

Číslo: **9/2021**

Z obsahu:

Dva dny placeného volna za očkování proti Covidu-19

Podmínky využití kurzarbeitu

Rozdíl mezi živelní událostí a nepříznivými povětrnostními vlivy

Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2021

Vývoj spotřebitelských cen v srpnu 2021



**O B S A H**

**Dva dny placeného volna za očkování**

**proti Covidu-19 str. 3**

**Podmínky využití kurzarbeitu str. 5**

**Rozdíl mezi živelní událostí a nepříznivými**

**povětrnostními vlivy str. 9**

**Na jaké informace má zaměstnanec právo str. 12**

**Vývoj průměrných mezd ve 2. čtvrtletí 2021 str. 20**

**Vývoj spotřebitelských cen v srpnu 2021 str. 29**

**Zasedání rady pro zemědělství a rybolov str. 32**

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

**DVA DNY PLACENÉHO VOLNA ZA OČKOVÁNÍ PROTI COVIDU-19**

**Dva dny placeného volna jako motivace a benefit za očkování proti Covidu-19.**

Vláda doporučila všem zaměstnavatelům, aby jako motivaci či benefit dali dva dny placeného volna navíc zaměstnancům, kteří letos absolvovali či absolvují očkování proti Covidu-19.

Vláda současně schválila dva dny placeného volna pro státní zaměstnance, kteří tento předpoklad splňují nebo letos splní. Kabinet vyzval kraje či obce, aby u svých zaměstnanců postupovaly stejně.

**Proč ministři o dvou dnech volna rozhodli?**

Jde o motivaci pro zaměstnance, kteří se ještě očkovat nenechali, a benefit pro ty, kteří už se očkovat nechali. Ministři si uvědomují, že zodpovědné a ohleduplné chování je nutné ocenit.

**Proč zatím jen státní zaměstnanci?**

Vláda může zajistit volno jen zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, resp. organizační složka státu. V případě samosprávy a podnikatelské sféry by to šlo nařídit jen změnou zákona. Tyto subjekty však mohou o benefitu rozhodnout samy.

**Kdo dva dny volna na základě usnesení vlády získal?**

Všichni letos očkovaní (a ti, kteří se očkovat nechají) státní zaměstnanci ve služebním poměru ve státní službě, a to díky dodatku ke stávající kolektivní dohodě vyššího stupně. Ti si volno vyberou jako indispoziční volno.

Ostatní zaměstnanci státu získají dva dny volna na základě usnesení vlády, které nařizuje ministrům a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy, aby státním zaměstnancům, kteří nejsou ve služebním poměru ve státní službě, zajistili totéž.

**Co bezpečnostní sbory, státní podnik nebo státní příspěvková organizace?**

Jejich zaměstnanci mají na volno nárok. Vláda však může zavázat jen své členy. V tomto případě tedy ministr uloží osobám, resp. orgánům stojícím v čele těchto subjektů, aby volno zajistily. To se týká např. i bezpečnostních sborů či armády.

**Komu vláda poskytnutí volna doporučila?**

Samosprávě – z Ústavy ČR není možné, aby vláda ukládala povinnosti obcím a krajům. To může jen zákon. Vláda přesto hejtmanům, starostům a primátorům doporučila, aby pracovní volno za očkování poskytovali.

Podnikatelské sféře – i zde platí, že o volnu může rozhodnout jen zaměstnavatel. Vláda doporučila volno poskytnout, protože podporou očkování podnikatel chrání svou firmu.

**Kdy je možné volno čerpat a do kdy je volno nutné vybrat?**

Zaměstnanci ve státní službě mohou čerpat hned. Ostatní zaměstnanci státu, resp. organizační složky státu hned poté, co o benefitu formálně rozhodnou ministři a vedoucí ostatních ústředních orgánů státní správy. Vybrat volno je nutné do konce roku. U jednodávkové vakcíny lze oba dny vybrat hned po očkování. U dvoudávkové lze jeden den vybrat až po první dávce.

**Jak jednoduše zjistím, zda mám na volno nárok?**

Rozhodující je, kdo je zaměstnavatelem. Pokud je jím stát nebo státem zřízená právnická osoba, zaměstnanci dva dny volna získají na základě usnesení vlády. Pokud je zaměstnavatelem subjekt zřízený územním samosprávným celkem (např. jím zřízené školy, zdravotní a sociální služby, zdravotnická zařízení), vláda poskytnutí doporučila, ale rozhodnutí záleží na zaměstnavateli, To platí i v podnikatelské sféře.

Zdroj: Ministerstvo vnitra ČR

**PODMÍNKY VYUŽITÍ KURZARBEITU**

**Novela zákona o zaměstnanosti, provedená zákonem č. 248/2021 Sb., přinesla s účinností od 1. 7. 2021 do českého právního řádu institut příspěvku v době částečné práce neboli tzv. kurzarbeit.**

**Obecně**

Novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dochází k legislativnímu ukotvení systémové podpory zaměstnavatelů v dobách, kdy pro ně může být ekonomicky výhodnější zaměstnance propustit, než je nechávat na překážkách a vyplácet náhradu mzdy.

Podstatou implementace kurzarbeitu do českého právního řádu je částečná kompenzace mzdových nákladů zaměstnavateli tak, aby byla pracovní místa v nepříznivé situaci zachována po určitou dobu, než dojde ke zlepšení ekonomické situace.

Praktický přehled důležitých informací, které se čerpání příspěvku v době částečné práce týkají:

**Kdy dochází k tzv „aktivaci“ poskytování příspěvku**

Nejprve je třeba zmínit, že čerpání příspěvku v době částečné práce je možné pouze tehdy, když je tento příspěvek tzv. „aktivován“. Aktivaci může provést výlučně pouze Vláda České republiky svým nařízením, a to v souladu s § 120b zákona o zaměstnanosti.

Vláda může k aktivaci přistoupit tehdy, je-li závažně ohrožena ekonomika nebo její odvětví živelní událostí spočívající v přírodní pohromě nebo epidemií, kybernetickém útoku či jiné mimořádné situaci, která je zásahem vyšší moci.

Příspěvek může být aktivován pro celé území České republiky, ale také pouze pro jeho určitou část nebo konkrétní odvětví ekonomiky. Je také možné stanovit okruh zaměstnavatelů, kteří mohou o příspěvek zažádat.

V takovém případě je na Vládě ČR, aby v souladu s § 120b odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanovila závazné ukazatele pro zaměstnavatele, dle kterých je možné jednoznačně určit, zda je zaměstnavatel oprávněn o příspěvek žádat. Parametry pro posouzení zaměstnavatele musí být vždy určeny nařízením Vlády ĆR. Stejně tak nařízení určí dobu, po kterou bude příspěvek poskytován, a rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci.

Příspěvek může být čerpán pouze na zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá minimálně 3 měsíce, a to ke dni podání oznámení úřadu práce o vzniklé překážce v práci. Aby se předešlo případnému zneužívání této právní úpravy, není možné čerpat příspěvek v případě uplatnění konta pracovní doby nebo za předpokladu, že zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.

Shrnutí, co nařízení Vlády ČR, kterým se aktivuje kurzarbeit, musí určit:

* den, od kterého je možné požádat o příspěvek;
* dobu, po kterou je aktivována úprava kurzarbeitu (tato může být i opakovaně prodloužena);
* území, na kterém je kurzarbeit aktivován, popř okruh zaměstnavatelů, kterých se kurzarbeit týká;
* rozsah pracovní doby, v jehož rámci není zaměstnavatel schopen zaměstnancům přidělovat práci.

**Kdo má nárok na příspěvek v době částečné práce?**

Na příspěvek v době částečné práce dosáhnou ti zaměstnavatelé, kteří v důsledku závažného ohrožení ekonomiky České republiky nebo jejích odvětví z hospodářských důvodů nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jejich týdenní pracovní doby. Splnění podmínky týkající se přidělování práce zaměstnancům v uvedeném rozsahu dle § 120c odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele.

