

Číslo: **7-8/2021**

Z obsahu:

Cílený program MPSV „Tornádo“

Přídavky na děti se zvýší a dostane je více rodin

Otazníky kolem práce z domova

Pracovní doba v ČR a v EU

Poslanecká sněmovna schválila novely dvou zákonů v sociální oblasti



**O B S A H**

**Cílený program MPSV „Tornádo“ str. 3**

**Přídavky na děti se zvýší a dostane je více rodin str. 6**

**Stejná minimální mzda v celé EU?**

**Jaká bude minimální mzda v ČR? str. 10**

**Může být očkování proti COVIDU-19 povinné? str. 14**

**Poslanecká sněmovna schválila novely**

**dvou zákonů v sociální oblasti str. 17**

**Pracovní doba v ČR a v EU str. 22**

**Otazníky kolem práce z domova str. 24**

**Úraz při práci z domova str. 28**

**Vývoj spotřebitelských cen v červnu 2021 str- 30**

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

**CÍLENÝ PROGRAM „TORNÁDO“**

Ničivé tornádo způsobilo na jižní Moravě a na severu Čech nedozírné škody. Lidé nepřišli jen o vlastní majetek. Vzhledem k tomu, že tyto události přímo či nepřímo zasáhly i zaměstnavatele, přichází Ministerstvo práce a sociálních věcí s cíleným programem „Tornádo“. V rámci něj budou zasaženým zaměstnavatelům kryty mzdové náklady po nezbytně nutnou dobu. Tedy od 25. 6. do 31. 7. 2021.

**Úřad práce ČR bude přispívat na náhrady mezd i na samotné mzdy. A to v plné výši až do výše výdělku zaměstnance v předchozím čtvrtletí.**

Cílem programu je podpora zachování pracovních míst u zaměstnavatelů v nejvíce zasažených oblastech, resp. zachování pracovních míst zaměstnanců bydlících v nejvíce zasažených oblastech, tedy na Břeclavsku, Hodonínsku a v obcích Stebno a Blatno na severu Čech.

**Kdo a na co může žádat?**

O příspěvek mohou požádat zaměstnavatelé, jestliže byli tornádem zasaženi buď oni sami anebo jejich zaměstnanci. Kompenzují se mzdové náklady za období od 25. června do 31. července. Nelze příspěvek poskytnout, pokud jsou tyto náklady kryty jinými veřejnými zdroji (dotace apod.) a v případě dluhu zaměstnavatele na pojistném či daních.

**Co se muselo u takového zaměstnavatele stát?**

Mohlo nastat několik situací, jímž odpovídají následující režimy. Režim I a Režim II jsou určeny zaměstnavatelům působícím přímo v tornádem zasažené oblasti. Jestliže zaměstnavatel nemůže pro způsobené škody zaměstnanci přidělit práci a vznikne překážka v práci podle § 207 písm. b) zákoníku práce, je pro něj určen Režim I. Zaměstnavatel však mohl zaměstnance převést na jinou práci přímo související s likvidací škod, pak je pro něj určen Režim II.

Oproti tomu Režim III řeší situaci, kdy byl tornádem postižen zaměstnanec. V tomto případě může o příspěvek požádat jakýkoliv zaměstnavatel, jehož zaměstnanec bydlí v zasažené oblasti. Jestliže zaměstnanec nemohl pracovat, protože odstraňoval škody na vlastním majetku či poskytoval osobní pomoc, jde o překážku v práci podle § 199 resp. § 202 zákoníku práce. Jedná se sice o omluvenou absenci, ale bez povinnosti vyplatit náhradu mzdy. Pokud ale zaměstnavatel o své vůli náhradu mzdy poskytne, může požádat o příspěvek právě v Režimu III.,

Režimy lze vzájemně kombinovat, a to i u jednotlivých zaměstnanců. Příspěvek nelze poskytnout za dovolenou.

**Na jaké zaměstnance může v této situaci žádat?**

Příspěvek se poskytne pouze na zaměstnance v pracovním poměru, jestliže pracovní smlouva byla podepsána do 25. června 2021. K vlastnímu nástupu do zaměstnání mohlo dojít později. Příspěvek nebude poskytnut na zaměstnance, pokud si pracovní smlouvu podepsal sám se sebou.

**O kolik může za tyto zaměstnance žádat?**

Kompenzována bude plná výše mzdového nákladu až do výše průměrného výdělku zaměstnance, včetně pojistného. Jelikož se příspěvek poskytne za vykázané hodiny, činí jeho maximum součin počtu vykázaných hodin a 1,338násobku průměrného výdělku zaměstnance. Zároveň ale v Režimu I a Režimu II může být zaměstnavateli vyplacena částka nejvýše do dosažení limitů podpory de minimis dle příslušných nařízení Komise (EU).

**Jak konkrétně to bude probíhat?**

Zaměstnavatel podá elektronicky nebo papírově žádost na Úřad práce. Pokud je to možné, doporučuje se elektronické podání. Následně je mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem uzavřena dohoda. Příspěvek je možné poskytnout pouze pokud je potvrzena bezdlužnost zaměstnavatele vůči České správě sociálního zabezpečení, finančnímu úřadu, celnímu úřadu a zdravotním pojišťovnám. Součástí žádosti je souhlas zaměstnavatele s tím, aby si tato potvrzení zajistil Úřad práce sám, doporučuje se proto žádosti podat co nejdříve.

Za bezdlužného je považován také zaměstnavatel, který má sjednán splátkový kalendář a není v prodlení se splácením. Neprokázání bezdlužnosti ale není důvodem k neuzavření dohody. Dohody bude možné uzavírat až do 31. srpna 2021.

Vlastní příspěvek bude zaměstnavateli vyplacen na základě vyúčtování, která bude možné podat až do konce srpna. Lze je podat najednou za všechny měsíce nebo za každý měsíc zvlášť. V případě, že dohoda bude uzavřena až v srpnu, vyúčtování se podá do konce září. Vyúčtování bude možné podat i před samotným vznikem výdajů, na rozdíl třeba od Antiviru.

Veškeré formuláře budou uvedeny na webu Ministerstva práce a sociálních věcí stejně jako místní příslušnost pracovišť Úřadu práce, tedy to, kam se příslušné dokumenty mají zaslat.

**Má moje žádost nějaký vliv na moji účast v Antiviru?**

Program Tornádo nemá vliv na program Antivirus. Programy jsou kryty rozdílnými náklady zaměstnavatele a obě podpory se zároveň nesčítají. Zároveň ale zaměstnavatel, který vstoupí do programu Tornádo a tím deklaruje problémy v důsledku mimořádné živelní události, bude mít možnost předložit vyúčtování mzdových nákladů v Antiviru za měsíce květen až červenec až do 31. srpna 2021.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PŘÍDAVKY NA DĚTI SE ZVÝŠÍ A DOSTANE JE VÍCE RODIN**

**Dne 13. července 2021 byl schválen zákon č. 285/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.**

**Uvedený zákona nabývá účinnosti dnem 28. července 2021.**

**Přídavky na děti budou vyšší**

Tato novela zvyšuje přídavky na děti o 26 %. Reálná hodnota přídavků na děti klesala podle Ministerstva práce a sociálních věcí od roku 2008, kdy se jeho výše měnila naposledy, o víc než čtvrtinu.

Novela obsahuje také rozšíření okruhu nezaopatřených dětí, které na přídavek budou mít nárok. Doposud byl hranicí 2,7násobek životního minima rodiny, nově to bude 3,4násobek. Na příspěvek by tak nově mělo dosáhnout dalších zhruba 250 tisíc dětí. Navýšení dávek by mělo stát ročně přibližně 5,5 miliardy Kč.

