



*Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
leden 2018*

ZMĚNY V OBLASTI PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

Vedle změn v zajištění pracovních lékařských služeb a lékařských posudků došlo k významným změnám také v oblasti pracovních lékařských prohlídek, a to novelou vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách.

Mezi pracovních lékařské prohlídky patří prohlídka vstupní, periodická, mimořádná, vstupní a následná (po skončení rizikové práce). Obsahem každé pracovních lékařské prohlídky je dle ustanovení §7 základní vyšetření, které se ve stanovených případech rozšiřuje o další odborná vyšetření. Těmto lékařským prohlídkám je zaměstnanec povinen se podrobit dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce.

Časové nastavení vstupní prohlídky

Co se týká načasování vstupní prohlídky, tak novela zákona o specifických zdravotních službách (§ 59 odst. 1 písm. b)) umožňuje, aby uchazeč o zaměstnání absolvoval vstupní prohlídku před vznikem pracovního poměru nebo pracovních právních vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Tento princip se též promítl do novely ustanovení § 32 zákoníku práce, podle kterého v případech stanovených zvlášť-

ním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.

Pokud by nastala situace, kdy zaměstnavatel obdrží od poskytovatele pracovních lékařských služeb lékařský posudek ze vstupní prohlídky až po uzavření pracovní smlouvy a z tohoto posudku bude vyplývat, že uchazeč byl shledán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, takže zaměstnavatel mu nebude moci práci přidělovat, pracovní poměr ke dni sjednanému jako den nástupu do práce vznikne a bude třeba ho rozvázat, nejčastěji zrušením ve zkušební době (pokud byla smluvními stranami dohodnuta). Zaměstnanec práci nemůže konat, protože k ní není způsobilý, nevznikne proto překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci nebude příslušet náhrada mzdy.

Úhrada nákladů na pracovních lékařské služby

Z ustanovení § 58 zákona o specifických zdravotních službách v obecné poloze vyplývá, že tím, kdo hradí pracovních lékařské služby, je až na výjimky zaměstnavatel. Ve vztahu k úhradě nákladů vstupní prohlídky při vzniku pracovních právních vztahu obsa-

huje zákona speciální právní úpravu. Ta do **31. 10. 2017** umožňovala zaměstnavateli uhradit tyto náklady, pokud bude s uchazečem o zaměstnání uzavřen pracovních právní vztah a současně mu umožňovala dohodnout se s uchazečem o zaměstnání na úhradě nákladů dotčené prohlídky jinak, např. po uplynutí zkušební doby.

Novela zákona o specifických zdravotních službách tuto možnost dohody zaměstnavateli vzala. Znamená to, že pokud bude uzavřen pracovních právní vztah, **náklady spojené se vstupní prohlídkou hradí už zaměstnavatel vždy, bez možnosti se dohodnout s uchazečem o zaměstnání jinak** (včetně varianty vázané na uplynutí zkušební doby), i kdyby měl pracovní poměr trvat pouze pár dnů. Zaměstnavatel tedy nemůže po zaměstnanci, když jeho pracovní poměr skončí ve zkušební době, vyžadovat vrácení částky za úhradu vstupní lékařské prohlídky.

Novela ustanovení §59 odst. 2 zákona o specifických zdravotních službách výslovně uvádí, že vstupní prohlídku, jde-li o posouzení zdravotní

ZMĚNY V OBLASTI...
pokračování na další straně

Obsah:

- Změny v oblasti pracovních lékařské...
- I v prosinci jednala Rada ČMKOS
- Minimální mzda je od ledna vyšší
- Správně najedený zaměstnanec...
- Hospody zdraží...
- Rušení stravenek je nesystémové

I v prosinci jednala rada ČMKOS

Dne 11. 12. 2017 se konalo v pořadí již 41. zasedání Rady ČMKOS. V úvodu jednání informovaly odborové svazy o stavu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni. Z vystoupení předsedů odborových svazů je zřejmé, že zejména průmyslové odborové svazy dosáhly až procentuálně dvouciferné valorizace mezd. To bohužel není případ našeho svazu, kde se pohybujeme v jednotkách procent.

