

■ Novinky u daně z příjmů	str. 2
■ Pojištění odpovědnosti	str. 3
■ MPSV a koronavír	str. 4
■ Podpora v boji s virem	str. 5
■ Odbory a ekonomika	str. 7
■ Změny v ZP	str. 8
■ Odklad hlášení a plateb	str. 9
■ Vedení NeRV informuje	str. 10
■ O zdraví...	str. 11
■ Pozvánka – hasiči	str. 12
■ S lyžemi v Alpách	str. 12
■ Blahopřejeme	str. 12

Zatím můžeme – a snad už napořád – konstatovat s klasikem

SITUACE JE VÁŽNÁ, NIKOLIV VŠAK ZOUFALÁ



Připravil Milan Sedlák

Tak dlouho nás ekonomové strašili s další blížící se krizí, až nakonec jejich úvahy nabraly ďábelské tempo, ale úplně z jiného směru, než mohl vůbec kdo předpokládat. Epidemie a téměř pandemie (doufejme, že k ní nakonec

alespoň u nás z důvodů důsledně dodržovaných opatření nedojde a situace se zklidní) koronaviru, která zachvátila už bez rozdílu celý svět, všechny dostává do překurní situace, která nás nejen omezuje, ale rovněž přináší i neblahé ekonomické následky.

Krizová situace spíše známá z řady sci-fi filmů, jejichž obsahu jsme se více méně pošklebovali a brali je jako moderní pohádky, je tu a musíme ji řešit s neblahou vyhlídkou na zhoršenou ekonomickou situaci.

Informací, jak se mají občané zachovat, je přehršel, jsou v každém sdělovacím prostředku, na každém rohu, v každé domovní schránce a ve všech dopravních prostředcích hromadné dopravy. Nás však především zajímá, jak za této situace probíhají vztahy mezi vedením společností a jejich zaměstnanci.

Stále tedy – i za této situace – platí, že základní povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel je tedy povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

Samozřejmě stejně tak platí, že každý zaměstnanec je povinen dbát – podle svých možností – o svou vlastní bezpečnost, o své



Ilustrační foto

zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, jichž se bezprostředně dotýká jeho jednání.

Ani z jedné strany to nyní není jednoduché stoprocentně dodržet. Co tedy pro maximální naplnění těchto zákonných nařízení činit, aby jim bylo vyhověno? Zapeklitá otázka.

Uvedme si příklad. Jestliže se kolegové obávají možné nákazy od někoho, kdo se vrátil z dovolené, nebo se jí obává sám zaměstnavatel, může se s potenciálním nakaženým dohodnout třeba na čtrnáctidenním placeném volnu. Pro zaměstnavatele může být takové volno výhodnější, protože tím potenciálně zabráni nákaze většího množství svých zaměstnanců, a to i v případě, že se nenavrací z žádné rizikové oblasti, které se stejně postupně rozšiřují a podle vládního nařízení jsou vyhlášována karanténní opatření stále většího rozsahu.

Jako poměrně pro obě strany výhodné řešení se za zaměstnavatele nabízí dohoda se zaměstnancem na výkonu práce z domova. Zaměstnanec by konal práci, za kterou by mu náležela mzda či plat v nezkrácené výši, a zaměstnavatel by se nemusel obávat případné paniky či nakažení ostatních zaměstnanců na pracovišti.

Ovšem v situaci, kdy s ohledem na charakter práce zaměstnanec výkon práce z domova není možný, nebo pokud by zaměstnanec

s prací z domova nesouhlasil, má zaměstnavatel možnost zaměstnanci dočasně, jak jsme uvedli, po dobu trvání inkubační doby práci nepřidělovat.

Pokud by k tomu došlo, zaměstnanci by náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, protože zaměstnanci nebyla nařazena karanténa ani není v dočasné pracovní neschopnosti, jde tedy o tzv. překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Co je to karanténa a jak ji dodržovat? Pracovní právo v obecné rovině v souvislosti s výskytem epidemie upravuje institut nařízení karantény. Karanténou se ve smyslu zákona o ochraně veřejného zdraví rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Pokud se tedy zaměstnanec necítí zdrav, projevují se u něho příznaky onemocnění koronavirem a byl z tohoto důvodu hospitalizován nebo mu jeho všeobecný praktický lékař ve spolupráci s krajskou hygienickou stanicí nařídí karanténu, jedná se o osobní překážku na straně zaměstnance.

SITUACE JE VÁŽNÁ, NIKOLIV VŠAK ZOUFALÁ

Dokončení ze str. 1

Zaměstnanci v takovémto případě bude po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény náležet náhrada mzdy nebo platu ve výši 60 procent průměrného výdělku. Tuto náhradu bude zaměstnanec vyplácet zaměstnavatel. Pokud by karanténa nebo nemoc zaměstnance trvala déle, bude mu od 15. kalendářního dne vypláceno nemocenské pojištění Českou správou sociálního zabezpečení.

Nesmíme však zapomenout, že firmy mohou svým zaměstnancům nařídít čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je ale zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce oznámit zaměstnanci písemně a alespoň 14 dnů předem.

Největší problémy s šířením (i s následky) koronaviru má v současné době na území Evropy Itálie. Není to daleko – a přes veškerá opatření – se mohou neblaze projevit i na našem území a některé části území v rámci naří-

zených hromadných bezpečnostních protiepidemických opatření se budou uzavírat. Je-li v takto uzavřeném území sídlo či pracoviště společnosti s místem výkonu práce zaměstnance, by mělo vzhledem k principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, který vychází z předpokladu zaměstnance coby slabší strany právního vztahu, v takovém případě jít o jiné překážky na straně zaměstnavatele a zaměstnancům by v takovém případě měla náležet opět náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

A pozor, nabízí se další případ, kdy například dojde k uzavření části území, kde sídlí především největší odběratel té či oné společnosti (zaměstnavatele), a klesl by odbyt nebo poptávka po jejich výrobcích, pracovní právo dává v takové situaci možnost zaměstnavateli z důvodu omezení odbytu nebo omezení poptávky po jím poskytovaném zboží nebo služ-

bách uplatnit vůči svým zaměstnancům režim tzv. částečné nezaměstnanosti.

A tu nastupují odbory, nikoliv už pouze ke kontrole zákonných nařízení ve prospěch zaměstnanců, ale jako výkonná složka. Režim částečné nezaměstnanosti je totiž zaměstnavatel povinen dohodnout s odborovou organizací, která u něj působí. Pokud u zaměstnavatele odbory nepůsobí, upraví zaměstnavatel režim částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem. V obou případech platí, že v rozsahu, ve kterém nebude zaměstnavatel zaměstnancům přidělovat práci, náleží zaměstnancům minimálně 60 procent průměrného výdělku.

Je nabíledni, že se do takové situace nikdo z nás nechce dostat. Pokud k tomu však, jak se jeví z dosavadní situace, dojde, je třeba být připraven i na alternativu, o které vás v tomto článku informujeme. Vždyť Itálie už je celá v karanténě a také u nás se postupně zpřísňuje.

NOVINKY U DANĚ Z PŘÍJMŮ

Zaměstnanci, respektive jejich většina, se ani letos nemusí zabývat vyplňováním daňového přiznání. Daně za ně vyřizuje mzdová účtárna v rámci ročního zúčtování záloh na daň z příjmů. Ovšem podmínkou je, aby zaměstnanec do poloviny února podepsal prohlášení k dani a žádost o roční zúčtování.

Pokud jste prohlášení podepsali, zaměstnavatel vám tak díky tomu může odečítat každý měsíc slevy, které vaši měsíční zálohu na daň sniží.

Především se jedná o základní slevu na dani 2070 korun měsíčně (ročně činí 24 840 korun) a o daňové zvýhodnění, a to měsíčně 1267 korun na jedno dítě (ročně 15 204 korun), 1617 korun na druhé dítě (ročně 19 404 korun) a na třetí a každé další dítě 2017 korun (ročně 24 204 korun).

V případě, že to zaměstnanec nestihl, nebo mu zaměstnavatel nemůže provést roční zúčtování kvůli dalším příjmům, musí si podat daňové přiznání sám. Všichni poplatníci, kteří nevyužívají služeb daňového poradce, musí podat daňové přiznání do 1. dubna. Tento den je zároveň posledním dnem lhůty pro úhradu daně. **Letos posunuto až do 1. července.**

Novinkou jsou vyšší paušální limity pro OSVČ, vyšší školovné či přísnější podmínky pro daňový bonus.

Finanční úřady tolerují dalších pět dní, potom již opozdílům udělují pokuty.

Daňové přiznání lze podat elektronicky, osobně na územním pracovišti finančního úřadu nebo ho poslat poštou.

Mezi novinky v daňovém přiznání za rok 2019 patří hlavně vyšší paušální limity pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), niž-

ší daně pro rodiče předškolních dětí a přísnější podmínky pro daňový bonus.

Při vyřizování daňových povinností letos možná některé rodiče uplatňující daňové zvýhodnění na děti nepříjemně zaskočí přísnější podmínky pro čerpání daňového bonusu. Na druhou stranu se nově zvyšuje maximální uplatnitelná částka školovného. Daňově si zároveň polepší také živnostníci a podnikatelé využívající výdajové paušály a také lidé s vysokými příjmy.

Dobrou zprávou pro rodiče s malými dětmi je zvýšení slevy na dani za umístění dítěte do předškolního zařízení, takzvané školovné. Maximální limit školovného, které se odvíjí od výše minimální mzdy, vzrostl za loňský rok o 1150 korun.

Za rok 2019 je tak možné uplatnit maximální školovné na každé dítě navštěvující školku až ve výši 13 350 korun.

Dobré zprávy přináší letošní daňové novinky i pro OSVČ, které při výpočtu daňového základu uplatňují výdajové paušály. Ty jsou mezi živnostníky a dalšími podnikateli velmi oblíbené, neboť vyplňování daňového přiznání zjednodušují, eliminují riziko chyb ve výpočtech daně, a navíc díky nim může být jejich daňová povinnost citelně nižší, pokud jsou skutečné výdaje nižší než při uplatnění výdajového paušálu.

