

Číslo: **6/2021**

Z obsahu:

Kurzarbeit byl schválen

Zdanění a pojištění při letních brigádách

Sněmovna schválila zavedení občanských průkazů s otisky prstů

Náhradní výživné

Vývoj průměrných mezd v 1. čtvrtletí 2021



**O B S A H**

**Kurzarbeit byl schválen str. 3**

**Omezení agenturních zaměstnanců ve firmách str. 6**

**Zdanění a pojištění při letních brigádách str. 8**

**Sněmovna schválila zavedení občanských průkazů**

**s otisky prstů str. 13**

**Náhradní výživné str. 15**

**Vývoj průměrných mezd v 1. čtvrtletí 2021 str. 16**

**Vývoj spotřebitelských cen v květnu 2021 str. 25**

**Rozvržení pracovní doby a jeho změny str. 28**

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

**KURZARBEIT BYL SCHVÁLEN**

**Novelou zákona o zaměstnanosti, která přináší tzv. kurzarbeit, bude mít stát účinný nástroj pro záchranu pracovních míst v době krize.**

**Od července 2021 je tato možnost součástí zákona o zaměstnanosti. Dne 1. července 2021 nabyl účinnosti zákon č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.**

**Za jakých podmínek, v jaké výši a na koho budou moci zaměstnavatelé příspěvek čerpat?**

Prostřednictvím Cíleného programu Antiviru je směrována podpora zaměstnavatelům k udržení zaměstnanosti. Antivirus v režimu A, B a A Plus fungoval do konce května. V současné době pouze v omezeném rozsahu v režimu A, a to do 30. června 2021. Příspěvek je poskytován z důvodu nařízení karantény nebo izolace zaměstnanci. Vyúčtování budou zaměstnavatelé naposled podávat v červenci za měsíc červen.

Platnost programu Antivirus je však stanovena až do 31. prosince 2021. V této době může vláda prodloužit či obnovit dobu uznatelnosti výdajů části či všech režimů programu Antivirus, aniž by bylo nutné znovu schvalovat podmínky programu či uzavírat nové dohody o poskytnutí příspěvku. Současně se od července 2021 součástí zákona o zaměstnanosti stává **příspěvek v době částečné práce,** takzvaný kurzarbeit. Jedná se o příspěvek, nikoli podporu nebo dotaci.

**Aktivace příspěvku**

Příspěvek v době částečné práce je upraven ustanovením § 120a až 120f zákona o zaměstnanosti. V mnohém se bude podobat Antiviru, avšak nespornou výhodou je možnost obdržet příspěvek před vyplacením mezd. Maximální doba poskytování příspěvku je stanovena na 12 měsíců. Stejně jako Antivirus není příspěvek určen pro platovou sféru, ani pro zaměstnavatele s kontem pracovní doby. Nárok nebudou mít rovněž zaměstnavatelé, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání, a to tři roky po jejím přiznání.

Kurzarbeit je sice od 1. července 2021 součástí zákona, avšak to neznamená, že je možné tento příspěvek čerpat. Musí být nejprve aktivován. Jeho poskytování stanoví vláda po projednání v tripartitě, a to v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů, z důvodů vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě, kyberútoku, při epidemii atd. Nařízením vlády by bylo stanoveno, jakého území, odvětví či okruhu zaměstnavatelů, se částečná práce se státním příspěvkem týká. Současně by byly určeny ukazatele pro posouzení a rozsah výpadku pracovní doby a který orgán bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o naplnění závazných ukazatelů.

**Výše příspěvku**

Příspěvek bude náležet zaměstnavateli, u kterého nemohou jeho zaměstnanci konat práci pro překážky v práci dle § 207 až 209 zákoníku práce (v souvislosti s vymezenými vládními nařízeními). Zaměstnavatel by zaměstnancům za neodpracovanou dobu poskytoval náhradu mzdy nejméně ve výši **80 % průměrného výdělku.** Jedná se o částečnou práci, nikoli o částečnou nezaměstnanost. Podmínkou je, že zaměstnanci část týdenní pracovní doby odpracují. Práce není přidělována v rozsahu 20 až 80 % jejich týdenní pracovní doby. Tato podmínka se posoudí souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele (eventuelně části zaměstnavatele).

Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí **80 % náhrady mzdy náležející každému zaměstnanci,** tedy měsíčně čtyři pětiny náhrady včetně odvodů pojistného. Současně je výše omezena měsíčně 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kalendářní čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, kdy bylo podáno oznámení.

**Oznámení zaměstnavatele**

Po aktivaci příspěvku podá dotčený zaměstnavatel elektronicky oznámení příslušnému úřadu práce dle jeho sídla. Zde mimo identifikačního údaje uvede místo a předmět podnikání nebo činnosti, počet zaměstnanců, důvod poskytování příspěvku, předpokládanou dobu jeho čerpání a předpokládaný počet zaměstnanců, kterých se příspěvek bude týkat (jejich pracovní poměr musí trvat alespoň tři měsíce).

Současně musí prohlásit, že s těmito zaměstnanci nerozváže pracovní poměr po dobu poskytování příspěvku a ani po určitou dobu ukončení jeho poskytování. Jde o polovinu části pobírání příspěvku (počítáno na kalendářní měsíce). V prohlášení se zaváže, že umožní zaměstnancům na základě dohody s úřadem práce účastnit se nabízených kurzů či rekvalifikace. Současně nesmí v posledním měsíci před vyhlášením kurzarbeitu, při něm či rok po jeho skončení, vyplatit dividendy, mimořádné podíly na zisku či předčasně splatit úvěr.

**Přehled (vyúčtování)**

Obdobně jako u Antiviru budou zaměstnavatelé podávat každý měsíc vyúčtování, tj. přehled nákladů na náhrady mezd s uvedením identifikačních údajů zaměstnanců, den vzniku jejich pracovního poměru, výši průměrné mzdy, výši příspěvku, ale také údaj o počtu rozvržených hodin jednotlivých zaměstnanců, počet hodin překážky v práci a počet odpracovaných hodin.

Přehled musí zaměstnavatel předložit nejpozději do dvacátého dne následujícího po měsíci, za který se poskytuje. Úřady práce příspěvek při splnění podmínek vyplatí do 8 kalendářních dnů ode dne doručení přehledu. Zaměstnavatel, jenž stihne rychle uzavřít docházku, vyúčtovat a podat měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, může získat příspěvek ještě před vyplacením náhrady mezd zaměstnancům. Při porušení podmínek musí zaměstnavatel příspěvek nebo jeho část do 30 kalendářních dnů vrátit.

Kurzarbeit nabízí **řadu výhod pro všechny zúčastněné.** Zaměstnanec bude nadále zaměstnán a nepřijde o příjem, zaměstnavateli klesnou mzdové náklady související s náhradou mzdy, státu nebudou vznikat náklady související s nezaměstnaností a udrží se domácí spotřeba podporující hospodářský růst. „*Tak, jak je nestaven, rozhodně nebude sloužit k umělému udržování neperspektivních pracovních míst,“* zdůrazňuje Jana Maláčová. Zaměstnavateli zůstává zachována povinnost určité finanční spoluúčasti na mzdových nákladech, zároveň nebudou podpořeni zaměstnavatelé, kteří své provozy úplně zavřou.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**OMEZENÍ AGENTURNÍCH ZAMĚSTNANCŮ VE FIRMÁCH**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo do meziresortního připomínkového řízení novelu zákona o zaměstnanosti, podle které by agenturní zaměstnanci mohli ve firmě tvořit nejvýše deset procent pracovníků.**

Ministryně práce a sociálních věcí a místopředsedkyně ČSSD Jana Maláčová chce normu prosadit v Poslanecké sněmovně do říjnových voleb. Podle ministryně úprava přispěje ke zlepšení pracovních podmínek.