Dále byla projednána příprava VII. Sjezdu ČMKOS, tzn. program a seznam hostů, kteří by se měli jednání zúčastnit. Projednána byla rovněž zpráva o porušování zaměstnaneckých a odborových práv v roce 2017, do které svými negativními příklady porušování přispěl i náš odborový svaz.

Rada ČMKOS schválila dokument Rozpracování a konkretizace závěrů 7. Sněmu ČMKOS, návrh na čerpání daňové úspory z roku 2014 z rezervního fondu ČMKOS v roce 2017 a vzala na vědomí zprávu Revizní komise ČMKOS.

V rámci aktuálních informací Vedení ČMKOS byla uvedena prezentace obsahující informace o vývoji mezd za 3. čtvrtletí 2017 podle odvětví, krajů a pohlaví. Z průzkumu „Místo pro život“, který organizoval Denik.cz vyplývá, že více než 50 % Čechů není spokojeno s výší své mzdy. O její zvýšení si však neumí požádat. Avšak tam, kde působí odborová organizace a je uzavřena kolektivní smlouva, jsou mzdy v průměru o cca 4.000 Kč vyšší, než tam, kde nepůsobí odborová organizace.

Na závěr jednání Rady Českomoravské konfederace odborových svazů byly projednány evropské a mezinárodní otázky.

Minimální mzda je od ledna vyšší

Minimální mzda se od 1. ledna 2018 zvyšuje o 1.200 Kč na 12.200 Kč. O této úpravě rozhodla koaliční vláda v srpnu loňského roku. Základní hodinová sazba hrubé minimální mzdy se zvyšuje z původních 66 Kč na 73,20 Kč. Za nejnižší mzdu v Česku pracuje zhruba 132 tisíc lidí. O zvýšení minimální mzdy ministerstvo informuje veřejnost mj. prostřednictvím letáku, který je distribuován na jednotlivá pracoviště Úřadu práce ČR, krajské či finanční úřady.

„Zvýšením minimální mzdy chceme povzbudit všechny poctivě pracující a zároveň nezaměstnané motivovat k práci. Společnost potřebuje jasný apel, že se vyplatí pracovat, nikoli být doma a pobírat sociální dávky,“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová. Základní sazba hrubé minimální mzdy pro týdenní pracovní dobu 40 hodin činí tedy buď 73,20 Kč na hodinu, nebo 12.200 Kč za měsíc. Minimální mzda jako nejnižší přípustná výše odměny za vykonávanou práci se týká všech základních pracovněprávních vztahů včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Česká legislativa (zákoník práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) stanovuje kromě minimální mzdy také nejnižší úrovně tzv. zaručené mzdy. Ty jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do osmi skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro první skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. Letáky jsou pro zájemce k dispozici na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, oblastních inspektorátech práce, finančních či krajských úřadech. Leták je dostupný také na internetových stránkách MPSV nebo ve vestibulu hlavní budovy ministerstva.

Historie minimální mzdy

Minimální mzda má ve světě více než stoletou historii. ČR patří k prvním zemím Evropy, kde se minimální mzda začala používat (od roku 1919) pro některé velmi málo placené profese. V době socialistického Československa byla spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. V letech 1950 a 1964 byly ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce týkající se minimálních mezd (Úmluva č. 26 a Úmluva č. 99). Po rozdělení Československa obě úmluvy ratifikovala i ČR. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.

Zdroj: e-sondy

ZMĚNY V OBLASTI...

pokračování z předchozí strany

způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání k **práci v noci** (viz ustanovení § 78 odst. 1 písm. k) a novelizované ustanovení § 94 odst. 2 zákoníku práce), **hradí případný zaměstnavatel vždy**, přestože uchazeče nakonec do práce nepřijal. Novela zákona o specifických zdravotních službách také upřesnila, že by vstupní prohlídku měla u lékaře uhradit (zaplatit) osoba ucházející se o zaměstnání a poté by ji měl zaměstnavatel v uvedených případech vynaložené náklady uhradit (proplatit). Toto proplacení ale již nemůže ničím podmiňovat. Takový postup se neuplatní, pokud zaměstnavatel hradí pracovnělékařské prohlídky poskytovateli pracovnělékařských služeb fakturou.

