

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

SEDMÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY
(za období do 31. 12. 2008)

články 2, 4, 5 a 6 Evropské sociální charty a články 2 a 3
Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě

OBSAH

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	5
Článek 2, odstavec 1.....	6
Článek 2, odstavec 2.....	10
Článek 2, odstavec 3.....	12
Článek 2, odstavec 4.....	14
Článek 2, odstavec 5.....	18
ČLÁNEK 4: PRÁVO NA SPRAVELIVOU ODMĚNU.....	20
Článek 4, odstavec 2.....	22
Článek 4, odstavec 3.....	23
Článek 4, odstavec 4.....	25
Článek 4, odstavec 5.....	26
ČLÁNEK 5: PRÁVO ORGANIZOVAT SE.....	29
Článek 5.....	30
ČLÁNEK 6: PRÁVO KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT.....	31
Článek 6, odstavec 1.....	32
Článek 6, odstavec 2.....	34
Článek 6, odstavec 3.....	37
Článek 6, odstavec 4.....	38

ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA INFORMACE A KONZULTACE.....	42
Článek 2.....	43
ČLÁNEK 3: PRÁVO NA ÚČAST PŘI STANOVOVÁNÍ A ZLEPŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ.....	46
Článek 3.....	47

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA SPRÁVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují:

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,
4. zajistit dodatekovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

ČLÁNEK 2, Odstavec 1

Ode dne 1. ledna 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., kterým se zrušil zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Tento nový zákoník práce téměř zcela převzal předchozí právní úpravu pracovní doby a doby odpočinku. Změny v právní úpravě jsou následující:

- Celá doba pracovní pohotovosti na pracovišti byla zahrnuta do pracovní doby (reakce na rozsudek ESD v případech SIMAP, Norbert Jaeger a Dellas).
- Nově nelze zkrátit pracovní dobu pod zákonný rozsah bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů.
- Věková hranice mladistvých zaměstnanců, kteří mají stanovenou týdenní pracovní doby v rozsahu 30 hodin, se zvýšila z 16 let na 18 let a zároveň bylo nově stanoveno, že se uvedený limit vztahuje na všechny pracovněprávní vztahy sjednané mladistvým zaměstnancem (transpozice směrnice 94/33/ES o ochraně mladistvých pracovníků).
- Byla zavedena nová flexibilní forma pracovního režimu – konto pracovní doby, které umožňuje zaměstnavatelům reagovat na výkyvy ve výrobě a zakázkách a efektivněji upravuje pracovní doby zaměstnanců.
- V pružném rozvržení pracovní doby se již dále nepřevzala forma „pružného dne“, jelikož se v praxi nevyužívala.
- Byla zavedena povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence odpracované pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.

Novelou nového zákoníku práce s účinností od 1. ledna 2008 došlo ke zrušení týkající se stanovené týdenní pracovní doby mladistvých zaměstnanců. Nově je stanoveno, že mladistvý zaměstnanec (zaměstnanec mladší než 18 let) může ve všech pracovněprávních vztazích, které sjednal, odpracovat nejvýše 40 hodin týdně, přičemž délka směny v jednotlivých dnech nesmí překročit 8 hodin.

Novela nově umožnila, aby byl odpočinek mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, který byl zaměstnanci zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, zaměstnanci staršímu 18 let nahrazen při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení a u týdenního odpočinku až v období 6 týdnů, pokud je tak dohodnuto mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Výše uvedené změny v úpravě pracovní doby a doby odpočinku v předmětné novele zákoníku práce byly požadovány sociálními partnery, tj. jak odborovými organizacemi, tak organizacemi zaměstnavatelů.

S účinností od 1. října 2008 došlo novelou zákoníku práce ke změně limitů práce přesčas u zaměstnanců ve zdravotnictví (tzv. „další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví“). Nově

zákoník práce umožňuje přesně vymezeným zaměstnancům ve zdravotnictví na základě dohody se zaměstnavatelem odpracovat na rámec limitu práce přesčas (maximálně 8 hodin týdně) dalších 8 hodin týdně a u zaměstnanců ve zdravotnické záchranné službě až 12 hodin týdně. Pro využití tohoto institutu klade zákoník práce další podmínky:

- zaměstnanec ve zdravotnictví, který nesouhlasí s výkonem další dohodnuté práce přesčas, nesmí být k jejímu sjednání nucen ani být vystaven jakékoli újmě. O uplatnění další dohodnuté práce přesčas je zaměstnavatel povinen písemně vyrozumět příslušný orgán inspekce práce,
- další dohodnutá práce přesčas zaměstnanců ve zdravotnictví nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně, a v případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby v průměru 12 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích; jen kolektivní smlouva může toto období vymezit na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích,
- dohoda o další dohodnuté práci přesčas mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem:
 - a) musí být sjednána písemně, jinak je neplatná,
 - b) nesmí být sjednána v prvních 12 týdnech ode dne vzniku pracovního poměru,
 - c) nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích,
 - d) může být okamžitě zrušena, a to i bez udání důvodu v období 12 týdnů od sjednání; okamžitě zrušení musí být provedeno písemně a doručeno druhému účastníku,
 - e) může být vypovězena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu; výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku. Pokud nebyla výpovědní doba sjednána kratší, činí 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance ve zdravotnictví.

Uvedená novela byla vyvolána tíživou situací ve zdravotnictví v souvislosti se zahrnutím celé doby pracovní pohotovosti na pracovišti do pracovní doby. Ve zdravotnictví v ČR zatím chybí dostatečný počet kvalifikovaných zaměstnanců, kteří by pokryli svou pracovní dobou nepřetržitý provoz zaměstnavatele. Jedná se o přechodnou řešení, než bude tento dostatečný počet zaměstnanců zajištěn (organizačními změnami, vzděláváním nových lékařů, atd.) a to do 31. prosince 2013. I v případě této novely se jedná o společný požadavek sociálních partnerů.

