

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

JEDENÁCTÁ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY (za období do 31. 12. 2012)

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

OBSAH

<i>článek 2: Právo na spravedlivé pracovní podmínky</i>	3
Článek 2, odst. 1.....	3
Článek 2, odst. 2.....	6
Článek 2, odst. 3.....	6
Článek 2, odst. 4.....	8
Článek 2, odst. 5.....	9
<i>článek 4: Právo na spravedlivou odměnu za práci</i>	11
Článek 4, odst. 2.....	11
Článek 4, odst. 3.....	15
Článek 4, odst. 4.....	16
Článek 4, odst. 5.....	20
<i>článek 5: Právo organizovat se</i>	22
<i>článek 6: Právo kolektivně vyjednávat</i>	26
Článek 6, odst. 1.....	26
Článek 6, odst. 2.....	27
Článek 6, odst. 3.....	29
Článek 6, odst. 4.....	32
<i>Zpráva o plnění dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě</i>	34
Článek 2 Protokolu – Právo na informace a konzultace	34
Článek 3 Protokolu – Právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí	39

Článek 2, odst. 1

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují: stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele;

Právní úprava v oblasti spravedlivých pracovních podmínek:

1. **ústavní zákon č. 1/1993 Sb.**, Ústava České republiky
2. **usnesení č. 2/1993 Sb.**, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
3. **zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. **zákon č. 251/2005 Sb.**, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
5. **zákon č. 198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
6. **zákon č. 435/2004 Sb.**, zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Aktualizace přehledu předpisů obsaženého v předchozích zprávách o právní předpisy uvedené níže vydané v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za období 2008 – 2012

- zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
- nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu
- vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity

Od 1. 1. 2012 došlo novelou zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

- ke sjednocení maximální délky směny u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby; délka směny nově nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83 zákoníku práce)
- k novému vymezení rovnoměrného rozvržení pracovní doby: za rovnoměrné rozvržení pracovní doby je považováno rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší pracovní dobu [§ 78 odst. 1 písm. l)]

- ke zpřesnění definice zaměstnance pracujícího v noci, a to následovně: za zaměstnance pracujícího v noci je považován zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně, přičemž délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pokud to z provozních důvodů není možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila 8 hodin v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Při výpočtu průměrné délky směny zaměstnance pracujícího v noci se vychází z pětidenního pracovního týdne [§ 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce]
- k prodloužení maximální délky vyrovnávacího období u pružné pracovní doby ze 4 po sobě jdoucích týdnů na 26 týdnů po sobě jdoucích (§ 85 odst. 4)
- k úpravě možnosti přesunu až 120 hodin vykonané práce přesčas v kontu pracovní doby do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období za účelem jeho zápočtu do pracovní doby připadající na toto následující vyrovnávací období za podmínky, že tato možnost bude sjednána jen v kolektivní smlouvě (§ 86 odst. 4 zákoníku práce). Tato úprava byla umožněna na základě společného požadavku obou sociálních partnerů. Je nutné upozornit, že se v žádném případě touto úpravou neumožnilo prodloužit zákonné limity denní (§ 83 zákoníku práce), týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce) a práce přesčas (§ 93 zákoníku práce) ve zmíněném následujícím (druhém) vyrovnávacím období.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

- *Výbor připomíná, že denní pracovní doba by za žádných okolností neměla dosáhnout šestnácti hodin denně. Tuto hranici nelze překročit ani v případě omezeného výčtu prací [nepřetržitý provoz, zemědělství, poskytování služeb občanům (stravování, kulturní zařízení, telekomunikační a poštovní služby, zdravotnická zařízení, sociální služby) naléhavé opravárenské práce nebo činnost během přírodních katastrof či v jiných výjimečných případech]. Výbor žádá, aby příští zpráva obsahovala aktualizované informace o kontrole předpisů týkajících se pracovní doby ze strany inspektorátu práce, včetně počtu zjištěných porušení a uložených sankcí v této oblasti.*

Kontrola dodržování pracovní doby u zaměstnavatelů orgány inspekce práce je oblastí, která je orgány inspekce práce důsledně a pravidelně kontrolována. Kontrolní orgány dostávají množství podnětů ke kontrole. Zjištěná porušení jsou přísně sankcionována. Nejčastějším nedostatkem je nedodržování odpočinků mezi směnami a v týdnu a nevedení (nebo nesprávné vedení) evidence pracovní doby. Týká-li se zjištění většího počtu zaměstnanců v delším časovém úseku nebo jsou-li u zaměstnavatele zjištěny nedostatky opakovaně, jsou zaměstnavatelům ukládány sankce při horní hranici sankčního rozpětí.

Příkladem úspěšné kontroly je např. mimořádná kontrolní akce uskutečněná v jednom z obchodních řetězců s potravinami s pobočkami po celé České republice, kde v daný den zahájily kontrolu všechny oblastní inspektoráty práce (každý v několika vybraných

pobočkách ve své místní působnosti). Kontrola se zaměřila především na pracovní dobu zaměstnanců (dodržování jejich limitů) za účasti značného počtu inspektorů. Vzhledem k tomu, že nedostatky na úseku pracovní doby (právě nedodržování odpočinků v práci) byly zjištěny téměř na všech provozovnách, byly ukládány vysoké pokuty.

Pro účely kontroly na úseku pracovní doby je nejdůležitější správně vedená evidence pracovní doby, z níž inspektor zjistí veškeré informace týkající se pracovní doby konkrétního zaměstnance. Proto orgány inspekce práce při kontrolách požadují předložení přehledné a průkazné evidence pracovní doby, která odpovídá účelu vedení evidence pracovní doby. Pokud takovou zaměstnavatel nevede, přistupují inspektoráty k uložení odpovídajících sankcí. Při nevedení evidence pracovní doby, nebo jejím nedostatečném vedení, totiž není schopen inspektor navázat skutečně odpracovanou dobu na odměňování.

Počty kontrol: oblast pracovní doby je součástí každé kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, pokud není kontrola zaměřena výhradně na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci nebo oblast zaměstnanosti (především nelegální zaměstnávání).

Celkový počet kontrol provedených orgány inspekce práce v referenčním období a počet zjištění v oblasti pracovní doby:

	Počet kontrol PVP	Počet zjištění pracovní doby	Pokuty (aktuální stav)
2009	5822	1941	271 pokut ve výši 4 611 598 Kč
2010	6949	2416	304 pokut ve výši 7 297 708 Kč
2011	13558	2981	470 pokut ve výši 7 482 173 Kč
2012	13238	3718	574 pokut ve výši 11 988 500 Kč
			celkem 1619 pokut ve výši 31 379 979 Kč

Následující tabulka obsahuje zjištění týkající se pouze maximální délky směny:

	Počet zjištěných porušení	Pokuty
2009	96	celkem 86 pokut ve výši 1 355 651 Kč
2010	111	
2011	114	
2012	138	

Článek 2, odst. 2

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují: poskytovat placené volno v době veřejných svátků;

Zákoník práce rozlišuje při odměňování závislé práce mezi mzdou a platem. Mzda se poskytuje zaměstnancům v podnikatelské sféře, plat zaměstnancům ve veřejných službách a správě.

