

DOKUMENTY

ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ



Právní minimum

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ



Právní minimum pro členy OSŽ a ZO OSŽ

**aneb ochrana práv a chráněných zájmů zaměstnanců - členů OSŽ
v pracovněprávních vztazích**

Praha 2019

OBSAH

Seznam použitých značek a zkratek.....	4
1. ÚVOD	6
2. ZÁKONÍK PRÁCE, JEHO NOVELIZACE A DALŠÍ VÝVOJ	7
2.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP) - novelizující předpisy.....	7
2.2 Předpokládané změny v zákoníku práce.....	10
3. ODBOROVÁ ORGANIZACE	11
3.1 Legislativa, odborová organizace a mezinárodní odborové právo.....	11
3.1.1 Právní úprava odborové organizace.....	11
3.1.2. Působnost odborové organizace.....	11
3.1.3. Mezinárodní odborové právo.....	12
3.2 Spolkový rejstřík.....	14
3.2.1 Vznik ZO OSŽ.....	15
3.2.2 Postup při změně zapisovaných údajů ve veřejném rejstříku.....	17
3.2.3 Ukončení činnosti ZO OSŽ / zánik ZO OSŽ.....	18
4. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle jejich jednotlivých ustanovení	19
4.1. § 22 ZP.....	19
4.2. § 38 odst. 3 ZP.....	19
4.3. § 39 odst. 4 ZP.....	19
4.4. § 46 ZP.....	19
4.5. § 61 odst. 1 ZP.....	19
4.6. § 61 ZP odst. 2 až 4 ZP.....	20
4.7. § 61 odst. 5 ZP.....	25
4.8. § 62 odst. 2, 3, 5 ZP.....	25
4.9. § 99 ZP.....	25
4.10. § 101 odst. 4 ZP.....	26
4.11. § 105 odst. 1 ZP.....	26
4.12. § 108 ZP.....	26
4.13. § 199 odst. 2 ZP.....	27
4.14. § 209 ZP odst. 2 (právo „veta“)......	27
4.15. § 217 odst. 1 ZP.....	28
4.16. § 220 ZP.....	28
4.17. § 225 ZP (právo „veta“).....	28
4.18. § 263 odst. 3 ZP.....	29
4.19. § 271r ZP.....	30
4.20. § 276 odst. 9 ZP.....	30
4.21. § 277 ZP.....	30
4.22. § 286 odst. 1, 2, 3, 4, 5, 6 ZP.....	31
4.23. § 287 odst. 1 ZP.....	31
4.24. § 287 odst. 2 ZP.....	31

4.25.	§ 300 odst. 3 ZP.....	32
4.26.	§ 306 odst. 4 ZP (právo „veta“).....	32
4.27.	§ 320 ZP	33
4.28.	§ 322 ZP	33
4.29.	§ 339 odst. 1 ZP.....	34
4.30.	§ 348 odst. 3 ZP.....	34
5.	PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle druhu oprávnění	35
5.1.	PRÁVO NA INFORMACE	35
5.2.	PRÁVO PROJEDNÁNÍ.....	35
5.3.	PRÁVO SPOLUROZHODOVÁNÍ	37
5.4.	PRÁVO KONTROLY	38
5.5.	PRÁVO ÚČASTI NA LEGISLATIVNÍM PROCESU.....	38
5.6.	PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - PRAVOMOC	39
5.7.	DALŠÍ OPRAVNĚNÍ DLE ZP	39
6.	ZMĚNY V PRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH	40
6.1.	Antidiskriminační zákon	40
6.2.	Trestní zákoník	41
7.	ÚŘAD PRÁCE (ÚP ČR)	45
8.	STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE - oblastní inspektoráty práce - OIP	46
9.	ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ (ÚOOÚ).....	48
10.	VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV V ČR.....	51
11.	SDRUŽENÍ NÁJEMNÍKŮ ČR (SON ČR).....	52
12.	PŘEHLEDY PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	53
12.1.	Pracovněprávní problematika.....	53
12.2.	Právo sociálního zabezpečení.....	54
12.3.	Předpisy upravující problematiku pracovních úrazů, nemocí z povolání a odškodňování... ..	55
12.4.	Trestněprávní problematika.....	55
13.	PŘÍLOHY	56
	Příloha č. 1 - Důležitá upozornění - doporučení členům OSŽ	56
	Příloha č. 2 - Právní pomoc členům OSŽ - praktické příklady	63
14.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ INFORMACÍ NA INTERNETU..	71

Seznam použitých značek a zkratek	
ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČAK	Česká advokátní komora
ČD	České dráhy, akciová společnost
ČDC	ČD Cargo, akciová společnost
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČOI	Česká obchodní inspekce
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPH	daň z přidané hodnoty
EM	existenční minimum
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GDPR	General Data Protection Regulation (obecné nařízení na ochranu osobních údajů)
HV PSP ČR	Hospodářský výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR
KS	kolektivní smlouva
KZAM	klasifikace zaměstnání
LZPS	Listina základních práv a svobod
MD ČR	Ministerstvo dopravy ČR
MF ČR	Ministerstvo financí ČR
MO ČR	Ministerstvo obrany ČR
MOP	Mezinárodní organizace práce (ILO)
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MS ČR	Ministerstvo spravedlnosti ČR
MŠMT ČR	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ČR
MV ČR	Ministerstvo vnitra ČR
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví ČR
MZV ČR	Ministerstvo zahraničních věcí ČR
NŠ	náhrada škody
NS ČR	Nejvyšší soud České republiky
NV	nařízení vlády
OČTŘ	orgány činné v trestním řízení
OIP	oblastní inspektorát práce

OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
OS	odborový svaz
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PČR	Parlament České republiky
PKS	podniková kolektivní smlouva
PN	pracovní neschopnost
PPV	pracovněprávní vztah
PS ČR	Poslanecká sněmovna České republiky
PSSZ	Pražská správa sociálního zabezpečení
PÚ	pracovní úraz
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody ČR, tzv. tripartita
SF, CSF	sociální fond, centrální sociální fond
SFDI	Státní fond dopravní infrastruktury
SON ČR	Sdružení nájemníků České republiky
SP ČR	Svaz průmyslu a dopravy ČR
SZP	starý zákoník práce - zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
TČ	trestný čin
TS	tarifní stupeň
TZ	trestní zákon - zákon č. 140/1961 Sb., ve znění pozdějších předpisů
NTZ	trestní zákoník - zákon č. 40/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů
ÚOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
ÚP ČR	Úřad práce ČR
ÚS ČR	Ústavní soud ČR
VS	vrchní soud
ZP	zákoník práce - zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
ZZ	zákon o zaměstnanosti
ŽM	životní minimum
ZOOÚ	zákon na ochranu osobních údajů

1. ÚVOD

„Ubi ius, ibi remedium - kde je právo, tam je i právní ochrana“ - je staré latinské přísloví, které je i v současné společnosti neustále platné a aktuální.

Tento školicí materiál na téma „Právní minimum pro členy OSŽ a ZO OSŽ“, aneb ochrana práv a chráněných zájmů zaměstnanců - členů OSŽ v pracovněprávních vztazích, si dovoluje nabídnout některé aspekty ochrany práv a chráněných zájmů zaměstnanců (odborově organizovaných) v pracovněprávních vztazích a práv odborových organizací.

Úvodní část pojednává o zákoníku práce (novém), účinném od 1.1.2007, jeho novelách a předpokládaném vývoji. Dále o novelizované pracovněprávní problematice platné a účinné od 1.1.2018. Práva odborové organizace (ale i individuální odborová práva), charakterizovaná a seřazená jak chronologicky, tak i tematicky jsou další oblastí tohoto materiálu.

Velmi stručně je věnována pozornost orgánům státní správy, které mohou být v oblasti ochrany práv a chráněných zájmů zaměstnanců (odborově organizovaných) v pracovněprávních vztazích důležitým přínosem.

Do tohoto materiálu je rovněž zařazena anotace k trestnímu zákoníku (rekodifikace trestního zákona) a antidiskriminačnímu zákonu. Důvodem jsou zejména často řešené skutečnosti v působnosti odborové organizace, související s účastí zaměstnanců (odborově organizovaných) na mimořádných událostech v dopravě (např. § 273 nového trestního zákoníku - obecné ohrožení z nedbalosti a § 122 nového trestního zákoníku - ublížení na zdraví a těžká újma na zdraví apod.).

Závěrem nám dovoluňte vyjádřit přesvědčení, že tento školicí materiál nebo některé jeho části Vás zaujmou a mohou být pro Vás přínosem, ať již ve Vaší odborové činnosti nebo pracovním, občanském a osobním životě.

S přáním příjemně stráveného času

autoři
kolektiv ekonomicko-sociálního oddělení
OSŽ-ústředí

2. ZÁKONÍK PRÁCE, JEHO NOVELIZACE A DALŠÍ VÝVOJ

2.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP) - novelizující předpisy

- 1) **č. 263/2006 Sb.**, - Usnesení Poslanecké sněmovny ČR k zákoníku práce, přijatému Parlamentem ČR dne 21.4.2006 a vrácenému prezidentem republiky dne 10.5.2006;
- 2) **zákon č. 585/2006 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění zákona č. 165/2006 Sb., a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále rovněž „zákon o odložení účinnosti zákona o nemocenském pojištění“);
- 3) **zákon č. 181/2007 Sb.**, o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů (účinnost 1.8.2007);
- 4) **zákon č. 261/2007 Sb.**, o stabilizaci veřejných rozpočtů (účinnost 1.1.2008 a výjimky)¹;
- 5) **zákon č. 296/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé zákony v souvislosti s jeho přijetím (§ 63 ZP - hromadné propouštění, 289 odst. 1 ZP - přístup k nadnárodním informacím);
- 6) **zákon č. 362/2007 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (tzv. technická novela ZP, účinnost 1.1.2008; obsahuje cca 122 ustanovení a novelizuje dále 17 zákonů; původní záměr byl provést pouze legislativně **technickou novelu ZP**; do novely byly zakomponovány i věcné změny, na kterých se dohodli sociální partneři mj. na základě dvou dohod²).
- 7) **Nález Ústavního soudu ČR č. 88/2008 Sb.** - ve věci návrhu na zrušení některých částí zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, a na zrušení některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů - nabyl účinnosti dnem 27.3.2008;
- 8) **Nález Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb.** (Pl. ÚS 82/06) - ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, který nabyl účinnosti dnem 14.4.2008;
- 9) **zákon č. 121/2008 Sb.**, o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů; (úprava asistent soudců a asistent státních zástupců);
- 10) **zákon č. 126/2008 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, (novela § 203 odst. 2 písm. a) ZP - pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy ...);
- 11) **zákon č. 294/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění

¹ zákon má 107 stran, 52 částí a novelizuje 50 zákonů; poprvé v dějinách evropské legislativy se jedním zákonem měnilo 50 různých zákonů; byla podána stížnost k Ústavnímu soudu (US) - soud zákon rozdělil na část daňovou, zdravotní a sociální - takový postup dosud US nerealizoval;

² 1 - dohoda mezi Českomoravskou komorou odborových svazů (ČMKOS) a Svazem průmyslu a dopravy (SP);

2 - dohoda mezi Asociací samostatných odborů (ASO) a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (KZPS)

pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, (§ 93a ZP - úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví);

- 12) **zákon č. 305/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, (úpravy náhrady mzdy, platu a odměny z dohody o pracovní činnosti při pracovní neschopnosti, § 192 ZP);
- 13) **zákon č. 306/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, (legislativně-technické úpravy pojmů částečný invalidní důchod - ČID, plný invalidní důchod - PID; pracovní poměr osob, které požívají starobní důchod);
- 14) **zákon č. 326/2009 Sb.**, o podpoře hospodářského růstu a sociální stability (tzv. „zákon o šrotovném“) ze dne 24.9.2009 (vyhlášení - platnost), s účinností dne 9.10. 2009:
 - časové omezení doby (maximálně 24 hodin) v rámci prvních 3 pracovních směn, respektive tzv. placených svátků, v nichž náhrada mzdy nepřísluší (karenční doba),
 - zrušení tzv. karenční doby při karanténě (náhrada již od 1. dne ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku,
 - prodloužena podpůrčí doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti o 1 měsíc - do 31.12.2010 - zrušeno zákonem č. **362/2009 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010 (tzv. úsporný balíček);
- 15) **zákon č. 382/2008 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, (individuální akční plán - opatření ke zvýšení uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, pokud je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců; cizinci, zelené karty);
- 16) **zákon č. 286/2009 Sb.**, kterým se mění zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 119/2001 Sb., kterým se stanoví pravidla pro případy souběžně probíhajících výkonů rozhodnutí, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 265/1992 Sb., o zápisech vlastnických a jiných věcných práv k nemovitostem, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 7/2002 Sb., o řízení ve věcech soudců a státních zástupců, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, (§ 5 odst. 5 ZP - doplnění notářských, exekutorských kandidátů a koncipientů ...);
- 17) **zákon č. 320/2009 Sb.**, kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, /zrušeno ustanovení § 203 odst. 2 písm. f) ZP - činnost členů volebních komisí/;
- 18) **zákon č. 326/2009 Sb.**, o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, (novela § 192 ZP - a první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, novelizováno - nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn);
- 19) **právní předpis č. 55/2010 Sb.m.s.**, Sdělení MZV ČR o vypovězení Úmluvy o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů;

- 20) **zákon č. 365/2011 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1.1.2012 - např. výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů je odvozována od doby trvání pracovního poměru ke dni jeho skončení; délka pracovního poměru na dobu určitou, který lze 2 x prodloužit, se prodlužuje až na 3 roky; výpověď ze strany zaměstnance v souvislosti s přechodem práv a povinností; nový důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele - zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce - zaměstnance; změny u dohody o provedení práce - až 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele a hranice 10 tisíc Kč měsíčně pro odvod pojistného atd.);
- 21) **zákon č. 385/2012 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě (účinnost od 1.1.2013 - např. rozšiřuje se okruh zaměstnanců, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou - nově mezi ně patří zdravotničtí pracovníci, kteří vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby, vč. zakotvení práva na odchodné při splnění stanovených podmínek atd.);
- 22) **zákon č. 205/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a ruší dosud neúčinný zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (účinnost od 1.10.2015 - důležitá novela i pro BOZP - zpětné zařazení hmotněprávní úpravy odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, tzv. **náhrada majetkové a nemajetkové újmy**, dále možnost jednostranně zrušit dohodu o provedení práce s 15 denní výpovědní lhůtou, vč. nároku na náhradu škody při výkonu práce na „dohodu“ atd.);
- 23) **zákon č. 310/2017 Sb.**, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (s účinností od 1.6.2018 - zavedení nové dávky nemocenského pojištění dlouhodobé ošetřovné).
- 24) **Zákon o zaměstnanosti**
- **zákon č. 347/2010 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti MPSV, který novelizoval zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (s účinností od 1.1.2011, např. vazba odložení výplaty podpory v nezaměstnanosti dle ustanovení § 44a zákona na odstupné - tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku, kterým byla stanovena výše odstupného a nová úprava kompenzace odstupného Úřadem práce ČR uchazeči o zaměstnání, kterému nebylo zaměstnavatelem vyplaceno; dále neposkytnutí státní podpory v nezaměstnanosti v případě, že uchazeč do zaměstnání nastoupí, ale do 1/2 roku dobrovolně odejde nebo dostane výpověď z důvodu porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem atd.);
 - **zákon č. 206/2017 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (s účinností od 29.7.2017, např. u agenturního zaměstnávání se zavádí kauce ve výši 500 tis. Kč, kterou musí agentury práce složit, aby se eliminovalo účelové zakládání agentur práce, jejichž prostřednictvím dochází k obcházení zákonů v oblasti zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení; dále zrušení možnosti přivydělat si v rámci nekolidujícího zaměstnávání na dohodu o provedení práce; změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a u zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR).

Dále byla v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR schválena novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (sněmovní tisk č. 109). Dne 7.2.2019 vyšel ve Sbírce zákonů ČR zákon č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (tento zákon nabývá účinnosti dnem 1.7.2019) - **byl zrušen institut tzv. karenční**

doby, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada mzdy nebo platu. Zároveň bylo v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, jako určitá kompenzace sníženo pojistné placené zaměstnavatelem na nemocenské pojištění, a to o 0,2 procentního bodu z 2,3 % na 2,1 %. Právní úprava karenční doby byla poprvé do našeho právního řádu zavedena zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů.

2.2 Předpokládané změny v zákoníku práce

V srpnu 2018 předložilo MPSV ČR v rámci meziresortního připomínkového řízení **návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Účinnost předloženého návrhu se předpokládá od 1.7.2019 s tím, že u novelizačních bodů upravujících institut dovolené se navrhuje účinnost od 1.1.2020. Jedná se zejména o následující instituty a oblasti:

- 1. Minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy.** Navrhuje se zavést nový pevný mechanismus valorizace minimální mzdy a podmínky pro stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy, současná úprava stanovuje výši a podmínky minimální mzdy nařízením vlády ČR.
- 2. Dovolená.** Kromě dílčích změn reagujících na potřeby praxe, především umožnění převodu části nevyčerpané dovolené do následujícího kalendářního roku, se v něm promítá zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na jeho týdenní pracovní době, od níž se též odvozuje i délka dovolené v hodinách.
- 3. Sdílené pracovní místo.** Jedná se o novou formu flexibilního režimu práce, která umožní, aby si nejméně dva zaměstnanci se stejným druhem práce a se sjednanou kratší pracovní dobou mohli sami, po předchozí dohodě se zaměstnavatelem, rozvrhovat na tzv. sdíleném pracovním místě pracovní dobu ve vzájemné spolupráci podle svých osobních potřeb a mohli se střídát při výkonu práce.
- 4. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.** Týká především garance poskytování dob odpočinku v souladu s požadavky práva EU, evidence odpracované doby a ochrany odměny z dohody.
- 5. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů.** Reaguje na judikaturu Soudního dvora EU, která stanoví podmínky pro převod činnosti zaměstnavatele, a dále se zpřesňují podmínky pro dání výpovědi zaměstnancem podle § 51a ZP z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.
- 6. Doručování.** Zjednodušuje doručování písemností zaměstnavatelem - nově se zavádí pravidlo, že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, poté může zaměstnavatel přistoupit k doručení písemnosti náhradním způsobem (nově se umožňuje doručení písemnosti i datovou schránkou) nebo do vlastních rukou kdekoliv bude zaměstnanec zastížen.
- 7. Náhrada škody a nemajetkové újmy.** Předpokládá se zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých (z 240 tis. Kč na 340 tis. Kč) a úhrady nákladů na zřízení pomníku nebo desky v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

3. ODBOROVÁ ORGANIZACE

3.1 Legislativa, odborová organizace a mezinárodní odborové právo

3.1.1 Právní úprava odborové organizace

Nový občanský zákoník provedl k 1.1.2014 (dále rovněž „NOZ“) řadu změn týkajících se právnických osob. Z pohledu odborových organizací jsou nejdůležitější změny související se zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Podle přechodného ustanovení § 3045 NOZ se sdružení podle zákona č. 83/1990 Sb. považují za spolky.

Tato nová obecná právní úprava transformace občanských sdružení na spolky se však netýká odborových organizací, pro které platí zvláštní úprava obsažená v následujícím přechodném ustanovení **§ 3046 odst. 1 NOZ**, podle kterého se „**odborová organizace**, organizace zaměstnavatelů, včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky **evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., považují za odborové organizace**, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní odborové organizace **podle nového občanského zákoníku**.“

Jde tedy i nadále o občanské sdružení ve smyslu článku 20 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (*Každý má právo spolu s jinými se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích*) s tím rozdílem, že podrobnější právní úprava je nově obsažena v novém občanském zákoníku a pokud jde o evidenci odborových organizací, v zákoně č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob.

Ustanovením § 3046 odst. 1 NOZ je tak výslovně potvrzen status všech odborových organizací existujících ke dni 31.12.2013 i pro období od 1.1.2014, tj. **zákon u těchto organizací nevyžaduje žádný právní úkon (nově právní jednání) k přechodu na nový právní stav**. Podle § 3041 NOZ se pak i právní povaha těchto odborových organizací řídí ode dne nabytí účinnosti nového občanského zákoníku tímto zákoníkem, který však respektuje plně jejich status odborové organizace vyplývající ze shora uvedené právní úpravy.

Podle **§ 3025 NOZ se ustanovení NOZ o právnických osobách a spolku na odborové organizace** a organizace zaměstnavatelů **použijí 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.

Pojem „odborová organizace“ nebyl dosud ve vnitrostátních právních předpisech nikterak definován. Při snaze o přiblížení pojmu „odborová organizace“ v případě neexistence jeho zákonné definice je nutno vycházet ze základních principů norem mezinárodního pracovního práva.