Pro příjmy ze samostatné výdělečné činnosti podle § 7 zákona o dani z příjmů je možné uplatnit 30procentní, 40procentní, 60procentní nebo 80procentní výdajový paušál v závislosti na vykonávané činnosti. Nejvyšší – 80procentní – výdajový paušál je možné uplatnit pro příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a pro řemeslné živnosti. Pro živnostenské podnikání lze uplatnit 60procentní výdajový

paušál, u jiných příjmů ze samostatné výdělečné činnosti pak výdajový paušál 40 procent.

Pro příjmy z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku je poté určen nejnižší, 30procentní výdajový paušál. Paušální výdaje ovšem nemohou OSVČ počítat z libovolné sumy, neboť jsou limitovány maximální uplatnitelnou výší. Ta za rok 2018 činila jeden milion korun, nově se však limit zdvojnásobuje na dva miliony korun. „Například při ročních příjmech 1 200 000 korun činily výdaje při uplatnění 60procentního výdajového paušálu za rok 2018 jen 600 tisíc korun, zatímco za rok 2019 to bude již 720 tisíc korun.“

Novinky v daňových povinnostech se letos nevyhnuly ani daňovým poplatníkům s vysokými příjmy, na které se vztahuje povinnost platit takzvanou solidární daň. Tu platí lidé, jejichž příjmy ze závislé činnosti či příjmy ze samostatné výdělečné činnosti ponížené o výdaje překračují stanovený limit.

V roce 2018 činil 1 438 992 korun a nově se zvyšuje na částku 1 569 552 korun, platba solidární daně se tak dotkne menšího počtu lidí.

Solidární daň představuje sedm procent z příjmů nad daný limit. Pokud ji daňový poplatník musí zaplatit, je povinen sám si vyplnit daňové přiznání, a to bez ohledu na skutečnost, že mu po celý rok plynuly pouze příjmy ze zaměstnání od jednoho zaměstnavatele a běžně by tak měl nárok na provedení ročního zúčtování daně zaměstnavatelem.

Lidé s příjmy pouze ze závislé činnosti k tomu mohou využít zjednodušený dvoustránkový daňový formulář. Od zaměstnavatele však k jeho vyplnění potřebují potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti.



Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání

Vážená paní předsedkyně, pane předsedo ZO OSŽ, kolegyně, kolegové,

vláda České republiky na základě Usnesení o přijetí krizového opatření č. 215 ze dne 15. března 2020, v souvislosti s šířením nemoci COVID-19, zejména zakázala volný pohyb osob po ČR.

OSŽ doporučuje členům OSŽ a ZV ZO OSŽ po **přechodnou dobu zjednodušenou formu** (bez podpisu pojistníka - člena OSŽ) uzavírání pojistky u Pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli při výkonu povolání (dále rovněž „pojištění odpovědnosti“):

- **členům OSŽ**
 - **NEPROVÁDĚT** platbu své pojistky **osobně, ale bezhotovostním způsobem** na účet ZO OSŽ nebo jiným dohodnutým způsobem. Provedenou platbu sdělit ZV ZO OSŽ e-mailem (SMS nebo telefonicky, apod.);
 - **NEKONTAKTOVAT** osobně členy ZV ZO OSŽ kvůli podpisu na přihlášce. Podpis bude Vámi doplněn **bezodkladně po skončení zákazu volného pohybu osob po ČR.**
- **ZV ZO OSŽ**
 - **provádět platbu** za jednotlivé měsíce **bezhotovostním způsobem** na účet HFO OSŽ - ústředí;
 - **zasílat „Přihlášku k pojistné smlouvě“** (dále rovněž „přihláška“) **e-mailem nebo poskytovatelem poštovních služeb** na HFO OSŽ - ústředí (nikoli osobně), **pouze bez podpisů** pojištěných členů OSŽ (ostatní náležitosti budou vyplněny). Po skončení krizového opatření vlády ČR **doručit na HFO OSŽ - ústředí bezodkladně originály** přihlášek s podpisy pojištěných.

Toto doporučení je zcela výjimečné a reaguje na krizové opatření vlády ČR, zákazu volného pohybu osob a trvá pouze jen po tuto dobu.

Po skončení zákazu volného pohybu osob po ČR bude postupováno opět formou uzavírání pojištění odpovědnosti **standardním způsobem**, tak jak se postupovalo do současné doby, před vyhlášením krizového opatření vlády ČR.

Při jakýchkoliv změnách budete včas informováni.

V případě nejasností se obraťte na JUDr. Petra Večeře, tel.: 737 275 068 nebo Mikuláše Hubicsáka, tel.: 737 275 114.

V Praze, dne 16. března 2020

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ
ŽELEZNIČÁŘŮ
Dům Bohemika
Na Břehu 579/31, 190 00 Praha 9
IČO: 00226479, DIČ: CZ00226479

Mgr. Martin Malý
předseda

ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ



TISKOVÁ ZPRÁVA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Praha, 12. března 2020

Koronavirus a pracovní právní souvislosti

Zaměstnanec nemá nařízenou karanténu, ale je zde obava, že mohl být infikován

Primárně je nezbytné, aby se zaměstnanec seznámil s aktuálními pokyny a doporučeními Ministerstva zdravotnictví, Státního zdravotního ústavu a orgánů ochrany veřejného zdraví.

Zaměstnanec by měl s ohledem na ustanovení § 102 odst. 1 a § 106 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatele neprodleně informovat o tom, že se vrátil z oblasti zasažené koronavirem. Zdůrazňujeme, že v případě návratu z Itálie od 7. 3. 2020 je povinen tuto skutečnost oznámit telefonicky nebo jiným vzdáleným přístupem svému praktickému lékaři – ten rozhodne o nařízení karantény.

Pokud zaměstnanci nebyla nařízena karanténa, ani nebyl uznán dočasně práce neschopným, lze vzhledem k okolnostem a k zamezení dalšího šíření a přenosu nákazy koronavirem využít tyto nástroje:

- 1) Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem, že bude práci dočasně vykonávat **mimo pracoviště zaměstnavatele** (z jiného místa - například z domova). Protože jde o dohodu, na změnu místa výkonu práce (na práci z domova) není povinen druhý účastník pracovního právního vztahu přistoupit.
- 2) Zaměstnavatel může provést vhodný **přesun v harmonogramu rozvržení směn** a včas s tím seznámí zaměstnance, tj. 14 kalendářních dnů předem, nedochodí-li se se zaměstnancem jinak.
- 3) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na **čerpání dovolené**; obecně platí, že určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době (§ 217 odst. 1 zákoníku práce). Bez dohody se zaměstnancem mu nemůže zaměstnavatel určit dovolenou „ze dne na den“. Za porušení povinností na úseku dovolené může orgán inspekce práce zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 200 000 Kč (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce).
- 4) Je možné, aby zaměstnavatel vyhověl žádosti zaměstnance o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu.
- 5) Nedošlo-li k dohodě podle bodů 1 až 4 a je-li zaměstnanec připraven konat pro zaměstnavatele práci v místě výkonu práce, ale zaměstnavatel mu ji nebude přidělovat, aniž by zaměstnanec sám měl překážku v práci (například zaměstnanec není nařízena karanténa, ani není v dočasné pracovní neschopnosti, ale zaměstnavatel má jen určité obavy), jde o **překážku v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).



TISKOVÁ ZPRÁVA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Praha, 12. března 2020

Zaměstnanec je v nařízené karanténě v ČR

O nařízení karantény, jejím trvání a ukončení rozhoduje **orgán ochrany veřejného zdraví** (krajské hygienické stanice) nebo **poskytovatel zdravotních služeb** (praktický lékař).

Orgán ochrany veřejného zdraví je povinen o trvání a ukončení karantény zaměstnance podat zaměstnavateli na jeho žádost informaci.

Rozhodne-li o karanténě poskytovatel zdravotních služeb, učiní tak ve formě e-Neschopenky, na níž vyznačí, že se jedná o karanténu, nikoli dočasnou pracovní neschopnost. Zaměstnavatelé ověří tuto skutečnost stejným způsobem, jako v případě dočasné pracovní neschopnosti (mají k dispozici údaje na e-portálu České správy sociálního zabezpečení).

Zdůrazňujeme, že na základě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 10381/2020-1/MIN/KAN ze dne 7. 3. 2020 je nařízeno všem osobám s přechodným a trvalým pobytem v České republice pobývajícím na území České republiky nad 90 dní nebo zaměstnaným na území Italské republiky do České republiky, aby bezprostředně po návratu do České republiky oznámily tuto skutečnost, a to telefonicky nebo jiným vzdáleným přístupem, svému registrujícímu poskytovateli zdravotních služeb. Ten rozhodne, zda zaměstnanci bude nařízena karanténa, izolace či karanténní opatření (dále jen „karanténa“).

Dále podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j.: MZDR 10396/2020-1/MIN/KAN ze dne 8. 3. 2020 **rozhodnou poskytovatelé zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství o karanténě podle § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb.** u osob, o kterých jim místní příslušná krajská hygienická stanice sdělí, že byly v kontaktu s pacientem, u kterého byla laboratorně potvrzena nákaza koronavirem způsobujícím onemocnění COVID-19, přičemž tyto osoby jsou povinny poskytnout tomuto poskytovateli potřebnou součinnost a nařízené karanténě se podrobit.

Karanténa jako překážka v práci

Podle § 191 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu karantény nařízené podle zákona č. 258/2000 Sb.**, o ochraně veřejného zdraví. Jedná se totiž o překážku v práci na straně zaměstnance, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno. Zaměstnanec je přitom povinen zaměstnavatele uvědomit bez zbytečného odkladu o nařízení karantény a předpokládané době jejího trvání. Dále musí zaměstnanec překážku v práci zaměstnavateli prokázat. Zaměstnanec předloží zaměstnavateli potvrzení „Oznámení o nařízení karantény“ vydané krajskou hygienickou stanicí. Byla-li karanténa stanovena formou e-Neschopenky poskytovatelem zdravotních služeb, ověří si zaměstnavatel tuto skutečnost



TISKOVÁ ZPRÁVA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Praha, 12. března 2020

na e-portálu České správy sociálního zabezpečení. Tímto způsobem se uplatní právo zaměstnance na náhradu mzdy/platu za prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény (viz další bod).