V souvislosti se svátky jsou mzdová a platová práva shodná v tom, že práce ve svátek se zaměstnancům kompenzuje přednostně náhradním volnem v délce odpovídající rozsahu práce konané ve svátek. Zároveň zaměstnanci přísluší dosažená mzda (mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo) nebo plat. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnancům odměňovaným mzdou náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, zaměstnancům odměňovaným platem se za dobu čerpání náhradního volna plat nekrátí (poskytuje se v paušální měsíční výši). Náhradní volno je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem v individuální smlouvě dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného výdělku namísto náhradního volna k dosažené mzdě nebo k platu.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

- *Výbor se domnívá, že práce o státním svátku představuje pro pracovníka omezení a ten by měl dostat náhradu v podobě vyšší než obvyklé odměny. Na základě toho pak kromě placeného státního svátku musí být práce o takovém svátku odměněna minimálně dvojnásobkem obvyklé mzdy. Náhradu lze poskytnout i v podobě volna, které by v takovém případě mělo trvat minimálně dvojnásobek odpracovaných dní. **Výbor se ptá, zda náhrada mzdy za práci ve svátek odpovídá minimálně dvojnásobku obvyklé mzdy.***

Výkon práce ve svátek je zaměstnanci zaplacen mzdou nebo platem, vedle toho je zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo se mu nekrátí měsíční plat, v době, kdy zaměstnanec nekoná práci (čerpá náhradní volno). **Zaměstnanec je tak za práci ve svátek odměněn dvojnásobně ve srovnání s prací konanou v běžný pracovní den.** Při poskytnutí příplatku ke mzdě nebo platu namísto náhradního volna za práci ve svátek se mzda nebo plat zaměstnance za práci ve svátek zvýší o 100 % jeho průměrného výdělku, tzn., že činí dvojnásobek i více (průměrná mzda i plat jsou obvykle vyšší než mzda nebo plat).

Článek 2, odst. 3

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují: poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně;

Právní úprava dovolené v referenčním období doznala uvedené změny provedené novelou zákoníku práce, účinnou od 1. 1. 2012:

Zákoník práce v ustanovení § 218 nově výslovně stanoví povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené tak, aby si zaměstnanec mohl celou dovolenou za příslušný kalendářní rok vyčerpat do konce kalendářního roku, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo.

Pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dobu čerpání dovolené ani do 30. června následujícího kalendářního roku od vzniku práva na dovolenou, přechází právo určit dobu čerpání dovolené na zaměstnance. Tím zákoník práce nově upravuje institut přechodu práva určit čerpání dovolené ze zaměstnavatele na zaměstnance. Zaměstnanec je povinen oznámit nástup čerpání dovolené zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, nedohodne-li se s ním na jiné době.

V případě, že zaměstnavateli v určení dovolené brání překážky na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody, určí čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku nebo po odpadnutí překážek na straně zaměstnance (dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená).

Upraveno bylo také poskytování náhrady mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou. Předchozí úprava umožňovala poskytnutí náhrady za nevyčerpanou dovolenou, která přesahovala minimální výměru 4 týdnů. Nová úprava preferuje čerpání dovolené; zaměstnanci tak přísluší náhrada mzdy pouze v případě skončení pracovního poměru, včetně dovolené přesahující základní výměru v rozsahu 4 týdnů.

Novelizace § 220 zákoníku práce, který upravuje podmínky pro určení hromadného čerpání dovolené, přiznává, vedle působnosti odborové organizace, také působnost radě zaměstnanců při hromadném čerpání dovolené (tj. jen v nezbytných případech z provozních důvodů a po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců).

Článek 2, odst. 4

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují: zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá;

Zákonem č. 385/2012 Sb. byl okruh zaměstnanců, kterým, se poskytuje dodatková dovolená, rozšířen o pracovníky zdravotnické záchranné služby (§ 215 zákoníku práce). Vyjma této změny nedošlo v úpravě dodatkové dovolené v referenčním období ke změnám.

Článek 2, odst. 5

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují: zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

V referenčním období nedošlo z hlediska právní úpravy k žádným změnám.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

- *Výbor připomíná, že již dříve zjistil, že situace není v souladu s článkem 2 odst. 5 Charty, neboť pracovníci v zemědělství mohou, na základě kolektivní smlouvy či individuální dohody, odložit týdenní odpočinek tak, aby mohli pracovat nadměrný počet dní v řadě (v kolektivních smlouvách týkajících se zemědělství či individuálních dohodách se zaměstnancem lze stanovit případný odklad nepřerušené doby odpočinku až o tři týdny).*

Podle zprávy lze v zemědělství dobu nepřerušného odpočinku za týden krátit pouze z objektivních, technických či organizačních důvodů. Těmto zaměstnancům však musí být v průměru poskytnuta stejná zákonná doba odpočinku jako jiným zaměstnancům. Jelikož nedošlo u tohoto stavu k žádné změně, Výbor potvrzuje svůj závěr nesouladu. Výbor dospěl k závěrům, že stav v ČR není v souladu s článkem 2 odst. 5 Charty, neboť pracovníci v zemědělství mohou, na základě kolektivní či individuální smlouvy, odkládat týdenní odpočinek tak, aby mohli pracovat nadměrný počet dní v řadě.

ČR k danému závěru Výboru shodně s předchozími zprávami a vyjádřeními uvádí, že 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. Důvodem, proč uvedenou možnost odkladu čerpání odpočinku v týdnu zákoník práce umožňuje, jsou objektivní specifika vykonávaných prací v zemědělství, která jsou vázána na střídání čtyř ročních období a na povětrnostní podmínky. Nicméně právě z hlediska ochrany zájmů zaměstnance, tj. umožnit zaměstnanci čerpat rovnocennou dobu odpočinku v týdnu v následné přiměřené lhůtě, pokud došlo k jeho zkrácení pod limit 35 hodin odpočinku v týdnu až do limitu 24 hodin v týdnu (tedy nikoliv nepřetržitý třítýdenní výkon práce), bylo nutné nalézt a ukotvit v zákoníku práce takové řešení, které by zaměstnancům i zaměstnavatelům ve výjimečných případech umožnilo v praxi flexibilně reagovat na zmíněná specifika prací v zemědělství. Není reálné trvat na striktním dodržování odpočinku v každém týdnu ve „standardní“ délce u zaměstnanců v zemědělství, jako je to možné u zaměstnanců v jiných odvětvích, jelikož určité zemědělské práce objektivně nelze posunout nebo odložit (např. žně, sklizeň zeleniny a ovoce apod.).

Nicméně poskytnutím rovnocenné doby odpočinku v zákonem stanovené náhradní době **splňuje ČR požadavek formulovaný Výborem na poskytnutí v průměru stejné zákonné doby odpočinku zaměstnancům v zemědělství jako jiným zaměstnancům.**

Z tohoto důvodu má ČR za to, že předmětná právní úprava v § 92 odst. 4 zákoníku práce je v plně 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.

Článek 4, odst. 2

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují: uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech;

Zaměstnanci odměňovanému mzdou (tj. zaměstnanci v podnikatelské sféře) přísluší podle § 114 zákoníku práce za dobu práce přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % jeho průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Zaměstnavatel se může smluvně zavázat (případně ve vnitřním předpisu stanovit), že bude poskytovat vyšší procentní sazbu příplatku, a může sjednat i další podmínky, za nichž bude vyšší příplatek příslušet). 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 uvedený příplatek.

S účinností od 1. 1. 2012 může zaměstnavatel předem sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Do konce roku 2011 připouštěl zákoník práce tento postup pouze u vedoucích zaměstnanců. Rozdíl mezi vedoucími zaměstnanci a ostatními zaměstnanci zůstává aktuálně pouze v rozsahu práce přesčas, ke kterému lze ve mzdě přihlédnout. U vedoucích zaměstnanců se jedná o celkový možný rozsah práce přesčas v kalendářním roce, u ostatních zaměstnanců pouze rozsah práce přesčas, který lze zaměstnanci nařídit (max. 150 hodin v kalendářním roce).

Podmínkou pro sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas je, že bude předem sjednán rozsah práce přesčas, ke které bylo ve mzdě přihlédnuto. Možnost sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas neznámá, že za práci přesčas zaměstnanci nepřisluší odměna, pouze umožňuje zjednodušení administrativního postupu při výpočtu mzdy, což je praktické v těch případech, kdy se předpokládá menší množství práce přesčas, popřípadě kde je potřeba práce přesčas v průběhu kalendářního roku vyrovnána.

Zaměstnavatel nemůže tuto zjednodušenou formu mzdové kompenzace za práci přesčas jednostranně stanovit vnitřním předpisem nebo určit ve mzdovém výměru, ale musí ji vždy sjednat. Zákon předpokládá obě formy sjednání, tj. jak individuální (pracovní nebo jinou) smlouvu uzavřenou přímo s konkrétním zaměstnancem, tak i smlouvu kolektivní. Pokud by skutečná doba výkonu práce přesčas přesáhla rozsah práce přesčas, ke kterému bylo ve mzdě přihlédnuto, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno, za práci přesčas.

