



Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
únor 2016

ZMĚNY ZÁKONÍKU PRÁCE

Aktuální novela zákoníku práce účinná od 1. 10. 2015 přinesla některá upřesnění ustanovení a významnější změny, a to v oblasti dohod konaných mimo pracovní poměr a odškodnění pracovních úrazů.

Skončení **dohod konaných mimo pracovní poměr** byl v personální praxi dlouho problém. Zákoník práce (dále ZP) výslovně upravuje skončení dohody o pracovní činnosti (dále DPČ) v § 76 odst. 5, ale způsob skončení dohody o provedení práce (dále DPP) ponechal na dohodě účastníků. Novela ZP dřívější § 76 odst. 5 ruší a nahrazuje novým zněním § 77 odst. 4. Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného DPP nebo DPČ, je možné ho skončit:

- dohodou smluvních stran ke sjednanému dni;
- výpovědí z konkrétního důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou. Ta začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, např. doručí-li zaměstnavatel výpověď zaměstnanci z DPP k 10. říjnu, skončí tato dnem 24. října.
- okamžitým zrušením. To je však možné provést jen v případech, ve kterých lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Tyto možnosti se týkají zaměstnance i zaměstnavatele. Podrobnosti jsou uvedeny v § 55 a § 56 ZP, např. se jedná o zvláště hrubé porušení povinností zaměstnancem.

Zrušení DPČ nebo DPP musí být provedeno písemně, jinak by se k němu nepřihlíželo. Takové právní jednání je nicotné, zdánlivé, jako by k němu vůbec nedošlo, a jedna strana by se mohla soudně domáhat, aby druhý účastník v práci podle dohody po-

kračoval (tzv. žaloba na plnění podle § 80 občanského soudního řádu). Případně by mohla uplatňovat i nárok na náhradu škody, která jí takovým jednáním druhé strany vznikla.

I po novele ZP zůstává možnost okamžitého zrušení DPP nebo DPČ zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance. Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let má právo ukončit DPP nebo DPČ okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby se předešlo praktickým problémům platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, je k jeho provedení zapotřebí přivolení soudu. Jelikož se jedná o rozvázání dohody třetí osobou, má zákonný zástupce povinnost doručit stejnopis tohoto okamžitého zrušení a také příslušného přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

Novela ZP doplnila § 271a a 271b o výslovnou úpravu **nároku na náhradu škody** i pro zaměstnance, kterým tato škoda vznikne nejen při výkonu práce na základě pracovní smlouvy, ale i při **práci podle DPČ a DPP**. Zaměstnavatel je pro případ odpovědnosti i v těchto případech pojištěn. Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti bude tedy příslušet zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Měl-li zaměstnanec vykonávat práci podle dohody o pracovní činnosti měsíční odměnu v částce 15 tisíc Kč a nemocenské dávky dostával v částce 7.500 Kč, činí jeho náhrada za ztrátu na výdělků

7.500 Kč. Podmínkou však je, aby byl **účasten nemocenského pojištění**, tudíž jeho odměna za práci podle DPČ byla vyšší než 2.500 Kč. U dohody o provedení práce je toto hledisko přísnější. Účast na pojištění je zajištěna, je-li zaměstnancova měsíční odměna z této dohody vyšší než 10 tisíc Kč.

Nový § 271i rozšiřuje okruh osob, které mají nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých, o nárok partnera podle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, protože i mezi partnery vzniká vyživovací povinnost. Do nového § 271b odst. 6 byl zařazen text, který reaguje na prodlužování doby potřebné pro vznik nároku na starobní důchod. **Poškozený, kterému vznikne nárok na starobní důchod později než dovršením věku 65 let, bude mít nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání i po dovršení tohoto věku.** Bude-li tedy odcházet do starobního důchodu až v 68 letech, dostane náhradu až do tohoto věku, a nikoliv jen do 65 let.