Pouze připomínáme, že součástí nákladů vstupní (stejně tak jako jiné pracovnělékařské) prohlídky jsou rovněž náklady na pořízení **výpisu ze zdravotnické dokumentace**, pokud ho poskytovatel pracovnělékařských služeb vyžaduje, či na **odborné vyšetření** indikované v rámci této prohlídky posuzujícím lékařem. I tyto náklady musí zaměstnavatel v návaznosti na uzavření pracovněprávního vztahu zaplatit. V praxi se setkáváme bohužel s tím, že tuto povinnost zaměstnavatelé neplní.

Povinnost u dohod konaných mimo pracovní poměr

Vstupní prohlídku před vznikem pracovněprávního vztahu založené dohodou o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce je zaměstnavatel po novele povinen zajistit vždy, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena na práci, která je prací rizikovou nebo je součástí této práce **činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem podle § 60 zákona o specifických zdravotních službách nebo jinými právními předpisy**. Tato změna je účinná od 1. 11. 2017.

Tyto činnosti jsou vyjmenovány v příloze č. 2, v části II prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb. Jedná se například řízení vozidla řidičem referentem, u něhož řízení není druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě.

PhDr. Dagmar Gavlasová

Správně najedený zaměstnanec je spokojený a produktivní

Univerzita v Utahu v USA provedla v roce 2014 výzkum na více než 19.000 zaměstnancích zaměřený na stravování v průběhu pracovního dne. Zjistilo se, že ti, kteří jedli nezdravě, měli dokonce o 66 % nižší produktivitu práce oproti zbytku.

„Kvalitní jídlo má pozitivní vliv na pracovní výkon. Špatné stravování naopak vede k častějším absencím, stresu a horším výsledkům. Můžeme tedy říci, že zdravá výživa, která je obecně problémem nebo záležitostí každého individuálně, se opravdu promítá i do chodu celé firmy,“ potvrzuje Michaela Čihalíková z projektu Firma na talíři. Ten se snaží podpořit vzdělávání o zdravém stravování, které zaměstnavatelé zajistí svým pracovníkům přímo na pracovišti.

„Ukazuje se, že pozorné podniky mají pracovníky, kteří jsou soustředění, cítí se dobře a do práce chodí rádi. Proto umožnit zaměstnancům, aby jedli zdravě, je pro firmu dnes poměrně důležitá investice, která může zároveň ušetřit čas a peníze. Nejenže podporuje aktivitu, ale sekundárně třeba pomáhá snižovat fluktuaci nebo nemocnost,“ dodává Čihalíková.

Vzdělání zaměstnanci jí méně cukru a více zeleniny, častěji snídají.

Projekt Firma na talíři odstartoval vloni pod taktovkou společnosti

Edenred. Odborníci v rámci něj předávají zaměstnancům na sérii workshopů ve firmách informace o výhodách zdravého stravování a základech stravování v průběhu pracovního dne. At už jde o pokrmy, které si připravují zaměstnanci z nakoupených surovin v kuchyňkách, jídlo na pracovních cestách, obědy v restauracích nebo například o drobné občerstvení na poradách, které zajišťují sami zaměstnavatelé. Prozatím se programu zúčastnilo 10 tuzemských firem s celkem třemi tisícovkami zaměstnanců.

Po absolvování série školení se ukázalo, že:

- 93 % účastníků přehodnotilo svůj jídelníček - zaměřují se na jeho vyváženost a hodlají v tom pokračovat i doma
- 56 % účastníků omezilo konzumaci rafinovaného cukru
- 85 % účastníků zařadilo do svého jídelníčku dvojnásobný objem zeleniny
- 73 % účastníků zlepšilo svůj pitný režim
- 64 % účastníků přestalo vynechávat některá jídla, především snídaně



- 80 % účastníků se po absolvování workshopů cítilo lépe a všichni z nich prohlásili, že se jim zlepšilo zažívání.

Nové nebo připomenuté vědomosti z oblasti správné výživy také sjednocují kolektiv. Zaměstnanci se totiž navzájem motivují, „hlídají“ a sdílí informace. „Na talířích nás všech se objevuje více zeleniny, neustále se v kuchyňce řeší, z čeho má dnes kdo smícháno smoothie, kolegyně si mezi sebou vyměňují recepty a radí si, jak se jim doma podařilo vyměnit tu či onu potravinu za lepší, zdravější. Do nových stravovacích návyků tak nezapojují jen sebe, ale i své rodiny. Největší radost máme z toho, že dvakrát do týdne obědváme všichni společně a skvělé domácí jídlo nám s láskou připravuje člen týmu,“ hodnotí vzdělávací projekt Iva Kuchařová, HR manažerka z Biopékárny Zemanka.