Hmotné zabezpečení zaměstnance během trvání karantény

Podle § 192 zákoníku práce má zaměstnanec **právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény**. Náhrada přísluší za pracovní dny a dále za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda/plat nekrátí. Náhrada mzdy/platu přísluší ve výši **60 % redukováného průměrného výdělku**. Následně, trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění - nemocenské vyplácené okresní správou sociálního zabezpečení.

Výkon práce během nařízené karantény

Pokud při nařízené karanténě zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav ani povaha vykonávané práce tomu nebrání, **je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele** (zpravidla „z domova“ – tzv. homeworking). V takovém případě platí, že náleží-li zaměstnanci za vykonanou práci mzda/plat, nenáleží mu za dobu výkonu práce v době prvních 14 dnů karantény výplata náhrady mzdy/platu podle § 192 zákoníku práce, popřípadě od 15. dne jejího trvání nepřislouží výplata nemocenského (viz § 16 zákona o nemocenském pojištění). **Opatření stanovená při karanténě musí být zaměstnancem striktně dodržena a výkon práce formou homeworkingu přichází v úvahu, jen souhlasí-li s tím obě strany pracovního poměru.**

Nařízená karanténa a čerpání dovolené

Zaměstnavatel **nemůže nařídit zaměstnanci čerpání dovolené na dobu karantény, ledaže o to zaměstnanec požádá**. Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje, karanténa není uvedena).



TISKOVÁ ZPRÁVA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Praha, 12. března 2020

Zaměstnanec je v nařízené karanténě v cizině

Jde-li o státy EU či státy, s kterými ČR uzavřela bilaterální dohodu, jejíž součástí je uznávání nemocenského pojištění

Postup je stejný jako v případě karantény nařízené v ČR (viz informace „Zaměstnanec je v nařízené karanténě v ČR“).

Jde-li o státy EU, postupuje se podle společných evropských pravidel, zaměstnancům je vydáno v místě pobytu potvrzení o nařízené karanténě a toto potvrzení zaměstnanec zašle svému zaměstnavateli v České republice a zaměstnavatel mu na základě tohoto potvrzení vyplátí náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce.

Ostatní státy

Jestliže jde o státy, které nejsou členskými státy EU ani státy, se kterými má ČR uzavřenu bilaterální dohodu, tak pokud karanténa nařízená v tomto státě trvá i po skončení dovolené zaměstnance, je nepochybné, že **zaměstnavatel bude povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit**. Nepřítomnost zaměstnance v práci není v tomto případě zaviněným porušením povinností, které má zaměstnanec podle zákoníku práce, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržovat.

Zaměstnanec je karanténa nařízena na pracovní cestě

Pracovní cesta je časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (viz § 42 zákoníku práce).

Cestovní náhrady

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce při pracovní cestě, a to jak pracovní cestě tuzemské, tak zahraniční. Cestovní náhrady přísluší v souladu s podmínkami pracovní cesty určenými zaměstnavatelem po celou dobu jejího trvání, tedy od jejího počátku až do ukončení.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu nařízena karanténa, není tato skutečnost důvodem pro ukončení nebo přerušování pracovní cesty. Je nutno vycházet z toho, že zaměstnanec by v místě konání pracovní cesty nebyla karanténa nařízena, kdyby tam nebyl zaměstnavatelem vyslán (je zde tedy příčinná souvislost s vysláním na pracovní cestu). **Tato okolnost obecně nemůže být k tíži zaměstnance a není tomu tak ani v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance či jeho hospitalizace.**

Pokud je toho zaměstnanec v karanténě schopen, **musí podle § 186 zákoníku práce bezodkladně informovat zaměstnavatele o změně podmínek rozhodných pro poskytování a výši cestovních náhrad, tak, aby zaměstnavatel mohl přijmout potřebná opatření** (např. zrušit rezervaci zpáteční letenky nebo ubytování). Přerušeni nebo ukončení pracovní cesty, respektive neposkytování cestovních náhrad zaměstnanci, kterému je na pracovní cestě nařízena karanténa a nemůže se z tohoto důvodu vrátit do



TISKOVÁ ZPRÁVA

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
www.mpsv.cz

Praha, 12. března 2020

bydliště, by bylo rovněž v rozporu s dobrými mravy. Poskytování stravného a zahraničního stravného není vázáno na výkon práce, ale na dobu trvání pracovní cesty a dobu strávenou mimo území České republiky v kalendářním dnu. Je-li zaměstnanec během karantény na pracovní cestě zabezpečeno bezplatné stravování charakteru snídaně, oběda nebo večeře, pak se stravné a zahraniční stravné krátí způsobem stanoveným v příslušných ustanoveních zákoníku práce. Pokud má zaměstnanec zachováno ubytování, potom musí zaměstnavatel uhradit i tyto náklady, v případě, že nebylo poskytnuto zaměstnanci jiným subjektem v rámci opatření při nařízené karanténě. Zaměstnanci mohou během uvedené doby vzniknout i některé nutné vedlejší výdaje. I ty mohou mít souvislost s pracovní cestou, nikoliv s výkonem práce (§ 164 zákoníku práce). **Všechny tyto okolnosti je třeba vždy posuzovat podle konkrétního případu a jeho podmínek.**

O ukončení nařízené karantény rozhoduje příslušný státní orgán (orgán ochrany veřejného zdraví) a zaměstnavatel potom následně podle konkrétních podmínek rozhodne o dalším průběhu pracovní cesty.

Hmotné zabezpečení zaměstnance během trvání karantény

Podle § 192 zákoníku práce má zaměstnanec právo na náhradu mzdy/platu od zaměstnavatele za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény. Náhrada přísluší za pracovní dny a dále za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda/plat nekrátí. Náhrada mzdy/platu přísluší ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku. Následně, trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění - nemocenské vyplácená okresní správou sociálního zabezpečení.

Výkon práce během nařízené karantény

Pokud při nařízené karanténě zaměstnanec dodrží všechna stanovená omezení a jeho zdravotní stav ani povaha vykonávané práce tomu nebrání, je možné, aby se se zaměstnavatelem dohodl na výkonu práce z jiného místa, než je pracoviště zaměstnavatele (zpravidla „z domova“ – tzv. **homeworking**). V takovém případě platí, že náleželi-li zaměstnanci za vykonanou práci mzda/plat, nenáleží mu za dobu výkonu práce v době prvních 14 dnů karantény výplata náhrady mzdy/platu podle § 192 zákoníku práce, popřípadě od 15. dne jejího trvání nepřislouší výplata nemocenského (viz § 16 zákona o nemocenském pojištění). **Opatření stanovená při karanténě musí být zaměstnancem striktně dodržena a výkon práce formou homeworkingu přichází v úvahu, jen souhlasí-li s tím obě strany pracovního poměru.**

Nařízená karanténa a čerpání dovolené

Zaměstnavatel nemůže nařídit zaměstnanci čerpání dovolené na dobu karantény, ledaže o to zaměstnanec požádá. Pokud zaměstnanec začal čerpat dovolenou před tím, než mu byla nařízena karanténa, nařízením karantény se dovolená nepřerušuje (viz § 219 odst. 1 zákoníku práce, kde mezi důvody, pro které se dovolená přerušuje, karanténa není uvedena).

Tiskové oddělení MPSV

ZÁKON Č. 262/2006 Sb., ZÁKONÍK PRÁCE

DÍL 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Komentář k § 220

Zaměstnancům lze určit hromadné čerpání dovolené, avšak jen, je-li to nezbytné z provozních důvodů. Určení hromadného čerpání dovolené je podmíněno dohodou zaměstnavatele s odborovou organizací a souhlasem rady zaměstnanců. Zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí, může hromadné čerpání dovolené zaměstnanců stanovit sám. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny v kalendářním roce.

Související ustanovení

§ 350a – o tom, co se rozumí týdнем dovolené

DÍL 4

Změna zaměstnání

§ 221

(1) Změnil-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatele se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

(2) Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.

Komentář k § 221

Často se při změně zaměstnání v průběhu téhož kalendářního roku stává, že zaměstnanec pracovní poměr skončí, aniž by u dosavadního zaměstnavatele vyčerpal dovolenou, na niž mu u něho vzniklo právo, a nemá zájem na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru, nýbrž tuto dovolenou (část dovolené) potřebuje čerpat až v době, kdy již bude v pracovním poměru u nového zaměstnavatele. V takovém případě zákon umožňuje, aby mu nový zaměstnavatel poskytl dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatele se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanec u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo (nevznikne).

ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY, KTEROU PŘINÁŠÍ NEMOC COVID-19

■ Dostali jste se kvůli vyhlášení nouzového stavu do situace, kdybyste za normálních okolností nesměli dál řídit lokomotivu, autobus či jakékoliv jiné vozidlo, protože vám vyprší termín pro pravidelnou lékařskou prohlídku? Nepochybně panice, vyhlášený nouzový stav tento problém řeší.

Ministerstvo dopravy oficiálně potvrdilo, že platnost prohlídek je automaticky potvrzena. Vyplyvá to z usnesení vlády, jde o součást balíčku, který omezil pohyb obyvatelstva. Všechny periodické zdravotní prohlídky zaměstnanců jsou automaticky prodlouženy po dobu trvání nouzového stavu.

To stejné se týká i občanských a řidičských průkazů, které v tomto období propadnou.

■ Asociace samostatných odborů požaduje rozpočtový schodek 150 miliard korun! Vláda a poslanci si budou muset zvyknout na to, že rozpočet nebude ve schodku 40 miliard, ale minimálně 150 miliard korun, protože by měli především podporovat udržení zaměstnanosti ve firmách a zabránit tak zbytečnému propouštění, a to samozřejmě není zadarmo, říká

v rozhovoru pro čtrnáctideník Obzor předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dufek.

■ Vláda České republiky přijala v souvislosti s šířením nemoci COVID-19 preventivní bezpečnostní opatření, na jehož základě je zastavena veškerá mezinárodní osobní železniční doprava mezi Českou republikou a sousedními zeměmi. Vlaky na území České republiky jedou obvykle do pohraniční přechodové stanice, respektive do poslední určené stanice na území České republiky. Toto opatření se dotkne rovněž společnosti JLV, a. s.

