

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

PATNÁCTÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY

Články 2, 4, 5 a 6 Evropské sociální charty

Otázky pro Českou republiku
Závěry XX-3 (2014)

I.

Informace o přijatých opatřeních v návaznosti na rozhodnutí Evropského výboru pro sociální práva ve věci kolektivních stížností

A) Kolektivní stížnost č. 96/2013 podaná na ČR společností APPROACH

Za účelem posílení ochrany dětí mladších 15 let a její vyšší účinnosti byl přijat dodatek zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích (účinný od 1. 10. 2016), který zakládá povinnost zahájit řízení i bez návrhu v případě správního deliktu nebo přestupku, kdy napadeným je dítě mladší 15 let. Nová právní úprava umožňuje účinnější postihování přestupků páchaných na dětech. Postihuje tělesné tresty, slovní útoky, urážky nebo ponižování. Dodatek rovněž zvyšuje finanční postihy za páchání takovýchto přestupků: nově činí pokuta až 20 000 Kč, v případě opakování přestupku v rámci jednoho roku až 30 000 Kč.

B) Kolektivní stížnost č. 104/2014 podaná na ČR organizací European Roma and Travellers Federation

ČR podotýká, že politiky přijaté v ČR obecně nejsou založeny na etnicitě. To se týká i opatření v oblasti bydlení, která nejsou primárně zaměřeny na romskou menšinu, ovšem mají významný vliv na její situaci v oblasti bydlení.

Aktivity v roce 2017

- Plnění Strategie romské integrace 2020

ČR pokračuje v naplňování opatření Strategie romské integrace, která se zabývá specificky romskou populací v České republice. Hlavním cílem Strategie je změnit negativní trendy ve vývoji situace Romů v ČR do roku 2020, zejména v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti, bydlení a sociálních věcí; urychlit pozitivní změny a odstraňovat rozdíly mezi romskou populací a většinovou společností, zajistit účinnou ochranu před diskriminací Romů a podpořit bezpečné soužití a podporu rozvoje romské kultury a jazyka.

- Zákon o sociálním bydlení

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s dalšími resorty předložilo vládě návrh zákona o sociálním bydlení a o příspěvku na bydlení. Dne 1. února 2017 byl materiál odeslán na Úřad vlády pro další zpracování. V březnu 2017 vláda schválila návrh zákona o sociálním bydlení a o příspěvku na bydlení a předložila návrh zákona Poslanecké sněmovně. Dvakrát proběhlo první čtení (v dubnu a květnu). Obě projednávání však byla přerušena. Další vývoj bude v kompetenci příští vlády, která vzejde z podzimních voleb do Poslanecké sněmovny (20. – 21. 10. 2017).

- Naplňování Koncepce sociálního bydlení 2015 – 2025

Zpráva o plnění Koncepce sociálního bydlení 2015 – 2025 je každoročně vypracovávána a zasílána vládě ČR k vyhodnocení plnění jednotlivých opatření.

- Návrh řešení specifických problémů v oblasti bydlení

Za účelem identifikace problémů v oblasti bydlení, které vyplynuly při poskytování dávek na bydlení, bylo v roce 2017 iniciováno jednání všech aktérů zapojených do problematiky posuzování vhodnosti prostorů pro bydlení a byl vypracován návrh standardů. V současné době probíhají jednání nad přesným vymezením a nastavením těchto standardů.

- Projekt „Sociální bydlení – metodická a informační podpora v oblasti sociálních agend“

Hlavním cílem projektu „Podpora sociálního bydlení“ je rozvoj systému sociálního bydlení v České republice prostřednictvím mezinárodní spolupráce, vzdělávání, výzkumných aktivit a metodických podkladů.

Od října 2017 se v rámci projektu otevřelo Kontaktní centrum sociálního bydlení. Jeho služby mohou využívat občané, obce i neziskové organizace s žádostmi o podporu a dotazy, jak postupovat při budování sociálního bydlení. Jde o další krok ke zlepšení podmínek pro bydlení a v boji s nedostatkem nájemních bytů pro potřebné osoby a podporu nejzranitelnějších skupin obyvatel.

- Dopady nevyhovujícího bydlení na děti v ČR

MPSV představilo v srpnu 2017 analýzu zpracovanou agenturou Median, týkající se problematiky dětí vyrůstajících v nevyhovujícím bydlení a vlivu zmíněného faktoru především na vzdělanostní charakteristiky dítěte.

Analýza se zabývá těmito ukazateli:

- souhrnný popis počtu a věku dětí vyrůstajících v nevyhovující prostředí,
- studijní výsledky, výchovné a rodinné problémy dětí vyrůstajících v nevyhovujícím prostředí,
- studijní a pracovní charakteristiky dětí vyrůstajících v nevyhovujícím prostředí (retrospektivní pohled), zda dospívání v nevyhovujícím prostředí má vliv na dosažené vzdělání, výběr studia a následné pracovní uplatnění na trhu práce.

Projekt „*Děti vyrůstající v nevyhovujícím bydlení - dopady bydlení na jejich studijní perspektivy a sociální uplatnění*“ byl realizován na základě výzkumné potřeby MPSV.

II.

Odpovědi na otázky ze strany Evropského výboru pro sociální práva**Čl. 2 odst. 1 – Právo na spravedlivé pracovní podmínky – přiměřená pracovní doba**

Výbor má za to, situace v ČR není v souladu s čl. 2 odst. 1 Charty z toho důvodu, že doba odpočinku zaměstnanců u omezeného výčtu povolání může být zkrácena až na minimum 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Stanovisko ČR

Česká právní úprava umožňuje, aby zaměstnanec během jednoho dne výjimečně odpracoval až 16 hodin (ve směně a navazující práci přesčas). Je nutné zdůraznit, že se jedná o zcela mimořádné a okrajové situace, k nimž dochází jen z vážných provozních důvodů (§ 93 odst. 2 zákoníku práce). Nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v týdnu a 150 hodin ročně. Zaměstnavatel může po zaměstnanci vyžadovat takový výkon práce jen v náhlých a nahodilých situacích a nesmí být plánován předem (např. při přírodní katastrofě, mimořádných zásazích záchranných sborů nebo při poruchách zařízení, jejichž důsledkem je nezbytné zajištění národní bezpečnosti, veřejného zdraví, ochrany práv a svobod jiných, veřejného zájmu, apod.).

Odpočinek zaměstnance mezi dvěma směnami nesmí být kratší než 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Takto zkrácen může být jen za podmínky, že bezprostředně následující odpočinek bude o dobu zkrácení předchozího odpočinku prodloužen. Tím se doba následujícího odpočinku prodlouží z minimálně garantovaných 11 hodin (v rámci 24 hodin po sobě jdoucích) odpočinku mezi dvěma směnami na minimálně 14 hodin tak, aby byly dodrženy zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Smyslem právní úpravy zákoníku práce je ochrana zaměstnance, která garantuje, že v případě, že dojde k mimořádnému zkrácení doby odpočinku mezi dvěma směnami, musí být doba odpočinku dorovnána v rámci odpočinku následujícího.