Za odborové organizace lze tedy považovat takové organizace, které vznikají v důsledku snahy o naplnění práva odborově se sdružovat s cílem podporovat a hájit zájmy pracovníků. Zároveň se jedná o organizace, které musí oplývat právní a ekonomickou nezávislostí odborové činnosti.

3.1.2. Působnost odborové organizace

Tuto oblast vymezuje ustanovení § 286 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále rovněž „ZP“), ve kterém je definováno:

- kde odborová organizace působí - u zaměstnavatele,
- kdy má právo jednat - jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru,
- že je oprávněna jednat v pracovněprávních vztazích, kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě,
- kdo za ni jedná - orgán určený jejími stanovami nebo její organizační složka, která má právo

- jednat jménem odborové organizace,
- kdy vznikají oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele - dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle ustanovení § 286 odstavce 3 ZP,
 - kdy zanikají oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele - přestane-li odborová organizace splňovat podmínky podle ustanovení § 286 odstavce 3 ZP, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

3.1.3. Mezinárodní odborové právo

Z tohoto pohledu je nejdůležitější **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87** (dále rovněž „Úmluva MOP“), Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), která představuje pro výklad ustanovení nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona nejdůležitější právní základ - její ustanovení spolu s Listinou základních práv a svobod vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek a představují tak kogentní normy vyšší právní síly, které mají přednost před ustanoveními nového občanského zákoníku a nového rejstříkového zákona.

Úmluva č. 87 omezuje uplatnění uvedených zákonů na odborové organizace, tj. vylučuje uplatnění takových ustanovení nového občanského zákoníku a rejstříkového zákona, které jsou v rozporu s touto úmluvou ratifikovanou Českou republikou.

Zvláštní postavení odborových organizací v mezinárodním právu

Zásadní význam pro postavení odborových organizací mají mezinárodněprávní normy a standardy, které upravují, chrání a garantují postavení odborových organizací jako na státu nezávislých sdružení zaměstnanců, popř. dalších osob sloužících obhajobě jejich hospodářských a sociálních zájmů, a které jsou závazné i pro Českou republiku a její orgány a instituce.

Tato nezávislost se musí projevat v nezávislosti odborové organizace na státu a zaměstnavatelích, tj. v požadavku zákazu ingerence ze strany státu a zaměstnavatelů do záležitostí týkajících se vnitřních záležitostí a uspořádání odborové organizace, tj. zejména právo vypracovávat své stanovy a pravidla, právo svobodné volby zástupců, právo organizace vlastní správy a činnosti a právo formulování vlastního programu v souladu s čl. 3 Úmluvy MOP č. 87, Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, či jejího vlastního hospodaření, kdy jakákoliv činnost odborové organizace musí být prováděna na náklady odborů samotných a na základě ustanovení čl. 2 odst. 2 **Úmluvy MOP č. 98**, Úmluvy o provádění zásad práva se organizovat a kolektivně vyjednávat. Jakékoliv podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů se považuje za zasahování do práva odborově se organizovat.

Nezávislost odborových organizací na orgánech státu se promítá i v důsledném uplatňování principu evidence při vzniku odborových organizací (viz ustanovení § 3025 odst. 2 NOZ a ustanovení § 121 odst. 1 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících fyzických a právnických osob).

Výjimečnost postavení odborových organizací v rámci spolkového práva si zákonodárce již v minulosti bezesporu uvědomoval. Vhodným příkladem může být první novelizace zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů zákonem č. 300/1990 Sb., která do úpravy vzniku subjektů spolkového práva doplnila prostřednictvím vložení nového § 9a a změnou stávajícího § 16 speciální právní úpravu týkající se odborových organizací.

Další významnou skutečností se stala speciální úprava sdružovacího práva na ochranu hospodářských a sociálních zájmů, kterou ústavodárce zakotvil do čl. 27 ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon, vedle obecné úpravy sdružovacího práva obsažené v článku 20 téhož zákona.

Například čl. 22 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech stanoví, že:

„Každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.“

Podobně se v Úmluvě Rady Evropy o ochraně lidských práv a základních svobod v čl. 11 stanoví, že *„Každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými, včetně práva zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo vstupovat do nich. Na výkon těchto práv nemohou být uvalena žádná omezení kromě těch, která stanoví zákon a jsou nezbytná v demokratické společnosti v zájmu národní a veřejné bezpečnosti, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Tento článek nebrání uvalení zákonných omezení na výkon těchto práv příslušníky ozbrojených sil, policie a státní správy.“*

Specifika odborových organizací si v rámci spolkového práva uvědomovali i tvůrci nového občanského zákoníku. V důvodové zprávě k NOZ týkající se založení a vzniku právnických osob bylo uvedeno, že *„výjimky zmírňující, upravené dosud při vzniku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů (popř. jejich svazů), v osnově zvláště upraveny nejsou, jednak proto, že se navrhuje zavést režim volného zakládání pro spolky obecně, především ale z toho důvodu, že pro zvláštní právní režim odborových organizací a organizací zaměstnavatelů představují dostatečný základ příslušné mezinárodní smlouvy. Se zřetelem k čl. 8 Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, k čl. 5 Evropské sociální charty, ale hlavně s ohledem na čl. 7 Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, vznik těchto organizací na registraci vázán být nemůže.“*

V ustanovení § 3025 NOZ je zcela zřetelně stanoveno, že *„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.“*

Zákonodárci 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 a tím je Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva svobodně se sdružovat.“*

Z ustanovení § 3046 NOZ plyne, že *„odborová organizace, organizace zaměstnavatelů, včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, se považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle tohoto zákona.“* Toto ustanovení je nutné vnímat v kontextu především s ustanovením § 3045 NOZ a s využitím zmíněné legislativní zkratky „sdružení“ v ustanovení stávajícího § 2 odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Mezinárodní úmluvy o lidských právech jsou pro ČR přímo závazné:

1. *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb. Je to úmluva OSN z roku 1966.*
2. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, vyhlášený pod č. 120/1976 Sb. Je to úmluva OSN z roku 1966.*
3. *Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech, vyhlášený pod č. 169/1991 Sb. Je to úmluva OSN z roku 1966.*
4. *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášená pod č. 209/1992 Sb., ve znění pozdějších změn. Jedná se o úmluvu Rady Evropy z roku 1950.*

5. *Evropská sociální charta, vyhlášená pod č. 14/2000 Sb. m. s. Jedná se o úmluvu Rady Evropy z roku 1961.*
6. *Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, vyhlášený pod č. 15/2000 Sb. m. s. Jedná se o úmluvu Rady Evropy z roku 1988.*
7. *Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP), které jsou dle výkladu Ústavního soudu čl. 10 Ústavy (nález č. 3/1995 Sb.) mezinárodními smlouvami o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, takže jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem:*
 - a. *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948,*
 - b. *Úmluva MOP č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, 1949,*
 - c. *Úmluva MOP č. 29 o nucené nebo povinné práci, 1930,*
 - d. *Úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce, 1957,*
 - e. *Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958,*
 - f. *Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování, 1951,*
 - g. *Úmluva MOP č. 138 o nejnižším věku pro dětskou práci, 1973 (tu ČR dosud neratifikovala),*
 - h. *Úmluva MOP č. 182 o nejhorších formách dětské práce, 1999 (ratifikace Českou republikou je v běhu)³.*

3.2 Spolkový rejstřík

Svoboda sdružovat se k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů je garantována v čl. 27 Listiny základních práv a svobod a v řadě ratifikovaných mezinárodních smluv. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu, v zákoně jsou upraveny jako právnické osoby **svého druhu** (*sui generis*), což plně odpovídá jejich specifické povaze zástupců zaměstnanců vymezené v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Bližší podmínky pro vznik odborové organizace upravuje **zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník** (od 1.1.2014; dříve upravoval zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který byl zrušen k 31.12.2013) a **zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob** (dále rovněž „rejstříkový zákon“), který navazuje na nový občanský zákoník a na nový zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Od 1.1.2014 jsou odborové organizace a organizace zaměstnavatelů zahrnuty do úpravy veřejných rejstříků právnických a fyzických osob. Od 1.1.2018 byly zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (zavedena anonymizace jmen, pokud o zveřejnění jména není požádáno) a další související zákony ze dne 14.12.2016 (zrušeny pobočné odborové organizace). V podmínkách OSŽ jsou stále ZO OSŽ řízeny Ústředím OSŽ, neboť OSŽ, IČ: 002 25 479, se sídlem Na Břehu 579/3, 190 00 Praha 9 - Vysočany je zakladatelem všech ZO OSŽ, i když každá má svou právní osobnost a své IČ.

Návrh na registraci odborových organizací se podává Ministerstvu spravedlnosti ČR - místně příslušnému krajskému soudu (v Praze a Středočeském kraji Městskému soudu Praha) a podle ustanovení § 3025 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl soudu doručen návrh na její evidenci.

Platná právní úprava týkající se evidence odborové organizace a organizace zaměstnavatelů obsahuje tato pravidla:

³ Zdroj: Mgr. Jan Vácha, Odborný referent v oddělení kolektivního vyjednávání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR; externí doktorand na katedře Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze.
Nový občanský zákoník a pracovní právo - Edice paragrafy do kapsy - SONDY

- A.** Návrh na registraci mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let (dále rovněž „přípravný výbor“). Návrh podepíše členové přípravného výboru a uvedou svoje jména a příjmení, rodná čísla a bydliště. Dále uvedou, kdo z členů starších 18 let je zmocněncem oprávněným jednat jejich jménem. K návrhu připojí stanovy ve dvojnásobném vyhotovení, v nichž musí být uvedeny:
- a) název sdružení,
 - b) sídlo,
 - c) cíl jeho činnosti,
 - d) orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení,
 - e) ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem,
 - f) zásady hospodaření.
- B.** Návrh na registraci se podává Ministerstvu spravedlnosti - místně příslušnému krajskému soudu (v Praze a Středočeském kraji Městskému soudu v Praze).
- C.** Vznik odborové organizace, její název a sídlo oznámí soud do 7 dnů po registraci Českému statistickému úřadu, který vede evidenci sdružení a odborových organizací.

3.2.1 Vznik ZO OSŽ

K založení odborové organizace jsou potřeba **minimálně 3 občané (zakladatelé)** a nemusí jít přímo o zaměstnance u stejného zaměstnavatele. Podmínkou pro to, aby odborová organizace mohla u zaměstnavatele působit však je, že minimálně **tři** členové odborové organizace budou současně i zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého chce odborová organizace působit (např. kolektivně vyjednávat). V ustanovení § 286 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů, se jako podmínka působnosti odborové organizace u zaměstnavatele sice uvádí, že zaměstnanci musí být zaměstnáni v pracovním poměru, dle výkladových pravidel uvedené povinnosti se však úprava vztahuje i na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti. Odborová organizace může být založena **třemi osobami (zakladateli)** vedenými společným zájmem, které se shodnou na obsahu stanov (u OSŽ je nutné přijmout Stanovy OSŽ, jsou závazné pro všechny ZO OSŽ). K založení odborové organizace může dojít i prostřednictvím **usnesení ustavující schůze**, na které dojde k odsouhlasení stanov (prakticky lze postupovat podle zavedených pravidel účinných do konce roku 2013), podle kterých tři členové (zakladatelé) vytvořili tzv. **přípravný výbor**, který připravil **návrh stanov** odborové organizace a následně svolání **ustavující členské schůze**, na které dochází ke schválení těchto stanov a volbě členů do orgánů odborové organizace.

Založení odborové organizace v rámci OSŽ je založením odborové organizace s plnou právní osobností (dříve subjektivitou) a je završeno poté, co bude příslušnému rejstříkovému soudu doručeno **oznámení o založení odborové organizace** („Návrh na zápis zapsaných údajů do spolkového rejstříku“), ke kterému se mj. připojí i stanovy. **Vznik nové odborové organizace nepodléhá žádnému schvalovacímu řízení - odborová organizace vzniká (stává se právnickou osobou) dnem následujícím poté, kdy bylo místně příslušnému rejstříkovému soudu doručeno oznámení o založení** (viz ustanovení § 3025 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

Odborové organizaci bude rovněž přiděleno IČ a musí si založit bankovní účet. Pokud bude mít odborová organizace při své činnosti příjmy, které nejsou osvobozeny od daně, musí také do konce března každého kalendářního roku podat daňové přiznání. Ode dne svého vzniku je odborová organizace rovněž povinna vést účetnictví podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 504/2002 Sb. (blíže viz webové stránky www.osz.org nebo www.metodika.unas.cz - Zásady hospodaření pro OSŽ zaměřené na jednoduché účetnictví)

Konstituováním (založením) nové ZO OSŽ se zabývá ustavený **přípravný výbor**, který zabezpečí mj.:

- soustředění přihlášek od zaměstnanců, včetně možných zájemců o práci v ZV ZO OSŽ (závodním výboru) a RK ZO OSŽ (revizní komisi) a stanovení počtů členů v těchto orgánech; nebo **tzv. odhlášky** z předchozí odborové organizace,
- návrh na členy do ZV ZO OSŽ (odborového orgánu, po jménech, vč. data narození),
- návrh na členy do RK ZO OSŽ (kontrolního orgánu uvnitř odborové organizace, po jménech, vč. data narození),
- přípravu **volebního řádu** (přímá, nepřímá; veřejná nebo tajná volba) a **jednacího řádu** ustavující členské schůze, dále
- připravit a svolat **ustavující členskou schůzi**
 - pozvánka (den, místo a čas konání, program),
 - prezenční listina,
 - zajištění místnosti pro jednání;
- **návrh na volbu komisí:**
 - **mandátová** (zpráva komise = informování členské schůze na začátku jednání o tom, kolik bylo pozváno a přítomno členů, jaká je usnášenischopnost v % - přímá vazba na prezenci účastníků),
 - **volební** (volba členů ZV ZO OSŽ, členů RK ZO OSŽ),
 - **návrhová** (sestavuje usnesení);
- **první jednání ZV ZO OSŽ** (nově zvolených členů) - volba předsedy ZO OSŽ (nepřímá) a určení dalších funkcionářů ZV ZO OSŽ,
- **první jednání členů RK ZO OSŽ** a volba předsedy RK ZO OSŽ a místopředsedy RK ZO OSŽ,
- evidence ZO OSŽ na OSŽ-ústředí,
- zhotovení razítka ZO OSŽ, ...

Dokumenty nezbytné pro zápis údajů do spolkového rejstříku (veřejného rejstříku) z ustavující členské schůze:

1. Zápis z členské schůze (s volbou ZV ZO OSŽ a RK ZO OSŽ, s určením zapisovatele a ověřovatele) - ověřená listina,
2. Usnesení členské schůze (s volbou ZV ZO OSŽ a RK ZO OSŽ, s vyznačením zapisovatele a ověřovatele) - ověřená listina,
3. Prezenční listina z členské schůze (volební) - ověřená listina.

K návrhu na zápis údajů do spolkového rejstříku (veřejného rejstříku) jsou potřeba dále tyto **dokumenty:**

1. Protokol o volbě předsedy ZO OSŽ - ověřený jako listina,
2. Čestné prohlášení zapisovaného předsedy ZO OSŽ - s ověřeným podpisem,
3. Přesný název ZO OSŽ, který má být zaregistrován (stačí uvedení jeho odsouhlasení členskou schůzí v usnesení z této schůze), a to včetně adresy (dle RÚIAN),
4. Výpis z katastru nemovitostí (objekt, ve kterém má sídlit ZO OSŽ) - list vlastníka (LV),
5. Souhlas majitele nemovitosti (podepsaný osobami oprávněnými jednat jménem vlastníka dle veřejného rejstříku nebo na základě plné moci), kde má sídlit ZO OSŽ, s umístěním sídla ZO OSŽ - s ověřenými podpisy,
6. Stanovy OSŽ (ověřený výtisk dodá OSŽ-ústředí),
7. Vyplněný formulář „**Návrh na zápis zapsaných údajů do spolkového rejstříku**“ - s ověřeným podpisem předsedy ZO OSŽ (lze vyplnit v součinnosti s oddělením ESO OSŽ-ústředí).

Všechny písemnosti musí být **ověřeny** (vidimace dle originálu), toto je pro OSŽ, na základě předložení ověřených Stanov OSŽ na obecních a městských úřadech ze zákona, **zdarma**. Po kompletaci všech dokumentů si **ZO OSŽ podá návrh** (od 1.1.2018 vstoupil v platnost zákon

č. 460/2016 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a další související předpisy) u místně příslušného krajského soudu (v Praze u městského soudu).

Nově založená ZO OSŽ si uloží a následně zakládá originály dokumentů:

- doklad o registraci ZO OSŽ (oznámení ze Spolkového rejstříku),
- doklad o přidělení organizačního čísla z OSŽ-ústředí,
- podepsaný vzor k účtu, smlouvu o účtu,
- Usnesení členských schůzí (později i konferencí),
- zápisy z jednání ZV ZO OSŽ, členských schůzí (konferencí),
- Jednací řád ZO OSŽ, Volební řád ZO OSŽ, protokol o volbách ZO OSŽ (originál nebo úředně ověřená kopie),
- Zásady o hospodaření s prostředky ZO OSŽ (přikládají se k roční účetní závěrce),
- evidenci členů ZO OSŽ,
- dokumenty podle Směrnice o hospodaření (rozpočet, zásady o hospodaření s prostředky ZO OSŽ)
- evidenční návratové listy.

ZO OSŽ vede přehled těchto důležitých kontaktů:

- adresář a telefonní spojení pracovišť OSŽ,
- kontakt na příslušného inspektora BOZP a pracoviště BOZP,
- kontakt na krizovou linku OSŽ - **602 262 544**,
- kontakt na členy OSŽ-ústředí,
- kontakt na předsedu příslušného Výboru OSŽ (SŽDC, ČD, ČD Cargo, NeRV OSŽ),
- kontakt na smluvního právníka OSŽ v regionu, případně i na poradny ASO, SON atd.,
- kontakt na jiné odborové organizace působící u zaměstnavatelů (SŽDC, ČD, ČD Cargo, případně nezávislých),
- kontakt na příslušný Finanční úřad.

3.2.2 Postup při změně zapisovaných údajů ve veřejném rejstříku

Evidence odborových organizací je v současné době vedena Ministerstvem spravedlnosti ČR (MS ČR) dle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dle kterého, jsou organizační jednotky s právní subjektivitou (nově s právní osobností) od uvedeného data povinny oznamovat MS ČR datum svého vzniku, název a sídlo, jakož i změnu názvu, sídla a datum zániku. Od 1.1.2018 byl novelou zákona zrušen pojem pobočná odborová organizace a tím došlo k tomu, že jednotlivé ZO OSŽ jsou převedeny z evidence u Městského soudu v Praze k příslušným krajským soudům (Praha a okolí zůstává u Městského soudu Praha).

Pokud ZO OSŽ požaduje změnu některých zapsaných údajů ve veřejném rejstříku, pak je potřeba požádat o zapsání změny do spolkového (veřejného) rejstříku. Žádost podává **základní odborová organizace**, a to na oficiálním formuláři. O součinnost lze požádat na oddělení ESO OSŽ-ústředí.

Ke změně údajů ZO OSŽ jsou potřeba následující **dokumenty**:

1. Zápis z poslední volební členské schůze nebo konference (s vyznačením zapisovatele a ověřovatele) - ověřený jako listina,
2. Usnesení členské schůze nebo konference (volební, s vyznačením zapisovatele a ověřovatele), musí obsahovat přesný název ZO OSŽ, který má být zaregistrován, včetně adres, případně jiné požadované změny - ověřené jako listina,
3. Prezenční listinu z této členské schůze nebo konference - ověřenou jako listina,
4. Protokol o volbě předsedy ZO OSŽ (musí obsahovat data narození) - ověřený jako listina,
5. Čestné prohlášení zapisovaného předsedy ZO OSŽ - s ověřeným podpisem,

6. Souhlas majitele nemovitosti (podepsaný osobami oprávněnými jednat jménem vlastníka dle veřejného rejstříku nebo na základě plné moci, kde má sídlit ZO OSŽ, s umístěním sídla ZO OSŽ - s ověřenými podpisy, vč. kopie pověřovací listiny),
7. Výpis z katastru nemovitostí (objekt, ve kterém má sídlit ZO OSŽ) - list vlastníka
- bod 6. a 7. pouze v případech, kdy toto ještě nebylo soudu dokládáno.

Změna údajů odborové organizace je završena poté, co bude příslušnému rejstříkovému soudu doručeno **oznámení o změnách údajů odborové organizace** („Návrh na změnu zapsaných údajů do spolkového rejstříku“), ke kterému se připojí stanovy a soud změní tyto údaje ve spolkovém (veřejném) rejstříku. **Na tuto změnu má soud ze zákona 30 dní.**

Adresa sídla odborové organizace musí odpovídat **registru územní identifikace, adres a nemovitostí** (dále rovněž „RÚIAN“).

