládě zatím nestanovovat cílové datum vstupu do eurozóny.

Zdroj: Vláda 26. dubna – 3. května 2021

**CHYSTAJÍ SE ZMNĚNY OBČANSKÝCH PRŮKAZŮ**

**V poslední době se hovoří o změnách týkajících se občanských průkazů. Zákon má za sebou druhé čtení a jeho další projednávání se má konat na konci května.**

Návrh zákona o občanských průkazech byl autorizován v březnu 2020, následně probíhalo připomínkové řízení a na vládě byl projednán až na začátku října.

Zástupcem navrhovatele bylo Ministerstvo vnitra a lhůta pro implementaci předpisů Evropské unie je do 2. srpna 2021. První čtení tohoto návrhu zákona proběhlo 24. března 2021 na 87. schůzi Poslanecké sněmovny a druhé čtení se následně konalo 12. května. Na něm se objevilo několik pozměňovacích návrhů týkajících se například uvedení rodného čísla nebo pohlaví. Další projednání návrhu je možné od 24. května a je naplánováno na 25. května v rámci 104. schůze.

**Proč se přistoupilo ke změnám**

Jak uvedlo Ministerstvo vnitra, návrh posiluje zabezpečení občanských průkazů tak, aby splňovaly nařízení Evropské unie, a také zefektivňuje způsob vydávání dokladu. Jedná se o Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1157 ze dne 20. června 2019 o posílení zabezpečení průkazů totožnosti občanů unie a povolení k pobytu vydávaných občanům unie a jejich rodinným příslušníkům, kteří vykonávají své právo volného pohybu. V rámci něj by například všechny občanské průkazy občanů starších 12 let v celé EU mněly mít biometrické údaje v podobě obličeje a otisků prstů obou rukou s tím, že u dětí do 12 let půjde jen o zobrazení obličeje.

*„Nařízení EU mimo jiné stanoví jednotná minimální pravidla pro bezpečnostní prvky identifikačních dokladů občanů EU. Průkazy totožnosti musí povinně splňovat minimální standardy Mezinárodní organizace pro civilní letectví – ICAO (formát ID-1), bezpečnostní normy podle dokumentu ICAO-9303 a obsahovat biometrické údaje uložené na vysoce zabezpečeném bezkontaktním paměťovém médiu“* vyjmenovává dále Klára Dlubalová, pověřená řízením odboru tisku a public relations z Ministerstva vnitra ČR.

**Novinky týkající se údajů**

Nově mají být v občanských průkazech biometrické údaje, tedy zobrazení obličeje a otisky prstů rukou pořízené podle daného nařízení Evropského parlamentu a Rady EU. U dětí do 12 let půjde jen o zobrazení obličeje. Tato data budou ve strojově čitelné podobě uložena na zabezpečeném paměťovém médiu s dostatečnou kapacitou a schopností zaručit integritu, pravost a důvěrnost údajů. Hlavním cílem je omezit padělání a zneužívání průkazů. Biometrické údaje lze použít pouze pro účely ověření pravosti občanského průkazu a totožnosti držitele občanského průkazu při překračování státních hranic.

Návrh zákona upouští od uvádění akademického titulu nebo vědecké hodnosti v občanském průkazu. Smyslem této změny je, aby se v občanském průkazu uváděly pouze ty údaje, na základě kterých je možné osobu, které je občanský průkaz vydán, ztotožnit a údaj o vzdělání neslouží k prokázání totožnosti osoby. Bude tím také zjednodušena agenda správních orgánů příslušných k vydání občanského průkazu, protože jak se uvádí v návrhu zákona, nyní je situace ohledně zápisu akademických titulů a vědeckých hodností do občanského průkazu značně komplikovaná a nepřehledná, a to zejména v oblasti uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání. *„Některé akademické tituly, které byly získány studiem na zahraniční vysoké škole, jsou uznávány automaticky na základě bilaterálních dohod o uznání dokladů o vzdělání a dokladů o vědeckých hodnostech a akademických titulech se zeměmi, v nichž je zahraniční vysoká škola, která doklad o vzdělání vydala, zřízena a uznána,“* píše se v důvodové zprávě k návrhu zákona.

**Jak to bude s platností?**

Změny se dotýkají také platnosti, a to především u dětí.

Občanský průkaz platí:

* a) 1 rok ode dne vydání, je-li vydán osobě, která dosáhla věku 12 let, u níž je dočasně fyzicky nemožné pořídit otisky prstů rukou,
* b) 2 roky ode dne vydání, je-li vydán osobě mladší 6 let,
* c) 5 let ode dne vydání, je-li vydán osobě, která dosáhla věku 6 let, do dovršení jejich 15 let,
* d) 10 let ode dne vydání, je-li vydán osobě, která dosáhla věku 15 let, do dovršení jejich 70 let, nebo
* e) 35 let ode dne vydání, je-li vydán osobě, která dosáhla věku 70 let.

**Další změny**

Doposud měl žadatel o vydání občanského průkazu při převzetí nového občanského průkazu povinnost odevzdat svůj dosavadní občanský průkaz, který je následně znehodnocen. Podle úpravy zákona je možné si znehodnocený občanský průkaz ponechat, žadateli stačí si o to požádat. Výjimku z této možnosti představují padělané nebo pozměněné občanské průkazy. Znehodnocený občanský průkaz je správním orgánem příslušným k předání občanského průkazu zlikvidován a v systému je veden jako neplatný. Také má být fyzicky proděravěn na několika místech. Tato možnost ponechat si občanský průkaz byla do návrhu zákona vložena na základě podnětů od osob a některých obecních úřadů obcí s rozšířenou působností. *„Navrhovaným ustanovením se zamezí obcházení povinnosti odevzdat občanský průkaz po skončení jeho platnosti, neboť v praxi byly běžné situace, kdy osoba nahlásila ztrátu či odcizení občanského průkazu za účelem ponechání si občanského průkazu,“ vysvětluje se v návrhu zákona.*

Dále by mělo dojít ke zrušení vydávání občanských průkazů bez strojově čitelných údajů s dobou platnosti 1 měsíc vydávaných v souvislosti s výkonem volebního práva. Důvodem je skutečnost, že návrh zákona upravuje vydávání občanských průkazů ve zrychleném režimu, a to buď vydání občanského průkazu ve lhůtě do 24 hodin nebo ve lhůtě do 5 pracovních dnů. Z tohoto důvodu není tedy nutné, aby návrh zákona upravoval občanský průkaz, který by byl vydáván pouze pro konkrétní účel.