To v praxi znamená, že právní úprava reflektuje faktické možnosti zaměstnavatele a různorodost pracovních pozic. Ačkoliv některým zaměstnancům zaměstnavatel nemusí přidělovat žádnou práci, jiným zaměstnancům může práci přidělovat zcela standardně. Fakticky tedy může nastat situace, kdy někteří zaměstnanci budou plně pracovně vytíženi a někteří budou doma 4 pracovní dny v týdnu. Zaměstnavatel je vždy povinen písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na jejímž základě bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce.

**Po jakou dobu lze pobírat příspěvek?**

Příspěvek poskytuje Úřad práce ČR na celý kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až § 209 zákoníku práce. Mezi tyto překážky spadá např. dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo pokles poptávky po jím poskytovaných službách. Takové překážky musí u zaměstnavatele nastat z důvodů, pro které bylo vydáno nařízení vlády umožňující čerpání příspěvku v době částečné práce. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován ve vazbě na konkrétního zaměstnance, kterému má být mzda v určité výši kompenzována.

Kurzarbeit může být nařízením vlády vyhlášen maximálně na dobu 6 měsíců. Tuto dobu lze však opakovaně prodloužit, a to o tři měsíce. Maximální dobou poskytování příspěvku je však 12 měsíců.

**Výše příspěvku v době částečné práce**

Příspěvek se zaměstnavateli poskytuje ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci a pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Konkrétní výši příspěvku bude tedy nutné vypočíst vždy s ohledem na výši průměrné mzdy v národním hospodářství.

**Zákaz výpovědi zaměstnanci a jiná omezení**

Za účelem předcházení možného zneužívání příspěvku v době částečné práce jsou v zákoně stanoveny určité garance, které mají zajistit, že příspěvek skutečně povede k zachování pracovních míst u zaměstnavatele postiženého mimořádnou událostí.

Ustanovení § 120e odst. 2 písm. g) zákona o zaměstnanosti proto stanovuje, že zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek poskytován, rozvázat pracovní poměr z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Mimo jiné zaměstnavatel také nesmí v období poskytování příspěvku čerpat jiné veřejné prostředky, nebo nesmí v měsíci předcházejícím nabytí účinnosti nařízení vlády vyplatit mimořádné podíly na zisku nebo provést předčasné splácení úvěrů nebo zápůjček. Tato opatření mají za cíl zajistit, že finanční prostředky budou zaměstnavateli poskytnuty skutečně za účelem ochrany a podpory zaměstnanosti.

**Co dělat v případě, že vláda neaktivuje kurzarbeit?**

Pokud nedojde k aktivaci příspěvku v době částečné práce, popř. v případě, že zaměstnavatel nebude z jiného důvodu oprávněn čerpat tento příspěvek, je a bude stále možné u zaměstnavatele uplatnit postup dle § 209 zákoníku práce, který upravuje tzv. překážky v práci na straně zaměstnavatele při částečné nezaměstnanosti.

V takovém případě zaměstnancům, kteří z důvodu snížení odbytu zboží nebo poklesu poptávky po poskytovaných službách, bude náležet náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance. V takové situaci však mzda není kompenzována zaměstnavateli státem, a pro zaměstnavatele může být dlouhodobě problematické pracovní místa udržet.

Případně je možné postupovat užitím dalších jiných institutů pracovního práva tak, aby zaměstnavatel mohl efektivně organizovat a řídit své zaměstnance a využívat jejich pracovní sílu.

**Závěr**

Zákonodárce zakotvil možnost poměrně rychlé a cílené pomoci podnikům zasaženým mimořádnými situacemi. Opatření v podobě příspěvku v době dočasné práce pomůže jak zaměstnavatelům, kteří za účelem udržení svého podnikání mohou se uchylovat k propouštění, tak zaměstnancům, jejichž pracovní místa zůstanou zachována a kterým bude poskytnuta náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku. Maximální délka trvání kurzarbeitu umožňuje využívání příspěvku až po dobu 12 měsíců, což je období dostatečně dlouhé na to, aby se podniky mohly adaptovat na nově nastalé podmínky.

Nový institut, jak je zaveden, je z velké části extrémně závislý na vůli státní exekutivy Vlády ČR, jelikož právě ona kurzarbeit musí pro jeho použitelnost aktivovat a stanovuje jeho rozsah a dopad na zaměstnavatele.

V tuto chvíli nezbývá než vyčkat na případnou aktivaci kurzarbeitu a samotnou praxi, která jistě poskytne cenná vodítka při faktickém užití nového institutu. Výhledově lze však předpokládat, že se podmínky i právní úprava příspěvku mohou měnit nebo upravovat, aby lépe vyhovovaly aktuální situaci.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**ROZDÍL MEZI ŽIVELNÍ UDÁLOSTÍ**

**A NEPŘÍIZNIVÝMI POVĚTRNOSTNÍMI VLIVY**

**Známe pravidla přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a živelní událostí?**

*Situace na Hodonínsku způsobená tornádem ukázala, že překážka v práci na straně zaměstnavatele způsobená povětrnostními vlivy či živelní událostí může nastat naprosto nečekaně a může se týkat jakéhokoli zaměstnavatele.* ***Podstatou této překážky v práci je přerušení práce v důsledku zásahu vyšší moci, tedy faktorů, které zaměstnavatel ani zaměstnanec nemůže ovlivnit.***

**Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Zákoník práce definuje tuto překážku v práci v ustanovení § 207 písm. b). Zde se píše, že nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené *nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.* Jedná se tedy o dvě různé situace, a to nepříznivé povětrnostní vlivy a živelní událost.

Zaměstnanci za této situace nebo v důsledku této situace nemohou konat práci, nebo by mohlo dojít k ohrožení jejich zdraví či života (s ohledem na pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví vztahující se ke konkrétní práci). Příčina přerušení práce tu totiž není v pracovním procesu (organizace práce), ale v pracovním prostředí, které není schopen zaměstnavatel ovlivnit. Může jít o montéry, stavaře, silničáře a další profese. Kupříkladu není možná práce s jeřábem v otevřeném prostoru při silném větru či montáž plynovodu při výrazném poklesu teploty atd.

1. **Nepříznivé povětrnostní vlivy**

Zde jde o klasické projevy nepřízně počasí způsobené například prudkým větrem, deštěm, krupobitím, bouřkami, mrazem, nebo naopak extrémně vysokými teplotami.

**2. Živelní událost**

Pod tento pojem jsou podřazovány překážky v práci způsobené v důsledku zásahu vyšší moci, například požár, povodeň, zemětřesení, větrné pohromy typu vichřice, hurikány, tornáda, ale i další přírodní živly se zničujícími důsledky.

Pokud tedy dojde k přerušení práce z výše uvedených důvodů, může zaměstnavatel zaměstnance převést na jiný druh práce. Zaměstnanec nemusí **v případě nepříznivých povětrnostních vlivů** s převodem na jinou práci souhlasit a často to ani není z provozních důvodů možné. Naopak **v případě živelní události** se souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci nevyžaduje. Zaměstnanec může být na nezbytně nutnou dobu převeden na jiný než sjednaný druh práce (např. odklízecí práce, přeprava materiálu apod.).

Jestliže nedojde k převodu zaměstnance na jinou práci, poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy **nejméně** ve výši 60 % průměrného výdělku (respektive zaměstnavatel může v souladu se zákoníkem práce poskytnout náhradu mzdy vyšší).

**Výkon práce pro účely řádné dovolené**

V souladu s ustanovením § 348 zákoníku práce se za *výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci,* ***s výjimkou*** *doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a* ***doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy.***

Přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů tedy nebude pro účely řádné dovolené výkonem práce. Zaměstnavatel by se ale mohl ujednáním v kolektivní smlouvě či interním předpisem odchýlit ve prospěch zaměstnance a tuto překážku v práci pro účely řádné dovolené posoudit jako výkon práce.