*„Pokud omezíme agenturní zaměstnávání na deset procent (podíl agenturních zaměstnanců), což si myslím, že je žádoucí a je i obvyklé v celé řadě zemí EU, tak budou muset zaměstnavatelé poskytovat dobré pracovní podmínky, vyšší mzdu, sociální ochranu. Nikdo přece nebrání, aby cizinci byli zamčstnáni na zaměstnanecký poměr. Proč mají našim zaměstnancům konkurovat levnou pracovní silou a tím, že mají omezená práva?“* řekla Jana Maláčová.

Agentury byly v minulosti terčem kritiky kvůli nízkým mzdám a špatným pracovním podmínkám. Pravidla jejich fungování v roce 2017 zpřísnila tehdejší novela o zaměstnanosti. Zavedla pro agentury **povinnou kauci 500 000 korun.** Stanovila také, že agenturní pracovníci musejí mít stejné podmínky a odměnu jako kmenoví zaměstnanci. Agentury nemohou navíc zprostředkovávat dočasnou práci v určitých profesích. *„Čísla ukazují, že se v tom agentury práce zase naučily chodit, že jich vzniklo zase obrovské množství. Vysávají obrovské množství lidí z českého trhu práce,“* uvedla ministryně. Podotkla, že agenturní zaměstnávání by mělo být dočasné, například v době, kdy má podnik hodně zakázek. *„Nemá to být standardní situace,“* dodala Jana Maláčová.

Ministryně práce a sociálních věcí chce o novele debatovat s odbory, poté ji předloží. Prosadit ji chce v Poslanecké sněmovně do voleb. Pokud by vláda neměla vůli zákon projednat, předloží ji sociální demokraté jako poslanecký návrh.

O balíčku na podporu zaměstnanosti mluvila ministryně už začátkem roku 2019. Jako jedno z opatření zmínila i regulaci agentur. Reagovala tak tehdy na článek německých médií o špatných podmínkách zahraničních dělníků v jedné z továren holdingu Agrofert. Návrhy chtěla představit předloni ve druhém čtvrtletí, tedy před více než dvěma lety. Po dalším roce loni v červenci pak ministryně ohlásila, že balíček zveřejní o měsíc později.

Zpoždění v přípravě norem či nových informačních systémů vedení resortu opakovaně zdůvodňuje koronavirovou krizí. Nyní ministryně práce a sociálních věcí prohlásila, že se situace po epidemii vrací do normálu, takže má ministerstvo prostor věnovat se i řešení jiných problémů a navázat na přípravu balíčku.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ZDANĚNÍ A POJIŠTĚNÍ PŘI LETNÍCH BRIGÁDÁCH**

**S létem přišlo období brigád, při kterých je nejčastěji uzavírána dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti. Vzhledem k tomu, že zdanění a odvod pojištění má v těchto případech pravidla odlišná od pracovní smlouvy, není na škodu si je připomenout.**

**DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE (DPP)**

Uzavírání dohod o provedení práce upravuje § 75 zákoníku práce. Důležitou informací je, že ji lze sjednat na 300 hodin ročně. Pokud by někdo měl u jednoho zaměstnavatele uzavřeno několik těchto dohod, rozsah hodin se z nich pro účely limitu sčítá. Což znamená, že i když máte u jednoho zaměstnavatele několik DPP, více než 300 hodin u něj za rok legálně nemůžete odpracovat.

Jiná je situace když máte několik DPP, ale u různých zaměstnavatelů. V praxi si zejména někteří studenti různými brigádami na dohodu o provedení práce přivydělávají současně pro více zaměstnavatelů. Tento postup je samozřejmě možný a maximální počet hodin se sleduje u každého zaměstnavatele zvlášť.

**Daň z příjmů**

U dohody o provedení práce se z hlediska odvodů pracuje s limitem hrubého měsíčního příjmu ve výši 10 000 Kč. Výše příjmu hraje roli v otázce, jak budete platit daň z příjmů.

Podstatný je i fakt, jestli jste u daného zaměstnavatele podepsali tzv. Prohlášení poplatníka (dále jen Prohlášení), díky kterému si můžete uplatnit daňové slevy a mít vyšší výplatu. Formulář Prohlášení můžete v jednom měsíci podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele. Vhodné je to u toho s vyšší hrubou odměnou. S podepsaným Prohlášením má každý zaměstnanec nárok na měsíční slevu na poplatníka ve výši 2 320 Kč a například studenti ještě na měsíční slevu na studenta ve výši 335 Kč.

Z hlediska zdanění může nastat několik situací:

* u zaměstnavatele jste **nepodepsali Prohlášení** a váš hrubý měsíční příjem **nepřesáhne 10 000 Kč** = platíte 15% daň srážkou,
* u zaměstnavatele jste **nepodepsali Prohlášení** a váš hrubý měsíční příjem **přesáhne 10 000 Kč** = platíte 15% zálohovou daň,
* u zaměstnavatele jste **podepsali Prohlášení** a váš hrubý měsíční příjem **nepřesáhne 10 000 Kč** = platíte 15% zálohovou daň,
* u zaměstnavatele jste **podepsali Prohlášení** a váš hrubý měsíční příjem **přesáhne 10 000 Kč =** platíte 15 %.

**Srážková daň**

Jedná se o zvláštní sazbu daně, která je vybírána srážkou přímo u zdroje (zaměstnavatele). Konečná srážková daň se uplatňuje jen v případě, že poplatník nepodepsal Prohlášení k dani a v případě DPP a měsíční hrubý příjem nepřesáhl 10 000 Kč.

**Zálohová daň**

Zálohová daň se aplikuje v případech, ve kterých se nepoužije zvláštní sazba daně. Zejména když pracovník podepíše Prohlášení. V daném měsíci to může udělat pouze u jediného zaměstnavatele. Pak si může od mzdy odečíst daňové slevy.

Jak napovídá název, zálohová daň se strhává ve formě záloh a ty jsou po skončení zdaňovacího období zúčtovány.

**Sociální a zdravotní pojištění**

Hranice měsíčního hrubého příjmu rozhoduje i o tom, zda vám kus výplaty ukrojí i povinné pojistné. Když je hrubá odměna z pracovních dohod do limitu, potom se z nich neplatí sociální pojištění a zdravotní pojištění, přičemž pojistné neplatí ani zaměstnavatel za zaměstnance.

Účast na nemocenském pojištění (a související nárok na dávky nemocenského pojištění) vznikne v případě, že je váš m**ěsíční hrubý příjem vyšší než 10 000 Kč.** Pří této výši příjmu odvádíte také **zálohy na důchodové a zdravotní pojištění.** Limit příjmu platí pro každého zaměstnavatele zvlášť. Máte-li ale u jedné firmy více těchto dohod, posuzují se hrubé měsíční příjmy dohromady.

V případě, že máte z DPP příjmy do 10 000 Kč měsíčně, nemusí to znamenat, že máte z hlediska odvodů nějaký generální pardon. Pokud totiž neodvádíte z dohody zdravotní pojištění, neplatíte ho ani z titulu jiné výdělečné činnosti a nejste státní pojištěnec, spadáte do skupiny osob bez zdanitelných příjmů. Zdravotní pojištění si v takovém případě musíte platit sami. V letošním roce vychází záloha pro osoby bez zdanitelných příjmů na 2 052 Kč měsíčně.