Podle nového § 249 ZP je zaměstnanec povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové nebo nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda nebo nemajetková újma, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Je-li k odvrácení škody hrozící zaměstnavateli nedokladně třeba zákroku, je zaměstnanec povinen zakročít. Tuto povinnost nemá, brání-li mu v tom důležitá okolnost, nebo jestliže by tím vystavil vážnému ohrožení sebe nebo ostatní zaměstnance, případně osoby blízké.

PhDr. Dagmar Gavlasová

Obsah:

- Změny zákoníku práce
- Práce ve svátek
- Jednala Rada ČMKOS
- Staročeské posvícení
- Ochrana odborových funkcionářů...
- Jednal Pracovní tým RHSD

PRÁCE VE SVÁTEK

Mzda a náhrada mzdy ve svátek

V lednu roku 2015 byl v *Espressu* publikován článek týkající se proplácení práce ve svátek. Považujeme za užitečné se k tomuto tématu vrátit. Jednak z důvodu přetrvávajících nejasností ohledně proplácení práce ve svátek a jeho vztahu k pracovní době, ale také proto, že v letošním roce přibude další svátek **Velký pátek, který připadne na 25. 3. 2016**. Novela zákona o státních svátcích vyšla ve Sbírce zákonů pod číslem 359/2015.

Práci ve svátek může zaměstnavatel nařídít jen výjimečně. Dle ustanovení § 91 odst. 3 a 4 zákoníku práce může jít jen o takové nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech. Pro odvětví pohostinství a hotelový průmysl však není práce ve svátek nic výjimečného s ohledem na charakter provozu.

Zákoník práce nezná, a tedy ani nepoužívá pojem „fond pracovní doby“, délku pracovní doby stanoví v týdnech. Zmiňuje se pouze o tzv. stanovené týdenní pracovní době, která podle pracovních režimů činí 40 hodin, 38,75 hodiny nebo 37,5 hodiny.

Důležité pro pochopení vztahu svátku a pracovní doby přitom je, že stanovená týdenní pracovní doba se v týdnu, na který připadne svátek, nekrátí. Pokud proto zaměstnanec v důsledku svátku odpadne směna a zaměstnanec v tento den nepracuje, posuzuje se tato doba jako výkon práce a ve skutečnosti se zahrnuje do odpracované doby. Vyplývá to z ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

Případne-li naopak svátek na den pracovního volna zaměstnance, tedy na den, kdy podle rozpisu směn nepracuje, nemá to žádný vliv na jeho týdenní pracovní dobu.

V praxi tak může dojít k následujícím případům:

1. Zaměstnanec připadne svátek na dobu jeho pracovního volna (např. na dobu jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu). V tomto případě zaměstnanec musí odpracovat plnou pracovní dobu připadající na příslušný kalendářní měsíc, protože mu v důsledku svátku žádná část z pracovní doby neodpadla. Zaměstnanec by stejně nepracoval, i kdyby svátek nebyl.

2. Zaměstnanec připadne svátek na den, na který má rozepsanu pracovní směnu. Nemusí-li zaměstnanec v tento den pracovat, protože to např. umožňuje v důsledku svátku omezený provoz daného pracoviště, pak se pracovní doba, která mu v důsledku svátku odpadne, posuzuje jako výkon práce. To znamená, že takto odpadá pracovní doba se považuje pro účely splnění stanovené pracovní doby za odpracovanou a za-

počítává se tedy do pracovní doby. Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší podle ustanovení § 115 odst. 3 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

3. Výše uvedení zaměstnanec fakticky odpracují v příslušném kalendářním měsíci z pracovní doby méně o hodiny odpadlé v důsledku svátku. Týká se to především zaměstnanců pracujících v jednosměnném pětidenním provozu, pokud svátek připadne na všední den, ve kterém by jinak pracovali. Může se týkat v omezeném počtu i některých zaměstnanců ve směnném provozu, pokud jim v důsledku omezení provozu ve svátek odpadla směna, kterou měli podle rozpisu směn odpracovat.

