

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

PRVNÍ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

**PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY
(za období 1.1.2000 – 31.12.2000)**

**První část
(články 1, 5, 6, 12, 13, 16, 19 odst.9)**

OBSAH

ČLÁNEK 1 - PRÁVO NA PRÁCI.....	4
ČLÁNEK 1 Odstavec 1	4
<i>Otázka A</i>	<i>4</i>
<i>Otázka B</i>	<i>16</i>
<i>Otázka C</i>	<i>27</i>
ČLÁNEK 1 Odstavec 2	28
<i>Otázka A</i>	<i>28</i>
<i>Otázka B</i>	<i>31</i>
<i>Otázka C</i>	<i>34</i>
<i>Otázka D</i>	<i>34</i>
<i>Otázka E</i>	<i>35</i>
<i>Otázka F</i>	<i>35</i>
<i>Otázka G</i>	<i>36</i>
ČLÁNEK 1 Odstavec 3	39
<i>Otázka A</i>	<i>39</i>
<i>Otázka B</i>	<i>43</i>
<i>Otázka C</i>	<i>44</i>
<i>Otázka D</i>	<i>45</i>
<i>Otázka E</i>	<i>45</i>
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 1:	47
<i>Článek 1 odst. 1</i>	<i>47</i>
<i>Článek 1 odst. 2</i>	<i>47</i>
<i>Článek 1 odst. 3</i>	<i>48</i>
ČLÁNEK 5 – PRÁVO SE ORGANIZOVAT.....	49
<i>Otázka A</i>	<i>49</i>
<i>Otázka B</i>	<i>53</i>
<i>Otázka C</i>	<i>54</i>
<i>Otázka D</i>	<i>55</i>
<i>Otázka E</i>	<i>55</i>
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 5:	56
ČLÁNEK 6 - PRÁVO KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT	57
ČLÁNEK 6, Odstavec 1	57
<i>Otázka</i>	<i>57</i>
ČLÁNEK 6, Odstavec 2	59
<i>Otázka A</i>	<i>59</i>
<i>Otázka B</i>	<i>60</i>
<i>Otázka C</i>	<i>61</i>
ČLÁNEK 6, Odstavec 3	63
<i>Otázka A</i>	<i>63</i>
<i>Otázka B</i>	<i>64</i>
<i>Otázka C</i>	<i>64</i>
ČLÁNEK 6, Odstavec 4	65
<i>Otázka A</i>	<i>65</i>
<i>Otázka B</i>	<i>65</i>
<i>Otázka C</i>	<i>66</i>
<i>Otázka D</i>	<i>67</i>
<i>Otázka E</i>	<i>68</i>
<i>Otázka F</i>	<i>69</i>
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 6:	70
<i>Článek 6 odst 1:</i>	<i>70</i>
<i>Článek 6 odst 2:</i>	<i>70</i>
<i>Článek 6 odst 3:</i>	<i>70</i>
<i>Článek 6 odst. 4:</i>	<i>70</i>

ČLÁNEK 12: PRÁVO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ..... 71

ČLÁNEK 12, ODSTAVEC 1	71
ČLÁNEK 12, ODSTAVEC 2	75
<i>Otázka A</i>	75
<i>Otázka B</i>	84
ČLÁNEK 12, ODSTAVEC 3	85
<i>Otázka A</i>	85
<i>Otázka B</i>	85
ČLÁNEK 12, ODSTAVEC 4	87
<i>Otázka A</i>	87
<i>Otázka B</i>	92
<i>Otázka C</i>	94
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 12:	97

ČLÁNEK 13: PRÁVO NA SOCIÁLNÍ A LÉKAŘSKOU POMOC 98

ČLÁNEK 13, ODSTAVEC 1	98
<i>Otázka A</i>	98
<i>Otázka B</i>	100
<i>Otázka C</i>	111
<i>Otázka D</i>	111
ČLÁNEK 13, ODSTAVEC 2	114
<i>Otázka</i>	114
ČLÁNEK 13, ODSTAVEC 3	115
<i>Otázka</i>	115
ČLÁNEK 13, ODSTAVEC 4	116
<i>Otázka</i>	116
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 13:	120

ČLÁNEK 16: PRÁVO RODINY NA SOCIÁLNÍ, PRÁVNÍ A EKONOMICKOU OCHRANU 121

<i>Otázka A</i>	121
<i>Otázka B</i>	122
<i>Otázka C</i>	132
<i>Otázka D</i>	138
<i>Otázka E</i>	139
<i>Otázka G</i>	143
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 16:	152

ČLÁNEK 19: PRÁVO MIGRUJÍCÍCH PRACOVNÍKŮ A JEJICH RODIN NA OCHRANU A POMOC 153

ČLÁNEK 19, ODSTAVEC 9	153
<i>Otázka</i>	153
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 19, ODSTAVEC 9:	153

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 1 - PRÁVO NA PRÁCI

Článek 1 odstavec 1

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti.“

Otázka A

Uveďte, jakou politiku sleduje Vaše vláda v úsilí dosáhnout a udržet plnou zaměstnanost. Uveďte prosím podrobnosti o prováděných opatřeních a programech k dosažení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti. Uveďte prosím, pokud je to možné, trend ve výdajích na politiku zaměstnanosti v posledních pěti letech, včetně podílů na „aktivní“ opatření (tvorba pracovních míst, výcvik, atd.) a „pasivní“ opatření (finanční náhrady, atd.).

Uveďte opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která byla přijata s cílem zlepšit přístup k zaměstnání skupinám nejvíce vystaveným nebo nejvíce postiženým nezaměstnaností (například ženám, mladým lidem, starším pracovníkům, dlouhodobě nezaměstnaným, zdravotně postiženým, přistěhovalcům a/nebo etnickým menšinám). Uveďte počty osob majících prospěch z těchto opatření a informací a pokud možno důsledky těchto opatření na zaměstnanost.

Česká republika zajišťuje a chrání účinný výkon práva na práci všemi základními složkami své moci – zákonodárné, soudní a výkonné.

1) Z hlediska **m o c i z á k o n o d á r n é** je toto právo zakotveno v předpisu nejvyšší právní síly, kterým je *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*, který tvoří součást ústavního pořádku ČR. Listina upravuje právo na práci v článku 26 takto:

(1) Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.

(2) Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností.

(3) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.

(4) Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.

Článek 26 Listiny patří mezi ustanovení, k jejichž provedení je podle čl. 41 Listiny potřeba zákona a jichž je možné se domáhat pouze v mezích takového zákona. Článek 41 je pokynem zákonodárci k zakotvení práva na práci a jeho konkretizaci v základních předpisech pracovního práva.

Těmi jsou zejména *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*. Zákon o zaměstnanosti ve své preambuli stanoví cíl státní politiky zaměstnanosti – dosažení plné zaměstnanosti. Dále zákon podrobně upravuje podmínky uplatnění práva na zaměstnání. Podle tohoto zákona se právem na zaměstnání rozumí : (a) právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání; (b) právo na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění; a (c) právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

Dále toto právo podrobně upravuje *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*, který celým svým obsahem chrání smluvní princip vzniku pracovněprávních vztahů a zajišťuje právo na svobodnou volbu povolání.

2) Z hlediska **moci soudní** je právo na práci chráněno zárukou zajišťování zákonnosti a možností jednotlivce uplatnit svá práva na soudní ochranu a vynutit svá práva soudní cestou, což je institucionálně zabezpečeno soustavou obecných soudů i Ústavním soudem ČR.

V soustavě obecných soudů jsou to především okresní soudy, které jsou příslušné pro řešení pracovněprávních sporů. *Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád* stanoví v § 9 odst. 2, ve kterých případech je věcně příslušný krajský soud.

Ochranu práva na práci jako základního práva zaručeného Listinou základních práv a svobod zajišťuje i Ústavní soud, neboť přezkoumává ústavnost právních předpisů a jeho pravomocí je zrušit zákony, jejich jednotlivá ustanovení a další podzákonné právní předpisy, jsou-li v rozporu s ústavním zákonem nebo mezinárodní smlouvou uvedené v článku 10 *Ústavy České republiky*. Podle tohoto článku Ústavy ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jimiž je Česká republika vázána, jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem. Kromě toho může Ústavní soud zrušit jiné právní předpisy a jejich ustanovení, odporují-li zákonu. Dále Ústavní soud rozhoduje o stížnostech proti pravomocnému rozhodnutí a jinému zásahu orgánů veřejné moci do ústavně zaručených základních práv a svobod. Takovou stížnost může podat jednotlivce - fyzická nebo právnická osoba podle čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy, jestliže se domnívá, že pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož byla účastníkem, opatřením nebo jiným zásahem orgánů veřejné moci bylo porušeno její základní právo nebo svoboda zaručené ústavním zákonem nebo mezinárodní smlouvou podle čl. 10 Ústavy (viz náleží ÚS č. 304/98).

3) Z hlediska **moci výkonné** je právo na práci jednak chráněno prostřednictvím kontrolní činnosti úřadů práce (inspekce práce) a jednak je pozitivně naplňováno prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, a to jak na centrální - vládní úrovni, tak prostřednictvím celé soustavy orgánů státní správy, zejména prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a systému územních orgánů práce, tzv. úřadů práce.

3.1 Vláda a její politika zaměstnanosti

Prosazování účinné politiky zaměstnanosti vládou, její cíle, opatření směřující k jejich dosažení včetně časového harmonogramu jejich uskutečňování a zhodnocení již dosažených výsledků je zachyceno v následujících dokumentech:

- a) **Programové prohlášení vlády** z roku 1998
+ každoroční Zprávy o stavu realizace Programového prohlášení a o činnosti vlády
- b) **Národní plán zaměstnanosti** z roku 1999
+ Národní akční plány zaměstnanosti pro jednotlivý rok
- c) **Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti** – Priority České Republiky 2000

Ad a) Programové prohlášení předložila současná vláda Poslanecké sněmovně po parlamentních volbách v r. 1998 jako podklad pro hlasování o její důvěře. Tento dokument formuluje vizi dlouhodobého rozvoje české společnosti. Vláda, vědoma si tradic i nutné modernizace české společnosti, zde chápe otázku zaměstnanosti a efektivního využití pracovní síly jako jednu ze stěžejních, kterým je zapotřebí se věnovat. Doslovně ve svém prohlášení uvedla: „Sociální investice, investice do lidského kapitálu či do rozvoje lidského potenciálu vláda považuje za nejučinnější formu vládních investic.“ Zároveň však konstatuje nezbytnost spoluúčasti jedince založené na jeho svobodné vůli a nezbytnost solidarity a vzájemné komunikace. Z toho důvodu vláda plně rozvíjí myšlenku trvalého a mnohostranného sociálního dialogu a jako jeden z partnerů se tohoto dialogu aktivně účastní.

Z hlediska konkrétních cílů politiky zaměstnanosti vláda podporou vytváření nových pracovních příležitostí usiluje o **co nejnižší míru nezaměstnanosti**. Zvláštní pozornost věnuje regionům postiženým vysokou mírou nezaměstnanosti a skupinám občanů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Vláda přizpůsobuje systém rekvalifikací novým potřebám trhu práce. Usiluje o vytvoření komplexního systému vzdělávání, rehabilitace a celoživotního pracovní a společenské integrace zdravotně postižených občanů. Dále vláda usiluje o **odstranění všech forem diskriminace**.

V oblasti **sociální pomoci** vláda v souladu se svým prohlášením usiluje o prosazování zásady vytváření lidsky důstojných životních podmínek při pozitivním principu svobodné volby sociálních služeb všem občanům, včetně etnických a ostatních menšin. Vláda postupně připravuje úpravy systému sociálních dávek a sociální pomoci tak, aby více motivoval ke vzdělávání, ke zvyšování kvalifikace a k úsilí o získání práce.

Ad b) V roce 1999 vláda v duchu Evropské strategie zaměstnanosti a po vzoru členských zemí EU vypracovala a schválila **Národní plán zaměstnanosti**, který však na rozdíl od akčních ročních plánů členských zemí EU byl spíše střednědobým programem politiky zaměstnanosti ČR a zaměřil se na formulaci konkrétních cílů a opatření v oblasti politiky zaměstnanosti v letech 1999 - 2001, kterými byly :

- zavedení nových opatření hospodářské politiky zaměřených na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti,
- zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do stavu zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními,
- sladění přípravy pracovní síly s požadavky trhu práce,
- sladění rozsahu a struktury zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce,
- zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečení potřebných organizačních, personálních i finančních předpokladů pro fungování veřejných služeb zaměstnanosti v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.

Konkrétní opatření zaměřená na dosažení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti byla v Národním plánu zaměstnanosti shrnuta v osmi bodech prvního pilíře nazvaného „podpora zaměstnatelnosti“, přičemž každý bod je dále podrobně rozpracován **Národním akčním plánem zaměstnanosti** pro konkrétní rok (2001, 2002), spolu s rozdělením úkolů jednotlivým resortům a časovým harmonogramem jejich plnění.

Souhrn schválených plánovaných opatření:

1. Provést **reformu řízení a financování školského systému**, především středního a vyššího odborného školství, s cílem vytvářet prostřednictvím systému vzdělávání podmínky pro dosahování optimální rovnováhy mezi strukturou kvalifikace absolventů škol a potřebami trhu práce.
2. K usnadnění přechodu absolventů škol do praxe **zavést předmět volba povolání do osnov škol**, ve kterých žáci plní povinnou školní docházku, zaměřený cíleně na formování postojů žáků, studentů i rodičů. Ve spolupráci s úřady práce provázat výuku základních, středních i vyšších odborných škol s informacemi o aktuálních a perspektivních možnostech na trhu práce.
3. Postupně **zvyšovat váhu pracovních příjmů** ve vztahu k sociálním příjmům, především u občanů s očekávaným nízkým příjmem, zvýhodnit osoby ekonomicky aktivní před osobami ekonomicky neaktivními. V souladu s tímto záměrem zvyšovat výši minimální mzdy, aby se co nejdříve dostala nad úroveň životního minima samostatně žijící dospělé osoby.

4. Změnit a rozšířit legislativní, kompetenční, organizační a finanční rámec **činností orgánů služeb zaměstnanosti** v souladu s potřebami trhu práce.
5. Při sestavování státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti **zvyšovat výdajovou položku na APZ**, v souladu s vývojem nezaměstnanosti.
6. Sladit **zaměstnávání zahraniční pracovní síly** se situací na trhu práce, zejména pak zamezit jejímu vstupu na trh práce nelegálními formami nebo formami nekalého podnikání.
7. Systémově řešit otázku pracovního uplatnění **zdravotně postižených občanů**, včetně způsobu financování.
 - 7a. Zavést systém ucelené rehabilitace jako předpoklad znovuzачlenění občana se zdravotním postižením do pracovní činnosti.
 - 7b. Nově vymezit okruh zdravotně postižených občanů se zvýšenou ochranou na trhu práce.
 - 7c. Vytvořit systém ekonomické motivace zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sjednotit dosavadní zásady státní podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.
8. Realizovat opatření ke zvýšení zaměstnanosti **dlouhodobě nezaměstnaných** uchazečů o zaměstnání, se zřetelem na příslušníky romské komunity.

V souladu s Národním plánem zaměstnanosti byly v roce 1999 oproti roku 1998 posíleny **rozpočtové prostředky** pro uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o cca 1 mld. Kč na 1,9 mld. Kč, což umožnilo v roce 1999 umístit na nová pracovní místa téměř 43 tisíc nezaměstnaných a dalších téměř 23 tisíc osob rekvalifikovat, tj. o 45 % více než v roce 1998. Dalším posílením prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti na 3,4 mld. Kč se v roce 2000 podařilo úřadům práce umístit na nová pracovní místa přes 58 tisíc nezaměstnaných tj. o 34,9 % více než v roce 1999 a přes 32 tisíc osob podle potřeb trhu práce rekvalifikovat, tj. o 39 % více.

V souladu s bodem 7 Národního plánu zaměstnanosti (1999) se postupně naplňují opatření obsažená v *Národním plánu vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* (schválen usnesením vlády č. 256/1998). Na jeho podporu se vynakládá ze státního rozpočtu 40 – 50 mil. ročně, mimo jiné na zajištění ucelené rehabilitace těchto občanů.

Míru nezaměstnanosti se v roce 1999 i 2000 podařilo udržet pod 10 %. Cílenou realizací Národního plánu zaměstnanosti se vládě dařilo naplňovat záměr postupně snižovat míru nezaměstnanosti, která oproti dubnu 2000 poklesla v dubnu 2001 z 9,5 % na 8,4 %, tzn. o téměř 42 tisíc osob.

Mimořádná pozornost byla soustavně věnována zejména **regionům** s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, zvláště severomoravskému regionu a pánevním okresům severozápadních Čech, pro které vláda 2. února 2000 schválila Globální plán revitalizace a dne 19. dubna 2000 Zaměření programů Podpora regionálního rozvoje pro severozápadní Čechy a Ostravský region, které umožňují podporu podnikatelských iniciativ při restrukturalizaci těchto průmyslových oblastí. Vláda také schválila zvláštní opatření k řešení sociálních důsledků restrukturalizace ocelářského průmyslu a Českých drah. Nařízením vlády byla zvýšena motivace investorů ke zřizování nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Celkem bylo v roce 2000 na zřízení 8527 nových pracovních míst a rekvalifikaci 7400 osob poskytnuto investorům 590 mil Kč.

Aktivní politika zaměstnanosti byla prioritně zaměřena na skupiny osob obtížně umístitelných na trhu práce. S ohledem na růst nezaměstnanosti bylo v systému rekvalifikací ve větší míře využíváno nespecifických rekvalifikací, zejména pro absolventy škol a mladistvé či pro ženy po další mateřské dovolené. To se příznivě projevilo zejména u absolventů škol, kde počet nezaměstnaných oproti březnu 2000 klesl o více než 13 200 osob (tj. na 49 425 osob v březnu 2001). Problémem sice nadále zůstává nedostatek vhodných pracovních příležitostí pro občany se změněnou pracovní schopností, avšak značný pokrok zde byl učiněn při vytváření systému ucelené rehabilitace zdravotně postižených občanů, který bude koncem roku 2001 a na začátku roku 2002 předložen k veřejné diskusi.

Specificky cílené rekvalifikace byly zaměřeny na získání počítačové gramotnosti, svářečské kurzy, vybrané strojírenské a stavební profese a na některé služby.

V hodnoceném období vstoupil v platnost a začal být uplatňován nový **zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**. Od srpna 2000 začaly úřady práce vyplácet splatné mzdové nároky a do konce roku 2000 dosáhly tyto výdaje státního rozpočtu přes 135 mil.Kč.

Ad c) Jako první z kandidátských států na členství v EU podepsala Česká republika s Evropskou komisí v květnu 2000 společný dokument „*Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti: priority České republiky*“*, který pro nejbližší léta vytýčil postup ke sladění politiky zaměstnanosti ČR s politikou zaměstnanosti Evropské unie (Evropskou strategií zaměstnanosti). V souladu s tímto dokumentem je i Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 2001, jímž se koordinuje činnost všech zúčastněných resortů, aby účinnost a vynakládání rozpočtových prostředků přinášely co nejlepší efekty.