Limit pro vznik účasti na nemocenském pojištění a pro povinné odvody je tedy u DPP stejný.

*Stát platí zdravotní pojištění (dle § 7 zákona č. 48/1997 Sb.) např. za nezaopatřené děti, poživatele důchodů, příjemce rodičovského příspěvku a mateřské, uchazeče o zaměstnání, osoby pečující o závislé osoby atd.*

**DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI (DPČ)**

Dohoda o pracovní činnosti se uzavírá podle § 76 zákoníku práce. U jednoho zaměstnavatele ji můžete uzavřít jen v rozsahu, který v průměru **nepřekračuje polovinu stanovené týdenní pracovní doby** (posuzuje se za celé období trvání smlouvy, max. ale za 52 týdnů).

**Daň z příjmů**

Způsob odvodu daně u DPČ opět závisí na tom, zda jste u daného zaměstnavatele podepsali Prohlášení a jak vysoký je váš měsíční hrubý příjem.

Z hlediska zdanění může nastat několik situací:

V případě, že jste **podepsali Prohlášení,** platíte 15% daň zálohou (a uplatníte daňové slevy).

V případě, že jste **nepodepsali Prohlášení:**

* váš hrubý měsíční příjem u jednoho zaměstnavatele **nepřesáhl v úhrnné výši 3 500 Kč vč.** = platíte 15% daň srážkou,
* váš hrubý měsíční příjem u jednoho zaměstnavatele **přesáhl v úhrnné výši částku 3 500 Kč** = platíte 15% daň zálohou.

Limit 3 500 Kč je nastaven podle částky rozhodné pro účast na nemocenském pojištění.

**Sociální a zdravotní pojištění**

Pracujete-li na DPČ a váš měsíční hrubý příjem činí **alespoň 3 500 Kč, jste účastni nemocenského pojištění a zároveň odvádíte i důchodové a zdravotní pojištění.**

U důchodového, resp. sociálního pojištění platí, že ho odvádíte jako u běžného zaměstnaneckého poměru, kromě případů, kdy jde o tzv. zaměstnání malého rozsahu. To je definováno právě příjmem nižším než 3 500 Kč měsíčně.

U zdravotního pojištění zase platí, že zaměstnání u této dohody vzniká (a vy jste považováni za zaměstnance), pokud dosáhnete tzv. započitatelného příjmu. Jeho hranice se odvozuje od limitu pro povinnou účast na nemocenském pojištění, který začíná od částky 3 500 Kč. Na místě se sluší připomenout, že pokud z titulu DPČ neplatíte zdravotní pojištění a nespadáte ani do skupiny státních pojištěnců, musíte si platit pojistné na zdravotní pojištění sami.

Limit pro pojistné platí zvlášť pro každého zaměstnavatele, kde máte sjednanou DPČ. Pokud byste měli naopak více těchto dohod podepsaných u jednoho zaměstnavatele, příjmy z nich se pro tyto účely sčítají.

**Tři varianty s jedním limitem**

Ačkoli se u DPČ zdá pojistný a daňový limit ve výši 3 500 Kč stejný, není to tak. Každý je totiž definovaný jinak. Účast na nemocenském pojištění totiž vzniká při příjmu alespoň ve výši 3 500 Kč, zatímco srážková daň se odvádí při příjmu do 3 500 Kč.

Z toho vyplývá, že:

* při měsíčním hrubém příjmu **do 3 499 Kč vč.** je možné danit srážkou a neodvádí se pojistné,
* při měsíčním hrubém příjmu **přesně 3 500 Kč** vzniká účast na nemocenském pojištění, platíte zdravotní a sociální pojištění a ještě je možné uplatnit i srážkovou daň,
* při měsíčním hrubém příjmu **nad 3 500 Kč** vzniká účast na nemocenském pojištění a platíte zdravotní a sociální pojištění, ale daň se odvádí pouze zálohou.

**Srážku si uplatněte v přiznání**

V případě, že jste z DPP nebo DPČ platili daň srážkou, můžete si tyto příjmy zahrnout do daňového přiznání a započítat sem právě i sraženou daň. Tím vám může vzniknout nárok na přeplatek.

Platí to hlavně pro lidi s nižšími příjmy, kteří nemají daň tak vysokou a nevyužijí tak plně benefity daňových slev a nezdanitelných částek, dále poplatníci, kteří nepodepsali Prohlášení a neuplatnili tak daňové slevy, nebo ti, kteří nepracovali po celý rok a nevyužili tak slevu na poplatníka v plné míře (např. důchodci, studenti, rodiče na rodičovské dovolené).

Před podáním daňového přiznání požádejte o potvrzení o zdanitelných příjmech všechny své zaměstnavatele.

Odvádění daně srážkou samo o sobě povinnost podávat daňové přiznání nezakládá, ve zmíněných případech se vám ale může vyplatit, Poplatníci, kteří v jednom měsíci odvedli u více zaměstnavatelů daň zálohou, přiznání podat naopak musí.

Zdroj: Pomocník mzdové účetní od 1. 1. 2021

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

**SNĚMOVNA SCHVÁLILA ZAVEDENÍ**

**OBČANSKÝCH PRŮKAZŮ S OTISKY PRSTŮ**

Lidé budou asi ještě letos dostávat občanské průkazy s čipy, na nichž budou jejich otisky prstů. Sněmovna to 2. června 2021 schválila. Odmítla návrh Pirátů, aby v občanských průkazech nebyl uváděn údaj o pohlaví, nebo aby patřil mezi dobrovolné. V souběžné novele o matrikách Sněmovna umožnila všem Češkám, aby požádaly o úřední zapsání svého příjmení v mužské podobě.

Možnost žádat o oficiální uvádění příjmení bez přípony -ová mají nyní jen cizinky, české občanky s trvalým pobytem v cizině nebo ženy, jejichž manžel je cizinec, a případně občanky, které mají jinou než českou národnost. Sněmovna na návrh někdejší ministryně spravedlnosti Heleny Válkové (ANO) tyto podmínky zrušila.

Válková změnu zdůvodňovala tím, že vzrůstá zájem žen zvolit si nepřechýlené příjmení, čemuž stávající právní úprava brání. *„Vytváří tím neodůvodněné nerovné postavení a může vést k absurdním situacím. Například Češka trvale žijící na území Slovenska si může nechat příjmení v matriční knize zapsat v mužském tvaru, kdežto Češka s trvalým pobytem na území České republiky tuto volbu učinit nemůže,“* uvedla poslankyně.

Pirátský poslanec Ondřej Profant zrušení údaje o pohlaví v občanských průkazech obhajoval tím, že tato informace není nezbytná a že zasahuje do práva na soukromí a do ochrany osobních údajů. *„Uvádění tohoto údaje způsobuje každodenní potíže stovkám, zejména trans a nebinárních, lidí,“* uvedl. Sněmovna mu nevyhověla.

Předlohy reagují na nařízení Evropského parlamentu. Podle něj součástí občanských průkazů bude muset být i strojově čitelná část, aby doklady splňovaly minimální bezpečnostní normy v podobě, jak je stanoví Mezinárodní organizace pro civilní letectví (ICAO). SPD požadovala, aby uvádění biometrických údajů v občanských průkazech bylo dobrovolné.