Lidé by podle zákona mohli mít možnost podat žádost i vyzvednout si průkaz totožnosti na vybraných zastupitelských úřadech. Zavedení této úpravy je dáno tím, že  řada občanů žije dlouhodobě v cizině, a pokud těmto občanům během jejich pobytu v cizině skončí platnost občanského průkazu nebo dojde ke změně údajů v něm uvedených, musí za účelem výměny občanského průkazu cestovat zpět do České republiky, což jim mnohdy působí komplikace. Ve výjimečných případech (například při dlouhodobých zdravotních potížích) půjde požádat o občanský průkaz i mimo obecní úřad obce s rozšířenou působností.

**Co když se nestihne schválení?**

Pokud se zákon nestihne schválit a nevstoupí do prázdnin v platnost, tak s občanskými průkazy vydanými od srpna nebude možné cestovat po Evropské unii a bude nutný i cestovní pas. Potvrdil to ministr vnitra Jan Hamáček.

Zdroj: www.podnikatel.cz

**(NE)POVINNOST ZAMĚSTNANCE PODROBIT SE TESTOVÁNÍ NA COVID A NÁHRADA MZDY**

Vzhledem k tomu, že se v poslední době objevilo nemálo dotazů týkajících se povinnosti zaměstnance podrobit se testování na COVID-19, uvádíme zajímavý názor právníků na tento problém. I když jednoznačnou odpověď jak tuto situaci řešit neuvádí, ukazuje, jak je často složité vysvětlovat zdánlivě jednoduché situace.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Povinnost testování je na území České republiky stanovena Mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, přičemž tato povinnost byla rozšířena i na zaměstnavatele zaměstnávající 1 až 9 osob. Povinnost testování tak od 6. 4. 2021 dopadá na veškeré zaměstnavatele zaměstnávající alespoň jednu osobu. Zaměstnavatelé tak osobní přítomnost zaměstnanců na svém pracovišti umožní pouze za předpokladu, že zaměstnanec, který nespadá do některé z výjimek, podstoupil v posledních sedmi dnech test na přítomnost onemocnění COVID-19 a jeho výsledek je negativní.**

**Co však dělat se zaměstnancem, který povinnost nechat se otestovat odmítne a jaké má poté zaměstnavatel možnosti jeho postihu?**

V naší praxi se u klientů setkáváme se stále častějšími situacemi, kdy se zaměstnanci z různých důvodů odmítnou podrobit vyšetření na přítomnost nákazy COVID-19. Zaměstnavatel nesmí umožnit přítomnost neotestovaného zaměstnance na pracovišti. V případě, že se zaměstnanec odmítne podrobit této povinnosti, nebude a ani nemůže mu být umožněna práce na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k nemožnosti vykonávat přidělenou práci zaměstnancem vyvstává zcela legitimní otázka, jak s takovým zaměstnancem postupovat, zda mu náleží náhrada mzdy nebo je možné jej naopak sankcionovat za nepřítomnost na jeho pracovišti.

Podle sdělení Ministerstva vnitra půjde na straně zaměstnance o tzv. jinou důležitou překážku v práci, na kterou zaměstnanci podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy. Bližší odůvodnění, proč se má jednat o překážku v práci na straně zaměstnance, ve sdělení Ministerstva vnitra nenajdeme. Překážky v práci na straně zaměstnance upravuje ust. § 191 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve spojení s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, upravující právě tyto „jiné překážky v práci“. V ust. § 191 a násl. zákoníku práce, stejně jako v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ale nenajdeme oporu pro vyhodnocení nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu odmítnutí podrobit se testu na přítomnost nákazy COVID-19 jako překážky v práci na straně zaměstnance.

Za zmínku zcela jistě stojí i **revidované** stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí, podle kterého se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu. K závěru, že se jedná o omluvené pracovní volno se lze uchýlit mimo jiné z důvodu, že při testování dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance. Že je stanovisko „revidované“ je zdůrazněno z toho důvodu, že ačkoli původní stanovisko hovořilo o tom, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, zároveň zde bylo uvedeno, že se jedná o porušování povinností zaměstnance, což činí stanovisko vnitřně rozporné, neboť nelze hodnotit nepřítomnost v práci zároveň jako porušení povinností zaměstnance a překážku v práci. Ačkoli Ministerstvo práce a sociálních věcí revidovalo své stanovisko alespoň s poukazem na zásah do tělesné integrity člověka, toto vágní zdůvodnění stále není uvedeno jako jiná překážka v práci v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Závěr:

**Dle názoru právníků se nejedná o překážku v práci na straně zaměstnance, ale o neomluvenou absenci a s tím se pojící důsledky v podobě porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to mimo jiné z důvodu, že jako překážku v práci toto nenajdeme upraveno v žádném právním předpise, a takto to nevymezí ani zaměstnavatel.**

**Je však nutno zdůraznit, že z důvodu rozporných názorů na posuzování nepřítomnosti zaměstnance v práci konečnou odpověď přinese až soudní praxe.**

Zdroj: epravo.cz

**OČKOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PROTI ONEMOCNĚNÍ COVID-19**

**Chvíle, kdy bude každý moci běžně získat očkování proti onemocnění COVID-19, není možná tak daleko. V současné době je však velmi nepravděpodobné, že by očkování proti onemocnění COVID-19 bylo stanoveno jako povinné. Na druhou stranu jsou výhody očkování zřetelné a velkou měrou se projevují i v pracovním životě. Mimo zdravotního hlediska jsou zde mnohé praktické výhody – tak například očkovaný zaměstnanec se nemusí podrobovat povinnému testování na přítomnost viru SARS-CoV-2 pro přítomnost na pracovišti, nehrozí u něj ani nařízení karantény při tzv. úzkém kontaktu s pozitivně testovanou osobou a v dalších případech.**

**Zásadní praktickou výhodu pro očkování přinese také tzv. covid pas, na jehož základě by mělo být významně usnadněno cestování do zahraničí a zpět mimo jiné s absolvovaným očkováním. Spousta zaměstnavatelů si tedy klade logickou otázku – můžeme očkování po zaměstnancích požadovat?**

**Povinnost očkovat se vyplývající přímo z právního předpisu**

Zaměstnanec je dle § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce povinen podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením, nebo **očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy.** Očkování proti onemocnění COVID-19 není v současnosti právním předpisem stanoveno jako povinné, a to například ani pro pracovníky ve zdravotnictví nebo jiné profese, které jsou z hlediska nákazy tímto onemocněním více ohroženy. Požadovat po zaměstnancích očkování na tomto základě tedy není možné.

**Očkování jako požadavek pro výkon práce**

V úvahu připadá stanovení absolvovaného očkování proti onemocnění COVID-19 jako tzv. požadavku pro výkon práce. Každý **zaměstnavatel je totiž oprávněn požadavky pro výkon práce stanovit a v případě potřeby je také jednostranně změnit.** Dojde-li zaměstnavatel k tomu, že očkování zaměstnanců je nezbytné, jeví se jako logické stanovit jej jako jeden z požadavků pro výkon práce.