**Je koronavirus živelní událostí?**

Zejména počátkem loňského roku se rozpoutala diskuze, zda je možné šíření nemoci COVID-19 považovat za živelnou událost. Podle stanoviska ministerstva práce a sociálních věcí z března 2020, *dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu ve vazbě na usnesení vlády o přijetí krizového opatření, v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, nejedná se o živelní událost, ale o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele*.Podle jiných odborníků má nastalá situace všechny znaky celosvětové „nezadržitelné virové záplavy“. Tedy projev přírody, který má do značné míry zničující účinky, tudíž by bylo možné zařadit tuto pandemii mezi „živelní události“ ve smyslu zákoníku práce.

Správné posouzení této překážky v práci má výrazný dopad na zaměstnance i na zaměstnavatele. Při tzv. jiných překážkách na straně zaměstnavatele má totiž zaměstnanec nárok na 100 % svého průměrného výdělku, zatímco při živelní události pouze na 60 %. Situaci nakonec vyřešil Cílený program na podporu zaměstnavatelů Antivirus, kdy byly náklady na náhrady mezd zaměstnavatelům dle jednotlivých režimů částečně nebo plně kompenzovány.

**Kompenzace z programu Tornádo**

Obdobně se podařilo vyřešit i kompenzaci pro zaměstnavatele postižené tornádem. Zde samozřejmě nešlo o pochybnosti, pod jaký typ překážky v práci tornádo podřadit. Bylo však třeba vyřešit kompenzaci pro zaměstnavatele. Od 1. července 2021 je sice součástí zákona o zaměstnanosti příspěvek v době částečné práce (tzv. kurzarbeit), který může být aktivován právě v takových situacích. Avšak k ničivému tornádu došlo před jeho účinností (již 24. června 2021). Zaměstnavatelé by tak přišli o týden kompenzace nákladů na mzdy. Proto muselo ministerstvo práce a sociálních věcí připravit speciální regionální program s názvem Tornádo.

Princip je obdobný jako u Antiviru. Kompenzovány jsou mzdové náklady za období od 25. června do 31. července 2021. Neposkytuje se, pokud jsou tyto náklady kryty jinými veřejnými zdroji (dotace apod.) a v případě dluhu zaměstnavatele na pojistném či daních. Příspěvek se poskytuje ve dvou režimech, podle toho, zda byl nebo nebyl zaměstnanec převeden na jinou práci. Je zde i režim třetí, a to pro zaměstnance z postižené oblasti, který nemohl pracovat proto, že odstraňoval škody na majetku vlastním či poskytoval osobní pomoc.

Dotčení zaměstnavatelé mohou až do konce srpna podávat žádosti. Po uzavření dohody s úřadem práce podávají obdobně jako u Antiviru vyúčtování. Výhodou je, že jednotlivé režimy Tornáda lze kombinovat a příspěvek neovlivní ani případnou kompenzaci z programu Antivirus.

Zdroj: epravo.cz

**NA JAKÉ INFORMACE MÁ ZAMĚSTNANEC PRÁVO**

**Zákoník práce v řadě ustanovení obsahuje povinnosti zaměstnavatele informovat o určitých otázkách zaměstnance. Tomu odpovídá právo zaměstnanců požadovat tyto informace, např. prostřednictvím odborové organizace. Informování zasahuje do období před vznikem pracovního poměru a dále do jeho průběhu, zejména při významných ekonomických nebo organizačních rozhodnutích. Jedná se např. o povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Zákoník práce s tím spojuje důsledky pro skončení pracovního poměru.**

Před uzavřením pracovní smlouvy musí být fyzická osoba, která se uchází o konkrétní zaměstnání, zaměstnavatelem seznámena s právy a povinnostmi, které pro ni z pracovní smlouvy vyplynou (viz § 31 ZP). Jedná se o realizaci zásady uvedené v § 1a ZP, podle níž má zaměstnanec právo na zvláštní zákonnou ochranu. Obsahem těchto informací je seznámení s pracovními podmínkami, podmínkami odměňování, za nichž má práci konat a specifickými povinnostmi, které z uzavřeného právního vztahu vyplývají ze zvláštních právních předpisů ve vztahu k vykonávané práci, která má být předmětem pracovního poměru. Obdobné povinnosti se vztahují i na vznik pracovního poměru jmenováním podle § 33 ZP.

Účelem tohoto ustanovení zákoníku práce je, aby si zaměstnanec uvědomil, jaké závazky na sebe bere v případě, že uzavře pracovní smlouvu, nebo vysloví souhlas se svým jmenováním Vzhledem k tomu, že § 31 ZP výslovně hovoří o informacích před uzavřením pracovní smlouvy, nemá tuto informační povinnost zaměstnavatel před uzavřením dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Nesplnění této povinnosti neznamená neplatnost pracovní smlouvy.

**Informace o pracovním poměru**

Ustanovení § 37 ZP vychází ze směrnice EU 01/553/EEC, jejíž podstatná část byla tímto způsobem implementována. Přikazuje zaměstnavateli, aby písemně informoval zaměstnance o povinnostech vyplývajících z pracovního poměru Jedná se o ustanovení, které navazuje na základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP) a na § 31.

**Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje.** Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, nárok na dovolenou, údaj o mzdě a způsobu odměňování, stanovení týdenní pracovní doby a její rozvržení, údaj o výpovědních dobách, o kolektivní smlouvě s označením smluvních stran apod. Tuto povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, a to i v případě změn těchto údajů. Podmínkou není, aby informace byly obsaženy na jedné listině.

Zaměstnavatel povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, na kolektivní smlouvu nebo na vnitřní předpis. Ovšem jen v údajích, které se týkají dovolené, výpovědní doby, stanovení týdenní pracovní doby a jejího rozvržení.

Informační povinnost se nevztahuje na pracovní poměry na dobu kratší než jeden měsíc.

**Informace o bezpečnosti práce**

Důležité jsou informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Při nástupu do zaměstnání je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o bezpečnostních předpisech, s nimiž se bude v průběhu pracovního poměru setkávat. Nestačí, když zaměstnanec při vzniku pracovního poměru písemně potvrdí, např. na pracovní smlouvě, že byl s těmito předpisy seznámen. **Zaměstnavatel musí jejich znalost v průběhu zaměstnání vyžadovat a kontrolovat.** V případě sporu o náhradu škody z pracovního úrazu nemusí být zaměstnavatel úspěšný, neprokáže-li, že tyto předpisy „školil“ a jejich znalost kontrolovat, pokud příčinou pracovního úrazu bylo porušení bezpečnostních předpisů zaměstnancem (viz § 270 ZP).

Zaměstnavatel je dále povinen informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávána práce zařazena (viz § 103 odst. 1 písm. b) ZP, zákon č. 258/2000 Sb., a vyhláška č. 432/2003 Sb.) a sdělit jim, u kterého poskytovatele zdravotních služeb (lékař nebo zdravotnické zařízení) se vykonávají lékařské prohlídky v zaměstnání (viz § 103 odst. 2 písm. d) ZP a zákon č. 372/2011 Sb.).

**Informace o záležitostech zaměstnavatele**

Mezi významné povinnosti zaměstnavatelů patří informování zaměstnanců o závažných zaměstnaneckých (firemních) otázkách a některých ekonomických, organizačních, výrobních a jiných úkolech. To se týká i přístupu zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím u zaměstnavatelů, kteří působí na území členského státu Evropské unie se sídlem v České republice. Tomu odpovídají práva zaměstnanců na informace stanovené v § 276 a dalších ustanoveních ZP.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance přímo, např. prostřednictvím vedoucích zaměstnanců, na pracovní poradě apod. **Působí-li u něj odborová organizace nebo rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, má úlohu ulehčenu. Informační povinnost může splnit prostřednictvím těchto orgánů.** Např. bude informovat odborový orgán a na něm pak záleží, jaké zvolí formy „přenosu“ informací pro všechny zaměstnance. Vhodný způsob může být např. využití odborové schůze, konference, porady úsekových důvěrníků apod.