U lidí starších 15 let budou mít občanské průkazy stejnou platnost jako dosud, tedy deset let. Děti mladší šesti let mohou nyní dostat občanský průkaz s platností na dva roky. Od šesti do 15 let budou i nadále vydávány průkazy s pětiletou platností. Průkazy, které budou vydány lidem nad 70 let, budou mít platnost 35 let. Poslanec ODS Martin kupka prosadil, aby i pro mladší děti byla doba platnosti průkazu pětiletá, jako je tomu u cestovních pasů.

Lidé si podle předlohy budou moci nově znehodnocený občanský průkaz ponechat. Podle dalšího Kupkova návrhu by nemuseli při vyzvednutí nové občanky dokládat svou totožnost jiným průkazem.

Děti mladší šesti let a lidé, u kterých je odebrání otisků fyzicky nemožné, budou od povinnosti poskytnout otisky prstů osvobozeni. Stejně mohou být osvobozeny i děti do 12 let. V případě, že je nemožné otisky odebrat dočasně, bude podle novely průkaz vydán s platností na rok.

Zákon má zrušit vydávání občanských průkazů bez strojově čitelných údajů s měsíční platností, které byly vydávány v souvislosti s výkonem volebního práva. Návrh totiž upravuje vydávání průkazů ve zkrácené lhůtě, a to buď do 24 hodin v pracovním dnu, nebo do pěti pracovních dnů. Podle návrhu také nebudou v občanském průkazu zapisovány některé údaje, jako je akademický titul nebo rodné číslo. To by se podle návrhu ministra vnitra Jana Hamáčka (ČSSD) mělo v průkazech zapisovat do konce roku 2023. Jako identifikátor by podle dřívějších informací ministerstva vnitra mohlo sloužit číslo průkazu, ze kterého na rozdíl od rodného čísla nelze vyčíst další osobní údaje.

Zdroj: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR

**NÁHRADNÍ VÝŽIVNÉ**

**Od 1. července 2021 mohou rodiče, pěstouni či opatrovníci dětí požádat Úřad práce ČR o náhradní výživné.**

Jeho smyslem je po přechodnou dobu finančně podpořit nezaopatřené děti v situaci, kdy má rodič z rozhodnutí soudu (rozsudek soudu o povinnosti hradit výživné, případně soudem schválená dohoda o výživném) platit výživné, ale svou vyživovací povinnost vůči dítěti (dětem) neplní. Tedy výživné neposílá vůbec, jen občas anebo ho platí v nižší částce.

Podmínkou pro vznik nároku na náhradní výživné je, že rodič, nebo jiná osoba, která o nezaopatřené dítě pečuje (např. opatrovník, pěstoun) a jemuž má být výživné hrazeno, případně samo nezaopatřené dítě, je-li zletilé, situaci aktivně řeší. To znamená, že využili všech zákonných možností a pro vymožení dlužného výživného podali návrh na exekuci nebo soudní výkon rozhodnutí. Dítě musí mít zároveň na území ČR trvalý pobyt a reálné bydliště.

Náhradní výživné tvoří rozdíl mezi měsíční částkou výživného určeného v rozsudku soudu (soudem schválené dohodě o výživném) a výživným, které bylo v daném měsíci skutečně uhrazeno. Dávka se stanovuje na období 4 měsíců a její maximální výše je 3 000 Kč měsíčně. Poskytnutá suma zároveň vychází z měsíčního průměru uloženého a skutečně uhrazeného výživného v tzv. rozhodném období. Důvodem „průměrování“ sumy je fakt, že povinná osoba může každý měsíc plnit svou vyživovací povinnost pouze částečně a zaslat dítěti vždy jinou částku.

Pro trvání nároku na náhradní výživné je třeba jednou za 4 měsíce Úřadu práce ČR doložit potřebné podklady a prokázat tak, že nárok na náhradní výživné stále trvá. Úřad práce ČR může tuto dávku pro každé dítě vyplatit v součtu maximálně 24x, přičemž tyto výplaty nemusí jít po sobě.

Celkovou výši vyplaceného náhradního výživného pak Úřad práce ČR bude následně po dlužníkovi vymáhat.

*Veškeré informace k náhradnímu výživnému, včetně návodného videospotu, nejčastějších otázek a odpovědí či orientační kalkulačky, jsou k dispozici na webových stránkách Úřadu práce ČR* [*https://uradprace.cz//web/cz/nahradni-vyzivne*](https://uradprace.cz/web/cz/nahradni-vyzivne)*.*

*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí*

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 1. ČTVRTLETÍ 2021**

**V I. čtvrtletí 2021 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 3,2 %, reálně vzrostla o 1,0 %. Medián mezd činil 29 867 Kč.**

**V 1. čtvrtletí 2021** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen „průměrná mzda“) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **35 285 Kč**, což je o 1 089 Kč (3,2 %) více než ve stejném období roku 2020. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,2 %, reálně tak mzda vzrostla o 1,0 %. Objem mezd se zvýšil o 1,7 %, počet zaměstnanců poklesl o 1,1 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy v 1. čtvrtletí 2021 po očištění od sezónních vlivů 0,6 %.

V odvětvovém členění podle sekcí CZ-NACE se průměrná mzda **proti stejnému období roku 2020** nejvíce snížila v odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti (pokles o 5,1 %) a ubytování, stravování a pohostinství (o 2,6 %). Naopak nejvyšší růst vykázala odvětví činnosti v oblasti nemovitostí (12,2 %), zdravotní a sociální péče (11,3 %) a výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (4,9 %).

**Medián mezd (29 867 Kč)** vzrostl proti stejnému období přechozího roku o 2,5 %, u mužů dosáhl 32 235 Kč, u žen byl 27 237 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 15 430 Kč a 56 423 Kč.

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

**Průměrná mzda (35 285 Kč)** vzrostla nominálně ke stejnému období předchozího roku o 1 089 Kč, tedy relativně o 3,2 %. To je hodnota podobná jako růst za celý loňský rok, historicky také např. v roce 2015. Údaje za 1. čtvrtletí 2021 jsou však výrazně ovlivněné snížením počtu zaměstnanců. Je tedy třeba si uvědomit, že jde o zprůměrování velmi různorodého vývoje na úrovni jednotlivých oborů, podniků či organizací a jejich soubor se navíc proměňuje s ekonomickým vývojem.

Došlo také k revizi (zpřesnění) údajů za roky 2019 a 2020, nové výsledky ukázaly za všechna čtvrtletí 2020 průměrné mzdy vyšší o desítky Kč proti původním odhadům, rok 2019 byl korigován vzhůru dokonce v řádu stokorun. Tato korekce tak změnila původní meziroční růst ve 2. čtvrtletí 2020 na propad o 0,6 %, snížila i nárůsty ve zbylých čtvrtletích.

V reálném vyjádření byl mzdový růst za 1. čtvrtletí 2021 výrazně slabší než nominální – reálně průměrná mzda vzrostla o 1,0 %, což je o 1,6 % méně než ve 4. čtvrtletí 2020. Reálný mzdový růst se odvíjí od inflace, neboli růstu spotřebitelských cen. Ten se snížil na 2,2 %, hodnotu nejnižší od 4. čtvrtletí 2018. Pro ohlédnutí sumarizujme, že loňský rok 2020 byla inflace 3,2 %, a předčila tak o 0,1 procentního bodu růst mezd, který byl revidován na hodnotu 3,1 %, došlo tedy k mírnému reálnému poklesu výdělků, leč výlučně kvůli propadu ve 2. čtvrtletí. V roce 2019 byl ještě reálný mzdový růst o 5,0 % - druhá nejvyšší hodnota za desetiletí po předchozím roce 2018, kdy se mzdy reálně zvýšily o 5,0 %.