Problematika etnických menšin a jejich příslušníků

Na základě bodu 1.8 Národního plánu zaměstnanosti (1999) podnikla vláda prostřednictvím jednotlivých resortů především Ministerstva práce a sociálních věcí řadu opatření ke zlepšení pracovních příležitostí pro osoby obtížně umístitelné na trhu práce (včetně příslušníků menšin) a odstranění jejich diskriminace na trhu práce. Usnesením č. 640 schválila vláda ČR v červnu 1999 dokument „*Opatření na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce (se zřetelem na příslušníky romské komunity)*“, na jehož základě jsou připravovány a realizovány Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce a místními orgány a institucemi resocializační a rekvalifikační programy pro ty občany, jejichž přístup k zaměstnání je podstatně omezen. Současně byl zaveden systém profesní přípravy pro pracovníky služeb zaměstnanosti ohledně realizace těchto programů.

3.2 Činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce při prosazování politiky zaměstnanosti

Právní úprava činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí i úřadů práce při prosazování politiky zaměstnanosti je obsažena v *zákoně č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*. Tento zákon demonstrativním výčtem v § 1 vymezuje náplň této činnosti, kterou následně konkretizuje rozdělením jednotlivých **kompetencí** mezi ministerstvo a úřady práce v § 11 a 12.

* Text tohoto dokumentu je ke Zprávě o plnění ESCh přiložen.

Jedná se zejména o:

- a) soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a organizačních změnách a racionalizačních opatřeních,
- b) bezplatně poskytovanou informační, poradenskou a zprostředkovatelskou činnost,
- c) zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací,
- d) rekvalifikaci občanů, poradenství pro volbu povolání a odbornou výchovu,
- e) hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání a při rekvalifikaci,
- f) opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností,
- g) systém evidence volných pracovních míst a občanů ucházejících se o zaměstnání.

3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované úřady práce

Systém nástrojů politiky zaměstnanosti je upraven zejména těmito zákony:

- a) *zákonem č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- b) *zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- c) *zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů*

Systém konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prošel během svého fungování řadou změn (nejčastěji se jednalo o zvýšení příspěvku, od r. 1997 se poskytují dotace na mzdové náklady, v r. 1998 byl zaveden systém investičních pobídek).

Celý systém je nadále předmětem zvýšeného zájmu ústředních orgánů ČR, intenzivně se pracuje na nových opatřeních v souladu s Národním plánem zaměstnanosti a Národním akčním plánem pro rok 2001.

Současný systém se skládá z těchto nástrojů:

1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované úřady práce

1) Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny v § 5 zákona č. 9/1991 Sb. Poskytování finančního příspěvku je upraveno vyhláškou MPSV ČR č. 35/1997 Sb.

Pod pojmem SÚPM se rozumí:

- **nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje** na základě písemné dohody s ÚP na dobu zpravidla dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění
- **nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.**

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení SÚPM není právní nárok. ÚP jej však může poskytnout **ve formě:**

- a) **návratné finanční výpomoci** - maximálně 80.000 Kč na 1 SÚPM;
- b) **dotace na úhradu mezd** (platů) a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění; příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a

zdravotního pojištění; tuto formu příspěvku nelze použít v případě zřízení SÚPM uchazečem pro výkon samostatné výdělečné činnosti;

c) **dotace na úhradu úroků z úvěrů** maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM;

d) **jinou účelově určenou dotaci** maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM.

Jde o účelově vázané finanční prostředky, jejichž použití je v písemné dohodě konkrétně stanoveno. Cílem tohoto nástroje je zřídit nová pracovní místa především pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce nemůže jiným způsobem zajistit odpovídající pracovní uplatnění, a rozšířit tak nabídku pracovních míst, jak z hlediska profesního, tak územního (místa vytvářena u zaměstnavatelů) či podpořit zahájení samostatné výdělečné činnosti (podnikání) uchazečů o zaměstnání. Místa musí mít dlouhodobější, resp. trvalý charakter. Podmínky zřízení společensky účelných pracovních míst jsou upraveny dohodou uzavíranou mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

2) **Veřejně prospěšné práce (VPP)**

Jedná se o nástroj, kterým se vytváří pracovní místa krátkodobého (sezónního) charakteru, maximálně na dobu 12 měsíců. O vytvoření pracovních míst na veřejně prospěšných pracích uzavírá úřad práce dohodou s podnikatelem (zaměstnavatelem) nebo obcí a lze ji uzavírat opakovaně. Dohodu nelze uzavřít s ústředním orgánem státní správy, okresním úřadem a státním fondem. Pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací vznikají především při úpravě zeleně, veřejných prostranství, úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti. Cílem tohoto nástroje je pomoci nezaměstnaným obtížně umístitelným (především s nízkou kvalifikací) nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění (umístění na VPP může být i opakované) a tak neztratit pracovní návyky, nebýt závislý jen na podpoře v nezaměstnanosti či sociálních dávkách.

Finanční příspěvek poskytovaný na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Zřizování VPP je upraveno zákonem č. 9/1991 Sb., a vyhláškou MPSV ČR č. 35/1997 Sb., o společensky účelných pracovních místech a zřizování veřejně prospěšných prací, ve znění pozdějších předpisů.

3) **Rekvalifikace**

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožní uchazečům nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče získáním nových znalostí a dovedností umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia.

Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena (vyhlášky MPSV č. 21/1991 Sb. ve znění vyhlášky č. 324/1992 Sb.).

ÚP kromě hmotného zabezpečení hradí uchazeči o zaměstnání kursovné v plné výši a rovněž může přispět na ostatní náklady (stravné, nocležné, cestovné).

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- **specifické**, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- **nespecifické**, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

Úřad práce může rovněž přispět na úhradu nákladů zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců. Úhrada nákladů na rekvalifikaci může být poskytnuta zaměstnavateli, který se chystá provést organizační změny (změnu výrobního programu, přechod na novou technologii), které by znamenaly ztrátu zaměstnání pro některé jeho současné zaměstnance. Tato rekvalifikace má vést ke změně dosavadní kvalifikace zaměstnance ohroženého ztrátou zaměstnání získáním nových znalostí a dovedností umožňujících jeho další pracovní uplatnění u daného zaměstnavatele.

4) Absolventská a praktikantská místa

Zaměstnavateli, který **vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů škol (středních i vysokých) či pro získání kvalifikace mladistvého evidovaných úřadem práce**, může úřad práce hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáním absolventa či mladistvého.

Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa (mladistvého) do pracovního poměru usnadňuje mladým lidem nástup do prvního zaměstnání a napomáhá zvýšení míry jejich zaměstnanosti.

Tento nástroj byl v letech 1992 - 1993 zaveden vyhláškou č. 22/1991 Sb. a byl součástí vytváření společensky účelných pracovních míst. Po novele zákona č. 9/1991 Sb. je využívání tohoto nástroje upraveno přímo § 6a tohoto zákona.

5) Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS

Právní předpisy v České republice pro oblast zaměstnávání definují občana se zdravotním postižením jako občana se změněnou pracovní schopností (dále jen občan se ZPS).

Poskytování **příspěvku na zřízení či provoz chráněné dílny či pracoviště** upravuje vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb. Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou dílny či pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti dle poslední právní úpravy příspěvek max.ve výši 100.000 Kč na jedno pracovní místo. Místa v chráněných dílnách či v pracovištích jsou zřizována především pro občany (resp. uchazeče o zaměstnání) s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občany, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volná pracovní místa na trhu práce, a pro občany se zdravotním handicapem po dobu přípravy k práci.

Pracovní místo musí zaměstnavatel vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s ÚP zpravidla nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku. Na příspěvek není právní nárok.

Úřad práce může poskytnout příspěvek na vybavení pracovními prostředky též uchazeči o zaměstnání, který je občanem se změněnou pracovní schopností a bude samostatně výdělečně činný, nejvýše však v částce 100.000 Kč.

Mimo to může ÚP poskytnout **příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť k částečné úhradě provozních nákladů** až do výše 40 tisíc Kč ročně na jednoho občana se změněnou pracovní schopností.

6) Dotace na zkrácenou pracovní dobu

V případě, že podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce, s cílem předejít zbytečnému dočasnému propuštění pracovníků, na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace změny výrobního programu dotkne. Tento nástroj však není zatím příliš často využíván.

7) Pracovní rehabilitace občanů se ZPS

Pracovní rehabilitace je souvislou péčí směřující k tomu, aby mohli občané se ZPS vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání; zahrnuje poradenskou službu při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

2. Systém investičních pobídek v souladu se zákonem č. 72/2000 Sb. - podpora pro vybrané regiony

Investičními pobídkami pro investory se rozumí daňové a celní úlevy, podpora zřízení nových pracovních míst, podíl na nákladech na rekvalifikaci pracovníků a podpora zainvestování průmyslových zón.

Investiční pobídky jsou poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., *o investičních pobídkách*.

Pobídky, kterými se podporuje zřizování nových pracovních míst a rekvalifikace pracovníků, jsou v gesci MPSV, které tyto podpory poskytuje na základě dohody podepsané mezi zástupci gestorských rezortů a investorem. Výše hmotné podpory závisí na počtu zřizovaných nových pracovních míst, na plánovaných nákladech na rekvalifikaci pracovníků a na výši míry nezaměstnanosti okresu, ve kterém je umístěna realizovaná investice. Nová pracovní místa mohou být obsazena jakýmkoli občanem, který nemusí být veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč.

A) Hmotná **podpora na vytváření nových pracovních míst** je poskytována pouze v případě umístí-li investor investici **v okresech** s mírou nezaměstnanosti vyšší než je průměr míry nezaměstnanosti za ČR. Mírou nezaměstnanosti je myšlena průměrná míra nezaměstnanosti za posledních 6 měsíců, evidovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí. Podpora je poskytována formou vratné dotace, která se v případě dodržení sjednaných podmínek mění na nevratnou dotaci. Výše hmotné podpory na zřízení pracovních míst je následující:

- a) 200 tis. Kč na jedno pracovní místo, v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměr ČR,
- b) 120 tis. Kč na jedno pracovní místo, v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25% vyšší než je průměr ČR,
- c) 80 tis. Kč na jedno pracovní místo, v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměru ČR.

B) Hmotná **podpora zaměstnavatelům, kteří zajišťují rekvalifikaci zaměstnanců**, je poskytována formou bezúročné půjčky do určité výše nákladů na rekvalifikaci pracovníků v okresech a to podle průměrné míry nezaměstnanosti v ČR až do výše 35% předpokládaných nákladů na rekvalifikaci. V případě splnění dohodou sjednaných podmínek se tato vratná dotace mění na nevratnou dotaci, ale pouze ve výši odpovídající sjednanému podílu investora na skutečně vynaložených nákladech na rekvalifikaci. Výše této hmotné podpory závisí na míře nezaměstnanosti v okrese, umístění realizované investice a počtech rekvalifikovaných

pracovníků. Mírou nezaměstnanosti je myšlena průměrná míra nezaměstnanosti za posledních 6 měsíců, evidovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Výše hmotné podpory na rekvalifikaci zaměstnanců je následující:

- a) 35% z nákladů na školení a rekvalifikaci, v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než je průměr ČR,
- b) 30% z nákladů na školení v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25% vyšší než je průměr ČR,
- c) 25% z nákladů na školení v okrese s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměru ČR.

Do nákladů na rekvalifikaci se zahrnuje :

- mzdové náklady organizačních a pedagogických pracovníků,
- cestovní náhrady lektorů a školených zaměstnanců,
- ostatní přímé náklady,
- snížení hodnoty nástrojů a vybavení (odpisy) v rozsahu využívaném prokazatelně pro účely školení (vč. podílu režijních nákladů vzdělávacího zařízení),
- náklady na nezbytné poradenské služby prokazatelně související s realizací školení,
- mzdové náklady školených zaměstnanců po dobu účasti na školení, a to maximálně ve výši odpovídající souhrnnému objemu položek 1 až 5.

Přehled nástrojů využívaných v České republice byl zpracován dle jejich platné právní úpravy. Během let fungování služeb zaměstnanosti v ČR došlo u některých nástrojů ke změnám, které ve většině případů spočívaly ve zvýšení příspěvku, v roce 1997 bylo v rámci společensky účelných pracovních míst umožněno poskytování dotace na mzdové náklady. V roce 1998 byl zaveden systém investičních pobídek.

3. Zaměstnávání povinného podílu občanů se zdravotním postižením

Vedle výše uvedených nástrojů existuje v ČR opatření na podporu zaměstnávání občanů se ZPS. Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 20 zaměstnanců mají povinnost zaměstnávat 5% občanů se ZPS z celkového počtu svých zaměstnanců, přitom občan s těžším zdravotním postižením se započítává pro tyto účely třikrát (nařízení vlády ze dne 21.6.2000 č. 228/2000 Sb.). Plnění tohoto nařízení může být provedeno samotným zaměstnáváním zdravotně postižených, odběrem výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo odvodem do státního rozpočtu ve výši 0,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za každého občana se ZPS, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl.

Výdaje na politiku zaměstnanosti:

Celkem ČR					
Základní ukazatele aktivní politiky zaměstnanosti v letech 1996 - 2000					
	SÚPM počet umíst. uchazečů	vyčerpané fin. prostř.	SÚPM-zaměstnav. vyčerpané fin. prostředky	z toho-mzdy vyčerpané fin. prostředky	SÚPM-SVČ vyčerpané fin. prostředky
1996	4 025	102 427	73 709	.	28 717
1997	2 931	66 193	44 588	4 070	21 605
1998	8 178	201 514	146 990	52 050	54 525
1999	15 804	525 563	416 128	265 968	109 435
2000	26 721	989 720	812 025	446 375	177 696

	VPP		Absolventská praxe a kvalifikace mladistvých		Investiční pobídky
	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	vyčerp. fin. prostř.
1996	10 259	199 069	4 971	100 334	
1997	11 888	224 926	3 515	101 758	
1998	11 905	280 828	9 232	117 777	
1999	16 069	481 915	10 945	304 790	179 855
2000	20 034	759 308	11 316	358 012	590 730

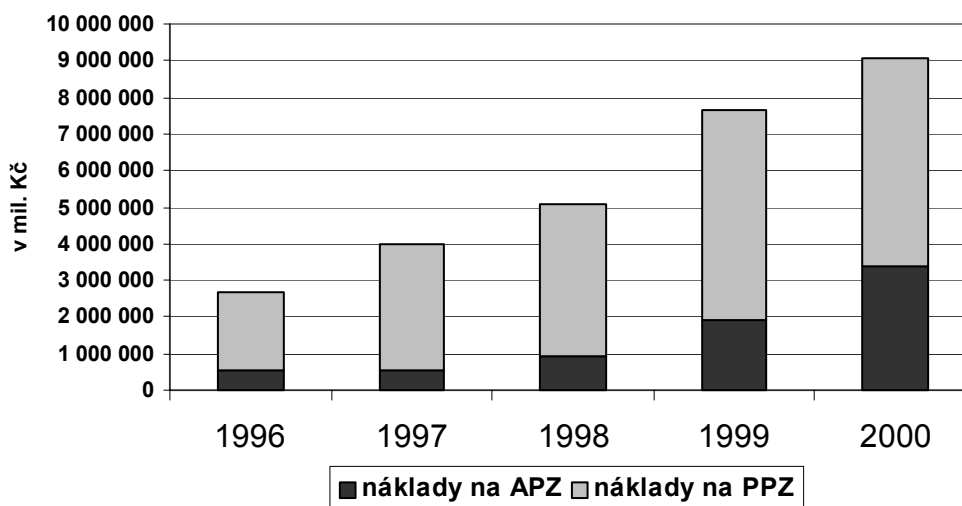
	Chráněné dílny a pracoviště			Rekvalifikace		Ostatní
	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř. *)	provoz	počet umíst. uchazečů	vyčerp. fin. prostř.	vyčerp. fin. prostř.
			vyčerp. fin. prostř.			
1996	562	17 683	39 749	12 107	91 727	7 098
1997	493	15 881	44 005	11 448	90 418	8 814
1998	853	50 505	76 533	16 381	147 325	28 532
1999	951	53 000	109 003	22 938	236 232	31 392
2000	1 368	54 892	132 995	33 331	345 920	174 576

Sloupec ostatní zahrnuje výdaje na státní rekv. programy (roky 1996, 1997), dotace při přechodu na jiný podnik. záměr, tisk informačních materiálů s celostátní nebo reg. působností, pracovní rehabilitace občanů se ZPS, výdaje na výzkum a vývoj.

Sloupec "ostatní" v roce 2000 zahrnuje i výdaje na tzv. insolventnost ve výši 135.623 tis. Kč, které byly v daném roce součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

Zdroj - Český statistický úřad.

Vývoj čerpání prostředků na politiku zaměstnanosti



Celkem ČR (- Zdroj ČSÚ)					
Vybrané ukazatele trhu práce v letech 1996-2000					
	Průměrný měsíční počet evid. uchazečů	Průměrný počet uchazečů pobírající HZ	Podíl uchazečů pobírající HZ na prům. počtu uch.(%)	Průměrná míra nezaměstnanosti	Počet uchazečů zařazených do APZ za rok
1996	160 657	75 484	47,0	3,1	31 924
1997	219 502	111 179	50,7	4,3	30 275
1998	311 675	151 956	48,8	6,0	46 549
1999	443 171	193 682	43,7	8,5	66 707
2000	469 967	176 264	37,5	9,0	92 700
	Náklady na SPZ (tis. Kč)	Náklady na APZ (tis. Kč)	Náklady na PPZ (tis. Kč)	Podíl nákladů na APZ na nákladech SPZ (%)	
1996	2 664 493	558 087	2 106 406	20,9	
1997	3 972 034	551 995	3 420 038	13,9	
1998	5 096 712	903 014	4 193 698	17,7	
1999	7 631 216	1 921 750	5 709 466	25,2	
2000	9 086 622	3 406 153	5 680 469	37,5	
	Počet uchazečů zařazených do APZ za rok	Podíl uchazečů zař. do APZ na prům. počtu uchaz. (%)	Prům. náklady na 1 zařazeného do APZ (tis. Kč) *)	Měsíční výše hmotného zabezpečení na 1 uchaz. k 31.12. (Kč)	
1996	31 924	19,9	17,3	2 306	
1997	30 275	13,8	18,0	2 567	
1998	46 549	14,9	18,9	2 335	
1999	66 707	15,1	25,8	2 635	
2000	92 700				

Otázka B

Uvedte trendy zaměstnanosti v jednotlivých sektorech ekonomiky. V souvislosti s tím uveďte pokud možno míru aktivity, míru zaměstnanosti a členění zaměstnanosti podle oblastí, pohlaví, věku, typu zaměstnanosti (zaměstnaný, samostatně výdělečně činný), typu zaměstnání (na plný a částečný úvazek, na dobu neurčitou a dobu určitou, dočasné zaměstnání) a podle sektoru činnosti.

Uvedte trendy v počtu nezaměstnaných a míře nezaměstnanosti ve Vaší zemi, včetně podílu nezaměstnaných na pracovních silách celkem. Uveďte prosím členění nezaměstnanosti podle regionálních oblastí, kategorií, pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti.

Trendy zaměstnanosti v ČR

Pro trh práce v České republice v období od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 je charakteristický pokles zaměstnanosti. Pouze v letech 1994 až 1996 došlo k mírnému nárůstu, ale od roku 1997 zaměstnanost dále klesala. Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným mimo jiné nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků.