Kontrolu dodržování ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby a doby odpočinku jsou oprávněny provádět oblastní inspektoráty práce na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který nabyl účinnosti dne 1. července 2005. Tento zákon vymezuje konkrétní přestupky (u zaměstnavatelů – fyzických osob) a správní delikty (u zaměstnavatelů – právnických osob). Kontrolní orgány k zjištění porušení pracovněprávních předpisů mohou zaměstnavatelům ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, kontrolovat plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků a mohou i ukládat pokuty až do výše 2.000.000 Kč.

S účinností od 1. července 2005 došlo novelizací zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opětovně k možnosti **rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně** na další zaměstnavatele v příslušném odvětví a to za přesně zákonem stanovených podmínek.

Přijetím zákoníku práce byl ke dni 31. prosince 2006 zrušen zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, který upravoval nutné odchylky v úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Tento předpis byl s účinností od 1. ledna 2007 nahrazen nařízením

vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Nařízení vlády bylo vydáno na základě zmocnění zákoníku práce a v podstatě převzalo úpravu z uvedeného zrušeného zákona (předmět úpravy, okruh zaměstnanců v dopravě, atd.), nově se do něho transponovaly požadavky z předpisů Evropských společenství v oblasti silniční dopravy, mezinárodní železniční dopravy a civilního letectví. Uvedený předpis obsahuje nutné odchylky zejména v maximální délce směny, minimálního odpočinku mezi směnami a v týdnu a lhůtách pro poskytování náhradního odpočinku při jeho zkrácení (ať již denního nebo týdenního).

Na základě zmocnění zákoníku práce bylo přijato nařízení vlády č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů jednotky hasičského záchranného sboru podniku, s účinností od 17. července 2007. Tato úprava umožňuje nutné odchylky v délce směny dotčených zaměstnanců (až 16 hodin) a ve lhůtě pro poskytování náhradního denního odpočinku při jeho zkrácení, které musí být poskytnuto v týdnu následujícím po týdnu, ve kterém došlo k jeho zkrácení

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor požaduje vysvětlení, zda okolnosti případů, v nich může být denní doba odpočinku snížena na 8 hodin, se týkají pouze mimořádných situací. Podejte prosím, vysvětlení.

Možnost zkrácení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami je upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ten umožňuje zkrácení doby odpočinku až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek mu bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku, pouze v těchto případech:

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) v zemědělství,
- c) při poskytování služeb obyvatelstvu, zejména
 - ve veřejném stravování,
 - v kulturních zařízeních,
 - v telekomunikacích a poštovních službách,
 - ve zdravotnických zařízeních,
 - v zařízeních sociálních služeb.
- d) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- e) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Zkrácení nepřetržitého odpočinku je možné jen v zákonem stanovených případech, jejich výčet je taxativní, a tudíž nemůže být zaměstnavatelem dále rozšiřován.

Výbor žádá, aby zpráva obsahovala statistiku o celkovém počtu inspekci a případech porušení předpisů o pracovní době za rok.

Celkový počet inspekci a případů porušení předpisů o pracovní době v letech 2005 – 2008

Rok	Počet kontrol	Porušení předpisů o pracovní době a době odpočinku
2005	438	27
2006	4223	1052
2007	5936	1739
2008	5058	1815

Výbor požaduje vysvětlit, jaké omezení bylo stanoveno pro denní a týdenní pracovní dobu pokud jde o pracovní pohotovost.

Zákoník práce nově zahrnul dobu pracovní pohotovosti na pracovišti do pracovní doby. V případě, že je pracovní pohotovost vykonávána na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem odlišném od pracovišť zaměstnavatele, zákoník práce nestanovuje žádné limity týkající se denní či pracovní doby, pokud nedojde v době pracovní pohotovosti k výkonu práce. Pracovní pohotovost, při níž dojde k výkonu práce, je pracovní dobou zaměstnance, která je započítávána do zákonných limitů stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je vždy povinen dodržovat zákonem stanovené podmínky poskytováním nepřetržitého odpočinku mezi směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu.

ČLÁNEK 2, Odstavec 2

Beze změny.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor žádá informace o výši příplatku vypláčeného za práci v době státních svátků.

Zákoník práce stanoví, že za práci ve svátek náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání tohoto náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. V tomto případě tedy zaměstnanec obdrží mzdu a navíc příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku.

ČLÁNEK 2, Odstavec 3

Placená dovolená

Úprava dovolené a nároku na dovolenou jsou od 1. ledna 2007 upraveny novým zákoníkem práce, který převzal úpravu z předešlého právního předpisu. Zákoník práce vychází z požadavků legislativních aktů Evropských společenství, jmenovitě směrnice 93/104/ES a směrnice 2003/88/ES. Nárok na minimální výměru dovolené činí 4 týdny. Zaměstnavatel může poskytnout i delší dovolenou, ale musí respektovat princip rovného zacházení. Zaměstnavatel má povinnost určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené. Zákoník práce stanoví podmínky vzniku práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, na dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor žádá informace o pravidlech pro odkládání dovolené.

Úprava práva na dovolenou je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který plně transponuje požadavky směrnice 93/104/ES a směrnice 2003/88/ES. Minimální zákonná délka dovolené na zotavenou činí 4 týdny. Zaměstnavatelé mohou poskytnout i delší dovolenou, musí ale respektovat úpravu rovného zacházení.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu:

- kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- kdy je uznán dočasně práce neschopným,
- po kterou je zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

V případě, že zaměstnavateli brání v určení 4 týdnů dovolené některá z výše uvedených překážek nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel neurčí dovolenou do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Jestliže však zaměstnanec dovolenou nevyčerpá ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zanikne.