Mzdový vývoj byl aktuálně vysoce diferencovaný, stejně jako vývoj počtu zaměstnanců. Ve dvou odvětvových sekcích nalezneme nominální pokles mzdové úrovně, u všech ostatních jde o růst. Zmíněnými výjimkami byly kulturní, zábavní a rekreační činnosti s poklesem o 5,1 % (na 28 993 Kč) a ubytování, stravování a pohostinství, pokles 2,6 % na 19 805 Kč, tedy právě dvě sekce, kde byla plošně uzavřena pracoviště (provozovny) v důsledku vládních nařízení. Druhá zmíněná je navíc sekcí s trvale nejnižší úrovní průměrné mzdy.

Naopak vysoký nárůst průměrné mzdy najdeme v činnostech v oblasti nemovitostí, o 12,2 % na 31 809 Kč, velmi malém odvětví, kde ale došlo k velkému poklesu počtu zaměstnanců. Druhé nejvýraznější procentuální zvýšení mezd bylo v extrémně zatížené zdravotní a sociální péči, o 11,3 % na 39 967 Kč, což souviselo se změnou platových tabulek od začátku roku i s vysokými nadtarifními složkami vč. mimořádných odměn.

Ve zbylých odvětvových sekcích byly nárůsty do pěti procent. Této hranici se přiblížila výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovanému vzduchu (4,9 %), poté profesní, vědecké a technické činnosti (4,3 %) a vzdělávání (4,1 %), kde se průměrná mzda dostala na 34 846 Kč.

V početně největší sekci – zpracovatelském průmyslu – se mzdy zvýšily o 2,0 % na 33 833 Kč. V peněžnictví a pojišťovnictví vzrostla průměrná mzda poněkud skromněji o 1,4 %. Toto odvětví přesto zůstává se svou mzdovou úrovní na druhém nejlepším místě, průměrná mzda tam byla 61 672 Kč. Na prvním místě jsou jednoznačně informační a komunikační činnosti, kde se průměrná mzda zvýšila o 4,0 % na 66 005 Kč.

U administrativních a podpůrných činností, kam spadají agentury práce, došlo ke zvýšení mezd o 2,5 % na 24 970 Kč.

Pomalejší růst mezd byl v těžbě a dobývání (1,0 %), kde se tak mzdová úroveň (36 323 Kč) značně přiblížila k úrovni celkové průměrné mzdy (35 285 Kč), přitom na začátku století byla vyšší zhruba o čtvrtinu. Průměrná mzda ve stavebnictví vzrostla též o 1,0 % na 29 425 Kč. Vyšší byl nárůst mezd v obchodě a opravách (2,2 %), kde se dostaly na úroveň 33 119 Kč. Zaostaly na druhé straně v dopravě a skladování, kde vzrostly o 0,9 % na 31 556 Kč. Ve veřejné správě a obraně došlo k velmi střídmému růstu o 0,5 %.

**Regionální vývoj**

Krajské výsledky přináší též různorodý obrázek, avšak dopady koronavirové krize na počty zaměstnanců se projevily plošně, ve všech krajích tedy šlo o pokles. Rozpětí regionálních poklesů ovšem sahá od 0,2 % ve Středočeském kraji až do 5,5 % v Karlovarském kraji. Dvouprocentní snížení počtu zaměstnanců bylo v Ústeckém kraji a v Moravskoslezském kraji dokonce 2,8 %. Jihomoravský kraj naopak zaznamenal pokles pouze o 0,8 %. Excentrické postavení Prahy známé z posledních let, kdy přetahovala pracovní sílu odjinud, se aktuálně zahladilo.

Diferencovaná situace byla i u mezd – na Vysočině průměrná mzda nominálně vzrostla vysoce nadprůměrně o 4,6 %, následována Ústeckým krajem s 4,2 % a Olomouckým s 4,0 %. Na druhé straně Karlovarský a Plzeňský kraj dosáhly jen hodnoty 1,8 %.

Podle celkové úrovně výdělků zůstává hlavní město stále nejbohatším regionem, průměrná mzda se v Praze zvýšila o 2,9 % na 44 432 Kč. Na druhém místě se udržuje Středočeský kraj s 35 296 Kč, kde se průměrná mzda zvýšila o 2,3 %. Na druhé straně Karlovarský kraj zůstává nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní (30 148 Kč), následován Zlínským krajem (30 962 Kč), kde průměrná mzda vzrostla o 3,1 %. V Moravskoslezském kraji se mzdy zvýšily o 3,4 % na 31 607 Kč. V regionu soudržnosti Severovýchod měl Královehradecký kraj značně vyšší úroveň (32 917 Kč) než Pardubický (31 115 Kč).

**Mediány a decilové rozpětí mezd, socioekonomické charakteristiky**

Informace za 1. čtvrtletí 2021 obsahuje také údaj o mzdovém mediánu, který je vypočtený z matematického modelu distribuce výdělků a ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň; zároveň byly vypočteny také krajní decily. V I. čtvrtletí 2021 se medián dostal na 29 867 Kč, to je o 730 Kč (o 2,5 %) více než ve stejném období předchozího roku.

Mzdové rozpětí v 1. čtvrtletí 2021 se proti loňsku nepatrně zvýšilo, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala hrubou mzdu pod hranicí 15 430 Kč (dolní decil meziročně vzrostl o 3,4 %), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 56 423 Kč (horní decil se zvýšil o 4,1 %). Decilový poměr tak meziročně stoupl o 0,02 bodu.

Třebaže prostřední mzdy žen meziročně vzrostly výrazněji o 2,6 %, zatímco mzdy mužů pouze o 2,3 %, muži měli stále značně vyšší mzdovou úroveň; **v 1. čtvrtletí 2021 byla mediánová mzda žen 27 237 Kč, zatímco u mužů 32 235 Kč, byla tedy vyšší bezmála o pět tisíc korun.**

Zároveň byly mzdy mužů rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je notně vyšší než u žen, třebaže v celé horní polovině rozdělení se meziročně ženské výdělky zvýšily poněkud výrazněji; **ženy měly** **horní decil 49 493 Kč a muži 62 851 Kč, čímž je vyšší o 27** %. U nízkých výdělků byl rozdíl podobný jako u mediánů, a meziročně tam výdělky žen vzrostly méně než mužské; **ženy měly dolní decil 14 044 Kč, muži pak 16 641 Kč, tedy vyšší o 18 %.**

**Vývoj českého trhu práce v 1. čtvrtletí 2021**

**V 1. čtvrtletí v Česku kulminovala pandemie covid-19, provázená rozsáhlými karanténními opatřeními, ovšem dopad na trh práce byl menší, než se očekávalo. Zaměstnanost klesla meziročně o 1,6 %, míra nezaměstnanosti byla o 1,4 procentního bodu vyšší.**

**Odpracovaná doba, zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita**

Od března 2020 v rámci Rychlé informace ČSÚ o mírách zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity jsou speciálně připravovány a zveřejňovány údaje o odpracované době po jednotlivých měsících čerpající z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Ty popisují průběh koronavirové krize v třídění na zaměstnance a sebezaměstnané (podnikatele). Výrazně vyšší propady odpracované doby najdeme v celém průběhu u té druhé skupiny. Průměrný počet hodin se u nich meziročně snížil nejvíce v dubnu 2020 (o 31 %), poté se situace stabilizovala. Další vlny již byly o poznání mělčí. U dominanční skupiny zaměstnanců byl vývoj tvarově podobný, ale propady byly nesrovnatelně nižší v každém období. To souvisí pochopitelně s tím, v jakých oborech obě skupiny působí.