Rok 2000 lze ve srovnání s rokem 1999 považovat z hlediska zaměstnanosti v České republice za období poklesu. **Průměrná roční zaměstnanost** poklesla na 4731,6 tis. osob. Podíl zaměstnaných tak představoval 46,1 % z celkového počtu 10272,1 tis. obyvatel ČR. V průběhu roku ale došlo k dalšímu zpomalení meziročního poklesu počtu zaměstnaných osob (tj. zaměstnanců a podnikatelů) a počínaje 2. čtvrtletím 2000 se začaly počty zaměstnaných v národním hospodářství dokonce zvyšovat. Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl ve 4. čtvrtletí roku 2000 celkem 4751,0 tis., z toho bylo 2687,1 tis. mužů (56,6 %) a 2063,9 tis. žen (43,4 %). V porovnání se stejným obdobím předchozího roku byla celková zaměstnanost o 14,4 tis. nižší. V relativním vyjádření činil pokles počtu osob s jediným hlavním zaměstnáním 0,3 %.

Positivním jevem jsou pokračující přesuny v **sektorové struktuře zaměstnanosti**, které se projevily v dalším snížení podílu I. a II. sektoru a zvýšením podílu III. sektoru. Podíl primárního sektoru na celkové zaměstnanosti se v roce 2000 meziročně snížil z 5,2 % na 5,1 %. V následujícím období lze očekávat snižování zaměstnanosti v tomto sektoru přibližně stejným tempem jako dosud. Podíl sekundárního sektoru na celkové zaměstnanosti se snížil ze 40,1 % na 39,5 %. Podíl zaměstnanosti v terciární sféře na celkové zaměstnanosti vzrostl z 54,7 % na 55,4 % v roce 2000. Jeho podíl sice stále zaostává za vyspělými zeměmi (země EU dosahují v průměru téměř 66 %), ale právě tento sektor je perspektivním sektorem pro absorpci pracovních sil – zvláště v odvětvích tzv. kvartéru (strategické služby, IT technologie, e-bussines) lze očekávat zvýšení podílu zaměstnanosti o 1 - 2 procentních bodů ročně.

Míra zaměstnanosti obyvatelstva v produktivním věku (15 – 64 let) v České republice v období transformace klesala. V roce 2000 meziročně poklesla o 0,7 procentního bodu z 65,9 % v roce 1999 na 65,2 %. Největší vliv na její pokles mělo snížení míry v nejmladší věkové kategorii 15 – 24 let, kde došlo meziročně k poklesu o 1,9 procentního bodu. Tato míra zaměstnanosti je příznivější než je průměr EU, kde míra zaměstnanosti dosahuje 60,5 %.

Míra ekonomické aktivity obyvatelstva ČR podle metodiky ILO činila v roce 2000 60,4 %. A v porovnání s rokem 1999 poklesla o 0,6 procentního bodu, přičemž pokles ekonomické aktivity mužů byl výraznější než její pokles u žen. Míra ekonomické aktivity je v ČR tradičně vysoká. Patří stále k nejvyšším v Evropě. Např. ve státech Evropské unie představovala míra ekonomické aktivity podle metodiky EU v roce 1999 v průměru 69,2 % (Employment in Europe 2000, EK říjen 2000) v ČR 72,2 %.

Tabulky:

Údaje uvedené v tabulkách pocházejí z dat Českého statistického úřadu, získaných prováděním výběrových šetření pracovních sil.

Zaměstnanost	VŠPS - roční průměr, v tis.	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Celkem		4873,5	4926,8	4962,6	4972,0	4936,5	4865,7	4764,1	4731,6
Ženy	celkem	2138,1	2167,9	2177,7	2169,0	2148,3	2108,8	2069,7	2675,7
	podíl v %	43,9	44,0	43,9	43,6	43,5	43,3	43,4	56,5
Muži	celkem	2735,4	2758,9	2784,9	2803,0	2788,2	2756,9	2694,4	2055,9
Míra ekonomické aktivity	prac. síla/ obyv. 15+	61,4	61,6	61,5	61,2	61,1	61,0	61,0	60,4
Míra zaměstnanosti	zaměstnaní 15-64let/obyv. 15-64 let	69,0	69,2	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2

ZAMĚSTNANÍ V NH			v tis.	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Česká republika celkem			NUTS1 CZ0	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6
			NUTS2 NUTS3								
Praha, hl. m. Praha			CZ01 CZ011	602,8	608,8	617,6	622,2	622,7	624,4	621,0	613,4
Střední Čechy, Středočeský kraj			CZ02 CZ021	522,9	528,8	532,5	539,7	539,2	535,8	523,0	520,7
Jihozápad			CZ03	572,5	581,4	585,8	587,9	582,2	566,4	561,0	566,0
	Budějovický kraj		CZ031	303,3	307,2	310,1	308,4	307,3	300,5	296,9	299,7
	Plzeňský kraj		CZ032	269,2	274,2	275,7	279,5	274,9	266,0	264,1	266,4
Severozápad			CZ04	550,7	541,6	541,5	534,6	535,6	519,7	500,7	499,2
	Karlovarský kraj		CZ041	151,1	152,4	154,2	156,3	154,5	149,9	148,0	150,8
	Ústecký kraj		CZ042	399,6	389,3	387,3	378,3	381,1	369,7	352,7	348,5
Severovýchod			CZ05	705,4	724,6	736,2	728,3	722,5	706,0	696,6	694,3
	Liberecký kraj		CZ051	209,8	209,5	211,7	209,8	205,4	199,0	201,2	201,9
	Královéhradecký kraj		CZ052	259,4	267,6	273,8	271,9	270,4	262,7	258,0	263,5
	Pardubický kraj		CZ053	236,1	247,5	250,8	246,7	246,6	244,3	237,4	228,9
Jihovýchod			CZ06	767,3	780,8	778,6	779,0	774,1	773,9	757,7	760,5
	Jihlavský kraj		CZ061	235,3	241,8	242,9	243,1	239,4	238,5	232,0	239,3
	Brněnský kraj		CZ062	532,0	539,0	535,7	535,9	534,8	535,4	525,8	521,3
Střední Morava			CZ07	577,2	581,1	582,8	581,9	578,2	570,9	561,6	546,9
	Olomoucký kraj		CZ071	298,8	298,1	302,0	299,4	295,8	293,5	290,0	278,6
	Zlínský kraj		CZ072	278,4	283,0	280,8	282,6	282,4	277,4	271,6	268,3
Ostravsko, Ostravský kraj			CZ08 CZ081	574,7	579,6	587,6	598,3	581,9	568,6	542,6	530,5
Muži				2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7
			NUTS2 NUTS3								
Praha, hl. m. Praha			CZ01 CZ011	323,6	323,4	329,0	331,0	332,1	331,7	326,3	326,3
Střední Čechy, Středočeský kraj			CZ02 CZ021	299,8	303,8	305,5	309,6	309,2	308,0	303,5	299,9
Jihozápad			CZ03	321,9	329,2	333,3	336,6	331,4	324,9	321,6	322,9
	Budějovický kraj		CZ031	170,5	174,1	175,4	177,4	174,1	171,1	169,9	172,5
	Plzeňský kraj		CZ032	151,5	155,1	157,9	159,3	157,3	153,8	151,8	150,4
Severozápad			CZ04	308,8	303,8	305,0	300,9	302,8	296,8	286,9	287,0
	Karlovarský kraj		CZ041	83,2	85,1	87,2	87,7	87,4	83,0	80,4	82,2
	Ústecký kraj		CZ042	225,7	218,7	217,8	213,2	215,5	213,9	206,4	204,8
Severovýchod			CZ05	395,3	408,0	413,1	409,1	408,6	398,7	392,9	391,4
	Liberecký kraj		CZ051	115,9	116,6	119,3	117,0	116,8	115,6	112,6	111,8
	Královéhradecký kraj		CZ052	145,9	150,7	151,8	151,8	151,6	145,2	144,5	148,3
	Pardubický kraj		CZ053	133,5	140,7	142,1	140,3	140,2	137,9	135,8	131,3
Jihovýchod			CZ06	434,6	440,6	438,1	443,5	441,3	443,2	429,2	431,2
	Jihlavský kraj		CZ061	133,8	136,6	138,5	139,4	137,4	139,5	133,7	137,7
	Brněnský kraj		CZ062	300,8	304,0	299,6	304,1	304,0	303,7	295,6	293,5
Střední Morava			CZ07	323,5	324,8	329,8	333,1	328,9	328,8	323,0	315,8
	Olomoucký kraj		CZ071	165,9	165,6	170,1	170,9	167,8	168,4	166,7	162,2
	Zlínský kraj		CZ072	157,6	159,2	159,7	162,1	161,1	160,4	156,3	153,6
Ostravsko, Ostravský kraj			CZ08 CZ081	327,8	325,2	331,0	339,1	333,8	324,8	310,9	301,2
Ženy				2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9
			NUTS2 NUTS3								
Praha, hl. m. Praha			CZ01 CZ011	279,2	285,4	288,5	291,2	290,7	292,7	294,6	287,1
Střední Čechy, Středočeský kraj			CZ02 CZ021	223,1	225,1	227,0	230,2	230,0	227,8	219,4	220,8
Jihozápad			CZ03	250,5	252,2	252,5	251,3	250,8	241,5	239,3	243,1
	Budějovický kraj		CZ031	132,8	133,1	134,7	131,0	133,2	129,3	127,0	127,1
	Plzeňský kraj		CZ032	117,7	119,1	117,8	120,2	117,6	112,2	112,3	116,0
Severozápad			CZ04	241,9	237,8	236,5	233,7	232,8	222,9	213,8	212,2
	Karlovarský kraj		CZ041	67,9	67,3	67,0	68,6	67,1	67,0	67,5	68,6
	Ústecký kraj		CZ042	174,0	170,5	169,5	165,1	165,7	155,9	146,3	143,7
Severovýchod			CZ05	310,1	316,6	323,1	319,2	313,8	307,3	303,6	302,9
	Liberecký kraj		CZ051	93,9	92,9	92,4	92,8	88,6	83,4	88,6	90,1
	Královéhradecký kraj		CZ052	113,6	117,0	122,0	120,1	118,8	117,5	113,4	115,2
	Pardubický kraj		CZ053	102,6	106,8	108,7	106,4	106,4	106,4	101,6	97,7
Jihovýchod			CZ06	332,6	340,2	340,5	335,5	332,8	330,7	328,5	329,3
	Jihlavský kraj		CZ061	101,5	105,1	104,5	103,7	102,0	99,0	98,3	101,6
	Brněnský kraj		CZ062	231,1	235,0	236,1	231,7	230,8	231,8	230,2	227,7
Střední Morava			CZ07	253,7	256,3	253,0	248,9	249,3	242,1	238,6	231,1
	Olomoucký kraj		CZ071	132,9	132,4	131,9	128,4	128,0	125,2	123,3	116,4
	Zlínský kraj		CZ072	120,8	123,9	121,1	120,4	121,2	116,9	115,3	114,7
Ostravsko, Ostravský kraj			CZ08 CZ081	246,9	254,3	256,5	259,2	248,1	243,8	231,7	229,4

ZAMĚSTNANÍ V NH		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Celkem		4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6
Věková skupina :	15 až 19 let	284,9	271,6	221,1	184,2	151,1	127,4	99,9	68,6
	20 až 24 let	493,5	533,0	576,9	599,4	601,1	593,0	550,2	529,2
	25 až 29 let	532,5	521,0	525,3	524,4	530,7	551,3	580,2	616,0
	30 až 34 let	547,2	558,7	576,7	584,2	584,8	584,8	546,4	544,2
	35 až 39 let	689,6	660,8	629,9	597,4	567,3	545,2	556,6	582,5
	40 až 44 let	750,4	748,5	739,4	726,8	708,0	675,8	644,5	607,6
	45 až 49 let	705,7	725,6	739,9	748,6	742,1	715,8	695,7	689,3
	50 až 54 let	479,2	510,5	536,8	566,4	603,2	635,2	633,9	642,2
	55 až 59 let	224,0	231,1	248,8	269,5	286,1	287,0	310,1	317,5
	60 až 64 let	91,0	89,8	94,8	99,0	93,7	87,0	85,1	78,1
	65 a více let	75,4	76,2	72,9	72,1	68,4	63,3	61,6	56,5
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň								
	Základní vzdělání 1,2	650,2	615,5	587,0	538,6	483,8	441,2	396,5	416,2
	Střední odborné (OU + OŠ) 3B,3C	2 224,0	2 256,5	2 260,9	2 289,0	2 269,1	2 221,6	2 140,2	2 056,6
	Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ) část 3A, 4	1 295,4	1 356,6	1 378,2	1 395,8	1 433,1	1 460,9	1 485,2	1 482,4
	Střední všeobecné (gymnázia) část 3A	185,0	193,4	201,1	207,7	205,6	190,0	174,3	177,9
	Vysokoškolské 5,6	515,6	500,9	532,9	538,3	540,9	532,4	552,1	597,7
Muži		2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7
Věková skupina :	15 až 19 let	158,1	150,0	128,5	108,6	90,2	76,7	58,9	39,4
	20 až 24 let	312,8	327,9	348,6	362,7	361,4	349,6	318,7	301,9
	25 až 29 let	332,6	328,0	327,1	331,7	336,8	346,6	364,8	383,5
	30 až 34 let	309,3	315,9	329,5	337,7	338,4	340,1	322,6	321,5
	35 až 39 let	364,6	349,4	333,9	319,7	306,0	297,9	303,8	318,9
	40 až 44 let	389,9	386,3	381,3	376,0	366,5	353,0	334,9	319,0
	45 až 49 let	354,2	368,8	377,1	380,6	380,0	370,9	357,7	355,0
	50 až 54 let	250,0	265,0	278,3	290,7	309,7	327,7	329,1	332,9
	55 až 59 let	160,6	162,9	175,0	184,6	193,6	194,7	212,0	216,7
	60 až 64 let	58,8	55,9	60,4	65,9	60,9	57,3	54,3	50,3
	65 a více let	44,6	48,8	45,0	44,9	44,6	42,3	37,7	36,6
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň								
	Základní vzdělání 1,2	244,8	235,1	233,6	210,7	191,2	184,2	162,8	168,5
	Střední odborné (OU + OŠ) 3B,3C	1 451,7	1 466,3	1 467,6	1 491,8	1 479,3	1 446,4	1 393,5	1 364,0
	Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ) část 3A, 4	635,9	654,8	672,2	687,1	697,8	715,0	729,0	715,6
	Střední všeobecné (gymnázia) část 3A	68,5	72,0	68,6	67,5	72,3	70,7	59,8	62,2
	Vysokoškolské 5,6	333,2	328,7	341,9	344,8	345,3	330,5	341,0	365,0
Ženy		2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9
Věková skupina :	15 až 19 let	126,8	121,6	92,6	75,6	60,9	50,7	41,0	29,2
	20 až 24 let	180,8	205,0	228,3	236,7	239,7	243,4	231,5	227,3
	25 až 29 let	199,9	193,0	198,2	192,7	193,9	204,7	215,4	232,4
	30 až 34 let	237,9	242,8	247,2	246,5	246,5	244,6	223,7	222,7
	35 až 39 let	324,9	311,4	296,0	277,7	261,3	247,4	252,9	263,5
	40 až 44 let	360,5	362,2	358,1	350,8	341,5	322,8	309,5	288,6
	45 až 49 let	351,5	356,8	362,8	368,0	362,0	344,9	338,0	334,3
	50 až 54 let	229,3	245,5	258,5	275,7	293,5	307,4	304,8	309,3
	55 až 59 let	63,5	68,2	73,8	84,9	92,5	92,3	98,1	100,8
	60 až 64 let	32,2	33,9	34,4	33,1	32,8	29,8	30,8	27,8
	65 a více let	30,8	27,4	27,9	27,2	23,9	21,0	23,9	19,9
Vybrané kódy ISCED 97	úroveň								
	Základní vzdělání 1,2	405,4	380,3	353,4	327,9	292,6	256,9	233,6	247,6
	Střední odborné (OU + OŠ) 3B,3C	772,3	790,2	793,3	797,2	789,8	775,3	746,7	692,6
	Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ) část 3A, 4	659,5	701,8	706,0	708,7	735,3	745,9	756,1	766,8
	Střední všeobecné (gymnázia) část 3A	116,5	121,4	132,5	140,2	133,3	119,2	114,5	115,7
	Vysokoškolské 5,6	182,4	172,2	191,0	193,5	195,5	201,9	211,1	232,7

ZAMĚSTNANÍ V NH		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Celkem		4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6
CZ-ICS	skupina								
Zaměstnanci	1	4 238,6	4 278,0	4 274,4	4 278,1	4 249,0	4 138,4	4 024,1	3 971,7
Zaměstnavatelé	2	130,5	156,6	188,0	202,3	198,7	202,5	195,7	50,8
Pracující na vlastní účet	3	308,2	338,7	374,6	377,8	388,4	437,5	464,0	486,1
Členové produkčních družstev	4	181,6	132,8	99,4	91,3	80,4	64,5	55,1	196,2
Pomáhající rodinní příslušníci	5	14,4	20,2	25,8	22,3	19,9	22,6	25,1	26,6
KZAM	hlavní třída								
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	214,0	253,6	305,8	333,1	328,0	324,9	313,0	290,7
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	446,2	435,4	468,3	468,4	478,5	468,6	478,3	504,8
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3	873,4	897,4	890,1	889,9	890,8	872,6	878,4	883,0
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	360,5	373,2	378,4	389,5	398,5	394,0	367,8	364,7
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	517,5	550,1	556,8	566,9	582,7	597,3	576,7	567,8
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6	127,7	123,1	121,9	118,4	110,6	104,7	98,2	95,8
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	1 114,8	1 094,3	1 072,4	1 050,5	1 040,2	1 025,7	994,1	965,6
Obsluha strojů a zařízení	8	643,0	655,1	639,9	638,4	623,8	613,3	608,8	606,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	495,8	468,4	469,0	456,4	428,2	415,2	392,1	393,3
Příslušníci armády	0	71,0	63,8	54,6	57,5	52,1	48,0	55,2	56,1
Nezjištěno		9,7	12,4	5,5	2,9	3,0	1,3	1,5	3,3
Muži		2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7
CZ-ICS	skupina								
Zaměstnanci	1	2 309,4	2 311,5	2 313,6	2 319,4	2 305,8	2 246,8	2 173,0	2 143,3
Zaměstnavatelé	2	101,6	122,5	142,6	157,0	153,5	155,5	151,2	32,4
Pracující na vlastní účet	3	213,5	240,0	263,1	268,5	276,3	309,8	329,1	343,2
Členové produkčních družstev	4	105,5	78,0	57,7	52,7	47,2	40,0	35,6	150,8
Pomáhající rodinní příslušníci	5	5,3	6,7	7,6	5,5	5,4	4,6	5,4	5,6
KZAM	hlavní třída								
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	159,8	190,5	223,9	255,7	251,5	243,5	235,9	218,5
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	220,0	215,8	222,8	217,6	219,8	220,0	225,0	241,1
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3	390,5	398,2	410,0	405,5	409,0	399,5	403,2	405,2
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	71,3	69,8	69,4	76,7	78,3	80,4	74,0	75,1
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	160,9	172,9	177,9	182,0	189,6	195,8	193,4	194,5
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6	60,9	58,5	59,4	60,0	58,1	57,6	55,0	56,5
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	916,2	910,5	896,4	886,2	879,7	866,6	836,3	815,3
Obsluha strojů a zařízení	8	485,7	485,5	481,2	480,0	474,7	472,4	462,6	452,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	194,0	186,3	186,3	181,3	174,5	172,5	153,9	159,9
Příslušníci armády	0	69,9	63,0	53,8	56,1	51,3	47,6	54,0	55,2
Nezjištěno		6,2	7,8	3,8	1,8	1,7	1,0	1,1	1,9
Ženy		2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9
CZ-ICS	skupina								
Zaměstnanci	1	1 929,3	1 966,5	1 960,8	1 958,8	1 943,2	1 891,6	1 851,1	1 828,3
Zaměstnavatelé	2	28,9	34,1	45,4	45,4	45,2	47,0	44,5	18,3
Pracující na vlastní účet	3	94,7	98,7	111,5	109,3	112,2	127,7	134,9	142,9
Členové produkčních družstev	4	76,1	54,8	41,8	38,6	33,2	24,5	19,6	45,4
Pomáhající rodinní příslušníci	5	9,0	13,5	18,2	16,8	14,5	18,0	19,6	20,9
KZAM	hlavní třída								
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	54,2	63,1	82,0	77,4	76,6	81,4	77,1	72,3
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	226,2	219,6	245,5	250,8	258,7	248,5	253,3	263,7
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuz. oborů)	3	482,8	499,2	480,1	484,4	481,8	473,1	475,2	477,7
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	289,2	303,5	309,0	312,7	320,2	313,7	293,8	289,7
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	356,6	377,2	378,9	385,0	393,0	401,5	383,3	373,3
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	6	66,8	64,6	62,5	58,4	52,5	47,1	43,2	39,3
Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	198,6	183,8	175,9	164,3	160,5	159,1	157,8	150,3
Obsluha strojů a zařízení	8	157,3	169,6	158,7	158,5	149,1	141,0	146,1	154,1
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	301,8	282,0	282,7	275,1	253,8	242,8	238,3	233,4
Příslušníci armády	0	1,0	0,7	0,7	1,3	0,8	.	1,2	0,9
Nezjištěno		3,5	4,6	1,7	1,1	1,3	.	.	1,3