Příklady dopadů změny příjmového stropu shrnuje následující tabulka:

**Rodina Stávající Nový**

**příjmový strop příjmový strop po zvýšení**

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

**1 dospělý, 1 dítě 5 let** 14 900 Kč **18 700 Kč**

**1 dospělý, 2 děti, 8 a 16 let** 23 600 Kč **29 716 Kč**

**2 dospělí, 1 dítě 5 let** 23 500 Kč **29 600 Kč**

Zvýší se také samotná úroveň dávek. Děti do šesti let v současné době dostávají 500 Kč, od 6 do 15 let 610 Kč měsíčně a od 15 do 26 let 700 Kč měsíčně. Novela tyto částky zvedne na 630 Kč, 770 Kč a 880 Kč měsíčně.

V rodinách, kde alespoň jeden z rodičů pracuje, je na nemocenské, ošetřovném nebo v důchodu, je dávka o 300 Kč vyšší. Novela tuto sumu, takzvanou motivační výměru, zvyšuje na 500 Kč.

**Věk Základní příspěvek Zvýšený příspěvek Rozhodný příjem**

**dítěte - po změně - po změně pro přiznání -**

**po změně**

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

**do 6 let** 500 Kč - **630 Kč** 800 Kč - **1130 Kč** 2,7 násobek ŽM

* **3,4násobek**

**6 – 15 let** 610 Kč - **770 Kč** 910 Kč - **1270 Kč** 2,7násobek ŽM

* **3,4násobek**

**15 – 26 let** 700 Kč - **880 Kč** 1000 Kč - **1380 Kč** 2,7násobek ŽM

* **3,4násobek**

**O rodičovský příspěvek už nepřijdete**

Novela dále zavádí nové pravidlo pro dočerpání rodičovského příspěvku. Pokud se vám narodí dítě ještě před dočerpáním rodičovského příspěvku na předchozího potomka, o zbytek peněz nepřijdete. Podmínkou je, že se dá alespoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození dalšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7600 Kč.

V současnosti platí, že dávku můžete pobírat do čtyř let věku nejmladšího dítěte. V případě, že na svět přijde další potomek, se čerpání přerušuje výplatou peněžité pomoci v mateřství (PPM) nebo nového rodičovského příspěvku (to pokud na mateřskou nevznikl nárok). Novela zákona počítá s novým pravidlem, které v případě, že rodiče nestihnou dočerpat dávku kvůli narození dalšího potomka, dává nárok na výplatu zbylé částky příspěvku jednorázově. A to v měsíci, který následuje po tom, ve kterém rodič ohledně narození nejmladšího dítěte v rodině splnil ohlašovací povinnost podle § 61 odst. 1.

Změna měla začít platit od 1. července, a to i pro rodiny, které začaly čerpat rodičovský příspěvek na předchozí dítě dříve a ještě před jeho dočerpáním se jim po 1. červenci narodí dítě. Se zpětným doplatkem rodinám, které o zbytek příspěvku přišly při narození dítěte před 1. červencem, se nepočítá. Změna bude účinná dnem nabytí novely zákona.

**Navýšení daňové slevy na děti**

Daňové zvýhodnění na druhé a každé další dítě se zvýší zpětně od ledna. Na druhé dítě se zvýší ze současných **19 404 Kč** ročně na **22 320 Kč** ročně. Sleva na třetí a každé další dítě stoupne ze stávajících **24 204 Kč** na **27 840 Kč**. Daňové zvýhodnění na jedno dítě se nemění a zůstává ve stejné výši 15 204 Kč.

**Daňová sleva roční – současná a nová výše slevy po novele zákona**

**Stav Roční sleva na 1 dítě Roční sleva na 2. dítě Roční sleva na 3. a další dítě**

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

**Současná**

**výše slev**  15 204 Kč 19 404 Kč 24 204 Kč

**Nová**

**výše slev 15 204 Kč 22 320 Kč 27 840 Kč**

Měsíčně sleva na druhé dítě tak vzroste ze **1617 Kč** na **1860 Kč,** sleva na třetí a další dítě se zvýší z **2017 Kč** na **2320 Kč** měsíčně**.**

**Daňová sleva měsíčně – současná a nová výše slevy po novele zákona**

**Stav Měs. sleva na 1 dítě Měs. sleva na 2. dítě Měs .sleva na 3. a další dítě**

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

**Současná**

**výše slev**  1267 Kč 1 617 Kč 2017 Kč

**Nová**

**výše slev 1267 Kč 1860 Kč 2320 Kč**

Sněmovna původně schválila zvýšení slevy na druhé dítě na **22 315 Kč** a na každé další dítě na **27 835 Kč**, daňoví poradci však v souvislosti s tím upozorňovali na možné komplikace pro zaměstnavatele a podnikatele, protože původní sleva se zvyšovala o 15 % a její dvanáctina (tedy měsíční výše slevy) netvořila celé číslo. To by podle daňařů výrazně zkomplikovalo mzdovou evidenci a pro podnikatele by to představovalo zbytečné náklady například na úpravy softwaru.

**Zrušení omezení měsíčního bonusu**

V rámci schvalování novely o sociální podpoře prošla 1 změna týkající se daňového bonusu. Ten si mohou zaměstnanci v současné době uplatňovat i měsíčně, ale jen do částky 5025 Kč. Pokud mají nárok na vyšší měsíční bonus, uplatní si zbytek až při zúčtování daní.

Měsíční limit 5025 Kč bude k červenci zrušen tak, aby mohli zaměstnanci čerpat měsíční výši bonusu bez omezení. Před časem byl zrušen i celkový limit pro čerpání daňového bonusu ve výši 60 300 Kč ročně.

Zaměstnanci, kteří si daňové zvýhodnění uplatňují měsíčně, zvýšenou část slevy, o kterou přišli od začátku roku do začátku účinnosti právní úpravy, získají zpět při ročním zúčtování. Podnikatelé si ji případně uplatní, už v plné výši, až v daňovém přiznání za letošek, které budou podávat příští rok.

**Další podmínky beze změny**

Další podmínky pro uplatnění slevy na dítě zůstávají beze změny. Slevu můžete uplatnit na každého vyživovaného potomka, který s vámi sdílí společnou domácnost. Podle zákona o daních z příjmů se za vyživované dítě považuje nezletilá osoba (dítě ve věku do 18 let), ale také zletilé dítě až do dovršení věku 26 let, pokud mu není přiznán invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně. Taková osoba však musí spadat do jedné z následujících kategorií:

* jedná se o dítě do 26 let, které se soustavně připravuje na výkon budoucího povolání (dítě, které má status studenta),
* jedná se o dítě do 26 let, které se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání ani vykonávat výdělečnou činnost kvůli nemoci či úrazu, nebo
* jde o dítě do 26 let, které z důvodu dlouhodobě nepřiznivého zdravotního stavu není schopné vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Jestliže nestudující dítě dovrší 18 let nebo student dosáhne věku 26 let v průběhu měsíce, je možné započítat do daňového zvýhodnění ještě i daný měsíc, kdy k tomu došlo. Pro děti narozené prvního dne v měsíci je však situace jiná. Pokud dovrší 18 nebo 26 let první den v měsíci, podmínka pro nárok na slevu na dítě již splněna není a tento měsíc tak již žádné daňové zvýhodnění nezískáte.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zákon č. 285/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní

sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 586/1992 Sb.,

o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

**STEJNÁ MINIMÁLNÍ MZDA V CELÉ EU?**

**JAKÁ BUDE MINIMÁLNÍ MZDA V ČR?**

Minimální mzda v České republice je nyní 15 200 Kč, měla by však být 17 500 až 18 000 Kč. Takové je doporučení evropské směrnice. Cílem je srovnat velké rozdíly v minimálních mzdách unijních zemí, aby byly přiměřeně srovnatelné a zamezilo se tak chudobě.