Zaměstnanci odměňovanému platem (tj. zaměstnanci ve veřejných službách a správě) přísluší za hodinu práce přesčas část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku. Koná-li zaměstnanec práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší mu příplatek ve výši 50 % jeho průměrného hodinového výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu, ve kterém konal práci přesčas, místo platu za práci přesčas. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci plat za práci přesčas (část platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a uvedený příplatek 25 % nebo 50 %).

Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas.

Zákon o inspekci práce vymezuje přestupky a správní delikty na úseku odměňování v ustanoveních § 13 a § 26. Podle závažnosti ukládá sankce do výše 500 000 Kč, do 1 000 000 Kč nebo až do výše maximální sankce 2 000 000 Kč. Za nejzávažnější porušení je považováno např. nevyplacení mzdy, platu nebo odměny z dohod, provedení neoprávněných srážek ze mzdy atp.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

- *Výbor se ptá, zda zavedení systému pružné pracovní doby zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ovlivnilo výpočet přesčasů a žádá o vysvětlení pojmu přescasu. Výbor připomíná, že za přesčasovou práci má zaměstnanec nárok na běžnou mzdu plus minimálně 25 % svého průměrného výdělku, který byl předtím označen za odpovídající Chartě. Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou také dohodnout na tom, že vyšší odměnu nahradí pracovním volnem.*

Zavedení systému pružné pracovní doby neovlivnilo výpočet přesčasů (viz výše).

Práce přesčas je definována v ustanovení § 78 odst. 1 písm. j) zákoníku práce následovně:

- práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídít. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.
- *Výbor se ptá, kolik volna se poskytuje formou náhrady za práci přesčas, neboť toto ze znění příslušného ustanovení zákoníku práce (§ 114) nevyplývá. V tomto směru připomíná, že tam, kde se odměna za přesčasy poskytuje zcela formou pracovního volna, článek 4 odst. 2 požaduje, aby tato doba byla delší, než dodatečně odpracovaná pracovní doba. Výbor přitom již dříve poznamenal, že k výjimkám z pravidel o odměňování za přesčasy se přistupuje u pracovníků v řídicích funkcích, jejichž mzdy jsou již nastaveny tak, aby zohledňovaly případné přesčasy až do výše 150 hodin za rok.*

V § 114 odst. 1 zákoníku práce (mzda za práci přesčas), se výslovně uvádí, že náhradní volno se poskytuje v rozsahu práce konané přesčas. V § 127 odst. 1 (plat za práci přesčas) není

bližší vymezení rozsahu poskytovaného pracovního volna stanoveno, ale dovozuje se z celkového kontextu stejný rozsah. Zákoník práce neukládá poskytovat zaměstnancům za práci přesčas náhradní volno delší než je doba, kterou zaměstnanec odpracoval v režimu práce přesčas.

- **Výbor žádá, aby příští zpráva podala úplný a aktuální popis stavu ohledně těchto pracovníků.**
Výklad zvláštní úpravy odměňování práce přesčas u vedoucích zaměstnanců je uveden v předchozím textu ve vyjádření k článku 4 odst. 2.
- **Zároveň Výbor žádá, aby příští zpráva podala informace o činnosti Inspekce práce v oblasti případného porušování předpisů v souvislosti s nevyplácením mezd za přesčasy.**

Oblast odměňování je předmětem všech kontrol vyjma kontrol zaměřených pouze na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a oblast zaměstnanosti. V odměňování je pak nejvíce podnětů ke kontrole. Nejčastěji zjištěným nedostatkem je

- nevyplacení mzdy (buď z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele nebo z důvodu sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy je nevyplacenou mzdou „pokryta“ náhrada škody nebo jde o jakousi „sankci za neposlušnost“),
- nevyplacení příplatků ke mzdě (za sobotu a neděli, za noční práci, za přesčas či za svátek). Vzhledem k tomu, že nevyplacením mzdy se zaměstnavatel dopustí citelného zásahu do práv zaměstnance, je takové porušení patřičně sankcionováno.

-	Počet kontrol	Počet zjištění v oblasti pracovní doby	Pokuty (aktuální stav)
2009	5822	4268	651 pokut ve výši 15 228 249 Kč
2010	6949	4440	578 pokut ve výši 15 615 483 Kč
2011	13558	5829	1219 pokut ve výši 21 335 284 Kč
2012	13238	5144	1054 pokut ve výši 30 722 350 Kč
			celkem 3502 pokut ve výši 82 901 366 Kč

Počty zjištění týkajících se neproplacení přesčasů obsahuje:

	Počet zjištění	Z toho: Podnikatelská sféra	Z toho: Nepodnikatelská sféra	Pokuty
2009	166	163	3	celkem 116 pokut ve výši 2 702 792 Kč
2010	251	244	7	
2011	227	221	6	
2012	281	275	6	

Počty zjištění týkajících se nerovnosti v odměňování:

	Počet zjištění	Pokuty celkem
2009	53	celkem 26 pokut ve výši 498 500 Kč
2010	134	
2011	129	
2012	82	

V případě prováděných kontrol se zaměřením na rovnost odměňování mužů a žen nebylo v žádném případě prokázáno, že by rozdíl v odměňování spočíval v různosti pohlaví, ale např. byl založen na vyšší pracovní výkonnosti jednoho ze zaměstnanců. Stejně tak se v podnětech ke kontrole nevyskytují upozornění na rozdílnost odměňování mezi muži a ženami. Rozdílnost v odměňování pak z titulu výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty je nejčastěji předmětem podání zaměstnanců stejného zařazení (např. prodavačka upozorňující na to, že má údajně nižší mzdu než její kolegyně).

Článek 4, odst. 3

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují: uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty;

Právní úprava:

Zákaz diskriminace a princip rovnosti je právním řádu České republiky upraven na několika úrovních: ústavními zákony [Ústava ČR a Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“)], zvláštním právním předpisem [zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“)] a dalšími zákony upravujícími pracovněprávní vztahy a oblast zaměstnanosti.

Článek 10 Ústavy ČR stanoví, že ratifikované a vyhlášené mezinárodní úmluvy jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Občané mají možnost přímo se dovolávat práv vyplývajících z těchto úmluv (včetně oblasti rovnosti žen a mužů) před soudem.

Článek 28 Listiny stanoví právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. Tím tvoří spolu s článkem 3 odst. 1 Listiny ústavní základ pro vyloučení diskriminace při odměňování závislé práce.

Antidiskriminační zákon, na který zákoník práce odkazuje v § 16, definuje pojem přímé i nepřímé diskriminace a stanoví taxativní výčet jednání, které je považováno za diskriminační a právní prostředky ochrany před diskriminací.

Rovné odměňování je v zákoníku práce ve třech úrovních. Nejobecněji je deklarováno jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, kde je zaměstnavateli ukládána povinnost dodržovat zásadu spravedlivého odměňování, rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (§ 1a), 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 rovínou 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 (§ 16).

Třetí nejkonkrétnější rovínou 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 (§ 109 a 110 zákoníku práce). Zároveň se stanoví, že stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, vykonávaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se 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 zákoníkem práce deklarována jako jediné použitelná při stanovení odměny za práci, čímž se také snižuje riziko použití diskriminačních postupů a zvyšuje účinnost kontrolních mechanismů.

Institucionální zajištění:

Zaměstnanec, který se cítí být diskriminován při poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody, se může obrátit na orgány inspekce práce (SÚIP nebo příslušný OIP) s podnětem, popřípadě se domáhat svých práv u soudu. Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného/zaměstnavatele došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci z důvodů taxativně uvedených v § 133a písm. zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti), je zaměstnanec v soudním sporu oproti zaměstnavateli zvýhodněn tím, že žalovaný je povinen dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo (tzn. uplatní se princip sdíleného důkazního břemene).

Metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace poskytuje podle § 21b písm. a) zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, Veřejný ochránce práv.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

Výbor nemůže hodnotit informace poskytnuté ČR k tomuto článku v poslední zprávě jako úplné, neboť neobsahovaly problematiku sankcí a nápravy v případě nedodržování zásady stejné odměny, což bylo důvodem, který vedl k závěru nesouladu podle článku 1 Dodatkového protokolu. Výbor vyzývá, aby příští zpráva obsahovala všechny podstatné informace o stejném odměňování.

*V návaznosti na rozhodnutí Výboru ministrů z roku 2006, které se týká nového systému předkládání zpráv a zřízení čtyřech tematických skupin, stejně jako zohlednění významu záležitostí souvisejících s rovností žen a mužů v oblasti odměňování, se Výbor rozhodl výše uvedené pravidlo změnit. Na základě uvedené změny se bude právo na stejný plat prověřovat jak podle článku 4 odstavce 3, tak podle článku 1 Dodatkového protokolu z roku 1988, tzn. každé dva roky (podle tematické skupiny 1 „Zaměstnanost, školení a rovné příležitosti“, stejně jako tematické skupiny 3 „Pracovní práva“). **Od nynějška tedy Výbor vyzývá Českou republiku, aby uváděla veškeré informace o stejných platových podmínkách pokaždé, když bude podávat informace k tematické skupině 1, a pokaždé, když bude podávat informace k tematické skupině 3.***

Ve věci zajištění stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jednotlivých zaměstnanců u různých zaměstnavatelů Česká republika dlouhodobě zastává názor, že uplatnění zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty mezi zaměstnanci různých zaměstnavatelů v podobě, jakou vyžaduje Evropský výbor pro sociální práva, není možné v praxi zajistit.

Důvodem je skutečnost, že zaměstnavatelé nemají a ani nemohou mít možnost zjišťovat informace o konkrétních výdělcích zaměstnanců u jiných zaměstnavatelů ani prakticky

zjišťovat, zda konkrétní zaměstnanci u jiných zaměstnavatelů konají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tyto informace jsou přitom k naplnění uvedené zásady nezbytně nutné. Vyžadovat její realizaci bez dostupnosti těchto informací je ryze formalistické, prakticky neproveditelné a tím i nevynutitelné.

Požadované dodržování zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty mezi různými zaměstnavateli by navíc vážně narušovalo fungování elementárních funkcí mzdy (motivační, směrovací, alokační, vyrovnávací) a tím popíralo základní ekonomické zákonitosti. Mzda se jako cena práce odvíjí od životních nákladů a z poměrů mezi nabídkou a poptávkou po práci. Podle těchto poměrů a výše mzdy dochází k pohybu zaměstnanců za vyššími výdělky za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, obdobně jako dochází k pohybu kapitálu (investic) do míst s nižšími náklady, mimo jiné též mzdovými, tedy do oblastí, kde jsou mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty nižší. Tento žádaný pohyb by se uplatněním zásady stejné mzdy mezi různými zaměstnavateli omezil a v konečném důsledku by vedl k ještě větším rozdílům ve mzdách různých zaměstnavatelů a k zaostávání těchto oblastí.

Prosazováním rovnosti výdělků za stejnou práci a za práci stejné hodnoty v nominální výši mezi různými zaměstnavateli v regionech s různými sociálně-ekonomickými podmínkami a různou úrovní životních nákladů by vedlo ve svých důsledcích k úplně opačnému efektu, a to k reálné výdělkové nesrovnatelnosti zaměstnanců konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tato nerovnost se již nyní projevuje v rámci jednoho zaměstnavatele, který má pracoviště na více územích s rozdílnými sociálně-ekonomickými podmínkami (markantně se tato skutečnost projevuje, má-li zaměstnavatel pracoviště v různých zemích). Zaměstnanec, který má stejnou mzdu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty v regionu s nižšími životními náklady, by pak měl reálnou mzdu vyšší než zaměstnanec téhož zaměstnavatele v regionu s vyššími životními náklady.

ČR přivítá více informací o praktické realizaci této zásady mezi různými zaměstnavateli v jiných zemích.

Statistické údaje o výdělkových úrovních:

Ze statistických údajů uvedených v příloze je zřejmé, že ženy v pracovním poměru dosahují v České republice nižších výdělků než muži. Ačkoliv tento rozdíl lze do jisté míry přičítat mateřskému a rodinnému poslání žen, horizontální segregaci trhu práce, časovým výpadkům v jejich profesní kariéře (mateřská dovolená, péče o dítě v době nemoci aj.), tím způsobené nižší akumulaci odborných a pracovních zkušeností, případně menší možnosti žen zastávat práce s vyššími nároky na čas, popřípadě odlišné fyzické (fyziologické) dispozici žen a mužů a nevhodnosti fyzicky namáhavých prací pro ženy, je přesto zřejmé, že rozdíly v odměňování žen a mužů v České republice stále trvají, a to navzdory přijatým opatřením.

V příloze je uveden přehled:

1. o průměru a mediánu mezd nebo platů žen a mužů v roce 2009-2012 podle odvětví a vzdělání; zdrojem dat je Informační systém o průměrném výdělku,
2. o odměňování mužů a žen podle odvětví, zaměstnání a vzdělání; zdrojem dat je publikace Českého statistického úřadu „Struktura mezd zaměstnanců v roce 2009-2012“.

Z údajů lze nicméně konstatovat, že se rozdíl v odměňování postupně snižuje.

Článek 4, odst. 4

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují: uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání;

Ustanovení týkající se délky výpovědní doby nedoznalo v referenčním období změn; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a zákoník práce garantuje jednotnou minimální výpovědní dobu v rozsahu 2 měsíců. Zákoník práce neomezuje horní výpovědní délky. **Horní hranice výpovědní doby je tudíž neomezená.**

Výpovědní doba může být smlouvou libovolně prodloužena nad zákonem stanovenou minimální délkou. Je tedy na vůli smluvních stran, jakou délku výpovědní doby si sjednají a zároveň je dosaženo výsledné přiměřenosti výpovědní doby. Tím je umožněno, aby zaměstnavatelé se zaměstnanci s více než 15 letou praxí, nebo i z jiných důvodů, měli možnost sjednat delší výpovědní dobu.

Stejně tak je dovoleno smluvní prodloužení výpovědní doby již v době, kdy výpovědní doba začala běžet (např. dokončení projektu i po dni, kterým měl pracovní poměr skončit). Právní úprava tedy plně respektuje vůli smluvních stran pracovněprávního vztahu a ČR věří, že se plně shoduje s požadavky uvedeného článku Charty.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

Výbor konstatuje, že v případě uplatňování minimálně dvouměsíční výpovědní lhůty při skončení zaměstnání nedošlo k žádné změně. Delší výpovědní lhůtu lze sjednat mezi zaměstnanci a zaměstnavateli podle konkrétní situace. Výbor dospěl k závěru, že stav v ČR není v souladu s článkem 4 odst. 4 Charty, neboť dvouměsíční výpovědní doba není u zaměstnanců s více než patnáctiletou praxí u zaměstnavatele dostatečně dlouhá výpovědní lhůta. Výbor žádá o uvedení příkladů výpovědní lhůty na základě individuálních vyjednávání.

Zákoník práce v § 67 zohledňuje délku trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance:

- jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než rok;
- dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnancem jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Rovněž délka podpůrní doby pro pobírání podpory v nezaměstnanosti je podle § 43 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, odstupňována podle věku uchazeče o zaměstnání (do 50 let, od 50 let do 55 let a nad 55 let).

Nadto může být delší výpovědní doba v některých případech i v rozporu se zájmy zaměstnance, který chce změnit zaměstnání ze závažných osobních důvodů, např. stěhování do jiného regionu nebo ze zdravotních důvodů. V takovém případě by zaměstnanec musel

žádat o rozvázání pracovního poměru dohodou (tomu ale zaměstnavatel nemusí vyhovět). V tomto případě zaměstnanec nemá nárok na odstupné.