Nemůže-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Výše uvedeným způsobem se odkládají jen 4 týdny dovolené, které musí být čerpány ve volnu a nelze je nahradit finančním plněním (s výjimkou skončení pracovního poměru). Jestliže zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku. Nedá-li zaměstnanec souhlas s tímto čerpáním, má nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

ČLÁNEK 2, Odstavec 4

Dodatková placená dovolená

Právní úprava dodatkové dovolené upravená v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce byla převzata novým zákoníkem práce, který vstoupil v účinnost dne 1. ledna 2007. Došlo však k následujícím změnám oproti předchozí právní úpravě:

- od 1. ledna 2007 nevzniká nárok na dodatkovou dovolenou zaměstnancům, kteří konají mimořádně namáhavé práce, při nichž jsou vystaveni působení škodlivých fyzikálních nebo chemických vlivů v takovém rozsahu, že mohou ve významné míře působit nepříznivě na zdraví zaměstnance,
- byla zrušena vyhláška č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání a
- byla zrušena vyhláška č. 95/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny.

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvláště obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec v těchto podmínkách jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvláště obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržitě práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

Na základě zmocnění zákoníku práce stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou č. 600/2006 Sb. tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Pracovní doba v povoláních uznaných za nebezpečná a zdraví škodlivá může být zkrácena kolektivní smlouvou. Výbor se ptá, do jaké míry se tak skutečně děje.

Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy dle zákoníku práce je plně v kompetenci zaměstnavatele. V praxi zkrácení pracovní doby sjednáváno především v podnikových kolektivních smlouvách, které nemá Ministerstvo práce a sociálních věcí k dispozici a nemá proto relevantní podklady pro zjišťování četnosti takové úpravy pracovní doby.

Výbor se táže, zda kromě dodatkové dovolené nebo zkrácené pracovní doby platí ještě jiná opatření, která snižují míru vystavení zbytkovým rizikům v některých povoláních.

Ochrana zaměstnanců před zbytkovými riziky v některých zaměstnáních je mimo jiné zajištěna také bezpečnostními přestávkami. Obecná úprava institutu bezpečnostní přestávky je upravena v zákoně č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatelé jsou povinni organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li je vyloučit, musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami, které se započítávají do pracovní doby.

Úpravu bezpečnostních přestávek ve vztahu k pracovnímu prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje, upravují zejména:

- **nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.** Uvedený právní předpis upravuje povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se specifickými pracovními prostředími a pracovními postupy. Uvedená právní úprava obsahuje tři druhy bezpečnostní přestávky:
pro monotónní práce a v nuceném tempu,
pro práce se zrakovou zátěží a
pro práce s rizikovými faktory.
- **vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.** Tato vyhláška ve své příloze 1 části A stanoví nejvýše přípustné hmotnostní limity včetně bezpečnostních přestávek v případě zvedání nebo přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě.

Bezpečnostní přestávka řidičů a člena posádky letadla

Úprava uvedené bezpečnostní přestávky v silniční dopravě je upravena v několika právních předpisech různé právní síly včetně přímo použitelných předpisů Evropských společenství a mezinárodních smluv. Úprava těchto přestávek je velmi podobná, jen se liší svou osobní působností (tj. jakého řidiče konkrétní úprava vztahuje):

- **nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006** o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 stanoví, že řidič musí čerpat nejdéle po 4,5 hodinách řízení bezpečnostní přestávku v trvání alespoň 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní

přestávka může být rozdělena do dvou částí, a to tak, že první část bude činit nejméně 15 minut a druhá část nejméně 30 minut (obě jsou zařazeny do doby řízení),

- **Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)** stanoví, že po čtyřech a půl hodinách řízení musí mít řidič přestávku nejméně 45 minut, pokud nezapočte dobu odpočinku. Tato přestávka smí být nahrazena nejméně patnáctiminutovými přestávkami, zařazenými do doby řízení. Během těchto přestávek nesmí řidič vykonávat žádnou jinou činnost,
- **nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců** v dopravě stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout bezpečnostní přestávku nejdéle po 4 hodinách řízení v trvání alespoň 30 minut, která může být rozdělena nejdéle do několika částí v trvání alespoň 10 minut. Uvedená úprava se bude vztahovat na řidiče v městské hromadné dopravě (autobusy, tramvaje, trolejbusy, metro) a rovněž na řidiče autobusů v osobní linkové silniční dopravě, u kterých žádný ze spojů nepřesáhne 50 km,
- **vyhláška č. 478/2000 Sb., kterou se provádí zákon o silniční dopravě**, stanoví pro řidiče, kteří pracují v silniční dopravě pro cizí potřeby prováděné vozidly pro přepravu cestujících, která podle druhu své konstrukce a svého vybavení jsou určena pro přepravu nejvýše devíti osob včetně řidiče, povinnost čerpat bezpečnostní přestávku v trvání nejméně 45 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi směnami nebo v týdnu nejdéle po uplynutí 4,5 hodinách doby řízení. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do několika přestávek v trvání nejméně 15 minut zařazených mezi jednotlivé části doby řízení. Během bezpečnostní přestávky, která je určena výhradně k odpočinku řidiče, řidič nesmí vykonávat žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.
- **nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky**, stanoví zaměstnavateli povinnost zajistit, aby zaměstnanec, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní úprava, čerpal nejpozději po 4,5 hodinách bezpečnostní přestávku v trvání alespoň 30 minut. Tato bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou 15 minutových přestávek zařazených do doby řízení. Během bezpečnostní přestávky nesmí zaměstnanec vykonávat žádnou činnost vyplývající z jeho pracovních povinností, kromě dozoru na vozidlo a jeho náklad.

Pro oblast civilního letectví stanoví **vyhláška č. 466/2006 Sb., o bezpečnostní letové normě**, zaměstnavateli, který provozuje leteckou obchodní přepravu vrtulníky nebo letecké práce, povinnost poskytnout členu posádky letadla bezpečnostní přestávku trvání alespoň 30 minut nejdéle po 4,5 doby letu.

ČLÁNEK 2, Odstavec 5

Změny v době odpočinku jsou uvedeny v odpovědi k článku 2 odstavci 1.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor se táže, zda došlo ke změně situace, kdy pracovníci v zemědělství mohou podle kolektivní smlouvy nebo na základě individuální dohody odkládat týdenní dobu odpočinku, aby byl umožněn nadměrný počet po sobě jdoucích pracovních dnů (odložení doby odpočinku až o 3 týdny).