Podle znění § 276 odst. 1 ZP působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit stanovené povinnosti vůči všem těmto zástupcům, pokud se zástupci nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se tak uskutečňuje na partnerské úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

**Organizační změny**

V průběhu pracovního poměru je informační povinnost upravena v § 276 ZP a zasahuje do několika oblastí činnosti zaměstnavatele. Jedná se např. o výrobní a podnikatelské záměry, organizační strukturu, pracovněprávní vztahy apod.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

* ekonomické a finanční situaci, důsledcích činnosti na životní prostředí a ekologických opatřeních,
* převodu zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a s tím spojeným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů,
* právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele.

Dále zaměstnavatel informuje zaměstnance např. o vývoji zaměstnanosti, zamýšlených strukturálních změnách, struktuře zaměstnavatele, základních otázkách pracovních podmínek apod. Jedná se o transpozici směrnice Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Právo na informace a projednání je přiznáno všem zaměstnancům nebo jejich zástupcům. **Nerozlišuje se velikost ani typ zaměstnavatele, jde o stálou informovanost a projednávání ve stanovených oblastech.**

Zaměstnavatel má rovněž možnost označit některé informace za důvěrné a stanovit povinnost mlčenlivosti pro odborníky, které by si zástupci zaměstnanců přizvali.

Ve všech záležitostech, které zaměstnavatel musí projednávat, musí zároveň poskytovat informace. V důsledku toho je právní úprava jednodušší a přehlednější.

Z mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, dopadá na předmět právní úpravy úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb. mezinárodních smluv). Z této úmluvy vyplývá i povinnost poskytnout zástupcům zaměstnanců účinnou ochranu proti diskriminaci pro výkon této funkce, zabezpečit je materiálně tak, aby mohli svou funkci účinně vykonávat a zabezpečit, aby zvolených zástupců zaměstnanců nebylo využito k oslabení postavení odborů. Článek 6 Evropské sociální charty stanoví povinnost podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli.

**Důvěrné informace**

Zákoník práce podrobněji upravuje v ustanovení § 276 odst. 3 a 5. Účelem je ochrana zástupců zaměstnanců, aby jim bylo od počátku zřejmé, co zaměstnavatel považuje za důvěrné informace. Jedná se o informace, jejichž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Tomu odpovídá i oprávnění členů odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení jejich funkce.

Povinnost mlčenlivosti se vztahuje i na skutečnosti, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných informací.

Zákoník práce zavedl oprávnění zástupců zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti, mohou se domáhat, aby soud určil, že informace byla označena za důvěrnou bez přiměřeného důvodu. **Odmítne-li zaměstnavatel poskytnout informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.** Pro tyto účely mají zástupci zaměstnanců způsobilost být účastníky soudního řízení podle občanského soudního řádu, i když jinak nemají právní subjektivitu.

**Nadnárodní informace**

Velmi podrobně upravuje zákoník práce přístup zaměstnanců k tzv. nadnárodním informacím (§ 288 a násl. ZP). Rozumí se tím informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států EU a Evropského hospodářského prostoru jako celku. Rovněž se to týká alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupin zaměstnavatelů na území členských států, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při tom se také přihlíží k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.

Přístup k nadnárodním informacím musí zajistit zaměstnavatel, který má alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech EU a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích. Tato povinnost tedy např. nevzniká zaměstnavateli, který by zaměstnával na území několika členských států EU celkem několik tisíc zaměstnanců, avšak většina z nich by byla zaměstnána v jediném členském státě a v ostatních členských státech by jejich počet nedosáhl 150. Výjimka platí pro tzv. řídící zaměstnavatele, který může přímo nebo nepřímo řídit jiného nebo jiné zaměstnavatele skupiny zaměstnavatelů.

**Požadavek EU**

Rozsah předávaných informací a projednání vyplývá nejen z požadavků práva Evropské unie, ale i z potřeb praxe. Smyslem práva na informace a projednání je, aby se zaměstnanci s dostatečným časovým předstihem dozvěděli o všech nejdůležitějších záměrech a opatřeních zaměstnavatele, aby měli možnost se k nim vyjádřit, popř. je ovlivnit sami nebo prostřednictvím svých zástupců. Tato práva jim také dávají větší možnost reagovat na vzniklou situaci a přizpůsobit se novým pracovním a životním podmínkám. Protože před projednáním je třeba získat informace, zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o všech záležitostech, které s nimi je povinen projednat. Zákoník práce stanoví minimální požadavky na informování a projednání, rozsah informací a projednání může být rozšířen. Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo nastává až v případě, že u zaměstnavatele není ustaven nebo nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců.

**Informace odborům**

Ustanovení § 287 ZP zajišťuje příslušné odborové organizaci právo na informování a projednání dalších záležitostí nad rámec obvyklých informací podle § 279 a 280 ZP. Důvodem je skutečnost, že jenom příslušné odborové organizace vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů a k tomuto účelu potřebují další informace i projednání.

Jako součást minimálních informačních povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci je informace o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejích jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin. Jde o informace důležité pro kolektivní vyjednávání, proto § 287 ZP výslovně uvádí předání těchto informací zaměstnavatelem odborové organizaci.

Do okruhu otázek, které zaměstnavatel musí s odborovou organizací projednat (nikoliv jen o nich informovat), patří např.: ekonomická situace zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých, osob se zdravotním postižením, matek, které pečují o děti, náměty ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců apod.

V souladu s principem liberalizace je možné okruh předávaných informací a okruh projednávaných otázek sjednat širší. **Součástí minima informací a minima projednávaných skutečností jsou rovněž povinnosti zaměstnavatele vyplývající z jednotlivých ustanovení zákoníku práce (např. projednání rozvržení pracovní doby).**

Právo zaměstnanců na informace nelze oddělovat od práva na projednání. Právo na projednání některých zaměstnavatelských (personálních, organizačních) záležitostí je upraveno v § 278 ZP. Zaměstnavatel může jednat prostřednictvím příslušných odborových orgánů či rad zaměstnanců, pokud u něj působí, kromě informování a projednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je v kompetenci zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a je upraveno v § 281 ZP.

**Informace o přechodu práv a povinností**

Právní úprava v § 339 ZP požaduje, aby byly těm, kteří zastupují zaměstnance, poskytnuty dosavadním zaměstnavatelem, jakož i přejímajícím zaměstnavatelem nejen informace, ale aby s nimi byly před přechodem práv a povinností projednán

* datum nebo navrhované datum převodu,
* právní, ekonomické a sociální důsledky převodu,
* připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

Zaměstnavatel by uvedené otázky měl projednat s radou zaměstnanců nebo s odborovou organizací, pokud na pracovišti působí. V případě, že u zaměstnavatele dosavadního i přejímajícího nepůsobí uvedené orgány zastupující zaměstnance, mají dosavadní i přejímající zaměstnavatel povinnost informovat ty zaměstnance, kteří budou převodem přímo dotčeni a projednat s nimi výše uvedené skutečnosti přímo.

Směrnice č. 77/187/ECC ve znění směrnice č. 98/50/EC upravuje právo zástupců zaměstnanců na informace a projednání v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele za účelem dosažení shody. Převodce je povinen poskytnout příslušné informace zástupcům zaměstnanců, na které se převod vztahuje včas před vlastním převodem a nabyvatel je povinen poskytnout uvedené informace zástupcům svých zaměstnanců dříve, než budou převodem přímo dotčeni. Za zaměstnance, kteří jsou převodem přímo dotčeni, je třeba považovat všechny zaměstnance, kterých se převod týká. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí příslušný odborový orgán ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen informovat o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přímo každého zaměstnance.