V praxi je v kolektivních smlouvách délka výpovědní doby často vyvažována sjednáním vyššího odstupného, které může být sjednáno i vyšší, než je minimální výše uvedená v § 67 zákoníku práce. Podle údajů, které má MPSV k dispozici, tomu tak bylo v roce 2012 u 34 % sjednaných kolektivních smluv (zejména sektor pojišťovnictví a stavebnictví). MPSV nemá k dispozici bližší informace o počtu individuálním sjednávání výpovědní doby.

Vzhledem k tomu, že horní hranice výpovědní doby je podle zákoníku práce neomezená a zákoník práce i zákon o zaměstnanosti jednoznačně zohledňují věk i délku pracovního poměru zaměstnance s pracovním poměrem delším než 15 let, má ČR za to, že právní úprava výpovědní doby odpovídá požadavkům stanoveným článkem 4 odst. 4 Charty.

Článek 4, odst. 5

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují: dovolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy nebo podle kolektivních smluv anebo podle rozhodčího nálezů.

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

Právo na odměnu za práci je jedním ze základních práv zaměstnance při výkonu závislé práce (Princip úplatnosti pracovního poměru se stanoví právní silou ústavního zákona čl. 28 Listiny. Návazně řadí zákoník práce v § 2 odst. 2 poskytování mzdy, platu nebo odměny za práci mezi podmínky výkonu závislé práce. Právo zaměstnance na mzdu plat nebo odměnu z dohody stanoví § 109 odst. 1 zákoníku práce). S uvedeným právem zaměstnance souvisí povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci mzdu, plat nebo odměnu z dohody ve sjednané, stanovené nebo určené výši, na kterou mu výkonem práce vzniklo právo. Částkou určenou k výplatě může zaměstnavatel disponovat pouze ze zákonem stanovených důvodů a v zákonem omezené míře. To platí i při nakládání s jinými příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu.

Úplný výčet důvodů pro provádění srážek ze mzdy stanoví § 146 zákoníku práce. Jedná se o kogentní ustanovení, od kterého se strany pracovněprávního vztahu nemohou odchýlit. Pokud by zaměstnavatel provedl srážku ze mzdy z jiného, zákonem neupraveného důvodu, neuspokojil by řádně právo zaměstnance na mzdu, plat nebo odměnu z dohody, se všemi z toho vyplývajícími důsledky. [Zaměstnanec v pracovním poměru by např. mohl za podmínek stanovených v § 56 písm. b) využít práva okamžitě zrušit pracovní poměr nebo by mohl požadovat kromě dlužné částky také úroky z prodlení.]

Okruh důvodů pro srážky ze mzdy lze rozdělit podle toho, zda:

- je zaměstnavatel povinen nebo oprávněn provést srážky bez ohledu na vůli zaměstnance (zaměstnanec musí provádění srážek strpět), nebo
- zda je provádění srážek podmíněno souhlasem zaměstnance.

Individuální dohodu zaměstnavatele se zaměstnancem vyžaduje zákoník práce při srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance vůči zaměstnavateli (§ 327) nebo vůči jiným osobám. Dohoda k uspokojení závazků zaměstnance vůči zaměstnavateli musí být uzavřena písemně. Pro dohodu o srážkách ze mzdy ve prospěch třetích osob (k uspokojení závazků zaměstnance) nejsou formální náležitosti stanoveny.

V kolektivní smlouvě lze sjednat srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Tento způsob úhrady členských příspěvků může zaměstnavatel sjednat také v písemné dohodě s odborovou organizací. V obou uvedených případech je tento postup podmíněn souhlasem zaměstnance.

Bez ohledu na vůli zaměstnance je zaměstnavatel povinen provádět srážky ze mzdy na základě srážkových titulů uvedených v § 147 odst. 1 písm. a), b) a odst. 2 zákoníku práce (daň z příjmu, zdravotní a sociální pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, výkon rozhodnutí).

Bez souhlasu zaměstnance smí zaměstnavatel srazit zaměstnanci ze mzdy také částky uvedené v § 147 odst. 1 písm. c) – e) zákoníku práce, tj. částky, které mu sám vyplatil, jestliže nebyly splněny podmínky pro jejich výplatu např. nevyúčtovaná záloha na pracovní cestu nebo náhrada mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo).

Specifickým titulem pro srážky ze mzdy je zajištění pohledávky dohodou o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle § 551 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Tento zajišťovací institut je možné využít pro pohledávky na výživné podle § 85 a násl. zákona 93/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, a na jiné pohledávky, o nichž tak stanoví zákon (aktuálně však takové další zákonné ustanovení neexistuje).

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 nařízeními. 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 nařízeními.

Dne 22. 3. 2012 vstoupil v platnost nový občanský zákoník, zákon č. 89/2012 Sb. (dále jen „NOZ“). Nabytí jeho účinnosti je stanoveno na 1. 1. 2014. NOZ zruší ke dni nabytí účinnosti zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Nově se budou právnické osoby - sdružení (dnes se odborová organizace i organizace zaměstnavatelů považuje za jednu z forem sdružení) nazývat spolky. Legislativní úprava spolků je v NOZ obsažena v části první (Obecná část), hlavě II (Osoby), dílu 3 (Právnické osoby), oddílu 2 (Korporace), pododdílu 2 (Spolek) v §§ 214-302 NOZ.

Pro odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jako jednu z forem spolku je významný § 3025 NOZ, který stanoví:

„(1) Ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

(2) Odborová organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.“

V důvodové zprávě k tomuto ustanovení se uvádí: „Právní povahu spolků mají i odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. V té souvislosti se jeví jako účelné výslovně stanovit, že ustanovení o spolcích se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahují v rozsahu, v jakém to vylučuje právní předpis upravující svobodu sdružování a ochranu práva se odborově sdružovat. Tímto právním předpisem je Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva svobodně se sdružovat (č. 489/1990 Sb.).“

Z odst. 2 § 3025 NOZ je zřejmé, že vznik spolku ve formě odborové organizace či organizace zaměstnavatelů nadále (jako doposud) nebude podléhat registračnímu principu, ale pouze principu evidenčnímu (oznamovacímu), což zcela koresponduje s čl. 2 Úmluvy i článkem 5 Charty a jejím výkladem podávaným Evropským výborem pro sociální práva.

Z odst. 1 § 3025 pak vyplývá přednost práv a zásad stanovených v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat, patří i Charta, při aplikaci ustanovení NOZ o spolcích a právnických osobách na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.

Další legislativní změnou související s čl. 5 Charty bylo přijetí novely zákoníku práce. Tento zákon č. 365/2011 Sb. (dále jen „novela“) vstoupil v platnost dne 6. 12. 2011 a účinnosti nabyl dne 1. 1. 2012. Novela upřesnila v odst. 3 a 4 § 286 zákoníku práce působnost odborové organizace u zaměstnavatele následovně:

„(3) Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace.

(4) Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.“

Důvodová zpráva k novele uvádí: „V platné a účinné právní úpravě není výslovně upraveno, kdy u zaměstnavatele odborová organizace působí, a kdy jí tudíž vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli a zaměstnavateli povinnosti vůči odborové organizaci. V praxi vznikají problémy a spory zejména tam, kde odborová organizace má členy u několika zaměstnavatelů a tam, kde kolektivně vyjednává velmi malá odborová organizace, přičemž ze zákona vyjednává za všechny zaměstnance. Odborová struktura bývá velmi různorodá, a počet členů odborové organizace proměnlivý. Stanovy odborových organizací nejsou veřejně přístupné.