„Ač většina účastníků workshopů už o zdravém stravování dost věděla, je vidět jejich posun o velký kus dál. Zmizela pozdní večerní jídla, bílé rohlíky, tři kávy a žádná voda i celodenní hladovění. Z pohledu HR vidím, že zaměstnanci opravdu pochopili, že si za svoji kondici, náladu i to, jestli jsou v práci unavení a bolí je hlava, mohou z velké části sami,“ doplňuje po absolvování programu Martina Brožová z JetBrains.

Zdroj: e-sondy
E-15.cz

Hospody zdraží, majitelé chtějí za málo peněz kvalitní personál

Navýšení spodní mzdové hranice na začátku roku se výrazně dotkne i restaurací a dalších stravovacích zařízení, které na něj i další faktory zareagují zdražením. Minimální mzda se s 1. lednem zvedla o 1.200 na 12.200 korun.

„Restauratéri se podle našich odhadů chystají v průměru zvýšit ceny jídla zhruba o 7 %. Mezi cenami v restauracích v Česku a dalších zemích EU stále panuje obrovská disproporce, a ta se bude postupně narovnávat“, uvedl prezident Asociace hotelů a restaurací **Václav Stárek**. Stárkova slova o cenové politice potvrzuje i předsedkyně Českomoravského odborového svazu pohostinství, hotelů a cestovního ruchu **Dagmar Gavlasová**. „Důvodů ke zvyšování cen je celá řada: jednak se zdražují vstupy, předpokládá se ale i růst cen energií. Roli hraje samozřejmě i zavedení EET a nově i zvyšování minimální mzdy,“ řekla Gavlasová.

„Ceny vzrostou u některých jídel o 10 - 15 %, ale

ale jen u vybrané nabídky, ne plošně. Pivo zdražovat zatím nebudeme,“ uvedl k cenové politice **Michal Antoš**, majitel několika pražských restaurací. Antoš za hlavní důvod zdražení považuje nedostatek kvalitního personálu a s tím spojený tlak na růst mezd. „Sehnat v současné době kvalitního kuchaře je unikum. Pak mu musíte dát nadstandardní plat, abyste ho udrželi. Fluktuace je totiž obrovská,“ uvedl Antoš s tím, že svou roli ve zdražování hraje i růst minimální mzdy a EET.

Podle údajů Českého statistického úřadu pracovalo loni v odvětví pohostinství, stravování a ubytování 2017 zhruba 114.600 osob. Za loňská tři čtvrtletí činila jejich průměrná mzda zhruba 17.000 korun, což je 60 % průměrné mzdy. „V oboru stravování loni meziročně vzrostly mzdy o 10,3 %. Je tedy logické, že když majitel restaurace musí s ohledem na růst minimální mzdy přidat personálu, tak zároveň musí zdražit a vytvořit tak větší tržby,“ zakončil Stárek.

Zdroj: E15, e-sondy

Rušení stravenek je nesystémové

Ministerstvo financí oznámilo záměr jednat o zrušení daňového zvýhodnění stravenek a hypoték. Unie zaměstnavatelských svazů ČR to považuje za velmi nesystémové, protože k tomu neexistuje objektivní důvod.

Ministerstvo financí opět avizuje snahu jednat o zrušení nejoblíbenějšího a nejvyužívanějšího benefitu v historii České republiky. Objektivně k tomu přitom není jediný důvod. Z hlediska státního rozpočtu se jedná o fiskálně pozitivní daňové opatření. Z pohledu zaměstnanců jde dlouhodobě o nejpobudivější benefit, který motivuje ke zdravému stravování. A populární je i mezi zaměstnavateli, kteří jsou rádi, že alespoň někde stát „pustí chlup“ a umožní jim, aby mohli dát zaměstnancům něco smysluplného, z čeho nemusí odvádět vysoké daně a pojistné.