Ověření listin a podpisů je ze zákona pro odborové organizace osvobozeno od poplatků, a to na obecních a městských úřadech. Podmínkou je předložení Stanov OSŽ (většinou jsou potřeba ověřené, lze vyzvednout na OSŽ-ústředí). Doporučuje se požádat o součinnost OSŽ-Ú.

3.2.3 Ukončení činnosti ZO OSŽ / zánik nebo sloučení ZO OSŽ

K ukončení činnosti ZO OSŽ je nutno zajistit některé úkoly s tím spojené:

Ukončit činnost (zánik ZO OSŽ) je možné na základě rozhodnutí usnesení členské schůze (konference), nutno přiložit prezenční listinu.

Na této schůzi je nutné podat mimo jiné zprávu a rozhodnout:

- a) o hospodaření ZO OSŽ,
- b) o použití zbývajících finančních prostředků - vypořádání se s majetkem - inventarizace (především se jedná o úhradu např. faktur na cestě, vyrovnání dlužných částek směrem k OSŽ-ústředí - odvod členských příspěvků a k finančnímu úřadu, rozhodnutí o majetku apod.),
- c) o převodu vypočtených částek na jednoho člena na ZO OSŽ, do kterých členové přecházejí.

Součástí jednání musí být i:

- a) stanovisko revizní komise ZO OSŽ k hospodaření ZO OSŽ,
- b) výpočet částky na jednoho člena ZO OSŽ (i důchodce).

Finanční prostředky i ostatní majetek jsou převáděny na základě jmenovitě zpracovaných seznamů. Z jednání členské schůze (konference) musí být pořízen zápis.

Další povinnosti ZO OSŽ při ukončení její činnosti:

- a) požádat správce daně (příslušný finanční úřad) o písemný souhlas s ukončením činnosti **v případě registrace k dani** (srážková, zálohová, daň z příjmu právnických osob) na základě zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád (§ 238 odst. 1),
- b) zrušit běžný účet ZO OSŽ u peněžního ústavu,
- c) písemnosti vzniklé při činnosti ZO OSŽ předat k archivování do archivu OSŽ nebo nástupnické ZO OSŽ,
- d) ZO OSŽ je povinna neprodleně oznámit na OSŽ-ústředí její zánik, např. formou výpisu ze zápisu z jednání členské schůze (konference). Doručením tohoto dokumentu na OSŽ-ústředí končí její členství v OSŽ. Odborová organizace jako organizační jednotka OSŽ zanikne dnem výmazu z registrace u příslušného rejstříkového soudu a následně u OSŽ.

OSŽ pro případ ukončení činnosti ZO OSŽ má zpracován „PROTOKOL“, který je Přílohou č. 1 Zásad hospodaření pro ZO OSŽ zaměřených na jednoduché účetnictví (Knihovnička č. 6) - všechny formuláře potřebné pro činnost ZO OSŽ v aktuální podobě naleznete na webové stránce www.metodika.unas.cz.

4. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle jejich jednotlivých ustanovení

4.1. § 22 ZP - uzavírání kolektivních smluv

- právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má **pouze odborová organizace**
- odborová organizace působící u zaměstnavatele zastupuje všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou jejími členy
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, upravuje proces (proceduru) kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, řešení sporů o její uzavření, včetně krajního prostředku, tj. stávkový, popř. výluky
- ustanovení § 22 - 29 ZP upravuje hmotněprávní instituty kolektivního vyjednávání
- účastníky kolektivní smlouvy jsou: zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací

4.2. § 38 odst. 3 ZP - zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech

- zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech (vhodné upravit v KS nebo v písemné dohodě)

4.3. § 39 odst. 4 ZP - uzavírání písemné dohody v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou

- jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat (nepostupuje se podle ustanovení § 39 odst. 2 ZP za podmínky), že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny („vážné provozní důvody“, „zvláštní povaha práce“)
- ustanovení § 1725 nového občanského zákoníku v tomto případě není možné použít
- písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (např. topiči)

4.4. § 46 ZP - převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě

- jestliže **zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci**, dle § 41 ZP, **než odpovídá pracovní smlouvě**, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce; konečné rozhodnutí náleží zaměstnavateli

4.5. § 61 odst. 1 ZP - projednání ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

- (1) Výpověď (§ 50 ZP) nebo okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 ZP) je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- jedná-li se o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období
 - souhlas příslušného odborového orgánu musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jež zaujal k opatření, které zaměstnavatel zamýšlí provést⁴

⁴ judikát R 95/1968

- **výpověď** (§ 50 ZP):
 - výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná
 - zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP
 - zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu
 - dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 ZP), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn
 - výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně
 - byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce (§ 51 ZP)
 - výpovědní doba začíná 1. dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (výjimky)
- **okamžité zrušení pracovního poměru** (§ 55 ZP):
 - zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy:
 - a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
 - b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem
 - zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní⁵, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní na rodičovské dovolené
 - jedná se o výjimečný způsob skončení pracovního poměru, zaměstnavatel k němu může přistoupit jen tehdy, jestliže na základě bezpečného objasnění důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby⁶

4.6. § 61 ZP odst. 2 až 4 ZP - (právo „veta“) - předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace

- (2) Jde-li o **člena orgánu odborové organizace**, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas (právo veta).⁷ Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána

⁵ Rozsudek KS v Bratislavě ze dne 22.12.1966, sp. zn. 8 Co 730/66 (judikát R 74/1967) - Skončení pracovního poměru během těhotenství - „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve pracovníčky vedel“

⁶ Rozsudek VS v Praze ze dne 23.5.1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94

⁷ Usnesení NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1973/2005, ze dne 27.7.2006 - „Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci uvedenému v § 59 odst. 2 ZP výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 ZP požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, pak takové rozvázání pracovního poměru se přičítá zákonu, a proto je podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) ZP neplatné.“

- (3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odst. 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení
- (4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné
- okruh členů orgánu odborové organizace (závodního výboru) nelze rozšiřovat dále, např. o členy revizních komisí, pracovních komisí apod. nebo v kolektivních smlouvách
 - odborové orgány by měly trvat na tom, aby jim zaměstnavatel důvody sdělil písemně a následně je ještě osobně vysvětlil na jednání odborového orgánu
 - odborové orgány jsou povinny na svá jednání přizvat člena odborové organizace, kterého se předmětná věc týká (zpravidla vyplývá ze stanov) s cílem přijmout kvalifikované a objektivní rozhodnutí
 - nepřizvání člena odborů na uvedená jednání však samo o sobě nezpůsobuje neplatnost příslušného rozhodnutí - opatření zaměstnavatele, může se jednat o porušení stanov

Výpovědní důvody⁸ (stanoveny nezaměnitelně), z jiných důvodů nelze dát výpověď:

- **§ 52 písm. a) ZP**
 - ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- **§ 52 písm. b) ZP**
 - přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část
- **§ 52 písm. c) ZP**
 - stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách
 - o organizační struktuře, počtu zaměstnanců rozhoduje zaměstnavatel a nikdo, ani soud, mu do této jeho pravomoci nemůže zasahovat⁹
 - organizační změny → výpovědní důvody dle § 52 písm. a), b), c):
 - rozhodnutí o organizační změně
 - zaměstnanec se v důsledku organizačních změn musí stát nadbytečným
 - mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami musí být příčinná souvislost.
 - v rozhodnutí o organizační změně je nutné organizační změnu přesně konkretizovat, ZP nevyžaduje písemnou formu,¹⁰ ale doporučuje se rozhodnutí o organizační změně provést písemně
- **§ 52 písm. d) ZP**
 - nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice

⁸ R 29/1997 - „Není-li možné ze samotného znění písemné výpovědi z pracovního poměru pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovést skutkové vylíčení výpovědního důvodu, je výpověď z pracovního poměru neplatná, pokud nelze ani výkladem projevu vůle zjistit důvod výpovědi. Pomocí výkladu nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, rozhodně době neměl nebo sice měl, ale neprojevil ji.“

⁹ Rozsudek NS ČR z 29.6.1998, sp. zn. Cdo 1797/97 → právní věta: „O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace přezkoumávat.“

¹⁰ Rozsudek VS v Praze z 28.6.1995, sp. Zn. 6 Cdo 69/94 - „Rozhodnutí o pracovněprávních změnách není zaměstnavatel povinen vydat písemně, ani je vyhlásit nebo jiným způsobem zveřejnit. Rozhodnutím o organizační změně může být zaměstnanec seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru. Způsob, jakým odborový orgán výpověď z pracovního poměru projednal, soud nemůže přezkoumávat; zjišťuje se pouze závěr odborového orgánu.“

Lékařský posudek nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nepodléhá obsahovému přezkoumání soudu v řízení o neplatnosti výpovědi. Posudek musí již v době výpovědi existovat a musí konstatovat dlouhodobou ztrátu způsobilosti konat dosavadní práce. Je nedostačující, pokud posudek pouze doporučuje změnu práce

➤ **§ 52 písm. e) ZP**

- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku¹¹ vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci (tzv. obecné onemocnění)

➤ **§ 52 písm. f) ZP**

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních **12 měsíců** písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil
- zaměstnanec neporušil žádné právní předpisy, toto ustanovení vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností

- **předpoklady:**

- stanoveny právními předpisy, ale i interními předpisy zaměstnavatele - např. vzdělání, zvolení do funkce, řídicí oprávnění, osvědčení¹², apod.

- **požadavky:**

- nemusí být stanoveny právními předpisy, ale stanoví je zaměstnavatel sám, např. zvláštní odborné znalosti, jazykové znalosti, řídicí, organizační schopnosti, práce na PC apod.
- nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné
- současně musí být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu

- **neuspokojivé pracovní výsledky:**

- vychází z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti)
- je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo na práci nestačí, přestože se svým přístupem snaží uspokojivé pracovní výsledky dosahovat apod.
- není rozhodující, zda zaměstnanec si své povinnosti plní a pracovní dobu dodržuje (dochází do zaměstnání včas, dodržuje pracovní dobu a stanovený režim, respektuje pokyny nadřízených apod.)
- podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují
- rozhodující pro posouzení (zda jde o „neuspokojivé pracovní výsledky“ nebo „porušení povinností“), zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení povinností (alespoň z nedbalosti)

➤ **§ 52 písm. g) ZP**

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát

¹¹ zákon č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, upravuje jaké údaje musí obsahovat lékařský posudek

¹² dle zákona č. 451/1991 Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky (tzv. lustrační zákon)

zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních **6 měsíců** v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi¹³

➤ **§ 52 písm. h) ZP**

- poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a

Zaměstnanec nesmí zvlášť hrubým způsobem porušit jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a, jehož znění je:

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

- při porušení léčebného režimu musí být podána výpověď maximálně do 1 měsíce

Předpoklad pro použití výpovědi:

1. Jde o porušení povinnosti v ZP vymezeném období:

- **kdy** - v době prvních 14 kalendářních dní trvání DPN

- **kdo** - **a)** vlastní kontrola zaměstnavatele

- **b)** OSSZ (místně příslušná)

- **c)** třetí osoba - nejčastěji osoba poskytující služby soukromého detektiva nebo bezpečnostní agentury, zpravidla na základě obchodněprávní smlouvy se zaměstnavatelem

- pokud by se porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dopustil zaměstnanec až po uplynutí vymezeného období, tedy v době, kdy je mu již poskytováno nemocenské a právo kontroly má už jen orgán sociálního zabezpečení, nejde o porušení, na němž by mohl zaměstnavatel postavit svoji výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. h) ZP

2. Intenzita porušení dosáhla stupně zvlášť hrubého

- správné posouzení intenzity porušení jiné povinnosti ze strany zaměstnance

- nelze zobecňovat, zaměstnavatel musí posuzovat případ od případu a zohlednit všechny důležité okolnosti

Příklad - zaměstnanec zneužije této překážky k práci (DPN) k tomu, aby vykonával jinou výdělečnou činnost (nebo rekreace na jiném místě)

- vícenásobné opakované porušení režimu DPN pojištěnce v rámci jednoho a téhož období (14 dnů) - jinak možno pouze přihlídnout jako k okolnosti

Okamžité zrušení pracovního poměru /dle § 55 odst. 1 písm. b)/ je zcela vyloučeno - není porušením pracovních povinností („kázně“).

- **§ 192 odst. 5 ZP** - náhrada mzdy nebo platu nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) - zákaz dvojího trestu za jedno a totéž porušení

Nemoc (DPN) není ochrana - zaměstnanec bude pokračovat v DPN (stav nemocných) - tato skutečnost nebrání zaměstnavateli, aby v této době doručil výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. h) - výpovědní doba se nijak neprodlužuje.

Zákaz výpovědi pro tento případ až na výjimky neplatí (výjimky - těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské a rodičovské dovolené) - § 54 písm. d) ZP.

¹³ Rozsudek bývalého NS ČR z 28.4.1992, 6 Cdo 1/92 → právní věta: „O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně **tří** porušení pracovní kázně, která dosahuje intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, jestliže posouzení všech okolností případu odůvodňuje závěr, že pracovník ani v budoucnu nehodlá pracovní kázeň dodržovat.“

Pracovní povinnosti jsou stanoveny:

- právními předpisy (ZP, ale i TZ apod.),
- vnitřními předpisy zaměstnavatele (pracovní řád),
- pracovní smlouvou, popř. jinou smlouvou,
- závaznými pokyny (nařízeními) vedoucích zaměstnanců.

Rozeznáváme **tři druhy porušení povinností vyplývajících z právních předpisů** (níže uvedené pojmy nejsou v ZP definovány):

- **méně závažné** porušování povinností vyplývajících z právních předpisů
- **závažné** porušení povinností vyplývajících z právních předpisů
- **zvláště hrubým způsobem** - porušení povinností vyplývajících z právních předpisů:
 - útok na majetek,
 - neomluvená absence (déletrvajících)¹⁴,
 - porušení obchodního tajemství¹⁵,
 - fyzické násilí (příčinná souvislost),
 - alkohol.

Vždy je nutné zkoumat **intenzitu** a **individuální charakteristiku** porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

„Posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, závisí na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“¹⁶

„Je nerozhodné, zda zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpisu) určil, zda a která konkrétní jednání mají či nemají být kterým stupněm intenzity porušení pracovní kázně ohodnocena. Vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZP závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. Toliko soud je povolán k tomu, aby po provedeném soudním řízení rozhodl, zda skutečně v konkrétním projednávaném případě k porušení pracovní kázně určitou intenzitou došlo či nikoliv.“¹⁷

Příklad: Nesplnění požadavků zaměstnavatele, aby zaměstnanec podepsal předložený popis práce, není porušením pracovní kázně. Porušením pracovní kázně by bylo odmítnutí konat práce odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě.¹⁸

Příklad: Nevykonává-li zaměstnanec svou práci na základě překážky na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 SZP) není porušením pracovní kázně, když se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k nastoupení do práce nevyzval, do práce nedostavil a nedožadoval se přidělení práce.¹⁹

Práci, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat,

¹⁴ Soudní praxe dospěla k závěru, že neomluvené zameškání práce v trvání **5-ti dnů** zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (např. Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008; rozsudek NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11.12.2009 - „... **3 po sobě jdoucí dny** ...“

¹⁵ Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006, ze dne 15. 3. 2007 - „...vedoucí zaměstnanec zkopíroval data zaměstnavatele (úplná znění obchodních nabídek konkrétním klientům, historie emailové komunikace, kontakty na klienty, zápisy z jednání, smluvní dokumenty a další) v rozsahu, který nedokázal z hlediska konkrétního plnění svých pracovních úkolů vysvětlit, a za okolností, jež nesvědčí o tom, že tím sledoval zájmy zaměstnavatele, správně odvolací soud dovodil, že tímto jednáním zaměstnanec porušil své povinnosti, a to intenzitou, jež dosáhla zvláště hrubého porušení pracovní kázně, zejména s ohledem na ochranu dat tvořících obchodní tajemství zaměstnavatele.“

obchodní tajemství viz ustanovení § 504 a § 2985 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ Rozsudek NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 379/2000

¹⁷ Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000

¹⁸ judikát 6 Cz 28/85 NS ČR

¹⁹ judikát 6 Cdo 5/94 VS v Praze

nemůže mu zaměstnavatel přidělovat. Odmítnutí takové přidělené práce není porušením povinností vyplývajících z právních předpisů a nemůže být ani důvodem výpovědi pro neplnění povinností vyplývajících z právních předpisů.

Důvodem ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nemůže být skutečnost, že zaměstnanci vznikl nárok na starobní důchod.

4.7. § 61 odst. 5 ZP - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání

- s jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých

4.8. § 62 odst. 2, 3, 5 ZP - informování o výpovědi a hromadném propouštění

- (2) **Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci;** rovněž **je povinen informovat o důvodech hromadného propouštění,** počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni, době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.
- (3) **Předmětem** jednání s odborovou organizací je **dosažení shody** zejména o opatřeních směřujících k předjetí nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.
- (5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce (ÚP ČR) **písemnou zprávu** o svém rozhodnutí **o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací** nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborové organizace mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému ÚP ČR. Zaměstnavatel, na kterého byl prohlášen konkurs, je povinen doručit ÚP ČR písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

4.9. § 99 ZP - hromadná úprava pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci se zřetelem na BOZP

- opatření týkající se **hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na BOZP** je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací
 - práva a nároky, vyplývající z právní úpravy pracovní doby, se významně dotýkají sociálních jistot a zájmů zaměstnanců
 - formou součinnosti projednávají odborové orgány (závodní výbory) s vedením zaměstnavatele všechny otázky, týkající se pracovní doby v ustanoveních ZP, kde je právo projednání, např. § 91 ZP - stanovení pracovní doby na dny pracovního klidu
 - pokud jsou některá opatření v pracovní době, kde se vyžaduje součinnost odborů, upravena v KS, nevyžaduje se k jejich uplatnění projednání s příslušným odborovým orgánem, tzn. v případě, že bude v KS upraven začátek a konec pracovní doby, nevyžaduje se k těmto otázkám součinnost (např. stanovisko, vyjádření) odborové organizace

4.10. § 101 odst. 4 ZP - povinnost zaměstnavatelů informovat odborovou organizaci o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, pokud na jednom pracovišti plní úkoly více zaměstnavatelů

- opatření týkající se povinnosti zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, které se dozví od dalšího zaměstnavatele působícího na jednom pracovišti

4.11. § 105 odst. 1 ZP - povinnost zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu

- zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu²⁰ (PÚ) došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto PÚ za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě PÚ do doby objasnění příčin a okolností vzniku PÚ. O PÚ zaměstnance jiného zaměstnavatele zaměstnavatel podle věty první bez zbytečného odkladu uvedomí zaměstnavatele úrazem postiženého zaměstnance, umožní mu účast na objasnění příčin a okolností vzniku PÚ a seznámí ho s výsledky tohoto objasnění.

Infarkt myokardu (srdečního svalu) bývá v odborné literatuře označován jako plod arteriosklerózy, která se může vyvíjet již v mládí a postupuje věkem. Je tedy zásadně onemocněním, avšak za určitých okolností může být kvalifikován jako úraz a nastal-li v souvislosti s pracovním procesem jako úraz pracovní. K tomu, aby infarkt myokardu byl uznán jako **pracovní úraz**, musí být splněny mj. tyto podmínky (podmínky úrazového děje):

- náhlé vypětí sil, velká námaha a nezvyklé úsilí, kdy pracovní úkon přesahuje hranici obvyklé, každodenně vykonávané práce,
- obvykle těžká práce, konaná však za nepříznivých okolností, nebo
- práce, na niž organismus zaměstnance není uzpůsoben nebo na kterou zaměstnanec svými fyzickými schopnostmi nestačí.

Bezprostřední příčinou infarktu je tedy psychické nebo fyzické trauma vzniklé na základě výše uvedené situace. V souladu s tímto výkladem posuzují soudy stejně námahu z tělesné práce i námahu z duševní práce. Za nepříznivé okolnosti se považují, např. nepříznivý momentální zdravotní stav zaměstnance, špatné počasí, neobvyklá poloha či pohyb při práci²¹.

Na druhou stranu se nejedná o pracovní úraz, pokud zaměstnanec utrpí šok a třeba i ochrnutí části těla v důsledku jeho rozčilení poté, co mu bylo oznámeno, že s ním zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr.

4.12. § 108 ZP - účast na řešení otázek souvisejících s BOZP

- (1) Zaměstnanci mají právo se **účastnit na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace** nebo zástupce pro oblast BOZP.
- (2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast BOZP anebo přímo zaměstnancům umožnit:
 - a) účast při jednáních týkajících se BOZP anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
 - b) vyslechnout jejich informace a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo jejich omezení, jež není možno odstranit,
 - c) projednat: **1.** podstatná opatření týkající se BOZP,
2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení,

²⁰ nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamu o úrazu

²¹ judikáty NS ČR - rozhodnutí R 27/1962 a stanovisko R 11/1976

výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu²²,

3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,

4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik dle zvláštního právního předpisu.