Vzhledem k tomu, že mimořádné situace nelze v praxi vyloučit, je nezbytné tyto případy v zákoníku práce náležitě legislativně ošetřit pro účely nároku zaměstnance na odměnu za práci přesčas, náhradní volno za práci přesčas, pro poskytnutí náhradní doby nepřetržitého odpočinku mezi směnami při jeho zkrácení odpočinku apod.

ČR zastává názor, že úprava § 90 odst. 2 zákoníku práce není v rozporu s ustanovením čl. 2 odst. 1 Charty, neboť česká právní úprava splňuje podmínky výkladu článku 2 odst. 1 ESCh, který stanoví, že v souladu s Chartou je právní úprava zahrnující následující pravidla:

1. je upravená zákonem nebo kolektivní smlouvou
2. pracovní doba není delší než 16 hodin denně a 60 hodin týdně
3. referenční období pro zprůměrování pracovní doby, které nepřekračuje období od čtyř do šesti měsíců
4. zaměstnanec musí být řádně a včas informován o změně pracovní doby
5. dodržování pracovní doby musí být předmětem pravidelných kontrol inspekce práce
6. stanoví minimální délku odpočinku (40 hodin týdně) a maximální délku pracovní doby (nesmí překročit 16 hodin denně).

Právní úprava ČR je v uvedené oblasti rovněž v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby i úmluvami Mezinárodní organizace práce.

Čl. 2 odst. 5 – Právo na spravedlivé pracovní podmínky – týdenní doba odpočinku

Situace v ČR není v souladu s článkem 2 odst. 5 Charty, neboť zaměstnanci v zemědělství mohou na základě kolektivní smlouvy nebo individuální dohody, odložit odpočinek v týdnu, což vede k nadměrnému počtu odpracovaných dní za sebou.

Stanovisko ČR

Doba nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu nesmí být kratší než 35 hodin (§ 92 odst. 1 zákoníku práce). Ke zkrácení doby nepřetržitého odpočinku v týdnu může v zemědělství dojít pouze na základě individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo na základě kolektivní smlouvy. V takovém případě doba nepřetržitého odpočinku musí činit nejméně 24 hodin v každém týdnu s tím, že v třítydenním vyrovnávacím období musí nepřetržitý odpočinek činit min. 105 hodin a v rámci 6 týdnů odpočinek min. 210 hodin (a to pouze v případě sezónních prací).

Důvodem, proč uvedenou možnost odkladu čerpání odpočinku v týdnu zákoník práce umožňuje, jsou objektivní specifika prací vykonávaných v zemědělství, které jsou vázané na střídání čtyř ročních období a na povětrnostní podmínky, která právní úpravou regulovat nelze.

Nicméně právě z hlediska ochrany zájmů zaměstnance je umožněno zaměstnancům v zemědělství čerpat rovnocennou dobu odpočinku v týdnu v následné přiměřené lhůtě, pokud došlo k jeho zkrácení pod limit 35 hodin odpočinku v týdnu maximálně do limitu 24 hodin v týdnu (tedy nikoliv nepřetržitý třítydenní výkon práce, jak je uvedeno v závěrech Výboru).

ČR má za to, že poskytnutím rovnocenné doby odpočinku v zákonem stanovené náhradní době splňuje požadavek formulovaný Výborem na poskytnutí v průměru stejné zákonné doby odpočinku zaměstnancům v zemědělství jako zaměstnancům v ostatních odvětvích.

Z uvedených důvodů má ČR za to, že předmětná právní úprava v § 92 odst. 4 zákoníku práce je v plně souladu se zněním článku 2 odstavce 5 Charty a zároveň s článkem 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby.

Čl. 4 odst. 2 – Právo na spravedlivou odměnu – vyšší odměna za práci přesčas

Situace v ČR není v souladu s Chartou na základě toho, že není zaručeno delší náhradní volno za práci přesčas, neboť zákoník práce nevyžaduje, aby náhradní volno za práci přesčas bylo delší, než odpracovaný přesčas. Výbor připomíná, že nestačí, aby bylo zaměstnancům poskytnuto volno jen v délce odpovídající počtu odpracovaných hodin přesčas. Tak jako u finanční kompenzace je potřeba poskytnout i delší volno.

Stanovisko ČR

ČR si je vědoma opakovaného upozornění Výboru týkajícího se požadavku na delší volno za práci přesčas. Dané téma bude projednáno v rámci odborné diskuse se sociálními partnery a o výsledcích těchto jednání bude ČR Výboru informovat.

ČR nicméně podotýká, že za práci přesčas přísluší zaměstnanci podle § 114 zákoníku práce primárně mzda a příplatek ve výši minimálně 25 % jeho průměrného výdělku. Pouze pokud

se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na poskytnutí náhradního volna, pak je zaměstnanci poskytnuto náhradní volno v rozsahu vykonané práce přesčas.

Výbor má dále za to, že skutečnost, že se u sjednané mzdy vedoucích pracovníků přihlíží k možné práci přesčas, neznamená, že odměna za práci přesčas bude přiznána. Výbor se táže, zda existují ve vztahu k celkově přípustné hranici přesčasů nějaká omezení.

U nemanážerských pracovníků, jejichž sjednaná mzda zohledňuje maximálně 150 hodin práce přesčas, Výbor připomíná, že článek 4 odst. 2 Charty (ve spojení s článkem 2 odst. 1) vyžaduje, aby práce přesčas nebyla ponechána na libovůli zaměstnavatele nebo zaměstnance. Důvody pro práci přesčas a její dobu trvání musí podléhat regulaci a zaměstnancům musí být přiznáno účinné právo na vyšší odměnu za práci přesčas. V této souvislosti Výboru není zřejmé, zda sjednáním mzdy s povoleným maximem 150 hodin potenciálních přesčasů, je právo na vyšší odměnu za veškerou dobu práce přesčas, včetně doby odpracované nad rámec dohodnuté doby, skutečně zaručeno. Výbor požaduje objasnění této otázky.

Stanovisko ČR

ČR k názoru Výboru sděluje, že skutečnost je přesně naopak. Vyšší smluvně sjednaná mzda vedoucích zaměstnanců přiznává vedoucímu zaměstnanci vyšší mzdu i v měsících, kdy žádný přesčas neodpracuje. Takovou mzdu lze sjednat jen tehdy, je-li současně sjednán i rozsah práce přesčas, ke kterému se při sjednání mzdy přihlíželo. Vymezení rozsahu případné práce přesčas je tedy nezbytnou podmínkou pro sjednání vyšší mzdy.