Zaměstnanost - typ úvazku, rozsah úvazku, podzaměstnanost, změněná pracovní schopnost												
ZAMĚSTNANÍ V NH	1997			1998			1999			2000		
	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena	Celkem	Muž	Žena
Celkem	4 936,5	2 788,2	2 148,3	4 865,7	2 756,9	2 108,8	4 764,1	2 694,4	2 069,7	4 731,6	2 675,7	2 055,9
Typ úvazku												
Na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4 553,0	2 581,8	1 971,1	4 536,6	2 579,8	1 956,8	4 401,0	2 505,4	1 895,6	4 349,3	2 471,6	1 877,7
Na dobu určitou (včetně práce dočasné)	348,5	186,2	162,3	306,8	164,2	142,7	343,1	179,1	164,1	359,8	192,5	167,3
Na smlouvu uzavřenou do konce vzdělání	8,6	5,6	3,0	7,8	5,7	2,1	4,8	3,5	1,4	5,5	3,5	2,1
Ve smlouvě pouze na zkušební dobu	25,8	14,1	11,7	13,2	6,6	6,6	15,0	6,4	8,5	16,4	7,8	8,6
Odmítá	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Neví	0,6	0,5	0,1	1,4	0,7	0,7	0,2	0,0	0,1	0,5	0,3	0,2
Důvody práce na dobu určitou												
Jste nemohl(a) najít stálou práci, nebo	52,3	24,6	27,7	65,0	27,8	37,2	102,7	45,8	56,9	131,0	62,7	68,3
Vám tento typ práce vyhovuje, či	90,7	41,5	49,1	77,6	35,7	41,9	69,1	30,2	38,8	63,9	27,3	36,6
Máte ještě jiné důvody?	205,6	120,0	85,5	164,2	100,6	63,5	171,4	103,0	68,3	164,9	102,6	62,3
Odmítá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Neví	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rozsah úvazku												
Na plnou pracovní dobu, nebo	4 561,3	2 687,1	1 874,2	4 520,3	2 668,3	1 851,9	4 439,4	2 615,4	1 824,0	4 415,2	2 595,4	1 819,8
Na zkrácenou pracovní dobu, nebo	286,7	75,5	211,2	272,9	69,9	202,9	262,4	62,5	199,9	245,5	58,7	186,8
Déle než 4 týdny nepracujete (nemoc, MD ...)	88,0	25,1	62,9	71,8	17,9	53,9	61,4	15,9	45,5	69,7	20,5	49,2
Odmítá	0,0	0,0	-	0,2	0,2	-	0,6	0,5	0,1	1,1	0,9	0,2
Neví	0,6	0,5	0,1	0,6	0,6	0,1	0,3	0,1	0,2	0,1	0,1	-
Důvody zkrácené pracovní doby												
Nemohu najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	12,6	1,7	10,9	14,6	2,0	12,6	17,1	2,1	14,9	21,1	2,4	18,7
Z iniciativy zaměstnavatele (nedostatek	42,7	6,8	35,9	50,6	6,5	44,1	48,5	5,6	43,0	45,6	6,2	39,4
Ze zdravotních důvodů (např. změněná prac. schopnost)	44,9	18,7	26,2	43,4	19,7	23,7	39,9	18,7	21,3	38,2	16,7	21,5
Péče o děti	52,8	0,8	52,0	48,4	0,6	47,8	47,7	0,3	47,4	38,8	0,6	38,2
Návštěva školy nebo odborných kurzů	19,2	11,1	8,1	12,4	8,3	4,1	10,1	6,5	3,6	11,7	6,1	5,6
Mám ještě jinou práci (druhé zaměstnání)	5,0	2,1	2,9	4,3	1,6	2,6	3,2	2,0	1,3	3,4	1,2	2,2
Práce na kratší úvazek mi vyhovuje	78,2	23,9	54,3	64,2	19,1	45,1	55,5	15,0	40,5	51,1	14,7	36,4
Jiné důvody	31,2	10,5	20,7	35,0	12,1	22,9	40,3	12,3	28,0	35,6	10,8	24,7
Odmítá	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Neví	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Změněná pracovní schopnost	133,8	77,6	56,2	122,7	71,6	51,1	103,9	59,7	44,2	90,2	52,3	37,8

ODVĚTVÍ ČINNOSTI ZAMĚSTNANÝCH V NH									
								v tis.	
ZAMĚSTNANÍ V NH		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Celkem	kategorie	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6
Zemědělství, myslivost a související činnosti	A 01	321,6	284,6	264,1	250,4	229,8	217,8	200,7	190,2
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	A 02, B	53,4	53,3	61,6	54,9	54,6	49,2	46,6	50,5
Dobývání nerostných surovin	C	125,7	99,3	97,3	90,1	88,9	85,8	77,2	70,4
Zpracovatelský průmysl	D	1 444,4	1 429,1	1 421,6	1 407,4	1 369,5	1 340,8	1 307,8	1 281,5
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	E	98,9	98,2	102,0	100,2	92,0	93,3	83,7	77,5
Stavebnictví	F	423,9	451,7	455,4	467,5	480,9	472,0	443,2	439,0
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	G	510,3	589,1	618,6	639,6	658,7	645,5	640,6	612,9
Pohostinství a ubytování	H	148,9	149,4	153,9	155,6	166,2	169,2	157,4	156,3
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	I	388,1	370,3	381,8	388,2	381,6	378,1	371,0	373,2
Peněžnictví a pojišťovnictví	J	68,1	81,3	91,5	94,8	96,6	99,7	98,8	99,6
Nemovitosti, pronáj., služ. pro podniky, výzkum a vývoj	K	219,6	241,6	245,4	256,1	251,9	248,4	256,5	266,0
Veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	L	308,4	322,4	302,3	310,6	320,6	322,8	336,5	342,9
Školství	M	315,0	310,6	309,2	311,8	306,4	289,0	286,7	298,9
Zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	N	282,1	279,0	283,0	273,0	272,4	267,7	276,6	290,7
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	O	162,9	162,8	170,4	166,2	161,3	182,5	176,1	175,8
Soukromé domácnosti s domácím personálem	P	1,1	.	1,3	2,0	1,2	1,3	1,8	1,7
Exteritoriální organizace a spolky	Q	1,1	1,4	0,8	1,6	1,8	1,5	1,5	2,0
Nezjištěno	.	.	2,1	2,4	2,1	2,3	1,0	1,3	2,4
Muži	kategorie	2 735,4	2 758,9	2 784,9	2 803,0	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7
Zemědělství, myslivost a související činnosti	A 01	200,5	173,9	159,3	156,3	148,0	141,7	131,5	124,1
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	A 02, B	40,6	40,3	47,6	43,8	42,8	37,6	36,5	40,2
Dobývání nerostných surovin	C	104,9	83,4	83,6	76,4	74,5	73,3	68,2	60,1
Zpracovatelský průmysl	D	839,6	837,0	835,5	836,2	823,7	805,3	790,4	780,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	E	71,8	70,7	76,3	73,0	68,9	72,2	65,6	60,0
Stavebnictví	F	379,6	405,3	410,5	421,4	439,2	432,4	408,0	402,5
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	G	215,9	251,3	272,5	286,3	294,1	288,3	298,5	284,9
Pohostinství a ubytování	H	62,4	64,2	66,6	67,9	74,1	71,7	67,5	66,4
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	I	252,5	245,0	256,5	261,2	256,1	263,6	254,7	255,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	J	21,8	24,0	30,4	31,6	31,0	35,0	32,9	33,9
Nemovitosti, pronáj., služ. pro podniky, výzkum a vývoj	K	117,8	133,9	137,1	144,7	134,2	137,4	142,1	146,8
Veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	L	205,4	205,2	186,1	190,6	198,2	193,0	197,6	206,1
Školství	M	84,8	85,2	79,3	73,9	72,8	67,2	66,3	70,3
Zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	N	59,4	59,8	57,8	54,7	52,5	51,0	51,5	58,5
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	O	77,6	77,8	83,0	82,3	76,0	85,8	81,3	83,2
Soukromé domácnosti s domácím personálem	P	0,1
Exteritoriální organizace a spolky	Q	.	0,8	.	0,7	0,9	0,8	0,8	0,9
Nezjištěno	.	.	1,2	1,8	1,5	1,3	0,7	0,9	1,3
Ženy	kategorie	2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,0	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9
Zemědělství, myslivost a související činnosti	A 01	121,1	110,7	104,9	94,1	81,7	76,1	69,3	66,2
Lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	A 02, B	12,8	13,0	14,0	11,1	11,9	11,6	10,1	10,3
Dobývání nerostných surovin	C	20,9	15,9	13,7	13,6	14,4	12,4	9,0	10,4
Zpracovatelský průmysl	D	604,8	592,1	586,1	571,2	545,8	535,6	517,4	500,8
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	E	27,2	27,5	25,7	27,2	23,1	21,2	18,1	17,5
Stavebnictví	F	44,3	46,5	44,9	46,0	41,7	39,6	35,1	36,5
Obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	G	294,4	337,8	346,1	353,3	364,7	357,2	342,1	328,0
Pohostinství a ubytování	H	86,5	85,2	87,3	87,7	92,1	97,5	89,9	89,9
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	I	135,5	125,3	125,4	127,0	125,5	114,6	116,2	117,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	J	46,3	57,3	61,1	63,2	65,7	64,7	65,9	65,7
Nemovitosti, pronáj., služ. pro podniky, výzkum a vývoj	K	101,7	107,7	108,3	111,4	117,7	111,0	114,4	119,2
Veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	L	103,0	117,2	116,2	120,0	122,4	129,8	138,8	136,8
Školství	M	230,2	225,4	229,9	237,9	233,6	221,8	220,4	228,7
Zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	N	222,7	219,3	225,1	218,3	219,9	216,8	225,1	232,1
Ost. veřejné, sociální a osobní služby	O	85,3	85,1	87,4	83,9	85,3	96,7	94,8	92,6
Soukromé domácnosti s domácím personálem	P	0,8	.	0,9	1,6	1,2	1,3	1,8	1,6
Exteritoriální organizace a spolky	Q	.	.	.	0,9	0,9	0,7	0,8	1,1
Nezjištěno	.	.	0,9	.	.	0,9	.	.	1,1

Trendy nezaměstnanosti v ČR

Změny po roce 1990 vedly k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v následujícím roce a jejímu následnému poklesu v roce 1992 a 1993. Průměrná **míra nezaměstnanosti** se do roku 1996 udržovala na úrovni kolem 3 %. K výraznějšímu nárůstu nezaměstnanosti došlo v polovině roku 1997. Na konci roku 1999 již nezaměstnanost dosáhla 9,4 %. V průběhu roku 2000 byl zaznamenán obrat ve vývoji trhu práce. Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2000 se tak hodnotou 8,8 % (což představuje cca 457,4 tisíc nezaměstnaných) dostala o 0,6 procentního bodu pod úroveň roku 1999.

Nezaměstnanost postihuje zejména mladé lidi, osoby s minimální kvalifikací, ženy s malými dětmi a zdravotně postižené občany. Nejpočetnější skupinou ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání zůstává kategorie 20 – 29 let (k 31. 12. 2000 – 36,2 % všech evidovaných uchazečů). Z hlediska kvalifikace zůstávají nejpočetnější kategorií vyučení uchazeči o zaměstnání (41,0 % z celkového počtu uchazečů).

Tabulky: Zdroj - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Uchazeči	31.12.93	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	31.12.00
Uchazeči - osoby	185216	166480	153041	186339	268902	386918	487623	457369
do 19 let	29138	22431	20399	24139	33418	32566	23551	16167
20-24 let	28487	24613	22353	27721	46469	95294	120233	103808
25-29 let	27410	23644	19310	22243	32769	47535	63563	61788
30-34 let	22565	20117	18128	21453	30215	41911	54072	51991
35-39 let	21770	19154	16822	19060	25184	35229	47836	47435
40-44 let	20875	19126	18429	22035	30168	39623	50280	47285
45-49 let	17987	17371	17946	22835	31567	42178	56299	54783
50-54 let	12368	14591	14301	19273	28301	38901	53294	54286
55-59 let	4286	5175	5097	7186	10294	12906	17563	18510
nad 60 let	330	258	256	394	517	775	932	1316
bez vzdělání	1960	1869	1919	2043	2706	2521	3071	3195
základní vzdělání	67552	62650	59934	68492	86977	114667	143212	141397
vyučen	74722	66049	57774	71081	105893	160449	198212	187464
středoškolské (bez mat.)	3368	3065	2743	3111		4103	11482	11781
vyučen s mat.	4235	3701	3410	5187	9179	17682	26848	21125
ÚSV (gymnázia s mat.)	6824	5710	5104	6454	9944	13711	16410	14310
ÚSO (SOš s mat.)	22336	19850	18693	25506	42405	62109	72020	62503
vyšší vzdělání	181	163	186	282	620	1399	1958	2226
vysokoškolské	4038	3423	3278	4183	7128	10277	14410	13368
do 3 měsíců	85772	67275	59674	77452	99564	133892	130533	116960
3 - 6 měsíců	42691	36979	32899	42821	68427	98505	103684	83339
6 - 9 měsíců	17567	16505	14490	18009	30311	41049	61785	47138
9 - 12 měsíců	11871	11043	9760	10495	18012	26700	46895	34369
nad 12 měsíců	27315	34678	36218	37562	52588	86772	144726	175563

Ženy	31.12.93	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	30.12.00
Uchazeči - ženy	103592	96632	88113	87569	151772	205401	248120	229804
do 19 let	14197	10643	10057	12044	17082	14340	10888	6756
20-24 let	14509	13015	11607	13843	23619	44548	51147	41960
25-29 let	17257	15962	12525	14223	21105	28696	35451	34103
30-34 let	14535	13268	11889	13711	19759	26200	32546	31422
35-39 let	12858	11849	10306	11350	15171	20572	27053	27196
40-44 let	11725	11038	10752	12683	17312	22017	26971	25548
45-49 let	10321	10265	10623	13467	18474	23893	30911	29627
50-54 let	7133	9504	9240	12068	17028	22669	30156	29795
55-59 let	914	931	967	1566	2031	2190	2686	2994
nad 60 let	143	157	147	145	191	276	311	403
bez vzdělání	1153	1094	1116	1121	1381	1195	1394	1440
základní vzdělání	38339	37252	35399	39475	49435	62418	76104	73820
vyučen	37259	34086	29479	34885	51599	72593	85725	81497
středoškolské (bez mat.)	2411	2462	2176	2442	3208	3607	6881	6679
vyučen s mat.	2233	1997	1921	2892	5231	8477	12327	9354
ÚSV (gymnázia s mat.)	4904	4168	3528	4687	7362	9783	11402	9825
ÚSO (SOš s mat.)	15224	13750	12773	17459	29626	41681	46758	40335
vyšší vzdělání	124	107	127	178	407	925	1157	1368
vysokoškolské	1945	1716	1594	1961	3523	4722	6372	5486
do 3 měsíců	42220	34830	29830	38377	48311	60470	56423	50426
3 - 6 měsíců	26622	23233	20394	26379	41969	54395	54762	42525
6 - 9 měsíců	11191	10776	9447	11428	19092	23836	32816	25315
9 - 12 měsíců	7552	7078	6292	6537	11283	15871	24688	18149
nad 12 měsíců	16007	20715	22150	22379	31117	50829	79431	93389