**Informace k přechodu práv a povinností**

V souladu s judikaturou Evropského soudního dvora, která se vztahuje ke směrnici 2001/23/ES o sbližování právních předpisů členských států týkajících se práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů, nebo části podniku nebo závodu, se v novém ustanovení § 51a **umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů** nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu. Rozváže-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí (§ 50 odst. 3) v souvislosti s předpokládanou organizační změnou, skončí dnem, který bude předcházet dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele nebo s přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jinou organizační složku České republiky.

**Kratší výpovědní doba**

V ustanovení § 51a ZP došlo od 30. července 2020 novelou zákoníku práce č. 285/2020 Sb., ke změnám zejména v časových lhůtách. Zaměstnanec, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, může skončit pracovní poměr výpovědí. Musí to však učinit do 15 dnů ode dne, kdy byl o takovém přechodu informován, a to v období nejpozději 30 dnů před tímto přechodem. Pracovní poměr pak skončí uplynutím 15 dnů, nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. Dřívější úprava lhůty nestanovila.

**Nebyl-li o přechodu informován nejpozději 30 dnů před tímto přechodem,** může dát v této souvislosti výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a je odlišná od obvyklé výpovědní doby (nejméně dvou měsíční). Začíná dnem, kdy byla doručena zaměstnavateli. Byla-li výpověď dána před dnem nabytí účinnosti přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.

Důvodem je, že od zaměstnance není možné spravedlivě požadovat, aby jeho pracovní poměr přešel na jiného zaměstnavatele, jestliže má zaměstnanec o svém dalším pracovním uplatnění jinou představu.

**Příklad:**

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uskutečňuje k 1. 1. Zaměstnanec mže dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem ještě v listopadu a výpovědní doba skončí v prosinci uplynutím 15 dnů. Jestliže zaměstnanec nebyl informován 30 dnů před účinností přechodu, v uvedeném případě do 30 listopadu, má možnost k podání výpovědi ještě ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. V tomto případě do konce února.

Zdroj: www.epravo.cz

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD VE 2. ČTVRTLETÍ 2021**

**Průměrná mzda vzrostla reálně o 8,2 %.**

**Ve 2. čtvrtletí 2021 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 11,3 %, reálně vzrostla o 8,2 %. Medián mezd činil 32 408 Kč. Meziroční indexy jsou do značné míry ovlivněny nízkou srovnávací základnou (2. čtvrtletí 2020).**

**Ve 2. čtvrtletí 2021** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen průměrná mzda) na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **38 275 Kč**, což je o 3 893 Kč (11,3 %) více než ve stejném období roku 2020. Spotřebitelné ceny se zvýšily za uvedené období o 2,9 %, reálně tak mzda vzrostla o 8,2 %. Objem mezd se zvýšil o 12,1 %, počet zaměstnanců vzrostl o 0,7 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činí růst průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2021 po očištění od sezónních vlivů 1,2 %.

V odvětvovém členění podle sekcí CZ-NACE se průměrná mzda **proti stejnému období roku 2020** snížila v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (o 1,6 %), nízký růst byl zaznamenán v odvětví veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (0,8 %). Nejvyšší růst mezd vykázalo odvětví zdravotní a sociální péče (43,8 %), kde se projevilo vyplacení mimořádných odměn za práci během pandemie. Vysoký růst byl v odvětví ostatní činnosti (19,2 %) a ubytování, stravování a pohostinství (17,3 %).

**Medián mezd** (32 408 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 11,5 %, u mužů dosáhl 34 461 Kč, u žen byl 30 026 kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 16 447 Kč a 63 731 Kč.

**V 1. pololetí 2021** dosáhla průměrná mzda 36 807 Kč, v meziročním srovnání činí přírůstek 2 519 Kč (7,3 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,5 %, reálně se mzda zvýšila o 4,7 %.

**Průměrné měsíční hrubé mzdy**

Průměrná mzda (38 275 Kč) za 2. čtvrtletí 2021 vzrostla nominálně ve stejném období předchozího roku o 3 893 Kč, tedy o 11,3 %. Údaj je výrazně ovlivněný loňskou nízkou základnou. Navíc jde o zprůměrování velmi různorodého vývoje na úrovni jednotlivých oborů, podniků či organizací.

V reálném vyjádření byl mzdový růst za 2. čtvrtletí 2021 slabší než nominální – reálně průměrná mzda vzrostla o 8,2 %. Reálný mzdový růst se odvíjí od inflace neboli růstu spotřebitelských cen. Ten se zvýšil na 2,9 %. Pro úplnost – loňský rok 2020 byla inflace 3,2 %, a předčila tak o 0,1 p. b. růst mezd, který byl 3,1 %. Došlo tedy k mírnému reálnému poklesu výdělků, leč výlučně kvůli propadu ve 2. čtvrtletí (-3,6 %). V roce 2019 byl ještě reálný mzdový růst o 5,0 %. V 1. čtvrtletí 2021 průměrná mzda reálně vzrostla o 1,1 %.

Mzdový vývoj byl, jak už bylo řečeno, vysoce diferencovaný. V peněžnictví a pojišťovnictví byl dokonce evidován nominální pokles průměrné mzdy o 1,6 %. Na opačné straně ční sekce zdravotní a sociální péče, kde především v důsledku výplaty souhrnných mimořádných odměn za zvládnutí koronavirové pandemie vzrostla průměrná mzda o nebývalých 43,8 %. Mezi těmito extrémy najdeme nárůsty v rozsahu od 0,8 % (veřejná správa) do 19,2 % (ostatní činnosti) v dalších sekcích.

Vzhledem k faktu, že meziroční indexy v některých odvětvích jsou výrazně ovlivněné loňskou základnou, kterou lze často označit jako vychýlené pozorování (outlier), dává větší smysl porovnávat vývoj mezd spíše vůči srovnatelnému předcovidovému období, tedy s údaji za 2. čtvrtletí 2019.

Za dvouleté období se celková průměrná mzda zvýšila nominálně o 10,7 %. Zůstává logicky ojediněle vysoký nárůst průměrné mzdy u zdravotníků (46,8 %) v důsledku změn platových tabulek i kvůli mimořádným odměnám. O více než 15 % vzrostla mzdová úroveň u ostatních činností (15,5 %) a ve vzdělávání (15,4 %), které s 38 937 Kč překonalo úroveň celorepublikové průměrné mzdy (38 275 Kč). Velmi nadprůměrný je také nárůst u administrativních a podpůrných činností, kam spadají agentury práce, došlo ke zvýšení mezd o 13,1 % na 26 148 Kč.

Výjimečný případ z druhé strany je peněžnictví a pojišťovnictví, kde průměrná mzda klesla o 0,5 %. Přesto se ve 2. čtvrtletí 2021 udržela na absolutně nejvyšší úrovni (63 478 Kč) ze všech sekcí CZ-NACE, těsně před informačními a komunikačními činnostmi (62 710 Kč), kde se však průměrná mzda zvýšila o 7,0 %.

Nejnižší mzdy zůstávají v ubytování, stravování a pohostinství (21 089 Kč) a navíc tam dvouletý růst byl pouhých 0,9 % Aktuální mzdový růst tedy (stěží) vyrovnal pokles z minulého období. Podobně silně postižené byly kulturní, zábavní a rekreační činnosti, kde se za dva roky mzdy zvýšily o 6,1 % na 32 278 Kč, čímž vyšly z předchozího útlumu.

Z menších odvětví ještě vystupuje výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, kde mzdy vzrostly o 10,1 % na 51 847 Kč.