S dosud nejradikálnějším zvýšením nejnižší mzdy proto počítá i současný návrh Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pro jsou odbory, proti podnikatelé.

Návrh Ministerstva práce a sociálních věcí počítá se zvýšením minimální mzdy od ledna příštího roku o 2 800 Kč na 18 000 Kč měsíčně. Podle ministryně Jany Maláčové je výraznější navýšení nutné a podotýká, že česká minimální mzda patří k nejnižším v Evropské unii. Podle údajů Eurostatu má Česko šestou nejnižší minimální mzdu v EU, po Bulharsku, Rumunsku, Maďarsku, Lotyšsku a Chorvatsku. Návrh Ministerstva práce a sociálních věcí tak odpovídá doporučení směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii, podle něhož by nejnižší výdělek měl dosahovat poloviny průměrné mzdy nebo 60 % mediánové mzdy. Průměrná mzda v 1. čtvrtletí roku 2021 v České republice činila 35 285 Kč a medián byl v tomto období 29 667 Kč.

*„Mnoha lidem se práce přestává vyplácet. Dumpingové mzdy ničí důstojnost práce, penalizují podnikatelé, kteří platí slušně, a narušují spravedlivou hospodářskou soutěž na jednotném trhu. Z tohoto důvodu chceme zavést rámec pro minimální mzdy. Každý musí mít nárok na minimální mzdu, ať už prostřednictvím kolektivních smluv, nebo zákonného minima,“* uvedla k tomu již v minulosti předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyenová.

**Minimální mzda nebude stejná v celé Evropské unii ve své absolutní výši, ale v relativní. Bude „přiměřená“ – tedy srovnatelná ve všech zemích vzhledem k jejich místním ekonomickým podmínkám, cenám a kupní síle.**

Vnitrostátní kritéria na určení minimální mzdy tak podle Evropské komise musí zahrnovat alespoň tyto prvky:

1. kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek,
2. obecnou výši hrubých mezd a jejich rozdělení,
3. tempo růstu hrubých mezd,
4. vývoj produktivity práce.

A právě na základě těchto kritérií došlo Ministerstvo práce a sociálních věcí v návrhu minimální mzdy k částce 18 tisíc Kč měsíčně.

Zatímco odbory plně s návrhem ministryně Jany Maláčové souhlasí, podnikatelé jsou proti. Například Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů napsala, že navrhovaný růst nejnižšího výdělku o 18 procent je v rozporu s ekonomickou situací. „Firmy řeší dopady pandemie a nemohou si takové náklady navíc dovolit. KZPS podporuje přidání o inflaci, tedy zhruba o 500 Kč na 15 700 Kč měsíčně“, uvádí se ve zprávě konfederace.

Připomínky vznesla také Hospodářská komora. *„Návrh směrnice EU k minimální mzdě uvádí, že vztah minimální mzdy k národnímu průměru je pouze jedním z měřítek přiměřenosti a 50 % dosáhlo třeba v roce 2019 pouze Slovinsko. Ani navrhovaný rozšířený standard přiměřenosti minimální mzdy (50 % průměru anebo 60 % národního mediánu) nezaručuje důstojný životní standard. Hodnocení přiměřenosti minimální mzdy v konkrétních národních podmínkách musí vzít v úvahu další kritéria, jako je kupní síla nebo třeba vývoj produktivity práce,“* říká tiskový mluvčí Hospodářské komory Miroslav Diro.

Kromě toho také uvádí, že vyšší minimální mzda je třeba ve Španělsku nebo v Řecku, přitom nezaměstnanost v těchto zemích i kvůli vysoce nastavené minimální mzdě je obrovská, zejména u mladých lidí s malými pracovními zkušenostmi.

Odbory podobné kritiky odmítají a na zvýšení trvají. *„Přijde mi zarážející, že si dnes ještě někdo dovolí rozporovat nutnost zvýšení minimální mzdy, která patří mezi vůbec nejnižší i v rámci regionu střední a východní Evropy. Přijde mi přirozené, že lidé mají za odvedenou práci dostat důstojný plat. A navíc, pokud si dobře pamatuji, tak to byli právě zaměstnavatelé, kteří v době covidové krize upozorňovali na fakt, že s 500 Kč na den se nedá vyžít. A byli to oni, kteří si vymohli v rámci kompenzací částku 1000 Kč na den,“* reagoval například Josef Středula, předseda ČMKOS.

Zavádějící je také dávat výši minimální mzdy do souvislosti s růstem nezaměstnanosti. Řada výzkumů a analýz, které v rámci projektů realizovala Asociace samostatných odborů, prokázala neopodstatněnost takového tvrzení.

Ministerstva a další instituce, zaměstnavatelé a odbory mohli k návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí dávat v rámci meziresortního připomínkového řízení své připomínky. Ministerstvo po zapracování připomínek do návrhu nařízení vlády o navýšení minimální mzdy od 1. ledna 2022 ho předkládá k projednání vládě. A vzhledem k tomu, že ani v tripartitním jednání se sociální partneři, tedy podnikatelé a odbory, na návrhu neshodnou, zůstává rozhodnutí o nové výši minimální mzdy od 1. ledna 2022 v České republice. na vládě.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených

minimálních mzdách v Evropské unii

Záznam ze zasedání 159. Plenární schůze RHSD ČR dne 21. 7. 2021

**Výše minimální mzdy ve vybraných zemích EU**

**Země Měna k 1. 1. 2021**

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

**Lucembursko** Euro 2 202

**Irsko** Euro 1 724

**Nizozemsko** Euro 1 685

**Belgie** Euro 1 626

**Německo** Euro 1 614

**Francie** Euro 1 555

**Španělsko** Euro 1 108

**Slovinsko** Euro 1 024

**Malta** Euro 785

**Portugalsko** Euro 776

**Řecko** Euro 758

**Litva** Euro 642

**Slovensko** Euro 623

**Polsko** Euro 614

**Estonsko** Euro 584

**Česká republika Euro 579**

**Chorvatsko** Euro 563

**Lotyšsko** Euro 500

**Rumunsko** Euro 458

**Maďarsko** Euro 442

**Bulharsko** Euro 332

Zdroj: Eurostat

**MŮŽE BÝT OČKOVÁNÍ PROTI COVIDU-19 POVINNÉ?**

**V současné době se stále více občanů České republiky nechává očkovat proti onemocnění COVID-19. Řada z nich se nechává očkovat dobrovolně, jelikož věří, že jedině díky očkování se svět zbaví probíhající pandemie, ale je i mnoho takových, kteří podstupují očkování pouze z důvodu, aby mohli „normálně“ fungovat a využívat dříve běžně dostupné služby, jako je třeba oběd v restauraci či návštěva kadeřnice. Poslední skupina lidí očkování nevěří a očkovat se nenechá.**

V posledních týdnech se již hovoří také o tom, že zájem o očkování slábne, ačkoli velká část populace ještě naočkovaná není. V souvislosti s tímto trendem se ozývá stále více názor, že by mělo být očkování proti onemocnění COVID-19 zařazeno mezi povinná očkování. Je toto ale z hlediska práva možné, a pokud ano, tak za jakých podmínek? Nejedná se o příliš velký zásah do integrity člověka? Převažuje zde právo a svoboda jednotlivce, nebo výhoda pro celou společnost?