Zaměstnavatel ovšem nemůže při stanovení požadavků pro výkon práce postupovat libovolně, neboť jím stanovené **požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné.** Případná změna požadavků pak bude oprávněná zejména, pokud se ukáže, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků, nebo **je-li to nutné pro další působení zaměstnavatele či jeho podnikatelskou činnost.**

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl stanovit očkování jako požadavek pro výkon práce, pro stávající zaměstnance by jeho absence následně představovala důvod pro výpověď dle § 52 písm. f) zákoníku práce (včetně možnosti převést zaměstnance na jinou práci dle § 41, odst. 2 písm. a) zákoníku práce). U nově přijímaných zaměstnanců by se jednalo o jedno z kritérií výběru a zaměstnavatel by jednoduše preferoval ty uchazeče, kteří očkování mají.

Na základě výše nastíněné argumentace tedy lze tvrdit, že zaměstnavatel očkování jako požadavek pro výkon práce stanovit může. Takový požadavek bude ale potřeba velmi dobře zvážit, aby mohl být považován za oprávněný a ospravedlnitelný. Zaměstnavatel bude tedy muset vzít v úvahu všechna pro a proti. Postupovat tímto způsobem bude možné spíše ve specifických případech. Stanovení požadavku očkování si lze představit například u pracovních pozic, které vyžadují častý osobní kontakt s lidmi, či u pozic, jejichž pracovní náplní je časté cestování nebo jsou z hlediska přenosu nákazy jinak rizikové a zároveň při jejich výkonu nebude dost dobře možné přijmout jiná účinná a ekonomicky přijatelná opatření.

**Zákaz diskriminace**

Kromě výše uvedených pravidel při stanovení požadavků pro výkon práce (a nejen při nich), je zaměstnavatel povinen **dbát na zákaz diskriminace zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání.** Již nyní je zřejmé, že i ve chvíli, kde bude vakcína proti onemocnění COVID-19 dostupná každému, část osob ji z různých důvodů odmítne. Tyto důvody mohou být jednak objektivní (např. zdravotní stav) nebo samozřejmě subjektivní.

Zejména u osob, které by očkování nemohly absolvovat kvůli svému zdravotnímu stavu, diskriminace reálně v úvahu připadá. Minimálně u těchto osob se tedy zaměstnavatel vystavuje riziku, že při stanovení požadavku na absolvované očkování **k diskriminaci takového zaměstnance či uchazeče o zaměstnání dojde.** U osob, které očkování odmítnou výhradně ze svého přesvědčení, je situace odlišná. Zde se domníváme, že o diskriminaci zpravidla nepůjde. Nebude tak naplněn žádný ze zakázaných diskriminačních znaků uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce (byť je tento výčet demonstrativní, lze jej v zásadě považovat za taxativní).

**Pozitivní motivace**

Dle průzkumů provedených mezi zaměstnavateli většina po svých zaměstnancích očkování požadovat nebude. Namísto toho budou **své zaměstnance raději pozitivně motivovat k tomu, aby očkování dobrovolně podstoupili.** Jelikož je očkování hrazeno z veřejného zdravotního pojištění a nejspíš to tak i zůstane, nepřipadá jako způsob pozitivní motivace v úvahu uhrazení nákladů na něj. Zaměstnavatelé ovšem mohou zaměstnancům například poskytnout zvláštní volno, poskytnout jim finanční prostředky nebo třeba body do různých benefitních systémů.

Je však zřejmé, že i v takových případech je třeba vzít zákaz diskriminace v potaz. Minimálně zaměstnanci, kterým v očkování brání objektivní důvody, budou nepřiznáním benefitu zjevně znevýhodněni. I na to je třeba při nastavení systému myslet.

**Závěr**

Závěrem lze konstatovat, že ve velmi specifických případech bude zaměstnavatel moci stanovit absolvované očkování proti onemocnění COVID-19 jako požadavek pro výkon práce. Bude se jednat zejména o takové pracovní pozice, které jsou z hlediska přenosu nákazy rizikové a zároveň při jejich výkonu nebude dost dobře možné přijmout jiná účinná a ekonomicky přijatelná opatření. Očkování, bude-li i nadále hrazeno z veřejného zdravotního pojištění, nepředstavuje pro zaměstnavatele náklad. Zároveň ale znamená zásadní úsporu při hrazení případných povinných testů, náhrad mezd při karanténě nebo nemoci takového zaměstnance a při řešení celé řady dalších nepříjemností souvisejících s výpadkem pracovní síly. Očkování možná v některých případech bude představovat jedinou možnost jak určitou činnost udržet a řádně ji vykonávat. Nutnou podmínkou pro předchozí úvahu je však široká a reálná dostupnost vakcín pro každého.

**Navíc k tomu dodáme, kdy má zaměstnanec při očkování proti COVID-19 nárok na placené volno**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil vyšetřeni nebo očkování **souvisejícím s výkonem práce** v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. V souladu s ustanovením § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku.

**A doprovod rodinného příslušníka na očkování**

Pracovní volno **k doprovodu rodinného příslušníka** do zdravotnického zařízení (očkovacího centra) se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků **na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den,** byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. A to s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. Náhrada nepřísluší zaměstnanci, který má nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění. Jestliže jde o ostatní rodinné příslušníky uvedené v bodě 7 nařízení vlády, pak zaměstnanci přísluší pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy nebo platu.

Zdroj: epravo.cz

Podnikatel.cz

**NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ VYPLÝVAJÍCÍ ZE SOUČASNÉ SITUACE**

**V posledních měsících dochází v určitých oborech ke zhoršení ekonomické situace, která může mít za následek rušení pracovních míst. Zároveň ještě stále mnozí zaměstnanci nevědí, jak se v některých situacích zachovat. Jaká specifika se v oblasti pracovněprávních vztahů objevují a na co má vlastně zaměstnanec nárok?**

**Náhrada mzdy během karantény**

Pandemie ovlivnila široké spektrum zavedených principů, a to včetně těch pracovněprávních. Jedním z nich je například diskutovaná náhrada mzdy v době karantény, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost svého zaměstnance po dobu karantény, nařízené krajskou hygienickou stanicí nebo lékařem (§ 191 zákoníku práce). V tomto období má zaměstnanec právo na náhradu mzdy, a to ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Pokud ale karanténa trvá déle než dva týdny, má následně právo pouze na dávku nemocenského pojištění za jednotlivé kalendářní dny, kterou poskytuje okresní správa sociálního zabezpečení. Výjimkou může být situace, kdy se obě strany dohodnou, že zaměstnanec v karanténě bude vykonávat práci z domova, v tom případě mu náleží jeho plná mzda.