(3) Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací nebo zástupce pro oblast BOZP 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 zajišťování pracovnělékařské péče,

c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,

d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP.

(4) Odborová organizace nebo zástupce pro BOZP anebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů²³.

(5) Zaměstnavatel je povinen **organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP** na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat.

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

a) vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci BOZP,

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

c) výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad BOZP podle zvláštních právních předpisů.

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

4.13. § 199 odst. 2 ZP - určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance

- vláda stanoví nařízením vlády²⁴ okruh překážek v práci, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317 ZP)

4.14. § 209 ZP odst. 2 (právo „veta“) - dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3 ZP, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

²² § 39 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších právních předpisů

²³ např. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

- (2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 **dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy**, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.
- při nepřidělování práce z důvodu tzv. částečné nezaměstnanosti přísluší zaměstnanci náhrada mzdy,
 - jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách,
 - bude-li v těchto případech existovat dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku,
 - v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je uvedené řešeno cestou ÚP ČR.

V písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací je vhodné upravit zejména:

- okruh a seznam dotčených pracovišť, definice pracoviště,
- období, rozsah a časové vymezení uplatňování § 209 zákoníku práce,
- stanovení skutečné spotřeby práce a objemu odpadlého výkonu na jednotlivých pracovištích dotčených částečnou nezaměstnaností.

4.15. § 217 odst. 1 ZP - rozvrh a čerpání dovolené

- **dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace** tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v ZP není dále stanoveno jinak.
- při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.
- poskytne-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.
- určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

4.16. § 220 ZP - hromadné čerpání dovolené

- **zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené**, jestliže je to nutné z provozních důvodů (z jiných, než provozních důvodů není možné); hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

4.17. § 225 ZP (právo „veta“) - spolurozhodování o přidělu FKSP (SF) a jeho čerpání

- **odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem**, který podle zvláštního právního předpisu (vyhláška č. 114/2002 Sb.,²⁵ o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, dále jen FKSP) vytváří **fond kulturních a sociálních potřeb, o přidělu do tohoto**

²⁵ § 16 - do doby nabytí účinnosti zvláštního právního předpisu se tvorba a používání fondu kulturních a sociálních potřeb u státních podniků řídí vyhláškou č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění vyhlášky č. 167/1997 Sb. a vyhlášky č. 314/1999 Sb.

fondů a o jeho čerpání; u SŽDC zaměstnavatel vydal Rámcové zásady pro tvorbu a používání fondů kulturních a sociálních potřeb Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, pro rok 2019 (č.j. 48 830/2018-SŽDC-O10) a Zásady hospodaření s CENTRALIZOVANÝMI PROSTŘEDKY fondů kulturních a sociálních potřeb Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, pro rok 2019 (č. j. 48 831/2018-SŽDC-O10)

- v případě, že by zaměstnavatel tvořil FKSP a čerpal z něho bez souhlasu, jednalo by se mj. o porušení rozpočtové kázně se všemi důsledky pro zaměstnavatele
- § 11 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, upravuje zřízení sociálního fondu (SF) v ČD, a.s., který se používá ve prospěch zaměstnanců k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb
- SF je tvořen přidělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy, blíže upravují Zásady hospodaření se Sociálním fondem Českých drah, a.s., na rok 2019 (č.j. 57 512/2018-O10) a Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s., ve znění 1. změny (č.j.: ORz-33-A-2015; Statut ČD Cargo, a.s.)

4.18. § 263 odst. 3 ZP - náhrada škody a obsah dohody o způsobu její úhrady

- **výši požadované náhrady škody (NŠ) a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000 Kč je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.**

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu zaměstnavateli jsou následující znaky:

- porušení povinnosti při plnění pracovních úkolů (nebo v přímé souvislosti s ním),
- vznik škody (vyjádřitelná v penězích),
- zavinění,
- příčinná souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody.

Důležité:

- projednání s odborovou organizací - zde je vhodný prostor pro uplatnění podnětů, návrhů a připomínek, zejména při stanovení (specifikaci) škody,
- zaměstnavatel při určení výše škody na věci vychází z obvyklé ceny v době poškození - ztráty,
- zaměstnanec uhradí pouze skutečnou škodu v době jejího vzniku,
- při stanovení výše škody je povinen přihlídnout k opotřebením věcí (odečíst amortizaci),
- návrh výše požadované škody a návrh obsahu dohody o způsobu její úhrady musí být odborové organizaci předložen k projednání ještě před podpisem zaměstnance,
- za pojištěného zaměstnance, který je pojištěn a splňuje pojistné podmínky uhradí skutečnou škodu pojišťovna.

Příkladem jsou interní (vnitřní) předpisy následujících zaměstnavatelských subjektů:

- **ČD, a.s.** - Op 21 Předpis o předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce, č.j.: 56 994/2007-O25, ze dne 1.9.2007, vč. změny č. 1, č.j. 59 105/2009-O25, ze dne 19.1.2010
- **ČD Cargo, a.s.** - Předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce, č.j.: OR-9-A-2008, ve znění 1. změny, s účinností od 1.2.2016
- **SŽDC, s.o.** - Směrnice SŽDC č. 110 Předepisování náhrad škod zaměstnancům, č.j.: S 27869/2014-O25, ze dne 1.8.2014, ve znění změny č. 1

4.19. § 271r ZP - způsob a výše NŠ nebo nemajetkové újmy u pracovního úrazu a nemoci z povolání

- způsob a výši NŠ nebo nemajetkové újmy je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

4.20. § 276 odst. 9 ZP - stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV

- zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast BOZP²⁶ **stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností**, vyplývajících z PPV, tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
 - výkon práv a povinností vyplývajících z PPV nesmí bez právních důvodů zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků PPV a nesmí být v rozporu s dobrými mravy²⁷ → zásadní, aktuální interpretační pravidlo pro chování účastníků PPV;
 - v případě porušování práv či povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci má postižený zaměstnanec právo domáhat se, aby zaměstnavatel upustil od tohoto porušování, aby odstranil následky tohoto porušování a aby zaměstnanci bylo dáno přiměřené zadostiučinění (i v penězích);
 - poškození zaměstnanci mají právo se domáhat se svých práv soudní cestou, v tomto případě dochází k přechodu důkazního břemene na zaměstnavatele jedná se o ulehčení poškozeným (obětem) v důkazní situaci (§ 133a zákon č. 99/1963 Sb., o.s.ř.);
 - § 133a o.s.ř. - „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“;
 - v případě povinnosti zaměstnavatele projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z PPV, není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu → uvedené ustanovení je pouhou deklarací, které nemá normativní povahu (jedná se o zdůraznění základních pravidel výkonu práv v souladu s dobrými mravy);

Příkladem jsou interní (vnitřní) předpisy následujících zaměstnavatelských subjektů:

- **ČD, a.s.** - Směrnice pro vyřizování stížností, oznámení a některých dalších podání ve společnosti ČD, a.s.; č.j.: 56 660/2009-O16, ze dne 22.9.2009, s účinností od 1.10.2009;
- **ČD Cargo, a.s.** - Směrnice pro vyřizování stížností a podání, č.j.: ORs-10-A-2008, ve znění 6. změny, s účinností od 1.9.2017;
- **SŽDC, s.o.** - Směrnice pro vyřizování stížností, oznámení a podnětů, č.j.: 498/05-AUD ze dne 10.2.2006 (Směrnice generálního ředitele č. 5/2006);
- - obecně - zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

4.21. § 277 ZP - povinnost zaměstnavatele vytvořit podmínky pro činnost odborové organizace

- povinnost zaměstnavatele na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti:
 - poskytovat v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením,

²⁶ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

²⁷ contra bonos mores - rozpor se společensky uznávaným míněním (např. mobbing, bosing, šikana apod.) v souladu s rezolucí Rady 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti; doporučení Komise 92/131/EHS

- hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz,
- hradit náklady na potřebné podklady.

4.22. § 286 odst. 1, 2, 3, 4, 5, 6 ZP - jednání za zaměstnance v pracovněprávních vztazích

- oprávněnost působení odborové organizace u zaměstnavatele (počet členů),
- působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, **jedná za zaměstnance v PPV** ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem,
- za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v PPV odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak.

4.23. § 287 odst. 1 ZP - informování odborové organizace

- zaměstnavatel je povinen **informovat odborovou organizaci o:**
 - vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek, včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - záležitostech uvedených v **§ 279 ZP** - zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
 - b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v PPV a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
 - f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - g) nabídky 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) BOZP při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - 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 § 297 odst. 5 ZP,
 - povinnosti uvedené v písm. a) a b) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

4.24. § 287 odst. 2 ZP - projednání s odborovou organizací

- zaměstnavatel je povinen **projednat s odborovou organizací:**
 - ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 - množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
 - změny organizace práce,
 - systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob (FO), zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a FO se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
 - další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,

- záležitosti uvedené v **§ 280 odst. 1 ZP**:
 - j) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - k) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP,
 - l) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - m) převod podle § 338 až 342 ZP,
 - k přechodu práv a povinností z PPV může dojít jen v případech stanovených ZP nebo zvláštním právním předpisem - dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z PPV v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku,
 - přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z PPV k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s ní za účelem dosažení shody:
 - stanovené nebo navrhované datum převodu,
 - důvody převodu,
 - právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
 - připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům,
 - n) BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 - § 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem²⁸,
 - o) 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 297 odst. 5 ZP.
 - povinnosti uvedené pod písm. a) až c) se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

4.25. § 300 odst. 3 ZP - stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, pokud nejsou upraveny v KS

- množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v KS, po projednání s odborovou organizací.

4.26. § 306 odst. 4 ZP (právo „veta“) - vydání nebo změna pracovního řádu

- **zaměstnavatel**, u kterého působí odborová organizace, **může vydat nebo změnit pracovní řád**²⁹ **jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace**, jinak je vydání nebo změna neplatné
 - pracovní řád patří k důležitým nástrojům řízení a organizace práce u zaměstnavatele
 - blíže rozvádí, v souladu s právními předpisy, ustanovení ZP podle zvláštních podmínek u konkrétního zaměstnavatele
 - pracovní řád nemůže ukládat zaměstnancům další povinnosti nad rámec ZP, nelze v něm ani omezovat nebo zakládat nové právní nároky zaměstnanců

²⁸ zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky BOZP v pracovněprávních vztazích a o zajištění BOZP při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek BOZP)

²⁹ např. Pracovní řád Českých drah, a.s., č.j.: 61 474/2006-O10, ze dne 15.5.2007

- měl by blíže rozpracovat pravomoci a kompetence vedoucích zaměstnanců a jejich postupy při rozhodování v PPV
- pracovní řád musí být vydán pouze u zaměstnavatelů uvedených v § 303 odst. 1 ZP (např. státní, veřejná správa apod.)
- odborové organizace o otázce, zda vydat nebo nevydat pracovní řád, nespoluurozhodují
- MŠMT v dohodě s MPSV vydalo vyhlášku č. 263/2007 Sb.³⁰, kterou stanovilo pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných MŠMT, krajem a obcí
- pracovní řád je nezbytné rozlišovat od KS a vnitřního předpisu zaměstnavatele, které upravují pracovněprávní a mzdové nároky zaměstnanců
- pracovní řád může být vydán jako celek nebo může mít více částí, které jsou vydávány průběžně

Příkladem jsou interní (vnitřní) předpisy následujících zaměstnavatelských subjektů:

- **ČD, a.s.** - Pracovní řád společnosti Českých drah, a.s.; č.j.: 57 512/2018-O10, v platném znění;
- **ČD Cargo, a.s.** - Pracovní řád společnosti ČD Cargo, a.s., č.j.: PERS-15-A-2008, v platném znění, s účinností od 1.1.2019;
- **SŽDC, s.o.** - Pracovní řád Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, č.j.: 27 344/2011-PERSm, ve znění 1., 2., 3., 4., 5., 6. a 7. změny.

4.27. § 320 ZP - právo účasti na legislativním procesu

- projednávání s příslušnými odborovými organizacemi návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek,
- vydávání prováděcích pracovněprávních předpisů ústředními správními úřady až po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací,
- projednání otázek týkajících se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytování potřebných informací odborovým organizacím příslušnými státními orgány.

4.28. § 322 ZP - kontrola nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů

- (1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí:
- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro BOZP,
 - b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP),
 - c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
 - d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin PÚ a nemocí z povolání, popř. je objasňovat,
 - e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP.

Odborové organizace byly v minulosti oprávněny:

- a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo

³⁰ kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí

zdraví zaměstnanců zakázat další práci,

- b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a o těchto provedených opatřeních neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů³¹. Požádal-li zaměstnavatel orgán inspekce práce, byl tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platilo opatření odborové organizace.

Uvedené právo bylo zrušeno Nálezem ÚS ČR č. 116/2008 Sb. - účinným dnem 14.4.2008.

4.29. § 339 odst. 1 ZP - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat a projednat s odborovou organizací před přechodem práv a povinností z PPV

- **před** dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody:
- stanovené nebo navrhované datum převodu,
 - důvody převodu,
 - právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
 - připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

4.30. § 348 odst. 3 ZP - neomluvené zameškání práce zaměstnancem

- zda se **jedná o neomluvené zameškání práce**, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací
- o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluvitelným zameškáním práce může zaměstnavatel rozhodnout pouze v dohodě s odborovou organizací
 - bez projednání orgánu nelze nepřítomnost zaměstnance v zaměstnání považovat za neomluvené zameškání práce a nejedná se tedy o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve „pracovní kázeň“)
 - potvrzeno soudní judikaturou - rozsudek NS ze dne 24.2.1998, sp. zn. 2 Cdon 1535/97
 - Rozsudek NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 4275/2009 - „*Okolnost, že zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele o důležité osobní překážce v práci a prokáže její existenci, včetně doby jejího trvání, až dodatečně po jejím skončení, neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci **dodatečně omluvit**. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením „pracovní kázně“, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance. Rozhodující je existence překážky v práci a její trvání.*“

³¹ zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

5. PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - dle druhu oprávnění

Právní úprava garantuje orgánům odborových organizací k ochraně zájmů zaměstnanců následující práva:

- 1.) právo na informace,
- 2.) právo projednání,
- 3.) právo spolurozhodování,
- 4.) právo kontroly,
- 5.) právo účasti na legislativním procesu.

5.1 PRÁVO NA INFORMACE

Uvedené právo v sobě zahrnuje povinnost zaměstnavatele poskytnout odborové organizaci informace minimálně v zákonem stanoveném okruhu. Poskytnutí informací znamená výhradně zprostředkování vědomosti o rozhodnutích zaměstnavatele, která přijal nebo přijmout hodlá, a odborové organizaci umožnit zaujmout stanovisko. Poskytování informací slouží odborové organizaci také ke kvalifikovanému projednání či rozhodování při jiných formách spolupráce se zaměstnavatelem.

Pokud se členové odborové organizace, resp. členové orgánů, kteří jsou podle stanov oprávněni za odborovou organizaci jednat, dozví informace, které mohou ohrozit nebo poškodit zaměstnavatele (důvěrné informace), jsou povinni o nich, jakož i o jiných skutečnostech, které se dozví při výkonu své funkce, zachovat mlčenlivost. To platí rovněž pro přizvané odborníky.

Určení kdo, jakým způsobem, o čem a jak často bude za zaměstnavatele stanovené informace poskytovat, je vhodné upravit zejména v kolektivních smlouvách. Pravomoc zaměstnavatele rozhodnout výhradně na základě svého uvážení o poskytování informací však žádným způsobem dotčena není. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace včas a vhodným způsobem.

Zaměstnavatel poskytuje informace zpravidla o skutečnostech, které ještě nenastaly, ale o kterých zaměstnavatel uvažuje, může se však jednat i o informace poskytované zpětně o tom, co se již stalo.

- **§ 38 odst. 3 ZP** - zprávy o sjednaných nových pracovních poměrech
- **§ 61 odst. 5 ZP** - rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání
- **§ 62 odst. 2 ZP** - informování o výpovědi a hromadném propouštění
- **§ 279 ZP** - informování odborové organizace, např. o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele apod.
- **§ 287 odst. 1 ZP** - informování odborové organizace (mzdy)
- **§ 339 odst. 1 ZP** - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele informovat odborovou organizaci v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností z PPV

5.2 PRÁVO PROJEDNÁNÍ

Projednáním se rozumí jednání, výměna stanovisek a vysvětlení. Projednání je forma spolupráce mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kdy má zaměstnavatel zákonnou povinnost předložit vyjmenované okruhy otázek příslušnému odborovému orgánu k posouzení předtím, než ve věci sám rozhodne, za účelem dosažení shody na řešení, které bude přijato.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby k projednání došlo včas a vhodným způsobem. Odborová organizace má rovněž právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď. Před uskutečněním zamýšlených opatření má rovněž právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení.

Sociální partneři se setkávají, jednají, diskutují a vyměňují si své názory, vnímají a vyvracejí své argumenty, vysvětlují vlastní přístupy a návrhy, odbory zejména předkládají různé náměty a doporučení. Právě zde se nachází těžiště sociálního dialogu v evropském pojetí.

Právo ve věci rozhodnout po projednání s odbory má však samozřejmě pouze zaměstnavatel, který nese také ekonomické důsledky svých rozhodnutí, a to bez ohledu na závěr či výsledek projednání v příslušném odborovém orgánu.

Nesplnění povinnosti věc předem projednat v příslušném odborovém orgánu však je nesporně porušením právní povinnosti stanovené ZP, které může být postiženo, případně i uložením pokuty příslušným oblastním inspektorátem práce (OIP).

Okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, je zákonem stanoven pouze fakultativním (příkladným) výčtem a může proto být především v kolektivních smlouvách sociálními partnery rozšířen. Projednat je zaměstnavatel povinen především otázky, které se týkají pracovních podmínek všech zaměstnanců, popřípadě některých skupin zaměstnanců (např. změny organizace práce, opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, systém hodnocení a odměňování zaměstnanců, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, všechna opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců aj.).

Zúžit okruh otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovým orgánem projednat, pod rozsah stanovený právní úpravou však ani v kolektivní smlouvě nelze.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovým orgánem především otázky, které se týkají pracovních podmínek všech nebo skupin zaměstnanců.

- **§ 46 ZP** - převedení zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě (nad 21 dnů)
- **§ 61 odst. 1 ZP** - projednat ukončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele
- **§ 62 odst. 3, 5 ZP** - jednání za účelem shody o hromadném propouštění
- **§ 99 ZP** - hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci se zřetelem na BOZP
- **§ 263 odst. 3 ZP** - výši požadované NŠ pokud přesahuje 1.000 Kč a obsah dohody o způsobu její úhrady
- **§ 271r ZP** - způsob a výše NŠ nebo nemajetkové újmy u pracovního úrazu a nemoci z povolání
- **§ 276 odst. 9 ZP** - stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývající z PPV
- **§ 280 odst. 1 ZP** - projednání s odborovou organizací, např. pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele apod.
- **§ 286 odst. 6 ZP** - jednání za zaměstnance v pracovněprávních vztazích (který není odborově organizován)
- **§ 287 odst. 2 ZP** - projednání s odborovou organizací, např. ekonomickou situaci zaměstnavatele apod.
- **§ 300 odst. 3 ZP** - stanovení množství požadované práce a pracovního tempa, pokud nejsou upraveny v KS

- **§ 339 odst. 1 ZP** - povinnost dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů informovat a projednat s odborovou organizací před přechodem práv a povinností z PPV
- **§ 348 odst. 3 ZP** - posuzování neomluveného zameškání práce zaměstnance v práci, tj. neomluvená absence; po projednání, nikoliv spolurozhodování

5.3 PRÁVO SPOLUROZHODOVÁNÍ

Právo spolurozhodování je nejsilnějším oprávněním odborů, je však v zákoně minimálně frekventováno. Důvodem je, aby příliš jednostranně nezasahovalo do vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

O spolurozhodování odborových orgánů se zaměstnavatelem se jedná tehdy, když zaměstnavatel může připravovaná opatření učinit pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu nebo v dohodě s ním. Je přirozené, že zaměstnavatelské subjekty mají zájem, aby takových případů bylo co nejméně, a naopak odbory jich, v zájmu všech zaměstnanců, požadují více.

Výčet případů, v nichž mají odbory při hájení zájmů zaměstnanců v pracovněprávních vztazích právo spolurozhodování, je v českých právních předpisech taxativní (jmenovitě uvedený) a nelze jej rozšiřovat ani kolektivní smlouvou, ani jinou dohodou sociálních partnerů. Odborové organizace se zaměstnavatelem spolurozhodují např. ve věci vydání pracovního řádu, posouzení neomluvené absence zaměstnance, výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem (během funkčního období a rok po jeho uplynutí), ve věci stanovení rozvrhu čerpání dovolené, hromadného čerpání dovolené, výše náhrady mzdy v případě tzv. částečné nezaměstnanosti.