Argument, který Ministerstvo financí ČR použilo, tj. „netýká se všech poplatníků, takže je lepší to zrušit“ neobstojí. Cožpak všichni poplatníci využívají daňové zvýhodnění na penzijní spoření? Anebo na nákup léků a zdravotních pomůcek? Anebo knih? Tyto všechny benefity totiž spadají do podobné daňové kategorie. Kdybychom tedy šli logikou Ministerstva financí, bylo by všechno na odstřel.

Nicméně vítáme ochotu jednat. Už v říjnu 2017 byl sociálními partnery zřízen expertní tým, který se začal systémově zabývat zaměstnaneckými benefity a jejich ukotvením v zákoně o daních z příjmů. Tento tým, který má po jednom zástupci za každého sociálního partnera (tedy Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů ČR) se snaží nalézt konsenzus v tom, jaké benefity by měly být daňově zvýhodněny, aby i nadále mohly plnit svoji nezastupitelnou roli v pracovněprávních vztazích a kolektivním vyjednávání.

Zdroj: investujeme.cz
e-sondy



ČMKOS K PREZIDENTSKÉ VOLBĚ

Největší odborová centrála v České republice plně respektuje legitimní rozhodování voličů v prezidentské volbě, kteří do druhého kola z velké škály osobností vybrali dva silné kandidáty.

„Věříme, že naši členové budou při rozhodující volbě přihlížet a rozhodovat se i podle toho, zda budoucí prezident je připraven hájit zájmy nejpočetnější skupiny občanů - zaměstnanců, jejich rodin a generace důchodců,“ uvedl, předseda ČMKOS Josef Středula.

„Přejeme si, aby budoucí hlava státu byla v duchu masarykovské tradice vnímavým prezidentem s hlubokým vztahem k pravdě,“ zdůraznil Josef Středula.

Odbory nechtějí přispívat k polarizaci společnosti a uvádět preferující jméno, věří v moudrý úsudek voličů.

- tisková zpráva ČMKOS -

V uplynulém roce v pohostinství ubylo 953 živností. To je nejméně za pět let. Vyplynulo to z analýzy společnosti CRIF. V loňském roce bylo v pohostinství založeno nebo obnoveno 16.420 živnostenských oprávnění, zatímco činnost ukončilo nebo přerušilo 17.373 provozovatelů hospod a restaurací.

„Ve sledovaném období se tak prozatím nepotvrdily obavy z toho, že by zákaz kouření negativně ovlivnil počet aktivních živnostenských oprávnění v pohostinství,“ uvedl Jan Cikler z datového oddělení CRIF.

Ani zákaz kouření hospody nezlikvidoval

V průběhu celého roku vzniklo v pohostinství 9.761 nových živností a 6.659 jich bylo obnoveno po předchozím přerušení. Počet nově založených živností se tak oproti roku 2016 meziročně snížil o 14 procent, zatímco počet obnovených živností meziročně vzrostl o osm procent. Zcela ukončeno bylo 5.471 živností, dalších 11.902 jich bylo přerušeno. Počet ukončených živností tak byl v roce 2017 o 16 procent nižší než o rok dříve. Počet přerušovaných živností se meziročně snížil dokonce o čtvrtinu.

„Situace v pohostinství se v uplynulém roce stabilizovala a podnikatelská aktivita měřená počtem zakládaných a ukončovaných živností se po výkyvu z konce roku 2016 opět snížila,“ doplnil Cikler. Nejvíce živností v pohostinství v loňském roce ubylo hned v lednu, kdy bylo zrušeno nebo přerušeno o 1.310 živností více, než kolik jich nově vzniklo nebo bylo obnoveno. Naopak nejvíce živností přibývalo na samém konci roku. V prosinci bylo založeno či obnoveno o 1.009 živností více, než jich bylo ukončeno či přerušeno.

„V prosinci pravidelně sledujeme ve srovnání se zbytkem roku velmi vysoký počet obnovených živností, jelikož podnikatelé chtějí mít svoji živnost aktivní již od začátku nového roku. V lednu se zase několikanásobně zvyšuje počet přerušovaných živností. Končící podnikatelé většinou uzavrou uplynulý rok a následně svoji živnost přeruší,“ uzavřel Cikler.

Zdroj: e-sondy

ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.
Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlásová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.
Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, tel.: 234462822, www.phcr.cz
Tisk: JAJA, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v lednu 2018.