Zaměstnavatel tedy pracovníka v karanténě musí jedním ze způsobů vyplácet, a to i v případě, že je pracoviště v důsledku usnesení vlády uzavřeno. Nemá totiž právo mu na období karantény nařídit čerpání dovolené – a už vůbec ne ze dne na den, jak karanténa nařízena zpravidla bývá. To může nastat jedině za předpokladu, že o ni zaměstnanec sám požádá.

**Propouštění a odstupné**

Jedním z neblahých důsledků pandemie a jejich dopadů na společnost je propouštění zaměstnanců. Ti mají ovšem ze zákona nárok na finanční kompenzaci, jejíž minimální částku zákoník práce stanoví podle typu ukončení pracovního poměru, a která se odvozuje od průměrného měsíčního výdělku. Skutečná výše odstupného ale **závisí na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem,** a konečná částka tak může být vyšší, než stanovuje zákon. Aby měl zaměstnanec nárok na odstupné, musí dostat výpověď (§ 52 zákoníku práce) nebo ukončit pracovní poměr dohodou z těchto důvodů:

1. zrušení zaměstnavatele nebo jeho části,
2. přemístění zaměstnavatele nebo jeho části,
3. nadbytečnosti zaměstnance z organizačních důvodů, nebo
4. zdravotních překážek způsobených výkonem práce.

V prvních třech případech má zaměstnanec právo na odstupné ve výši jednonásobku, dvojnásobku až trojnásobku průměrného výdělku, podle délky pracovního poměru (§ 67 zákoníku práce). V případě ukončení poměru kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání má zaměstnanec právo na dvanáctinásobek svého průměrného výdělku, bez ohledu na délku pracovního poměru.

*„Odstupné se ovšem týká pouze pracovníků na základě pracovních smluv, nikoliv na základě pracovních dohod. A to striktně na základě čtyř zmiňovaných důvodů – pokud tedy zaměstnanec z jiných důvodů podá vlastní výpověď, nárok na odstupné nevzniká,“* doplňuje Tomáš Smolík ze společnosti D.A.S. Rechtsschutz AG, pojišťovny právní ochrany. Proto by si měl zaměstnanec uvedení nároku na odstupné ohlídat v písemné dohodě o rozvázání pracovního poměru a předejít tím případným dohadům se zaměstnavatelem. Pokud totiž v dohodě nebude uveden vážný důvod, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti ve „snížené sazbě“.

**Ochranná doba**

Existují však situace, kdy jsou splněny výpovědní důvody, ale výpověď zaměstnanci nesmí být dána (§ 53 odst. 1 zákoníku práce). Jedná se o tzv. ochrannou dobu, pod kterou spadají například případy dočasné pracovní neschopnosti, čerpání rodičovské dovolené, poskytování dlouhodobé péče či těhotenství, kdy je výpověď neplatná i tehdy, bude-li teprve dodatečně zjištěno, že zaměstnankyně byla v době doručení výpovědi těhotná.

Jestliže máte podezření, že zaměstnavatel ukončil pracovní poměr neplatně, doručte oznámení zaměstnavateli osobně – pokud by zaměstnavatel mohl při předávání dělat problémy, přizvěte si svědka, či oznámení zašlete tzv. na dodejku. V případě neplatného rozvázání pracovního poměru je možné se bránit také žalobou, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. *„Jestliže soud uzná, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr bude nadále trvat a tím pádem vám bude náležet náhrada mzdy za několik měsíců či let,“* doplňuje Tomáš Smolík.

Zákoník práce nicméně dává zaměstnavateli možnost dát zaměstnanci výpověď i přesto, že se v ochranné době nachází, a to v těchto případech:

* zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemisťuje mimo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
* z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr,
* porušování pracovních povinností nebo režimu práce neschopného pojištěnce (například pokud zaměstnanec nebude dodržovat rozsah povolených vycházek v pracovní neschopnosti).

**Státem vyplacená mzda**

Může se stát, že se zaměstnavatel dostane do platební neschopnosti a nemá prostředky, aby zaměstnanci mzdu vyplatil. *„V případě, že má zaměstnanec uzavřenou platnou pracovní smlouvu, či dohodu, je stát schopen do určité míry finančně kompenzovat nesplacené nároky ze strany zaměstnavatele. Pro účely uplatnění nároku na vyplacení dlužné mzdy vůči státu, pak postačuje, že je na zaměstnavatele podán insolvenční návrh,“* říká Tomáš Smolík. To, že je zaměstnavatel v platební neschopnosti, je uvedeno na internetových stránkách Úřadu práce, kde se nachází také volně dostupný formulář žádosti, ke kterému je potřeba připojit potřebné dokumenty (např. pracovní smlouva, výkaz práce atd.).

Celková výše mzdových nároků vyplacených zaměstnanci ale nesmí překročit za měsíc 1,5 násobek tzv. rozhodné částky. Zaměstnanec navíc může uplatnit mzdové nároky nejvýše v rozsahu odpovídajícímu splatným mzdovým nárokům za tři kalendářní měsíce. Ostatní nároky vůči zaměstnavateli může přihlásit do probíhajícího insolvenčního řízení.

**Okamžité zrušení pracovního poměru**

Dle zákoníku práce platí, že zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen v případě, že mu zaměstnavatel vědomě nevyplatil mzdu, plat, popřípadě náhradu mzdy, platu či jeho část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Zaměstnanci pak přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy, nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tj. zpravidla 2 měsíce, tedy pokud si zaměstnanec se zaměstnavatelem nesjednal delší výpovědní dobu – například 3 měsíce. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, a to pouze písemně. „*Uhradí-li zaměstnavatel mzdu (plat) či její náhradu těsně před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, zaměstnanec má právo i v tomto případě ukončit pracovní poměr. Navíc může po zaměstnavateli požadovat také úroky z prodlení,“* dodává Tomáš Smolík.

Zdroj: D.A.S. pojišťovna právní ochrany

**PENĚŽITÁ POMOC ZAMĚSTNANCŮM PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**Vzhledem k tomu, že v praxi mezi veřejností panují nejasnosti o tom, kolik může být „na náhradní výplatě“ dlužné (nejen) mzdy poskytnuto jednotlivému zaměstnanci, je zapotřebí tento problém aspoň částečně objasnit. A to v souvislosti s valorizací peněžité pomoci provedené s účinností od 1. 5. 2021.**

Je však třeba uvést, že se také chystá již nějakou dobu novela příslušného zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele – jde o sněmovní tisk č. 990 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny. Návrh na změnu zákona předložila vláda Poslanecké sněmovně již 1. září 2020 a poměrně dlouhou dobu se kolem něj nic nedělo, shodou okolností až právě nyní – v době, kdy byl připraven tento příspěvek, je návrh zákona zařazen k projednání na 98. schůzi Poslanecké sněmovny (v aktuálním volebním období, konané od 13. dubna 2021). Nic by se podle zákonné předlohy dramaticky měnit nemělo, jde spíše o zpřesnění terminologie a navázání na změny insolvenčního práva, ale kdo ví, v jaké podobě bude nakonec novela přijata.