Míra nezaměstnanosti	31.12.93	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	30.12.00
Praha	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	2,3	3,5	3,4
Benešov	2,2	1,8	1,7	1,9	2,5	3,5	4,1	3,5
Beroun	2,8	2,1	1,9	2,2	3,4	4,4	5,6	5,0
Kladno	5,5	4,9	4,6	5,1	9,2	8,7	10,2	9,8
Kolín	4,7	4,1	3,8	4,4	6,1	8,5	10,9	9,8
Kutná Hora	3,5	3,2	3,0	4,0	6,6	9,3	11,3	11,3
Mělník	3,3	2,9	2,3	2,9	3,9	5,9	8,5	7,4
Mladá Boleslav	1,7	1,6	1,3	1,4	2,1	2,8	4,5	3,2
Nymburk	4,4	4,3	3,4	4,0	5,8	8,4	9,7	8,9
Praha-východ	1,0	0,7	0,6	0,5	0,7	1,6	2,5	3,0
Praha-západ	1,2	0,6	0,4	0,6	1,1	2,2	3,1	2,8
Příbram	4,5	4,1	3,8	4,3	6,1	8,6	9,0	8,3
Rakovník	3,2	2,6	2,8	3,3	5,1	7,5	8,9	8,6
Středočeský kraj	3,4	2,9	2,6	3,0	4,6	6,1	7,5	6,8
České Budějovice	1,9	1,5	1,4	1,7	2,8	4,2	4,9	4,4
Český Krumlov	4,2	3,5	3,1	3,6	6,3	8,5	9,5	8,7
Jindřichův Hradec	3,2	1,8	1,1	1,5	2,7	4,8	5,9	4,9
Písek	3,2	2,8	2,8	3,3	5,2	7,3	7,9	7,6
Prachatice	3,5	2,5	3,1	4,0	5,5	6,9	7,7	6,0
Strakonice	3,4	3,7	2,6	3,6		6,6	7,7	6,6
Tábor	2,3	1,7	1,5	2,1	3,2	5,5	6,7	5,6
Budějovický kraj	2,8	2,2	2,0	2,6	3,9	5,7	6,7	5,8
Domažlice	1,7	1,3	1,1	1,2	2,7	4,6	5,8	4,2
Klatovy	4,1	2,9	2,5	2,7	3,9	5,9	6,5	6,2
Pízeň-město	3,0	2,9	2,6	3,1	4,9	6,7	8,3	7,3
Pízeň-jih	1,5	1,0	0,7	1,3	2,5	4,6	6,1	4,8
Pízeň-sever	3,3	1,8	1,6	2,0	3,7	5,6	7,0	5,7
Rokycany	4,1	3,6	2,8	3,6	5,0	6,3	9,0	7,9
Tachov	5,9	4,1	3,5	4,2	6,5	8,2	8,7	8,5
Pízeňský kraj	3,3	2,6	2,2	2,7	4,2	6,1	7,4	6,5
Cheb	0,7	1,1	1,8	2,7	4,2	5,7	7,3	5,7
Karlovy Vary	1,1	0,9	1,4	2,0	3,9	6,4	9,1	8,2
Sokolov	2,8	3,4	3,4	3,7	6,0	8,6	10,5	9,9
Karlovarský kraj	1,5	1,7	2,1	2,8	4,6	6,9	9,0	8,0
Děčín	5,4	5,5	5,7	7,6	9,3	11,9	14,1	13,6
Chomutov	5,8	6,1	6,4	7,7	12,1	14,8	17,9	16,9
Litoměřice	4,0	3,8	4,5	5,4	8,9	11,8	13,4	13,6
Louny	7,9	6,9	7,1	8,2	11,3	15,5	17,5	17,1
Most	3,8	5,4	7,3	9,4	12,4	15,6	20,0	21,5
Teplice	5,1	6,1	6,5	7,1	10,0	13,2	15,7	17,0
Ústí nad Labem	3,1	3,1	3,3	4,5	6,8	10,5	13,7	14,1
Ústecký kraj	4,8	5,2	5,8	7,6	10,0	13,2	15,9	16,1
Česká Lípa	3,4	3,1	2,8	3,2	5,1	7,1	8,2	6,7
Jablonec nad Nisou	1,3	0,9	1,0	1,2	3,2	5,1	5,9	4,9
Liberec	3,1	3,0	3,3	4,3	6,8	8,4	8,6	7,3
Semily	1,6	1,7	1,9	2,3	4,2	6,0	7,5	6,1
Liberecký kraj	2,5	2,4	2,5	3,1	5,2	7,0	7,8	6,4
Hradec Králové	2,1	1,9	1,7	2,5	4,1	6,4	8,6	6,5
Jičín	2,8	2,7	2,3	2,9	4,8	6,7	7,7	5,8
Náchod	2,7	2,2	1,8	2,3	3,3	5,2	6,5	5,3
Rychnov nad Kněžnou	2,2	2,1	1,8	2,4	4,1	6,2	6,8	5,0
Trutnov	3,0	2,6	2,5	3,0	4,1	5,8	7,5	6,1
Královéhradecký kraj	2,5	2,2	2,0	2,7	4,0	6,1	7,5	5,9
Chrudim	3,8	3,2	2,8	3,8	5,3	7,4	10,6	9,4
Pardubice	2,0	1,6	1,5	1,8	2,9	4,9	6,6	5,5
Svitavy	5,5	4,3	4,8	5,4	7,2	8,9	11,6	10,8
Ústí nad Orlicí	3,4	2,9	2,5	3,5	4,6	6,4	8,9	7,3
Pardubický kraj	3,4	2,8	2,7	3,5	4,7	6,6	9,0	7,9
Havlíčkův Brod	3,3	2,6	2,4	2,9	4,6	6,1	7,9	6,2
Jihlava	4,9	4,4	3,4	4,0	6,0	7,3	8,6	6,3
Pelhřimov	3,1	2,5	2,4	2,6	3,5	4,3	4,9	4,0
Třebíč	6,5	5,3	4,8	5,7	7,7	10,7	13,4	11,8
Žďár nad Sázavou	5,2	3,9	3,5	4,1	5,6	7,8	9,3	7,5
Jihlavský kraj	4,8	3,9	3,4	4,2	5,7	7,5	9,2	7,5
Blansko	3,8	2,9	2,5	3,6	5,4	7,4	9,1	7,0
Brno-město	1,5	1,6	1,6	2,0	3,4	6,0	8,1	7,9
Brno-venkov	3,3	2,0	1,9	2,4	3,5	5,6	7,2	6,7
Břeclav	6,5	5,0	4,7	5,0	7,4	9,6	10,7	10,1
Hodonín	5,2	4,7	3,7	4,5	7,1	11,0	13,5	14,1
Vyškov	6,0	4,0	3,8	4,5	6,5	8,7	10,8	9,4
Znojmo	8,5	6,3	5,7	5,7	9,4	11,9	13,9	13,0

Brněnský kraj	3,8	3,2	2,9	3,5	5,4	7,9	9,9	9,3
Jeseník				7,0	9,3	10,3	13,0	13,2
Olomouc	3,8	3,8	3,8	4,8	7,1	9,9	12,1	11,4
Prostějov	4,7	4,1	3,5	4,5	6,8	9,2	10,7	10,4
Přerov	6,1	6,1	5,4	5,7	9,0	12,5	14,5	14,2
Šumperk	7,0	5,3	4,7	5,9	7,0	9,4	12,1	11,3
Olomoucký kraj	5,3	4,7	4,3	5,6	7,6	10,2	12,4	11,9
Kroměříž	4,3	4,3	3,2	3,5	5,7	8,6	10,7	9,8
Uherské Hradiště	2,1	1,6	1,3	1,9	3,2	5,1	6,9	7,2
Vsetín	7,1	5,0	4,0	5,6	6,9	9,3	10,5	9,5
Zlín	2,0	1,9	1,6	2,3	3,5	5,6	7,6	6,9
Zlínský kraj	3,6	3,0	2,4	3,3	4,7	7,0	8,7	8,1
Bruntál	8,7	6,9	5,8	6,5	8,7	11,4	15,6	17,2
Frydek-Místek	5,7	5,5	4,1	4,7	7,2	11,4	14,8	14,1
Karviná	7,4	6,7	6,6	7,7	10,4	13,8	18,2	18,0
Nový Jičín	7,8	7,5	5,9	5,6	6,9	9,5	12,2	12,4
Opava	6,0	4,1	3,3	3,7	5,8	8,8	10,8	10,7
Ostrava-město	5,1	5,6	4,8	5,4	7,5	12,0	15,9	16,6
Ostravský kraj	6,4	6,0	5,1	6,0	7,8	11,4	14,9	15,1
Celkem ČR	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8

Otázka C

Uved'te prosím trend v počtu volných pracovních míst a jejich typu ve Vaší zemi.

Trend v počtu volných míst je charakterizován poklesem, který nastal v průběhu roku 1996 a pokračoval do poloviny roku 1999, kdy nastalo období postupného nárůstu počtu volných míst. Důvodem tohoto příznivého obratu je zejména mírné oživení ekonomiky, aktivní politika zaměstnanosti realizovaná Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a úřady práce, a systém pobídek pro firmy, které se rozhodly investovat v oblastech s vysokou nezaměstnaností.

Tabulka:

Struktura volných míst	31.12.93	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	31.12.00
Volná místa celkem	53938	76581	88047	83976	62284	37641	35117	52060
z toho:								
podle KZAM celkem	33993	76581	88047	83976	62284	37641	35117	52060
tř. 1	413	571	576	606	350	326	427	561
tř. 2	2204	4669	4450	3747	2121	1787	2154	3075
tř. 3	3934	8508	8705	6877	5075	3915	3687	5455
tř. 4	1001	1512	1603	1218	617	455	680	1369
tř. 5	3710	7898	8390	8631	5923	3769	3968	6215
tř. 6	908	1680	2268	2070	1283	817	793	1038
tř. 7	15506	35207	41001	38780	30789	17258	14440	21081
tř. 8	3353	9051	10893	10850	8488	5535	6156	
tř. 9	2939	7377	10114	11098	7566	3735	2799	4350
tř. 0	25	108	47	99	72	44	13	25
Kvalifikační struktura	54967	77851	89481	85594	63825	37641	35117	52060
bez vzdělání	535	613	984	1322	522	305	405	595
základní vzdělání	8267	13666	18422	19459	14097	9556	8750	12555
Vyučen	33127	46192	53183	50482	39442	20429	18142	27981
středoškolské (bez mat.)	854	945	1072	893	462	308	920	908
vyučen s mat.	1598	1884	2082	1672	1367	694	953	1155
ÚSV (gymnázia s mat.)	787	903	775	511		229	291	454
ÚSO (SOš s mat.)	5857	8656	8409	7677	5120	4125	3529	5366
vyšší vzdělání	81	62	102	34	30	36	145	136
vysokoškolské	3845	4822	4445	3536	2355	1959	1958	2873
vědecká výchova	16	108	7	8	2	0	10	21

Článek 1 odstavec 2

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání.“

Otázka A

Uveďte informace týkající se legislativních nebo jiných opatření přijatých s cílem zajistit vyloučení jakékoli diskriminace v zaměstnání založené na pohlaví, sociálním nebo národním původu, politických názorech, náboženství, rase, barvě pleti nebo věku a účinně podpořit rovné příležitosti při hledání zaměstnání a přístupu k povolání.

Uveďte informace k těmto otázkám o existujících sankcích a nápravných opatřeních pro případ diskriminace v zaměstnání.

Česká republika v souladu s přijatými mezinárodními závazky (m.j. úmluvou MOP č. 111, o **diskriminaci v zaměstnání a povolání**) a přípravou na budoucí členství v Evropské unii učinila v oblasti pracovního práva v letech 1999-2000 řadu závažných kroků k odstranění všech možných forem diskriminace. Jedná se o opatření legislativního i nelegislativního charakteru.

Opatření nelegislativní povahy

Vláda ČR stanovila ve svém **Programovém prohlášení** z r. 1998 jako jeden ze svých cílů „usilovat o odstranění všech forem diskriminace, zejména o to, aby ženy měly nejen právně, ale i reálně rovné příležitosti na trhu práce, v rodině i ve veřejném životě“.

Otázka rovných příležitostí všech osob byla zařazena do samostatného čtvrtého pilíře **Národního plánu zaměstnanosti** z r. 1999. Tento dokument stanovil čtyři základní cíle:

1. Posílit právní a institucionální nástroje a mechanismy k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce.
2. Vytvořit reálné možnosti využívání mimořádných dočasných opatření ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen.
3. Monitorovat stav úrovně prosazování práva na zaměstnání u skupin občanů ohrožených diskriminací.
4. Přispívat k odstraňování neoprávněných rozdílů v odměňování mužů a žen.

Zvláštní pozornost je věnována především problematice rovnosti mužů a žen. Pro tuto oblast byl sestaven zvláštní akční plán nazvaný: **Priority a postupy vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen**, který byl přijat vládou v dubnu 1998 a zaměřuje se na 7 nejdůležitějších oblastí, v nichž existují resp. přetrvávají obtíže při prosazování rovnosti mezi pohlavími. Jednotlivým členům vlády resp. vedoucím ústředních orgánů státní správy jsou zde ukládány úkoly s konkrétním termínem pro jejich plnění. Tento národní akční plán není dokumentem neměnným, podléhá každoročnímu vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci reagující na stávající potřeby ve společnosti. V dubnu 2001 proběhlo již jeho třetí vyhodnocení.

Mezi cíle, jež jsou relevantní pro opatření k vyloučení diskriminace v zaměstnání, přijaté v rámci tohoto dokumentu, patří zejména:

1. Průběžně **revidovat platné právní předpisy s ohledem na jejich soulad s principem rovného postavení žen a mužů** ve společnosti, resp. s odpovídajícími požadavky práva Evropského společenství. V návaznosti na výsledky této revize rušit, měnit nebo doplňovat ty platné právní předpisy, které jsou s tímto principem v rozporu. Při přípravě nových předpisů pak důsledně dbát prosazování shora uvedeného principu (odpovídají - všichni členové vlády).

2. Přizpůsobit **metodu hodnocení jednotlivých druhů prací** praktickému uplatnění tak, aby účinně přispívala k odstranění diskriminace v odměňování a poskytla zejména soudní a kontrolní praxi podklady pro postup proti diskriminaci (odpovídá - ministr práce a sociálních věcí do 31. března 2002).
3. **Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů** zaměřovat na dodržování ustanovení o zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty, a na dodržování ustanovení o zvýšené ochraně žen při práci (odpovídá - ministr práce a sociálních věcí).

Legislativní zakotvení zákazu diskriminace

V oblasti právní úpravy byla provedena řada pozitivních změn směřujících k zajištění ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, a to prostřednictvím novel několika pro pracovní právo zcela zásadních právních předpisů.

Dnem 1. října 1999 nabyla účinnosti **novela** (z. č. 167/1999 Sb.) *zákona 1/1991 Sb. o zaměstnanosti*, která doplnila § 1 tohoto zákona o odstavce 1 a 2. Těmito odstavci byl do práva zaveden výslovný všestranný zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání. Jsou zde uvedeny důvody pro které nelze jedinci odeprít jeho právo na zaměstnání (z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině) a zároveň jsou stanoveny případy, kdy se o diskriminaci nejedná. Je tomu tak v případě, jestliže to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný.

Pokud jde o přístup k zaměstnání, je zaměstnavatel povinen zdržet se při přijímání zaměstnanců do pracovního poměru jakéhokoli jednání, v němž by bylo lze spatřovat porušení zásady rovného zacházení nebo diskriminaci. Vedle obecného principu nediskriminace pak zákon o zaměstnanosti rovněž výslovně zakázal činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s tímto ustanovením, tj. diskriminační inzerci.

Obdobná ustanovení zavedla rozsáhlá harmonizační **novela** (z. č. 155/2000 Sb.) *zákona 65/1965 Sb., zákoníku práce* účinná od 1. ledna 2001. Ustanovení § 1 Zákoníku práce bylo doplněno o odstavce 3 a 4, přičemž v odstavci 3 zákoník práce nyní stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V odstavci 4 je pak zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích (nepřímá diskriminace). Zároveň je zde uvedeno, kdy se o diskriminaci nejedná.

Novela dále podrobněji rozvedla princip rovného zacházení především pro muže a ženy (rovné zacházení při odměňování, zákaz sexuálního obtěžování, poskytování rodičovského volna, stanovení nároků kompenzujících důsledky diskriminačního jednání atd.).

Zákon č. 155/2000 Sb. novelizoval také mimo jiné § 2 *zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání*. Podle tohoto ustanovení jsou služební orgány povinny zajišťovat rovné zacházení se všemi vojáky. Dále ve služebním poměru zakázána jakákoliv diskriminace vojáků s výjimkou, kdy je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech a povaze služebního zařazení, které voják vykonává, a který je pro výkon tohoto služebního zařazení nezbytný. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

V rámci novel **zákonů o odměňování** byla zavedena zásada rovné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty - princip rovného odměňování mužů a žen,

Novelou *zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu*, bylo s účinností od 1. ledna 2001 do ustanovení § 133a implementováno přenesení důkazního břemene ve věcech diskriminace podle pohlaví. Dle tohoto ustanovení platí, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Sankce a nápravná opatření

Občan může vymáhat své právo na zaměstnání bez diskriminačních omezení soudně nebo prostřednictvím úřadu práce.

Soudy řeší problematiku diskriminačního jednání v rámci civilních řízení případně i trestněprávních řízení. Zároveň zajišťují vykonatelnost svých rozhodnutí.

Specificky pro případy porušování principu rovného zacházení s muži a ženami umožňuje nově § 7 odst. 4 – 6 zákoníku práce, aby se mohl postižený zaměstnanec domáhat, aby zaměstnavatel od svého diskriminujícího jednání upustil, odstranil jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že upuštění od tohoto závadného jednání nebude postačující a za podmínky, že byla ve značné míře snížena jeho důstojnost nebo jeho vážnost na pracovišti, má zaměstnanec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši této náhrady rozhoduje soud.

Úřady práce provádějí pravidelné kontroly dodržování právních předpisů a mohou zaměstnavatele, který diskriminoval občana v **přístupu k zaměstnání**, postihovat za zaviněné porušení práva obdobně, jako ve všech případech porušování pracovníprávních předpisů, kdy je úřad práce oprávněn vyžadovat na zaměstnavateli odstranění zjištěných nedostatků a za zaviněné porušení povinností je oprávněn ukládat zaměstnavatelům pokuty a to i opětovně (§ 8 – 10 zákona č. 9/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Úřad práce je oprávněn ukládat zaměstnavatelům za zaviněné porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, pokuty až do částky 250 000 Kč a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, až do částky 1000 000 Kč. Pokutu lze uložit ve lhůtě do jednoho roku ode dne, kdy se orgán kontroly dozvěděl o porušení povinností podle věty první, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je zaměstnavatel porušil. Při ukládání pokuty se přihlíží k závažnosti porušení, k míře zavinění a k okolnostem, za nichž k porušení povinnosti došlo.

Celkem bylo úřady práce v roce 2000 za porušení zákazu diskriminace uloženo na pokutách 42.000 Kč, a to za diskriminující nabídky zaměstnání a za diskriminující jednání zaměstnavatelů při přijímání zaměstnanců do zaměstnání.

Úřady práce v rámci kontrolní činnosti dále zjišťují, jak zaměstnavatelé plní svou povinnost zajišťovat **rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Z případného zjištěného porušování této povinnosti vyvozují příslušné závěry (ukládání nápravných opatření, případně pokut a to i opětovně).

Vedle těchto státních orgánů provádějí kontrolu dodržování pracovníprávních předpisů též odborové orgány.

Otázka B

Uveďte metody přijaté za účelem:

- a) hledání spolupráce s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a jinými vhodnými organizacemi na podporu dodržování politiky nediskriminace;
- b) zajištění přijetí a dodržování výše uvedené politiky pomocí výchovné činnosti.

Bod A

Vláda si stanoví ve čtvrtém pilíři *Národního plánu zaměstnanosti* za cíl posílit účinnost kontrolních a soudních mechanismů postihujících diskriminační projevy, do těchto mechanismů zapojit i orgány sociálních partnerů a napomáhat zvyšování úrovně právního vědomí v oblasti lidských práv, zejména právního vědomí zaměstnavatelů.

Jako koordinační orgán v dané oblasti vystupuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které komunikuje s ostatními resorty, resp. ústředními orgány státní správy i s jednotlivými územními orgány zaměstnanosti (úřady práce). Ministerstvo navazuje spolupráci i s dalšími zainteresovanými subjekty vyvíjejícími činnost v dané oblasti – sociálními partnery.

Z hlediska rovných příležitostí mužů a žen stanoví *Priority a postupy vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen* v oblasti komunikace a spolupráce tyto dva cíle:

- 1) Při jednání Rady hospodářské a sociální dohody prosazovat zásadu rovného postavení mužů a žen, zejména v otázkách odměňování a pracovních podmínek (odpovídají - zástupci vlády v Radě hospodářské a sociální dohody ČR).
- 2) Zabezpečit, aby jednotlivá ministerstva a správní úřady v rámci svých kompetencí navazovaly spolupráci s nevládními organizacemi zabývajícími se rovnými příležitostmi žen a mužů a pokračovaly ve vyhledávání a v rozšiřování této spolupráce. Součástí této spolupráce může být i oprávnění vyžadovat stanoviska k připravovaným právním předpisům nebo jiným zásadním rozhodnutím (odpovídají - všichni členové vlády).

Pro zajištění užší spolupráce v této oblasti byla v rámci Rady vlády ČR zřízena sekce rovných příležitostí a v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí tzv. koordinační meziresortní komise složená ze zástupců jednotlivých ministerstev jmenovaných příslušnými ministry. Zároveň zde probíhá spolupráce s nevládními ženskými organizacemi. V ČR působí cca 25 – 30 těchto organizací. Řada z nich se věnuje charitativní činnosti, pouze některé z nich si kladou za cíl zlepšit postavení žen, resp. realizovat politiku rovných příležitostí pro muže a ženy.