Standardní agregátní ukazatele VŠPS zobrazují především **propad zaměstnanosti. Počet pracujících se za celé 1. čtvrtletí 2021 meziročně snížil o 82,4 tis., tj. o 1,6 %, na 5 195,0 tisíc.**

Mezikvartální pokles zaměstnanosti se však ve srovnání s koncem loňského roku výrazně snížil (z 28 tis. na 7 tis. osob). Ekonomika se na mimořádnou situaci již dokázala částečně adaptovat. I v počtu pracujících je zjevný podstatně rychlejší pokles u podnikatelů než u zaměstnanců, v absolutních hodnotách se počet podnikatelů snížil o 39,8 tis. a počet zaměstnanců o 39,4 tis., přičemž skupina zaměstnanců je neporovnatelně vyšší.

Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let se snížila o 0,9 p. b. na 74 %, přičemž vyšší byl propad u žen (0,9 p. b.) než u mužů (0,7 p. b.).

V odvětvových sekcích je vývoj velmi různorodý, početně největší pokles nalezneme logicky v největším zpracovatelském průmyslu (o 55,7 tis.), kde však postupně zeslábl na 3,9 %. Naopak v ubytování, stravování a pohostinství se propad zaměstnanosti prohloubil (42,3 tis.) na 22 %. Také v dopravě a skladování ubyla skoro osmina pracovníků. To ostře kontrastovalo s pokračujícím rozvojem informačních a komunikačních činností, kde zaměstnanost stoupla o 32,3 tis. osob a překročila tak hranici 200 tis.

Počet osob ekonomicky neaktivních ve věku 15 a více let se meziročně zvýšil o 7,4 tis. na 3 607,6 tis. Počet ekonomicky neaktivních žen aktuálně poklesl o 5,5 tis. naopak počet ekonomicky neaktivních mužů stoupl o 12,9 tis. Zvýšení počtu ekonomicky neaktivních bylo způsobeno nárůstem hlavně ve věkové skupině 15-19 let (o 14,2 tis.) a 65 a více let (o 33,9 tis.). Ekonomicky neaktivních, kteří by chtěli pracovat, bylo 108,0 tis., o 14,6 tis. více než ve stejném období roku 2020.

Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO – osoby aktivně hledající práci) dosáhl hodnoty 179,5 tis. osob, po sezónním očištění čísla ukazují mezičtvrtletní nárůst o 13,1 tis. osob, meziročně se nezaměstnanost zvýšila o 73,3 tis. **Míra nezaměstnanosti tak ve věkové skupině 15-64letých vzrostla na hodnotu 3,4 % (o 1,3 p. b.).** K přírůstku přispěly hlavně ženy. Déle než rok byla bez práce méně než pětina nezaměstnaných, počet dlouhodobě nezaměstnaných se prakticky neměnil. Vyšší nezaměstnanost sužovala v březnu hlavně mladé lidi do 25 let, a to zejména ženy, a také obyvatele některých regionů specializovaných na cestovní ruch.

Je nutné připomenout, že VŠPS pokrývá jen osoby bydlící v bytech, nikoli na ubytovnách a podobných kolektivních domácnostech, což negativně ovlivňuje zachycení cizinců, kteří takové způsoby bydlení často využívají.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ ukazují pokles evidenčního počtu zaměstnanců, ovšem od 2. čtvrtletí 2020 se meziročně propady zmenšují. V 1. čtvrtletí 2021 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku, které bylo jen marginálně zasaženo karanténními opatřeními, ubylo 57,3 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní pokles o 1,4 %. Evidenční počet zaměstnanců tedy zůstal pod hranicí 4 milionů (3 967,5 tis.), nad níž byl od 2. čtvrtletí 2017 do 1. čtvrtletí 2020. Čísla za 1. čtvrtletí 2021 jsou na druhou stranu vyšší, než byla ve druhém a třetím čtvrtletí 2020 (což je však obtížně porovnatelné vzhledem k sezónnosti ukazatele).

Z hlediska jednotlivých odvětví byla situace velmi různorodá a závisela především na tom, jak byla cílena opatření a jak se s nimi dokázaly jednotlivé obory vyrovnat. V osmi odvětvových sekcích CZ-NACE se počet zaměstnanců zvýšil, a to v rozsahu od 0,2 do 1,7 %. Relativně i početně je nejvýznamnější z nich vzdělávání, kde přibylo 5,4 tis. zaměstnanců (1,7 %). Velký relativní nárůst byla též v zásobování vodou, činnostech souvisejících s odpadními vodami, odpady a sanacemi (1,4 %), ovšem to je početně málo významné odvětví, 3,4 tis. přibylo ve zdravotní a sociální péči, což je více o 1,1 %. Zbylé nárůsty byly menší, ve stavebnictví najdeme nárůst o 0,7 % (l,5 tis.), v zemědělství o 0,5 % (0,4 tis.), ve veřejné správě a obraně o 0,4 % (1,2 tis.), v informačních a komunikačních činnostech přibylo 0,3 % zaměstnanců (0,4 tis.), přitom toto odvětví roste setrvale, a ve velkoobchodě, maloobchodě, opravách a údržbě motorových vozidel o 0,2 % (1,2 tis.).

Největší propad evidenčního počtu zaměstnanců byl naopak v sekci ubytování, stravování a pohostinství, tam ubylo 14,9 tis. zaměstnanců, což je meziroční pokles o 12,6 % - zhruba každý osmý zaměstnanec toto odvětví opustil.

Také v průmyslových odvětvích byl celkově pokles výrazný, meziročně tam ubylo 30,3 tis. zaměstnanců. Relativně největší pokles (12,4 %) najdeme v těžbě a dobývání, sekcí spojenou s útlumem uhlí, kde počty zaměstnanců klesají setrvale, početně jde o 2,9 tis. Největší sekcí je zpracovatelský průmysl, který zaměstnává 1 091,8 tis. zaměstnanců, meziročně jich však ubylo 28,1 tis. (relativně 2,5 %).

Zde je nutné přidat údaj o sekci administrativní a podpůrné činnosti, neboť tam spadají agenturní pracovníci většinou též pracující ve výrobě, kde byl pokles o 7,1 tis. zaměstnanců, relativně o 3,8 %.

Značný pokles najdeme také v dopravě a skladování: 8,5 tis. resp. 3,2 %; dále v profesních, vědeckých a technických činnostech: 2,4 tis., resp. 1,4 %; a je nutné zmínit menší sekci činnosti v oblasti nemovitostí, kde pokles o 3,8 tis. znamená relativně 8,1 %.