**MAXIMÁLNÍ ČÁSTKY PENĚŽITÉ POMOCI – DOSUD A PO VALORIZACI OD 1. 5. 2021.**

**Zaměstnanci chystající se uplatnit své mzdové nároky, které neuspokojil zaměstnavatel, se až příliš často orientují na maximální částky, které jim však mnohdy nemohou být vyplaceny.**

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc 1 a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhlašuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností (tj. pro období) od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se přitom z rozhodné částky platné (a účinné) v den podání insolvenčního návrhu, resp. v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení.

Pro období od 1. 5. 2020 do 30. 4. 2021 (tedy byl-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení po 30. 4. 2020 až do 30. 4. 2021) jde o částku 34 125 Kč. 1,5násobkem této částky je částka 51 188 Kč. A pro období od 1. 5. 2021 do 30. 4. 2022 (tedy byl-li nebo bude-li podán insolvenční návrh, resp. vyhlášeno moratorium po 30. 4. 2021) jde nově o částku 35 611 Kč (vyhlášenou sdělením MPSV č. 142/2021 Sb.). 1,5násobkem této částky je částka 53 417 Kč.

**Maximální možnou částkou, kterou může zaměstnanec (celkem, a to za tři měsíce) obdržet, je tak částka 153 564 Kč (pokud byl insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno do 30. 4. 2021 včetně), resp. částka 160 251 Kč (pokud byl nebo bude insolvenční návrh podán nebo moratorium vyhlášeno po 30. 4. 2021). Uvedené částky, které může zaměstnanec obdržet, jsou částkami hrubými, z nichž se sráží povinné odvody; před uspokojením mzdových nároků provede úřad práce příslušné srážky.**

**Náhradní výplata jen za 3 měsíce.**

Zaměstnanec (ať již stávající nebo bývalý) může, jak už bylo naznačeno, žádat o výplatu mzdových nároků za 3 měsíce, a to z rozhodného období.

Rozhodným obdobím přitom je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 následující kalendářní měsíce. Byl-li např. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 11. 12. 2020, je rozhodným obdobím doba od 1. 9. 2020 do 31. 3. 2021, včetně prosince 2020. Bude-li kupř. podán návrh na zahájení insolvenčního řízení 13. 7. 2021, je rozhodným obdobím doba od 1. 4. 2021 do 31. 10. 2021, včetně července 2021.

Příslušné měsíce z rozhodného období si vybere sám zaměstnanec a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků.

**Jak vybírat dlužné nároky**

Nelze tedy sečíst všechny dlužné částky za celou dobu, kdy zaměstnavatel nevyplácel nebo jen částečně vyplácel mzdu, což je právě v praxi předmětem omylů. – Zaměstnanec si musí vybrat. Logicky si vybere, resp. měl by si vybrat ty měsíce, za něž jsou jeho neuspokojené mzdové nároky nejvyšší. – Takže když obdržel kupř. za říjen 2020 (v listopadu 2020) 70 % mzdy, za listopad 2020 v prosinci 2020 před Vánoci, kdy se zaměstnavatel vynasnažil, aby jeho zaměstnanci měli na dárky a oslavy, plnou mzdu, avšak za prosinec 2020 (v lednu 2021), leden 2021 (v únoru 2021), únor 2021 (v březnu 2021) a březen 2021 (v dubnu 2021) už ale jen 80 % mzdy, vybere dlužné mzdové nároky právě za říjen 2020, kdy je jeho nárok nejvyšší – 30 % dlužné měsíční mzdy, a 2 měsíce z období prosinec 2020 až březen 2021 – kdy mu jde o 20 % z dlužné mzdy.

Kdyby třeba zaměstnavatel zaměstnanci platil po dobu půl roku vždy jen dvě třetiny mzdy a třetinu mzdy zůstával dlužen, nemůže zaměstnanec požadovat oněch 6 dlužných třetin čili 2 celé mzdy, ale jen 3 třetiny, tedy jednu mzdu maximálně celkem.

**Ještě další ilustrativní příklad**

Jestliže bude např. návrh na zahájení insolvenčního řízení podán 6. 9. 2021 (rozhodné období tedy bude od 1. 6. do 31. 12. 2021) a zaměstnavatel, který přestane vyplácet mzdy od srpna 2021, kdy poprvé neuspokojí nárok zaměstnance na mzdu za předchozí měsíc, nevyplatí mzdu za červenec a srpen 2021 a za říjen 2021, pak uspokojení mzdových nároků za všechny tyto měsíce může zaměstnanec požadovat po úřadu práce (samozřejmě za podmínky, že i ty nejpozději vzniklé resp. uplatňované mzdové nároky jsou, resp. budou již splatné – tzn., že například v říjnu 2021 ještě není možné úspěšně žádat o uspokojení mzdových nároků tento měsíc, protože mzda za daný měsíc ještě není v tomto měsíci splatná).

**Odlišnosti u odměny z dohody o provedení práce**

Jestliže byl návrh na zahájení insolvenčního řízení kupř. podán 19. 4. 2021 (rozhodné období tedy je od 1. 1. 2021 do 31. 7. 2021) a zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci činnému na dohodu o provedení práce, jehož odměna – započitatelný příjem za leden 2021 činí 6 000 Kč, za únor 11 000 Kč a za březen 12 000 Kč, pak z těchto tří měsíců může zaměstnanec požadovat odměnu po úřadu práce, avšak pouze za únor a březen 2021, jelikož za tyto měsíce činí jeho započitatelný příjem více než je potřeba k účasti na nemocenském pojištění (od 10 001 Kč), zatímco za leden 2021 nikoliv.

**Jen prokázané mzdové nároky či jen minimální mzda**

Nesouhlasí-li však výše zaměstnancem uplatňovaných mzdových nároků za 1 měsíc s vykázáním předloženým úřadu práce zaměstnavatelem nebo insolvenčním správcem, úřad práce rozhodne o přiznání mzdového nároku zaměstnance za tento měsíc pouze v prokázané výši. Nelze-li výši mzdového nároku prokázat, přizná úřad práce mzdový nárok jen ve výši odpovídající minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.