Z hlediska problematiky národnostních (etnických) menšin je věnována pozornost především romské otázce. V roce 1997 byla **zřízena Meziřesortní komise pro záležitosti romské komunity**. Jedná se o poradní, iniciativní a koordinační orgán vlády pro otázky spojené s postavením Romů ve společnosti v České republice.

Komise zejména

- a) připravuje a posuzuje koncepční a realizační podklady pro rozhodnutí vlády a vyjadřuje se k návrhům jiných státních orgánů týkajících se romské komunity,
- b) vyhodnocuje plnění přijatých usnesení vlády a resortních opatření týkajících se záležitostí romské komunity,
- c) spolupracuje s příslušnými státními orgány při sestavování návrhů v oblasti politiky státu týkající se romských komunit,
- d) navrhuje rozdělení finančních prostředků vyčleněných na doplňkové programy na podporu romské komunity, případně se na něm prostřednictvím svých členů podílí a vyhodnocuje jejich účelnost a účinnost,
- e) shromažďuje údaje o stavu a vývoji romské komunity a podle potřeb, nejméně však jednou za kalendářní rok, zpracovává souhrnnou informaci o situaci v romské komunitě,
- f) podporuje informovanost a osvětu v romské komunitě o programech se jí týkajících,
- g) spolupracuje s jinými státními orgány při metodickém vedení romských poradců a asistentů při okresních úřadech,

- h) spolupracuje s romskými a proromskými organizacemi a zpracovává jejich podněty a návrhy,
- i) seznamuje veřejnost se svou činností a s poznatky, které z její činnosti vyplynuly.

Komise podává v oboru své působnosti návrhy a podněty vládě. Komise předkládá návrhy nebo podněty také ústředním a dalším orgánům státní správy a státním orgánům, týkají-li se výhradně nebo převážně jejich působnosti.

V zájmu odstranění diskriminace v zaměstnání a zvýšení zaměstnanosti Romů podniká vláda a zejména Ministerstvo práce a sociálních věcí řadu aktivit. Z poslední doby je možné uvést především:

- *usnesení vlády ze 7. dubna 1999 č. 279*, koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti,
- *usnesení ze dne 23. června 2000 č. 640*, opatření na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce (se zřetelem na příslušníky romské komunity),
- *usnesení vlády ze dne 14. června 2000 č. 599*, koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti,
- *usnesení vlády ze dne 11. října 2000 č. 994*, k návrhu opatření vlády, vedoucích k uspořádání celospolečenské a parlamentní debaty o dosažení nápravy vztah mezi většinou společnosti a romskou menšinou.

Tato usnesení ukládají jednotlivým orgánům státní správy konkrétní úkoly pro tuto oblast. V současnosti probíhají práce na rozšíření antidiskriminační legislativy na všech úsecích – v resortech školství, práce a sociálních věcí (oblast sociálního zabezpečení), vnitra, kultury, obrany, spravedlnosti (včetně vězeňství), zdravotnictví a dopravy.

Bod B - Komunikace s veřejností a výchovná činnost

Tato činnost probíhá taktéž na všech úrovních státní správy. Propagaci rovných příležitostí provádí zejména **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, a to vydáváním tematických publikací (směrnice ES, judikáty Evropského soudního dvora atd.), zřízením samostatných internetových stránek o rovnosti mužů a žen, organizováním seminářů o rovných příležitostech ve spolupráci se zahraničními partnery, spoluprací se sdělovacími prostředky (deníky, časopisy a odborné publikace).

Na úrovni regionů vyvíjejí poměrně rozsáhlou informační a edukativní činnost především **úřady práce**.

Jedná se jednak o komunikaci:

- s veřejností obecně,
- s konkrétními jednotlivci (uchazeči o zaměstnání),
- se zaměstnavateli,
- s ostatními orgány státní správy a dalšími nestátními organizacemi.

Úřady práce upozorňují redakce regionálních časopisů na nutnost dodržování zásady rovnosti mužů a žen při zařazování nabídky volného místa formou veřejné inzerce. S touto problematikou se úřady práce zabývají na pravidelných tiskových besedách. Osvěta mezi občany je prováděna prostřednictvím nástěnek umístěných na pracovištích úřadu práce, ale i na exponovaných místech okresního města. V regionálním tisku jsou uveřejňovány články, jejichž obsahem je princip zákazu diskriminace. Zaměstnanci úřadů práce poskytují na dané téma rozhovory pro rozhlasové a televizní vysílání. O této problematice jsou pravidelně informováni zástupci zaměstnavatelů na poradních sborech úřadů práce. Při osobních a telefonických kontaktech jsou zaměstnavatelé upozorňováni na dodržování principu nediskriminace v přístupu k zaměstnání a v zaměstnání.

Zástupci úřadů práce se zúčastňují besed k otázkám zákazu diskriminace pořádaných Okresními radami žen. Informace o těchto besedách jsou následně otiskovány v tisku. Na nutnost dodržování tohoto principu je úřady práce upozorňováno ve zprávách lokálních rozhlasů prakticky ve všech případech, kdy úřady práce dostanou prostor.

Úřady práce seznamují s principem nediskriminace v přístupu k zaměstnání zájemce i uchazeče o zaměstnání prostřednictvím nástěnek umístěných na pracovištích úřadu práce, i na exponovaných místech okresního města, ale i formou osobního pohovoru.

Některými úřady práce byl vydán Zpravodaj, v jehož obsahu je zmíněna informace týkající se principu nediskriminace v přístupu k zaměstnání, hlášení volných pracovních míst apod. Zpravodaje byly rozeslány městským a obecním úřadům v okrese a dány k dispozici zaměstnavatelům.

Dále úřady práce věnují této problematice dostatečnou pozornost v rámci přednáškové činnosti, která je prováděna pro Hospodářskou komoru, Agrární komoru a pro Okresní úřady. Na téma diskriminace a její předcházení jsou zaměřeny konzultační dny s podnikateli.

Na zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání upozorňují úřady práce preventivně při plnění úkolů svěřených úřadu práce v rámci jeho zákonné působnosti, tj. evidence volných pracovních míst, zprostředkování zaměstnání a kontrolní činnosti. Úřady práce dbají na to, aby tento princip byl dodržován při zadávání volných pracovních míst do databáze úřadu práce. Úřady práce přijímají a zveřejňují pouze nabídky volných pracovních míst, které nemají diskriminační charakter.

V prostorách úřadů práce jsou vyvěšena upozornění a výzva občanům, kteří se s diskriminací setkají. V této výzvě je označeno pracoviště a zaměstnanec úřadu práce, na kterého se mají v těchto případech obracet, včetně veškerého spojení. U žáků základních a středních škol je tento princip rovněž prosazován v rámci programu informačních a poradenských středisek.

Výchova ve školách a školských zařízeních

V oblasti vzdělávání na školách a školských zařízeních podniká k zahrnutí problematiky nediskriminace a prosazování rovnosti mužů a žen do výchovně vzdělávacího procesu řadu kroků **Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy**. V této souvislosti ministerstvo vydalo již několik metodických pokynů. V roce 1999 to byl *Metodický pokyn k výchově proti rasismu, xenofobii a intoleranci*, v roce 2000 *Metodický pokyn k prevenci sociálně patologických jevů u dětí a mládeže*, který je zapracován do vnitřních řádů škol a školských zařízení. Obsah a cíle základního vzdělávání jsou v současné době určeny *Standardem základního vzdělávání*, který je pro školy poskytující základní vzdělávání závazný. Žáci jsou v souladu s touto úpravou vedeni k tolerantním postojům, k chápání principů demokratické společnosti a ochrany lidských práv. Učí se porozumět odlišnému způsobu života jiných civilizačních kultur, náboženství, sociálních, zájmových, generačních skupin a tolerovat a respektovat jejich hodnoty, názory, tradice a zvyky.

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy pracuje dále na zakotvení principu rovných příležitostí mužů a žen ve věcném záměru „školského zákona“ i v Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR – tzv. „Bílé knize“. Tato problematika je rovněž zohledněna v některých vysokoškolských studijních programech, především na pedagogických a filosofických fakultách veřejných vysokých škol.

Otázka C

Uveďte záruky, včetně aplikovatelných sankcí a nápravných opatření, které zabraňují jakékoli diskriminaci týkající se členů organizací pracovníků při jejich přijímání do zaměstnání, postupu v zaměstnání nebo propouštění.

Co se týče diskriminace členů organizací pracovníků, platí pro ně všechna výše zmíněná ustanovení a kontrolní mechanismy pracovněprávních předpisů vztahujících se k diskriminaci obecně a to, jak z hlediska rovných příležitostí, tak i rovného zacházení a pracovních podmínek. Jak zákon o zaměstnanosti, tak zákoník práce uvádí ve výčtu zakázaných diskriminačních důvodů i důvod členství nebo činnosti v odborových organizacích a jiných sdruženích.

Zákoník práce uvádí navíc v § 25c odst. 1: „Členové příslušného odborového orgánu, rady zaměstnanců a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích; nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.“

Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je možné jen ze zákonných důvodů vymezených v zákoníku práce, přičemž členům odborových orgánů je poskytnuta v § 59 zákoníku práce zvláštní ochrana. Při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas, pokud se jedná o člena příslušného odborového orgánu v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po skončení. Pokud příslušný odborový orgán neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán, považuje se toto jednání příslušného odborového orgánu za předchozí souhlas. Bez udělení souhlasu jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Souhlasu může zaměstnavatel použít jen ve lhůtě dvou měsíců od jeho udělení. Jestliže příslušný odborový orgán odmítl 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 § 64 (žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru) shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit příslušný odborový orgán ve lhůtách s ním dohodnutých.

Otázka D

Uveďte prosím, zda je povolena nebo tolerována nějaká forma nucené nebo povinné práce.

Zákaz nucené práce je právně zakotven jak vnitrostátní úpravou – zejména **Listinou základních práv a svobod** (čl. 9) a **trestním zákonem** č.140/1961 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) v ustanoveních § 231 a násl. o omezování osobní svobody, tak úpravou mezinárodní, jíž je Česká republika vázána (např. *Evropská úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod, úmluva MOP č. 29 o nucené a povinné práci a úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce*).

V oblasti pracovněprávních vztahů není v žádných ustanoveních právního řádu ČR povolena nebo popřípadě tolerována jakákoli forma nucené práce.

Pracovněprávní vztah je založen na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle § 244 odst. 1 **zákoníku práce** platí, že smlouva (dohoda) je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Jedná se dvoustranné právní úkony, které mohou vzniknout pouze se souhlasem obou stran.

Na pracovní cestu může zaměstnavatel vyslat zaměstnance pouze s jeho souhlasem za předpokladu, že byla tato podmínka sjednána v pracovní smlouvě. Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce na dobu nezbytně nutně potřeby. Institut pracovní cesty je upraven v § 38 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Zaměstnavatel může zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa než má sjednáno v pracovní smlouvě pouze se souhlasem zaměstnance. Může také zaměstnance (jen s jeho souhlasem) dočasně přidělit k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Přidělení zaměstnance je třeba dohodnout v písemné dohodě, která musí obsahovat náležitosti taxativně vymezené v § 38 odst. 4, druhá věta zákoníku práce. Bližší podmínky dočasného přidělení stanoví v § 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění. Přeložení a dočasné přidělení zaměstnance je upraveno v § 38 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

Z hlediska obrany státu nelze za nucenou či povinnou práci považovat povinnou vojenskou službu ani činnosti vykonávané v pracovním poměru vojáků v činné službě, vojáků v záloze, či povinnosti dalších osob při zajišťování obrany státu (tzv. pracovní povinnost a pracovní výpomoc) a také použití Armády České republiky k záchranným pracím při pohromách nebo při jiných závažných situacích.

Zneužívání podřízených k mimoslužebním úkonům (majícím definiční znaky nucené práce) je zakázáno a trestně postihováno. Jako mimoslužební úkony lze vymezit úkony, které není možné zařadit mezi úkoly ozbrojených sil podle hlavy třetí části druhé *zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky*. Toto protiprávní jednání odhalují také služební a kontrolní orgány v rámci své řídicí a kontrolní činnosti.

Za nucenou práci nelze také v souladu s *úmluvou MOP č. 29 o nucené a povinné práci* považovat trest obecně prospěšných prací ukládaný na základě trestního zákona (§ 45 a 45a), stejně jako práci vězňů, která je podrobně popsána v odpovědi na otázku G, neboť se jedná o práce vymáhané v důsledku odsouzení soudním rozhodnutím.

Trest obecně prospěšných prací záleží v povinnosti odsouzeného provést ve stanoveném rozsahu práce k obecně prospěšným účelům spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které se zabývají vzděláním a vědou, kulturou, školstvím, ochranou zdraví, požární ochranou, ochranou životního prostředí, podporou a ochranou mládeže, ochranou zvířat, humanitární, sociální, charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností. Práce nesmí sloužit výdělečným účelům. Trest obecně prospěšných prací může soud uložit ve výměře od 50 do 400 hodin Při ukládání trestu obecně prospěšných prací přihlédne soud ke stanovisku pachatele, k možnosti uložení tohoto trestu a k jeho zdravotní způsobilosti. Trest obecně prospěšných prací soud neuloží, je-li pachatel zdravotně nezpůsobilý k soustavnému výkonu práce.

Otázka E

Jestliže ano popište prosím povahu a rozsah takové práce a uveďte rozsah, v jakém by bylo možné uchýlit se k takové práci během sledovaného období.

Otázka F

Uveďte prosím jaká účinná opatření se přijímají k úplnému odstranění nucené nebo povinné práce a termín, kdy dojde k úplnému provedení těchto opatření.

Odpovědi na otázky E a F byly vyčerpány odpovědí na otázku D.

Otázka G

Poskytněte prosím informace o podmínkách, za nichž pracují osoby ve vězeňských zařízeních.

Zaměstnávání vězňených osob ve vazebních věznicích a věznicích Vězeňské služby České republiky se dělí:

- 1) na obviněné osoby ve výkonu vazby,
- 2) na odsouzené osoby ve výkonu trestu odnětí svobody.

1) Zaměstnávání vězňených osob ve výkonu vazby :

Základní právní úprava zaměstnávání osob ve výkonu vazby:

- *Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby*, ve znění pozdějších předpisů,
- *Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby*, ve znění pozdějších předpisů.

Obviněný může být **na vlastní žádost** (nemá povinnost) po dobu trvání vazby zařazen do práce v rámci pracovních možností věznice, přičemž je nezbytné dodržovat ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 293/1993 Sb. a respektovat další zejména bezpečnostní hlediska.

Na pracovní zařazení, odměňování, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení obviněných se vztahují obecně závazné předpisy, jako pro osoby pracující na svobodě.

Věznice a vazební věznice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání obviněných:

- v rámci vlastní podnikatelské činnosti,
- na smluvním základě s jinými podnikatelskými subjekty nebo organizacemi.

Za vykonanou práci se obviněným poskytuje mzda jako ostatním zaměstnancům.

Obviněný se do práce zařazuje na základě:

- pracovní smlouvy (uzavřené pouze na dobu určitou),
- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (sjednané taktéž na dobu určitou).

Obviněný může být zaměstnán, jestliže charakter a druh práce nebo činnosti, kterou mu může věznice poskytnout, která odpovídá jeho zdravotnímu stavu, pracovním schopnostem a dovednostem, také se přihlíží k jeho osobním poměrům, k sociální situaci jeho rodiny a též k případnému rozhodnutí o výživném na nezletilé děti.

Sjednané pracovní smlouvy se ruší při přemístění obviněného do jiné věznice, při propuštění z vazby nebo dnem nástupu trestu odnětí svobody, pokud k této situaci dojde před uplynutím sjednané určité doby.

2) Zaměstnávání vězňených osob ve výkonu trestu odnětí svobody:

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody upravují:

- *Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody*, ve znění pozdějších předpisů,
- *Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody*.

Odsouzená osoba ve výkonu trestu je **povinna pracovat**, pokud je jí přidělena práce a není uznána dočasně práce neschopnou nebo není po dobu výkonu trestu uznána zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce. Je povinna dodržovat opatření a pokyny k zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Odsouzený je zařazen do práce rozhodnutím ředitele věznice, a to zpravidla na základě doporučení odborných zaměstnanců.

Věznice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání odsouzených v rámci:

- stálého provozu (vnitřní režim),

- vlastní výroby,
- podnikatelské činnosti (středisko hospodářské činnosti),
- smlouvy u jiných subjektů.

Při zaměstnávání a vzdělávání odsouzených **věznice zajišťuje**:

- zařazování odsouzených do práce odpovídající jejich zdravotní způsobilosti s přihlédnutím k jejich odborným znalostem a dovednostem,
- odměňování odsouzených za práci,
- vytváření podmínek pro to, aby odsouzení mohli získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci a rozšiřovat si svoji všeobecnou informovanost.

Před zařazením do práce musí být odsouzený prokazatelně seznámen se svými právy a povinnostmi, jakož i s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a protipožárními předpisy, které je povinen při práci dodržovat. Odsouzený musí být k výkonu práce zaškolen.

Smlouva mezi věznicí a jiným subjektem, na jejímž základě se uskutečňuje zařazení odsouzených do práce, stanoví podrobnější podmínky, za nichž budou odsouzení pracovat, případně i postup zaškolení odsouzených k výkonu určených prací a způsob zvyšování jejich kvalifikace. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dodržování protipožárních a hygienických předpisů má jiný subjekt stejné povinnosti, jaké by měl podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru. **Odsouzený musí písemnou formou předem souhlasit s pracovním zařazením u jiného subjektu, jehož zřizovatelem není stát.** Případné odvolání souhlasu odsouzeným nelze považovat za odmítání práce. Subjekt, který zaměstnává odsouzené ve věznici či mimo ní, se současně zavazuje nejen k odbornému dohledu, ale také k zamezení nepovoleného styku odsouzených se třetími osobami. Ve smlouvě je stanovena úhrada za práci odsouzených a termíny, ve kterých podnikatelský subjekt poskytuje věznici finanční plnění.

Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce se řídí předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru (*zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce*). Odsouzeným přísluší odměna podle vykonané práce, která je stanovena *v nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody*. **Pracovní odměna** se pro účely srážek daní a pojistného na sociální zabezpečení nebo zdravotního pojištění považuje za příjem ze závislé činnosti. Rozúčtování z odměny je dáno *vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů*.

Odsouzení zařazení do denní formy studia jsou posuzováni jako odsouzení zařazení do práce.

Odsouzený odpovídá za škodu, kterou způsobil Vězeňské službě nebo jinému subjektu, u něhož byl zařazen do práce, zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím a za podmínek stanovených právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru.

Péče o zdraví – osobám ve výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody je poskytována zdravotní péče způsobem běžným v ostatní populaci a vycházející z obecné právní úpravy. V každé věznici je zřízeno zdravotnické středisko, kde jsou poskytovány služby praktického lékaře i praktického zubního lékaře, popřípadě odborných lékařů, obvykle z mimovězeňských zdravotnických zařízení. Nemocniční ústavní péče je poskytována jednak v nemocnicích Vězeňské služby a jednak dle potřeby v mimovězeňských zařízeních.