Největší dopad na společnost má hlavně směr na Německo, kde nyní jezdí jen tři soupravy do Děčína. Kromě toho obsazují vlaky do Břeclavi a do Bohumína, české railjetty končí na hranicích v Břeclavi. Vydaná opatření se nejméně dotkne vlaků SC Pendolino, kde se zkracuje pouze vlak do Košic, který tak končí



**Předseda ASO
Bohumír Dufek**

v Návsi. Samozřejmě nejedí lehátkové a lůžkové vozy. Situaci řeší buď formou dovolené, nebo překážkou v práci na straně zaměstnavatele.

■ Ministerstvo práce předpokládá, že program podpory zaměstnanosti kvůli koronaviru vyjde rozpočet na 7,1 miliardy korun. Stát firmám poskytne peníze na mzdy za dobu karantény, nařízeného uzavření provozů či kvůli poklesu poptávky.

Plán, jak zachránit zaměstnanost v době koronaviru, spočívá v tom, že firmy od státu dostanou peníze, aby mohly svým lidem platit mzdy po dobu, v níž budou v karanténě. Stát přispěje 80 procenty.

Náhrady mezd se mají týkat nejvýš deseti tisíc lidí v karanténě a maximálně 75 tisíc pracovníků uzavřených obchodů. Kompenzace kvůli poklesu poptávky by byly u sto tisíc lidí, kvůli nedostatku surovin u 30 tisíc. Nejvýš 50 tisíc by mělo být těch, kteří nemohli pracovat, protože jejich kolegové byli v karanténě či na ošetřovném.

Program spočívá v kompenzaci mzdových nákladů či jejich části v podobě náhrad mezd nebo platů zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou nebo mimořádnými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19 jak v ČR, tak v zahraničí.

Příspěvky mají bránit propouštění. Jejich výše a doba poskytování se budou u jednotlivých omezení lišit.

Program by měl pokrývat období od začátku března do konce června. O příspěvky zaměstnavatel požádá Úřad práce, který s ním uzavře dohodu s přesným vymezením důvodů a podmínek kompenzace. V jedné firmě či instituci by mohla být kombinace případů, tedy různé druhy náhrad u různých zaměstnanců.

Pracovníci zavřených obchodů, restaurací a dalších provozů mají mít podle zákoníku práce svůj plný průměrný výdělek. Podle návrhu ministerstva by z něj měl stát uhradit čtyři pětiny, a to za dobu deseti dnů. Tak dlouho má zatím nařízení o uzavření trvat.

Pokud nemůže člověk pracovat, protože minimálně 30 procent jeho kolegů skončilo v karanténě či na ošetřovném, má dostávat svůj průměrný plat nebo mzdu. Stát by měl vyplácet

čtyři pětiny výdělků po dobu trvání tohoto stavu. Při omezení práce kvůli nedostatku surovin či jiných vstupů mají lidé mít aspoň 80 procent příjmu. Stát by uhradil polovinu, a to po tři měsíce. Při omezení produkce a služeb kvůli poklesu poptávky by měl zaměstnanec dostávat aspoň 60 procent svého výdělků. I v tomto případě by stát poskytl polovinu po tři měsíce podle Ministerstva práce.

Program projednalo vedení tripartity. Dál o něm pak jednali zástupci ministerstev, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Odboráři i podnikatelé plán podpořili.

Ministerstvo práce v materiálu uvedlo, že pandemický plán ČR počítá s tím, že by pandemie trvala zhruba 90 dní a hrubý domácí produkt (HDP) by kvůli ní mohl klesnout od 1,5 do tří procent. To je zhruba 90 až 180 miliard korun.

Odbory ale odhadují při tříměsíční koronavirové krizi propad ekonomiky o pět až osm procent. Zaniknout by podle odborářů mohlo 400 až 450 tisíc míst.

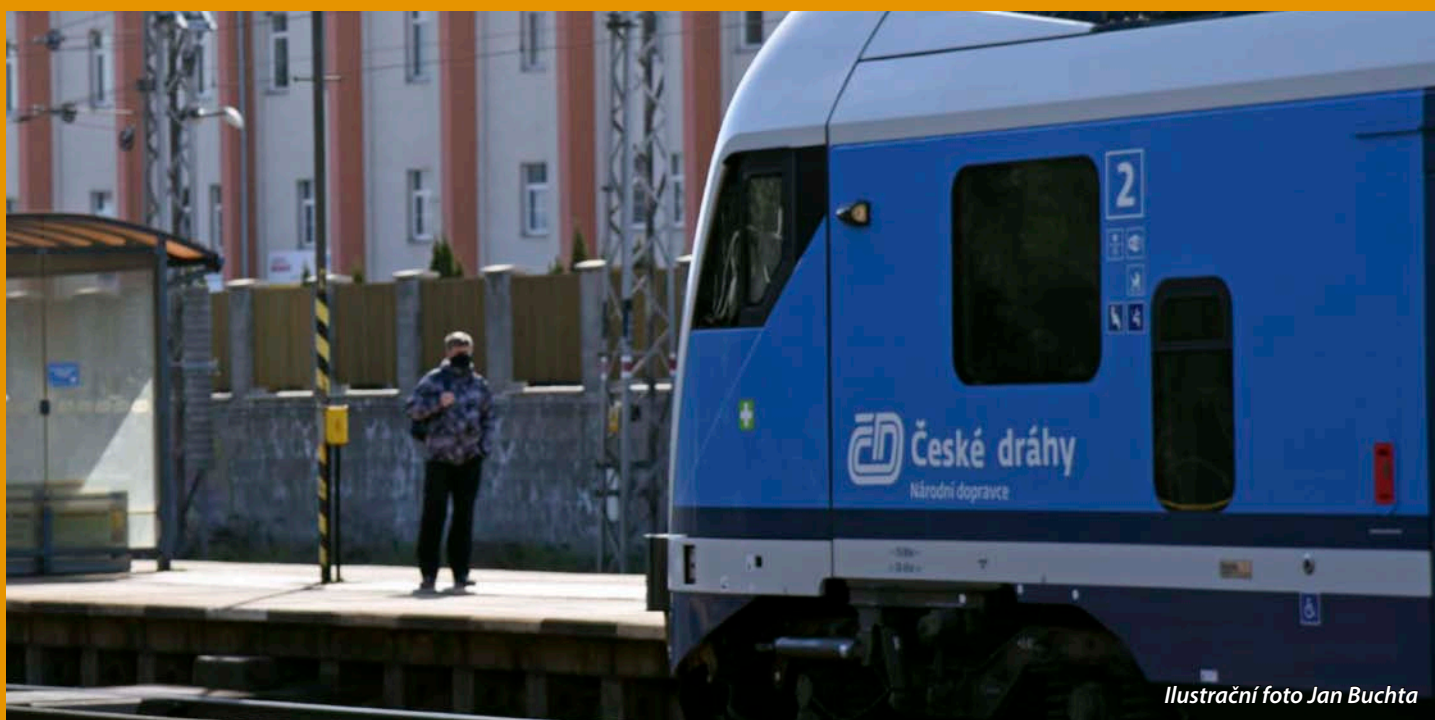
Stát se chystá doplatit ošetřovné za celou dobu uzavření škol rodičům dětí do 13 let, kteří s potomky zůstali doma. Shodla se na tom vláda. Návrh nového zákona dostane Sněmovna.

■ Ošetřovné po celou dobu mimořádného opatření v souvislosti s koronavirem budou moci čerpat i OSVČ a děti až do 13 let. Jde o celou dobu uzavření škol či školek. Ošetřovné pro OSVČ půjde z gesce ministerstva průmyslu a obchodu a bylo schváleno ve výši 424 korun na den, což je asi 14 tisíc korun za měsíc.

Ošetřovné bude platit nejen po celou dobu mimořádného opatření a po celou dobu uzavření škol a školek, ale bude platit i zpětně. Ti, kdo si již požádali, tak nebudou muset vyplňovat novou žádost a nově je program rozšířený i na děti do jejich třináctých narozenin.

Ošetřovné se dosud vyplácelo devět dnů na děti do deseti let, samoživitelkám a samoživitelům pak až 16 dnů na školáky do 16 let. Na dávku z nemocenského pojištění měli nárok jen zaměstnanci. Vláda souhlasila s tím, aby stát dávku od desátého, respektive sedmnáctého dne doplatil.

Podporu od státu by tedy nově měli dostat i rodiče z řad živnostníků. Program pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) připraví ministerstvo průmyslu.



Ilustrační foto Jan Buchta



ZNEHODNOCENÍ PLATŮ JE AKTUÁLNÍ MZDY BY SE MĚLY ODVÍJET I PODLE ZDRAŽOVÁNÍ

Právě nyní se jeví prozíravě požadavek odborů na to, aby se výše mezd odvíjela také podle toho, jak se negativně mění cenová politika.

Odbory kvůli vývoji inflace i nepředvídatelným okolnostem přehodnocují své požadavky na růst mezd. Pro letošek sice požadují odboráři růst mezd o šest až sedm procent, nově však budou chtít do kolektivních smluv zapracovat takzvané inflační doložky. Mzdy by se tak odvíjely navíc i podle inflace.

Spotřebitelské ceny vzrostly v počátku roku meziročně o 3,6 procenta, což bylo nejvíc od března 2012.

Původně požadovaný růst o šest až sedm procent tedy stačit nebude. Požadavky se přehodnocují a bude nutno do kolektivních smluv zařadit tedy zmíněné inflační doložky. To znamená, že při určitém vývoji inflace by došlo k tomu, že tam bude rozdíl skutečného růstu příjmů. Jinak by se tímto způsobem znehodnotily mzdy zaměstnanců.

Inflace je v současnosti poměrně vysoká a její snížení, o kterém se uvažuje, že se v ročním horizontu bude vracet ke dvěma procentům, je zřejmě nereálné.