Zdroj: [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

**ZAĆÁTKEM KVĚTNA SE V PORTU (PORTUAGALSKO) USKUTEČNIL „SOCIÁLNÍ SUMMIT“**

**Sociální summit v Portu: všichni partneři se zavazují k plnění sociálních cílů do roku 2030.**

Partneři se přihlásili ke třem hlavním cílům do roku 2030 stanoveným v akčním plánu Komise pro evropský pilíř sociálních práv ve společném sociálním závazku v Portu:

1. **Mělo by být zaměstnáno nejméně 78 % osob ve věku 20 až 64 let.**
2. **Nejméně 60 % všech dospělých osob by se mělo každoročně účastnit odborné přípravy.**
3. **Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl snížit alespoň o 15 milionů, včetně alespoň 5 milionů dětí.**

Tento závazek přijali první den sociálního summitu v Portu předsedkyně Evropské komise, předseda Evropského parlamentu, portugalský premiér, který v současné době předsedá Radě EU, evropští sociální partneři a organizace 1(1)inkluzivnější, sociálnější Evropy. Přivítali akční plán pro evropský pilíř sociálních práv a posílili závazek uplatňovat jeho zásady v praxi v zájmu solidního a spravedlivého oživení, které povede k intenzivnímu růstu pracovních míst.

Tento summit je klíčovým okamžikem pro sociální práva v Evropě, neboť sociální partneři a občanská společnost vyzývají hlavy států a předsedy vlád EU, aby schválili akční plán a jeho hlavní cíle a stanovili ambiciózní vnitrostátní cíle, které odpovídajícím způsobem přispějí k dosažení cílů evropských.

Předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyenová prohlásila: *„Sociální cíle Evropy musí jít ruku v ruce s jejími ekologickými a digitálními cíli. Chceme se přiblížit k plné zaměstnanosti. Chceme, aby více Evropanů mělo přístup k dovednostem, které potřebují. Chceme zajistit rovné příležitosti pro všechny Evropany v digitálnější a udržitelnější ekonomice. Sociální summit v Potu je naším společným závazkem k vytváření sociální Evropy, která bude uzpůsobená pro naši dobu a bude přinášet užitek všem.“*

Portugalský premiér António Costa uvedl: *„Portský závazek je závazkem pro budoucnost a naději. Dnes jsme dospěli k závěru, že prosperující a spravedlivější společnost budeme mít pouze tehdy, budeme-li společně s plněním klimatických a digitálních cílů, které jsme si vytýčili, provádět i náš sociální pilíř.“*

Po konferenci na vysoké úrovni následovalo 8. května neformální zasedání hlav států a předsedů vlád EU.

**Je načase dosáhnout konkrétních výsledků.**

Ve společném závazku signatáři vítají **akční plán pro evropský pilíř sociálních práv**, který Komise předložila na začátku března a který stanoví konkrétní opatření pro další provádění 20 zásad tohoto pilíře. Navrhuje rovněž hlavní cíle pro oblast zaměstnanosti, dovednosti a sociálního začlenění na úrovni EU, kterých má být dosaženo do roku 2030. Akční plán pomůže Evropě projít transformacemi, které vyžaduje nový společenský, technologický a hospodářský vývoj a socioekonomické důsledky pandemie. Pomůže zaručit, že nikdo nebude opomenut v rámci dvojí digitální transformace a transformace v oblasti klimatu.

**Důraz na pracovní místa, dovednosti, boj proti chudobě a snižování sociálního vyloučení.**

Pandemie COVID-19 měla výrazný a dalekosáhlý socioekonomický dopad. Společná reakce členských států a EU dosud přispěla k zachování pracovních míst a živobytí a k omezení mnoha negativních dopadů pandemie. Nezaměstnanost a nerovnosti se však pravděpodobně zvýší. Účastníci konference na vysoké úrovni proto vyzývají vedoucí představitele EU k tomu, aby nasměrovali zdroje tam, kde je jich nejvíce zapotřebí.

Tvůrci politik by měli své úsilí napřít k obnově zaměstnanosti a tvorbě kvalitních pracovních míst, investicím do celoživotního učení, které lidem umožní osvojit si nové nebo dodatečné dovednosti, jež budou potřebovat k tomu, aby uspěli v ekologické a digitální transformaci, a ke snižování chudoby a sociálního vyloučení prostřednictvím podpory rovných příležitostí pro všechny.