U těch zaměstnavatelů, kteří podle zvláštních předpisů vytváří povinně fond kulturních a sociálních potřeb, spolurozhoduje odborová organizace spolu se zaměstnavatelem o přidělu finančních prostředků do tohoto fondu a o jeho čerpání.

Na rozdíl od informování či projednání, kde rozhoduje nakonec sám zaměstnavatel, jde u spolurozhodování o společné rozhodnutí zaměstnavatele a odborového orgánu. Pokud si zaměstnavatel nevyžádá předchozí souhlas k takovému rozhodnutí, jedná v rozporu s právními předpisy.

Navíc jsou některá rozhodnutí zaměstnavatele učiněná bez souhlasu odborového orgánu neplatná - například výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dané odborovému funkcionáři či vydání pracovního řádu.

- **§ 22 ZP** - uzavírání kolektivních smluv
- **§ 39 odst. 4 ZP** - uzavírání písemné dohody v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou
- **§ 61 ZP odst. 2 až 4 ZP** - (právo „veta“) - předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru člena orgánu odborové organizace
- **§ 105 odst. 1 ZP** - povinnost zaměstnavatele objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti odborové organizace
- **§ 108 ZP** - účast na řešení otázek souvisejících s BOZP (organizování prověrek)
- **§ 199 odst. 2 ZP** - určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance
- **§ 209 ZP odst. 2** - (právo „veta“) - dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy

- **§ 217 odst. 1 ZP** - rozvrh a čerpání dovolené
- **§ 220 ZP** - hromadné čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolená
- **§ 225 ZP** - (právo „veta“) - spolurozhodování o přidělu FKSP (SF) a jeho čerpání
- **§ 306 odst. 4 ZP** - (právo „veta“) - vydání nebo změna pracovního řádu

5.4 PRÁVO KONTROLY

Odborovým orgánům rovněž přísluší důležité oprávnění při výkonu kontroly nad stavem BOZP, kde se spolupodílejí na zjišťování příčin pracovních úrazů, popřípadě tyto příčiny samostatně vyšetřují.

Pokud jde o kontrolu podle ustanovení § 321 ZP, nálezem ústavního soudu byla zrušena jeho ustanovení obsažená v odst. 2 - 4, která obsahovala oprávnění odborové organizace k výkonu této kontroly. Tato kontrola má bezesporu významný preventivní charakter i pro zaměstnavatele, neboť ho odbory mohou upozornit na případy porušování pracovněprávních předpisů a umožní mu v řadě případů sjednat nápravu dříve, než by byl postižen OIP pokutou nebo by byl žalován některým ze zaměstnanců. Vhodné je zrušená oprávnění odborové organizace začlenit do kolektivní smlouvy, a to i v modifikované podobě.

Při výkonu kontroly nad stavem BOZP je zaměstnavatel povinen zajistit odborové organizaci možnost prověření toho, jak si plní úkoly na úseku BOZP, zajistit jí možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení a možnost prověřovat hospodaření s OOPP.

Zaměstnavatel je dále povinen umožnit odborové organizaci přednést své připomínky při kontrole, kterou u zaměstnavatele provádí orgány, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů (např. krajská hygienická stanice nebo OIP).

- **§ 108 odst. 7 ZP** - kontrola nad stavem BOZP a přednést připomínky odborové organizace
- **§ 321 ZP** - odborové organizace dbají o dodržování ZP, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o BOZP a ostatních pracovněprávních předpisů
- **§ 322 ZP** - kontrola nad stavem BOZP u jednotlivých zaměstnavatelů

5.5 PRÁVO ÚČASTI NA LEGISLATIVNÍM PROCESU

Z pohledu Evropské unie je v posledních letech velmi akcentované právo odborů na účast v legislativním procesu. Zástupci zaměstnanců mohou ovlivnit přípravu legislativy zejména v pracovněprávní a sociální oblasti a upozorňovat na problémy, které připravované návrhy zákonů podle jejich názorů neřeší, popřípadě je řeší nesprávně či nedostatečně.

Zákoník práce garantuje účast odborových orgánů a zástupců zaměstnavatelů rovněž při projednávání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů, které se týkají hospodářských, výrobních, právních, mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců. Mají možnost uplatnit svůj názor a požadavky a pokusit se získat pro jejich prosazení účinnou podporu, například lobbováním v parlamentu, prostřednictvím sdělovacích prostředků i důraznějších odborových akcí. Právě prostřednictvím tohoto oprávnění mohou odbory velmi účinně dosáhnout pro zaměstnance řady důležitých úspěchů, například v podobě vyšší mzdy, lepších pracovních podmínek apod.

Příslušné státní orgány, zejména ministerstva, jsou povinny návrhy zákonů a právních předpisů předkládat centrálním odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů k vyjádření. Ty mohou uplatnit své připomínky a svá vyjádření, avšak konečné rozhodnutí přísluší výlučně orgánu, který má pravomoc k vydání či schválení příslušného právního předpisu.

Důležitým připomínkovým odborovým orgánem jsou především **Českomoravská**

konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO), které již výrazně ovlivnily právní rámec zaměstnaneckých vztahů ve prospěch zaměstnanců. Není to snadné, ale řadu potřebných věcí se již podařilo v České republice touto cestou prosadit.

- **§ 320 ZP** - 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

5.6 PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ - PRAVOMOC

Pravomoc - je souhrn práv (disponovat prostředky a lidmi) a **moci** (nástrojů, umožňujících požadovat určité činnosti, práce atd. a uplatňovat za jejich správný výkon odměny a za nesplnění sankce) **umožňující splnění úkolů** (delegovaných).

Odborové orgány a jejich pravomoci je možno blíže stanovit vnitřními předpisy odborových organizací, např. **stanovami**³² a **organizačním řádem**³³, v takovém případě mají povinnost řídit se těmito předpisy odborové organizace a jejich orgány, zaměstnanci a zaměstnavatelé. Nerespektování uvedených vnitřních předpisů může mít za následek neplatný právní úkon v pracovněprávních vztazích (viz. níže - judikát).

„Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 ZP se rozumí orgán, který je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.“³⁴

5.7 DALŠÍ OPRÁVNĚNÍ DLE ZP

- **§ 47 ZP** - povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance po skončení činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, na jeho původní práci a pracoviště; odpadla-li původní práce nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy
- **§ 203 odst. 2 písm. a) bod 1. ZP** - pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace
- **§ 203 odst. 2 písm. b) ZP** - pracovní volno k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech
- **§ 203 odst. 2 písm. c) ZP** - pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody
- **§ 277 ZP** - povinnost zaměstnavatele na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti

³² např. Stanovy OSŽ, schválené VII. sjezdem OSŽ dne 10.-11.11. 2017

³³ Organizační řád OSŽ, včetně příloh: organizační struktura po VII. sjezdu OSŽ, stanovení pravomoci odborových orgánů a organizační jednotky OSŽ, delegační list zástupce ZV ZO OSŽ do Výboru OSŽ

³⁴ Rozsudek NS ČR sp. zn. 21 C do 1599/2001

6. ZMĚNY V PRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH

6.1 Antidiskriminační zákon

Dne 1.9.2009 nabyl účinnosti zákon č. **198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů - tzv. antidiskriminační zákon (dále rovněž „zákon“).

Zákon byl přijat dne 17.6.2009, k jeho přijetí vedla dlouhá legislativní cesta (mj. veto prezidenta, který s obsahem zákona nesouhlasil). Právní úprava zákazu diskriminace a dodržování rovnosti byla roztržena v několika, zejména v pracovněprávních předpisech. **Antidiskriminační zákon je zastřešující normou**, která platí pro všechna právní odvětví. Uvedený zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci v řadě oblastí. Zahrnuje mj. **rovný přístup** k zaměstnání nebo podnikání, vzdělání, zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod, při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení apod.

Zákon obsahuje **jednotné definice a právní prostředky ochrany**, tedy nároky plynoucí poškozeným osobám z diskriminace, které nyní chybí zejména v pracovněprávní oblasti. Prosazování práva na rovné zacházení má v působnosti **veřejný ochránce práv (ombudsman)**.

Zákon vymezuje základní **pojmy** v této oblasti, uvádí **právní prostředky umožňující ochranu a obranu** občanů, zejména zaměstnanců, kteří byli diskriminováni nebo byla při posuzování jejich práv porušena rovnost. Zákon současně stanoví výjimky, kdy není nutné zachovávat rovné příležitosti.

Do nového zákona je zapracována řada směrnic Evropské unie, které problematiku diskriminace a rovnosti upravují a které stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání (pro boj s diskriminací na základě víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, zavedení rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky).

Zákon v ustanovení § 2 definuje základní pojmy, jejichž význam je důležitý zejména pro zaměstnavatelskou a personální praxi, zejména se jedná o **přímou a nepřímou diskriminaci**. **Přímou diskriminací** se rozumí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je, bylo, nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu **rasy, etnického původu, národnosti, víry nebo světového názoru, pohlaví, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace**. **Nepřímou diskriminací** se rozumí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe uvedlo osoby na základě např. jejich zdravotního stavu, věku apod. do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. Je to jednání, kdy např. zaměstnavatel jedná v mezích práva, ale ve svých důsledcích je zaměstnanec diskriminován.

V současné době se nezřídka jako diskriminační označuje každé **nespravedlivé jednání**, které sice nezákonné může být, ale s diskriminací nemá nic společného. Toto nadužívání pojmu diskriminace pak vede k tomu, že závažnost a důležitost tohoto problému se ve společnosti snižuje a tím se zhoršuje postavení skutečných obětí diskriminačního jednání.

V souladu s příslušnými směrnicemi zákon definuje **obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování jako další formy diskriminace**. V pracovněprávních vztazích se za **obtěžování** považuje nežádoucí jednání související s příslušností k pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána. Jeho záměr nebo důsledek pak vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Zákon zavádí nové pojmy: pokyn a navádění k diskriminaci. Případy navádění nebo pokynů k diskriminaci mohou vznikat zejména v případě právnických osob, ale i podnikatelů - fyzických osob. Zpravidla budou k takovým praktikám zneužity osoby v závislém postavení.

Zákon zavádí pojem **pozitivní diskriminace**. Jedná se o přípustnou formu rozdílného zacházení, kdy jsou např. zaměstnavateli uplatňována opatření k vyrovnání kvalifikace mezi zaměstnanci nebo k rovnoměrnému zastoupení v zaměstnávání mužů a žen. Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanoví, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci.

Zásada rovnosti představuje jedno ze základních práv a je klíčovým principem v právu. Obecné ustanovení antidiskriminačního zákona o rovnosti v pracovněprávních vztazích konkretizuje zákoník práce (ZP) v § 16. Rovným zacházením se rozumí především zákaz diskriminace z důvodů, které stanoví antidiskriminační zákon a vztahuje se na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku až po jejich skončení a v souvislosti s ustanovením § 1 ZP i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu (např. na příslib zaměstnání). V oblasti rovných příležitostí zakotvuje zákon zejména stěžejní zásadu rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební povýšení a pracovní podmínky (zásada rovného zacházení) a zákaz jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je podle § 16 ZP povinen rovně zacházet se všemi zaměstnanci, pokud jde o postup při přijímání zaměstnance do zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele, o pracovní podmínky, odměňování za práci, včetně jiných plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitosti dosáhnout povýšení v zaměstnání.

Zákon ukládá v § 5 zaměstnavatelům zajistit **rovnost v odměňování** zaměstnanců. Odměňováním se rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti (zejména v pracovním poměru). Zaměstnavatelé nejčastěji porušují zásadu rovnosti v odměňování žen a mužů. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel. Mzda se může dále lišit (a v důsledku toho není porušena zásada rovnosti) podle kvalifikační náročnosti práce dané požadovaným stupněm vzdělání, rozsahem dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce (podle odborné praxe), podle složitosti předmětu práce (např. podle složitosti technického zařízení, informačních, ekonomických, správních a jiných systémů) a pracovních činností (např. manipulační a obslužné práce) apod.

Nový zákon postihuje i jednání zaměstnavatelů, kteří v tzv. **diskriminačních dotaznicích** nebo při ústním jednání ve výběrovém řízení se snaží získat řadu údajů od budoucích zaměstnanců (např. informace o počtu dětí a rodinném stavu), které bezprostředně nesouvisí s přijetím do zaměstnání a mohlo by dojít k jejich zneužití. Po vzniku pracovního poměru má zaměstnavatel při získávání informací od zaměstnance jiné postavení (§ 316 odst. 4 ZP) a toto oprávnění pro získávání osobních údajů zaměstnance, dává zaměstnavateli zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

Přijetí antidiskriminačního zákona odstranilo citelnou mezeru v oblasti ochrany individuálních práv a je jasným signálem do společnosti, že diskriminace nebude v České republice tolerována. Antidiskriminační zákon dává obětem diskriminace do rukou účinné nástroje, jak se diskriminačnímu jednání bránit. Oběti diskriminace se **u soudu** budou moci **domáhat** upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění (např. omluva), případně náhrady nemajetkové újmy v penězích (tzv. odškodné, odstranění diskriminačního zásahu, přiměřené zadostiučinění, nemajetková újma v penězích).

6.2 Trestní zákoník

1.) Trestní zákoník

Trestní zákoník je založen na přesvědčení, že ochranu demokratického státního a společenského zřízení, práv a svobod jednotlivců a ochranu jejich života, zdraví a majetku je třeba

dosahovat především mimotrestními prostředky. Na protiprávní jednání je třeba reagovat prostředky trestního práva až v krajních případech, v souladu s pomocnou (subsidiární) úlohou trestního práva v právním řádu a ve společnosti. Kriminální politika, sledující kontrolu a potlačování kriminality, musí proto spočívat ve vhodném vyvažování prevence a represe.

Tento trestní zákoník lze považovat za relativně ucelený zákoník, i když některá ustanovení hmotněprávní povahy jsou obsažena i v jiných zákonech (např. ustanovení týkající se promlčení trestního stíhání jsou obsažena v zákoně č. 184/1964 Sb., kterým se vylučuje promlčení trestního stíhání nejzávažnějších trestných činů proti míru, válečných trestných činů a trestných činů proti lidskosti, spáchaných ve prospěch nebo ve službách okupantů nebo v zákoně č. 198/1993 Sb., o protiprávnosti komunistického režimu a o odporu proti němu, ve znění pozdějších předpisů). Dále je TZ narušen zákonem č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže), ve znění pozdějších předpisů a rovněž zákonem č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, ve znění pozdějších předpisů.

Trestní zákoník je členěn na obecnou a zvláštní část a obsahuje celkem 421 paragrafů:

- *Obecná část* stanoví působnost trestního zákoníku a obsahuje ustanovení, která jsou společná všem či více trestným činům: vymezuje trestní odpovědnost i její zánik, okolnosti vylučující protiprávnost, ukládání trestů a ochranných opatření, zahlazení odsouzení a výklad používaných pojmů.
- *Zvláštní část* obsahuje katalog trestných činů, které jsou podle charakteru chráněného společenského zájmu rozděleny do 13 hlav:
 1. Trestné činy proti životu a zdraví,
 2. Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství,
 3. Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti,
 4. Trestné činy proti rodině a dětem,
 5. Trestné činy proti majetku,
 6. Trestné činy hospodářské,
 7. Trestné činy obecně nebezpečné,
 8. Trestné činy proti životnímu prostředí,
 9. Trestné činy proti České republice, cizímu státu a mezinárodní organizaci,
 10. Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných,
 11. Trestné činy proti branné povinnosti,
 12. Trestné činy vojenské,
 13. Trestné činy proti lidskosti, proti míru a válečné trestné činy.

Trestné činy se dělí na: - **přečiny** a **zločiny** (§ 14 odst. 1 TZ).

Přečiny jsou všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let (§ 14 odst. 2 TZ).

Zločiny jsou všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny, tzn. všechny trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby od pěti let.

Zvlášť závažné zločiny jsou úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně 10 let (§ 14 odst. 3 TZ).

Tato kategorizace trestných činů na přečiny a zločiny by měla rozšířit prostor pro uplatnění alternativ a odklonů trestního řízení a pro diferenciaci trestních sankcí.

Trestný čin spáchaný mladistvým se nazývá **provinění** (§ 6 odst. 1 zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže, ve znění pozdějších předpisů).

Trestní zákoník definuje trestný čin, jako protiprávní čin, který zákon za trestný označí

a který vykazuje znaky v takovém zákoně uvedené (formální stránka). Současně je tato podstatná změna korigována tzv. materiálním korektivem, který stanoví, že trestní odpovědnost pachatele a trestněprávní důsledky s ní spojené lze uplatňovat jen v případech společensky škodlivých činů.

2.) Základní pojmy:

Obecné ohrožení - předpokládá obecně nebezpečné jednání a ohrožovací následek tohoto jednání - u osob je třeba velké množství (nejméně 7 osob), nebo hrozí škoda velkého rozsahu (nejméně 5 miliónů Kč)

Obecně nebezpečné jednání - demonstrativní výčet je uveden v ustanovení § 272 TZ a § 273 TZ - způsobení požáru nebo povodně, způsobení škodlivých účinků výbušnin, plynů, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo jiného podobného nebezpečného jednání.

Pro vznik obecného ohrožení - musí nastat takové bezprostřední ohrožení, které hrozí živelným a neovladatelným průběhem události, aniž musí k poruše dojít. Samotné ohrožení je postihováno jen zřídka, zpravidla jde o postih až při způsobení následku.

Objektivní stránka (tři formy): - způsobení obecného nebezpečí,
- zvýšení obecného nebezpečí,
- ztížení možnosti odvrácení nebo zmírnění obecného nebezpečí.

Individuálním objektem je zájem na ochraně života a zdraví lidí a na ochraně cizího majetku.

Povinnost - obvykle vyplývá z právního předpisu, může však jít o povinnost převzatou smluvně.³⁵

Ublížením na zdraví - se dle ustanovení § 122 odst. 1 TZ rozumí takový stav záležející v poruše zdraví nebo jiném onemocnění, který porušením normálních tělesných nebo duševních funkcí znesnadňuje, nikoli jen po krátkou dobu, obvyklý způsob života poškozeného a který vyžaduje lékařského ošetření.

Těžkou újmou na zdraví - se dle ustanovení § 122 odst. 2 TZ rozumí jen vážná porucha zdraví nebo vážné onemocnění. Za těchto podmínek je těžkou újmou na zdraví - zmrzačení, ztráta nebo podstatné snížení pracovní způsobilosti, ochromení údu, ztráta nebo podstatné oslabení funkce smyslového ústrojí, poškození důležitého orgánu, zohydění, vyvolání potratu nebo usmrcení plodu, mučivé útrapy nebo delší dobu trvající porucha zdraví (cca 6 týdnů).

Značnou škodou - se dle ustanovení § 138 odst. 1 TZ rozumí škoda dosahující částky nejméně 500.000 Kč.

Škodou velkého rozsahu - se dle ustanovení § 138 odst. 1 TZ rozumí škoda dosahující nejméně částky 5.000.000 Kč.

Nedbalost - subjektivní stránka TČ dle ustanovení § 16 odst. 1 TZ, kdy TČ je spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel:

- a) věděl, že může způsobem v tomto zákoně uvedeným porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo
- b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Hrubá nedbalost - dle ustanovení § 16 odst. 2 TZ, kdy TČ je spáchán z hrubé nedbalosti, jestliže přístup pachatele k požadavku náležité opatrnosti svědčí o zřejmé bezohlednosti pachatele k zájmům chráněným TZ.

³⁵ např. kontrola monitoru ESA 11 při stavění vlakové cesty, zda je kolej volná nebo obsazena vlakem apod.