Pokračující automatizace a digitalizace se zřejmě postarala o pokles zaměstnanců v peněžnictví a pojišťovnictví, kde ubylo 1,7 tis. (2,3 %). Kulturní, zábavní a rekreační činnosti ztratily patrně vlivem opatření 0,7 tis. zaměstnanců, resp. 1,4 %; ostatní služby 1,4 tis., resp. 2,8 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 1. čtvrtletí 2021**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**za přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek)**

**proti 1. čtvrtletí 2020**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 36 286 1 089 3,2**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 26 272 383 1,5**

Těžba a dobývání 36 323 374 1,0

Zpracovatelský průmysl 33 833 654 2,0

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 60 002 2 788 4,0

Zásobování vodou, odpady a sanace 30 813 995 3,3

**Průmysl celkem 34 493 730 2,2**

Stavebnictví 29 425 276 1,0

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 33 119 727 2,2

Doprava a skladování 31 556 274 0,9

Ubytování, stravování a pohostinství 19 805 - 529 - 2,6

Informační a komunikační činnosti 66 005 2 567 4,0

Peněžnictví a pojišťovnictví 61 672 869 1,4

Činnosti v oblasti nemovitostí 31 809 3 448 12,2

Profesní, vědecké a technické činnosti 43 319 1 786 4,2

Administrativní a podpůrné činnosti 24 970 620 2,5

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 38 268 196 0,5

Vzdělávání 34 846 1 367 4,1

Zdravotní a sociální péče 39 967 4 042 11,3

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 28 993 - 1 549 -5,1

Ostatní činnosti 25 363 925 3,8

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců podle odvětví**

**v 1. čtvrtletí 2021**

**Odvětví Průměrný evidenční počet zaměstnanců**

**přepočtený na plně zaměstnané**

**přírůstek (úbytek) proti**

**1.čtvrtletí 2020**

**v tis. v tis. %**

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

**Česká republika celkem 3 967,5 - 57,3 - 1,4**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 91,0 0,4 0,5**

Těžba a dobývání 20,3 - 2,9 - 12,4

Zpracovatelský průmysl 1 091,8 - 28,1 - 2,5

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 34,3 - 0,1 - 0,2

Zásobování vodou, odpady a sanace 52,2 0,7 1,4

**Průmysl celkem 1 198,6 - 30,3 - 2,5**

Stavebnictví 203,7 1,5 0,7

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 501,5 1,2 0,2

Doprava a skladování 254,1 - 8,4 - 3,2

Ubytování, stravování, pohostinství 103,1 - 14,9 - 12,6

Informační a komunikační činnosti 126,7 0,4 0,3

Peněžnictví a pojišťovnictví 72,4 - 1,7 - 2,3

Činnosti v oblasti nemovitostí 43,4 - 3,8 - 8,1

Profesní, vědecké a technické činnosti 169,2 - 2,4 - 1,4

Administrativní a podpůrné činnosti 178,8 - 7,1 - 3,8

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 295,4 1,2 0,4

Vzdělávání 318,0 5,4 1,7

Zdravotní a sociální péče 314,1 3,4 1,1

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 50,4 - 0,7 - 1,4

Ostatní činnosti 47,1 - 1,4 - 2,9

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V KVĚTNU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v květnu proti dubnu o 0,2 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle doprava. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 2,9 %, což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v dubnu.**

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

**Meziměsíční srovnání**

Růst cen v oddíle doprava byl ovlivněn především vyššími cenami pohonných hmot a olejů o 1,3 % a automobilů o 0,4 %. V oddíle ostatní zboží a služby vzrostly ceny výrobků a služeb pro osobní péči o 1,1 %. Z potravin byly vyšší především ceny ovoce o 4,5 %, brambor o 6,4 % a drůbeže o 2,0 %.

Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v květnu působil zejména pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny zeleniny byly nižší o 5,4 %, nealkoholických nápojů o 2,2 %, vepřového masa o 3,2 %, uzenin o 0,9 %, vajec o 4,0 %, cukru o 5,0 % a másla o 3,2 %.

Ceny zboží úhrnem zůstaly na úrovni měsíce dubna a ceny služeb vzrostly o 0,5 %.

*„Spotřebitelské ceny vzrostly v květnu oproti dubnu o 0,2 % a svůj meziroční růst zpomalily na 2,9 %. Na meziměsíční vývoj měl největší vliv růst cen pohonných hmot a olejů. Průměrná cena benzinu Natural 95 byla 31,99 Kč/l, což je nejvíce od října 2019. Průměrná cena motorové nafty 29,96 Kč/l pak byla nejvyšší od února 2020,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v květnu o 2,9 %, což bylo o 0,2 procentního bodu méně než v dubnu. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje došlo u řady potravin k prohloubení jejich cenového poklesu. Ceny vepřového masa byly v květnu nižší o 10,0 % (v dubnu o 7,2 %), vajec o 8,9 % (v dubnu o 1,1 %), ovoce o 4,0 % (v dubnu o 1,1 %) a zeleniny o 7,4 % (v dubnu o 3,4 %). Ceny cukru přešly z dubnového růstu o 4,5 % v pokles o 1,9 % v květnu. V oddíle alkoholické nápoje, tabák zmírnil růst cen lihovin na 2,2 % (v dubnu 5,1 %), piva na 4,1 % (v dubnu 8,5 %) a tabákových výrobků na 15,4 % (v dubnu 19,5 %). Naopak v oddíle bydlení v květnu zrychlil růst cen vodného a stočného shodně na 5,5% (v dubnu 1,9 %, resp. 2,3 %), zejména v důsledku jejich meziměsíčního poklesu v květnu 2020.

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v květnu největší vliv ceny v oddíle doprava, kde vzrostly ceny automobilů o 6,9 % a pohonných hmot a olejů o 22,0 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 9,8 %). V oddíle bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 1,8 %. 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 květnu ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje (pokles o 1,3 %) a ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 0,5 %).

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 2,7 % a ceny služeb o 3,1 %. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného (nákladů vlastnického bydlení) byl 102,8 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů **vzrostl** **v květnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,1 % a meziročně o 2,7 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP za Eurozónu v květnu 2021 2,0 %** (v dubnu 1,6 %). Na Slovensku byly ceny v květnu meziročně vyšší o 2,1 % a v Německu o 2,4 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v dubnu 2,0 %**, což bylo o 0,3 procentního bodu více než v březnu. Nejvíce ceny v dubnu meziročně vzrostly v Maďarsku a v Polsku (o 5,2 %, resp. o 5,1 %). Naopak pokles cen nastal v Řecku (o 1,1 %) a v Portugalsku (o 0,1 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**03/21 04/21 05/21**

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

**Úhrn 100,2 102,3 103,1 102,9 102,8**

v tom:

**Potraviny a nealko** 99,4 99,7 99,9 98,7 101,8

**Alkohol a tabák** 100,0 109,9 113,0 109,8 110,2

**Odívání a obuv** 100,3 101,8 101,6 102,9 103,3

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,4 100,6 100,9 101,3 101,6

**Zařízení domácnosti** 100,2 101,6 102,1 101,9 102,6

**Zdraví** 101,1 103,7 103,6 103,5 103,2

**Doprava** 100,7 105,2 109,1 109,6 102,0

**Pošty a telekomunikace** 100,0 99,9 100,1 99,5 98,0

**Rekreace a kultura** 100,3 101,0 101,4 102,2 102,0

**Vzdělávání**  99,9 102,7 102.8 102,8 103.2

**Stravování a ubytování** 100,2 102,7 102,7 102,6 103,9

**Ostatní zboží a služby** 100,6 102,7 102,5 103,1 103,3

**ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A JEHO ZMĚNY**

**Jakým způsobem je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby a jeho změnou? Jaký význam má toto seznámení pro případ, když se zaměstnanec dopustil neomluveného zameškání práce (v případě, že zaměstnavatelem určené rozvržení pracovní doby a jeho změnu zaměstnanec neakceptoval a ve stanovené době nenastoupil do práce)?**

**Zásadně výlučné právo zaměstnavatele**

Podle ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Podle ustanovení § 84 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a **seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena,** pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

**Výjimky**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku, spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021, hodnotil, že rozvržení pracovní doby je výlučným právem zaměstnavatele a současně připomíná výjimky z tohoto pravidla. (Dle ustanovení § 317 písm. a) zákoníku práce se obecná úprava rozvržení pracovní doby nevztahuje na tzv. domácké zaměstnance. V určitém rozsahu pak platí výjimky pro některé specifické skupiny zaměstnanců, jako jsou pedagogičtí a akademičtí pracovníci /ust. § 22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ust. § 70a odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách/).