Pracoviště odsouzených – podle typu věznice a s přihlédnutím k nebezpečnosti vězněných osob se rozlišují z hlediska jejich ostrahy tato pracoviště:

- pracoviště s volným pohybem mimo věznici (kontrola zaměstnancem Vězeňské služby 1 x týdně),

- pracoviště s volným pohybem uvnitř věznice (jedná se zpravidla o placenou práci ve prospěch věznice),
- nestřežená pracoviště mimo věznici (osoby pracují pod nepřímým dohledem zaměstnance Vězeňské služby),
- střežená pracoviště uvnitř věznice nebo mimo věznici (vězněné osoby pracují pod střežením příslušníků vězeňské stráže).

Nejvíce zaměstnaných vězněných osob pracuje na nestřežených pracovištích, resp. na pracovištích s volným pohybem.

Článek 1 odstavec 3

„S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují: zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky.“

Otázka A

Popište fungování bezplatných služeb zaměstnanosti, které jsou ve Vaší zemi k dispozici, s uvedením údajů podle věku pohlaví a charakteru povolání osob, které byly těmito službami umístěny do zaměstnání, a osob hledajících zaměstnání.

Uveďte pokud možno počet volných míst, míru umístění uchazečů o zaměstnání a délku nezaměstnanosti umístěných osob.

V České republice zabezpečují státní politiku zaměstnanosti orgány státní správy. Existuje dvouúrovňová organizační výstavba těchto orgánů, tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce*. Výkonem státní správy na úseku zaměstnanosti je pověřen útvar ministerstva – Správa služeb zaměstnanosti, v jejímž čele stojí vrchní ředitel. Správu služeb zaměstnanosti tvoří 5 odborů, rozčleněných podle sfér působnosti. Kompetence těchto orgánů je dána zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Správa služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, včetně řešení stěžejních otázek trhu práce, spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití. Řídí a kontroluje práci jednotlivých úřadů práce a koordinuje jejich činnost metodickým usměrňováním za účelem jednotného postupu ve všech oblastech jejich působnosti a zároveň dbá na dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídly a územními obvody okresních úřadů. Ředitele úřadů práce jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům bezplatné služby související se zaměstnaností. (§ 11, 12 a 13 zákona č. 9/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Úřad práce vykonává zejména tyto činnosti:

- **informuje** občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, a zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil na jejich vyžádání,
- **zprostředkovává** uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, kteří mají trvalý pobyt v jeho územním obvodu, vhodné zaměstnání,
- poskytuje občanům **poradenské služby** spojené se zaměstnáním, s volbou povolání a odbornou výchovou v souladu s rozvojem odvětví, oborů a činností,
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje **rekvalifikaci** uchazečů o zaměstnání ve svém územním obvodu a podle potřeby k tomu účelu zpracovává programy opatření,
- **vede evidenci** volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, vydaných pracovních povolení cizincům a osobám bez státní příslušnosti a podle potřeby i evidenci zájemců o zaměstnání,
- vykonává **kontrolní činnost** na úseku zaměstnanosti včetně ukládání pokut,
- účelně **hospodaří s prostředky** na zabezpečení zaměstnanosti,

* Ke Zprávě o plnění ESCh se přikládá brožura - „Ten years in service of citizens employment services in the Czech republic“ - vydaná Ministerstvem práce a sociálních věcí v r. 2000

- **sleduje a hodnotí stav trhu práce** a zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu a činí opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce. Za tím účelem může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- **podněcuje a hmotně podporuje** zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce ve svém územním obvodu. Za tím účelem spolupracuje se zaměstnavateli, obcemi a s příslušnými orgány státní správy,
- **doporučuje** zaměstnavatelům **k přijetí uchazeče** o zaměstnání na nově zřízená společensky účelná pracovní místa a na vytvořené veřejně prospěšné práce,
- **projednává** se zaměstnavateli na základě jejich informací umístování uvolněných zaměstnanců při strukturálních změnách, racionalizačních a jiných opatřeních. V závažných případech spolupracuje se zaměstnavateli a s příslušnými státními orgány při stanovení programu opatření pro umístování uvolňovaných zaměstnanců,
- **potvrzuje**, že občan žádající o předčasné přiznání starobního důchodu byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a po jakou dobu, a v případě, že tomuto občanu bylo poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, den, kterým byla jeho výplata zastavena.

Úřad práce **rozhoduje** o:

- vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
- přiznání, nepřiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení výplaty hmotného zabezpečení,
- vydání a odnětí povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí.

Tabulky: Zdroj – Ministerstvo práce a sociálních věcí*

Článek 1, odstavec 3 – otázka A, otázka E								
Rok	Nově hlášení uchazeči	Uchazeči vyřazení z evidence ÚP						Míra umístění (umístění ÚP/ vyřazení) v %
		celkem vyřazení	umístění pomocí ÚP	jinak umístění	celkem umístění	vyřazení pro nespolupráci s ÚP	ostatní	
1993 celkem	429 832	379 404	132 296	148 746	281 042	38 509	59 853	34,9
měs.průměr	35 819	31 617	11 025	12 396	23 421	3 209	4 988	
1994 celkem	386 974	405 710	128 771	172 168	300 939	37 170	67 601	31,7
měs.průměr	32 248	33 809	10 731	14 347	25 078	3 098	5 633	
1995 celkem	352 221	365 660	109 708	153 757	263 465	31 507	70 678	30,0
měs.průměr	29 352	30 472	9 142	12 813	21 955	2 626	5 890	
1996 celkem	376 763	343 465	102 007	150 150	252 157	29 316	61 992	29,7
měs.průměr	31 397	28 622	8 501	12 513	21 013	2 443	5 166	
1997 celkem	498 546	415 983	111 166	193 211	304 377	32 259	79 272	26,7
měs.průměr	41 546	34 665	9 264	16 101	25 365	2 688	6 606	
1998 celkem	638 583	520 567	105 134	257 924	363 058	52 101	105 408	20,2
měs.průměr	53 215	43 381	8 761	21 494	30 255	4 342	8 784	
1999 celkem	721 126	620 421	120 104	314 083	434 187	61 434	124 800	19,4
měs.průměr	60 094	51 702	10 009	26 174	36 183	5 120	10 400	
2000 celkem	668 158	698 412	148 217	350 450	496 667	68 911	132 834	21,2
měs.průměr	55 680	58 201	12 351	29 204	41 389	5 743	11 070	
Celkem	4740361	4448034	957 403	1740489	3192559	351 207	702 438	21,5
měs.průměr	49 379	46 334	9 973	18 130	33 256	3 658	7 317	

* Ke Zprávě o plnění se přikládá publikace, vydaná MPSV – „Statistická ročenka trhu práce v ČR za rok 2000.“

Délka evidence uchazečů	31.12.98	31.12.99	31.12.00
Vyřazení uchazeči za čtvrtletí	124957	151720	158307
celková délka evidence (tis.dní)	17687	26953	33354
prům. délka evidence (dny)	141,5	177,6	210,7

Struktura volných míst	31.12.93	31.12.94	31.12.95	31.12.96	31.12.97	31.12.98	31.12.99	31.12.00
Volná místa celkem	53938	76581	88047	83976	62284	37641	35117	52060

Otázka B

Popište organizaci veřejných služeb zaměstnanosti ve Vaší zemi s uvedením doprovodných opatření ve prospěch nezaměstnaných, a tam, kde je to vhodné, kroky učiněné k revizi geografického rozložení místních a regionálních služeb zaměstnanosti a rozmístění zdrojů, pokud dochází k změnám v rozložení ekonomické aktivity jakož i demografickým změnám.

Veřejné služby zaměstnanosti jsou organizovány takovým způsobem, aby bylo umožněno postupně vytvořit předpoklady pro výrazné snížení míry nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je pojímána a realizována jako součást hospodářské a sociální politiky vlády. Ve stále větší míře jsou podporována opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Na zvýšení zaměstnanosti působí i spolupráce s dalšími resorty v návaznosti na jimi realizované programy. Ve stále větší míře probíhá vzájemná aktivní spolupráce jak se zástupci členských států EU, tak i s odborníky z kandidátských zemí.

Na všech úrovních veřejné správy se provádějí analýzy trhu práce, sleduje se vývoj na trhu práce tak, aby bylo možné efektivně reagovat na změny v rozložení ekonomických aktivit na celém území ČR a na probíhající demografické změny. Bylo dosaženo vysokého stupně programově technického vybavení informačním systémem na úseku zaměstnanosti, který především propojením úřadů práce v rámci celé ČR umožňuje provádění politiky zaměstnanosti, která účinně reaguje na změny na trhu práce.

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území České republiky. Správa služeb zaměstnanosti řídí 77 úřadů práce. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce 56 poboček a 116 stálých detašovaných pracovišť. V naléhavých případech jsou zřizována přechodná detašovaná pracoviště, nejčastěji v prostorách zaměstnavatele, který uvolňuje větší počet zaměstnanců.

Na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, se ČR dělí od 1. ledna 2000 na 14 krajů - VÚSC. V souvislosti s ustanovením nových krajských orgánů územní samosprávy pověřil ministr práce a sociálních věcí (příkaz ministra č. 13/2000) od 1. prosince 2000 úřady práce v jednotlivých krajských městech výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje.

Reforma veřejné správy je prováděna i v souladu s předpokládaným vstupem ČR do Evropské unie. Úřady práce podporují a koordinují programy a projekty politiky zaměstnanosti podporované z fondů EU (v předvstupním období zejména z fondu Phare).

Pro objektivní posuzování potřeb, nároků a úkolů v oblasti zaměstnanosti v rámci kraje jsou v každém kraji u pověřených úřadů práce, s výjimkou Úřadu práce hl. m. Prahy, zřízeny Rady ředitelů. Rada ředitelů projednává a schvaluje zejména koncepci celkové politiky zaměstnanosti, zásadní opatření aktivní politiky zaměstnanosti a použití nástrojů pro optimální rozvoj lidských zdrojů. Radu ředitelů tvoří ředitelé všech úřadů práce v příslušném kraji.

Správa služeb zaměstnanosti má vypracovanou následující metodiku sledování zátěže na ÚP, ze které vychází při rozdělování počtu zaměstnanců : pro sledování pracovního zatížení zaměstnanců úřadů práce jako celku i jednotlivých úřadů práce se využívají objektivní a dostupné ukazatele, které vychází zejména ze statistických šetření, jako je např. počet uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci, počet uchazečů do evidence nově přichozích, míra nezaměstnanosti, disponibilní pracovní síla apod.

V oblastech přímého kontaktu s uchazeči či zájemci o zaměstnání se jeví jako nejvhodnější sledovat absolutní údaje, tj. počty uchazečů o zaměstnání, a nikoli relativní údaje o míře nezaměstnanosti, která je ovlivněna velikostí disponibilní pracovní síly na konkrétním území. Mnohdy dochází k situaci, že na ÚP s relativně nízkou mírou nezaměstnanosti je zatížení pracovníků v přímém kontaktu s uchazeči velmi vysoké, neboť počty uchazečů dosahují srovnatelných případně i vyšších hodnot než u ÚP s vysokou mírou nezaměstnanosti. Jedná se většinou o úřady práce s velkou územní působností a o ÚP hl. m. Prahy s velkou disponibilní pracovní silou. Pro přesnější analýzy je možné kromě základního

údaje o uchazečích v evidenci využívat i údaje o počtu uchazečů do evidence nově přichozích.

Počet uchazečů o zaměstnání je považován za základní parametr pro stanovení optimálního počtu zaměstnanců jednotlivých úřadů práce v oblasti zprostředkování, výplaty dávek, poradenství příp. rekvalifikací. Každý úřad práce může v oblasti těchto služeb postupovat na jiné kvalitativní úrovni a tudíž i s jinou časovou náročností vztaženou v tomto případě na 1 uchazeče. Snahou MPSV však z tohoto pohledu je umožnit zatíženým úřadům práce prostřednictvím navýšení počtu zaměstnanců alespoň takovou úroveň služeb a tedy i odpovídající časový prostor, který jsou schopny poskytovat úřady práce průměrně.

Disponibilní pracovní síla je pak využívána především pro stanovení optimálního počtu pracovníků úřadů práce v oblasti kontroly pracovních právních či mzdových předpisů.

Dále se vychází z ukazatelů stanovených státním rozpočtem, a to zejména z výše prostředků určených k realizaci v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Rozpis prostředků APZ na jednotlivé úřady práce je výchozím parametrem pro stanovení optimálního počtu zaměstnanců v oblasti trhu práce, kteří budou schopni hospodárně a účelně tyto prostředky ve prospěch snížení nezaměstnanosti využít.

V případě, že není odpovídajícím způsobem k rostoucímu počtu uchazečů o zaměstnání a nárůstu prostředků směřovaných do APZ navyšován počet zaměstnanců úřadů práce jako celku, jsou uspokojovány potřeby úřadů práce pouze přesahující určitou úroveň zatížení, která závisí na celkové úpravě limitu počtu zaměstnanců úřadů práce. Jinými slovy to znamená, že i když u konkrétního úřadu práce došlo ke zvýšení počtu uchazečů či k navýšení limitu APZ oproti minulosti, nebude mu limit pracovníků upraven, pokud nedosáhl úrovně zatížení, kterou je možné pokrýt novými zaměstnanci.

Kromě výše uvedených skutečností jsou do počtu zaměstnanců úřadů práce zohledňovány i vzdělávací střediska zřízená při úřadech práce, pracoviště informačních gescí a diagnostická pracoviště, tedy částečně i organizační výstavba úřadů práce.

SSZ podle výše uvedených oblastí napočítává úřadům práce, kolik zaměstnanců je optimálně zapotřebí u konkrétního úřadu práce, případně zapotřebí na dosažení určité úrovně zátěže ve sledovaných oblastech. Ke zvažovaným oblastem, které je možné napočítávat podle výše uvedených parametrů, je nutné připočítat určité procento zaměstnanců (cca 25 % podle vykazované skutečnosti), jejichž počet není přímo závislý na těchto parametrech (informatika, ekonomika, hospodářská správa, dělnické profese apod.) V kompetenci a současně úkolem úřadů práce je pak přidělený počet zaměstnanců co nejlépe využít k zajištění potřebných činností, tj. zařadit zaměstnance na konkrétní funkční místa v souladu s obecnými pravidly organizační výstavby úřadů práce.

Otázka C

Jestliže ve Vaší zemi existují veřejné i soukromé služby zaměstnanosti, popište prosím opatření přijatá ke koordinaci činnosti těchto služeb a ke stanovení podmínek pro provoz soukromých zprostředkovatelen práce.

Účastníky právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti jsou vedle státních orgánů práce také právnické a fyzické osoby, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání, rekvalifikaci a pracovní rehabilitaci (§ 2 zákona č. 1/1991 Sb., **o zaměstnanosti**).

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území České republiky. Soukromé právnické nebo fyzické osoby mohou zprostředkovávat zaměstnání jen za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti a to bezplatně, za úhradu i za účelem dosažení zisku, jestliže mají k takové činnosti povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby. Zákon o zaměstnanosti stanoví podmínky, za jakých lze povolení ke zprostředkování zaměstnání udělit či odejmout a jaké náležitosti musí povolení ke zprostředkování zaměstnání obsahovat (§ 4 – 5c zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti).

Mezi podmínky, které musí žadatel splnit patří bezúhonnost, odborná způsobilost – praxe, trvalý pobyt na území ČR.

Kontrola činnosti těchto zprostředkovatelen je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a jednotlivých úřadů práce.

Vzájemná spolupráce soukromých zprostředkovatelen a úřadů práce není právně upravena, neboť na straně zprostředkovatelen se jedná o soukromé subjekty, do jejichž činnosti není ze strany státních orgánů zasahováno. Spolupráce se odehrává v rámci konkrétního regionu na základě vlastní iniciativy těchto subjektů. Obě strany mají k dispozici seznamy s informacemi o jednotlivých institucích působících v daném regionu. Aby nedocházelo k upřednostňování soukromých zprostředkovatelen práce ze strany zaměstnavatelů, je zákonem č. 1/1991 Sb. stanovena v § 19 povinnost nahlašovat do pěti kalendářních dnů volná pracovní místa a jejich charakteristiku. Plnění této povinnosti podléhá kontrole a sankcím ukládaným ze strany úřadů práce.

Otázka D

Uveďte prosím, zda a jak je stanovena účast představitelů zaměstnavatelů a pracovníků v organizaci a fungování služeb zaměstnanosti a při vypracování politiky služeb zaměstnanosti.

Účast představitelů zaměstnavatelů a zaměstnanců v organizaci a fungování služeb zaměstnanosti a při vypracování politiky služeb zaměstnanosti je stanovena zákonem (§ 7 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti, § 27 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti).

K zabezpečení spolupráce na trhu práce zřizují úřady práce podle tohoto ustanovení poradní sbory. Jejich úkolem je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti v příslušné územní oblasti. Vyjadřují se zejména k situaci na trhu práce, ke koncepci a realizaci politiky zaměstnanosti, k úrovni informační, poradenské a zprostředkovatelské činnosti a k problematice zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností.

Otázka E

Uveďte, jaké právní a administrativní záruky jsou stanoveny, aby se zajistilo, že tyto služby budou k dispozici všem.

Uveďte počet uchazečů umístěných přes služby zaměstnanosti, počet oznámených volných míst a také uveďte údaje, jaký podíl na trhu mají státní služby zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti deklaruje právo na zaměstnání všem občanům, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí. Těmto občanům zákon zaručuje právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, na rekvalifikaci a na hmotné zabezpečení při splnění zákonem stanovených podmínek.

Vhodné zaměstnání si občan zabezpečuje sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce, případně soukromé zprostředkovatelný práce.

O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u toho úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. Informační a poradenskou službu o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech může požadovat u kteréhokoliv úřadu práce. Za tím účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst. Zákon stanoví povinnost zaměstnavatelům nahlašovat ve stanovených termínech volná pracovní místa a jejich charakteristiku i obsazení těchto míst (§ 1, 6 a 19 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti).

Veškerá činnost veřejných služeb zaměstnanosti i soukromých zprostředkovatelen práce musí být vykonávána v souladu s právním řádem ČR a mezinárodními smlouvami, jimiž je náš stát vázán. Kontrola jejich činnosti je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí.

Údaje o počtu uchazečů umístěných přes služby zaměstnanosti, počtu oznámených volných míst a podílu státních služeb zaměstnanosti na trhu jsou uvedeny v tabulkách v rámci odpovědi na otázky A a C článku 1 odstavec 1.

Seznam pramenů k článku 1:

Článek 1 odst.1

- zákon č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky*,
- zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*,
- zákon č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*, v platném znění
- zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, v platném znění
- zákon č. 1/1991 Sb. *o zaměstnanosti*, v platném znění
- zákon č. 9/1991 Sb., *o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti*, v platném znění
- zákon č. 72/2000 Sb., *o investičních pobídkách*, v platném znění
- zákon č. 118/2000 Sb., *o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*, v platném znění
- vyhláška MPSV č. 35/1997 Sb., *kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací*, v platném znění
- vyhláška MPSV č. 22/1991 Sb., *o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců*, v platném znění
- vyhláška MPSV č. 115/1992 Sb., *o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností*, v platném znění
- nařízení vlády č. 228/2000 Sb., *o stanovení povinného podílu počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele*, v platném znění

- úmluva MOP č.122 *o politice zaměstnanosti* *.