Zdroj: Tisková zpráva Evropské komise

**PORTSKÉ PROHLÁŠENÍ**

1. Zdůrazňujeme význam evropské jednoty a solidarity v boji proti pandemii COVID-19. Tyto hodnoty, jimiž byla charakterizována reakce evropských občanů na stávající krizi, jsou rovněž podstatou našeho společného projektu a specifického sociálního modelu. Více než kdy jindy musí být Evropa kontinentem sociální soudržnosti a prosperity. Opětovně potvrzujeme svůj závazek pracovat na dosažení sociální Evropy.
2. Od počátku pandemie COVID-19 ochránila rychlá, zásadní a komplexní opatření na unijní i vnitrostátní úrovni miliony životů, pracovních míst a podniků.
3. Stejný duch jednoty a solidarity inspiroval v červenci 2020 naši historicky významnou dohodu o víceletém finančním rámci i zvláštní úsilí o oživení prostřednictvím nástroje Next Generation EU. Ve spojitosti s urychlováním zelené a digitální transformace nasměrují tyto obrovské evropské investice a související reformy Unii a její členské státy na cestu  změn vedoucí ke spravedlivému, udržitelnému a odolnému oživení. Kolektivní, inkluzívní, včasné a soudržné oživení posílí konkurenceschopnost, odolnost a sociální rozměr Evropy i její úlohu v celosvětovém měřítku.
4. Vítáme konferenci na vysoké úrovni, kterou v souvislosti se sociálním summitem v Portu uspořádalo portugalské předsednictví a bereme na vědomí její výsledek. Základním prvkem oživení je evropský pilíř sociálních práv. Jeho provádění podpoří Unii v její snaze o digitální, zelenou a spravedlivou transformaci a přispěje k dosažení vzestupné sociální a hospodářské konvergence i k řešení demografických výzev. Sociální rozměr, sociální dialog a aktivní zapojení sociálních partnerů byly vždy základem vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství. Naše odhodlání dosáhnout jednoty a solidarity v sobě rovněž zahrnuje zajištění rovných příležitostí pro všechny a to, že nikdo nezůstane opomenut.
5. V souladu se strategickou agendou na období 2018-2024 jsme odhodláni nadále prohlubovat provádění evropského pilíře sociálních práv na unijní i vnitrostátní úrovni s náležitým ohledem na příslušné pravomoci a zásady subsidiarity a proporcionality. Užitečné pokyny pro provádění evropského pilíře sociálních práv, a to i v oblasti zaměstnanosti, dovedností, zdraví a sociální ochrany, jsou uvedeny v akčním plánu, který Komise předložila dne 4. března 2021.
6. Vítáme nové hlavní cíle EU v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby a revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů navržený v akčním plánu, které pomohou sledovat pokrok, jehož se – s ohledem na odlišné podmínky v různých státech – při provádění zásad pilíře sociálních práv dosáhlo, a to i v rámci koordinace politik během evropského semestru.
7. Zatímco se Evropa postupně zotavuje z pandemie COVID-19, bude zapotřebí se přeorientovat z ochrany pracovních míst na jejich vytváření a zkvalitňování, přičemž stěžejní úlohu budou hrát malé a střední podniky (včetně sociálních podniků). Provádění zásad evropského pilíře sociálních práv bude mít klíčový význam k zajištění toho, aby se v rámci inkluzivního oživení zajistilo vytváření většího počtu a kvalitnějších pracovních míst pro všechny. V tomto ohledu by na unijní i vnitrostátní úrovni měla pokročit příslušná legislativní a nelegislativní činnost.
8. Svou politickou činnost zaměříme na vzdělávání a dovednosti. Zelená i digitální transformace přinesou evropským občanům obrovské příležitosti, ale také řadu výzev, které budou vyžadovat větší investice do vzdělávání, odborné přípravy, celoživotního učení, prohlubování dovedností a změny kvalifikací, aby se podpořil přechod mezi zaměstnáními zacílený na odvětví, v nichž roste poptávka po pracovní síle. Zároveň je třeba věnovat zvláštní pozornost změnám souvisejícím s digitalizací, umělou inteligencí, prací na dálku a ekonomikou platforem, aby se posílila práva pracovníků, systémy sociálního zabezpečení i bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
9. Jsme odhodláni snižovat nerovnosti, bránit spravedlivé mzdy a bojovat proti sociálnímu vyloučení a chudobě, přičemž jsme si vytýčili cíl bojovat proti dětské chudobě a řešit rizika vyloučení především u zranitelných sociálních skupin, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, starší osoby, osoby se zdravotním postižením a osoby bez domova.
10. Zintenzivníme úsilí v boji proti diskriminaci a budeme aktivně pracovat na odstraňování genderových rozdílů v zaměstnanosti, odměňování a ve výši důchodů, jakož i na prosazování rovnosti a spravedlnosti pro každého jednotlivce v naší společnosti v souladu se základními zásadami Evropské unie a druhou zásadou evropského pilíře sociálních práv.
11. Budeme upřednostňovat opatření na podporu mladých lidí, kteří byli velmi negativně zasaženi krizí COVID-19, jež zásadním způsobem narušila jejich účast na trhu práce i jejich plány v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. Mladí lidé jsou pro Evropu nepostradatelným zdrojem dynamiky, talentu a tvořivosti. Musíme zajistit, aby se stali hybnou silou inkluzivního zeleného a digitálního oživení a pomohli budovat Evropu budoucnosti, a to i plným využitím potenciálu programu Erasmus+ s cílem podpořit mobilitu všech studentů a učňů v rámci celé Evropy.
12. Zdůrazňujeme, že je důležité pozorně sledovat – i na nejvyšší úrovni – pokrok dosažený při provádění evropského pilíře sociálních práv a hlavních cílů EU pro rok 2030.
13. Vítáme další úspěch evropského sociálního dialogu, a sice že sociální partneři předložili společný návrh týkající se alternativního souboru ukazatelů pro měření hospodářského, sociálního a environmentálního pokroku, jenž by jako měřítko dobrých životních podmínek z hlediska inkluzivního a udržitelného růstu doplnil HDP.

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V DUBNU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v dubnu proti březnu o 0,5 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 3,1 %, což bylo o 0,5 procentního bodu více než v březnu.**

**Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla **v dubnu 2,8 %.**

**Meziměsíční srovnání**

Růst cen v oddíle alkoholické nápoje, tabák byl ovlivněn především vyššími cenami tabákových výrobků o 1,9 % a lihovin o 2,4%. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly ceny zeleniny o 10,9 %, vepřového masa o 4,4 %, olejů a tuků o 2,8 %. Ceny ovoce klesly o 4,9 %. V oddíle doprava se zvýšily ceny pohonných hmot a olejů o 2,9 % a automobilů o 0,3 %. Růst cen v oddíle bytové vybavení, zařízení domácností byl ovlivněn zejména vyššími cenami zboží a služeb pro běžnou údržbu domácnosti o 1,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 1,0 % a ceny služeb zůstaly na úrovni měsíce března.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v dubnu o 3,1 %, což bylo o 0,8 procentního bodu více než v březnu. Toto zrychlení meziročního cenového růstu bylo ovlivněno především cenami v oddíle doprava, kde ceny pohonných hmot a olejů v dubnu vzrostly o 16,3 % (v březnu o 1,1 %), zejména v důsledku jejich meziměsíčního poklesu v dubnu 2020 (o 10,5 %). V oddíle alkoholické nápoje, tabák zrychlil růst cen lihovin na 5,1 % (v březnu 1,3 %), piva na 8,5 % (v březnu 4,4%) a tabákových výrobků na 19,5 % (v březnu 17,5 %). Ceny vína přešly z březnového poklesu o 3,1 % v růst o 1,0 % v dubnu.

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v dubnu nadále největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 13,0 %). Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle doprava s meziročním nárůstem o 9,1 %, kde se zvýšily ceny automobilů o 8,4 %. V oddíle bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 1,5 %, vodného o 1,9 %, stočného o 2,3 %. Ceny elektřiny klesly o 3,4 % a zemního plynu o 4,7 %. V oddíle ostatní zboží a služby byly vyšší ceny finančních služeb o 8,8 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v dubnu ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly meziročně nižší ceny vepřového masa o 7,7 % a zeleniny o 3,4 %, z čehož ceny brambor klesly o 26,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 3,3 % a ceny služeb o 2,8 %. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného (nákladů vlastnického bydlení) byl 103,1 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostly **v dubnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,6 % a meziročně o 3,1 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP za Eurozónu v dubnu 2021 1,6 %.** Na Slovensku byly ceny v dubnu meziročně vyšší o 1,7 % a v Německu o 2,1 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v březnu 1,7 %,** což bylo o 0,4 procentního bodu více než v únoru. Nejvíce ceny v březnu meziročně vzrostly v Polsku (o 4,4 %). Naopak pokles cen nastal pouze v Řecku (o 2,0 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**02/21 03/2021 04/21**