Podle některých ekonomů by bylo vhodné vyslat určitý signál, že centrální banka je připravena toto snížení inflace podpořit svojí měnovou politikou, to znamená dalším zvýšením úrokových sazeb. Není to prý nic, co by ekonomický vývoj zlomilo. Současný vývoj však může veškeré úvahy změnit.

JAK JE TO S NÁROKEM A ČERPÁNÍM DOVOLENÉ

Poslanci sociálního výboru nedoporučili sněmovně návrh zákona, který prodlužuje zákonnou dovolenou na pět týdnů. A to se nejedná o vůbec žádnou novinku, neboť pět týdnů dovolené mají už nyní všichni státní zaměstnanci.

Zákon se měl týkat těch, kteří pracují v soukromé sféře. Jedná se vlastně o diskriminaci určité skupiny zaměstnanců.

Jak je to tedy s čerpáním dovolené u nás a ve světě? Máme oproti zbytku Evropy dlouhou nebo krátkou dovolenou? Kde je nejdelší a kde není vůbec žádná? A podaří se prosadit zákon, který by prodloužil dovolenou v soukromém sektoru?

Nárok na dovolenou vzniká zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní úvazek, poměrná část i těm na zkráceném úvazku. Nemají ji brigádníci, kteří pracují na DPP a DPČ (pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem) a osoby samostatně výdělečně činné.

Délka dovolené v Česku je ze zákona stanovena takto, že její minimální délka činí ve státním sektoru 25 dní a v soukromém sektoru 20 dní.

Speciální skupinou jsou pedagogové a akademičtí pracovníci vysokých škol, kteří mají u hlavního pracovního poměru nárok na osm týdnů dovolené za jeden kalendářní rok. Existuje navíc ještě tzv. dodatková dovolená, která náleží osobám, které vykonávají práci pod zemí.

Firmy pracovníkům samozřejmě mohou nabídnout delší dovolenou, a to nejčastěji v podobě zaměstnaneckých benefitů. Za čerpané dny dovolené zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Vybrat si dovolenou je ze zákona možno až po 60 dnech nepřetržitého pracovního provozu. Nárok tedy nemají osoby ve zkušební době. Zde ale hodně závisí na domluvě se

zaměstnavatelem. Pokud víte, že například ve druhém měsíci budete potřebovat jeden, dva či více dnů volna kvůli plánu, který nechcete anebo nemůžete změnit, zkuste se zaměstnavatelem domluvit, zdali by vám předčasné čerpání dovolené neumožnil. Většinou vyhoví.

Ale pozor, pokud takto povolnou část dovolené čerpáte, zkušební doba se prodlouží o počet dní, během kterých bylo vybráno volno.

Také nezapomeňte na to, že nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok lze jen za určitých podmínek převést do roku dalšího, jinak propadne. Nechat si proplatit zbytek nečerpané dovolené mohou jen ty osoby, které ukončují pracovní poměr.

Problém je v současné podobě v počtu dní. Padají názory, že kvůli přijetí zákona, který by sjednotil dovolenou na pět kalendářních týdnů, by zaměstnavatelé neměli jak motivovat zájemce o práci, neboť by zmizel jeden ze zaměstnaneckých benefitů, a navíc by se jim i zvýšily náklady (až o 35 miliard ročně). Ti, kteří návrh podporují, naopak poukazují na nerovnost zaměstnanců v soukromém sektoru vůči státnímu a také na potřebu delšího volna k odpočinku. Rozhodnuto, jak jsme uvedli, prozatím nebylo nijak.

Podívejme se, jak na tom jsou okolní státy:

■ Německo

Čerpání dovolené je zde umožněno až po 6 měsících od nástupu do zaměstnání. Pracovníci většinou mají až 30 dnů volna. Číslo se může ještě zvýšit v případě zdravotně postižených osob.

■ Polsko

V Polsku záleží na délce praxe. Zaměstnanci s praxí kratší deseti let mají klasické čtyři týdny dovolené, ti zkušenější až o šest dnů více.

■ Rakousko

I zde hraje zkušenosti na pozici roli. 25 dní

dovolené mají pracovníci s praxí kratší než 25 let, zbylí 30 dní.

■ Slovensko

Délka se odvíjí podle věku pracovníka. Do 33 let jsou čtyři týdny volna, nad tento věk o týden více.

Nejdelší dovolenou v Evropě mají v Estonku a Litvě, a to ze zákona 28 dnů. V Litvě pak mají ještě až na 35 dní dovolené nárok ti zaměstnanci, kteří jsou mladší 18 let, mají dítě mladší 14 let, zdravotně postižené dítě mladší 18 let anebo jsou sami zdravotně postižení. Až 58 dnů volna náleží těm osobám, které pracují pod nervovým nebo intelektuálním stresem.

Nejkratší stanovená minimální dovolená je v Evropě 20 dní při pěti pracovních dnech. Kromě soukromého sektoru v České republice sem patří ještě Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Irsko, Itálie, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Nizozemsko, Rumunsko a Slovinsko. Ve většině zemí pak mají někteří zaměstnanci za splnění určitých podmínek anebo formou benefitů nárok ještě na pár dnů dovolené navíc. Benefitů jsou v soukromém sektoru uplatňovány i u nás.

Ve světě je situace značně komplikovaná a to nejen při čerpání dovolené. Například v USA je zákonem stanovený počet dnů dovolené rovný nule. Ve Spojených státech navíc není ani nijak vymezená maximální délka pracovní doby, zákonně tedy můžete pracovat i 24 hodin. Dále zde také neexistuje peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, matka může být s dítětem doma 12 týdnů, ovšem bez náhrady mzdy.

Nejedná se však pouze o diskriminačně nedjednotnou délku dovolené, ale také o to, že je určena k odpočinku a je tedy nedostačující.

Průměrný zaměstnanec pracuje co do počtu hodin o jedenáct let více než občan Německa. Náš fond pracovní doby totiž patří v Evropě k těm nejdelším.

BEZ OHLEDU NA DOPRAVCE

ŘEŠÍ SE JEDNOTNÉ JÍZDENKY NA ŽELEZNICI

Ministerstvo dopravy připravuje systém jednotného tarifu pro cestující vlakem, takže by si zakoupili pouze jednu jízdenku bez ohledu na to, se kterým dopravcem cestují.

Nebude to zas až tak velkým ulehčením. Takzvaný národní tarif bude totiž povinný pouze pro vlaky, které dopravci provozují v závazku veřejné služby. Tedy v těch, které si objednává stát nebo samospráva. S komerčními vlaky se budou moci firmy zapojit dobrovolně.

Termín spuštění v prosinci 2020 je zakotven ve smlouvě a měl by tak platit. Dokonce jsou prověřovány možnosti a činěny kroky k tomu, aby se tento termín podařilo zkrátit.

Přípravu systému jednotného tarifu má na starosti státní podnik Cendis, který aktuálně provádí analýzu, zda lze přípravy stihnout, popřípadě termín zkrátit. Nejde pouze o samotný vývoj celého systému, ale rovněž o připravenost dopravců. Nelze jít cestou, že bude

spuštěn systém, který bude fungovat jen částečně.

Státní podnik Cendis už prezentoval celý systém dopravcům a krajům. Nový tarif by měl umožnit cestování na jednu jízdenku po celé republice. Platí však to, co jsme uvedli v úvodu. Bude určen pouze pro vlaky, které dopravci provozují v závazku veřejné služby. Zda se přidají soukromí dopravci dobrovolně i pro ostatní vlaky, je ve hvězdách.

Jaké změny nás čekají v zákoníku práce

Na co je třeba se připravit

Zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost včas požádat o pracovní volno, jestliže je mu překážka předem známa (budoucí existenci dopředu zaměstnavateli oznámí). Potřeba pracovního volna a s tím spojená existence překážky v práci může nastat i nadále (např. akutní zdravotní problém zaměstnance). Zde je o překážce a předpokládané době jejího trvání zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele bez zbytečného průtahů. Bez zbytečného průtahů znamená, podle situace co možná nejdříve tak, aby zaměstnavateli nezpůsobil zbytečné problémy vyvolané omluvenou absencí v práci.

Nově se také v ustanovení **§ 64 odst. 1 písm. o zákona o nemocenském pojištění** (ve znění od 1. ledna 2020) píše, že pojištěnec, který je dočasně práce neschopný, je povinen **informovat** neprodleně zaměstnavatele o rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) včetně čísla nebo identifikátoru rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, o rozhodnutí

o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (karantény), o době jejího trvání a v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti i o změně místa pobytu nebo doby a rozsahu povolených vycházek, a popřípadě, náleží-li pojištěnci po uplynutí tohoto období v době dočasné pracovní neschopnosti nadále započitatelný příjem [§ 16 písm. b)], též v období, po které mu v době dočasné pracovní neschopnosti náleží tento příjem.

Jedna věc je dát o překážce v práci zaměstnavateli vědět (dopředu, nebo ex post), věc druhá existenci překážky v práci prokázat. Zaměstnanec by tak měl učinit způsobem, který nevyvolává pochybnosti. Ve většině případů půjde o zaměstnavatelem stanovené propustky coby doklad o absolvovaném vyšetření nebo podklady k nemocenským dávkám, které současně slouží jako „omluvenka“ pro zaměstnavatele. V souladu s ustanovením **§ 97 zákona o nemocenském pojištění** ve znění od 1. ledna 2020 je zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky, s **výjimkou nemocenského**, a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat okresní správě sociálního zabezpečení.

V souvislosti s nemocenským již zaměstnavatel žádné podklady od zaměstnance neobdrží. Informace potřebné pro výplatu náhrady mzdy si zajistí elektronicky dle zvolené varianty zasílaných notifikací nebo prostřednictvím služby Data zaměstnavatelům o DPN. To ale neznamená, že zaměstnanec nemá vůči zaměstnavateli žádné povinnosti. Stále se jedná o překážku v práci. Nejednou zaměstnavatel aktuálně reviduje interní směrnici o poskytování náhrady mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti. Nyní zaměstnanec předává podklady (rozhodnutí o vzniku a ukončení dočasné pracovní neschopnosti atd.), nově pouze informuje. Je tedy vhodné

předem nastavit pravidla, tj. v jakých lhůtách, komu a jakým způsobem se informace sdělují. Informace jsou pro zaměstnavatele důležité, zejména z důvodu dalšího plánování směn, zástupu apod. V této souvislosti se ovšem nabízí otázka, zda lze nesplnění této povinnosti považovat za porušení pracovní kázně.