Svátek u zaměstnanců v nočních směnách

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná dle ustanovení § 91 odst. 6 zákoníku práce (a tedy i svátek) hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. K tomu zákoník práce dodává, že zmíněné pravidlo je možné použít též pro účely práva na mzdu, odměnu z dohod a pro zjištění průměrného výdělku.

Z výše uvedeného vyplývá, že je třeba rozlišovat mezi začátkem svátku a jeho uplatněním pro účely odměňování. V prvním případě je to předepsané pravidlo a zaměstnavatel je musí dodržet při nařizování práce na tento den. Ve druhém případě je zaměstnavateli dáno na zvážení, jestli ho bude aplikovat i pro účely odměňování.

Podle ustanovení § 115 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákoník práce přitom ve druhém odstavci zmíněného ustanovení připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Dříve se vedly spory o tom, jak postupovat u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou. V praxi se vychází z toho, že měsíční mzda je zaměstnanci poskytována za naplnění celé pracovní doby podle jejího rozvrhu v daném kalendářním měsíci - zaměstnanec odměňovanému za měsíc žádná mzda v důsledku svátku neušla, a proto se mu nekrátí.

Příplatky vedle sebe

V praxi dochází k tomu, že svátek připadne např. na sobotu nebo neděli a zaměstnanec bude v tento den vykonávat práci (ať už to bude jeho pravidelná směna nebo výjimečná práce přesčas). Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci za práci v sobotu a neděli příplatek. Ve výše uvedeném případě a tak zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příplatek za práci v sobotu a neděli a vedle něho náhradní volno za práci ve svátek. Pokud by šlo současně o práci přesčas, musí být ještě připočten příplatek za tuto práci. Jednotlivé příplatky tak náleží vedle sebe. DaG

Jednala Rada ČMKOS

Dne 15. 2. 2016 se konalo 22. zasedání Rady ČMKOS. V aktuálních informacích byla Rada ČMKOS seznámena s některými makroekonomickými daty, mj. s predikcí ČNB o očekávané míře inflace, kterou ČNB odhaduje při 90 % intervalu spolehlivosti na 1 %. Průměrná mzda se ve 3. čtvrtletí 2015 zvýšila o 3,8 % v meziročním srovnání. Velkým problémem je počet trvale krácených důchodů, který se od roku 1996 zvyšuje a v roce 2013 činil více než 550 tisíc důchodů. Jedná se zpravidla o zaměstnance, kteří odcházeli do předčasného starobního důchodu z důvodu ztráty zaměstnání, a kterým se nepodařilo další zaměstnání získat. Dle zprávy ČNB o inflaci se reálné důchody od roku 1989 nijak významně nezvýšily. V závěru ledna se uskutečnilo jednání odborových centrál zemí V4 za účasti zástupkyně EOK. Projednány byly plány EOK na nejbližší období a TTiP. Na jednání tripartity dne 1. 2. 2016 se řešila především situace v OKD, novelizace stavebního zákona, situace ve zdravotnictví, vč. platby za státní pojištění, analýza čerpání prostředků EU a surovinová politika. Byla rovněž podána informace o jednání předsedů odborových svazů s předsedou Senátu Parlamentu ČR M. Štěchem., mj. o karenční době a výši minimální mzdy. Předsedové odborových svazů informovali o aktuálním průběhu kolektivního vyjednávání v návaznosti na kampaň „Konec levné práce“. Projednán byl postoj ČMKOS ke vstupu do eurozóny, zaměření činnosti RROS ČMKOS na rok 2016 a evropské a mezinárodní otázky. DaG

STAROČESKÉ POSVÍCENÍ

V minulém čísle Espressa jsme se hodně věnovali masopustu a jak jsme slíbili, budeme v podobném tématu pokračovat. V tomto čísle upřeme svou pozornost na posvícení. Ta se konala většinou na podzim, kdy nejen švestky, ale i husy „dozrávají“. Na posvícenské hostině se objevuje i pernatá pečinka, jak o tom praví stará selská povídacčka:

Raduj se kmotře Dvořáku,
budem veselí,
bude u nás posvícení,
dá Bůh v neděli.