Ke zkrácení doby nepřetržitého odpočinku v týdnu může v zemědělství dojít pouze z objektivních, technických či organizačních důvodů. Současně však musí být splněna podmínka, že zaměstnanci je poskytnuta v průměru stejná doba odpočinku v zákonem stanoveném období, které nesmí být zaměstnavatelem překročeno. Tato úprava je dle názoru České republiky v souladu se zněním článku 2 odstavce 5 Evropské sociální charty a zároveň s článkem 5 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby. Z tohoto důvodu nedošlo k žádné změně této úpravy.

ČLÁNEK 4: PRÁVO NA SPRAVEDLIVOU ODMĚNU ZA PRÁCI

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují:

2. uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech,
3. uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,
4. uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání,
5. dovolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy nebo podle kolektivních smluv anebo podle rozhodčího nálezu.

Výkon těchto práv bude možné zajistit prostřednictvím svobodně uzavřených kolektivních smluv, zákonnými metodami stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby podle vnitrostátních podmínek.

V referenčním období došlo k těmto změnám v právních předpisech upravujících spravedlivé odměňování zaměstnanců:

- byl přijat zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a nahradil zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích orgánech, ve znění pozdějších předpisů.
- bylo přijato nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- bylo přijato nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě,
- bylo přijato nařízení vlády č. 565/2006 Sb., o platových poměrech vojáků z povolání,
- bylo přijato nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech.
- byl přijat zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, který v části 54 zásadně změnil rozsah působnosti zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů (od 1. ledna 2007 upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost pouze vojákům z povolání),
- byl přijat zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

ČLÁNEK 4, Odstavec 2

Odměňování přesčasové práce

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. převzal právní úpravu odměňování přesčasové práce z předchozí právní úpravy.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší.

ČLÁNEK 4, Odstavec 3

Dne 1. září 2009 nabyl účinnosti zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Princip rovného odměňování je nově uveden v zákoníku práce ve třech úrovních. Nejobecněji je deklarována jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, kde je zaměstnavateli ukládána povinnost dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny z dohody, a to za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Druhou rovinou jsou ustanovení o rovném zacházení a o zákazu diskriminace, podle něhož jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde mimo jiné o jejich odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Třetí nejkonkrétnější rovinou je přímé uvedení zásady, podle které přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Zároveň se v tomto ustanovení stanoví, že se stejnou prací nebo prací stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se podle uvedeného ustanovení posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Pro posuzování hodnoty práce pro účely uvedené zásady je tedy stanoven pevný rámec, který zpřesňuje jinak velmi obecný princip. Uvedená kritéria jsou zároveň novým zákoníkem práce

deklarována jako jediné použitelná při stanovení odměny za práci, čímž se také snižuje riziko použití diskriminačních postupů a zvyšuje účinnost kontrolních mechanismů.

Zákoník práce se nově zavádí minimální výdělkové úrovně, diferencované podle hledisek složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do 8 skupin. Mimo ochrany proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd přispívá toto opatření k naplnění zásady rovnosti v odměňování u zaměstnanců nízkých příjmových skupin (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí).

Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje metodickou pomoc inspektorům práce při provádění kontrol dodržování zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, to poskytnutím metodiky stanovení hodnoty práce a vyhodnocování rozdílů ve výdělcích s ohledem na tuto zásadu a školením inspektorů.

ČLÁNEK 4, Odstavec 4

Podle nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. činí výpovědní doba nejméně 2 měsíce a musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Na rozdíl od předchozí právní úpravy nic nebrání tomu, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednali výpovědní dobu delší než 2 měsíce.

ČLÁNEK 4, Odstavec 5

Od 1. ledna 2007 došlo ke konstrukční změně institutu životního minima podle nového zákona č.110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Životní minimum je jednosložkové a obsahuje jen část na výživu a ostatní základní osobní potřeby. Částka vyjadřující náklady na bydlení se vzhledem k jejich velké diferenciaci ze životního minima vyloučila. Ochrana v oblasti bydlení je řešena v rámci systému státní sociální podpory poskytováním příspěvku na bydlení a v systému pomoci v hmotné nouzi doplatkem na bydlení. Vedle životního minima je z důvodu větší motivace zaveden pro dospělé osoby v hmotné nouzi institut existenčního minima. Existenční minimum plně pokryje výživovou normu dospělé osoby a asi 40 % ostatních základních osobních potřeb vyjádřených v životním minimu.

V souvislosti ze změnou konstrukce životního minima došlo k přijetí nového nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách. Základní nezabavitelná částka nyní pokrývá dvě třetiny nákladů, které jsou potřebné podle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb jednotlivce (životní minimum jednotlivce), a normativních nákladů na nájemní bydlení jednotlivce stanovených pro velikostní kategorii obce s 50 000 – 99 999 obyvateli v zákoně č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Normativní náklady na bydlení stanovené v zákoně o státní sociální podpoře pevnou částkou pro příslušný počet osob v domácnosti a příslušnou velikost obce představují horní hranici přiměřených nákladů na bydlení, do které stát občanům přispívá. Vzhledem ke skutečnosti, že v praxi vykonávají srážky ze mzdy mzdové úctárny a je nutné danou problematiku co nejvíce zjednodušit, byla vzata v úvahu středová hodnota normativních nákladů na bydlení jednotlivce - normativní náklady pro obce s 50 000 – 99 999 obyvateli. Jedná se o horní hranici přiměřených nákladů na bydlení, které by měly ze sociálního hlediska vyhovovat v obcích všech velikostních kategorií.

Zbylá jedna třetina uvedených nákladů by měla být zabezpečena z příjmů (převyšujících nezabavitelnou částku až do stanovené hranice, nad kterou mohou být příjmy sraženy bez omezení) rozpočítávaných podle občanského soudního řádu na třetiny, které zůstanou povinnému po úhradě jeho pohledávek.