3.) Nejčastější ustanovení TZ při porušení pracovněprávních povinností zaměstnanci drážní dopravy:

§ 273

Obecné ohrožení z nedbalosti

- (1) *Kdo z nedbalosti způsobí obecné nebezpečí tím, že vydá lidi v nebezpečí smrti nebo těžké újmy na zdraví nebo cizí majetek v nebezpečí škody velkého rozsahu tím, že zapříčiní požár nebo povodeň nebo škodlivý účinek výbušnin, plynu, elektřiny nebo jiných podobně nebezpečných látek nebo sil nebo se dopustí jiného podobného nebezpečného jednání, nebo kdo z nedbalosti takové obecné nebezpečí zvýší nebo ztíží jeho odvrácení nebo zmírnění, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti.*
- (2) *Odnětím svobody na šest měsíců až pět let nebo zákazem činnosti bude pachatel potrestán,*
 - a) *způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 těžkou újmu na zdraví,*
 - b) *spáchá-li takový čin proto, že porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou mu podle zákona, nebo*
 - c) *způsobí-li takovým činem značnou škodu.*
- (3) *Odnětím svobody na dvě léta až osm let nebo peněžitým trestem bude pachatel potrestán,*
 - a) *způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 smrt, nebo*
 - b) *způsobí-li činem uvedeným v odstavci 2 písm. b) škodu velkého rozsahu nebo těžkou újmu na zdraví.*
- (4) *Odnětím svobody na tři léta až deset let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 2 písm. b) smrt.*

§ 147

Těžké ublížení na zdraví z nedbalosti

- (1) *Kdo jinému z nedbalosti způsobí těžkou újmu na zdraví, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti.*
- (2) *Odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo peněžitým trestem bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 proto, že porušil důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou mu podle zákona.*
- (3) *Kdo z nedbalosti způsobí těžkou újmu na zdraví nejméně dvou osob proto, že hrubě porušil zákony o ochraně životního prostředí nebo zákony o bezpečnosti práce nebo dopravy anebo hygienické zákony, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let.*

§ 148

Ublížení na zdraví z nedbalosti

- (1) *Kdo jinému z nedbalosti ublíží na zdraví tím, že poruší důležitou povinnost vyplývající z jeho zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou mu podle zákona, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo zákazem činnosti.*
- (2) *Kdo z nedbalosti způsobí ublížení na zdraví nejméně dvou osob proto, že hrubě porušil zákony o ochraně životního prostředí nebo zákony o bezpečnosti práce nebo dopravy anebo hygienické zákony, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.*

7. ÚŘAD PRÁCE (ÚP ČR)

Je orgánem státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v příslušných územních oblastech - krajských pobočkách V rámci kraje plní zejména tyto úkoly:

- vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále rovněž APZ), poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,
- zajišťují agendu dávek pěstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Státní podpora v nezaměstnanosti - je finanční výpomocí pro ty, kdo práci nemají, ale současně ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kurzů. Podmínkou je registrace na ÚP ČR v místě trvalého bydliště (do tří pracovních dnů od skončení pracovního poměru) a náleží uchazeči o zaměstnání, pokud byl v posledních 3 letech zaměstnán alespoň po dobu dvanácti měsíců.

Podpora v nezaměstnanosti **je vyplácena** nejdéle po dobu:

- do 50 let věku - 5 měsíců; do 55 let věku - 8 měsíců; nad 55 let věku - 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti:

- první 2 měsíce - **65 %**, další 2 měsíce - **50 %**, zbývající podpůrná doba - **45 %**.

Podpora není vyplácena, pokud uchazeč:

- splňuje nárok na starobní důchod,
- invalidní osoba ve III. stupni - neschopna výdělečné činnosti,
- pobírá dávky nemocenského pojištění,
- nastoupil vazbu nebo výkon trestu,
- bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- úmyslně maří součinnost s ÚP ČR.

8. STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE - oblastní inspektoráty práce - OIP

Byly zřízeny zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, jsou správními úřady a jsou řízeny Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR).

Inspektoráty práce - komplexně zabezpečují kontrolu nad dodržováním pracovně-právních vztahů vyplývajících z příslušných právních předpisů, které tyto záležitosti upravují.

Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z:

- právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům,
 - právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku,
 - právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce,
 - právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a právních předpisů o bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení,
 - právních předpisů o zaměstnávání zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnanců pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokázali, že převážně sami dlouhodobě pečují o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),
 - právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi,
 - právního předpisu, který stanoví povinnost uskutečnit veřejnou výzvu nebo výběrové řízení na obsazení místa úředníka nebo na obsazení místa vedoucího úředníka územního samosprávného celku, jakož i to, zda veřejná výzva nebo výběrové řízení byly provedeny včetně jejich průběhu,
 - právního předpisu upravujícího péči o dítě v dětské skupině.

Dále kontrolují:

- dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů podle § 305 ZP,
- vnitřních předpisů vydaných podle zákoníku práce, jestliže zakládají práva zaměstnanců,

Úřad vede a zajišťuje provoz informačního systému o pracovních úrazech a informačního systému, který se zaměřuje na rizika při výkonu práce a na opatření k jejich odstraňování zjištěných kontrolou; přitom vychází z údajů inspektorátů.

➤ Informační systém o pracovních úrazech obsahuje údaje o:

- fyzické osobě, která utrpěla pracovní úraz, jimiž jsou jméno a příjmení, datum narození, státní příslušnost, adresa místa trvalého pobytu a pohlaví,
- zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele, předmět jeho podnikání, místo, kde k pracovnímu úrazu došlo, a činnost, při které k pracovnímu úrazu došlo,
- pracovnímu úrazu, jimiž jsou druh zranění a zraněná část těla, druh pracovního úrazu, co bylo zdrojem pracovního úrazu, včetně jejich organizačních a technických příčin, a proč k pracovnímu úrazu došlo.

Informační systém o pracovních úrazech slouží pro potřebu úřadu a ministerstva; údaje z něho se poskytují jiným orgánům v případech stanovených zvláštními zákony nebo v případech, kdy dala předchozí souhlas fyzická osoba, jíž se údaje týkají, popřípadě fyzická osoba, která by poskytnutím údajů mohla být dotčena. České správě sociálního zabezpečení se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.

- Informační systém o rizicích při výkonu práce obsahuje údaje o:
 - zaměstnavateli, jimiž jsou označení zaměstnavatele a předmět jeho podnikání,
 - rizicích při výkonu práce a o tom, jaká opatření k jejich odstranění byla přijata.Informační systém o rizicích při výkonu práce slouží pro potřebu úřadu, ministerstva a Úřadu práce České republiky - krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen "krajské pobočky Úřadu práce"). Ministerstvu a krajským pobočkám Úřadu práce se údaje z informačního systému poskytují též v elektronické podobě umožňující dálkový přístup.
- Úřad je povinen při vedení informačního systému zajistit ochranu osobních údajů způsobem stanoveným zvláštním zákonem.

9. ÚŘAD PRO OCHRANU OSOBNÍCH ÚDAJŮ (ÚOOÚ)

- sídlo: Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7, tel.: 234 665 111, fax: +420 234 665 444, www.uoou.cz

ÚOOÚ je nezávislým orgánem, který:

- provádí dozor nad dodržováním zákonem stanovených povinností při zpracování os. údajů,
- vede registr povolených zpracování osobních údajů,
- přijímá podněty a stížnosti občanů na porušení zákona,
- poskytuje konzultace v oblasti ochrany osobních údajů.

Ve své činnosti se řídí zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (ZOOÚ).

Smyslem ZOOÚ je Listinou základních práv a svobod (LZPS) zaručené právo na ochranu občana před **neoprávněným zasahováním do jeho soukromého a osobního života, neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním osobních údajů.** V současné společnosti je vlivem rozvoje informačních technologií toto právo stále více narušováno.

Některé pojmy:

- **osobním údajem** /§ 4 písm. a) ZOOÚ/ je jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu,

- **citlivým údajem** /§ 4 písm. b) ZOOÚ/ je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj, který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů,

- **anonymním údajem** /§ 4 písm. c) ZOOÚ/ je takový údaj, který buď v původním tvaru nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitému subjektu údajů.

Správní dozor

Správní dozor je činnost, při které dozorující orgán (ÚOOÚ) sleduje chování nepodřízených subjektů a porovnává je s žádoucím chováním. V návaznosti na zjištěný nesoulad potom využívá nápravné nebo sankční prostředky.

Správní dozor je dozorem správního úřadu nad nepodřízenou osobou; právní vztahy, které při dozoru vznikají, jsou ale vztahy nadřízenosti a podřízenosti. Pro dozor se používají různé názvy, např. dohled, dozor, inspekce nebo také kontrola.

To, zda je chování kontrolovaného subjektu vyhodnoceno jako žádoucí, je pouze výsledkem porovnání s povinnostmi stanovenými právním řádem, tj. nikoli s kritérii jako účelnost, efektivnost, hospodárnost a jinými, ledaže by byla tato kritéria zahrnuta do příslušného právního předpisu.

Správní dozor může být dozorem předběžným, průběžným, anebo následným. V oblasti dozoru zaměřeného na dodržování povinností při zpracování osobních údajů jde hlavně o kontrolu průběžnou.

V případě činnosti ÚOOÚ jde dále o dozor jednorázový, který je prováděn na základě plánu dozorového orgánu či stížnosti nebo podnětu zvenčí (tzv. incidentní dozor). Jeho opakem je dozor soustavný, který je vykonáván vůči předem určenému okruhu subjektů.

ÚOOÚ je - specializovaným dozorčím orgánem s poměrně úzce vymezenou věcnou působností a dozor je tedy jeho výlučnou nebo alespoň dominantní složkou činnosti. Takové úřady se obvykle označují jako inspekce.

Správní dozor členíme do 2 základních fází:

- fáze zjišťování a hodnocení - výkon kontroly,
- fáze aplikace nápravných nebo sankčních prostředků - fakultativní fáze (nepovinná), která závisí na výsledku zjištění a hodnocení.

Dne 27.04.2016 bylo přijato Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů z anglického názvu General Data Protection Regulation, dále rovněž „nařízení“ nebo „GDPR“), s účinností od 25.05.2018 pro jednotlivé státy EU.

GDPR- představuje nový právní rámec ochrany osobních údajů v evropském prostoru s cílem hájit co nejvíce práva občanů EU proti neoprávněnému zacházení s jejich daty, včetně osobních údajů;

- týká se všech firem a institucí, ale i jednotlivců a online služeb, které zpracovávají data uživatelů.

V případě závažného porušení nařízení hrozí firmám vysoké sankce.

Právní tituly pro zpracování osobních údajů:

- na základě písemného souhlasu,
- plnění smlouvy,
- plnění právní povinnosti,
- plnění úkolu ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci,
- oprávněný zájem.

Subjekt údajů má právo:

- na přístup ke zpracovávaným a shromážděným osobním údajům, které se ho týkají,
- na uplatnění svého práva k přístupu, aby si mohl ověřit zákonnost shromažďování jeho osobních údajů,
- na opravu nebo doplnění osobních údajů,
- na podání informace o způsobu a účelu zpracování osobních údajů,
- na přenositelnost údajů,
- na výmaz osobních údajů,
- podat námitku proti zpracování osobních údajů,
- podat stížnost na způsob zpracování údajů,
- na vyřízení jeho námitky, žádosti nebo stížnosti bez zbytečného odkladu, nejdéle ve lhůtě do jednoho měsíce od předložení námitky, žádosti nebo stížnosti správci; lhůtu lze ve výjimečných případech prodloužit o dva měsíce,
- být informován správcem o důvodech prodloužení lhůty pro vyřízení námitky, žádosti nebo stížnosti.

U GDPR lze ve stručnosti shrnout tyto zásady:

- zákonnost, korektnost, transparentnost - správce musí zpracovávat osobní údaje na základě nejméně jednoho právního důvodu a vůči subjektu údajů transparentně,
- omezení účelu - osobní údaje musí být shromažďovány pro určité a legitimní účely a nesmí být zpracovávány neslučitelným způsobem s těmito účely,
- minimalizace údajů - osobní údaje musí být přiměřené a relevantní ve vztahu k účelu, pro který jsou zpracovávány,
- přesnost - osobní údaje musí být přesné,
- omezení uložení - osobní údaje by měly být uloženy ve formě umožňující identifikaci subjektu údajů jen po nezbytnou dobu pro dané účely, pro které jsou zpracovávány,
- integrita a důvěrnost - technické a organizační zabezpečení osobních údajů.

Problematika GDPR je v rámci OSŽ řešena v „**Dokumentech OSŽ**“ č. 9 - „**Směrnici pro zpracování osobních údajů v OSŽ**“ a „**Metodickým pokynem pro zpracování osobních údajů v ZO OSŽ**“.

Předpokládá se novelizace ZOOÚ, tzv. adaptačním zákonem k zapracování nařízení EU do podmínek ČR.

10. VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV V ČR (tzv. ombudsman, dále rovněž „ochránce práv“)

Působí k ochraně osob **před** jednáním úřadů a dalších institucí vykonávajících státní správu, pokud je takové jednání v rozporu s právem nebo sice právu neodporuje, ale je jinak vadné či nesprávné, tzn., že neodpovídá principům demokratického právního státu a principům dobré správy (špatné jednání a rozhodování orgánů státní správy) nebo jsou-li tyto orgány nečinné. Jeho činnost je upravena zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Ochránce práv je oprávněn zabývat se podněty, které směřují proti činnosti:

- ministerstev a jiných úřadů s působností pro celou ČR a správních úřadů jim podléhajících,
- České národní banky, pokud působí jako správní úřad,
- Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- orgánů územní samosprávy (tj. obce a kraje) při výkonu státní správy (nikoliv při výkonu samosprávy),
- obcí při výkonu státní správy, nikoli však tam, kde obce rozhodují ve vlastní působnosti,
- Policie České republiky, s výjimkou vyšetřování, kdy působí v trestním řízení,
- Armády České republiky a Hradní stráž, Vězeňské služby České republiky,
- zařízení, v nichž se vykonává vazba, trest odnětí svobody, ochranná nebo ústavní výchova a ochranné léčení,
- zdravotních pojišťoven,
- orgánů soudu a státního zastupitelství při výkonu státní správy (zejména otázka průtahů v řízení, nečinnosti soudů a nevhodného chování soudců), nikoliv proti samotnému rozhodnutí státního zástupce nebo soudu,
- má povinnost **systematických preventivních návštěv** všech míst a zařízení, kde se nacházejí nebo mohou nacházet osoby omezené na svobodě (mezinárodní závazky ČR).

Ochránce práv má rozsáhlá oprávnění provádět v jednotlivých věcech **nezávislá šetření**, nedává mu však právo nahrazovat činnost orgánů státní správy, a proto nemůže měnit nebo rušit jejich rozhodnutí. Při zjištění pochybení však může požadovat od úřadů či institucí, aby zjednaly nápravu. Významným oprávněním veřejného ochránce práv je, že není vázán návrhy stěžovatelů a může rozhodnout o zahájení šetření i z vlastní iniciativy. Funkční období ochránce práv je šestileté.

Uvedené vymezení působnosti nedává ochránci práv právo vstupovat do soukromoprávních vztahů či sporů (včetně sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, i když jejich zaměstnavatelem je stát). Nemůže rovněž zasahovat do rozhodovací činnosti soudů, není odvolacím místem proti jejich rozhodnutí a oprávněn zasahovat do činnosti výslovně vyjmenovaných institucí.

Působnost ochránce práv se nevztahuje na:

- soudy všech stupňů a typů v jejich rozhodovacích pravomocích,
- rozhodovací činnost státních zastupitelství,
- parlament, prezidenta republiky a vládu ČR,
- nejvyšší kontrolní úřad, zpravodajské služby ČR a orgány činné v trestním řízení.

Kontakt na ochránce práv - sídlo: Údolní 39, PSČ 602 00 Brno; e-mail pro podávání podnětů: podatelna@ochrance.cz; www.ochrance.cz; /fax podatelny: 542 542 112; telefonická informační linka: 542 542 888; telefon sekretariátů: 542 542 777; 542 542 666.

11. SDRUŽENÍ NÁJEMNÍKŮ ČR (SON ČR)

Je jednotnou organizací působící na celém území ČR. Při uplatňování svých programových cílů využívá SON svých poznatků z členství v Mezinárodním svazu nájemníků, spolupracuje se státními orgány všech stupňů, s orgány samosprávy, s právníckými a fyzickými osobami, které mají podobné cíle.

Prosazuje - oprávněné požadavky nájemců a uživatelů bytů a význam nájemního bydlení pro občany při jednání s orgány státní správy a samosprávy.

Předkládá - vlastní návrhy a náměty řešení v bytové oblasti, připomínkuje návrhy zákonů, vyhlášek a nařízení.

Organizuje - poradny SON s cílem poskytnout odborné konzultace a pomoc potřebným v bytové problematice.

Spolupracuje - při prosazování programových cílů především s odbory a dalšími partnery, kteří podporují program SON ČR.

12. PŘEHLEDY PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

12.1 Pracovněprávní problematika:

- zákon č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **264/2006 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **251/2005 Sb.**, o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon, účinnost od 1.9.2009)
- zákon č. **309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- zákon č. **120/90 Sb.**, kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **2/91 Sb.**, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **589/2006 Sb.**, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů
- nařízení vlády č. **590/2006 Sb.**, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- nařízení vlády č. **341/2017 Sb.**, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů
- 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, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **261/2007 Sb.**, o stabilizaci veřejných rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **347/2010 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí
- vyhláška MPSV č. **333/2018 Sb.**, kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot

- nařízení vlády č. **482/2012** Sb., kterým se pro účely příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory pro rok 2011 stanoví výše nákladů srovnatelných s nájemným, částek, které se započítávají za pevná paliva, a částek normativních nákladů na bydlení

12.2 Právo sociálního zabezpečení:

- zákon č. **372/2011** Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)
- zákon č. **329/2011** Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů
- zákon č. **582/91** Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **42/94** Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **117/95** Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **155/95** Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MPSV č. **284/95** Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **108/2006** Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **110/2006** Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **111/2006** Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MPSV č. **389/2011** Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi
- zákon č. **187/2006** Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, (účinnost od 1.1. 2009)
- zákon č. **306/2008** Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (účinnost od 1.1.2010)
- zákon č. **362/2009** Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010 (tzv. úsporný balíček)

12.3 Předpisy upravující problematiku pracovních úrazů, nemocí z povolání a odškodňování:

- nařízení vlády č. **290/95** Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška MZ ČR č. **104/2012** Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)
- nařízení vlády č. **60/2003** Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě (úprava náhrady za ztrátu na výděлку)
- nařízení vlády č. **201/2010** Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zaslání záznamu o úrazu
- nařízení vlády č. **417/2010** Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, o úpravě náhrady za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti nebo při invaliditě a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých (úprava náhrady)

12.4 Trestněprávní problematika:

- zákon č. **40/2009** Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. **141/1961** Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů

DŮLEŽITÁ UPOZORNĚNÍ - DOPORUČENÍ ČLENŮM OSŽ**Účastníci mimořádných událostí mohou využít svého práva - nevypovídat**

V posledním období i nadále dochází k mimořádným událostem (dále rovněž „MU“), kdy zaměstnanci - členové OSŽ, bezprostředně po MU podávají vysvětlení zaměstnavateli, tzv. zápis se zaměstnancem (vyšetřujícím orgánům provozovatele dráhy a dopravců), Drážní inspekci ČR, dokonce vypovídají i před orgány činnými v trestním řízení (Policie České republiky), **aniž by využili svého práva nevypovídat s ohledem na svůj aktuální psychický a fyzický stav.** OSŽ-ústředí považuje za nutné opětovně a důrazně upozornit členy OSŽ na jejich právo **n e v y p o v í d a t** (viz níže - poznámka).

OSŽ-ústředí doporučuje funkcionářům OSŽ, předsedům ZO OSŽ, odborovým orgánům a závodním výborům (ZV) ZO OSŽ zabezpečit opakované informování všech svých členů OSŽ s obsahem „**Desatera člena OSŽ pro krizové situace v dopravě**“, zejména části: „Jak postupovat při MU v dopravě,“ zdůraznit možnost a účelnost využití tzv. krizové linky OSŽ (nepřetržitý právní servis), jejíž telefonní číslo je:

6 0 2 2 6 2 5 4 4

OSŽ-ústředí dále doporučuje zdůraznit členům OSŽ, kteří se budou nacházet v blízkosti účastníků MU - členů OSŽ, aby jim **poskytli potřebnou součinnost**, případně využili tzv. krizové linky.

Jak postupovat při MU v dopravě (výpis):

V případě jakékoliv MU **není nikdo povinen vypovídat o předmětné skutečnosti ihned na místě nebo po bezprostředním skončení směny**, pokud se subjektivně necítí být takové výpovědi schopen.

Za odeření výpovědi nemůžete být postiženi! Nemusíte ani uvádět, proč se obáváte, že byste si přivodili trestní stíhání. Vždy musíte být poučeni, v jakém procesním postavení vypovídáte. Pokud již bylo doručeno usnesení o zahájení trestního stíhání, jste v pozici obviněného a nemusíte vypovídat vůbec, popř. můžete vypovídat, jak uznáte za vhodné, svou výpovědí však nesmíte nikoho křivě obvinít. Nejpozději v této fázi je nutné být vždy **zastoupen advokátem**.

Vždy máte právo si svou výpověď přečíst. Pokud její obsah nesouhlasí s tím, co jste uvedli, máte právo na opravu textu a jeho doplnění. Bez takové opravy nikdy neúplnou nebo chybnou výpověď nepodepisujte! Zejména bez konzultace s advokátem nepodepisujte dohody o změně pracovní smlouvy, dohody o uznání závazku k náhradě škody a dohody o způsobu náhrady škody! Takovým podpisem předem uznáváte svou vinu!