Vola jsme už zabili,
prasata jsme pobili,
čtyry husy náležitě
jsme ukrmili.

Na den sv. Martina hospodář s jeho družinou jedli husy, pili víno a chválili sv. Martina. Ostatně, Martinská husa, nazvaná tak po onom světci, se připomíná i v mnoha příslovích, jako „Hus o Martině nejlépeji zpívá“ nebo „Radost Martina je hus a džbán vína“ a další.

Hody byly událostí opravdu mimořádnou a přepychovou. Byl sjed-

nán řezník, jenž zabil dobře vykrmeného vepře, vážícího okolo 60 až 100 liber, nebo dva menší. Dále dva, tři skopce a připravil je na úpravu. Sjednaná kuchařka se měla co ohánět. Zabíjela čtyři až šest husí nebo osm moráků (krocánů), třeba i dvacet kapounů, kuřat, holoubat, kachen a házela to na jednu hromadu. Přisluhující ženy, kmotry a babičky je polévaly horkou vodou, pařily, kuchařka kuchala a načisto připravovala. Těmto nákladným přípravám zcela odpovídají sloky písně z té doby:

Tři hrnce červené řepy
mám už vařeny,
Dva zlatý pro posvícení,
dal za koření,
jablka máme na sadě,
švestky v zahradě,
staré slepice jsou taky
ještě v posadě.

Dvanáct liber hovězího masa
vařit dám,
Sedm liber skopového
do zelí už mám,
šest liber vepřového
a čtyry uzenyho,
Kdo na posvícení přijde,
uctím každýho.

Uspořádání posvícení nebylo všude tak nákladné, skromnější bývalo v hornatém Pošumaví, kde lidé sedali za stolem v tichu, v bázni Boží a pojídali, co selka uvařila. Byla to především dobrá staročeská nudlová polévka. Potom došlo na křenovou omáčku, hustou a sladkou, vařenou ze smetany, zažloutlou vajíčky a nadrobno nakrájenými letošními ořechy. Každému vložila na talíř jeho díl hovězího masa, libového, křehkého, potom doprostřed posunula pecen čerstvě pečeného voňavého samožitného chleba. Někdy se ještě na stole ocitla mísa bílých pšeničných knedlíků, pěkně kyprých, proložených houskou, nadrobno rozkrájenou. Za nimi přišlo zelí s ostrou vůní a konečně velký, promaštěný, až zčernalý pekáč, na kterém ležela pečená, dočervena upečená celá vepřová plec. Nakonec po všem mase nechybělo tradiční slavnostní pečivo, koláče roháče, bez nichž by se posvícení neobešlo.

Vážení čtenáři, dejte si trochu pohov, nemáte před sebou půst, není masopust a posvícení je také dost daleko. Chci vám říct něco k tomu, co bylo dosud napsáno. Musím se přiznat, že když jsem se rozhodl psát o tom, co stojí v nadpisu článku, vůbec jsem netušil, jaký bič jsem si na sebe upletl. Historik nejsem, doufám, že nikdo z nich nebude mé "dílo" hodnotit a posuzovat. Pravdou je, že jsem čerpal z mnoha zdrojů. Dovolil jsem si udělat úpravu slov a textů. Možná se vám tím pádem zdá, že některý text není v pořádku a celý. Staročestina, pokud to vůbec staročestina je, kterou zdroje používají, je často takového rázu, že jsem mnohé z toho luštil a byl na rozpacích, co s tím mám udělat. Dbal jsem na to, aby se nic důležitého neztratilo a charakter článku nebyl narušen. Pokud jsou v článku písně a různé povídacčky, nechávám je v původním znění.