Evidenci sdružení a jejich organizačních jednotek, které jsou oprávněny jednat svým jménem, vede Ministerstvo vnitra. Tento seznam ale nemá charakter veřejného seznamu. Obsahuje pouze název, adresu sídla a od roku 2001 identifikační číslo sdružení. Někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy. Proto se navrhuje podrobněji upravit, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a stanovit, že oprávnění odborové organizace vznikají, až když zaměstnavateli prokáže (pozn.: v legislativním procesu bylo „prokáže“ změněno za „oznámí“), že splňuje stanovené podmínky. K založení občanského sdružení je zapotřebí nejméně tří členů, kteří musí být identifikováni. Je proto spravedlivé stanovit obdobnou podmínku pro možnost působení odborové organizace u zaměstnavatele a povinnost její splnění prokázat.“

Poslední významnou změnou související s čl. 5 Charty bylo přijetí antidiskriminačního zákona, zákona č. 198/2009 Sb., který vstoupil v platnost dne 29. 6. 2009 a účinnosti nabyl dne 1. 9. 2009.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

*Výbor zaregistroval, že Expertní výbor Mezinárodní organizace práce pro uplatňování smluv a doporučení (CEACR) upozornil na rozpory mezi názory Mezinárodní odborové konfederace (ITUC) a Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) na jedné straně, které tvrdí, že se často postupuje proti odborům, zejména v nově založených společnostech, a Inspektorátem práce na straně druhé, který nezaznamenal žádný prokázaný případ diskriminace. Vzhledem k tomuto rozporu výbor CEACR požádal o vyjádření vlády. **Podobně i Evropský výbor pro sociální práva žádá o podání informací k této věci v příští zprávě.***

Zákon o inspekci práce vymezuje přestupky a správní delikty na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího jménem zaměstnanců v ustanoveních § 10 a § 23. Za

porušení těchto ustanovení může být uložena sankce až do výše 200 000 Kč. Jedná se zejména o porušení povinností souvisejících s vytvořením podmínek pro činnost zástupců zaměstnanců, informování zaměstnanců, projednání se zaměstnanci a s odborovými organizacemi, atp.

Mezi subjekty, které se obrací s podněty ke kontrole na inspektoráty práce, patří rovněž odborové organizace. Ačkoliv odborová organizace není zákonem zmocněna účastnit se kontroly, pokud k tomu zaměstnavatel nedá výslovný souhlas (není kontrolním orgánem), má právo být informována o zahájení kontroly. Stejně tak i rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP, pokud u zaměstnavatele působí.

Státní úřad inspekce práce obdržel v období od srpna 2011 do června 2013 celkem 67 podnětů podaných zástupci odborových organizací, které poukazovaly na porušování pracovních předpisů (jeden podnět mohl poukazovat na více oblastí):

- **24 podnětů směřovalo do oblasti součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance,**
- **1 podnět poukazoval na nechuť zaměstnavatele kolektivně vyjednávat (cestou rozhodce byla v tomto případě kolektivní smlouva uzavřena),**
- **1 podnět poukazoval na bossing odborářů (neprokázalo se, jednalo se o organizaci 3 zaměstnanců, kteří této pozice zneužívali k ochraně před propuštěním).**
- 17 podnětů, jež poukazovaly na nerovné zacházení zejména v odměňování,
- 26 podnětů z oblasti vzniku, změny skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- 24 podnětů z oblasti odměňování,
- 6 podnětů poukazovalo na problematiku náhrad příjmů,
- 22 podnětů se týkalo pracovní doby,
- 3 podněty se týkaly dovolené,
- 10 bylo z oblasti BOZP,
- 20 podnětů poukazovalo na další různou problematiku.

Z výše uvedených 67 podnětů bylo 9 oprávněných, 15 částečně oprávněných a u 12 kontrola neprokázala to, na co podnět poukazoval. Dalších 9 podnětů bylo neoprávněných; 8 podnětů bylo vyřízeno jinak než kontrolou, 14 podnětů je stále v šetření.

Za uvedené nedostatky uložila inspekce práce 19 pokut v celkové výši 423 tis. Kč (v řadě případů se u jednoho zaměstnavatele vyskytovalo více nedostatků). V případě zjištění porušení ukládá inspekce práce zaměstnavatelům také opatření k odstranění zjištěných nedostatků, ve vybraných případech jsou konány i následné kontroly.

Vzhledem k tomu, že dotaz Výboru neuvádí žádné bližší údaje k popsaným postupům proti odborům, nemá MPSV možnost prověřit, jak bylo v konkrétních případech postupováno, jak bylo vedeno šetření, ani s jakým výsledkem. V případě, že takové informace budou k dispozici, je možné iniciovat schůzku zainteresovaných subjektů (MPSV, SUIP, ČMKOS) za účelem projednání a vyřešení uvedených rozporů.

Počet podnětů podaných odborovými organizacemi v referenčním období

rok	podněty ke kontrole podané odborovými organizacemi	všechny podněty ke kontrole (pro srovnání)
2009	43	6 052
2010	49	6 169
2011	37	5 930
2012	50	11 131
celkem	179	29 282

ČLÁNEK 6: PRÁVO KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT

Článek 6, odst. 1

S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednávat se smluvní strany zavazují: podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli;

Právní úprava nedoznala v referenčním období žádných změn.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

*Výbor bere na vědomí informace obsažené v poslední zprávě předložené Českou republikou i veškeré informace, které má k dispozici, v tom smyslu, že nedošlo k žádné změně stavu, který již dříve označil za odpovídající článku 6, odstavci 1 Charty. **Žádá, aby příští zpráva podala úplný a aktuální popis stavu.***

Podrobněji je problematika rozvedena v komentáři k článku 2 Dodatkového protokolu.

Článek 6, odst. 2

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

V úpravě uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně a jejich rozšiřování nedošlo od poslední zprávy k žádné změně. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, upravuje rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele v příslušném odvětví za přesně 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 MPSV 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.

Návrh 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 MPSV 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 MPSV 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 nesplňuje stanovené náležitosti, vyzve MPSV 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 MPSV bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty 15 dnů, sdělení k vyhlášení do Sbírký zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. MPSV zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě krajským pobočkám Úřadu práce ČR a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Krajská pobočka Úřadu práce ČR 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 2009 - 2013

Rok	Počet KSVS
2009	11 + 1
2010	5 + 1
2011	9 +3
2012	8
Do června 2013	13

Pozn.: Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou často uzavírány na delší časové období (např. 2009-2012). K těmto kolektivním smlouvám jsou ukládány i dodatky kolektivních smluv. Dodatky k již uloženým kolektivním smlouvám vyššího stupně prodlužující platnost kolektivní smlouvy na předmětné další období jsou v tabulce uvedeny za znaménkem +. Do výše uvedené statistiky nejsou započítány smlouvy, které byly rozšířeny na další zaměstnavatele a které uvádíme samostatně v následující tabulce.

Rozšíření závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele

Rok	Počet rozšíření závaznosti KSVS nebo dodatku KSVS
2009	4
2010	5
2011	5
2012	3
Do června 2013	5

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

*Výbor na základě zprávy upozorňuje, že k 1. červenci 2005 nabyl účinnosti zákon č. 255/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, čímž bylo umožněno rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně i na další zaměstnance v příslušném odvětví. Výbor bere podmínky k budoucímu rozšíření kolektivních smluv stanovené tímto zákonem na vědomí. **Výbor žádá, aby v příští zprávě bylo uvedeno, jak často se tento postup v praxi využívá a jaký dopad má na množství pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy.***

*Výbor na základě zprávy poznamenává, že počet kolektivních smluv vyššího stupně za sledované období klesl (z 19 v roce 2005 na 10 v roce 2008). Počet rozšíření kolektivních smluv však za sledované období vzrostl (z jednoho na tři). Výbor zároveň poznamenává, že podle publikace Evropské komise o pracovněprávních vztazích v Evropě v roce 2008 („Industrial Relations in Europe 2008“) se na celkem 49,6 % zaměstnanců v České republice vztahovalo kolektivní vyjednávání. **Výbor požaduje, aby příští zpráva obsahovala aktualizovaný přehled stavu, včetně informace o tom, na kolik z celkového počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců v České republice se vztahují kolektivní smlouvy.***

MPSV nemá k dispozici údaje o tom, na kolik z celkového počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců v ČR se vztahují kolektivní smlouvy. Výbor rovněž požaduje informace ohledně četnosti využití postupu rozšiřování kolektivních smluv a o tom, jaký dopad má rozšiřování kolektivních smluv na množství pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy. V letech 2009 až 2013 (do června) došlo k rozšíření závaznosti 22 smluv vyššího stupně. Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy vyššího stupně nejsou rozšiřovány na individuálně určené zaměstnavatele, ale na neurčitý počet zaměstnavatelů určených druhovými znaky (zaměstnavatelé s převážující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností), MPSV nemá údaje o počtu zaměstnavatelů, na něž byla závaznost smluv rozšířena, ani o počtu jejich zaměstnanců.