Práce přesčas je regulována zákoníkem práce, není ponechána na libovůli zaměstnance ani zaměstnavatele. Maximální možná hranice práce přesčas je stanovena zákoníkem práce (§ 93 odst. 4) a činí nejvýše 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce (§ 93 odst. 2). Zákoník práce rovněž zaručuje za práci přesčas mzdu, včetně příplatku nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku zaměstnance.

Je-li ve smlouvě sjednaný limit práce přesčas nižší než 150 hod. ročně a vedoucí pracovník v rámci práce přesčas tento limit překročí, postupuje se stejně jako u každé práce přesčas, tj. vedoucí zaměstnanec má nárok na mzdu a příplatek ve výši nejméně 25 % jeho průměrného výdělku.

Účelem této právní úpravy je zjednodušení administrativního postupu při výpočtu mzdy, zejména v případech, kdy se předpokládá menší rozsah práce přesčas nebo míra práce přesčas je v průběhu kalendářního roku vyrovnaná.

Čl. 4 odst. 3 – Právo na spravedlivou odměnu – zákaz diskriminace mezi ženami a muži, pokud jde o odměnu

a) Ochrana před odvetnými opatřeními

Výbor připomíná, že právní předpisy musí stanovit účinnou ochranu před odvetnými opatřeními přijatými zaměstnavatelem proti zaměstnanci, který se domáhá práva na stejnou mzdu, zejména zákaz rozvázání pracovního poměru v těchto případech, a přikazuje znovuzařazení pracovníků do pracovního poměru v případě protiprávní výpovědi. Tam, kde to není možné, nebo si to zaměstnanec nepřeje, je za

akceptovatelnou považována finanční kompenzace. Výbor klade otázku, jaká pravidla se v této souvislosti uplatňují.

Stanovisko ČR

Podle § 346b odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovně právních vztahů.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z jiných důvodů, než taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce, tj. z organizačních důvodů, z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat dosavadní práci (pracovní úraz, nemoc z povolání atp.), pro dlouhodobé neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k práci, kterou zaměstnanec vykonává (podrobněji viz stanovisko k čl. 4 odst. 4).

Jestliže zaměstnavatel dal zaměstnanci neplatnou výpověď, nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě, a zaměstnanec zaměstnavateli sdělil písemně bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pak pracovní poměr zaměstnance trvá nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo do doby, než dojde k platnému skončení pracovního poměru.

V případě, že zaměstnanec na dalším zaměstnávání netrvá, a zaměstnanec se zaměstnavatelem se nedohodnou na jiném dni skončení, pak pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době končí pracovní poměr dnem zrušení, zaměstnanec má ale právo na náhradu mzdy/platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, nedohodnou-li se jinak (§ 69 zákoníku práce).

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 zákoníku práce).

b) Právo na stejnou mzdu

Ve svých pokynech k výkladu XX-1 (2012) ohledně článku 20 (článek 1 Dodatkového protokolu z roku 1988) Výbor uvedl, že požaduje, aby v soudních sporech týkajících se stejné mzdy právní předpisy povolovaly porovnání mezi podniky pouze v případě, že rozdíly ve mzdě lze přiřadit k jednomu zdroji. Výbor měl například za to, že situace v Nizozemsku této zásadě vyhovovala, neboť ve sporech týkajících se stejné mzdy lze v Nizozemsku provést porovnání s typickým pracovníkem (osobou zastávající srovnatelné pracovní místo) v jiném podniku za podmínky, že rozdíly ve mzdě lze přiřadit k jednomu zdroji (závěry 2012, Nizozemsko).

Výbor měl za to, že porovnání týkající se stejné mzdy by měla být mimo rámec jednoho podniku povolena minimálně v jedné nebo více následujících situacích:

- v případech, kdy se zákonné předpisy vztahují na pracovní a mzdové podmínky ve více než jednom podniku;
- v případech, kdy se kolektivní smlouva nebo kolektivní pracovní řád upravující podmínky zaměstnávání vztahují na několik podniků;

- v případech, kdy jsou podmínky zaměstnávání stanoveny centrálně pro více než jeden podnik v rámci holdingu (holdingové společnosti) nebo konglomerátu.

V této souvislosti Výbor odkázal na rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. září 2002 ve věci A.G. Lawrence a ostatní v. Regent Office Care Ltd. (věc C 320/00), v němž Soud konstatoval, že nic v čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES nenaznačuje, že by použitelnost ustanovení o stejné mzdě byla omezena pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Pokud však zjištěné rozdíly ve mzdových podmínkách pracovníků vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nelze přiřadit k jednomu zdroji, neexistuje žádný subjekt, který by byl za tuto nerovnost odpovědný a který by mohl zajistit rovné zacházení. Tato situace do oblasti působnosti čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES nespadá. Na základě uvedeného ustanovení proto práci a mzdu těchto pracovníků nelze porovnat.

Kromě toho ve svém rozsudku ze dne 13. ledna 2004 ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College (věc C-256/01) Evropský soudní dvůr konstatoval, že článek 141 Smlouvy o ES musí být vykládán v tom smyslu, že žena, které nebyla prodloužena pracovní smlouva s určitým podnikem a která je prostřednictvím jiného podniku bezprostředně poskytnuta předchozímu zaměstnavateli za účelem poskytování stejných služeb, nemá právo opírat se ve vztahu ke zprostředkovatelskému podniku o zásadu stejné mzdy, jestliže jako základ pro porovnání použije odměnu, kterou za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty obdržel muž zaměstnaný předchozím zaměstnavatelem této ženy. Skutečnost, že výše mzdy pobíraná danou ženou je ovlivněna částkou, kterou její předchozí zaměstnavatel platí zprostředkovatelskému podniku, netvoří dostatečný základ pro konstatování, že oba dané podniky představují jeden zdroj, k němuž lze zjištěné rozdíly ve mzdových podmínkách přiřadit.

Výbor se ptá, zda jsou v soudních sporech týkajících se stejné mzdy povolena porovnání mimo daný podnik, jestliže lze zjištěné rozdíly v platebních podmínkách pracovníků a pracovníků vykonávajících práci stejné hodnoty přiřadit k jednomu zdroji. Může se při tom jednat o zaměstnance pracující pro stejnou právnickou osobu nebo skupinu právnických osob nebo zaměstnance několika podniků nebo závodů, na něž se vztahuje stejná kolektivní dohoda nebo kolektivní pracovní řád. V takových případech lze úpravu skutečně uplatňovaných podmínek zaměstnávání vysledovat k jednomu zdroji, ať se jedná o legislativu, strany kolektivní smlouvy nebo vedení skupiny podniků (stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ze dne 14. března 2002 týkající se věci C-320/00 projednávané před Evropským soudním dvorem).

Výbor se ptá, zda je v soudních sporech týkajících se stejné mzdy možné provádět porovnání mezd a pracovních míst mimo rámec bezprostředně dotčeného podniku, ve smyslu výše uvedených pokynech k výkladu.