Přestože zaměstnanec o překážce v práci včas, nebo dokonce vůbec neinformuje, zaměstnavatel mu musí pracovní volno poskytnout. Překážka existuje a rozhodně se nemůže jednat o neomluvenou absenci a není to ani důvodem pro krácení náhrady mzdy (o porušení léčebného režimu se nejedná). Ovšem v souladu s nově upraveným **§ 129 zákona o nemocenském pojištění** (ve znění od 1. ledna 2020) se zaměstnanec dopustí přestupku tím, že **neinformuje** zaměstnavatele (dosud nepředá zaměstnavateli) o rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény), o rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (karantény), o době jejího trvání nebo o změně místa pobytu v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti. Za tento přestupek může OSSZ uložit pokutu až do 20 000 Kč. Nakolik a zda vůbec bude toto ustanovení v praxi využíváno, ukáže čas.



Ilustrační foto Jan Buchta



FYZICKÉ OSOBY MAJÍ TŘÍMĚSÍČNÍ ODKLAD PRO DAŇOVÉ PŘIZNÁNÍ

I když se v tomto článku prioritně nezabýváme daňovým přiznáním, je důležité zdůraznit, že na základě současných okolností epidemie a pandemie koronaviru, mají fyzické osoby podávající daňové přiznání tříměsíční odklad.

A nyní k sociálnímu a zdravotnímu pojištění – jak se zvyšuje minimální pojistné.

Roční sociální pojištění a zdravotní pojištění OSVČ se vypočítává z ročního vyměřovacího základu, přičemž od vypočtené roční částky se odečtou zaplacené měsíční zálohy během roku a případný nedoplatek se uhradí do osmi dní od odevzdání přehledů o příjmech a výdajích.

Při výkonu hlavní samostatné výdělečné činnosti musí být sociální pojištění a zdravotní pojištění i při zisku v jednotkách tisíc korun vypočteno vždy alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Za celý kalendářní rok 2019 činí minimální vyměřovací základ u sociálního pojištění 98 100 korun a u zdravotního pojištění 196 194 korun.

Pro rok 2020 se zvyšuje minimální vyměřovací základ pro platbu sociálního pojištění na 104 508 korun a pro platbu zdravotního pojištění na 209 010 korun.

OSVČ platící současně minimální sociální pojištění a zdravotní pojištění zaplatí za rok 2019 v souhrnu 55 133 korun, za rok 2020 to bude již 58 734 korun, meziročně si tedy pohorší o 3601 korun.

A co solidární daň – zde ušetříme. Na solidární dani se zaplatí méně. Lidé s vysokými příjmy odvádějí ještě sedmiprocentní solidární daň, která se platí z příjmů nad zákonný limit, který za celý kalendářní rok 2019 činí 1 569 552 korun, ale za rok 2020 již 1 672 080 korun. Do rozhodných příjmů pro platbu solidární daně se zohledňují pouze zdanitelné příjmy ze závislé činnosti a příjmy ze samostatné výdělečné činnosti. Z pasivních příjmů jako například z pronájmu se solidární daň neplatí.

Při stejné vysokých příjmech nad limit se tedy zaplatí za rok 2020 méně na solidární

dani, například lidé se započítatelným příjmem 1 640 000 korun za rok 2019 solidární daň platit musí, zatímco za rok 2020 ji již platit nebudou.

Na druhé straně se zase prodrazí řešení pojistného vztahu. Měsíčně budou v roce 2020 muset platit na zdravotním pojištění více osoby bez zdanitelných příjmů, neboť platba na zdravotní pojištění u osob bez zdanitelných příjmů (OBZP) činí 13,5 procenta z minimální mzdy. Kvůli jejímu zvýšení z 13 350 korun na 14 600 korun vzroste povinná měsíční platba všech OBZP z 1803 korun na 1971 korun. OBZP platí měsíční platby do 8. dne následujícího měsíce, poprvé bude nutné uhradit vyšší měsíční platbu za leden 2020.

Pro přiznání starobního důchodu je nutné získat alespoň minimální dobu pojištění v rozsahu 35 let, jinak nemůže být státní starobní důchod přiznán, získaná doba pojištění rovněž ovlivňuje měsíční částku starobního důchodu.

Období, které není pro důchodové účely hodnoceno do doby pojištění, ať už zaměstnáním, podnikáním, nebo formou náhradní doby pojištění, je vhodné pojistit formou dobrovolného důchodového pojištění na příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení, minimální měsíční dobrovolné důchodové pojištění pro rok 2020 se přitom zvyšuje z 2289 korun na 2439 korun.

Při výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti, například při zaměstnání, v penzi nebo během studia, se ze zisku vůbec neplatí sociální pojištění, když je dosažený příjem snížený o související výdaje do limitu.

Za celý kalendářní rok 2019 je limitem částka 78 476 korun, za celý kalendářní rok 2020 to bude již 83 603 korun. Výkon vedlejší samostatné výdělečné činnosti bude tedy výhodnější.

Bohužel budou vyšší spotřební daně. V rámci tzv. daňového balíčku vláda mimo jiné prosadila vyšší zdanění loterií z ny-



Foto: Jan Buchta

nějších 23 procent až na 35 procent. Současně se u loterií i ostatních sázek zavádí 15procentní srážková daň z výher nad milion korun.

Zvyšují se spotřební daně z lihovin a cigaret. Daňová zátěž u jedné krabičky cigaret vzroste příští rok o 12 až 13 korun. U půllitrové lahve 40procentní lihoviny by cena mohla podle výrobců stoupnout o 9 korun.

Zákonodárci však přišli i s některými úlevami, například zvýšili limit na osvobození piva vyrobeného v domácnosti u spotřební daně z 200 litrů na 2000 litrů za kalendářní rok.

Vedle toho novela zákona o dani z přidané hodnoty (DPH) přesouvá do nejnižší deseti procentní sazby DPH například vodné a stočné, stravovací služby, úklidové práce nebo domácí pečovatelské služby.

Do nejnižší sazby budou spadat také opravy oděvů, obuvi, kol nebo kadeřnické služby, audioknihy a elektronické knihy či točené pivo.

Toto snížení DPH podle ekonomů ale ke zlevňování nejspíš nepovede. Výjimkou má být voda, na jejíž zlevnění chce ministerstvo financí tlačit svým cenovým výměrem.

Lucembursko se v současnosti stalo první zemí v Evropě, ve které se změnila veškerá zavedená pravidla jízdného v městské hromadné dopravě. Od 1. března letošního roku se osvobozují všechny autobusy, tramvaje i vlaky od placení jízdného. Malá evropská země tak zavádí revoluční řešení.

Cílem je snížit uhlíkovou stopu. Dle statistik se uvádí, že má Lucembursko největší počet aut ve městech. Mnoho lidí se tak do práce do-

pravuje svým automobilem, to by nová pravidla jízdného mohla změnit. Lidé by si tak mohl

mo, jednalo se o studenty do 30 lety. Tento nový nápad by měl být přínosem pro všechny. Doufá se, že se závislost z automobilů přenesou na veřejnou dopravu. Spolu s tím se zamýšlí i celková modernizace hromadné dopravy.

O podobný experiment s jízdným v hromadné dopravě zadarmo se pokusil už například Tallinn nebo Durkirk ve Francii, avšak tam se po čase zrušilo.

V Lucembursku zdarma

li vybrat možnost dopravit se kam potřebují, a to zcela zdarma.

Než přišel tento návrh, tak více jak 600 tisíc lidí už v Lucembursku cestovalo zadar-

Pracovat v Německu se vyplatí

Zatímco do České republiky jezdí za prací především lidé pocházející z Ukrajiny, Češi, kteří neuspokojí nabídky ze strany tuzemských podniků a firem, míří pro změnu nejčastěji do Německa. Hlavním motivačním faktorem pochopitelně bývají v naprosté většině případy finance. Tamní minimální hodinová mzda je totiž mnohonásobně vyšší, než jakou zákon zaručuje lidem pracujícím v ČR.

Institut minimální mzdy je v zemi pyšníci se největší evropskou ekonomikou relativně novou záležitostí. Zavedla ho totiž vláda kancléřky Angely Merkelové teprve v roce 2015, přičemž původní návrh počítal s odměnou alespoň osm a půl eura (přibližně 218 korun) za hodinu. Zmíněné opatření se před čtyřmi lety dotklo zhruba tří milionů tamních pracovníků.

Od té doby se toto minimum postupně navyšovalo až na současných 9,13 eura (233,9 korun), což má mimo jiné být reakcí na slabnoucí tempo růstu globální ekonomiky i zavedenou politiku amerického prezidenta Donalda Trumpa, jež opakovaně hrozí Evropě uvalením cel na dováženou produkci, konkrétně pak na osobní automobily.

Německá vláda si od tohoto kroku slibuje, že se jí podaří stimulovat spotřebu domácností, a oživit tak tamní hospodářství, které se v loňském roce jen těsně vyhnulo recesi, tedy dvou po sobě jdoucích čtvrtletích, v nichž je zaznamenán celkový pokles hrubého domácího produktu. Další plánované zvýšení minimální mzdy se přitom chystá hned se začátkem roku 2020, kdy by měla dosáhnout hranice 9,35 eura za hodinu (přibližně 239,5 korun).

Vzhledem k tomu, že je Německo členem EU, vztahuje se zákon o minimální mzdě pochopitelně i na všechny zahraniční pracovníky pocházející z ostatních zemí Unie. Jednotlivé činnosti nicméně mohou mít, podobně jako je tomu například i v České republice, takzvané odvětvové minimální mzdy. Díky takto nastavenému systému jsou proto odměny v konečném důsledku vyšší, než jak stanovuje zákon.

Na druhou stranu existují i jisté výjimky, na něž se toto zákonné ustanovení nevztahuje. Zatímco v ČR se minimální mzda týká všech těch, kteří vykonávají závislou činnost, v Německu na něj nemohou spoléhat například dlouhodobě nezaměstnaní během prvního půl roku od nástupu do práce či uční a stážisté, jejichž praxe trvá méně než tři měsíce.