Článek 6, odst. 3

S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednávat se smluvní strany zavazují: podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smířčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů;

Právní úprava nedoznala v referenčním období žádných změn.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

Výbor na základě zprávy předložené Českou republikou a veškerých informací, které má k dispozici, poznamenává, že nedošlo k žádné změně stavu, který již dříve označil za odpovídající článku 6, odstavci 3 Charty. Žádá, aby příští zpráva podala úplný a aktuální popis stavu.

Určení zprostředkovatele a rozhodce

Řízení před zprostředkovatelem je upraveno v § 11 a násl. zákona č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Jedná se o řízení, ve kterém zprostředkovatel nabízí a doporučuje možná řešení konfliktu a působí jako nezájatá osoba ve sporu, ve kterém strany nedokáží sami dosáhnout kompromisu. Zprostředkovatele si mohou strany zvolit samy po dohodě. V případě, že se smluvní strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, může kterákoliv strana ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a ve sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy MPSV o určení zprostředkovatele požádat.

Návrh na určení zprostředkovatele pro řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy, u určení zprostředkovatele pro řešení sporu o plnění závazků kolektivní smlouvy může být návrh podán kdykoliv, pokud se na osobě zprostředkovatele smluvní strany nedohodly.

Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu. Zprostředkovatel nemůže vydávat závazné rozhodnutí ve sporu. Je pouze oprávněn předkládat návrhy řešení a záleží pouze na stranách sporu, zda budou toto řešení akceptovat.

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě požádat o rozhodnutí sporu rozhodce. Žádost o řešení sporu se předkládá písemně. Předmět sporu musí být přesně vymezen a uveden předchozí postup jeho řešení, doložený písemnými materiály. K žádosti musí být připojeno i stanovisko druhé strany. Bez výše uvedené dohody nemůže být rozhodčí řízení zahájeno. Pouze v případě, že se smluvní strany nedohodnou na rozhodci 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 MPSV na návrh kterékoliv ze smluvních stran. Rozhodce rozhodne spor v mezích návrhů smluvních stran.

Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodcem, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka (viz dále – odstavec 4).

Počet žádostí o určení zprostředkovatele / rozhodce:

Rok	Zprostředkovatelé	Rozhodci
2009	3, z toho zastaveno 1	0
2010	2, z toho zastaveno 1	0
2011	10, z toho zastaveno 1	0
2012	12, z toho zastaveno 1	0
Do června 2013	9, z toho zastaveno 1	2

Článek 6, odst. 4

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

Právo na stávkou zakotveno v čl. 27 Listiny jako jedno ze základních hospodářských, sociálních a kulturních práv.

Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je upravena v § 16 odst. 1 a 2 zákona o kolektivním vyjednávání a je definována jako částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanců.

Solidární stávka je stávkou na podporu požadavků zaměstnanců, stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy (§ 16 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání).

Listina však konkrétně nespécifikuje, které ze stávek na ochranu těchto zájmů jsou považovány za legální. Z čehož vyplývá, že legálnost stávek blíže zákonem neupravených (tj. stávek mimo proces vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy) není vyloučena, což plně odpovídá zásadě zakotvené jak Ústavou v čl. 2 odst. 4, tak Listinou základních práv a svobod v čl. 2 odst. 3, kde se stanoví, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.

Právní posouzení legálnosti stávky spočívá na posouzení soudu, v jednom případě již bylo dovozeno, že vykonávat právo na stávkou lze i mimo kolektivní vyjednávání, jde-li o ochranu hospodářských a sociálních zájmů, a že výkon tohoto práva není omezen tím, čím jinak zákon omezuje výkon práva na stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

„Upravuje-li zákon pravidla stávky jen v případech stávky v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, plyne z toho závěr, že jiného (zákonného) omezení práva na stávkou v českém právním řádu není. Platí tedy, že právo na stávkou je zaručeno (článek 27 odst. 4 Listiny), aniž by (s výjimkou stávek v souvislosti s kolektivním vyjednáváním) bylo v souladu s ústavními principy omezeno.“ (rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2104/2001)

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

Aby bylo možné posoudit, zda je stav v souladu s článkem 6 odstavcem 4 Charty, Výbor již v předchozích závěrech požádal o vysvětlení, zda se zákaz stávky vztahuje na všechny zaměstnance výše uvedených kategorií, bez ohledu na konkrétní funkci, kterou zastávají, přičemž dále zopakoval žádost o informaci, jak se v praxi interpretují omezení práva na stávkou níže uvedených skupin zaměstnanců:

zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče („pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů“);

zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz („pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku“).

Z informací poskytnutých v této zprávě Výbor usuzuje, že všechny stávky jsou zakázané v jaderných elektrárnách, u ropovodů a plynovodů, u požární ochrany a u leteckých dispečerů. Výbor tudíž dospěl k závěru, že situace není v souladu s Chartou. Ve zprávě nebyly podány žádné informace k tomu, jak se omezení práva na stávkou u zaměstnanců

zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, respektive u zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, vykládají v praxi. Výbor shledal, že stav není v souladu s článkem 6, odstavcem 4 Charty, neboť nebylo prokázáno, že by omezení v uvedených odvětvích byla v souladu s článkem 31 Charty.

Výbor požaduje informace o tom, jak se omezení práva na stávkou u vybraných kategorií zaměstnanců vykládají v praxi.

Článek 44 Listiny omezuje právo na stávkou u těch povolání, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. Zákon o kolektivním vyjednávání pak v § 20 taxativně vymezuje případy, ve kterých je stávkou nezákonná. Zákaz stávkou je pak nutné v jednotlivých případech vykládat tak, že k ohrožení života, zdraví či majetku by muselo v případě stávkou dojít bezprostředně.

Omezení práva na stávkou je odůvodněno v případech, kdy jde o výkon činností nezbytných pro zabezpečení takového provozu či takových činností, jejichž přerušení nebo zastavení by mohlo bezprostředně ohrozit život a zdraví lidí nebo majetek. Zákaz stávkou se tedy týká jen těch zaměstnanců/jednotlivců zdravotnických zařízení, podniků nebo zařízení sociální péče, jejichž stávkou by došlo k bezprostřednímu ohrožení života, zdraví nebo majetku občanů (jednotky intenzivní péče, záchranné sbory, řízení letového provozu, příslušníci sborů požární ochrany). **Příslušná pracoviště nebo zaměstnanci se pak určují u konkrétního zaměstnavatele na základě znaků stanovených obecně zákonem.**

Ministerstvo práce a sociálních věcí nezachytilo žádné signály, že by uvedená ustanovení v praxi vzbuzovala problémy. V České republice nejsou stávkou početné a daří se udržovat sociální smír. V případě stávek se vždy dbá na zajištění minimálních služeb podle konkrétních okolností.

Článek 2 Protokolu – 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 informování a projednání v pracovněprávním vztahu je upraveno v ustanoveních § 276 -299 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance informovat a jednat s nimi přímo, pokud u něj nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP. Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni na svých právech ani z tohoto důvodu diskriminováni.

Konzultace zaměstnavatelů se zaměstnanci je zajišťována i prostřednictvím poradního orgánu vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Rada vlády pro BOZP, dále jen „Rada“), v níž jsou zastoupeny orgány státní správy a organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců, včetně vybraných odborníků z této oblasti. Radě předsedá a její zasedání vede ministr práce a sociálních věcí. Rada má stálé pracovní výbory, které jsou zaměřeny tematicky na jednotlivé oblasti pracovněprávní problematiky a pravidelně zasedají.

Konzultace a informace v oblasti pracovněprávní problematiky poskytují zejména SÚIP, Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., a také jednotlivé odborové organizace.