Základním zdrojem pro toto povídání byla pro mne kniha M. Úlehlové - Tilschové, Česká strava lidová, která má mnoho příspěvatelů, autorů, osob se škálou zkušeností a znalostí, které jsem mohl využít. Nelze je všechny vyjmenovat. Poděkovat jim takto mohu, ač jsou ve jmenované knize. Posloužily mi výňatky z časopisů, zprávy z televize, rádia apod. Bohužel, jejich hodnověrnost ověřit nemohu. I tak mi pomohly.

Jiří Štrébl

Ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru

Dle ustanovení § 61 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Pokud jde o rozvázání pracovního poměru tímto způsobem u člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje rovněž, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Výčet odborových funkcionářů, na které dopadá ochrana je zpravidla obsažen v kolektivní smlouvě s tím, že odborová organizace oznámí zaměstnavateli písemně i jeho změnu. Je v zájmu obou smluvních stran (jak odborové organizace, tak i zaměstnavatele), aby bylo vždy zřejmé, na které odborové funkcionáře se vztahuje ochrana před skončením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 ZP. Pokud v době dání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nebude mít zaměstnavatel v důsledku neoznámení změny vědomost o tom, že jde ochráněného odborového funkcionáře, nebude z jeho strany porušena povinnost vyžádat si k takovému právnímu jednání předchozí souhlas odborové organizace a absence takového souhlasu nebude mít vliv na platnost rozvazovacího právního jednání. Kdyby ovšem zaměstnavatel o takové změně věděl, jen k jejímu oznámení došlo ze strany odborové organizace později než ve lhůtě sjednané v kolektivní smlouvě, musí zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizaci požádat, a to bez ohledu na to, že zmínění zástupci zaměstnanců porušili svůj závazek z KS. Jinak by zaměstnavatel riskoval případnou neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Je tedy v zájmu odborové organizace, ať už je výčet funkcionářů obsažen v KS nebo není, vždy neprodleně písemně informovat zaměstnavatele o skutečnosti, kdo je odborovým funkcionářem (resp. stal se jím podle vnitřních pravidel odborové organizace). DaG

Jednal Pracovní tým RHSD

Dne 10. února 2016 se v sídle Úřadu vlády ČR konalo zasedání Pracovního týmu RHSD pro EU. Program byl tentokrát velmi bohatý. Projednána byla příprava zasedání Evropské rady, která se bude konat 18. - 19. února 2016 v Bruselu. Hlavními body jednání je diskuse o podmínkách dalšího setrvání Velké Británie a migrace. V případě Velké Británie je největší otázkou shoda o volném pohybu osob a poskytování sociálních dávek, kde má GB v úmyslu zpřísnit dosavadní podmínky. V případě migrační krize se EU pokouší najít řešení, jak omezit nepřetržitý příliv migrantů, který nepolevuje přes nepříznivé roční období. Každý den překračuje Schengenskou hranici 1.000 až 1.500 migrantů. Jednání s Tureckem o omezení migrace dosud nebyla úspěšná a tzv. hotspoty nejsou funkční.

Dále byla pro informaci poskytnuta rámcová pozice ČR k návrhu nařízení o přeshraniční přenositelnosti on-line služeb poskytujících obsah. Jedná zde o to, aby občané unie mohli přijímat obsah, který představuje hudba, hry, filmy, knihy, audiovizuální díla apod. v jiném členském státě, kde přechodně pobývají.

K informaci byla předložena pozice ČR k leteckému balíčku Evropské komise, tj. jednak ke Strategii pro evropské letectví a návrhu nařízení o společných pravidlech v oblasti civilního letectví. K těmto dokumentům se vyjádřil naším prostřednictvím OS dopravy, který zastupuje zaměstnance Českého aeroholdingu a Letiště Praha. Ve svém stanovisku rovněž nesouhlasí s rozšiřováním pravomocí Evropské komise a rovněž nesouhlasí se zaměstnáváním agenturních zaměstnanců v oblastech safety a security a na pracovištích, kde může dojít k bezprostřednímu ohrožení bezpečnosti leteckého provozu.