Stížnosti na nekalou zahraniční konkurenci

Evropští výrobci vlaků si stěžují na konkurenci především z Číny

Dodávky lokomotiv, vlakových souprav, signalizační a další techniky představují velký byznys. Jeho celosvětová hodnota se odhaduje na 150 miliard eur ročně. Více prosadit se v něm chtějí čínské společnosti, které ve vývozní expanzi podporuje stát. Největší státní výrobce kolejových vozidel China Railway Rolling Stock Corporation (CRRC) loni patřil i k zájemcům o koupi českého výrobce Škoda Transportation.

Obavy z Číny mají hlavně evropští výrobci. Německý Siemens a francouzský Alstom se obrátily na bruselskou exekutivu, aby vůči nekalé asijské konkurenci zasáhla.

Čínský CRRC si na největším světovém veletrhu železniční dopravy InnoTrans, jenž odstartoval v Berlíně, najal rozsáhlé výstavní plochy. Hodlá na nich předvést novou hybridní lokomotivu, která by měla být šitá na míru společnosti Deutsche Bahn.

Letos v červnu podepsal čínský koncern s německým partnerem kontrakt na dodávku čtyř hybridních lokomotiv s opcí na dalších šestnáct. Každý stroj podle odhadu přijde na 2,5 milionu eur. Německé dráhy si je mají nejprve vyzkoušet. K tomu však musí dát souhlas přísný Spolkový železniční úřad. Ředitel čínské společnosti Čou věří, že čínské lokomotivy na trať pustí. V takovém případě může čínské ofenzivě na evropských kolejích těžko něco zabránit.

Za běžných okolností by železniční kontrakt za několik milionů eur zůstal na okraji zájmu. Francouzský Alstom a německý Siemens ale bijí na poplach. V dopise bruselské komisařce pro hospodářskou soutěž si stěžují na nekalou čínskou konkurenci, jejíž výhodou jsou velice levné státní úvěry.

Ředitel německého Svazu výrobců železničních vozidel (VDB), který ve svém oboru v Německu přímo zaměstnává kolem 50 tisíc lidí, dalších 160 tisíc pracuje u dodavatelů, konstatoval, že jsou vůči Číně v nerovném postavení. Proto se dva velcí rivalové Siemens a Alstom rozhodli loni v září spojit své železniční divize, aby mohli lépe čelit čínské konkurenci. Dohoda ještě podléhá schválení Evropské komise. V jejím důsledku by se pod „jednu střechu“ dostaly proslulé rychlovlaky TGV a ICE. Německo-francouzská společnost tak získá



velice silné postavení na evropském trhu, kde se zmenší konkurence. To by mohlo vést k růstu cen dopravní techniky a následně ke zdražení jízdného.

Bruselská komisařka pro hospodářskou soutěž pochybuje o tom, že čínští dodavatelé lokomotiv a vlaků budou „v dohledné budoucnosti“ schopni získat významnější pozici na evropském trhu.

Významným hráčem na evropském trhu s kolejovými vozidly je kanadský Bombardier Transportation. Ten převzal výrobní kapacity například ve východním Německu a uspěl po celé Evropě v řadě zakázek na dodávky příměstských vlaků. Ve střední Evropě je největším výrobcem vlaků, tramvajů a trolejbusů plzeňská Škoda Transportation, jejíž prodej byl loni největším strojírenským obchodem v Česku. Kromě čínské CRRC se spekulovalo také o zájmu německého Siemensu. Nakonec firmu celkem za 326 milionů eur získala skupina PPF Petra Kellnera, který v souboji o podnik porazil jiného českého miliardáře Daniela Křetínského.

Evropští výrobci si nestěžují jen na čínskou konkurenci na vlastním kontinentu. Vadí jim také přísná ochranná opatření, na která narážejí v zahraničí. Před zámořskou konkurencí se hermeticky uzavřelo Japonsko, s nímž EU letos v červenci uzavřela dohodu o volném obchodu.

Pro ochranu svého trhu s železniční technikou Japonsko využívá velice přísné bezpečnostní předpisy (Operation Safety Clause). Lokomotivy a vagony musí podle nich mimo jiné odolávat silným otřesům půdy. Společnost Hitachi, jeden z hlavních japonských výrobců lokomotiv, přitom do zahraničí expanduje. Do Británie dodá na 600 železničních vozů a vlakových souprav. Japonci získali také jednapadesátiprocentní podíl v italské společnosti Ansaldo, dodavateli vlakových souprav a signalizační techniky.

Vůči cizí konkurenci na železnici se obrnily také Spojené státy. Tamní úřady účast zahraničních firem v tendrech podmiňují tím, že nejméně 60 procent hodnoty finálního výrobku (lokomotivy, vlakové soupravy) musí pocházet od domácích dodavatelů. Od roku 2020 to musí být dokonce 70 procent. Klíčovou podmínkou rovněž je, že finální montáž se bude provádět v USA.

Podobné pravidlo platí i v Číně, například při dodávkách vagonů pro podzemní dráhu.



Foto: Jan Buchta



Vážené čtenářky a čtenáři,

o těhotenství je možno psát z odborného hlediska donekonečna... a stále bude o čem.

Dnes se tedy zaměříme na

Těhotenství a choroby.

Těhotenská cukrovka (gestační diabetes)

– slinivka břišní (pankreas) matky neprodukuje dostatek inzulínu, potřebného pro úpravu glukózy v krvi. Glukóza přechází ve velkém množství do krve plodu, u kterého vyvolává nadměrnou produkci inzulínu. Riziko vzniku gestační cukrovky zvyšují *věk nad 30 let, *obezita (BMI nad 30), *stres, *těhotenská cukrovka v předchozím těhotenství nebo cukrovka I. nebo II. typu u nejbližších příbuzných, *při problematickém předchozím těhotenství – porod velkého plodu (nad 4 kg), *porod mrtvého plodu.

Příznaky u většiny žen se nijak neprojevuje. Výjimečně se objevuje *zvýšený pocit žízně, častější močení, zvýšená hladina cukru v moči*.

Diagnostika pomocí OGTT orálního glukóзовého tolerančního testu – v krvi nalačno a po glukóзовé zátěži (vypití sladkého roztoku s přesně definovaným množstvím cukru 75g). Test podstupují všechny těhotné ženy v 24. až 28. týdnu těhotenství.

Komplikace. Pro těhotnou ženu není těhotenská cukrovka nebezpečná a hladina glukózy v krvi se upraví krátce po porodu. Nese s sebou zvýšené riziko pozdějšího onemocnění DM2T. U dítěte neléčená cukrovka zvyšuje riziko: *+nadměrné přibírání dítěte* – velký plod porod komplikuje, zvyšuje se riziko operačního porodu (císařským řezem, kleštěmi nebo vakuomextraktorem) a porodní poranění u ženy i u dítěte, *+hypoglykemie po porodu* – slinivka břišní krátce po porodu pokračuje v nadprodukcii inzulínu, vede k poklesu hladiny glukózy v krvi pod přirozenou mez. Situace je řešena podáním výživy, dítěti hrozí záchvaty křečí, *+problémy s dýcháním*, *+novorozenecká žloutenka*, *+úmrtí plodu v děloze*.

Léčba. Ženy s těhotenskou cukrovkou dochází do **diabetologické poradny**, poučeny o dietě a pravidelná kontrola hladiny glukózy v krvi nalačno a po jídle. **Dieta** – vynechat sladkosti ze stravy a udržovat příjem sacharidů do 250g denně. Většinou stačí dodržovat zásady zdravé výživy, jíst dostatek zeleniny a ovoce a vynechat sladká a tučná jídla. Důležité je jíst vícekrát denně v malých porcích. **Pravidelný přiměřený pohyb** pomáhá regulovat hladinu glukózy v krvi. **Farmakologická léčba** – pokud se nedaří upravit hladinu glukózy v krvi dietou, je nutné podávat **injekčně inzulín**. Pro včasné zachycení komplikací jsou prováděna **ultrazvuková vyšetření** (biometrie plodu) a monitoring srdečních ozv plodu. Pokud porod nezačne do 40. týdne těhotenství, je vyvoláván.

Prevence. Dodržování zásad zdravého životního stylu, udržování hmotnosti v normálním rozmezí. Sledovat přírůstek hmotnosti v těhotenství.

Tyreopatie v těhotenství (onemocnění štítné žlázy). Správná funkce štítné žlázy je pro těhotenství velmi důležitá. Hormony štítné žlázy ovlivňují **plodnost ženy**, jsou důležité pro cel-

kový vývoj plodu od jeho početí po porod. Těhotenství klade na funkci štítné žlázy zvýšené nároky. Jakékoli odchylky hrají významnou roli ve vývoji plodu. **Jód** je prvek nutný pro tvorbu hormonů štítné žlázy. Jeho nedostatek i nadbytek může organismu uškodit. Pro běžného člověka postačí k dostatečné zásobě jódu v těle konzumace jodované jodli soli (denní dávka přesahuje 150 mikrogramů jodu za den). **V těhotenství a při kojení spotřeba jódu stoupá**, příjem se pohybuje mezi 250–500 mikrogramy za den ve formě tablet.

Poruchy funkce štítné žlázy: Hypotyreoza (snížená funkce štítné žlázy). **Hypertyreoza** (zvýšená funkce štítné žlázy). **Neléčené poruchy štítné žlázy mohou vést k předčasným potratům nebo se podílet na nezdravém mentálním vývoji plodu.** Kompenzace poruch štítné žlázy – co nejvyváženější hladina hormonů. Těhotenství bude probíhat bez komplikací. **Kompenzace a vhodná léčba je nutná celé těhotenství**, pro zdravý vývoj plodu.

Hypertenze, vysoký tlak v těhotenství se pohybuje kolem TK-120/80, toleruje se i mírně vyšší TK-135/85. Po překročení této hranice se jedná o hypertenzi. **Příčinou** je pravděpodobně placenta, do krve vylučuje látku zodpovědnou za zužování cév, v kombinaci se zadržováním vody v těle vede ke zvýšení krevního tlaku. **Ohrožené** jsou ženy těhotné již několikrát, trpí autoimunitním onemocněním, hypertenze se projevila v předcházejícím těhotenství, léčily se pro hypertenzi před otěhotněním. Ve většině případů se TK po porodu normalizuje. Krevní tlak se v průběhu gravidity měří na všech těhotenských kontrolách.