V každém případě jste povinni se po MU podrobit kontrole, zda nejste pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Členové OSŽ si v některých případech neuvědomují, že učiněná výpověď nebo podpis určité písemnosti, může mít pro ně do budoucnosti **významné negativní důsledky, mnohdy nevrátné**, které nelze vůbec změnit anebo je lze změnit pouze velice obtížně. Není dostatečně vnímána odpovědnost za výpověď (sdělení) a následný podpis, na který je pohlíženo jako na právní jednání v písemné formě a tímto způsobem je komplikovaně napadnutelný. Zbytečně poté dochází k neřešitelným důsledkům z hlediska trestněprávní, občanskoprávní a pracovněprávní odpovědnosti.

Poznámka:

Pracovní řád SŽDC, s.o. - čl. 30 odst. 2 - **Další důležité povinnosti zaměstnance:** písm. q) „**podávat potřebná vysvětlení o plnění svých pracovních povinností svému nadřízenému, případně dalším vedoucím zaměstnancům, dozorčím a kontrolním orgánům SŽDC, které jsou oprávněny taková vysvětlení požadovat, vyjma případů, kdy se zaměstnanec v přímé souvislosti s mimořádnou událostí necítí schopen vysvětlení poskytnout. Neposkytnutí vysvětlení v takovém případě není považováno za porušení povinnosti**“

Pracovní řád ČD, a.s. - kapitola 5 - **Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovněprávního vztahu:** čl. 1. bod 3. písm. r) „**podávat potřebná vysvětlení o plnění svých pracovních povinností svému nadřízenému, případně dalším vedoucím zaměstnancům, statutárnímu orgánu, dozorčím a kontrolním orgánům ČD, které jsou oprávněny taková vysvětlení požadovat, vyjma případů, kdy se zaměstnanec v přímé souvislosti s mimořádnou událostí necítí schopen vysvětlení poskytnout. Neposkytnutí vysvětlení v takovém případě není považováno za porušení povinnosti**“

Pracovní řád ČD Cargo, a.s. - bod 16.3. - **Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců** - písm. o) „**podávat potřebná vysvětlení o plnění svých pracovních povinností svému nadřízenému, případně dalším vedoucím zaměstnancům, dozorčím a kontrolním orgánům ČDC, které jsou oprávněny taková vysvětlení požadovat, vyjma případů, kdy se zaměstnanec v přímé souvislosti s mimořádnou událostí necítí schopen vysvětlení poskytnout. Neposkytnutí vysvětlení v takovém případě není považováno za porušení povinnosti**“

Poskytnutí úplných informací členy OSŽ = smysluplné poradenství

Někteří členové OSŽ v rámci právního poradenství při řešení pracovněprávních otázek se prvotně neobracejí na odborový orgán (Závodní výbor ZO OSŽ) nebo se na něj obrátí, ale poté požadují poradenství i od funkcionářů OSŽ, ESO OSŽ-ústředí nebo smluvních advokátů (což je v souladu s Řádem právní pomoci OSŽ /dále rovněž „ŘPP OSŽ“/). Dále ovšem postupují tak, že následně oslovené subjekty neinformují (někdy i úmyslně zamlčí) o průběhu a stavu řešení své záležitosti s jinými subjekty nebo odborovými orgány (rozpor s ŘPP OSŽ /kapitola I. článek 1.³⁶).

Na základě neúplné informovanosti (nebo zdůraznění některé oblasti) jednotlivých subjektů, kteří poskytují bezplatné právní poradenství mohou členové OSŽ obdržet různé, i protichůdné porady a stanoviska, která ve svém konečném důsledku ne vždy musí vést k vyřešení věci a k poskytnutí smysluplné právní porady a ochrany členovi OSŽ.

ESO OSŽ-ústředí **konstatuje**, že:

- OSŽ **poskytuje podporu a ochranu** členům OSŽ v pracovněprávních otázkách a věcech sociálního zabezpečení, souvisejících s pracovněprávními vztahy, s cílem nalézt co **nejvýhodnější a efektivní způsob řešení** pro členy OSŽ;
- pro poskytnutí smysluplného poradenství členům OSŽ je potřebné doložit komplexní materiály a **úplné, nezkrácené informace** o skutečnosti (věci), ve které žádá člen OSŽ o poradenství;
- subjekty, které poskytují právní poradenství, nejsou určeny k tomu, aby potvrzovaly názory a představy členů OSŽ, které jsou v rozporu s právním řádem České republiky.

Člen OSŽ se může v rámci právního poradenství obrátit na následující orgány, funkcionáře, zaměstnance OSŽ a smluvní advokáty OSŽ:

- ZV ZO OSŽ
- Výbor OSŽ
- Podnikový výbor OSŽ (NeRV OSŽ)
- Představenstvo OSŽ
- Ústředí OSŽ
- předsedu ZO OSŽ (popř. členy ZV ZO OSŽ)
- předsedu Výboru OSŽ
- předsedu PV (NeRV) OSŽ; tajemníky PV (NeRV) OSŽ
- předsedu OSŽ
- odborná oddělení OSŽ-ústředí (zejména ESO OSŽ-ústředí, BOZP OSŽ-ústředí, KP OSŽ)
- smluvní advokáty OSŽ

ESO OSŽ-ústředí zdůrazňuje, že členové OSŽ by měli při svých žádostech o právní poradenství **zachovávat poslušnost a pravidla** (např. prvotně ZV ZO OSŽ, po možném nevyřešení následně Výbor OSŽ nebo ESO OSŽ-ústředí apod.) **ve smyslu ŘPP OSŽ**.

³⁶ „... Právní pomoc (resp. poradenství) poskytuje **především** závodní výbor základní organizace OSŽ (dále rovněž „ZV ZO OSŽ“).

Každý člen OSŽ má právo, není-li záležitost řešena nebo řešitelná na úrovni ZO OSŽ, obrátit se na kterýkoli odborový orgán v rámci OSŽ, včetně ekonomicko-sociálního oddělení OSŽ-ústředí (dále rovněž „ESO OSŽ-ústředí“), kde mu bude poskytnuta porada nebo řešena jeho stížnost. V této souvislosti je člen OSŽ povinen informovat o průběhu a stavu řešení své záležitosti vždy další odborový orgán, na který se obrátí ...“

Nepodepisovat důležité písemné dokumenty bez konzultace

V posledním období dochází ke zvýšenému počtu případů, kdy zaměstnanci - členové OSŽ podepíší písemný dokument (i v souvislosti s mimořádnou událostí) a následně se obrací se žádostí o pomoc při jejich řešení na funkcionáře OSŽ a ekonomicko-sociální oddělení OSŽ-ústředí (dále rovněž „ESO OSŽ-ústředí“).

Zaměstnanci přes mnohá další upozornění **podepisují různé pracovníprávní a personální dokumenty**, aniž by se s jejich obsahem řádně seznámili, popřípadě si vzali tzv. čas na rozhodnutí, není-li jim obsah zcela jasný anebo s ním nesouhlasí (v souladu s dobrými mravy). V takové situaci se nelze vůbec spoléhat na tvrzení zaměstnavatele, že jde o tzv. formální záležitosti, které nemají žádný vliv na cokoliv.

Zaměstnanci si neuvědomují, že podpis jakékoliv písemnosti, zejména dohod:

- o rozvázání pracovního poměru (§ 49 ZP);
- změny pracovní smlouvy (§ 40 ZP);
- kvalifikační dohody (§ 234 ZP);
- uznání závazku k náhradě škody a dohody o způsobu náhrady škody (§ 263 odst. 2 ZP);
- protokolu o projednání náhrady škody podle ustanovení § 263 ZP (§ 263 odst. 3 ZP);
- odškodnění pracovního úrazu (§ 269 ZP a násl.) apod.;

může mít v některých případech do budoucna pro členy OSŽ **významné - negativní důsledky**. Tyto důsledky jsou mnohdy nevratné, které nelze vůbec změnit anebo je lze změnit pouze výjimečně a velice obtížně. U členů OSŽ není dostatečně vnímána odpovědnost za právní jednání v písemné formě (podpis), který je komplikovaně napadnutelný. Dochází pak k neřešitelným situacím v oblasti pracovníprávního poradenství, právní pomoci nebo ochrany oprávněných zájmů zaměstnanců.

Výše uvedené skutečnosti nabývají na významu i v době častých organizačních změn u zaměstnavatelských subjektů, kdy se v jejich rámci mění řada ustanovení původních pracovních smluv zaměstnanců.

ESO OSŽ-ústředí doporučuje členům OSŽ:

- aby **nepodepisovali** žádný jim nejasný nebo z jejich pohledu problematický písemný dokument předložený zaměstnavatelem, bez **porady (konzultace)** s funkcionáři OSŽ, smluvními advokáty nebo ESO OSŽ-ústředí.

Sdělení některých vedoucích zaměstnanců zaměstnavatele, že tyto dohody (nebo jiné písemnosti) musí podepsat **ihned**, jsou naprosto **nepravdivá**. Jedná se o dohody, tedy o dvoustranné právní jednání, tj. obě smluvní strany (tedy i zaměstnanec) by měly mít dostatek času si dohodu důkladně přečíst (prostudovat) než přistoupí k jejímu podepsání.

Na výše uvedené sdělení zaměstnavatele lze pohlížet jako na jednání proti dobrým mravům, v některých případech zřejmě až šikanózní a určité zneužívání postavení silnější strany v pracovníprávním vztahu, což není v souladu se základními zásadami pracovníprávních vztahů dle zákoníku práce /např. ustanovení § 1a písm. a), e) ZP/.

Nepodepisování závazků o náhradě škody v době šetření Policií ČR (jeho neukončení) - doporučení

Dochází ke zvýšenému počtu případů, kdy vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele předkládají zaměstnancům - členům OSŽ (kteří svým nedbalostním jednáním porušili pracovněprávní povinnosti a tím umožnili škodní událost spáchat neznámým osobám, např. krádež, ztráta věci, poškození věci/motorového vozidla apod.) k podpisu „Uznání závazku k náhradě škody a dohoda o způsobu náhrady škody“, aniž by zaměstnavatel vyčkal na vyřešení (např. odložení věci nebo zjištění pachatele a zahájení jeho trestního stíhání apod.) škodní události Policií ČR. Zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje náhradu škody dle zákoníku práce.

Následně, když zaměstnanec podepíše uznání závazku, může docházet k situacím, že Policie ČR zjistí pachatele škodní události a zaměstnavatel má tímto možnost požadovat náhradu škody v občanskoprávním řízení po skutečném pachateli, ale díky uznanému závazku ze strany zaměstnance se k této možnosti může postavit laxně nebo vůbec tuto náhradu škody nemusí požadovat.

Na výše uvedené jednání zaměstnavatele lze pohlížet jako na jednání proti dobrým mravům a zneužívání postavení silnější strany v pracovněprávním vztahu, což není v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů dle zákoníku práce /např. § 1a písm. a), e)/. Zaměstnavatel má k dispozici větší ekonomickou sílu, zpravidla lepší právní zázemí a disponuje prostředky, kterými daleko efektivněji a hospodárně může náhradu škody vymoci po skutečném pachateli.

OSŽ při těchto škodních událostech, v době, kdy zaměstnavatel ještě nemá k dispozici písemné sdělení Policie ČR, jak věc vyřešila, doporučuje:

- ZV ZO OSŽ, aby sdělil zaměstnavateli, že škodní událost bude projednána až v době, kdy dojde k jejímu řešení (vyřešení) Policií ČR,
- členům OSŽ, aby nečinili v předmětné škodní události až do jejího řešení (vyřešení) Policií ČR jakékoliv postupy (závazky) vůči zaměstnavateli, zejména aby nepodepisovali dohodu o uznání závazku k náhradě škody.

Projednáni výše náhrady škody s odborovou organizací

V „**Dokumentech Odborového sdružení železničářů č. 4a**“ bylo publikováno „Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou v souvislosti s výkonem povolání zaměstnavateli (metodická pomůcka)“. V této souvislosti chceme zdůraznit zejména problematiku povinnosti nahradit škodu zaměstnancem, která je velmi frekventovaná a dochází při jejím řešení v praxi k určitým chybám.

Dle ustanovení § 263 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále rovněž „ZP“) „*výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000 Kč je zaměstnavatel **povinen projednat s odborovou organizací***“ (nikoliv pouze odborovou organizací informovat). Zde je vhodný prostor pro uplatnění podnětů, návrhů a připomínek ze strany odborové organizace, např. při specifikaci výše škody.

Při projednání s odborovou organizací a před uplatněním nároku na Kooperativa pojišťovnu, a.s. (prostřednictvím C.E.B., a.s.), je nutné vždy dbát na to, že pojištěný člen OSŽ uhradí pouze **skutečnou škodu** (viz ustálená judikatura³⁷ v době jejího vzniku).

Při vyčíslování výše náhrady škody (specifikace) musí být zohledněna **amortizace** (pravidelné odepisování určité sumy z hodnoty zařízení, strojů, budov apod. pro jejich opotřebování), respektive poškozená strana (zaměstnavatel) by neměla nárokovat vyšší škodu, než byla skutečně zaměstnancem způsobena. Při určení výše škody se vychází z ceny této věci v době jejího poškození. Zásadně se vychází z cenového předpisu nebo z ceny pořizovací, potom je třeba zohlednit pokles hodnoty věci v důsledku jejího opotřebení, stáří nebo vad, které na ní vznikly.

Například při poškození motorového vozidla je třeba před opravou škody na vozidle zabezpečit prohlédnutí vozidla a zadokumentovat rozsah škody likvidátorem pojistných událostí apod. Pojištěný zaměstnanec - člen OSŽ by neměl uznat závazek náhrady škody ve výši, která se rovná částce za opravu vozidla, která je uvedena na faktuře za opravu ze servisu, kde byla oprava provedena. Od fakturované částky se odečte tzv. opotřebení, tj. hodnota dílů, které při opravě byly vyměněny, snižuje se v závislosti na opotřebení dílů původních (např. stáří věci, počet ujetých kilometrů apod.).

Skutečnou škodu obdobným způsobem řeší rovněž interní předpisy zaměstnavatelských subjektů - SŽDC, s.o., ČD, a.s. a ČD Cargo, a.s. /Směrnice SŽDC č. 110³⁸ - SŽDC, s.o.; Op 21³⁹ - ČD, a.s.; OR9-A-2008⁴⁰ - ČD Cargo, a.s./.

Člen OSŽ, který je pojištěn na odpovědnost za škodu způsobenou v souvislosti s výkonem povolání zaměstnavateli - odpovídající pojistnou částkou (4,5 násobek své měsíční průměrné hrubé mzdy), nehradí zaměstnavateli ze své mzdy škodu (ani srážkami ze mzdy), na kterou je pojištěn. Tato škoda je uhrazena Kooperativa pojišťovnou, a.s.

³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 347/2000, ze dne 28.11.2001; Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 1629/2000, ze dne 27.6.2002.

³⁸ Předepisování náhrad škod zaměstnancům, č.j. S 27869/2014-O25.

³⁹ Předpis o předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce, č.j.: 56997/2007 - O25.

⁴⁰ Předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce.

Nepojištění členové OSŽ - upozornění

Dochází k nárůstu mimořádných událostí (dále rovněž „MU“), resp. škodních událostí (např. dopravních nehod, poškození výpočetní a kopírovací techniky, na přenosných osobních pokladnách, ztráty mobilů apod.), způsobených Vámi, některými členy OSŽ, kteří nejste pojištěni za škodu způsobenou v souvislosti s výkonem povolání zaměstnavateli (dále rovněž „pojištění odpovědnosti“) u Kooperativa pojišťovny a.s., prostřednictvím ZO OSŽ.

Členům OSŽ, kteří jsou pojištěni, v převážné většině případů provede pojišťovna likvidaci vzniklé škody s tím, že zaměstnanec po obdržení písemného sdělení od Kooperativa pojišťovny, a.s. o provedené likvidaci, zaplatí pouze minimální spoluúčast (tj. ve výši 5 %, minimálně 500 Kč, maximálně 3.000 Kč).

Argumentace některých členů OSŽ, že mají sjednané individuální pojištění u jiné pojišťovny je v pořádku, ale je třeba si současně uvědomit skutečnost, že spoluúčast při likvidaci škody bude podstatně vyšší (v řádu tisíců Kč), protože v jejich případě určitě nejde o tak výhodný produkt oproti pojištění odpovědnosti v rámci OSŽ. Pojištění odpovědnosti se navíc vztahuje i na další odpovědnosti za škodu nad rámec Všeobecných pojistných podmínek.

U členů OSŽ, kteří nejsou pojištěni, požaduje zaměstnavatel zaplacení výše skutečné škody dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (až do 4,5x násobku hrubé průměrné měsíční mzdy) buď najednou celou částku nebo opakujícími se srážkami ze mzdy (při hrubé průměrné měsíční mzdě 26.667 Kč se jedná o finanční částku 120.000 Kč).

Ve výše uvedené věci znovu doporučujeme nepojištěným členům OSŽ, aby si bezprostředně sjednali, prostřednictvím své ZO OSŽ, pojištění odpovědnosti.

V Řádu právní pomoci OSŽ, článku IV. „Podmínky pro poskytování právního zastoupení v řízení před soudem“ je mj. jednoznačně uvedeno, že při rozhodování odborových orgánů o poskytnutí právní pomoci se rovněž přihlíží k tomu, zda je žadatel pojištěn na náhrady škod způsobených v souvislosti s výkonem povolání zaměstnavateli.

Vzhledem k současné společenské a ekonomické situaci a z důvodů finanční náročnosti soudních řízení (nadbytečně vynaložené finanční prostředky ze strany OSŽ-ústředí na náklady soudního řízení) bude ESO OSŽ-ústředí doporučovat Představenstvu OSŽ při rozhodování o poskytnutí právní pomoci zohlednit skutečnost, zda je člen OSŽ pojištěn prostřednictvím ZO OSŽ u Kooperativa pojišťovny, a.s. V případě, že člen OSŽ nebude pojištěn, nelze vyloučit, že:

- ve zvlášť závažných důvodech bude poskytnuta právní pomoc v nižší výši, např. jen ve výši 50 % úhrady nákladů soudního řízení ze strany OSŽ-ústředí. Členové OSŽ si budou zbývající část finančních nákladů hradit z vlastních prostředků (v praxi se jedná o částku ve výši cca desítek tisíc Kč).

PŘÁVNÍ POMOC ČLENŮM OSŽ - PRAKTICKÉ PŘÍKLADY

Člen OSŽ uspěl u Ústavního soudu ČR

Ústavní soud vyhověl bývalému strojvůdci - členovi OSŽ a dal mu novou šanci na dorovnání starobního důchodu. Plénum Ústavního soudu ČR dne 14.2.2012 rozhodlo ve věci ústavní stížnosti člena OSŽ proti rozsudku Nejvyššího správního soudu ČR a rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové, pobočky v Pardubicích o stanovení starobního důchodu. Jedná se o problematiku tzv. „slovenských důchodů“.

Člen OSŽ byl od roku 1964 zaměstnancem Československých státních drah jako strojvedoucí, a v roce 1969 byl převeden pod ČSD - Správa Východní dráhy, kde pracoval na stejné pracovní pozici až do roku 1993, kdy rozvázal pracovní poměr dohodou. Následně pak v roce 1993 uzavřel pracovní smlouvu s Českými drahami opět na pracovní pozici strojvůdce. Po dobu svého zaměstnání u ČSD vykonával svoji pracovní činnost strojvůdce na celém území bývalého společného státu.

ČSSZ při vyměřování starobního důchodu jmenovaného považovala dobu zaměstnání do roku 1993 za slovenskou dobu pojištění a za českou dobu pojištění uznala pouze dobu od roku 1993 do roku 2007 a v souladu s nařízením Rady (EHS) 1408/71 pokrátila důchod, jako by jmenovaný podstatnou část svého zaměstnání vykonával v cizině.

Ústavní soud ČR zaujal názor, že evropské nařízení regulující koordinaci důchodových systémů mezi členskými státy EU nelze vztahovat na zcela specifickou situaci rozpadu československé federace s tím, že dobu zaměstnání pro zaměstnavatele na území dnešní SR nelze zpětně považovat za dobu zaměstnání v cizině. Po celou dobu existence československé federace šlo o jednotný stát s jednotným systémem sociálního zabezpečení. Současně Ústavní soud ČR prohlásil, že i po vstupu ČR do EU je Ústavní soud ČR vrcholným ochráncem ústavnosti v ČR, a to i v případě excesů ze strany unijních orgánů.

Ústavní soud ČR proto uzavřel, že správní soudy a ČSSZ svými rozhodnutími v dané věci porušily právo jmenovaného na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, na rovné zacházení a nerespektovaly zákaz diskriminace.

Krajský soud v Ostravě konstatoval nevinu člena OSŽ

Rozsudkem Okresního soudu ve Frýdku - Místku ze dne 20.7.2011 byl **zproštěn obžaloby** člen OSŽ - traťový dělník ŽS Brno, a.s.