Stanovisko ČR

Právní úprava práva v § 110 zákoníku práce stanoví právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se neomezuje pouze na genderový aspekt, ale respektuje základní zásady pracovních vztahů (§ 1a zákoníku práce) a antidiskriminační ustanovení (§ 16 zákoníku práce). Právní úprava tak garantuje právo rovného odměňování pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele.

1. zákonné předpisy se vztahují na pracovní a mzdové podmínky ve více než jednom podniku

Údaje o mzdě/platu jsou v ČR osobními údaji a jako takové jsou před neoprávněným zveřejňováním chráněny ústavněprávní ochranou stanovenou v čl. 10 Listiny základních práv a svobod. Zaměstnavatelé proto nejsou oprávněni zveřejňovat údaje o mzdách/platech konkrétních zaměstnanců. Výjimkou je povinnost poskytování údajů pro statistické účely. Zaměstnavatelé nadto nemají k dispozici údaje, které jsou nezbytné pro posouzení zásady „stejně mzdy za stejnou práci“, tj. o konkrétních podmínkách na pracovišti, pracovní době, vzdělání, odbornosti a výkonu práce zaměstnanců jiných zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé tedy nemají prostředky, jak porovnávat odměňování svých zaměstnanců se zaměstnavateli jiných zaměstnavatelů a nelze to po nich spravedlivě požadovat.

2. v případech, kdy se kolektivní smlouva nebo kolektivní pracovní řád upravující podmínky zaměstnávání vztahují na několik podniků

3. v případech, kdy jsou podmínky zaměstnávání stanoveny centrálně pro více než jeden podnik v rámci holdingu (holdingové společnosti) nebo konglomerátu.

Z výše uvedených důvodů nelze porovnávat odměňování ani u zaměstnavatelů, u nichž je sjednána kolektivní smlouva nebo zaměstnavatelů sdružených v rámci holdingu nebo konglomerátu. Nejedná totiž o financování z jednoho zdroje a shodné podmínky v kolektivní smlouvě neznamenaají automaticky stejné hospodářské výsledky a návazně na to výdělky.

Porovnání by bylo možné provádět mezi zaměstnanci zaměstnavatelů, jejichž platové poměry jsou upraveny stejnými právními předpisy a financování platů je možné přiřadit k jednomu zdroji. Jedná se o zaměstnance, jejichž zaměstnavatelem je stát (Česká republika). Zde je rovnost odměňování žen a mužů garantována vymezením jednotných kritérií pro určení platu pro všechny zaměstnance přímo v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády, včetně závazné hierarchie pro zařazení do jednotlivých platových tříd podle dosaženého vzdělání, dosažené praxe nebo odborných znalostí.

Čl. 4 odst.4 – Právo na spravedlivou odměnu – přiměřeně dlouhá výpovědní doba při ukončení pracovního poměru

Výbor připomíná, že výpovědní doba musí být přiměřená délce praxe. Je-li přípustné, aby výpovědní dobu nahradilo odstupné, tato platba by se měla rovnat mzdě/platu, která byla vyplacena během odpovídající výpovědní doby. Výbor má za to, že v případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 odst. 1 písm. a) – c) zákoníku práce je výpovědní doba příliš krátká a/nebo odstupné příliš nízké v případě zaměstnanců v soukromém sektoru s praxí delší než 15 let.

Stanovisko ČR

Výpověď a výpovědní doba

Český zákoník práce stanoví jednotnou výpovědní dobu pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele v délce minimálně 2 měsíců (§ 51 zákoníku práce). Ustanovení § 67 zákoníku práce stanoví podmínky pro přiznání odstupného. Zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky a jeho pracovní poměr skončil z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů přísluší od zaměstnavatele odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že Výbor akceptoval poskytování odstupného ve výši průměrného výdělku namísto delší výpovědní doby, má ČR za to, že česká právní úprava splňuje požadavky Charty týkající se délky výpovědní doby zaměstnanců s praxí delší než 15 let.

Nadto mohou kolektivní smlouvy a interní předpisy stanovit jak delší výpovědní dobu, tak i vyšší odstupné. Stávající právní úprava vznikla na základě konsenzu zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, respektující jejich vzájemné zájmy.

ČR věří, že 5 měsíců ochrany zaměstnance při skončení pracovního poměru, sestávající se z dvou měsíční výpovědní doby a 3 průměrných výdělků je z hlediska souladu s Chartou adekvátní.

Výbor vyzývá, aby příští zpráva uvedla výpovědní dobu u skončení pracovního poměru podle § 52 odst. 1 písm. e) až h) zákoníku práce. Současně žádá o informace o výpovědní době u zaměstnanců ve zkušební době, zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, u státních úředníků a smluvních zaměstnanců v civilních službách.

Stanovisko ČR

a) Zaměstnanci v pracovním poměru - § 52 odst. 1 písm. d) – h) zákoníku práce

Zaměstnavatel může podle § 52 zákoníku práce dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,

f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce (povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění).

Výpovědní doba smí být prodloužena jen písemně, smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Není-li uzavřena smlouva o delší výpovědní době (například 3 měsíce, 5 měsíců), činí výpovědní doba 2 měsíce ve všech případech uvedených v § 52 písm. a) až h) zákoníku práce.

Výpovědní doba se uplatňuje pouze u rozvázání pracovního poměru výpovědí. Dochází-li ke skončení pracovního poměru jinými způsoby (například dohodou, zrušením ve zkušební době, uplynutím doby, smrtí zaměstnance), žádná výpovědní doba není. Výpovědní dobu nelze nahradit finanční kompenzací.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků.

Zákoník práce stanoví minimální délku odstupného (to je vyjádřeno slovem „nejméně“). V kolektivní smlouvě nebo ve smlouvě se zaměstnancem lze sjednat nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovit vyšší odstupné.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4 zákoníku práce (například dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době). Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem (§ 48 odst. 2, § 65 zákoníku práce).

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Zkušební doba

Sjednání zkušební doby poskytuje smluvním stranám možnost (sjednání zkušební doby není povinné), aby si vyzkoušely pracovní poměr v praxi, zejména zda zaměstnanci vyhovuje druh práce, místo výkonu práce, mzdové a jiné podmínky a zda zaměstnanec splňuje požadavky zaměstnavatele k plnění pracovních povinností. V praxi umožňuje rychle, neformálně a snadno skončit pracovní poměr jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, z jakéhokoliv důvodu i bez uvedení důvodu. Nejde o výpověď, ale o právní úkon zrušení pracovního poměru na samém jeho počátku; proto se na něj nevztahuje ochranná doba podle § 53 – 54 zákoníku práce. Doručuje se písemně druhé smluvní straně a pracovní poměr končí dnem doručení, není-li sjednané datum pozdější.