**Předmět rozvrhu**

V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě **zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd.**

**Součinnost odborů**

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí zaměstnavatel o rozvržení pracovní doby (týkající se většího počtu zaměstnanců) rozhodnout po projednání s příslušným odborovým orgánem (ve smyslu ustanovení § 99 zákoníku práce). Zaměstnavatel, u kterého odborová organizace nepůsobí, rozhoduje o rozvržení týdenní pracovní doby samostatně.

To (že jde zásadně o výlučné právo zaměstnavatele, jakož ingerence odborů) však neplatí (neuplatní se) v případě, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec na týdenní pracovní době a jejím rozvržení dohodnou v pracovní či jiné smlouvě. Tyto dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit; jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce.

**Písemný rozvrh, a to i ve vnitřním předpisu**

Zaměstnavatel je povinen rozvrh týdenní pracovní doby vypracovat písemně. Na konkrétních podmínkách zaměstnavatele bude záležet, zda rozvrh týdenní pracovní doby učiní součástí pracovního řádu, jiného vnitřního předpisu nebo písemného pokynu, zda pracovní dobu pro všechny zaměstnance rozvrhne stejně, nebo zda pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, popřípadě jednotlivé zaměstnance učiní odlišné rozvržení pracovní doby. Změní-li se jeho potřeby, může zaměstnavatel stanovené rozvržení týdenní pracovní doby změnit (omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby ze zákoníku práce nevyplývá), i nové rozvržení však musí zaměstnavatel vypracovat písemně.

**Dva týdny dopředu**

S písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou je zaměstnavatel povinen zaměstnance seznámit nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Dohodou lze dobu seznámení zkrátit, popřípadě prodloužit. Forma dohody není zákonem stanovena, může být proto uzavřena písemně nebo ústně (výslovně), popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně). Zkrácení nebo prodloužení doby seznámení může být dohodnuto jak pro seznámení s konkrétním rozvržením pracovní doby, tak obecně pro seznámení s jakýmkoli dalším rozvržením pracovní doby, k němuž zaměstnavatel v průběhu pracovního poměru přistoupí.

**Jinak pro nového zaměstnance**

Ustanovení § 94 zákoníku práce stanovená doba pro seznámení zaměstnance s rozvržením pracovní doby neplatí pro fyzickou osobu ucházející se o zaměstnání. Její seznámení s rozvržením pracovní doby se řídí zvláštním ustanovením § 31 zákoníku práce upravujícím informační povinnost (budoucího) zaměstnavatele, podle kterého je zaměstnavatel povinen před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu seznámit (mimo jiné) s pracovními podmínkami, za nichž má práci konat, k nimž nepochybně patří také pracovní doba (její rozvržení), bez jejíž znalosti nelze učinit odpovědné rozhodnutí o podpisu pracovní smlouvy. Stalo-li se rozvržení týdenní pracovní doby součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, je s ním zaměstnanec následně ještě seznámen při nástupu do práce (dle ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce).

**Jak je to s písemnou formou rozvržení pracovní doby v praxi**

Způsob a formu seznámení zaměstnance s rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou zákoník práce nestanoví. Mělo by se tak stát způsobem, který je s ohledem na konkrétní podmínky jeho fungování u zaměstnavatele obvyklý. **Ze zákonného požadavku, podle kterého je zaměstnavatel povinen vypracovat rozvrh týdenní pracovní doby písemně, však nelze dovozovat, že seznámení nutně vyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; už vůbec nejde o písemnost týkající se změny pracovního poměru, která by musela být zaměstnanci doručena do vlastních rukou.** Je-li proto rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, jež jsou (musí být) všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupné (ustanovení § 305 odst. 4 věty druhé zákoníku práce), postačí, je-li zaměstnanec s nimi seznámen (ustanovení § 37 odst. 5 a ustanovení § 305 odst. 4 věty první zákoníku práce), tj. je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů k rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změně) došlo (s ohledem na charakter podávané informace nebude seznámení zpravidla vyžadovat podrobnější vysvětlení). Obdobně může být postupováno též v případě, kdy je rozvrh týdenní pracovní doby učiněn ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, je-li současně zaměstnanci umožněno (například jeho zveřejněním v interní počítačové síti, vyvěšením na pracovišti apod.), aby se s tímto písemným pokynem seznámil.

Povinnost zaměstnavatele předat zaměstnanci písemně vypracovaný rozvrh týdenní pracovní doby (jeho změnu) nelze dovozovat ani z (písemné) informativní povinnosti zaměstnavatele, kterou podle ustanovení § 37 odst. 1 až 4 zákoníku práce má vůči zaměstnanci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, jejíž součástí je též údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení. Účel povinnosti zaměstnavatele písemně informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je jiný, než má jeho povinnost seznámit zaměstnance s vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby podle ustanovení § 84 zákoníku práce. To ostatně vyplývá ze skutečnosti, že písemná informace uvedená v ustanovení § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce může být nahrazena odkazem na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis (ustanovení § 37 odst. 3 zákoníku práce), s nimiž musel být zaměstnanec seznámen již při nástupu do práce (ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce), resp. při novém rozvržení pracovní doby – nebylo-li dohodnuto jinak – 2 týdny (v případě konta pracovní doby 1 týden) před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (ustanovení § 84 zákoníku práce); pro písemnou informaci o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru a o změně těchto údajů je zaměstnavateli stanovena jiná lhůta, v délce jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, resp. od změny sdělovaných údajů (ustanovení § 37 odst. 1 věty první zákoníku práce).

**Mechanismus změny rozvržení pracovní doby**

Povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance ve stanovené (dohodnuté) době před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, je stanovena na ochranu zaměstnance; v ustanovení § 84 zákoníku práce se zde promítá základní zásada pracovněprávních vztahů, spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance /ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) zákoníku práce/. Účelem je, aby (nové) rozvržení pracovní doby bylo jednoznačné a nezpochybnitelné a zaměstnanec měl dostatečný časový prostor přizpůsobit mu úpravu svých osobních a rodinných poměrů. Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené § 84 zákoníku práce (zaměstnavatelem vypracovaný písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámení zaměstnance s jeho obsahem ve stanovené, resp. dohodnuté době), ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti). Zaměstnanec proto není povinen pro zaměstnavatele v takto neúčinně rozvržené pracovní době práci vykonávat a zaměstnavatel není oprávněn to po zaměstnanci požadovat; nevykonáváním práce v neúčinně rozvržené týdenní pracovní době se potom zaměstnanec nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce. Uvedená skutečnost však nezpůsobuje suspenzi pracovního závazku vymezeného v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, neboť zaměstnanec je nadále povinen podle pokynů zaměstnavatele osobně vykonávat sjednanou práci v dosavadní rozvržené týdenní pracovní době a zaměstnavatel má tomu odpovídající povinnost v ní zaměstnanci sjednanou práci přidělovat a platit mu za její výkon mzdu nebo plat.

**Závěr**

Lze shrnout, že seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo. **Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené ustanovením § 84 zákoníku práce spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté, době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021.

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