Pokud příjem povinného dosáhne hranice, kdy je možné provádět srážky bez omezení, zůstane povinnému vždy příjem alespoň ve výši životního minima a normativních nákladů pro užívání nájemního bytu ve větší obci.

V případě nižšího příjmu (příjem po odpočtu základní nezabavitelné částky je menší než hranice, nad kterou se sráží mzda bez omezení) jsou zajištěny uvedené náklady na bydlení a náklady na výživu a ostatní základní osobní potřeby ve vyšším rozsahu než zabezpečuje existenční minimum (podle zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu).

Na manžela/lku a každé vyživované dítě se do nezabavitelné částky přičítá jedna čtvrtina nezabavitelné částky povinné osoby.

Nezabavitelná částka

Dle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách, se nezabavitelná částka pro osobu povinného rovná 2/3 součtu částky životního minima jednotlivce a částky normativních nákladů na bydlení v nájemním bytě pro jednu osobu v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel. Pro každou osobu vyživovanou pak osobě povinné nesmí být sražena 1/4 nezabavitelné částky pro osobu povinnou.

Životní minimum jednotlivce činí 3 126 Kč a uvedené normativní náklady od 1. ledna 2008 3 155 Kč.

Celková nezabavitelná částka např. pro domácnost ve složení povinná osoba, manželka a tři vyživované děti činí $2/3 * (3126 + 3155) + 4 * 1/4 * (2/3 * (3126 + 3155)) = 4187,33 + 4187,33 = 8 375$ Kč (zaokrouhluje se vždy nahoru).

Další postup při výpočtu srážek ze mzdy

Po vypočtení nezabavitelné částky (viz výše) pokračujeme jejím odečtením od čisté mzdy např. 10 000 Kč (př. 15 000 Kč). Zůstane částka 1 625 Kč (6 625 Kč), která je menší (větší) než hranice, nad kterou lze sražit mzdu bez omezení (hranice je rovna součtu částky životního minima a částky normativních nákladů na bydlení v nájemním bytě pro jednu osobu v obci od 50 000 do 99 999 obyvatel, tj. 6 281 Kč).

V prvním případě tuto částku (1 625 Kč) vydělíme třemi a jednu třetinu z ní připočteme k nezabavitelné částce (542 Kč).

Ve druhém případě, když je částka vyšší než uvedená hranice, bychom vydělili třemi právě tuto hranici 6 281 Kč a k nezabavitelné částce připočetli 2 094 Kč. 344 Kč (6625-6281), které jsou nad uvedenou hranicí, slouží ke splácení dluhu.

Po exekuci musí zůstat z čisté mzdy v prvním případě alespoň 8 917 Kč (nezabavitelná částka 8375 Kč + jedna třetina z 1625 Kč, která činí 542 Kč) a ve druhém případě 10 469 Kč (nezabavitelná částka 8375 Kč + jedna třetina z 6281 Kč, která činí 2094 Kč).

Druh pohledávky

Další postup záleží na tom, jaké jsou pohledávky (3 možnosti):

1. pouze přednostní pohledávky – v tomto případě lze srazit ze mzdy až zbylé dvě třetiny z 1625 Kč (z 6281 Kč),
2. přednostní i nepřednostní pohledávky – v tomto případě lze srazit ze mzdy také až zbylé dvě třetiny z 1625 Kč (z 6281 Kč), z první se uspokojí nepřednostní pohledávky a z druhé přednostní; nestačí-li k uspokojení přednostních pohledávek tato třetina uspokojují se s nepřednostními pohledávkami z první třetiny,
3. pouze nepřednostní pohledávky – v tomto případě lze srazit pouze jednu třetinu z 1625 Kč (z 6281 Kč) a zbývající se připočte k nezabavitelné částce.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor požaduje propočet mzdy pracovníka, který nemá žádné závislé osoby ani povinnost platit výživné, ale jsou mu prováděny srážky ze mzdy. Výbor se dotazuje, jaká minimální částka zůstane takovému pracovníku po provedení všech srážek podle české legislativy.

Rok	Minimální mzda (hrubá) v Kč za měsíc	Minimální mzda (čistá) v Kč za měsíc	Zaměstnanci po provedení srážek ze mzdy zůstane minimálně	
			pokud má pouze nepřednostní pohledávky	pokud má přednostní pohledávky
2005	7 185	5 806	4 758 Kč	3 712 Kč
2006	7 570	6 419	5 193 Kč	3 967 Kč
2006	7 955	6 720	5 393 Kč	4 067 Kč
2007	8 000	6 760	5 791 Kč	4 824 Kč
2008	8 000	7 000	6 062 Kč	5 125 Kč

Tabulka obsahuje výpočet čisté mzdy zaměstnance po odpočtu nepřednostních nebo přednostních pohledávek (srážek ze mzdy). Propočty v jednotlivých letech jsou provedeny pro zaměstnance bez dětí a závislé osoby, který pracuje za minimální mzdu.

ČLÁNEK 5: PRÁVO ORGANIZOVAT SE

S cílem zajistit nebo podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů nebo svobodu připojit se k takovým organizacím se smluvní strany zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou takové nebo nebudou aplikovány tak, aby bránily této svobodě. Rozsah, v jakém se budou záruky stanovené v tomto článku vztahovat na policii, bude stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízenými. Princip aplikace těchto záruk na členy ozbrojených sil a rozsah, v jakém se budou vztahovat na osoby v této kategorii, bude rovněž stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízenými.

Dne 1. července 2005 nabyl účinnosti zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Orgány inspekce práce kontrolují dodržování právních předpisů v oblasti rovného zacházení zaměstnavatele se zaměstnanci a v oblasti součinnosti zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců. Za porušování předpisů mohou uložit peněžité pokuty. Úřady práce již tuto kompetenci nemají. Úřady práce i nadále kontrolují dodržování právních předpisů v oblasti rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a mohou za jejich porušení ukládat zaměstnavateli pokuty.