Zaměstnavatel však nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební lhůtě v době prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

b) zaměstnanci ve služebním poměru

Služební poměr skončí v případech stanovených služebním zákonem, neskončil-li smrtí státního zaměstnance nebo jeho prohlášením za mrtvého, popřípadě uplynutím doby, jde-li o služební poměr na dobu určitou.

Skončení služebního poměru ze strany služebního orgánu (§ 72 zákona o státní službě)

a) nesplňuje-li státní zaměstnanec požadavek občanství členského státu Evropské unie nebo občanství státu, který je smluvním státem Dohody o Evropském hospodářském prostoru,

b) jestliže 2 po sobě jdoucí služební hodnocení státního zaměstnance obsahují závěr o tom, že ve službě dosahoval nevyhovující výsledky,

c) nesplňuje-li státní zaměstnanec bez zavinění služebního úřadu jiný předpoklad potřebný k výkonu služby, nebo

d) uplynula-li marně doba, po kterou byl státní zaměstnanec zařazen mimo výkon služby z organizačních důvodů.

Při skončení služebního poměru na dobu neurčitou z důvodu podle odstavce 1 písm. d) má státní zaměstnanec nárok na výplatu odbytného. Při nepřetržité době trvání služebního poměru

- a) nepřesahující 3 roky přísluší odbytné ve výši trojnásobku měsíčního platu,
- b) nepřesahující 6 let, ale přesahující 3 roky, přísluší odbytné ve výši šestinásobku měsíčního platu,
- c) nepřesahující 9 let, ale přesahující 6 let, přísluší odbytné ve výši devítinásobku měsíčního platu,
- d) přesahující 9 let přísluší odbytné ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu státního zaměstnance.

Není-li odbytné podle odstavce 2 vyplaceno státnímu zaměstnanci v den skončení služebního poměru, vyplatí se v nejbližším výplatním termínu určeném ve služebním úřadu pro výplatu platu.

Služební poměr skončí uplynutím 10 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. a) a d), nebo uplynutím 60 dnů následujících po dni doručení rozhodnutí, jde-li o případy podle odstavce 1 písm. b) a c).

Skončení služebního poměru na základě žádosti státního zaměstnance (§ 73 zákona o státní službě)

Služební poměr může skončit na základě písemné žádosti státního zaměstnance. Služební poměr skončí uplynutím doby uvedené v rozhodnutí, nejdříve 60 dnů ode dne podání žádosti.

Skončení služebního poměru ze zákona (§ 74 zákona o státní službě)

Služební poměr skončí

- a) v případě, kdy byl státní zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin nebo byl pravomocně odsouzen pro trestný čin proti pořádku ve věcech veřejných z nedbalosti anebo byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, dnem nabytí právní moci rozsudku,
- b) v případě, kdy v řízení o trestném činu podle písmene a), kterého se státní zaměstnanec dopustil, za který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let, bylo trestní stíhání podmíněně zastaveno nebo bylo rozhodnuto o schválení narovnání a zastavení trestního stíhání, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- c) v případě, že byl státnímu zaměstnanci pravomocně uložen trest zákazu činnosti vykonávat službu, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- d) v případě, kdy byl státní zaměstnanec na základě pravomocného soudního rozhodnutí omezen na svéprávnosti, dnem nabytí právní moci rozsudku,
- e) bylo-li státnímu zaměstnanci pravomocně uloženo kárné opatření propuštění ze služebního poměru, dnem nabytí právní moci rozhodnutí,
- f) zrušením služebního poměru služebním orgánem nebo státním zaměstnancem ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to dnem doručení písemného oznámení o zrušení služebního poměru, není-li v něm uveden den pozdější; služební orgán nesmí ve zkušební době zrušit služební poměr v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby
- g) posledním dnem kalendářního měsíce, v němž státní zaměstnanec nevykonal úspěšně ani opakovanou úřednickou zkoušku, nebo
- h) dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zaměstnanec dovršil věk 70 let.

Služební poměr skončí rovněž dnem vzniku překážky výkonu služby podle § 33 odst. 4 písm. b).

Nezákonné skončení služebního poměru (§ 75 zákona o státní službě)

(1) Je-li pravomocné rozhodnutí o skončení služebního poměru zrušeno pro nezákonnost, služební poměr státnímu zaměstnanci neskončil a má nárok na plat ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru, a to až do doby jeho zařazení k výkonu služby; tím není dotčeno skončení služebního poměru, pokud uplynula lhůta zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby, tato lhůta začíná běžet ode dne právní moci rozhodnutí o skončení služebního poměru.

(2) Oznámí-li státní zaměstnanec písemně služebnímu úřadu, že nehodlá ve službě pokračovat, postupuje se při skončení služebního poměru podle § 73. V takovém případě má zaměstnanec nárok na plat do dne nabytí právní moci rozhodnutí podle § 73.

Smluvní zaměstnanci v civilních službách

Není zřejmé, které fyzické osoby má Výbor na mysli v případě „smluvních zaměstnanců v civilních službách“. Výkon civilní služby konané místo základní vojenské služby byl zrušen v souvislosti se zrušením základní vojenské služby. Od 1. ledna 2005 je v ČR jen armáda plně profesionální.

Táže se dále, jaká platí pravidla u dalších důvodů rozvázání pracovních poměrů, jako je úpadek, invalidita nebo smrt zaměstnance.

Stanovisko ČR

Invalidita

Pokud zaměstnanec nemůže z důvodu zdravotního stavu dlouhodobě konat dosavadní práci, může mu zaměstnavatel dát výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce. Pokud by invalidita byla způsobena pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce.

Úpadek

Dojde-li v důsledku úpadku ke zrušení zaměstnavatele, může zaměstnanci být dána výpověď podle § 52 písm. a) zákoníku práce. Výpovědní doba a odstupné přísluší v rozsahu uvedeném výše.

Smrt zaměstnance

Pracovní poměr smrtí zaměstnance zaniká (§ 48 odst. 4 zákoníku práce).

Článek 5 – Právo organizovat se

- 1) Pokud jde o založení odborové organizace, Výbor by rád věděl, jaký je rozdíl mezi registrací a oznamovacím postupem a jaké důsledky má oznamovací postup v praxi ve vztahu k založení odborové organizace.

Stanovisko ČR

Způsob vzniku většiny právnických osob v České republice je vystavěn na principu registračním. Právnická osoba se ustavuje zakladatelským právním jednáním, což je sepsání dokumentu podepsaného jejími zakladateli. Po ustavení právnické osoby však tato osoba ještě neexistuje a nemůže být subjektem práv a povinností. Právnická osoba vzniká až dnem jejího zápisu do veřejného seznamu. Zápis do veřejného seznamu je úkon, který provede orgán odpovědný za vedení daného seznamu, tj. rejstříkový soud, nejčastěji na žádost

zakladatele právnické osoby. Ode dne zápisu (registrace) právnická osoba existuje a může vstupovat do právních vztahů.