Orgány inspekce práce při výkonu své činnosti spolupracují se zaměstnavateli i se zástupci zaměstnanců, z nichž nejčastěji jednají se zástupci odborových organizací. Rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP nejsou zaměstnanci zřizovány často.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

V průběhu sledovaného období došlo k novelizaci právní úpravy, zejména přijetím zákona č. 262 z roku 2006, kterým se mění zákoník práce. Novelty nyní umožňují vznik rad zaměstnanců a zdravotně-bezpečnostních výborů i tam, kde jsou přítomny odborové organizace. Jakýkoli podnik může založit radu zaměstnanců a/nebo zdravotně-bezpečnostní výbor, přičemž jediným požadavkem je, aby příslušný návrh podpořila alespoň třetina zaměstnanců.

- ***Výbor již dříve označil stav v tomto směru za odpovídající (závěry č. XI. – 1), nicméně žádá, aby příští zpráva obsahovala informace o věcné působnosti informací a konzultací aktualizované informace o vymáhání práva na informace a konzultace a prostředcích k nápravě, které mají pracovníci k dispozici v případě nerespektování jejich práv.***

Zároveň žádá, aby příští zpráva obsahovala informaci o počtu kontrol provedených Inspektorátem práce, stejně jako počet uložených sankcí v této konkrétní oblasti.

K dotazu Evropského výboru pro sociální práva ohledně věcné působnosti informací a konzultací uvádíme, že ve věci právní úpravy informování a projednání nedošlo ve sledovaném období ke změnám.

K dotazu Evropského výboru pro sociální práva ohledně prostředků k nápravě při nesplnění výše uvedených povinností uvádíme:

Nesplnění informační nebo projednací povinnosti může být přestupkem nebo správním deliktem podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Jedná se o přestupky na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Fyzické osobě nebo právnické osobě, která se dopustí přestupku na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance tím, že poruší výše uvedené povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, může být uložena pokuta až do výše 200 000 Kč.

Provedl-li inspektorát kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku toho, kdo podnět podal. Relevantními procesními předpisy jsou zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) a subsidiárně zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před

uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:

- a) *ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,*
- b) *činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,*
- c) *právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,*
- d) *základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,*
- e) *záležitostech v rozsahu stanoveném u projednání*
- f) *opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,*
- g) *nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,*
- h) *bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,*
- i) *záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v ZP.*

Povinnosti uvedené výše pod písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat:

- a) *pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,*
- b) *zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,*
- c) *nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,*

d) převod podniku,

e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v zákoníku práce.

Povinnosti uvedené výše pod písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

Zákoník práce přiznává odborovým organizacím širší právo na informování a projednání, než mají zaměstnanci, popřípadě rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vzhledem ke skutečnosti, že jen odborové organizace jsou oprávněny kolektivně vyjednávat.

Odborovou organizaci je navíc zaměstnavatel povinen informovat o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak.

S odborovou organizací je zaměstnavatel je povinen navíc projednat:

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,

b) množství práce a pracovní tempo,

c) změny organizace práce,

d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,

e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.

Kontrolní činnost

Jak je uvedeno výše, právo na informace a konzultace je zakotveno v zákoníku práce a rovněž zákon o inspekci práce vymezuje přestupek a správní delikt při porušení povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance nebo zástupce zaměstnanců o záležitostech vymezených zákoníkem práce nebo při porušení povinnosti projednání výše uvedených záležitostí.

Při kontrolní činnosti se orgány inspekce práce nejčastěji setkávají s činností odborových organizací u zaměstnavatelů, s činností rad zaměstnanců nebo zástupců pro oblast BOZP se kontrolní orgány setkávají zřídka (možnosti jejich založení zaměstnanci téměř nevyužívají).

Zjištění porušení práva pracovníků na informace a konzultace a uložené sankce:

	Počet zjištěných porušení	Pokuty
2009	17	
2010	10	celkem 7 pokut ve výši 108 333 Kč
2011	6	
2012	15	

Článek 3 Protokolu – Právo 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.**

Právo zaměstnanců na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí je obsaženo v ustanovení § 106 a § 108 zákoníku práce.

Dozor zajišťují SÚIP a OIP v návaznosti na zákon o inspekci práce, který vymezuje skutkové podstaty přestupků a správních deliktů odpovídajících výše uvedeným povinnostem v § 17 odst. 1 písm. b) a w) a v ustanovení § 30 odst. 1 písm. b) a w). Za tyto přestupky a správní delikty mohou být uloženy sankce až do výše 300 000 Kč.

Práva a povinnosti zaměstnanců jsou upraveny v ustanovení § 106 zákoníku práce, který stanoví:

„(1) Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

(2) Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

(3) Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(4) Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je povinen

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,

b) podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,

c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,

e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno,

f) oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,

g) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů,

h) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,

i) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.“

Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je upravena v ustanovení § 108 zákoníku práce:

„(1) Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a 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,

c) projednat

1. podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,

3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnance informovat o:

a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,

b) výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,

c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(4) Odborová organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

(5) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

(6) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o:

a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,

b) evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,

c) výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

(7) Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.“.

Ve svých Závěrech k předchozí zprávě požadoval Výbor předložení následujících doplňujících informací :

Podle zákoníku práce platného od 1. ledna 2007 mají zaměstnanci nárok na účast na zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) nejen prostřednictvím odborových organizací, ale i prostřednictvím zástupců pro oblast BOZP či zaměstnanců samotných, nebyl-li žádný zástupce určen. Zaměstnavatelé přitom musí odborovým organizacím, zástupcům pro oblast BOZP či samotným zaměstnancům umožnit účast na jednáních týkajících se BOZP; vyslechnout jejich zástupce v souvisejících otázkách, včetně návrhů na odstranění stávajících rizik; projednat zásadní opatření týkající se BOZP, posouzení rizik, přijetí opatření k omezení rizik, organizaci školení v oblasti práv a předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti.

Pokud zaměstnavatel tyto povinnosti neplní, mohou se zaměstnanci obrátit na Inspektorát práce, který může uložit sankce, včetně pokut, za jakékoli porušení povinností zaměstnavatele. Aby zaměstnavatel dostal svých povinností, mohou zaměstnanci podávat i žaloby k soudům.

Výbor bere tyto informace na vědomí, žádá však o informace týkající se zapojení pracovníků či jejich zástupců podle nového zákoníku práce do jiných záležitostí podle článku 3 Dodatkového protokolu než zdraví a bezpečnost, tzn. pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí, stejně jako organizace sociálních a sociálně-kulturních služeb a zařízení.

Podněty ke kontrole poukazující na porušování tohoto pravidla se nevyskytují (pokud se nějaký takový objevil, tak pouze ojediněle). Nicméně při kontrolách se občas vyskytne zjištění v této oblasti:

	Počet zjištěných porušení	Pokuty
2009	4	žádné
2010	0	
2011	6	
2012	5	

Pozn.: u pokut je třeba brát v úvahu fakt, že většina ukládaných pokut orgány inspekce práce je souhrnných, tj. pokuty ukládané za několik zjištěných porušení (příčemž jedním z nich je sledované porušení).

K dotazu Evropského výboru pro sociální práva ohledně „zapojení pracovníků či jejich zástupců podle nového zákoníku práce do jiných záležitostí podle článku 3 Dodatkového

protokolu než zdraví a bezpečnost, tzn. pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí, stejně jako organizace sociálních a sociálně-kulturních služeb a zařízení“ uvádíme:

V novém zákoníku práce jsou vložena obecná i speciální ustanovení podporující účast zástupců zaměstnanců na stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, často jsou navíc tato ustanovení formulována jako „povinnost zaměstnavatele umožnit“, pod sankcí za porušení nebo neplatnosti takového jednání.

Uvádíme např.:

§ 320

(1) Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

(2) Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.

(3) Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.

(4) Odborové organizace jednající v pracovněprávních vztazích za zaměstnance státu, příspěvkových organizací, státních fondů a územních samosprávných celku mají právo zejména

a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,

b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.

§ 321

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

§ 306 Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.