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

**Úhrn 100,5 102,1 102,3 103,1 102,8**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,8 100,6 99,7 99.9 102,4

**Alkohol a tabák** 101,6 110,5 109,9 113,0 109,9

**Odívání a obuv** 101,2 102,4 101,8 101,6 103,3

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,3 100,7 100,6 100,9 101,8

**Zařízení domácnosti** 101,1 101,9 101,6 102,1 102,7

**Zdraví** 100,3 103,8 103,7 103,6 103,1

**Doprava** 101,0 101,5 105,2 109,1 100,9

**Pošty a telekomunikace** 99,9 98,8 98,9 100,1 97,7

**Rekreace a kultura**  99,6 101,0 101,0 101,4 102,0

**Vzdělávání** 100,1 102,8 102,7 102,8 103,3

**Stravování a ubytování** 100,1 102,9 101,7 102,7 104,1

**Ostatní zboží a služby** 99,9 102,9 102,7 102,5 103,3

**DIGITÁLNÍ CERTIFIKÁT EU COVID**

**Evropská komise přivítala prozatímní dohodu mezi Evropským parlamentem a Radou o nařízení, kterým se upravuje digitální certifikát EU COVID.**

**To znamená, že jsme na dobré cestě k tomu, aby byl tento certifikát (dříve nazývaný „digitální zelený certifikát“) připraven k použití koncem června, jak bylo naplánováno. Dohody bylo dosaženo v rekordním čase pouze dva měsíce poté, co byl předložen návrh Komise. Konstatovala předsedkyně EK Ursula von der Leyenová.**

Jednání o certifikátu za Komisi vedl komisař Didier Reynders v úzké spolupráci s místopředsedkyní Věrou Jourovou, místopředsedou Margaritisem Schinasem, komisařem Thierrym Bretonem a komisařkami Stellou Kyriakidesovou a Ilvou Johanssonovou.

Předsedkyně Ursula von der Leyenová tento rychlý pokrok uvítala slovy:

*„Plníme náš závazek zajistit, aby digitální certifikát EU COVID do léta fungoval. Evropští občané se těší, že budou moci znovu cestovat, a dnešní dohoda jim bezpečné cestování velmi brzy umožní.*

*Digitální certifikát EU COVID je bezplatný, bezpečný a dostupný každému. Bude zahrnovat údaje o očkování, testování a uzdravení a nabízet občanům různé možnosti. Certifikát plně dodržuje základní práva občanů, včetně ochrany osobních údajů.*

*Všichni občané EU mají základní právo na volný pohyb v EU. Digitální certifikát EU COVID, který bude k dispozici v papírové nebo digitální podobě, usnadní Evropanům cestování, aby mohli navštívit své rodiny a blízké nebo si dopřát zasloužený odpočinek.*

*Rádi bychom poděkovali Evropskému parlamentu a portugalskému předsednictví Rady ze jejich nasazení, vytrvalost a enormní práci vykonanou v rekordním čase s cílem dohodnout se o návrhu, který jsme předložili.,*

*Práce není u konce. Na úrovni EU bude systém připraven v nejbližších dnech. Nyní je rozhodující, aby všechny členské státy pokračovaly v zavádění svých vnitrostátních systémů a celý systém tak mohl začít fungovat co nejdříve. Občané EU to právem očekávají.*

*Dohoda ze dne 20. května 2021 ukázala, že budou-li se všichni angažovat a spolupracovat, bude digitální certifikát EU COVID k dispozici včas.“*

**Digitální certifikát EU COVID – klíčové prvky**

V návaznosti na dohodu dosaženou Evropským parlamentem a Radou digitální certifikát EU COVID:

* Bude zahrnovat údaje o očkování, testování a uzdravení.
* Bude k dispozici v digitální a papírové podobě podle preference příjemců a bude obsahovat digitálně podepsaný kód QR.
* Bude bezplatný, bude se dát snadno získat a bude dostupný i pro osoby očkované ještě předtím, než vstoupilo v platnost nařízení o digitálním certifikátu EU COVID.
* Čenské státy jej mohou rovněž používat pro vnitrostátní účely, pokud tak stanoví jejich vnitrostátní právní předpisy.
* Členské státy držitelům evropského digitálního certifikátu EU COVID nesmějí ukládat další cestovní omezení, pokud nejsou nezbytná a přiměřená pro ochranu veřejného zdraví.
* Komise také uvolní 100 milionů eur na podporu členských států při poskytování cenově dostupných testů.

**Další kroky**

Politickou dohodu nyní musí formálně přijmout Evropský parlament a Rada. Nařízení vstoupí v platnost dne 1. července, přičemž pro vydávání certifikátů v členských státech, které potřebují více času, bude uplatněno šestiměsíční zaváděcí období.

Souběžně s tím bude Komise i nadále podporovat členské státy při dokončování jejich vnitrostátních řešení pro vydávání a ověřování digitálního certifikátu EU COVID a poskytovat technickou a finanční pomoc členským státům, aby se mohly připojit k bráně.

**Souvislosti**

Dne 17. března 2021 předložila Evropská komise návrh na vytvoření certifikátu EU pro COVID s cílem usnadnit bezpečný volný pohyb občanů v rámci EU během pandemie COVID-19. Na žádost Komise Parlament dne 25. března odhlasoval aktivaci naléhavého postupu u obou návrhů. Rada přijala svůj vyjednávací postoj dne 14. dubna a Parlament tak učinil dne 29. dubna. Dne 20. května dosáhli spolunormotvůrci předběžné dohody o tomto návrhu.

Souběžně s legislativním procesem již bylo dosaženo významného pokroku na technické úrovni, Je připravena brána EU umožňující přeshraniční ověřování certifikátů, která bude fungovat od června. V uplynulých dvou týdnech se uskutečnily úspěšné pilotní testy s účastí 17 členských států a Islandu a příští týden se k testům připojí dalších pět členských států.

Komise rovněž poskytuje referenční software s otevřeným zdrojovým kódem, aby členským státům pomohla při vývoji jejich vnitrostátního řešení pro vydávání certifikátů, skenování a kontrolu QR kódů a aplikace referenční peněženka pro ukládání certifikátů.

Již dne 21. dubna přijali zástupci členských států pokyny pro technické specifikace v síti pro elektronické zdravotnictví, dobrovolné síti spojující vnitrostátní orgány odpovědné za elektronické zdravotnictví. Pokyny vycházejí z úzké spolupráce Komise s členskými státy, jejímž výsledkem byly první pokyny, které byly přijaty v lednu a aktualizovány dne 12. března, a návrh rámce pro důvěryhodnost dohodnutý dne 12. března 2021. Kromě toho byla v rámci sítě pro elektronické zdravotnictví vypracována společná vzorová koncepce.

Nejaktuálnější informace o koronavirových opatřeních i cestovních omezeních oznamovaných členskými státy jsou k dispozici na platformě Re-open EU (<https://reopen.europa.eu/fr>)

Zdroj: Zastoupení Evropské komise v České republice