Na rozdíl od výše uvedeného registračního principu **vznik odborových organizací je vystavěn na principu evidenčním**, který byl zaveden s ohledem a znění Úmluvy MOP č. 87, která v čl. 8 stanoví, že vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat záruky jí stanovené. Čl. 2 Úmluvy MOP č. 87 „všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace nebo stát se jejich členy“.

Odborová organizace vzniká dnem následujícím po dni, k němuž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci, tj. rejstříkovému soudu oznámení o založení této právnické osoby. Rejstříkový soud provede do 5 pracovních dnů zápis odborové organizace, na návrh na evidenci odborových organizace nejsou kladeny žádné zvláštní nároky a rejstříkový soud tedy plní pouze funkci evidenční. Založení odborové organizace nepodléhá rozhodování orgánu veřejné moci, zápis do veřejného seznamu má pouze deklaratorní účinek. Po vzniku odborové organizace se nelze domáhat určení, že nevznikla a nelze z tohoto důvodu zrušit její zápis do veřejného rejstříku.

V případě, že by se ukázalo, že odborová organizace byla založena v rozporu se zákonem, může ji na návrh nebo ex officio prohlásit za neplatnou pouze soud, ovšem před tímto prohlášením je soud povinen poskytnout organizaci přiměřenou lhůtu na zjednání nápravy, jedná-li se o závadu, kterou lze odstranit.

Výše uvedený **postup založený na evidenčním principu podstatně zjednodušuje založení odborové organizace** a je v souladu se zásadou formulovanou v čl. 2 Úmluvy MOP č. 87.

Relevantní právní úprava:

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (§ 3025), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 304/2013 o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřeneckých fondů, ve znění pozdějších předpisů.

2) Výbor by rád obdržel informace o oblasti působnosti antidiskriminačního zákona, který vstoupil v platnost v roce 2009. Konkrétněji se ptá, zda se působnost tohoto zákona vztahuje na členy odborů.

Relevantní právní úprava: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (antidiskriminační zákon).

Antidiskriminační v návaznosti na příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- d) **členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,**
- e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,

- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Ochrana proti diskriminaci na základě členství v odborových organizacích nebo v organizacích zaměstnavatelů je také obsažena v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Kontrolou dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je zákonem pověřena Státní inspekce práce (§ 3 zákona o inspekci práce).

Zákonem č. 206/2017 Sb., ze dne 8. června 2017 (účinnost od 29.7.2017) došlo ke změně ustanovení zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti, a to následovně:

- § 16 odst. 2 zákoníku práce stanoví „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“
- V § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti se na konci doplňuje věta, která zní: "Právo na zaměstnání nelze občanovi odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví."

3) Výbor žádá o vysvětlení a bližší informace k legislativě, která upravuje postavení příslušníků Bezpečnostní a informační služby. Současně klade otázku, jaké činnosti příslušníci BIS plní a jaké mají povinnosti.

Bezpečnostní a informační služba (BIS) je nezávislým úřadem a jako takový nespadá do působnosti žádného ministerstva. Podle zákona o zpravodajských službách ČR (č. 153/1994 Sb.) se BIS zabývá získáváním, shromažďováním a vyhodnocováním následujících informací:

- hrozby terorismu,
- aktivity ohrožující bezpečnost nebo významné ekonomické zájmy státu,
- činnost cizích zpravodajských služeb na našem území,
- záměry nebo činy mířící proti demokratickým základům, svrchovanosti a územní celistvosti ČR,
- aktivity organizovaného zločinu,
- činnosti ohrožující utajované informace.

Terorismus - BIS byla určena jako ústřední zpravodajská služba odpovědná za zpracování veškerých analytických a operativních informací týkající se bezpečnosti ČR, především v souvislosti s bojem proti terorismu, zejména v oblasti mezinárodní spolupráce. Vlastní postup v této problematice se řídí především pragmatickým hlediskem na možné ohrožení zájmů ČR nebo na možnost útoku proti objektům, občanům a zájmům jiného státu, který by byl realizován na území ČR.

Ochrana ekonomických zájmů státu - BIS informuje odpovědné představitele státu o rizicích směřujících proti významným ekonomickým zájmům České republiky. Smyslem je zajistit, aby adresáti informací byli včas seznámeni s riziky ohrožujícími zájmy státu v jejich působnosti, a aby měli pro svá klíčová ekonomická rozhodnutí všechny relevantní poznatky, např. o vnějších snahách tato rozhodnutí ovlivnit, o plánovaných krocích rizikových subjektů nebo o skrytých zájmech stojících v jejich pozadí.

Kontrašpionáž - úkolem BIS, jako kontrarozvědčné zpravodajské služby je identifikace, sledování a sběr informací o aktivitách cizí moci a fyzických či právnických osob (zejména zpravodajských služeb) jednajících v zájmu cizí moci a v její prospěch na území České republiky. Cílem informační a preventivní činnosti BIS je především bránění úniku utajovaných či citlivých informací a zařízení do rukou cizí moci, zjevné či skryté narušování činností zpravodajských služeb cizí moci, odhalování a maření vlivových operací cizí moci (dezinformace, manipulace, klam, propaganda atp.).

Ochrana ústavnosti a demokratických principů - BIS se zabývá aktivitami subjektů, které se otevřeně či skrytě hlásí k ideologii neslučitelné s právním řádem a demokratickými základy ČR, nebo jejichž aktivity jsou motivovány politicky, ekonomicky či sociálně a které zároveň podněcují k boji proti demokratickému zřízení ČR, k násilným akcím zaměřeným proti představitelům demokratického zřízení, ideologickým odpůrcům a jiným skupinám osob či k potírání práv určitých skupin obyvatel.

Obchod s vojenským materiálem a proliferační - BIS v oblasti zabezpečování informací týkajících se obchodu s vojenským materiálem a proliferační na národní úrovni spolupracuje především s Licenční správou ministerstva průmyslu a obchodu, Státním úřadem pro jadernou bezpečnost, ministerstvem zahraničních věcí, ministerstvem financí (Generální ředitelství cel, Finanční analytický útvar) a ministerstvem vnitra. Cílem je zamezit dodávkám již ve fázi poptávky a přípravy obchodů. V zahraničním obchodu s vojenským materiálem je snahou minimalizovat rizika spojená s vývozy do zemí, které neposkytují dostatečné záruky, že nezneužijí zejména zbraně s tzv. smrtícími účinky k nadměrnému hromadění, represím či reexportům do dalších rizikových zemí.

Organizovaný zločin - BIS se ve své činnosti zaměřuje zejména na neformální neinstytucionalizované struktury, které zejména nabývají podob vlivových a klientelistických sítí. V některých případech tyto sítě vytvářejí paralelní mocenské struktury, jež ohrožují či přímo podřívají činnost orgánů státní správy a samosprávy. Ve výjimečných případech jsou s takovými strukturami spojeny konkrétní právnické osoby, které jsou vzhledem k povaze své činnosti často jen velmi obtížně postižitelné.