Nedotknutelnost osoby je obecně zakotvena v čl. 7 Listiny základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) kde je v odst. 1 uvedeno následující: „*Nedotknutelnost osoby a jejího soukromí je zaručena. Omezena může být jen v případech stanovených zákonem.“* Dále se dovozuje, že omezit nedotknutelnost osoby je možné za současného dodržení podmínky nezbytnosti takového kroku v demokratické společnosti z důvodu kolize s jinou ústavní hodnotou či jiným základním právem. Jak stanovuje čl. 4 Listiny základních práv a svobod, výše uvedená úprava musí být vykládána restriktivně. Omezit právo na nedotknutelnost osoby lze tedy pouze na základě zákona a za splnění podmínky nezbytnosti takového kroku – tedy že daného cíle nelze dosáhnout jiným, méně invazivním způsobem, než je omezení základního práva.

V právním řádu České republiky je výslovně uložena povinnost očkování proti určitým konkrétním nemocem, a to jak pro všechny osoby s trvalým pobytem na území České republiky vč. cizinců, tak navíc i pro určité skupiny osob uvedených ve vyhlášce, a to zejména pro zaměstnance pracující ve zdravotnictví. **Povinné očkování je upraveno ve vyhlášce č. 537/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem** (dále jen „**vyhláška o očkování“**), která je prováděcím předpisem k **zákonu č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů** (dále jen **„zákon o ochraně veřejného zdraví“**). Povinnost nechat se očkovat proti určitým nemocem je zakotvena v ust. § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví a konkrétní nemoci, proti nimž je očkování povinné, jsou uvedeny ve vyhlášce o očkování (např. záškrt, tetanus, černý kašel, dětská obrna, atd.). Onemocnění COVID-19 se mezi nimi nevyskytuje.

Omezením základního práva na nedotknutelnost osoby ve vztahu k očkování se již zabýval Ústavní soud ve svém nálezu PI. ÚS 19/14. V návrhu bylo požadováno mimo jiné zrušení § 46 zákona o ochraně veřejného zdraví. Navrhovatelé zde shledávali rozpor právní úpravy povinného očkování s čl. 4 Listiny. Uváděli, žer Ústavní soud opakovaně ve své judikatuře zdůraznil, že meze základních práv a svobod mohou být za podmínek stanovených Listinou základních práv a svobod upraveny pouze zákonem a dle výše uvedeného je toto upraveno pouze vyhláškou, což je nedostačující. S tímto se Ústavní soud ve výše uvedeném nálezu vypořádal následovně:

*„Zmocnění, jež je v zákonné úpravě poskytnuto prováděcí vyhlášce za účelem regulace podrobností spjatých s realizací povinné vakcinace, využívá podzákonná norma v daných mezích, aniž by zasáhla do skutkové podstaty obsažené v podstatných znacích v zákoně. Nedošlo tedy k legislativnímu zásahu do garancí poskytnutých nositelům základních práv a svobod v čl. 4 odst. 1, 2 Listiny základních práv a svobod“.*

K tomuto rozhodnutí vyjádřila své odlišné stanovisko JUDr. Kateřina Šimáčková, Ph.D. a její názor je následující:

*„Zákonné zmocnění nejenže neobsahuje jmenovitý výčet nemocí, proti nimž je očkování povinné, ale dokonce ani jakkoliv nestanoví kritéria, kterými se má ministerstvo při stanovení rozsahu očkovací povinnosti řídit. (…) Současnou českou právní úpravu povinného očkování shledávám v rozporu se základním právem na nedotknutelnost osoby, neboť rozsah povinného očkování je zcela ponechán na vůli Ministerstva zdravotnictví a není stanoven zákonem, jak vyžaduje Listina základních práv a svobod. Zároveň v současné době právní úprava ani nesplňuje požadavek přiměřenosti zásahu do základního práva, neboť sledovaného cíle (ochrany veřejného zdraví) by šlo dosáhnout ve stejné míře šetrnějšími prostředky, při kterých by výběr vakcíny a dávkování byl ponechán na samotných rodičích po konzultaci s lékaři; současná právní úprava neobsahuje objektivní odpovědnost státu za škodu na zdraví jedince, který se podrobil povinnému očkování, a nakonec výčet nemocí, proti kterým je povinné očkování stanoveno, je nadměrný, neboť u všech není tato povinnost dostatečně odůvodněna ochranou veřejného zdraví.“*

Toto odlišné stanovisko je ale menšinové a Ústavní soud shledal, že současné nastavení povinných očkování je v pořádku.

Dále zaznívají úvahy některých zaměstnavatelů, že by povinně vyžadovali od svých zaměstnanců absolvování očkování proti onemocnění COVID-19, případně by své zaměstnance k očkování alespoň motivovali, např. finančními odměnami. Toto by připadalo v úvahu zejména u pracovišť s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění, která jsou definována právě v § 16 vyhlášky o očkování (např. pracoviště chirurgických oborů, oddělení hemodialyzační a infekční, atd.) Těmto zaměstnancům je zákonem uložena povinnost nechat se očkovat nad rámec povinných očkování a absolvování očkování je podmínkou pro výkon práce na daném pracovišti. Tato potřeba dle zákonodárců plyne z rizikovosti výkonu jejich povolání. Opět ale narážíme na skutečnost, že očkování proti onemocnění COVID-19 vyhláška o očkování nezmiňuje a po zaměstnanci ho nelze vyžadovat, pokud on sám nechce**. Pokud by ale zaměstnavatel shledal, že očkování jeho zaměstnanců je nezbytné a zásadní pro chod podniku, musel by své rozhodnutí velice dobře odůvodnit a zároveň by i tak musel počítat s tím, že jeho nařízení nemá oporu v zákoně. Pokud by se rozhodl pouze pro pozitivní motivaci svých zaměstnanců, musel by se navíc vypořádat i s otázkou diskriminace těch zaměstnanců, kteří se ze zdravotních důvodů nemohou nechat očkovat.** Ani jedenz výše uvedených postupů zaměstnavatele se nedoporučuje, jelikož by se tím zaměstnavatel pouštěl na opravdu tenký led a případný soudní spor by pravděpodobně za současné právní úpravy dopadl ve prospěch neočkovaného zaměstnance.

**Na základě výše uvedeného lze tedy shrnout, že pokud očkování proti nákaze COVID-19 není součástí dané vyhlášky o očkování, nelze ho prozatím vyžadovat jako povinné, a to ani po zaměstnancích, ani po občanech obecně. Pokud by se v budoucnu mělo očkování proti onemocnění COVID-19 zařadit mezi povinná očkování, muselo by dojít k příslušné změně právní řádu.**

Zdroj: www.epravo.cz

**POSLANECKÁ SNĚMOVNA SCHVÁLILA**

**NOVELY DVOU ZÁKONŮ V SOCIÁLNÍ OBLASTI**

**Poslanecká sněmovna schválila novelu zákona o důchodovém pojištění, která má navýšit valorizaci penzí nad zákonnou mez, navýšit důchod o 500 Kč za každé vychované dítě nebo umožnit příslušníkům integrovaného záchranného systému bez krácení předčasný důchod až o pět let.**

**Navýšení důchodů o 300 Kč nad zákonnou valorizaci**

Růst důchodů nad zákonnou valorizaci není v posledních letech výjimkou. Výrazně se průměrný důchod zvyšuje už od roku 2019 s tím, že v minulém roce příjemci penzí dostali před krajskými volbami ještě tzv. rouškovné ve výši 5 000 Kč.