Dne 1. července 2005 nabyl účinnosti zákon č. 255/2005 Sb., který se mění zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Tato novela nově upravila rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele. Rozšíření závaznosti se uskuteční na základě společné žádosti smluvních stran předmětné kolektivní smlouvy, pokud jsou splněny další zákonné podmínky týkající se reprezentativnosti předmětné kolektivní smlouvy.

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb. nahradil dne 1. ledna 2007 předešlý zákoník práce. Pokud jde o věcný obsah úpravy oprávnění zástupců zaměstnanců, jejich práv na informování projednání a na kolektivní vyjednávání, ve většině nedošlo k věcným změnám. Podstatné změny jsou následující:

- Byla rozšířena smluvní volnost při uzavírání kolektivních smluv. Nový zákoník práce již nerozlišuje kolektivní smlouvy uzavřené s podnikatelským subjektem a kolektivní smlouvy uzavřené s nepodnikatelským subjektem. Platí zásada, co není zakázáno, je dovoleno.
- Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi. Odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.
- Povinnost informovat zaměstnance a projednat s nimi stanovené záležitosti se v některých případech nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.
- Rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mohou být u zaměstnavatele zvoleny nezávisle na tom, zda u něj působí odborová organizace.
- Změna v úpravě oprávnění odborových orgánů vykonávat kontrolu dodržování předpisů. Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé jim musí umožnit výkon těchto oprávnění a zajistit možnosti pravidelných kontrol, účasti při vyšetřování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání a umožnit účast na jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Dne 1. září 2009 nabyl účinnosti zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, na který odkazuje § 16 zákoníku práce. Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné i ve věcech členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

ČLÁNEK 6: PRÁVO KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT

S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednávat se smluvní strany zavazují:

1. podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli,
2. podporovat tam, kde je to potřebné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení podmínek zaměstnání kolektivními smlouvami,
3. podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smírčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů,

a uznat:

4. právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřeli.

ČLÁNEK 6, Odstavec 1

Beze změny.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor požaduje podobnosti o fungování poradních sborů dle §7 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a to, zda a do jaké míry umožňují zaměstnavatelům a pracovníkům vzájemné konzultace o otázkách společného zájmu.

Poradní sbory, které jsou na úřadech práce zřizovány podle § 7 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, jsou poradními orgány úřadů práce. Upozorňujeme, že neslouží ke vzájemným konzultacím mezi zaměstnavateli a jejich pracovníky, jak bylo mylně interpretováno. Jejich funkce je pouze poradní. Především se vyjadřují k otázkám regionálního trhu práce, zejména k použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich členy jsou jak zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, tak také zástupci územních samosprávných celků, družstevních orgánů a dalších institucí, např. organizací osob zdravotně postižených.

ČLÁNEK 6, Odstavec 2

S účinností od 1. července 2005 došlo zákonem č. 255/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, opětovně k možnosti **rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně** na další zaměstnavatele v příslušném odvětví a to za přesně zákonem stanovených podmínek.

Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností. Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

- organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
- příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat

- seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Klasifikace ekonomických činností, nebo
- celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód Klasifikace ekonomických činností.

Organizace zaměstnavatelů je povinna pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a organizaci zaměstnavatelů, která působí v tomtéž odvětví, na žádost seznam zaměstnavatelů, kteří jsou jejími členy, a celkový počet jejich zaměstnanců. Vyšší odborový orgán je povinen pro tyto účely písemně sdělit Ministerstvu práce a sociálních věcí a vyššímu odborovému orgánu, který působí v tomtéž odvětví, na žádost celkový počet zaměstnanců, za které jedná, a seznam zaměstnavatelů, u kterých působí příslušná odborová organizace.

Pokud návrh nespĺňuje stanovené náležitosti, vyzve Ministerstvo práce a sociálních věcí smluvní strany k odstranění nedostatků, popřípadě k doplnění návrhu a stanoví jim k tomu přiměřenou lhůtu. Zároveň je poučí, že pokud nedostatky neodstraní, popřípadě návrh nedoplní, nebude možné sdělení vyhlásit. Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vzít návrh zpět do 15 dnů od jeho doručení.

Jsou-li splněny stanovené podmínky a návrh obsahuje stanovené náležitosti, zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty 15 dnů, sdělení k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit

s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě úřadům práce a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Úřad práce umožňuje každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení ve Sbírce zákonů pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, s výjimkou zaměstnavatele,

- na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
- který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,
- který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Počet uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně:

Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPSV v letech 2005 – 2008

Rok	Počet KSVS
2005	19
2006	9
2007	17
2008	10

K těmto kolektivním smlouvám byly ukládány i dodatky kolektivních smluv.

Rozšíření závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele

Rok	Počet rozšíření závaznosti KSVS nebo dodatku KSVS
2005	1
2006	3
2007	4
2008	3

Účinnost zákona č. 218/2000Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (**služební zákon**) byla posunuta. Účinnosti má nabýt 1. ledna 2012.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor požaduje informace o tom, zda byly přijaty nové předpisy pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, a pokud ano, informace o jejich obsahu. Výbor rovněž požaduje aktualizované informace o počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců, pro které platí rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

Dne 1. července nabyla účinnosti novela zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a nově upravila rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele. Postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv je popsán výše u článku 6 odstavce 2.

Vzhledem k tomu, že již nejde o rozšiřování závaznosti na individuálně určené zaměstnavatele, ale o neurčitý počet zaměstnavatelů určených druhovými znaky, Mnísterstvo práce a sociálních věcí nemá údaje o počtu zaměstnavatelů, na něž byla závaznost kolektivních smluv rozšířena, ani o počtu jejich zaměstnanců.

Počet kolektivních smluv vyššího stupně a počet rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně je uveden na předešlé straně.

ČLÁNEK 6, Odstavec 3

Beze změny.