Kybernetická bezpečnost - BIS se zabývá šetřením nejrůznějších druhů elektronických útoků s dopadem na chráněné zájmy ČR, a dále shromažďováním a analýzou informací o reálných či potenciálních hrozbách a rizicích souvisejících s provozováním strategických informačních a komunikačních systémů, jejichž zničení či narušení by mohlo mít vážný dopad na bezpečnost či ekonomické zájmy ČR. Jedná se zejména o systémy úřadů a institucí veřejné správy či dalších právnických osob, včetně soukromoprávní sféry, u kterých se předpokládá zvýšená ochrana v souvislosti s jejich významem či ve vazbě na jejich potenciální zařazení mezi subjekty kritické infrastruktury ČR.

Ochrana utajovaných informací - Úkolem je zpravodajsky chránit subjekty, které s utajenými poznatky pracují (podle zákona o ochraně utajovaných informací č. 412/2005 Sb.) a vyhodnocovat a označovat klíčová místa, kde hrozí potenciální nebezpečí úniku. Pokud BIS získá varovné indicie o pokusu utajení prolomit, podniká kroky k jeho eliminaci. Zjišťuje pozadí rizikových aktivit, stupeň ohrožení, rozsah případných následků apod.

Zákon o zpravodajských službách jednoznačně stanoví, že ukládat Službě úkoly v mezích její působnosti je oprávněna pouze vláda a prezident republiky. Prezident republiky je oprávněn uložit Službě úkol s vědomím vlády. Zákon též stanoví, že Služba podává prezidentu republiky a vládě jednou za rok a kdykoliv o to požádají zprávu o své činnosti.

Prezident republiky, předseda vlády a příslušní členové vlády jsou též adresáty výstupních zpráv, kterými je Služba informuje o zjištěních, která nesou odkladu. Adresáty informací Služby jsou též státní orgány a policejní orgány. Pokud poskytnutí takové informace neohrožuje zájem, který Služba v dané věci sleduje, předává jim Služba informace o svých zjištěních, která patří do jejich působnosti.

Pokud má BIS plnit své poslání, musí pracovat v utajeném režimu, ale vždy za přísného dodržování zákona. Při sběru informací je BIS oprávněna používat zpravodajské prostředky, spolupracovat s osobami jednajícími v její prospěch (agenty). Řadu poznatků získává z otevřených zdrojů, je v kontaktu s policií a intenzivně komunikuje s domácími i zahraničními partnerskými organizacemi. Služba se ale neuzavírá ani před veřejností a snaží se nalézat cesty, které jí umožňují s občany komunikovat.

Zpravodajské prostředky zahrnují

- zpravodajskou techniku
- sledování
- krycí prostředky a doklady

Spolupráce uvnitř ČR - Tuzemskými zpravodajskými partnery BIS jsou Úřad pro zahraniční styky a informace (česká rozvědka řízená ministrem vnitra) a Vojské zpravodajství (začleněné v rezortu ministerstva obrany). Zákon Službě umožňuje i spolupráci s policií, která se odvíjí od dohod uzavíraných s příslušnými policejními útvary.

Mezinárodní spolupráce - Spolupráce BIS s partnerskými zahraničními službami je klíčová a nezastupitelná. Její zásadní význam předurčuje základní poslání Služby jako ochránce státu před globálními riziky, která překračují hranice států i kontinentů. V současné době udržuje BIS kontakty s více jak stovkou služeb z 65 zemí. Mezi BIS a jejími zahraničními partnery dochází každoročně k výměně několika tisíců zpráv a stovkám osobních jednání.

Čl. 6 odst. 2 – Právo kolektivně vyjednávat – mechanismy vyjednávání

Podle Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) činil rozsah kolektivního vyjednávání v roce 2011 34 %. Výbor by byl rád, kdyby mohla vláda potvrdit, zda je tento údaj přesný. Bude-li tento údaj potvrzen, pak se Výbor s ohledem na omezený rozsah kolektivního vyjednávání ptá, jaká opatření jsou přijímána na podporu kolektivního vyjednávání.

Stanovisko ČR

MPSV vede evidenci kolektivních smluv vyššího stupně, které ukládá a zpřístupňuje na internetových stránkách MPSV. Kolektivní smlouvy podnikové centrálně evidovány nejsou.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) uzavřené v letech 2014 – 2017, uložené na MPSV

Rok	Počet KSVS nebo počet dodatků ke KSVS
2014	14 - z toho 5 dodatků
2015	18 - z toho 5 dodatků
2016	18 - z toho 7 dodatků
2017	15 - z toho 2 dodatky

Rozšíření závaznosti KSVS na další zaměstnavatele v letech 2014 - 2017

Rok	Počet rozšíření závaznosti KSVS nebo dodatků ke KSVS
2014	3
2015	4
2016	3 + 1 dodatek
2017	4 + 2 dodatky

MPSV dále každoročně provádí v omezeném rozsahu statistická šetření, kterými **sleduje** nejen **pracovní a mzdové podmínky u zaměstnanců**, ale i **ostatní dohodnuté benefity v kolektivních smlouvách**, včetně kolektivních smluv podnikových, s cílem mapovat a analyzovat kolektivní vyjednávání v České republice a získat tak přehled o trendech kolektivního vyjednávání. Údaji o rozsahu kolektivního vyjednávání však nedisponuje. Z uvedených důvodů **údaj ČMKOS o rozsahu kolektivního vyjednávání nelze potvrdit ani vyvrátit**.

Údaje o pravidelném monitorování podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně v České republice formou výběrového statistického šetření jsou uveřejněny na internetových stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci „Příjmy a životní úroveň“ (<https://www.mpsv.cz/cs/1928>) a dále na adrese <http://www.kolektivnismlouvy.cz/>.

MPSV je aktivním subjektem v rámci Rady hospodářské a sociální dohody (tripartitní orgán složený ze zástupců vlády (ministři) a vrcholných představitelů odborových a zaměstnavatelských svazů. Právě tento orgán aktivně působil při uzavření historicky první kolektivní dohody vyššího stupně pro státní zaměstnance. MPSV aktivně podporuje sociální dialog, účastní se konferencí a dalších akcí na podporu rozvoje sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, zodpovídá dotazy subjektů kolektivního vyjednávání, tj. zejména odborových organizací, zaměstnavatelů a svazů zaměstnavatelů i široké veřejnosti. K řešení kolektivních sporů MPSV přispívá mimo jiné i určováním zprostředkovatelů na žádost jedné ze stran kolektivního vyjednávání a v případě neúspěchu řízení před zprostředkovatelem určováním rozhodců. Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny hradí MPSV. K informování (případných) smluvních stran a usnadnění kolektivního vyjednávání i široké veřejnosti slouží mimo jiné i výše uvedený monitoring kolektivních smluv, který je zdrojem významných informací o tom, čeho lze kolektivním vyjednáváním v České republice dosáhnout.