Výraznou změnou, se kterou předloha počítá, je **navýšení důchodů nad zákonnou valorizaci o 300 Kč.** Tento trvalý bonus bude stejně vysoký pro všechny bez ohledu na to, jak vysoký důchod pobírají. Dostanou ho ale jen lidé, kteří budou penzi pobírat už k začátku roku 2022. Ti, kterým bude dávka přiznána později, na navýšení nedosáhnou. Dá se proto očekávat, že změna přesvědčí váhavé, kteří budou přemýšlet o odchodu do předčasné penze.

Podle odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí by tak měly penze v příštím roce se započtením dodatečného zvýšení růst o 787 Kč (o 5,2 %). Průměrný důchod by měl podle předběžných čísel dosáhnout zhruba částky 16 275 Kč.

Zatím jde pouze o odhad, protože ještě není jasné, jak vysoká bude zákonná valorizace. Finální hodnota vyplyne ze statistických dat až na podzim a zveřejněna bude v pravidelně vydávaném nařízení vlády, které stanovuje například i všeobecný vyměřovací základ a přepočítací koeficient – vstupní data pro výpočet průměrné mzdy na další rok.

Jde o další „sekeru“, která ročně vyjde státní kasu na sumu kolem jedenácti miliard. Ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová se při zdůvodňování další valorizace nad zákonnou mez odvolávala na zdražování, na které důchodci doplácí. Zákonná valorizace penzí ale vychází kromě poloviny růstu reálných mezd právě i z růstu cen (tzn. inflace). Výpočet růstu cen se navíc odvozuje z porovnání spotřebního koše domácností a spotřebního koše domácností důchodců. Ve finále se do výpočtu valorizace použije ten růst cen, který je vyšší. Takže valorizace zdražování odráží z podstaty svého výpočtu.

**Výchovné 500 Kč za každé dítě**

Poslanci schválili také tzv. výchovné, které má rodičům **za každé vychované dítě zajistit 500 Kč navíc k důchodu.** Změna, která má platit od roku 2023, by se týkala současných i budoucích seniorů.

Pět set korun navíc k procentní výměře by náleželo vždy **jen jednomu z rodičů.** Tomu, kdo o dítě **osobně pečoval v největším rozsahu.** Z textu pozměňovacího návrhu vyplývá, že nemusí jít jen o rodiče. Překážkou podle předlohy není ani to, pokud u téhož dítěte byla jeho výchova zohledněna při stanovení důchodového věku ženy.

Důchodci s penzí přiznanou před rokem 2023 by museli o příplatek požádat nejpozději do konce roku 2024. Obecně by se měly žádosti o příspěvek začít přijímat od září 2022.

Pokud byl důchodový věk stanoven se zohledněním vychovaných dětí, zvýší se starobní důchod bez žádosti. V ostatních případech bude nutné podat písemnou žádost na předepsaném tiskopisu s uvedením údajů o vychovaných dětech, o době a rozsahu osobní péče a s čestným prohlášením, že osoba pečovala o dítě v největším rozsahu. Údaje o dětech bude možné doložit rodným listem nebo jiným dokladem o vztahu k dítěti.

V případě sporu o to, kdo osobně pečoval o dítě v největším rozsahu, bude nezbytné správě sociálního zabezpečení tvrzení o péči o dítě doložit.

Na zvýšení starobního důchodu by nenáležel nárok, pokud se pojištěnec vůči dítěti dopustil úmyslného trestného činu.

**Výchovné by mělo začít platit od začátku roku 2023.**

**Pětiletý předčasný důchod bez krácení**

Novela zákona o důchodovém pojištění má také zavést mírnější podmínky při přiznání předčasného důchodu pro pracovníky integrovaného záchranného systému. Do penze by mohli nově odcházet až o pět let dříve s tím, že by se jim za předčasný odchod nekrátil důchod.

Podle ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové ale musí ještě senátoři doladit, pro koho přesně má možnost takového předčasného důchodu platit, protože přesný okruh pojištěnců nyní není zřejmý. Do složek integrovaného záchranného systému patří např. hasiči, záchranáři nebo policisté.

**Nižší důchodový věk pro náročné profese neprošel**

Za riziková zaměstnání se mají považovat ta s prací zařazenou právními předpisy o ochraně veřejného zdraví do třetí a čtvrté kategorie.

Poslanci naopak neodhlasovali snížení důchodového věku pro pracovníky náročných profesí, protože schválený pozměňovací návrh o výchovném s touto změnou formálně kolidoval, resp. se po schválení tzv. výchovného považoval za neschválený. Podle ministryně práce a sociálních věcí by se ale změnu mohlo podařit prosadit v Senátu.

Pak by mohli lidé za každých deset let v rizikovém zaměstnání odcházet o rok dřív do důchodu. Přesněji by se odečetl od klasického důchodového věku 1 kalendářní měsíc za každých 184 směn v rizikovém zaměstnání.

Při stanovování penze by se přihlíželo i ke směnám odpracovaným před nabytím účinnosti této změny, maximálně ale 10 let zpětně – za tuto dobu už by totiž byla k dispozici evidence směn, kterou u třetí a čtvrté kategorie musí vést zaměstnavatelé. Ti by se také měli částečně podílet na krytí vyšších výdajů za toto opatření vyšším odvodem na sociální pojištění.

Novelu zákona o důchodovém pojištění bude nyní projednávat a schvalovat Senát.

**Druhým zákonem, který schválila Poslanecká sněmovna, je novela zákona o nemocenském pojištění, umožňující čerpat ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné více lidem. Součástí změn bylo také prodloužení doby, po kterou je možné čerpat tzv. otcovskou, dávku pro čerstvé tatínky.**

**Dlouhodobé ošetřovné**

Novela změní podmínky u dávek ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné tak, že na dávky dosáhne nově více lidí. Praxe ukázala, že jsou třeba změnyv nemocenských dávkách, aby doopravdy pomáhaly ve všech situacích, když potřebujeme pečovat o někoho ze svého nejbližšího okolí, Týká se především lidí, kteří jsou v závěrečné fázi svého života a je v zájmu nás všech, aby tito lidé mohli být, pokud možno, v domácím prostředí a v kruhu své rodiny, uvedla ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová.

O dlouhodobé ošetřovné půjde požádat i v situaci, kdy nemocný pobýval v zařízení lůžkové péče **alespoň čtyři kalendářní dny.** V současnosti přitom platí, že tam musí pobývat minimálně 7 kalendářních dní.

Za den hospitalizace se považuje i den přijetí do zdravotnického zařízení a den propuštění. Situace se netýká akutní lůžkové péče poskytované za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně.

V platnosti nadále zůstává, že ošetřovanou osobou musí být fyzická osoba, jejíž závažná porucha zdraví si vyžádala hospitalizaci a u které je předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude vyžadovat alespoň měsíční péči.

Požádat o vydání rozhodnutí o vzniku potřeby dlouhodobé péče kvůli vyřizování dávky dlouhodobého ošetřovného bude také nově možné **až do 8 dnů po skončení hospitalizace.** Nyní je přitom nutné požádat už v den, kdy byla hospitalizace ukončena.

U osob v inkurabilním stavu pak **podmínka hospitalizace pro poskytnutí dlouhodobého ošetřovného odpadne úplně** v případě, že je možná domácí péče.

*Inkurabilní stav – jde o nevyléčitelně nemocného se špatnou vyhlídkou, vyžadující paliativní péči.*

**Ošetřovné**

Dávka klasického ošetřovného se zase nově nebude vztahovat pouze na osoby, které žijí ve společné domácnosti. Budou ji moci čerpat i blízcí příbuzní, kteří se o nemocného starají. Může jít tedy např. i o babičku, která jinak bydlí jinde.