V početně největší sekci – zpracovatelském průmyslu – se mzdy za dva roky zvýšily o 5,0 % na 36 554 Kč. O něco pomalejší růst mezd byl v těžbě a dobývání

(4,6 %), kde byla průměrná mzda 39 835 Kč. Naopak vyšší byl nárůst mezd v obchodě a opravách (7,2 %), kde se dostaly na úroveň 34 131 Kč; v dopravě a skladování vzrostly mírněji o 5,2 % na 32 994 Kč. Ve zbylých odvětvích se dvouleté nárůsty pohybovaly střídmě mezi šesti a sedmi procenty.

**Regionální vývoj**

Krajské výsledky přináší též různorodý obrázek, dopady na počty zaměstnanců se ve 2. čtvrtletí 2021 již neprojevily plošně, v některých krajích došlo k meziročnímu poklesu, jinde počty rostly. Rozpětí tak sahá od -2,0 % v Karlovarském kraji po +2,1 % v Praze. Ke snížení počtu zaměstnanců došlo v Moravskoslezském (-0,6 %), Ústeckém (-0,4 %) a Zlínském kraji (-0,1 %). Na druhé straně byl vysoký nárůst ve Středočeském (+1,7 %) a v Plzeňském kraji (+1,1 %). V ostatních krajích rostly počty do jednoho procenta.

U vývoje průměrných mezd také platí, že některých krajů se koronavirová krize dotkla více než jiných, v závislosti na struktuře krajských ekonomik, resp. pracovních míst. U meziročních indexů bychom tak srovnávali letošní údaje s nestejně nízkou loňskou základnou. Bude tedy opět lepší použít srovnání s předcovidovým 2. čtvrtletím 2019. Praha pak skončí na nejhorší pozici s dvouletým nárůstem o 7,6 %. Druhou nejnižší hodnotu najdeme ve Středočeském kraji (8,1 %) a třetím v Plzeňském kraji (9,7 %). V ostatních krajích je dvouletý mzdový nárůst více než desetiprocentní. Vůbec nejvyšší byl dvouletý růst v Ústeckém kraji (14,4 %), na druhém místě najdeme Jihočeský kraj (13,6 %) a na třetím Olomoucký (13,5 %).

Podle absolutní úrovně výdělků však zůstává hlavní město stále nejbohatším regionem, průměrná mzda v Praze byla 46 163 Kč. Na druhém místě se udržuje Středočeský kraj s 39 832 Kč. Naopak Karlovarský kraj zůstává nadále regionem s nejnižší mzdovou úrovní (33 636 Kč), těsně následován Zlínským krajem, kde průměrná mzda meziročně vzrostla o 13,0 % na 33 856 Kč. V Moravskoslezském kraji se mzdy zvýšily o 12,9 % na 34 677 Kč a v Jihomoravském kraji o 11,6 % na 37 182 Kč.

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

Rychlá informace za 2. čtvrtletí 2021 obsahuje také údaj o mzdovém mediánu, který je vpočtený z matematického modelu distribuce výdělků a ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň; zároveň byly vypočteny také krajní decily. Ve 2. čtvrtletí 2021 se mzdový medián dostal na 32408 Kč, to je o 3 354 Kč (o 11,5 %) více než ve stejném období předchozího roku.

Mzdové rozpětí ve 2. čtvrtletí 2021 se proti loňsku nepatrně zvýšilo, desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala hrubou mzdu pod hranicí 16 447 Kč (dolní decil meziročně vzrostl o 12,3 %), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 63 731 Kč (horní decil se zvýšil o 12,8 %). Decilový poměr tak meziročně stoupl o 0,02 bodu.

Třebaže prostřední mzdy žen meziročně vzrostly výrazněji o 13,2 %, zatímco mzdy mužů pouze o 10,1 %, muži měli stále značně vyšší mzdovou úroveň; ve 2. čtvrtletí 2021 byla mediánová mzda žen 30 026 Kč, zatímco u mužů 34 461 Kč.

Zároveň byly mzdy mužů rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků je vyšší než u žen, třebaže na horním decilu se ženské výdělky zvýšily meziročně nejvýrazněji; ženy měly horní decil 58 123 Kč a muži 68 315 Kč, čímž byl vyšší o 18 %. U nízkých výdělků byl rozdíl slabší, i když i tam výdělky žen vzrostly více než mužské; ženy měly dolní decil 15 452 Kč, muži pak 17 459 Kč, tedy vyšší o 13 %.

Podle **věkových kategorií** pobírali nejnižší prostřední mzdy zaměstnanci do 20 let (24 149 Kč). Ve věku 20-29 let byl medián mezd již podstatně vyšší (31 442 Kč). Meziročně se v těchto nejmladších kategoriích zvýšily mzdy nejméně. Pro kategorii 30-39 let byl mzdový medián nejvyšší (36 197 Kč). V dalších věkových kategoriích se mzdy pozvolna snižují.

**Vývoj českého trhu práce – 2. čtvrtletí 2021**

**Ve 2. čtvrtletí se trh práce začal postupně vzpamatovávat z karanténních opatření. Meziroční srovnání je poznamenané vychýlenou základnou minulého roku. Průměrná mzda se meziročně nominálně zvýšila o 11,3 %, po promítnutí růstu cen reálné výdělky vzrostly o 8,2%. Zaměstnanost (dále VŠPS) klesla meziročně o 0,8 %, míra nezaměstnanosti byla o 0,6 p. b. vyšší.**

**Zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita**

Agregátní ukazatele Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) zobrazují zvolňující meziroční pokles zaměstnanosti, která se v mezičtvrtletním srovnání již ve 2. čtvrtletí 2021 zvýšila o 8,2 tis., což potvrzuje, že byl překonán inflexní bod a situace se již začínala zlepšovat. **Meziročně se počet pracujících za 2. čtvrtletí 2021 ještě snížil o 41,3 tis., tj. o 0,8 %, na 5 171,3 tis., což je zhruba poloviční snížení proti údaji za letošní 1. čtvrtletí.**

V tomto poklesu dominovalo snížení počtu podnikatelů (sebezaměstnaných) o 56,6 tis., a to zejména v důsledku snížení počtu podnikatelů bez zaměstnanců (pracujících na vlastní účet) o 48,7 tis. U zaměstnanců došlo naopak k růstu o 22,4 tis. To vede k domněnce, že v období zvýšené nejistoty došlo k částečnému přelivu pracovní síly ze skupiny sebezaměstnaných z postižených odvětví do zaměstnanců. Tito lidé využili skutečnost, že i v koronavirové krizi podniky nabízely velké množství volných pracovních míst. To potvrzují údaje v odvětvovém třídění, kdy klesaly počty pracovníků v ubytování, pohostinství a stravování a také v obchodu, dopravě a skladování, a rostly na druhé straně v informačních a komunikačních činnostech a ve vzdělávání.

Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let se meziročně snížila o 0,4 p. b. na 73,7 %, přičemž značně vyšší byl propad u žen (0,7 p. b.) než u mužů (0,1 p. b.).

Počet všech ekonomicky neaktivních ve věku 15 a více let se meziročně téměř nezměnil a byl na hodnotě 3644,0 tis., čímž došlo k zastavení negativního trendu. Ekonomicky neaktivních, kteří by chtěli pracovat, bylo 113,5 tis., o 4,2 tis. více než ve stejném období roku 2020.

Celkový počet nezaměstnaných dle VŠPS (definice ILO – osoby aktivně hledající práci) dosáhl hodnoty 158,6 tis. osob, po sezonním očištění čísla ukazují mezičtvrtletní pokles o 9,8 tis. osob., meziročně se nezaměstnanost zvýšila o 32,3 tis. **Míra nezaměstnanosti tak ve věkové skupině 15-64letých vzrostla na hodnotu 3,1 %** (o 0,6 p. b.). K přírůstku nezaměstnanosti přispěly hlavně ženy, jichž přibylo 24,9 tis., zatímco mužů hledající zaměstnání bylo více jen o 7,4 tis.