ČLÁNEK 6, Odstavec 4

Beze změny.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor požaduje informace o tom, kdo jsou pracovníci oprávnění k účasti na hlasování nutném k tomu, aby odborová organizace vyhlásila stávkou, a zda je hlasování otevřeno všem dotčeným pracovníkům nebo pouze členům odborové organizace.

Hlasování o stávce podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jsou oprávněni účastnit se všichni zaměstnanci zaměstnavatele, jichž se má příslušná kolektivní smlouva týkat, bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni, nebo ne.

Hlasování se neúčastní a do celkového počtu zaměstnanců se nepočítají zaměstnanci, kteří podle zákona o kolektivním vyjednávání nemohou stávkovat. Jde o následující zaměstnance:

- zaměstnanci zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů,
- zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů,
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu,
- příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanci zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku,
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.

Stávky jsou nezákonné pro určité kategorie pracovníků (§ 20 zákona o kolektivním vyjednávání). Mezi nimi jsou i zaměstnanci jaderných elektráren, zaměstnanci řízení a zabezpečení letového provozu nebo příslušníci sborů požární ochrany. Výbor se táže, zda se zákaz stávky týká všech zaměstnanců výše uvedených kategorií, bez ohledu na jejich konkrétní funkci.

Podle § 20 o kolektivním vyjednávání, je nezákonná stávka zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem, zařízení ropovodů nebo plynovodů, příslušníků sborů požární ochrany a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu. Zákaz se týká všech takto určených zaměstnanců, bez ohledu na jejich funkci nebo zařazení při zabezpečování uvedených činností. Jde o úzce vymezený okruh zaměstnanců provádějících činnosti, které jsou nezbytně nutné k tomu, aby nehrozilo nebezpečí životu, osobní bezpečnosti nebo zdraví všeho nebo části obyvatelstva, popřípadě majetku.

Výbor požaduje informaci o tom, jaký výklad platí v praxi pro omezení práva na stávkou u zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče (pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů) a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz (pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku). Výbor požaduje informace o výkladu a použití v praxi, nikoli opakování právních ustanovení.

V uvedených případech jde o výkon činností nezbytných pro zabezpečení takového provozu nebo takových činností, jejichž přerušení nebo zastavení by mohlo ohrozit život a zdraví lidí nebo způsobit značné škody na majetku. Zákaz stávkovat se tedy týká např. jen těch

zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, jejichž stávkou "by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů", nikoli jiných zaměstnanců těchto zařízení, anebo jen těch zaměstnanců, kteří "zabezpečují telekomunikační provoz", nikoli jiných zaměstnanců. Zákonné vymezení nemůže mít jinou než obecnou povahu. Příslušná pracoviště nebo zaměstnanci se pak určí u konkrétního zaměstnavatele na základě znaků stanovených obecně zákonem. Může se tak stát dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací buď v kolektivní smlouvě, nebo jiné dohodě, ale i vnitropodnikovým aktem, s nímž zaměstnavatel seznámí všechny zaměstnance, anebo ad hoc, je-li toho třeba.

Nejsou žádné signály, že by uvedená ustanovení zákona v praxi vzbuzovala problémy. V České republice se daří udržovat sociální smír a stávky nejsou početné. I když se objevily případy stávkových pohotovostí a stávek například ve zdravotnictví, dbalo se na zajištění minimálních služeb podle konkrétních okolností. Není nám znám žádný soudní spor či judikatura v této oblasti.

**ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU
K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ**

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA INFORMACE A KONZULTACE

1. S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na to, aby byli v rámci podniku informováni a aby s nimi bylo jednáno, se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí:
 - a) aby byli pravidelně nebo ve vhodný čas a všestranným způsobem informováni o ekonomické a finanční situaci podniku, který je zaměstnává, majíce za samozřejmé, že lze odmítnout nebo učinit důvěrnými některé informace, jejichž prozrazení by mohlo poškodit podnik; a
 - b) aby s nimi byla v dostatečném časovém předstihu projednána navržená rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout zájmů pracovníků, zejména ta rozhodnutí, která by mohla mít významné důsledky pro situaci zaměstnanosti v podniku.
2. Strany mohou z rozsahu působnosti provádění odstavce 1 tohoto článku vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí.

Právo zaměstnanců na informace a projednání je upraveno zákonem č.262/2006 Sb., zákoník práce (část XII). Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pokud u něj působí tito zástupci zaměstnanců, uskutečňuje se tok informací a projednání jejich prostřednictvím. Tyto orgány jsou tedy ze zákona představiteli (zástupci) všech zaměstnanců v oblasti informování a projednávání, a to bez rozdílu jejich odborové organizovanosti.

Právo odborově se organizovat je právem ústavním. Zaměstnanci mohou svobodně zakládat odborové organizace a sdružovat se v nich, stejně jako je zaručeno jejich právo nesdružovat se. Ustavení odborových organizací je upraveno v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, a je velmi jednoduché. Je založeno na evidenčním principu, to znamená, že jsou-li splněny podmínky stanovené zákonem, stává se odborová organizace právnickou osobou a je evidována Ministerstvem vnitra jako odborové sdružení.

Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy ministerstvu byl doručen návrh na její evidenci. Návrh na evidenci mohou podat nejméně 3 osoby (tzv. přípravný výbor), z nichž alespoň jedna musí být starší 18 let. Návrh podepíše členové přípravného výboru a uvedou svoje jména a příjmení, data narození a bydliště. Dále uvedou, kdo z členů starších 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu připojí stanovы ve dvojím vyhotovení, v nichž musí být uvedeny náležitosti stanovené v zákoně (zejména název, sídlo a cíl činnosti sdružení, orgány sdružení a zásady hospodaření).

Z uvedeného vyplývá, že založení odborové organizace je snadné. Jestliže se zaměstnanci rozhodnou odborovou organizaci ustavit a splní jednoduché a nezbytné náležitosti, nemůže jejich právo žádný státní orgán, ani žádný zaměstnavatel omezovat. Vznik a zánik organizačních jednotek odborové organizace, vznik a zánik členství, ustavení a oprávnění orgánů odborové organizace, které za ni jednají – to vše určují stanovы odborové organizace podle vůle jejich členů.