**Délka otcovské se zdvojnásobí**

Poměrně výraznou změnu přinese novela i pro novopečené otce. Dávka otcovské poporodní péče (zkráceně „otcovská“) **půjde nově čerpat dva týdny místo jednoho.**

Dva měsíce rodičovské mají být nepřenosné, aby se zvýšila motivace se v péči o potomka vystřídat.

Tato změna vlastně předčasně reflektuje jeden z požadavků **Evropské směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.** Stejný dokument, který musí Česká republika implementovat do své legislativy, také přizná právo na otcovskou dovolenou bez ohledu na odpracovanou dobu, na dobu trvání pracovního poměru nebo na osobní nebo rodinný stav pracovníka.

Zároveň dojde **k prodloužení období, ve kterém může být dávka poskytována. To ale jen v případě, že bylo dítě v období prvních šesti týdnů života hospitalizováno.** Dané období se pak tedy prodlouží právě o dobu hospitalizace. Tato změna má ošetřit případy, kdy je dítě např. v inkubátoru nebo musí v nemocnici zůstat déle z jiných důvodů a otec se s ním kvůli tomu příliš nedostane do styku. Nově tak bude mít možnost si volno vyčerpat buď během prvních šesti týdnů, nebo až v době, kdy bude matka s dítětem z nemocnice doma.

V ostatních případech zůstává v platnosti, že otec musí dávku vyčerpat během šestinedělí.

Pokud novela tohoto zákona projde bez problémů Senátem a podepíše ji prezident, změny vejdou v účinnost od 1. ledna 2022.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**PRACOVNÍ DOBA V ČR a v EU**

**Český zaměstnanec odpracuje v průměru víc hodin než jeho kolega z Německa, Nizozemska nebo Dánska.**

Průměrná pracovní doba na plný úvazek se v Česku postupně zkracuje. Za posledních deset let to bylo téměř o hodinu týdně. Přesto lidé odpracují za týden  **v průměru 41,3 hodiny.** Dělají tak o víc než půlhodinu déle než průměrný pracovník v EU. Vyplývá to z údajů Eurostatu. Podle zákoníku práce trvá týdenní pracovní doba 40 hodiny týdně, ve dvousměnném provozu 38,75 hodiny a ve vícesměnném pak 37,5 hodiny.

Po zkracování pracovní doby volají už několik let odbory. Poukazují na to, že průměrný Čech tráví v práci mnohem víc hodin než jeho kolega z Německa, Nizozemska nebo Dánska. Podle odborářů tak za svou pracovní kariéru lidé v ČR ve srovnání s kolegy ze západních států **odpracují i několik let navíc**. Mají tedy méně času na odpočinek, což může mít i dopady na zdraví, uvádějí odbory. Denní osmihodinová pracovní doba je v Česku už přes sto let. Uzákonilo ji krátce po svém vzniku v prosinci 1919 tehdejší Československo. Patřilo tak k pokrokovým státům.

V roce 2011 odpracovali lidé s plným úvazkem v Česku týdně v průměru 42,2 hodiny. Průměr sedmadvacítky tehdy dosahoval 41,4 hodiny. Od té doby se čas v práci zkracoval. V roce 2015 v ČR trval průměrně 41,8 hodiny a loni pak 41,3 hodiny za týden. V Evropské unii se pracovalo minulý rok průměrně 40,7 hodiny týdně. Lidé v Dánsku s plným úvazkem pracovali 38,4 hodiny, v Norsku 38,7 hodiny, ve Finsku a v Litvě 39,9 hodiny, na Slovensku 40,9 hodiny, v Německu 40,6 hodiny či v Itálii 40,3 hodiny.

Celková průměrná týdenní pracovní doba i se zahrnutím částečných úvazků pak v ČR loni zabrala 39,9 hodiny. Průměr sedmadvacítky byl 37 hodin. V roce 2011 průměrně trvala týdenní pracovní doba se zohledněním zkrácených úvazků v sedmadvacítce 37,6 hodiny. V Česku se průměrně dělalo i se zkrácenými úvazky 41,1 hodiny.

Vysoký počet hodin naznačuje **malé rozšíření menších úvazků.** V Nizozemsku, kde je podíl lidí se zkrácenou pracovní dobou vysoký, průměrný odpracovaný čas za týden činil minulý rok 30,3 hodiny týdně.

Jen s částečným úvazkem Češky či Češi odpracovali loni v průměru 21,7 hodiny. Před deseti lety to bylo 21,5 hodiny. V sedmadvacítce částečný úvazek zahrnuje v průměru 21,2 hodiny týdně.

Muži v ČR s plným úvazkem pracovali loni týdně v průměru 41,9 hodiny, ženy 40,4 hodiny. Pracovnice s částečným úvazkem strávily týdně prací v průměru 22,1 hodiny, pracovníci 20,6 hodiny.

S návrhem na zkrácení pracovní doby o 2,5 hodiny týdně přišla před nedávnem vládní ČSSD. Je to jedno z jejich volebních témat. Vláda novelu zákoníku práce z dílny sociálních demokratů nepodpořila. Novela je v Poslanecké sněmovně. Do parlamentních voleb zbývá už jen okolo dvou měsíců, takže zato novela moc šancí na přijetí nemá.

Podle výzkumného ústavu práce a sociálních věcí o zkracování pracovní doby se dá práce **omezit nejen seškrtáním hodin, ale také prodloužením dovolené či odbouráním části přesčasů.** Experti nyní plošné zkrácení práce o 2,5 hodiny týdně nedoporučují. Podle studie by to mohlo prohloubit rozdíly mezi regiony, znamenalo by to také zvýšené náklady. Na změnu je nutné se předem připravit, aby se výpadek pracovních sil dorovnal. Zkrácení by podpořil přechod na výrobu s vyšší přidanou hodnotou, automatizace a robotizace, uvádí studie.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

**OTAZNÍKY KOLEM PRÁCE Z DOMOVA**

**Ještě začátkem minulého roku byl home office spíše vítaným benefitem pro situace, kdy zaměstnanec z osobních důvodů nemohl odejít do práce jako obvykle. Důvodem mohlo být hlídání dětí, návštěva řemeslníka nebo lehká nemoc, kvůli které si zaměstnanec nechtěl brát nemocenskou. Pandemie onemocnění COVID-19 však pohled na práci z domova zásadně změnila. Ve snaze minimalizovat riziko nákazy se pro řadu zaměstnanců stal jejich domov jediným pracovištěm. Právní úprava však s tímto konceptem příliš nepočítá, což přináší do praxe řadu problémů.**

**Jak s penězi?**

Tím nejpalčivějším úskalím je otázka náhrad nákladů, které zaměstnancům při práci z domova vznikají. Je nepochybné, že zaměstnanec bude mít zejména zvýšenou spotřebu energií, může být nutné zajistit internetové připojení, mohou vznikat náklady s tiskem a bude docházet k opotřebení vybavení zaměstnance, které k výkonu práce doma používá (není-li poskytováno zaměstnavatelem). Zákoník práce přitom jasně stanovuje, že je to zaměstnavatel, kdo musí náklady spojené s výkonem práce hradit.

Hlavně ve vztahu ke spotřebovaným energiím není reálné, aby zaměstnanec tyto náklady evidoval a řádně doložil. Právní úprava pak neumožňuje, aby náhrada za energie byla paušalizována. To je umožněno pouze ve vztahu k opotřebení vybavení zaměstnance a i v tomto případě musí být paušalizace řádně podložena kalkulací skutečných nákladů. Je tak nutné podstupovat administrativně náročný výpočet nebo bude případná paušální náhrada podléhat zdanění, ačkoliv se ve své podstatě nebude jednat o příjem zaměstnance. Výsledkem pak často bývají situace, kdy zaměstnavatelé zaměstnancům náklady neproplácí vůbec.