Jakmile ovšem tlak překročí zmíněnou hranici 140/90, je třeba začít tento problém řešit.

Rizikové faktory: otěhotnění až po 30. roce života, vícečetná těhotenství, genetické predispozice, obezita, cukrovka, kouření, stres.

Příznaky: dušnost, bušení srdce, bolesti hlavy, pocit na zvracení, poruchy vidění, zrychlený tep při fyzické námaze. Nemusí se žádné symptomy projevit. **Nepodceňovat vysoký TK**, může mít závažné následky pro matku i nenarozené dítě. Hypertenze představuje pro těhotné ženy rizikový faktor, zvyšuje riziko rozvoje mozkové příhody, poruchy srážlivosti krve a orgánového poškození i selhání. V průběhu těhotenství mohou mít komplikace zrychlený průběh. Plod nemá zcela vyvinutý vlastní krevní oběh, je závislý na krevním zásobení zprostředkovaném placentou. Při zvýšení krevního tlaku se cévy stáhnou, k plodu teče méně krve a dojde k poruše přísunu kyslíku a živin. To může způsobit zpomalený růst dítěte, nebo nedostatečný vývoj jeho tělesných orgánů.

Léčba. Režimová opatření, jíst hodně zeleniny a ovoce, dodržovat pitný režim (2,5 litru denně), omezte sůl a cukr v potravě, těžká jídla, pití kávy, která tlak zvyšuje, vyvarovat se zvýšené námaze, dostatek spánku a nestrusovat se. Omezit pobyt v přehřátých místech s vysokou vlhkostí vzduchu. **Terapie.** Při vzestupu krevního tlaku pacientky k hodnotě 150/95 je nutná **okamžitá hospitalizace v nemocnici**. V některých případech se musí přikročit k předčasnému ukonče-

ní těhotenství **akutním porodem** císařským řezem.

Preeklampsie je závažný stav. Nejčastěji se projevuje v druhé polovině těhotenství se zhoršením stavu na konci těhotenství.

Rizikové faktory: preeklampsie v osobní nebo rodinné anamnéze, první těhotenství, věk pod 20 let nebo nad 40 let, obezita, vícečetné těhotenství, onemocnění před těhotenstvím – vysoký krevní tlak, cukrovka, migrény, revmatoidní artritida, onemocnění ledvin.

Příznaky: ***vysoký krevní tlak** – TK vyšší než 140/90 v klidu při opakovaném měření, ***zvýšené množství bílkoviny v moči** (střední proud moči, popř. sběr moči za 24 hodin), ***otoky** – obličeje a rukou, nepřiměřeně velké přírůstky na hmotnosti, vyšší než 1 kg týdně nebo 3 kg měsíčně, způsobeny zadržováním vody v tkáních, ***silná bolest hlavy**, ***poruchy zraku** – rozostřené vidění, chvilková ztráta zraku, citlivost na světlo, ***mdloby**, ***nevolnost**, ***zvracení**. Často ženy při preeklampsii nepocítují žádné příznaky, onemocnění je potvrzeno při preventivní prohlídce, měření TK, testování moči na bílkoviny, vážení.

Diagnostika. Pro stanovení diagnózy preeklampsie je **nutné splnění dvou podmínek** – opakované naměření vysokého krevního tlaku a přítomnost bílkovin v moči. Doplňkově je prováděn rozbor krve pro zjištění funkce ledvin a jater, krevní obraz.

Komplikace: *+nedostatečné zásobení placenty krví* – dítě dostává méně kyslíku a živin. Vede k zpomalení růstu, nízké porodní váze, předčasnému porodu nebo k úmrtí plodu v děloze,

+předčasné odloučení placenty od děložní stěny – může vyvolat silné krvácení, ohrožuje na životě matku i dítě.

HELLP syndrom stav nebezpečný pro matku i dítě. Dochází k rozpadu červených krvinek, snížení množství krevních destiček, tvorba modřin a bezdůvodné krvácení, **zvýšení jaterních testů**, **porucha funkce ledvin**. **Příznakem** je silná nevolnost, bolest hlavy, zvracení a bolest na pravé straně pod žebry.

Eklampsie je nejzávažnější komplikací preeklampsie. Dochází k **nedostatečnému oxyličování mozku**, vede ke **křečím a bezvědomí**. Může způsobit trvalé poškození orgánů (mozek, játra, ledviny) a ohrožuje na životě matku i dítě. **Příznakem** je bolest na pravé straně pod žebry, silná bolest hlavy, poruchy zraku, změny chování (zmatenost, podrážděnost, apatie).

Léčba. Jedinou léčbou je **porod**. Pokud je dítě ještě nezralé, podávají se **matce léky na snížení tlaku krve** a **magnézium** prevence křečí, **kortikosteroidy** pro urychlení vývoje plic dítěte. Ženy s preeklampií jsou **hospitalizovány**, je trvale sledován jejich stav i dítěte. Opakovaně je prováděno ultrazvukové vyšetření (průtoky pupečnickem, biometrie plodu, posouzení množství plodové vody) a monitoring srdečních ozv plodu. Porod je vyvolán dříve než v termínu porodu, při špatném stavu dítěte nebo matky je porod proveden císařským řezem.

Toulky – Pozvánka na VIII. celostátní sraz hasičů

Udělejte si čas na velkolepou událost, která se opakuje jen jednou za tři roky v Litoměřicích. Ve dnech 12. a 13. června ožije celé město



přehlídkou profesionálních i dobrovolných hasičských sborů z mnoha míst republiky, ale i ze zahraničí. Letos je přihlášeno už 150



Miroslav Gloss

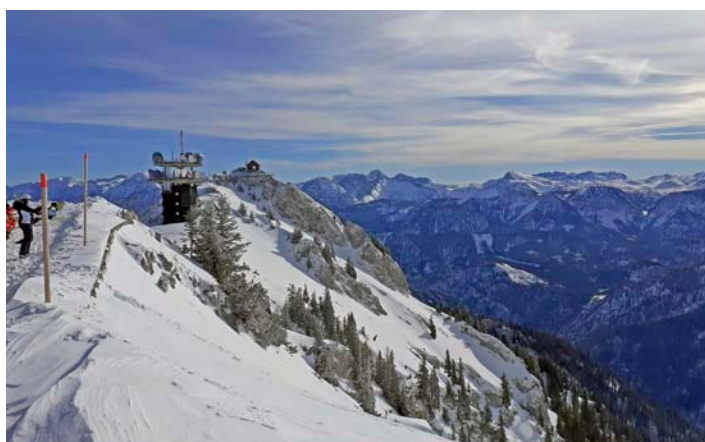


sborů, které přijedou se svou technikou. Je to ukázka nejmodernější techniky hasičů, ale i té nejstarší, ručních stříkaček, povozů motorových, ale i koňských, nejstarších uniforem. Hlavní průvod se koná 12. června dopoledne v centru historického města. Na dalších místech jako je výstaviště Zahrady Čech se konají i ukázky zásahů hasičů, vše s hudbou. Na řece Labi jsou i další akce, fontány, tvořené z proudů stříkaček. Samotné město pak nabízí několik galerií výtvarného umění a milovníci železnice jistě zajdou posedět na bývalé dolní nádraží do Kavárny s párou.



Sport

S LYŽEMI DO ALP



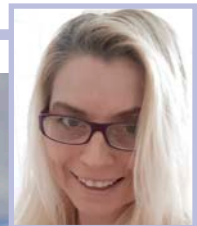
Když jsou naše hory na sních chudé, snažíme se vypravit do zahraničí – například do Alp. V tamních výškách bývá sněhu vždy dostatek. A výběr lyžařských středisek je nepřeborný, sjezdovky dlouhé a různorodé, vždy perfektně upravené a o turisty je vždy dobře postaráno. Ale ouha! Nesmí to být do Itálie, kde je sice nádherně, ale zapeklitý koronavirus tu řadí přímo neslušně. Bohužel ne každý si to míní uvědomit, a tak jsou přijímána stále náročnější a přísnější opatření.

Přesto nemusíme (až na seniory, kteří jsou při nynější epidemii – ba přímo pandemii – obzvláště rizikovou skupinou) sedět doma. A protože byl vyhlášen a platí nouzový stav, znamená to, že bezpečně už není nikde, jen zatím relativně u nás. V přírodě se dá přece pobývat i bez sněhu.

A tak si alespoň zavzpomínáme na největší dolnorakouský skiareál Hochkar, který leží ve výšce 1 808 m n. m. a nachází se na dolnorakousko-štyrské hranici. Ten je znám svou neobyčejnou až stoprocentní sněhovou jistotou. Právě proto je jedním z nejoblíbenějších lyžařských středisek nejen v Dolním Rakousku a nejen proto, že se nachází nedaleko Vídně. Příliš vzdálený totiž není ani pro naše lyžaře.

Hochkar je nejvyšším vrcholem Göstlinger-ských Alp na hranicích Dolního Rakouska a Štýrska. Kdo sem jezdí lyžovat, ví, že lyžařská sezóna tady obvykle trvá od prosince až do konce dubna. Nabídkou je dvacet sjezdových tratí všech obtížností. Rodiny s dětmi a začátečníci si mohou vybrat některou z osmi modrých sjezdovek, dalších osm sjezdovek v celkové délce deseti kilometrů je označeno červenou barvou

Daniela Houdková



a pro zkušené lyžaře je zde připraveno 3,5 km tratí na čtyřech černých, nejtěžších sjezdovkách. Snad to příští rok opět vyjde... a zima bude prima!!

Blahopřejeme

V tomto měsíci slaví narozeniny:

Rudolf Rozbořil – AZ Servis Brno

Emanuel Šmíd – Skanska ŽS

Ing. Pavel Švasta – Dražní úřad

Eliška Popelová – OHL ŽS, divize TAPS

Eva Fuxová – EŽ Praha