Státní zástupce se odvolal ke Krajskému soudu v Ostravě, tento dne 6.1.2012 svým usnesením **zamítl** odvolání státního zástupce proti rozsudku okresního soudu. Uvedené rozhodnutí je **pravomocné**.

Dne 6.12.2010 došlo k mimořádné události (dále rovněž „MU“) mezi žst. Český Těšín - Třinec, vlak nákladní dopravy se střetl s osobou (nacházející se na dráze v místě veřejnosti nepřístupném), kde došlo k jejímu usmrcení.

Člen OSŽ v době MU byl pověřen výkonem bezpečnostní hlídky. Měl za úkol v případě blížícího se vlaku používat píšťalku a při zaregistrování vlaku, který by se blížil k místu prací, na tuto zapískat. Na tento signál všichni zaměstnanci měli odstoupit od blízkosti pojízdné koleje. Taková situace během směny nastala několikrát, člen OSŽ si svoji povinnost vždy splnil. Naposledy odcházel z koleje, když se pohledem přesvědčil, že nikdo nezůstal v kolejišti. Následně bezprostředně vstoupila do jízdy před projíždějící vlak nákladní dopravy osoba, která byla na místě usmrcena.

Okresní soud vycházel mj. z „Vyhodnocení příčin a okolností vzniku mimořádné události - nehody“ (dále rovněž „vyhodnocení“) inspektorátu bezpečnosti železniční dopravy a z „vyhodnocení“ provozovatele dráhy - SŽDC, s.o., ve kterých měla totožně stanovenu odpovědnost za vznik MU usmrcená osoba, která svým jednáním porušila ustanovení § 4a odst. 1 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů. Výše uvedené závěry potvrdila rovněž Drážní inspekce.

Zastavení trestního stíhání člena OSŽ

Usnesením Okresního státního zastupitelství Praha - západ ze dne 28.2.2011 bylo zastaveno trestní stíhání člena OSŽ - v povolání strojvedoucí.

Státní zástupce dospěl k závěru, že člen OSŽ svým jednáním nenaplnil zákonné znaky přečinu obecného ohrožení z nedbalosti podle § 273 odst. 1, 2 písm. b) TZ, avšak mohl by naplnit zákonné znaky přestupku a věc postoupil Drážnímu úřadu ČR. Drážní úřad ČR v zákonné lhůtě skutek neprojednal, tj. **neposoudil uvedený skutek jako přestupek.**

Došlo k mimořádné události (dále rovněž „MU“), kdy strojvedoucí projel v žst. návěst „Konec vlakové cesty“ a pokračoval v jízdě na trať, která byla obsazena vlakem. Následně byly vlaky zastaveny prostřednictvím mobilních telefonů. Vlaky zastavily ve vzdálenosti 7 km od sebe.

Při MU nedošlo ke smrti, k újmě na zdraví osob, ani k materiální škodě.

Policie ČR téhož dne zahájila trestní stíhání strojvedoucího jako obviněného ze spáchání přečinu obecné ohrožení z nedbalosti (výše bylo prezentováno v médiích v době, kdy ještě probíhalo šetření MU zaměstnancem RIBŽD).

V daném případě lze rovněž pozitivně hodnotit, že člen OSŽ využil ihned po MU krizovou linku, kde mu bylo poskytnuto prvotní právní poradenství. Strojvedoucí byl následně z místa MU odvezen Policií ČR na jejich služebnu k podání vysvětlení. Postup Policie ČR nebyl zcela standardní. OSŽ zabezpečilo advokáta, který svou bezprostřední činností zajistil jeho tzv. propuštění ze služebny Policie ČR.

V praxi se tím potvrdilo, že krizová linka patří mezi základní formy prvotního právního poradenství, má v OSŽ své nezastupitelné místo a jednoznačné opodstatnění.

Ombudsman ČR potvrdil stanovisko OSŽ k způsobu provádění kontrol dočasně práce neschopného pojištěnce

Ombudsman ČR potvrdil stanovisko OSŽ ve věci kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopného (dále rovněž „DPN“) pojištěnce.

Pojištěnec v době DPN, dle zákona o nemocenském pojištění, musí poskytnout nezbytnou součinnost k provedení výše uvedené kontroly, tj. mít např. označen byt jmenovkou a mít funkční zvonek nebo jiné zařízení umožňující dorozumívání.

Problematickou skutečností v praxi je vyžadování ze strany České správy sociálního zabezpečení (dále rovněž „ČSSZ“) povinnosti, aby měl pojištěnec pouze funkční zvonek.

OSŽ zastává názor, že zaměstnanec v DPN nemusí mít funkční zvonek, ale nefunkční zvonek může nahradit mobilním telefonem nebo umístit čitelnou informaci vedoucí k možnému bezprostřednímu kontaktování (např. nápisem „zvoňte na ...“ nebo „klepejte - 3. patro“ apod.).

ČSSZ na možnost využití mobilního telefonu konstatovala, že se musí jednat o výjimečné situace, a dále bylo konstатовáno, že z důvodu finančních úspor nebude ČSSZ osoby, které provádějí kontrolu DPN, vybavovat mobilními telefony.

OSŽ zastává právní názor, že pokud tato **výjimečná situace nastane** a zaměstnanec provádějící kontroly dodržování režimu dočasně práce neschopných pojištěnců nepoužije mobilní telefon v místě kontroly nebo pojištěnec nefunkční zvonek nahradí jiným způsobem a tento způsob nebude kontrolujícím využit, tak by měla dle výše uvedeného Okresní správa sociálního zabezpečení toto zohledňovat a **neměla by pojištěnce** ve správním řízení **sankcionovat**.

Ve výše uvedené věci předseda OSŽ kontaktoval ombudsmana ČR a ten potvrdil stanovisko OSŽ.

Zrušení pořádkové pokuty OS ve Vyškově - právo odmítnout výpověď

Okresní soud ve Vyškově dne 30.5.2013 svým usnesením zrušil usnesení Policie ČR (dále rovněž „P ČR“) o uložení pořádkové pokuty ve výši 7.000 Kč dvěma členům OSŽ.

Uložení pořádkové pokuty P ČR odůvodnila tím, že členové OSŽ jako svědkové neoprávněně policejnímu orgánu odepřeli výpověď. Oba členové OSŽ shodně uvedli, že využijí svého práva podle ustanovení § 100 odst. 2⁴¹ zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále rovněž „TŘ“), a jako **svědci vypovídat nebudou**. Konkrétním důvodem odepření výpovědi uvedli, že měli službu jako výpravčí v den, který předcházel mimořádné události, která je předmětem vyšetřování. Skutečnost, že byli v té směně, by mohla být v souvislosti s projednávanou věcí a svou výpovědí by si mohli přivodit riziko trestního stíhání. P ČR dospěla k závěru, že uvedené důvody nesouvisí s ustanovením § 100 TŘ. V odůvodnění usnesení P ČR uvedla, že svědci měli vypovídat ve věci, ve které je vedeno trestní stíhání proti konkrétním obviněným, přičemž v podkladech, na základě, kterých bylo zahájeno trestní stíhání obviněných a kterými jsou závěrečné zprávy DI ČR a SŽDC, státní organizace, nejsou u svědků shledána žádná porušení pracovních povinností.

Členové OSŽ proti tomuto usnesení P ČR podali stížnost a setrvali na svém stanovisku odepřít výpověď a postup P ČR označili za nezákonný. Poukázali na ustálenou judikaturu k ustanovení § 100 odst. 2 TŘ a rovněž, že dříve v této věci při podání vysvětlení podle § 158 TŘ využili svého práva nevypovídat a odmítli podat vysvětlení. Jejich postoj byl P ČR akceptován a za svůj postup nebyli nijak P ČR sankcionováni.

Státní zástupce považoval stížnost svědků, členů OSŽ za neodůvodněnou, poukázal na judikaturu vyšších soudů a předložil stížnost svědků OS ve Vyškově k rozhodnutí.

V usnesení OS ve Vyškově je konstatováno:

„... nelze opomenout, že právo svědků odepřít výpověď (za podmínek stanovených zákonem) je důsledkem ústavní ochrany proti sebeobviňování (článek 37 odst. 1⁴² Listiny základních práv a svobod), který má hluboký historický základ, a již je přirozené v právním státě dát přednost před účelem toho, kterého řízení (ustanovení § 100 odst. 1, 2 TŘ), a to i tehdy, jestliže by v tom konkrétním případě mohla vést v důkazní nouzi. Jde o zcela subjektivně ústavně zaručené právo svědka, který v uvažovaných případech po poučení poskytnuté mu příslušným orgánem, sám váží a rozhoduje, zda svého práva odepřít výpověď využije či nikoliv, a to téměř výlučně podle okolností (důvodů) jak je sám cítí a vnímá. V tomto smyslu nemůže a nesmí být potenciálně ohrožený svědek ve svém rozhodování omezován či dokonce ke složení svědecké výpovědi nucen ...“

V souvislosti s touto mimořádnou událostí podávalo vysvětlení dalších 6 výpravčích, z toho 5 výpravčích využilo svého ústavního práva nevypovídat. P ČR nezahájila trestní stíhání výpravčích, členů OSŽ.

⁴¹ Svědek je oprávněn odepřít vypovídat, jestliže by výpovědí způsobil nebezpečí trestního stíhání sobě, svému příbuznému v pokolení přímém, svému sourozenci, osvojiteli, osvojenci, manželu, partneru nebo druhu anebo jiným osobám v poměru rodinném nebo obdobném, jejichž újmu by právem pociťoval jako újmu vlastní.

⁴² Každý má právo odepřít výpověď, jestliže by jí způsobil nebezpečí trestního stíhání sobě nebo osobě blízké.

Nejvyšší soud ČR v Brně konstatoval nevinu člena OSŽ a potvrdil pravomocný rozsudek Krajského soudu v Brně

Nejvyšší soud ČR v Brně dne 23.2.2017 svým usnesením **potvrdil pravomocné** rozhodnutí Krajského soudu v Brně (dále rovněž „KS v Brně“), který dne 26.10.2016 **zprostil obžaloby** člena OSŽ - vedoucí provozního střediska u SŽDC, s.o., SDC Brno - Správa tratí.

Nejvyšší státní zástupce se dovolal k Nejvyššímu soudu ČR proti pravomocnému rozsudku KS v Brně, který na svém jednání projednával odvolání člena OSŽ proti rozsudku Okresního soudu ve Vyškově (dále rovněž „OS v Brně“) ze dne 30.3.2016, který jej činil vinným ze spáchání přečinu obecného ohrožení z nedbalosti dle ustanovení § 273 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů. KS v Brně **nově rozhodl a zprostil člena OSŽ obžaloby OS** ve Vyškově.

Při mimořádné události (dále rovněž „MU“) dne 5.6.2011 došlo k vykolejení nákladního vlaku. Při MU nebyl nikdo usmrcen, ani nevznikla žádná újma na zdraví. Při MU došlo k roztržení nákladního vlaku a převrácení drážních vozidel, celková výše škody činila 1.400.000,- Kč. Před MU byla dne 3.6.2011 nahlášena závada. Dne 5.6.2011 v přibližně stejných místech došlo k MU. Člen OSŽ byl v době MU v povolání vedoucího provozního střediska na dovolené. Při všech telefonických hovorech upozorňoval volající, že má dovolenou a odkázal je na zaměstnance, který jej po dobu dovolené zastupoval.

OS ve Vyškově ve svém rozsudku uvedl, že „... *obžalovaný neučinil potřebná opatření k zajištění bezpečnosti provozu drážní dopravy poté, co mu byla ve dnech 3.6. - 5.6.2011 opakovaně telefonicky hlášena závada v místě úseku následné MU, nepřesvědčil se o závažnosti závady a odmítl i navrhované dočasné opatření spočívající v zavedení pomalé jízdy uvedeným místem ...*“

KS v Brně konstatoval, že „... *neexistuje žádný právní předpis, který by jakémukoliv pracovníkovi ukládal povinnost, aby v době své dovolené a ve dnech pracovního klidu (kdy bylo zaměstnavatelem zajištěno jeho zastupování), „činil potřebná opatření k zajištění bezpečnosti provozu drážní dopravy“ a „odmítl nebo neodmítl dočasné opatření spočívající v zavedení pomalé jízdy uvedeným místem“. Obžalovaný přesto sám v průběhu dovolené telefonoval svému zástupci, který mu následně sdělil informaci o stavu na předmětném úseku tratě a obžalovaný tuto informaci předal výpravčím. **Toto jednání rozhodně nemůže být dáváno obžalovanému k tíži. Obžalovaný pouze předal dál informaci, kterou získal od odpovědného pracovníka, tuto informaci nijak nepozměňoval a výpravčí navíc stejnou informaci obdrželi od samotného zástupce obžalovaného. Údajné autoritativní vystupování obžalovaného je s ohledem na uvedené bezvýznamné. Aktivita obžalovaného proto nemůže být hodnocena jako porušení zákonných povinností a povinností vyplývajících z jeho funkce ...***“

Nejvyšší soud ČR v Brně se **plně ztotožnil** se závěry a **rozsudkem** KS v Brně.

Rozsudek Městského soudu v Praze o neplatné výpovědi z pracovního poměru

Městský soud v Praze dne 14.10.2015 rozhodl rozsudkem **o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru** a **potvrdil** rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 3.2.2015.

Člen OSŽ obdržel od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále rovněž „výpověď“). Zaměstnavatel ve své výpovědi konstatoval, že zaměstnanec „... bez vědomí zaměstnavatele odnesl z pracoviště věcné prostředky pro práci při výkonu povolání ... Tímto jednáním jste se dopustil přímého útoku na majetek zaměstnavatele, který má tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a znemožnil zaměstnavateli v případě mimořádných událostí nakládat s těmito prostředky ...“. Z výše uvedeného důvodu obdržel zaměstnanec výpověď v souladu s ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem**.

OSŽ zastávalo názor, že zaměstnavatel výše uvedené neprojednal s odborovou organizací a dále, že zaměstnavatel při **určování intenzity** porušení povinností zaměstnancem výše uvedený případ dostatečně nezvážil a pečlivě nevyhodnotil všechny jednotlivé okolnosti a tím nedošel k přesvědčivému závěru o tom, jak intenzivního porušení povinnosti se zaměstnanec dopustil. Zaměstnavatel dále nevzal v úvahu **další souvislosti a okolnosti** porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, a to zejména míru a formu zavinění zaměstnance, dobu a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti a osobu zaměstnance, odpovědnost spojenou s jeho prací a případně i jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů.

Na základě výše uvedeného, se OSŽ pokusilo řešit věc smírnou cestou, ale zaměstnavatel na výpovědi bez uvedení odpovídajících důvodů setrval.

Obvodní soud pro Prahu 1 ve svém odůvodnění rozsudku konstatoval „... soud dospěl k závěru, že sice žalobce porušil své povinnosti, když nerespektoval zákaz vynášení prostředků mimo pracoviště, na druhou stranu jeho jednání ve světle toho, že prostředky nebyly u žalované dostatečně zajištěny, **nelze kvalifikovat jako zvláště hrubé ani závažné porušení povinností**. Soud také nemá za prokázané, že by se jednalo o přímý útok na majetek zaměstnavatele, žalobce měl prostředky svěřeny oproti podpisu, v případě ztráty by je musel uhradit, ze všech okolností, které byly v řízení zjištěny, tak soud uvěřil tomu, že prostředky žalobce odnesl z důvodu ochrany před ztrátou nebo poškozením ...“

Městský soud v Praze na základě odvolání žalované doplnil dokazování o výpověď svědka, přímého nadřízeného žalobce. Po takto doplněném dokazování dospěl odvolací soud k závěru, že „... soud I. stupně zásadně správně zjistil skutkový stav věci, který nedoznal změny ani po doplnění dokazování odvolacím soudem výpovědi svědka ...“

Z těchto důvodů Městský soud rozsudkem **potvrdil** rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 a **odvolání žalované zamítl**.

Podmíněné zastavení trestního stíhání člena OSŽ

Obvodní soud pro Prahu 2 dne 18.7.2016 svým usnesením **podmíněně zastavil trestní stíhání** člena OSŽ v povolání strojvedoucí pro přečin obecného ohrožení z nedbalosti podle § 273 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Dne 14.7.2015 došlo k mimořádné události (dále rovněž „MU“), k nedovolené jízdě hnacího drážního vozidla za neproměnné návěstidlo Lc3 s návěstí „Stůj“, najetí na zarážedlo, vjetí na nástupiště a vykolejení dvěma podvozky drážního vozidla. Při MU nebyl nikdo usmrčen, byla způsobena lehká újma na zdraví u třech osob (drobná zranění). Došlo k poškození drážních vozidel a majetku SŽDC, s.o. Celková výše škody činila 59.242.027,- Kč.

Strojvedoucí nešťastnou náhodou vypnul tlačítko, které umožňovalo automatické brždění a v důsledku čehož nakonec došlo k přejetí vlaku do železniční haly a poškození vlaku a dalších zařízení.

Kromě smluvního advokáta OSŽ, obhájce člena OSŽ, **rovněž státní zástupkyně** ve své závěrečné řeči **navrhla** pro člena OSŽ **podmíněné zastavení trestního stíhání**. Státní zástupkyně mj. konstatovala, že „... *Po zvážení všech těch okolností, které tady zazněly v průběhu hlavního líčení, navrhuji, aby soud rozhodl o podmíněném zastavení trestního stíhání obžalovaného ...*“; „... *Obžalovaný se k jednání doznal, vysvětlil nám tady, co se stalo s tím, že sám uváděl, že dle jeho názoru je tlačítko nevhodně umístěno ...*“.

V otázce náhrady škody soud vycházel z toho, že člen OSŽ byl v době MU v pracovním poměru a škodu je povinen za něj zaplatit zaměstnavatel. Strojvedoucí byl pojištěn, takže část 4,5 násobku mzdy uhradí zaměstnavateli pojišťovna. S jedním poškozeným se vyrovnal a dalším poškozeným, pokud se připojili k trestnímu řízení, bude dle zákona hradit škodu zaměstnavatel, takže přímo vůči obžalovanému mít nároky nemůžou. Dále soud přihlédl k tomu, že obžalovaný byl osobou doposud zcela bezúhonnou, a to tedy i po osobní, tak pracovní stránce, kdy skutečně pracoval do doby nehody jako strojvůdce značnou dobu, neměl nikdy žádný takový problém. A nakonec soud přihlédl i k tomu, že člen OSŽ už pracovat jako strojvedoucí nemá v úmyslu, v současné době pracuje na jiné pracovní pozici.

Z těchto důvodů Obvodní soud pro Prahu 2 podmíněně zastavil trestní stíhání a stanovil zkušební dobu podmíněného trestního stíhání v trvání 24 měsíců.

14. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ INFORMACÍ NA INTERNETU

1. Jouza L. a kol., Zákoník práce s komentářem, Poradce, 2018
2. Bělina M. a kol., Zákoník práce, komentář, C. H. Beck, 2018
3. Jelínek J. a kol., Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou, Leges, 2016
4. Macelová L., Porušení „pracovní kázně“ vs. neuspokojivé pracovní výsledky, Práce a mzda č. 4/2010
5. Bičáková O., Mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, Revue Sondy č. 9 - 24.6.2010
6. Bičáková O., Nejdůležitější změny připravované novely zákona o zaměstnanosti, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 11/2010
7. Háchová K., Srážky ze mzdy v roce 2011- co může exekutor „obstavit“, ČeskéNoviny.cz
8. Bukovjan P., Neomluvená absence nebo překážka v práci?, Práce a mzda č. 1/2011
9. Vaňásek J., Poskytování podpory v nezaměstnanosti v souvislosti s legislativními změnami po 1.1.2011, Práce a mzda č. 2/2011
10. <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>
11. <http://www.insolvencnizakon.cz/>
12. <http://www.propravo.cz/>
13. <http://ihned.cz>
14. <http://exekutorskakomora.cz>
15. <http://www.cak.cz>
16. <http://www.obcanskeporadny.cz>
17. <http://www.spotrebitele.cz>
18. <http://www.dicr.cz>
19. <http://www.info.mfcr.cz/ares>
20. <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>
21. <http://www.suip.cz>
22. <http://www.socialni.cz/cz/o-cssz/>
23. <http://portal.mpsv.cz/sz/local>
24. <http://www.uoou.cz>
25. <http://www.son.cz>
26. <http://www.vlada.cz>
27. <http://www.psp.cz>
28. <http://www.senat.cz>
29. <http://www.mvcr.cz>
30. <http://www.mpsv.cz>
31. <http://www.cmkos.cz>
32. <http://www.odbory-online.cz>
33. <http://www.socialnidialog.cz>
34. <http://asocr.cz>
35. <http://www.osz.org>
36. <http://www.ospzv-aso.cz>

**Tato publikace je určena pro vnitřní potřebu
ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ
Náklad 500 ks, počet stran 71
Vydáno OSŽ-Ú v Praze 2019**