Řešením by mohlo být jednoduché stanovení určité maximální výše paušální náhrady (např. na denní bázi), kterou by mohl zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat. Podobně to s pozitivním ohlasem funguje například v Německu.

**Nejasná situace ohledně bezpečnosti práce**

Další oblastí, která přináší v souvislosti s výkonem práce z domova nejasnosti, je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I zde platí, že zákon nerozlišuje, zda zaměstnanec vykonává práci na pracovišti zaměstnavatele či z domova.

Zaměstnavatel by měl kontrolovat, zda domácí pracoviště splňuje bezpečnostní požadavky v oblasti ergonomie, osvětlení, teploty, první pomoci, požární ochrany apod. Reálné možnosti kontroly jsou pro zaměstnavatele samozřejmě omezené, a tak se v praxi oblast bezpečnosti práce často řeší různými čestnými prohlášeními nebo kontrolními listy. V horším případě se na tuto oblast zcela rezignuje.

Žádný z uvedených postupů však zaměstnavatele odpovědnosti nezbavuje. V případě vzniku pracovního úrazu či nemoci z povolání mohou být nedostatky v oblasti bezpečnosti domácího pracoviště zásadním problémem, včetně rizika omezení pojistného plnění ze strany pojišťovny.

**Nový standard?**

Někteří zaměstnavatelé uvažují, že u využívání práce z domova do určité míry zůstanou. Někteří v této souvislosti dokonce plánují redukci stávajících pracovišť. Je tedy možné, že i po skončení pandemie bude práce z domova využívána mnohem častěji, než tomu bylo dříve. Kvůli absenci konkrétní právní úpravy však zaměstnavatelé v této oblasti často tápou.

Právě proto by bylo vhodné, aby právní předpisy s touto variantou počítaly, a alespoň některé praktické problémy řešily. Projednávaná novela zákoníku práce, která se touto problematikou zabývá, pravděpodobně přijata nebude, a tak bude tento úkol ležet na novém složení poslanecké sněmovny po blížících se volbách.

Zdroj: www.epravo.cz

**ÚRAZ PŘI PRÁCI Z DOMOVA**

**Z a m y š l e n í n a d p r o b l é m e m**

**Jak je řešena home office v zákoníku práce?**

Pokud hledáme v zákoníku práce řešení podmínek home office, jinak řečeno práce z domova, najdeme je pouze v **§ 317**. Což je opravdu velmi málo. Z hlediska právního je však problém v tom, že home offfice byl dříve opravdu spíše výjimečným výkonem práce, a proto není dosud dostatečně právně upraven.

Mnozí lidé včetně rádoby odborníků ztotožňují home office s právní úpravou domáckých pracovníků dle § 317 zákoníku práce. Ale to je velmi zjednodušující. Navíc tato právní úprava je velmi kusá, stručná a vůbec neřeší vše, co je při home office potřeba. Není proto divu, že jsou připravovány a navrhovány různé změny zákoníku práce, které by měly upravit pravidla home office. Opravdu to není tak jednoduché, jak by se mohlo zdát a jak si mnozí včetně zmíněných rádoby odborníků, kteří podceňují pracovní právo, myslí.

V tomto článku ukážeme na jeden problém spojený s home office, a to je problematika **bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance způsobenou pracovním úrazem.**

**Chce to změnu, či spíše doplnění nejen zákoníku práce**

Zákoník práce nemá žádnou zvláštní úpravu BOZP pro home office**.** A to je docela vážný problém. Je tak třeba aplikovat obecnou úpravu BOZP i na home office v plném rozsahu. A to vede často k nesplnitelným povinnostem a absurdním postupům.

Rozsáhlá množina povinností v rámci BOZP je na domáckém pracovišti pro zaměstnavatele, ale potažmo i zaměstnance, těžko splnitelná. Rozšíří-li se home office, a k tomu nejspíš dojde, je nutná změna právní úpravy. Bude nejspíš nutné omezit povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP při práci z domova. Jak může zaměstnavatel kontrolovat a udržovat domácí pracoviště z hlediska BOZP?

**Máte doma hasičák? A co lékárničku?**

Tak jen namátkou. Opravdu jen vybíráme z povinností, pomineme třeba otázku požární bezpečnosti a povinnost vybavení hasícím přístrojem:

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci *(§ 103 odst. 1 písm. i) zákoníku práce).*

Jistě, na pracovišti je to logické. Z toho ovšem vyplývá, že zaměstnavatel musí zajistit, aby pracoviště (ale protože neexistuje zvláštní úprava pro domácké pracoviště, tak to platí i pro něj) bylo vybaveno lékárničkou pro poskytnutí předlékařské první pomoci. Pokud zaměstnanec doma vybavenou lékárničku nemá, musí mu ji zaměstnavatel pořídit na své náklady.

Kdo jste byli či jste stále na home office: zkontroloval vám či zajistil zaměstnavatel lékárničku? Ozve se s kladným a současně i pravdivým vyjádřením, že se tak opravdu stalo, aspoň jeden člověk? Těžko.

Je tradicí v českých domácnostech mít nevypotřebované léky, nějakou tu náplast, snad i obvaz, možná dezinfekci. Ale to není to, co žádají právní předpisy. Stačí toto pro ilustraci, že to opravdu s BOZP během home office a z hlediska plnění povinností zaměstnavatele není tak jednoduché?

**A co kontrola pracoviště? Chcete zaměstnavatele mít občas doma?**

Zaměstnavatel musí z hlediska BOZP kontrolovat pracoviště a vyhodnocovat rizika BOZP. Právníci, advokáti věnující se v praxi pracovnímu právu (a neradno tuto specializaci podceňovat, opravdu není pro každého, aby si někdo jen odskočil od toho, čemu se jinak věnuje, a vše zvládl) sdružení ve spolku CzELA (Czech Employment Lawyers Association) doporučují následující:

*S ohledem na nepraktičnost fyzických kontrol domácího pracoviště je možné akceptovat též řešení, kdy zaměstnanec domácí pracoviště vyfotí, případně natočí na video, a tuto fotodokumentaci nebo videodokumentaci předloží zaměstnavateli. Zaměstnavatel poté posoudí na dálku možná rizika*  *a uloží zaměstnanci přijetí opatření k jejich zmírnění či odstranění, případně se na zmírnění či odstranění rizik sám podílí. Pokud zaměstnanec odstraňuje rizika sám, doloží zaměstnavateli, že tak učinil*

V CzELA jsou odborníci. Nic proti. Ale: Opravdu toto v praxi někdo učinil?

**Jak je to při úrazech?**

Ani pro otázky pracovních úrazů a odpovědnosti zaměstnavatele za škodu jimi způsobenými neexistuje pro home office zvláštní právní úprava. Zase jen narazíme na spoustu problémů.

Zaměstnavatel je povinen, když dojde k pracovnímu úrazu, resp. mu jeho vznik zaměstnanec oznámí, vše prošetřit. Je jasné, že **je potřeba, aby navštívil domov zaměstnance a vstoupil do něj.**

Jenže obydlí je chráněno ústavními předpisy: **Obydlí je nedotknutelné.** Není dovoleno do něj vstoupit bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Domovní prohlídka je přípustná jen pro účely trestního řízení, a to na písemný odůvodněný příkaz soudce. To říká ústavní Listina základních práv a svobod.