Reprezentativnost odborových organizací pro účely informování, projednávání a vyjednávání o pracovních podmínkách není nijak upravena – tato oprávnění má tedy kterákoli odborová organizace působící u zaměstnavatele bez ohledu na její početnost nebo na velikost zaměstnavatele. Působí jako zástupce všech zaměstnanců bez rozdílu odborové organizovanosti.

Ustavení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upraveno v zákoníku práce. Možnost ustavení těchto zástupců zaměstnanců není omezena velikostí zaměstnavatele ani počtem zaměstnanců.

Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací. Je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá 3 roky. Rada zaměstnanců zvolí ze svých členů na svém prvním zasedání předsedu a informuje o tom zaměstnavatele a zaměstnance.

Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu. Volby organizuje volební komise složená nejméně ze 3, nejvýše z 9 zaměstnanců zaměstnavatele. Počet členů volební komise určí zaměstnavatel s přihlédnutím k počtu zaměstnanců a vnitřnímu uspořádání. Členy volební komise jsou zaměstnanci podle pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu na volbu rady zaměstnanců. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o složení volební komise. Volební komisi je povinen poskytnout nezbytné informace a podklady pro účely voleb, zejména seznam všech zaměstnanců v pracovním poměru.

Volby jsou přímé, rovné a tajné. Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze 1 hlas. Nedodrží-li tato pravidla, je jeho hlas neplatný. Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru. Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru. Návrh podává volební komisi písemně a musí jej doložit písemným souhlasem kandidáta, a to nejpozději do termínu stanoveného volební komisí. Členy rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou do předem určeného počtu zvoleni kandidáti s největším počtem získaných platných hlasů. Kandidáti na dalších místech jsou náhradníky na tyto funkce; stávají se členy rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dnem, kdy se tyto funkce uvolní, a to v pořadí podle počtu získaných platných hlasů ve volbách. Při rovnosti hlasů určí volební komise pořadí losem.

Každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru a zaměstnavatel se může podáním návrhu na vyslovení neplatnosti volby domáhat ochrany u soudu, jestliže má za to, že došlo k porušení zákona, které mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. Návrh je třeba podat písemně nejpozději do 8 dnů ode dne vyhlášení výsledků voleb. Jestliže soud rozhodl, že volby jsou neplatné, konají se nejpozději do 3 měsíců od právní moci rozhodnutí opakované volby.

V roce 2008 došlo ke změně a zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rada zaměstnanců a odborová organizace mohou působit u zaměstnavatele vedle sebe. Nyní tedy již neplatí, že jestliže v průběhu funkčního období rady zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci začne u zaměstnavatele působit odborová organizace, která uzavřela podnikovou kolektivní smlouvu, rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká.

Ze skutečnosti, že je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyplývá, že všichni zaměstnanci mají právo na stanovené informace a projednání, a toto právo se uskutečňuje buď přímo, anebo prostřednictvím stanovených zástupců zaměstnanců, kteří zastupují všechny zaměstnance. Informace a projednání musí být poskytnuty v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko, a aby zaměstnavatel mohl takové stanovisko posoudit před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Mohou požadovat dodatečné informace a požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni.

Pokud by zaměstnavatel neplnil stanovené povinnosti v tomto ohledu, mohou se zaměstnanci obrátit na orgány inspekce práce, které kontrolují plnění pracovněprávních předpisů a mohou za porušování povinností zaměstnavateli uložit významné postihy, včetně peněžní pokuty. Zaměstnanci se mohou plnění povinností zaměstnavatele domáhat i soudně.

Doplňující dotazy Evropského výboru pro sociální práva

Výbor žádá informace o pravidlech, jimiž se řídí informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích podle nového zákoníku práce.

Právní úprava podle nového zákoníku práce je popsána výše k článku 2 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě.

ČLÁNEK 3: PRÁVO PRACOVNÍKŮ NA ÚČAST PŘI STANOVOVÁNÍ A ZLEPŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

1. S cílem zajistit účinný výkon práva pracovníků na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí, přispívat:
 - a) ke stanovování a zlepšování pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí;
 - b) k ochraně zdraví a bezpečnosti v podniku;
 - c) k organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení v podniku;
 - d) k doзору nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech.
2. Strany mohou z rozsahu působnosti provádění odstavce 1 tohoto článku vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí.

Právní úprava práva pracovníků na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí zůstala v novém zákoníku práce č. 262/2006 Sb. proti předešlému zákoníku práce téměř nezměněna.

Právo zaměstnanců účastnit se řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci je upraveno v zákoníku práce (část V). Zde je stanoveno, že zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům umožnit:

(a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,

(b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit a

(c) projednat

- podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
- organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon je-jich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vznik a fungování odborových organizací a zástupců zaměstnanců je podrobně popsán v informaci poskytnuté k čl. 2 Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě.

Z výše uvedeného vyplývá, že možnost zaměstnanců, aby se účastnili na stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí prostřednictvím informování a projednávání, není výhradně závislá na jejich odborové organizovanosti. Mohou si ustavit jiné zástupce zaměstnanců. Možnost účasti zaměstnanců na stanovování a zlepšování pracovních podmínek je zajištěna i v případě, když si žádné zástupce zaměstnanců neustaví.

Pokud by zaměstnavatel neplnil stanovené povinnosti v tomto ohledu, mohou se zaměstnanci obrátit na orgány inspekce práce, které kontrolují plnění pracovněprávních předpisů a mohou za porušování povinností zaměstnavateli uložit významné postihy, včetně peněžní pokuty. Zaměstnanci se mohou plnění povinností zaměstnavatele domáhat i soudně.

Zákon č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, byl zrušen zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon. Podle tohoto zákona má školská rada také nově oprávnění schvalovat výroční zprávy o činnosti školy, zprávy o hospodaření, koncepční změny, podávat podněty a oznámení.