Déle než rok bylo bez práce 28,5 % nezaměstnaných (45,2 tis.), počet dlouhodobě nezaměstnaných se tak mírně zvýšil, což je nyní logické, neboť období krize přesáhlo stanovenou lhůtu jednoho roku. Vyšší nezaměstnanost sužovala v březnu hlavně obyvatele regionů specializovaných na cestovní ruch, v Karlovarském kraji dosáhla míra nezaměstnanosti 5,6. Naopak nejvíce míra nezaměstnanosti 15-64letých klesla v Královéhradeckém kraji (o 1,1 p. b. na 1,9 %) a byla tam spolu s Jihočeským krajem (1,9 %) nejnižší.

Ze speciálních výsledků VŠPS stojí za připomenutí, že počet nezaměstnaných, kteří v referenčním období neodpracovali ani jednu hodinu, se meziročně snížil o polovinu (o 349,3 tis.), což naznačuje, že česká ekonomika se po roce na koronavirovou situaci adaptovala úspěšně.

Výrazně se snížil především počet pracujících, kteří nepracovali z tzv. ostatních důvodů, ve kterých jsou převážně zahrnuty případy související s pandemií koronaviru (o 321,4 tis.). Snížil se i počet případů nepřítomnosti z důvodů pracovní neschopnosti a nedostatku práce.

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. Podle administrativního zdroje se počet pracujících cizinců v ČR do konce června 2021 dále zvýšil.

**Evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané**

Oživení na trhu práce potvrzují i předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ. Z jejích výsledků je především patrný meziroční nárůst evidenčního počtu zaměstnanců. Ve 2. čtvrtletí 2021 tedy ve srovnání se stejným obdobím minulého roku (které již bylo výrazně zasaženo karanténními opatřeními), přibylo 28,8 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní nárůst o 0,7 %. Evidenční počet zaměstnanců nicméně zůstal pod hranicí 4 milionů (3 984,4 tis.), nad níž byl před koronavirovou krizí, od 2. čtvrtletí 2017 do 1. čtvrtletí 2020.

Z hlediska jednotlivých odvětví byla situace velmi různorodá a závisela především na tom, jak se jednotlivé obory musely vyrovnávat s vládními opatřeními. V sedmi sekcích CZ-NACE se počet zaměstnanců snížil a ve dvanácti zvýšil, celkově v rozsahu od -17,0 % do 5,9 %. Relativně i početně je nejvýznamnější nárůst v sekci administrativní a podpůrné činnosti (9,7 tis., resp. 5,9 %), kam spadají také agenturní zaměstnanci, tato skupina nejvýrazněji reaguje na ekonomické výkyvy, je tedy dobrým barometrem změn trendů.

Sekce těžba a dobývání byla odvětvím na druhé straně spektra. Tam ubylo 17 % zaměstnanců, šlo početně o snížení 3,9 tis. na pouhých 18,9 tis. Z kdysi významného odvětví zůstal po třech desítkách let jen pouhý zlomek – v této sekci pracuje již méně než půl procenta zaměstnanců.

V poklesu zůstalo také odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kde meziročně ubylo 3,7 tis. zaměstnanců, což je úbytek o 3,5 %, ale znamená to výrazné zmírnění negativního trendu.

Početně shodný pokles najdeme také v dopravě a skladování, ale relativně to bylo snížení pouze o 1,4 %.

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti ztratily 0,8 tis. zaměstnanců, resp. 1,6 %.

Pokračující automatizace a digitalizace se zřejmě postarala o pokles počtu zaměstnanců v peněžnictví a pojišťovnictví, kde jich ubylo 1,0 tis. (1,3 %).

Marginální snížení o 0,1 tis. (0.3 %) najdeme také ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu.

Největší sekcí je zpracovatelský průmysl, který zaměstnává 1 094,4 tis. zaměstnanců, meziročně jich ubylo 7,0 tis. (relativně 0,6 %).

Na druhé straně došlo k významnému zvýšení počtu zaměstnanců ve vzdělávání, kde jich přibylo 8,3 tis. (2,7 %); ve velkoobchodě a maloobchodě, opravách a údržbě motorových vozidel o 7,5 tis. (1,5 %); ve zdravotní a sociální péči o 5,6 tis. (1,8 %) a ve stavebnictví o 4,0 tis. (1,9 %).

Velký relativní nárůst byl v ostatních činnostech (5,1 %) a také v činnostech v oblasti nemovitostí (4,1 %), což je však početně druhé nejmenší odvětví. Zásobování vodou a odpady narostly o 2,0 %. Zbylé nárůsty byly menší než dvouprocentní.

Zdroj: Český statistický úřad

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

**za 2. čtvrtletí 2021**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda za přepočtené**

**počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek) proti**

**2. čtvrtletí 2020**

**Kč Kč %**

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

**Česká republika celkem 38 275 3 893 11,3**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 28 968 1 339 4,8**

Těžba a dobývání 39 835 2 777 7,5

Zpracovatelský průmysl 36 554 3 717 11,3

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 51847 2 309 4.7

Zásobování vodou, odpady a sanace 32 766 1 656 5,3

**Průmysl celkem 36 875 3 559 10,7**

Stavebnictví 32 044 1 946 6,5

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 34 131 2 945 9,4

Doprava a skladování 32 994 2 328 7,6

Ubytování, stravování, pohostinství 21 089 3 115 17,3

Informační a komunikační činnosti 62 710 2 812 4,7

Peněžnictví a pojišťovnictví 63 476 - 1 017 -1,6

Činnosti v oblasti nemovitostí 33 532 3 375 15,4

Profesní, vědecké a technické činnosti 33 112 3 391 8,3

Administrativní a podpůrné činnosti 26 148 2 857 12,3

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 41 172 342 0,8

Vzdělávání 38 937 3 501 9,9

Zdravotní a sociální péče 54 418 16 584 43.8

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 32 278 2 102 7,0

Ostatní činnosti 29 079 4 687 19,2

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců v jednotlivých odvětvích**

**za 2. čtvrtletí 2021**

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců**

**přepočtený na plně zaměstnané**

**přírůstek (úbytek) proti**

**2. čtvrtletí 2020**

**tis. tis. %**

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

**Česká republika celkem 3 984,4 28,8 0,7**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 93,9 1,7 1,9**

Těžba a dobývání 18,9 -3,9 -17,0

Zpracovatelský průmysl 1 094,4 -7.0 -0,6

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 34,2 -0.1 -0.3

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

**Průmysl celkem 1 200,2 -10,0 - 0,8**

Stavebnictví 211,0 4,0 1,9

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 502,0 7,5 1,5

Doprava a skladování 255,2 -3,7 -1,4

Ubytování, stravování a pohostinství 102,6 -3,7 -3,5

Informační a komunikační činnosti 128,1 2,0 1,6

Peněžnictví a pojišťovnictví 72,9 -1,0 -1,3

Činnosti v oblasti nemovitostí 44,5 1,7 4,1

Profesní, vědecké a technické činnosti 170,2 2,4 1,4

Administrativní a podpůrné činnosti 175,9 9,7 5,9

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 298,8 2,8 1,0

Vzdělávání 318,2 8,3 2,7

Zdravotní a sociální péče 315,3 5,6 1,8

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 48,4 -0,8 -1,6

Ostatní činnosti 47,3 2,3 5,1

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V SRPNU 2021**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v srpnu proti červenci o 0,7 %. Tento vývoj byl ovlivněn vyššími cenami téměř ve všech oddílech spotřebního koše. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v srpnu o 4,1 %, což bylo o 0,7 procentního bodu více než v červenci a nejvíce od listopadu 2008.**

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

**Meziměsíční srovnání**

V oddíle bydlení vzrostly ceny výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 1,2 %. V oddíle rekreace a kultura byly vyšší zejména ceny dovolených s komplexními službami o 3,3 %. Vývoj cen v oddíle doprava byl opět ovlivněn růstem cen pohonných hmot a olejů o 0,9 % a automobilů o 0,5 %. Vliv na zvýšení cenové úrovně měly též ceny v oddíle stravování a ubytování, kde vzrostly ceny stravovacích služeb o 0,9 % (z toho ceny v restauracích a kavárnách o 1,1 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší zejména ceny másla o 8,5 %, vajec o 7,5 %, ovoce o 1,6 % a drůbeže o 1,8 %. Ceny zeleniny meziměsíčně klesly o 3,3 %, z toho ceny brambor o 5,8 %. Ceny vepřového masa byly nižší o 1,7 % a cukru o 5,4 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 0,5 % a ceny služeb o 1,2 %.