Nezbývá než vyjít z toho, že zaměstnanec, který se domáhá odškodnění pracovního úrazu, dobrovolně dovolí, umožní zástupcům zaměstnavatele vstoupit do jeho obydlí. Ale v praxi to může být složitější.

Ovšem nejspíš vždy bude mít zaměstnanec tu větší, tu menší, **problém prokázat, že došlo k pracovnímu úrazu, tedy úrazu za podmínek zákoníku práce.** Na rozdíl od prokazování úrazu na pracovišti může mít problém sehnat svědky, ale i pokud je má, může namítat zaměstnavatel jejich podjatost.

Zmínění právníci ze spolku CzELA uvádějí ilustrativní příklad: Úraz způsobený elektrickým proudem může být způsoben stejně jako od pracovního notebooku i od nebezpečné manipulace s pračkou. Ovšem i na notebooku se mohl zaměstnanec věnovat soukromým aktivitám.

**Home office nelze nařídit**

Už bylo předesláno, že vše je složitější, než si lidé myslí, i než si myslela vláda, která chtěla – vyzývala k tomu, aby zaměstnavatelé po dobu opatření proti šíření koronaviru zaměstnancům home office jednoduše nařídili. To nejde. Je třeba jej dohodnout.

**Je tedy zřejmé, že v tomto článku nelze uvést ucelené návody řešení. Jsou zde pouze nastíněné problémy.** Možná k pracovním úrazům došlo, budou je řešit soudy, a více se tak dozvíme z judikatury nebo přijde zvláštní precizní právní úprava home office a práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance během něj.

**Co je možné doporučit**

Pokud se vám stal úraz při home office a výkonu práce, měli byste být schopni prokázat, že jste se na výkonu domácí práce se zaměstnavatelem dohodli, tedy **mít o tom smlouvu, dohodu, nebo aspoň pokyn zaměstnavatele,** kterému jste vyhověli. Pomohou vám veškeré důkazy. Doporučujeme mít svědky, fotodokumentaci pracoviště a případně i úrazového děje apod.

Jestliže budete nahlašovat pracovní úraz, vězte, že poškození zdraví opravdu musí souviset s výkonem práce, nestačí jen, že jste se zranili v době, kdy jste měli pracovat. Je třeba zdůraznit **souvislost úrazu s výkonem práce.**

Nemáte nárok na odškodnění, pokud jste si třeba jen odskočili pro jídlo, které vám přivezli. Úkony v přímé souvislosti s výkonem práce nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb ani cesta k němu a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele.

**Co je pracovním úrazem a zasluhuje odškodnění**

Pracovním úrazem je totiž poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, a to výhradně při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (*Bližší upřesnění definice z § 271k odst. 1 zákoníku práce najdete v § 273 a 274 zákoníku práce.)*

Zdroj: www.epravo.cz

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ČERVNU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v červnu proti květnu o 0,5 %. Tento vývoj byl ovlivněn zejména růstem cen v oddíle bydlení a v oddíle rekreace a kultura. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červnu o 2,8 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v květnu.**

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

**Meziměsíční srovnání**

Růst cen v oddíle bydlení byl ovlivněn vyššími cenami výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 1,3 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly zejména sezónní ceny dovolených s komplexními službami o 4,3 %. V oddíle doprava pokračoval sedmý měsíc růst cen pohonných hmot a olejů, který v červnu činil 1,6 %. V oddíle stravování a ubytování byly vyšší ceny stravovacích služeb o 1,1 % a v oddíle odívání a obuv ceny oděvů o 1,9 %. Z potravin vzrostly především ceny drůbeže o 4,9 %, vajec o 10,0 % a brambor o 10,5 % (částečně vlivem přechodu nabídky trhu z pozdních na rané brambory).

Na snižování celkové úrovně spotřebitelských cen v červnu působil zejména pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny zeleniny byly nižší o 3,4 %, ovoce o 1,3 % a uzenin o 0,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,3 % a ceny služeb o 0,9 %.

*„Spotřebitelské ceny v červnu meziročně vzrostly o 2,8 %. Největší vliv na tento cenový růst měly opět ceny v oddíle doprava. Ceny automobilů byly meziročně vyšší o 5,7 % a ceny pohonných hmot a olejů o 20,2 %. Například cena benzinu Natural 95 byla 32,47 Kč/l, což byla nejvyšší hodnota od července 2019, tedy nejvíce za téměř 2 roky,“* uvedla Pavla Šedivá, vedoucí oddělení statistiky spotřebitelských cen ČSÚ.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v červnu o 2,8 %, což bylo o 0,1 procentního bodu méně než v květnu. Tento vývoj ovlivnily zejména ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák. Ceny tabákových výrobků zmírnily svůj růst na 10,1 % (v květnu 15,45 %), především v důsledku jejich meziměsíčního zvýšení v červnu 2020. Ceny vína přešly z květnového růstu o 1,5 % v pokles o 2,7 % v červnu. V oddíle odívání a obuv vzrostly ceny oděvů o 4,1 % (v květnu o 2,6 %) a obuvi o 4,9 % (v květnu o 4,0 %). V oddíle bydlení byly v červnu vyšší ceny výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 4,2 % (v květnu o 3,0 %).

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v červnu nadále největší vliv ceny v oddíle doprava, kde vzrostly ceny pohonných hmot a olejů o 20,2 %. Další v pořadí vlivu (i přes jeho oslabení) byly ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák (nárůst o 6,7 %). V oddíle bydleni vzrostly ceny nájemného z bytu o 2,1 % a ceny vodného a stočného shodně o 5,5 %. Ceny elektřiny klesly o 3,4 % a zemního plynu o 4,7 %. V oddíle ostatní zboží a služby byly vyšší ceny finančních služeb o 8,9 %. Na meziroční snižování cenové hladiny působily v červnu především ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde klesly ceny vepřového masa o 9,7 %, ovoce o 7,1 %, zeleniny o 6,8 % (z čehož ceny brambor klesly o 23,4 %) a cukru o 6,6 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 2,4 % a ceny služeb o 3,4 %. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného (nákladů vlastnického bydlení) byl 102,8 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v červnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,4 % a meziročně o 2,5 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP za Eurozónu v červnu 2021 1,9 %** (v květnu 2,0 %). Na Slovensku byly ceny v červnu meziročně vyšší o 2,5 % a v Německu o 2,1 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v květnu 2,3 %,** což bylo o 0,3 procentního bodu více než v dubnu. Nejvíce ceny v květnu meziročně vzrostly v Maďarsku a v Polsku (o 5,3 %, resp. o 4,6 %). Naopak pokles cen nastal pouze v Řecku (o 1,2 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**04/21 05/21 06/21**

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

**Úhrn 100,5 103,1 102,9 102,8 102,8**

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,7 99,9 98,7 99,0 101,3

**Alkohol a tabák** 100,1 113,0 109,8 106,7 110,0

**Odívání a obuv** 101,4 101,6 102,9 104,1 103,3

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,5 100,9 101,3 101,8 101,5

**Zařízení domácnosti** 100,6 102,1 101,9 102,3 102,6

**Zdraví** 100,4 103,6 103,5 103,3 103,3

**Doprava** 100,6 109,1 109,6 108,7 102,9

**Pošty a telekomunikace**  99,6 100,1 99,5 99,5 98,3

**Rekreace a kultura** 101,7 101,4 102,2 102,4 102,0

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

**Stravování a ubytování** 101,0 102,1 102,6 103,3 103,7

**Ostatní zboží a služby** 100,3 102,5 103,1 102,9 103,2