Další informace se týkala rámcové pozice k reformě volebního práva EU. Reforma obsahuje celou řadu sporných bodů a převážná většina členských států bude mít určité problémy s jejím přijetím.

Další informace se týkaly doporučení z kulatého stolu Národního konventu o EU „Věda a výzkum“, jednání tripartit zemí V4, kde hlavními body jednání budou otázky pracovní mobility, energetika a dopravní infrastruktura, follow-up z konference Národního konventu o EU na téma „Přijetí společné evropské měny v ČR - přínosy a východiska“, informace z neformálního jednání Rady pro konkurenceschopnost a informace o plnění Akčního plánu pro rozvoj digitálního trhu. V rámci tohoto plánu bylo navrženo 17 opatření, z nichž se podařilo dosud splnit 15. Splněno by mělo být opatření o zavedení vysokorychlostního internetu a plná digitalizace státní správy.

PhDr. Dagmar Gavlasová

Meziročně mírně přibylo lidí, kterým hrozí příjmová chudoba, a to na 9,8 procenta Čechů. Na hranici chudoby se dostal člověk, který neměl měsíčně ani 10.240 korun. Tématům daní a chudoby se 4.2. 2016 věnoval pořad ČT24 Devadesátka. Hostem byl předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula.

Míra ohrožení příjmovou chudobou vloni podle Českého statistického úřadu narostla proto, že se posunula její hranice, která zohledňuje medián příjmu. Hranice je pro jednotlivce stanovena na měsíčním příjmu ve výši 10.240 korun, pro pár ve výši 15.359 korun, pro jednoho rodiče s dítětem mladším 13 let ve výši 13.331 korun a pro partnery se dvěma dětmi mladšími 13 let ve výši 21.503 korun.

Příjmová chudoba loni postihla téměř desetinu Čechů

Největším problémem chudých lidí v Česku je předlužení, dlouhodobá nezaměstnanost, nemožnost získat běžné bydlení a nižší minimální mzda než dávky. Odborníci doporučují zavedení sociálního bydlení a zálohovaného výživného od státu, změnu pravidel oddlužení či zvýšení nejnižšího výdělku na 12 tisíc korun. Minimální mzda teď činí 9.900 korun.

Předseda Josef Středula dlouhodobě prosazuje zvýšení minimální mzdy. Odboráři požadují její zvýšení od příštího roku na minimálně 11.500 korun. „Prvním důvodem je velmi dobrý výkon ekonomiky. A druhým to, že vláda má v programovém prohlášení dosáhnout 40 procent průměrné mzdy, a toto přesně vyhovuje tomuto propočtu při navýšení průměrného výdělku,“ zmínil Středula.

Zaměstnavatelé požadavky na zvýšení minimální mzdy kritizují jako populistické. „Svaz průmyslu a dopravy dlouhodobě prosazuje to, aby se výše minimální mzdy nastavila podle vývoje průměrných mezd, růstu HDP a míry inflace. Je nutné jednat o vzorci vývoje minimální mzdy, aby firmy mohly předvídat vývoj. Nemělo by jít o čistě politická rozhodnutí, kdy ten či onen politik vystřeluje určité částky,“ řekl prezident svazu Jaroslav Hanák.

Středula upozornil, že od ledna je na Slovensku minimální mzda 405 euro (11.000 korun), zatímco v Česku je 360 euro. „V podílu k průměrné mzdě jsme na tom úplně nejhůř ze všech zemí eurozóny,“ uvedl předseda odborové konfederace. V sousedním Německu je minimální mzda 1.580 euro (43.000 korun). Podle Středuly má Česká republika produktivitu práce na úrovni 62 procent Německa, ale mzdy jen třetinové. „Takže tady je obrovský prostor pro možnost navyšování mzdy,“ dodal.

Zdroj: e-sondy

ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.
Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlasová, 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 únoru 2016