**Meziroční srovnání**

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v srpnu o 4,1 %, což bylo o 0,7 procentního bodu více než v červenci. Toto zrychlení cenového růstu bylo ovlivněno zejména vyššími cenami v oddíle bydlení a v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. V oddíle bydlení vzrostly ceny výrobků a služeb pro běžnou údržbu a opravy bytu o 6,7 % (v červenci o 5,5 %). V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje byly vyšší ceny másla o 12,4 % (v červenci o 2,7 %), vajec o 5,8 % (v červenci pokles o 4,1 %) a ceny ovoce byly meziročně nižší o 2,2 % (v červenci pokles o 4,8 %). V oddíle odívání a obuv zrychlil růst cen oděvů na 8,2 % (v červenci 6,1 %) a obuvi na 8,6 % (v červenci 6,4 %).

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v srpnu největší vliv ceny v oddíle bydlení a v oddíle doprava. V oddíle bydlení vzrostly ceny nájemného z bytu o 2,5 % a ceny vodného a stočného shodně o 5,5 %. Ceny elektřiny klesly o 3,4 % a zemního plynu o 4,7 %. V oddíle doprava byly vyšší ceny pohonných hmot a olejů o 19,0 %. Další v pořadí vlivu byly ceny v oddíle alkoholické nápoje, tabák, kde se zvýšily ceny piva o 6,3 % a tabákových výrobků o 9,9 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje meziročně vzrostly ceny olejů a tuků o 13,2 % a zeleniny o 7,0 %. Vliv na zvýšení celkové cenové hladiny měly také ceny v oddíle stravování a ubytování, kde se zvýšily ceny stravovacích služeb o 5,2 %.

Ceny zboží úhrnem vzrostly o 3,6 % a ceny služeb o 4,9 %.

Imputované nájemné (náklady vlastnického bydlení) vzrostlo o 8,2 % zejména v důsledku růstu cen stavebních materiálů a cen nových bytů pro vlastní bydlení, v menší míře růstu cen stavebních prací. V meziročním indexu se také již téměř plně projevil vliv vyprchání dosud významně snižujícího efektu zrušení daně z nabytí nemovitých věcí v loňském roce. Úhrnný index spotřebitelských cen bez započtení imputovaného nájemného byl 102,6 %.

**Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP)**

Podle předběžných výpočtů vzrostl **v srpnu HICP v Česku meziměsíčně o 0,4 % a meziročně o 3,1 %.** Podle bleskových odhadů Eurostatu byla **meziroční změna HICP za Eurozónu v srpnu 2021 3,0 % (v červenci 2,2 %).** Na Slovensku byly ceny v srpnu meziročně vyšší o 3,3 % a v Německu o 3,4 %. Podle předběžných údajů Eurostatu byla **meziroční změna HICP 27 členských zemí EU v červenci 2,5 %**, což bylo o 0,3 procentního bodu více než v červnu. Nejvíce ceny v červenci meziročně vzrostly v Estonsku (o 4,9 %) a nejméně na Maltě (o 0,3 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**06/21 07/21 08/21**

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

**Úhrn 100,7 102,8 103,4 104,1 102,8**

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,3 99,0 100,8 101,6 100,8

**Alkohol a tabák**  100,5 106,7 106,1 106,6 109,3

**Odívání a obuv** 101,3 104,1 106,0 106,1 103,8

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,9 101,8 102,5 103,5 101,6

**Zařízení domácnosti** 100,5 102,3 102,9 103,7 102,6

**Zdraví** 100,0 103,3 103,1 103,1 103,4

**Doprava** 100,8 108,7 108,7 108,6 104,4

**Pošty a telekomunikace** 100,0 99,5 99,3 99,5 98,8

**Rekreace a kultura** 101,3 102,4 102,0 103,2 100,1

**Vzdělávání** 100,0 102,8 102,8 102,8 102,8

**Stravování a ubytování** 100,9 103,3 104,0 104,7 103,7

**Ostatní zboží a služby** 100,8 102,9 103,0 103,6 103,2

**ZASEDÁNÍ RADY PRO ZEMĚDĚLSTVÍ A RYBOLOV**

**Jednou z priorit portugalského předsednictví bylo po třech letech vyjednání uzavřít reformní balíček Společné zemědělské politiky po roce 2020 a naleznout shodu na budoucí podobě, nástroji a mechanismy fungování zemědělského sektoru v EU v příštích letech. Ministři zemědělství na svém jednání formálně schválili předběžnou dohodu dosaženou s Evropským parlamentem. Českou delegaci v Bruselu vedl ministr zemědělství Miroslav Toman.**

Zemědělství je významný sektor z pohledu ekonomiky, společnosti i ochrany přírody.Reformovaná SZP si ukrojí z rozpočtu EU do roku 2027 téměř třetinu všech prostředků, což představuje pro současné rozpočtové období částku **336 mld. eur**. Podpora poputuje k 7 milionům příjemcům. 40 % prostředků přispěje k boji s klimatickou změnou. Dosažená dohoda určuje klíčové **principy budoucího nastavení zemědělské politiky po roce 2023.** Dalším krokem bude dohodnout se na zbývajících technických detailech. Formální schválení celého balíčku reformované SZP v rámci Evropského parlamentu i Rady by mělo být dle ambiciózního scénáře slovinského předsednictví v říjnu.

Na agendě ministerského jednání byla i další témata. Ministři schválili obecný přístup Rady tzv. **kontrolního nařízení v oblasti rybolovu**. Rada vyslovila skrze rozhodnutí požadavek směřující k Evropské komisi, aby předložila studii o činitelích biologické kontroly proti škodlivým organismům rostlin.

S ohledem na výsledky studie Komise případně navrhne nový legislativní rámec pro činitele biologické kontroly. Proběhla výměna názorů ke stanovení cíle pro ochranu včely medonosné v kontextu přezkumu pokynů pro včely z roku 2013, který nedávno publikoval Evropský úřad pro bezpečnost potravin v kontextu rizika, jež pro včely **představuje používání pesticidů.** Komise tradičně shrnula situaci na zemědělských trzích. Další výměna názorů pak proběhla ke sdělení o stavu společné rybářské politiky a konzultaci o rybolovných právech pro rok 2022.

V rámci bodu Různé bylo prodiskutováno několik aktuálních témat. Jedním z nich byla i informace české delegace **o mimořádných škodách způsobených červnovými silnými bouřkami a tornádem v ČR.** Ministr Toman informoval o dopadech silných bouřek a tornáda v zemědělském sektoru. Největší poškození bylo zaznamenáno na trvalých kulturách, polních plodinách, skleníkové produkci a v živočišné výrobě. ČR avizovala Komisi žádost o pomoc a aktivaci podpůrných nástrojů. Řada delegací vyjádřila ČR **solidaritu a nabídla pomoc**. Současně podpořily naši žádost o poskytnutí finančních prostředků. Komise pak představila možné nástroje pro zmírnění dopadů.

Zdroj: Týden v Evropské unii. Týdenní monitoring událostí v EU. Sekce pro evropské záležitosti Úřadu vlády ČR