Podle dále § 320a zákoníku práce stát prostřednictvím MPSV na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, čímž nepřímo podporuje i rozvoj kolektivního vyjednávání.

Čl. 6 odst. 3 – Právo kolektivně vyjednat – smírčí a rozhodčí řízení

Na základě vyjádření Výboru odborníků Mezinárodní organizace práce k uplatňování úmluv a doporučení týkajících se článku 4 Úmluvy č. 98, které bylo přijato v roce 2011, Výbor konstatuje, že „nebylo prokázáno, že odborové organizace mají právo oznámit orgánům inspekce práce případy nedodržování právních předpisů a kolektivních smluv“. Výbor by rád získal potvrzení o skutečnosti, že orgány inspekce práce zasahují do smírčích a dobrovolných rozhodčích řízení týkajících se urovnání pracovněprávních sporů, a obdržel informace o jejich fungování. Výbor se rovněž ptá, zda v této souvislosti nesou odpovědnost i jiné orgány.

Stanovisko ČR

Smírčí a rozhodčí řízení je upraveno v zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Toto řízení se týká kolektivních sporů, tj. sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Smírčí řízení:

Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV.

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být návrh na určení zprostředkovatele podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. V případě, určení zprostředkovatele ministerstvem však musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV.

Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, resp. od právní moci rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době. Je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat ministerstvo o určení zprostředkovatele nového. Náklady řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

Zprostředkovatelé, kteří jsou vedení v seznamu zprostředkovatelů MPSV, jsou fyzické osoby způsobilé k právním úkonům, osobami bezúhonnými, mají ukončené vysokoškolské vzdělání právnického nebo ekonomického směru a vykazují takové vlastnosti, které dávají předpoklad pro klidný a **nestranný** výkon této činnosti. Tyto podmínky ověřuje poradní orgán ministra (ministryně) a o jmenování a zápisu do seznamu zprostředkovatelů a rozhodců rozhoduje ministr(yně).

Vzhledem k výše uvedené nestrannosti zprostředkovatelů do jejich činnosti orgány inspekce práce ani jiné orgány státní moci nemohou zasahovat.

Spory o uzavření kolektivní smlouvy jsou velmi časté a řízení před zprostředkovatelem vykazuje vysokou úspěšnost.

Rozhodčí řízení:

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Smluvní strany a rozhodce jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Nedohodnou-li se smluvní strany na osobě rozhodce a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran MPSV. Rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky, pokud je zapsána v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem. Stejná osoba nesmí být zprostředkovatelem a rozhodcem v témže kolektivním sporu.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Náklady řízení před rozhodci včetně jejich odměny hradí ministerstvo.

O návrhu o určení zprostředkovatele rozhoduje MPSV ve **správním řízení**, tedy proti rozhodnutí o určení zprostředkovatele nebo rozhodce je možno podat **opravný prostředek - rozklad**.

Proti rozhodnutí MPSV jako správního orgánu je přípustné podání žaloby ve správním soudnictví.

Pokud některá ze smluvních stran nesouhlasí s rozhodnutím rozhodce, může do 15 dnů od doručení rozhodnutí podat u místně příslušného krajského soudu návrh na jeho zrušení či změnu. Krajský soud může rozhodnutí rozhodce změnit, zrušit nebo potvrdit. Bylo-li rozhodnutí rozhodce zrušeno, rozhodne o sporu týž rozhodce; nesouhlasí-li s tím alespoň jedna ze smluvních stran, nebo není-li to z jiných důvodů možné, určí nového rozhodce MPSV ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem.

Krajský soud zruší nebo změní na návrh smluvní strany rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami.

Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

Stejně jako zprostředkovatel i rozhodce musí být osoba nestranná, a proto do činnosti rozhodců nemohou zasahovat orgány inspekce práce ani jiné orgány státní moci.

Ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání orgány inspekce práce, tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce mimo jiné kontrolují dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů.

Čl. 6 odst. 4 – Právo kolektivně vyjednat – kolektivní akce

Výbor má za to, hranice pro vyhlášení stávkou ve sporech ohledně uzavření kolektivní smlouvy je příliš vysoká a lhůta, která musí uplynout před marným uplynutím pokusu o smír a možností zahájit stávkou je příliš dlouhá.

Stanovisko ČR

Právní úprava stávkou v souladu s čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod je zakotvena v zákoně č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Ustanovení § 17 odst. 1 a 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění účinném do **6. 6. 2006** požadovalo pro vyhlášení stávkou ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy i stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně souhlas nejméně poloviny zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat. Novelou č. 264/2006 Sb. bylo toto ustanovení změněno tak, že nyní stačí souhlas alespoň dvou třetin zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat (tj. 2/3 z 1/2). Šlo o změnu reagující na předchozí vyjádření Evropského výboru pro sociální práva Rady Evropy, kdy bylo zejména vytýkáno vysoké kvorum hlasů, potřebných k vyhlášení stávkou. Z tohoto důvodu bylo po dohodě s českými odboráři a zaměstnavateli přistoupeno ke konsenzuální změně, aby souhlas se stávkou vyslovily místo poloviny všech zaměstnanců dvě třetiny zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování o stávce zúčastnila nejméně polovina těchto zaměstnanců.

Nyní jsou požadavky pro vyhlášení stávkou ve sporu o uzavření kolektivních smluv v souladu s ústavním pořádkem České republiky a nejsou v rozporu s mezinárodními dokumenty.

Lhůta 30 dní stanovená v § 12 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, která musí uběhnout ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, byla výše uvedenou novelou zkrácena na 20 dní s účinností od **7. 6. 2006**. Charta navíc v čl. 6 vyzývá k podpoře vyjednávání a využívání vhodných mechanismů pro urovnání sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Stávka by tak měla být chápána až jako krajní řešení po vyčerpání ostatních forem jednání, včetně zapojení mediátora.

Výbor by rád věděl, které kategorie pracovníků jsou vyloučeny z práva na stávku.

Čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod taxativním výčtem stanoví, že právo na stávku nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Uvedeným osobám je právo na stávku zcela odepřeno. Pojmem „soudci“ se rozumí soudci obecných soudů i Ústavního soudu. Pojmem „prokurátoři“ se rozumí v souladu s čl. 109 Ústavy ČR státní zástupce. Příslušníky ozbrojených sil se rozumí vojáci činní ve službě ve smyslu § 3 odst. 3 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky. Příslušníky bezpečnostních sborů jsou podle § 1 odst. 1 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů příslušníci Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Vězeňské služby ČR, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace.

Listina v čl. 44 umožňuje omezit právo na stávku dle čl. 27 odst. 4 zaměstnancům státní správy a územních samosprávných celků ve funkcích, které zákon určí, a dále osoby v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví.

Podle zákona č. 243/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, nepřísluší vykonávat právo na stávku představenému ve služebním úřadě.