Článek 1 odst.2

1) Zákaz diskriminace v zaměstnání a povolání

- zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*,
- zákon č. 140/1961 Sb., *trestní zákon*, v platném znění
- zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, v platném znění
- zákon č. 1/1991 Sb., *o zaměstnanosti*, v platném znění
- zákon č. 9/1991 Sb., *o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti*, v platném znění
- zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění
- zákon č. 99/1963 Sb., *občanský soudní řád*, v platném znění

- úmluva MOP č. 111 *o diskriminaci v zaměstnání a povolání* *.

2) Zákaz nucené práce

- zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*,
- zákon č. 140/1961 Sb., *trestní zákon*, v platném znění
- zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, v platném znění
- zákon č. 1/1991 Sb., *o zaměstnanosti*, v platném znění
- zákon č. 219/1999 Sb., *o ozbrojených silách České republiky*
- zákon č. 293/1993 Sb., *o výkonu vazby*, v platném znění
- zákon č. 169/1999 Sb., *o výkonu trestu odnětí svobody*, v platném znění

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 122.

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 111.

- *nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony,*
- *nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody,*
- *vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody,*
- *vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby,*
- *úmluva MOP č. 29 o nucené práci* ,*
- *úmluva MOP č. 105 o odstranění nucené práce* ,*

Článek 1 odst. 3

- *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *úmluva MOP č. 88 o zprostředkování práce,*
- *úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce.*

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 29.

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 105.

ČLÁNEK 5 – PRÁVO SE ORGANIZOVAT

„Aby zajistily nebo podpořily svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně svých ekonomických a sociálních zájmů a svobodný přístup pracovníků a zaměstnavatelů k těmto organizacím, smluvní strany se zavazují, že jejich národní zákonodárství nebude narušovat tuto svobodu ani nebude prováděno tak, aby tuto svobodu narušilo. Národní zákony a předpisy určí v jakém rozsahu budou záruky stanovené tímto článkem platit pro policii. Národní zákony a předpisy rovněž určí zásadu pro aplikaci těchto záruk na příslušníky ozbrojených sil a rozsah, v jakém budou platit pro tuto kategorii osob.“

Otázka A

a) Sdělte, zda vůbec a jestliže ano, kterým kategoriím pracovníků a zaměstnavatelů zákon zakazuje nebo které omezuje v právu organizovat se. Uveďte prosím, zejména:

- zda existují některé zvláštní zákony a nařízení, které platí pro zakládání odborových organizací státních úředníků a jiných osob zaměstnaných ústředními nebo místními veřejnými orgány;
- do jaké míry platí práva poskytnutá tímto článkem pro příslušníky ozbrojených sil a policie, spolu s vysvětlením povahy a funkcí případných sdružení pracovníků, které jim mohou být k dispozici;
- zda státní příslušníci ostatních smluvních stran, kteří legálně bydlí nebo řádně pracují na území Vaší země mohou vstupovat do odborových organizací nebo se stát jejich zakládajícími členy; uveďte zvláště, zda mohou zastávat funkce v řízení nebo vedení odborů;
- zda mohou být pracovníci, státní příslušníci jiných smluvních stran Charty, voleni do poradních orgánů na podnikové úrovni, jako jsou například podnikové rady.

b) Uveďte prosím všechny podmínky týkající se registrace, nebo jiné podmínky, které musí organizace zaměstnavatelů a pracovníků splnit při svém založení, a ustanovení, která musí dodržovat po dobu své existence.

c) Uveďte prosím opatření, která mají zaručit výkon svobody organizovat se a zejména opatření na ochranu organizací pracovníků před zasahováním ze strany zaměstnavatelů a státu. Uveďte prosím, jak se tato ochrana proti zasahování zvenčí uplatňuje vůči organizacím zaměstnavatelů.

d) Uveďte prosím, pokud to přichází v úvahu, jakákoliv zákonná ustanovení týkající se přidružení organizací zaměstnavatelů a pracovníků k národním federacím a organizacím a k mezinárodním organizacím stejného typu.

Právo zaměstnanců a zaměstnavatelů se organizovat je v právu České republiky zaručeno **Listinou základních práv a svobod** (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.) v článku 27, který v odst. 1 stanoví: „Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.“ Toto právo dále konkretizuje zákon č. 83/1990 Sb., **o sdružování občanů**, v § 1, který praví: „Občané mají právo se svobodně sdružovat. K výkonu tohoto práva není třeba povolení státního orgánu.“ A dále v § 2 uvádí: „Občané mohou zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení, jakož i odborové organizace a sdružovat se v nich. Členy sdružení mohou být i právnické osoby. Sdružení jsou právnickými osobami. Do jejich postavení a činnosti mohou státní orgány zasahovat jen v mezích zákona. Nikdo nesmí být nucen ke sdružování, k členství ve sdruženích ani k účasti na jejich činnosti. Ze sdružení může každý svobodně vystoupit.“

Bod A - Omezení pro určité kategorie osob

• Osoby ve veřejných orgánech

Ustanovení omezující práva osob zaměstnaných ve **veřejných orgánech** obsahuje pouze *Listina základních práv a svobod* v čl. 27 odst. 4, a to **jen z hlediska práva na stávkou**, které je tímto článkem odňato soudcům, státním zástupcům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Listina dále stanoví v článku 44, že zákonem může být omezeno zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, právo uvedené v čl. 27 odst. 4 – tedy opět právo na stávkou.

• Příslušníci ozbrojených sil a policie

Listina základních práv a svobod uvádí v článku 44, že příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil může být vedle práva na stávkou zákonem omezeno právo týkající se svobody sdružování uvedené v čl. 27 odst. 1 až 3, pokud souvisí s výkonem služby.

Takové omezující ustanovení obsahuje § 2 odst. 4 *zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování*, který stanoví: „*Vojáci v činné službě nemohou vytvářet odborové organizace a sdružovat se v nich. Rozsah oprávnění odborových organizací sdružujících příslušníky Sboru národní bezpečnosti a sborů nápravné výchovy při uplatňování a ochraně jejich sociálních zájmů stanoví zvláštní zákon.*“

Z hlediska **vojáků** je nezbytné rozlišovat vojáky z povolání a vojáky v základní nebo náhradní službě, resp. vojáky v záloze povolané na vojenské cvičení.

Vojáci z povolání, v souladu s § 2 odst. 4 *zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování* a § 45 *zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání*, nesmí zakládat ani být členy odborové organizace. Mohou se však sdružovat v profesních sdruženích, jejichž činnost musí být zabezpečena dohodou o spolupráci s Ministerstvem obrany a vnitřní normou tohoto ministerstva. V současnosti existuje celkem 11 těchto sdružení spojených v rámci „Asociace – vojáci společně“ a 3 další neasociovaná sdružení.

Právo vojáka v základní nebo náhradní službě nebo vojáka povolání na vojenské cvičení být členem odborových organizací není upraveno, tudíž ani omezeno. Upraveno je však vykonávání činnosti v takové organizaci. Tuto činnost může voják vykonávat pouze v době svého osobního volna, nebrání-li tomu povinnosti, které vyplývají z výkonu vojenské činné služby – podle § 22 *zákona č. 220/1999 Sb., o průběhu základní nebo náhradní služby a vojenských cvičení a o některých právních poměrech vojáků v záloze*.

U občanských zaměstnanců není možnost odborově se organizovat nijak omežována.

Z hlediska příslušníků **Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Vězeňské služby ČR a celníků**, na jejichž služební poměr se vztahuje *zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky*, platná vnitrostátní úprava zaručuje dostatečnou garanci práva se organizovat. Vztahy policie a odborových zákonů upravuje podrobně hlava desátá *zákona č. 186/1992 Sb.* (§ 139-144). Jedná se o úpravu povinností služebních funkcionářů (projednávat některá rozhodnutí, umožnit zastoupení členů odborového orgánu ve svých poradních orgánech, informovat o hospodaření se mzdovými prostředky, apod.), uzavírání kolektivních dohod, zabezpečení činnosti a ochranu odborového funkcionáře.

Příslušníci Policie ČR jsou v současnosti odborově sdruženi v Nezávislém odborovém svazu Policie České republiky a příslušníci Hasičského záchranného sboru v Odborovém svazu hasičů. Příslušníci Vězeňské služby ČR se sdružují v rámci jednotlivých věznic do Základní odborové organizace konkrétní věznice a všechny věznice zastřešuje tzv. Rada předsedů základních odborových organizací pro kolektivní vyjednávání s vedením Vězeňské služby ČR. Celníci se sdružují v Odborovém svazu státních orgánů a organizací.

Zvláštní úprava se vztahuje na příslušníky Bezpečnostní informační služby, pro něž *zákon č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní a informační službě* stanoví v § 49, nesmějí být členy politických stran nebo politických hnutí a odborových organizací.

- **Cizí státní příslušníci**

Pro **cizí státní příslušníky** platí stejná právní úprava jako pro občany ČR, ačkoli *zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů* používá termín „občan.“ Tento termín však nelze vykládat jako omezení lidského práva zakotveného *Listinou základních práv a svobod*, neboť tato jako součást ústavního pořádku ČR (tedy *předpis vyšší právní síly*) uvádí, že práva v ní zaručená požívají taktéž cizinci, pokud nejsou výslovně příznána občanům - a co je podstatné - v čl. 42 odst. 3 stanoví: „*Pokud dosavadní předpisy používají pojmu „občan“, rozumí se tím každý člověk, jde-li o základní práva a svobody, které Listina přiznává bez ohledu na státní občanství.*“ Z toho důvodu lze chápat termín zákona o sdružování občanů jako obsolentní a právo sdružování jako zaručené všem bez rozdílu státní příslušnosti. Stejná je i praxe, neboť nebyl doposud zaznamenán žádný případ popření tohoto práva na podkladě cizí státní příslušnosti.

- **Rady zaměstnanců**

K zajištění práva na informace a projednání si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, zvolit **radu zaměstnanců**, popřípadě **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** (§ 24 a násl. zákoníku práce). Zaměstnavatel informuje radu zaměstnanců a projedná s ní záležitosti v obdobném rozsahu, který je stanoven pro odborové organizace. Radu zaměstnanců lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Rada zaměstnanců má nejméně tři, nejvýše 15 členů. Počet členů je vždy lichý. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než deset zaměstnanců v pracovním poměru; jejich celkový počet závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovitosti vykonávaných prací, lze však ustavit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí. Funkční období rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trvá tři roky.

Oprávnění volit a být volen do rady zaměstnanců mají **všichni** zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru (bez ohledu na národnost či státní příslušnost). Navrhovat kandidáty může každý zaměstnanec zaměstnavatele v pracovním poměru (§ 25a odst. 6 a 7 zákoníku práce).

V dozorčích radách státních podniků tvoří jednu třetinu členů zaměstnanci podniku, které volí a odvolávají zaměstnanci podniku na základě výsledků voleb. Dvě třetiny členů dozorčí rady do funkce jmenuje a odvolává zakladatel - § 13 odst. 2 *zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku* v platném znění.

V dozorčí radě akciové společnosti dle *zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku*, v platném znění (§ 200) musí být nejméně tři členové, jinak počet členů musí být dělitelný třemi. Dvě třetiny členů dozorčí rady volí valná hromada a jednu třetinu zaměstnanci společnosti, má-li společnost více než 50 zaměstnanců v pracovním poměru na pracovní dobu přesahující polovinu týdenní pracovní doby stanovené zvláštním právním předpisem v době konání valné hromady, která volí dozorčí radu. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti.

Bod B - Podmínky registrace

Uplatnění práva na sdružování je obecně podmíněno registrací orgány státu. Pro zakládání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů platí výjimka stanovená § 9a zákona o sdružování. Toto ustanovení zakotvuje pro vznik těchto organizací princip evidence, jež je v souladu s Listinou základních práv a svobod, která stanoví v článku 27 odst. 1, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Sdružení tohoto typu tedy vzniká na základě pouhého oznámení o svém založení. Organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy příslušnému ministerstvu byl doručen návrh na její evidenci.

Pro podání návrhu a jeho evidenci platí přiměřeně tato pravidla:

Návrh mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let (tzv. "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.

Návrh na evidenci se podává Ministerstvu vnitra České republiky. Vznik sdružení, jeho název a sídlo oznámí ministerstvo do 7 dnů po doručení Českému statistickému úřadu, který vede evidenci sdružení.

Bod C - Opatření proti zásahům zaměstnavatelů a státu

Zakotvením principů svobody sdružování a nediskriminace v základních pramenech práva je zajištěna ochrana před případnými zásahy do těchto práv. Jedná se o:

- **Listinu základních práv a svobod**, která stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27).
- **Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování**, který uvádí, že nikdo nesmí být nucen ke sdružování. Nikomu nesmí být občansky na újmu, že se sdružuje, je členem sdružení, že se účastní jeho činnosti nebo jej podporuje, anebo že stojí mimo ně (§ 3 odst. 1 a 2).
- **Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce stanoví**, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, je zakázána i nepřímá diskriminace (§ 1 odst. 4 zákoníku práce). Členové zástupců zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni, ani zvýhodněni, ve svých nárocích (§ 25c odst. 1 zákoníku práce). Zvláštní postup při skončení pracovního poměru člena zástupců zaměstnanců je upraven v § 59 zákoníku práce.
- **Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, který uvádí, že právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít z důvodu členství nebo činnosti v odborových organizacích a jiných sdruženích (§ 1).

Sankce a nápravná opatření které je možno použít odpovídají opatřením používaným i na ostatní formy diskriminace, tak jak byly popsány v odpovědi na otázku A článek 1 odstavce 2. Jedná se zejména o kontrolu a ukládání pokut zaměstnavatelům ze strany úřadů práce podle § 8- 10 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Speciální úpravu pak obsahuje zákon č. 140/1961 Sb., **trestní zákon**, který stanoví jako samostatnou skutkovou podstatu „**porušování svobody sdružování a shromažďování**“ takto:

„Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy omezuje ve výkonu jeho sdružovacího nebo shromažďovacího práva, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo peněžitým trestem. Kdo se v souvislosti se shromážděním, které podléhá oznamovací povinnosti, násilím nebo pohrůžkou bezprostředního násilí protivi pořádkovým opatřením svolavatele nebo určených pořadatelů takového shromáždění, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo peněžitým trestem.“

Právní nezávislost samotných odborů je dána:

- 1) Výše uvedeným způsobem vzniku odborových organizací bez jakéhokoliv vlivu státu či zaměstnavatelů, založeným na pouhé evidenci ze strany státu.
- 2) Možností přijímat vlastní stanovy, jednací řády a další pravidla své činnosti a hospodaření bez cizí ingerence, a také podle nich organizovat vlastní činnost.
- 3) Možností svobodně si volit své představitele.
- 4) Prámem jednat samostatně nebo se sdružovat do federací a konfederací a vstupovat do mezinárodních odborových sdružení.

Hospodářská nezávislost

Odborové organizace musí mít vlastní zdroje příjmů (příspěvky členů, dary, výnosy z vlastní hospodářské činnosti, apod.) a musí hospodařit na vlastní účet. Stát není oprávněn zasahovat do hospodaření odborů. Odborové organizace však podléhají stejně jako ostatní právnické osoby daňové kontrole ze strany finančních úřadů. Totéž platí i pro organizace zaměstnavatelů.

Bod D - Přidružování k národním federacím a mezinárodním organizacím

Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy, a každá organizace, federace nebo konfederace má právo se stát členem mezinárodních organizací pracovníků a zaměstnavatelů.

Otázka B

- | |
|--|
| <p>a) Popište, jak je právo vstupovat do odborových organizací chráněno zákonem a v praxi a uveďte zda pro některé, a pokud ano pro které, kategorie pracovníků platí zákaz nebo omezení vstupu do odborových organizací.</p> <p>b) Uveďte, zda a jak je zákonem nebo v praxi chráněno právo pracovníků nevstupovat do odborových organizací. Uveďte prosím zejména zda v praxi existují příklady povinnosti být členem odborové organizace (doložky typu 'closed shop' = členství je podmínkou zaměstnání, atd.) a jaká jsou v tomto ohledu přijímána opatření.</p> |
|--|

Bod A

Právo zaměstnanců vstupovat do odborových organizací je v právu České republiky zaručeno **Listinou základních práv a svobod** (z. č. 2/1993 Sb.) v článku 27. Toto právo je dále konkretizováno **zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**. Tento zákon v § 2 odst. 4 stanoví možnost omezení práva sdružovat se pro ozbrojené složky vojenského charakteru s odkazem na speciální právní úpravu, tato byla podrobně popsána již v rámci odpovědi na otázku A, bod a tohoto článku.

Bod B

Nikdo nesmí být nucen ke sdružování, k členství ve sdružení ani k účasti na jejich činnosti - § 3 odst. 1 **zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**, v platném znění. Neexistuje povinnost být členem odborové organizace.

Otázka C

a) *Poskytněte prosím úplný popis případných existujících kritérií reprezentativnosti, tj. všech podmínek, které musí odborová organizace splnit, aby byla považována za reprezentativní.*

b) *Pokud taková kritéria existují, uveďte prosím také informace o existenci a typu možností odvolání proti rozhodnutí státního orgánu nebo orgánů odpovědných za určení, zda odborová organizace je nebo není reprezentativní. Uveďte prosím funkce, které jsou vyhrazeny reprezentativním odborovým organizacím ve vztahu k projednávání a uzavírání kolektivních smluv, účasti na jmenování zástupců pracovníků různého typu a účasti v poradních orgánech.*

c) *Odpovězte prosím na otázky uvedené v bodech a. a b. pokud jde o reprezentativnost organizací zaměstnavatelů, s výjimkou otázek vyjednávání na podnikové úrovni.*

Body A až C

Kritéria pro reprezentativnost odborových organizací právní řád České republiky nestanoví. Stát nemá právo zasahovat do vzniku nebo činnosti odborových organizací ani organizací zaměstnavatelů.

Jistá forma reprezentativnosti pro organizace zaměstnavatelů i odbory je stanovena pro členství v Radě hospodářské a sociální dohody; to je však upraveno dohodou politického charakteru, nikoli obecně závaznými právními předpisy.

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen RHSD ČR) je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Orgány RHSD ČR tvoří Plenární schůze, Předsednictvo, Pracovní týmy a skupiny a Sekretariát.

Plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody České republiky jako nejvyšší orgán této tripartity tvoří 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. V současné době jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

• **Kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů v RHSD ČR**

1) Představitelé velkého, středního a drobného podnikání v průmyslu, stavebnictví, dopravě, zemědělství, obchodu a ve službách, v němž je zaměstnána či sdružena rozhodující část zaměstnanců a členů družstev těchto odvětví.

2) Organizace, jejichž představitelé působí v RHSD ČR, mají celostátní působnost, sdružují zaměstnavatelské organizace v regionech a různých oborech.

3) Organizace jsou zřízeny a evidovány podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění.

4) Organizace nevyvíjejí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích.

5) Každá zaměstnavatelská reprezentace, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 200 000 zaměstnanců ve svých organizacích.

• **Kritéria reprezentativnosti odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR**

1) Organizace jsou zřízeny a evidovány dle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění a nevyvíjejí politickou činnost ve smyslu zákona o politických stranách a hnutích.

2) Organizace vyvíjejí odborovou činnost spočívající v prosazování ekonomických a sociálních zájmů svých členů, zejména vedou kolektivní vyjednávání na úrovni podniků a odvětví.

3) Organizace jsou nezávislé na vládě a zaměstnavatelích.

- 4) Organizace mají konfederační strukturu, tj. sdružují nejméně tři odborové svazy reprezentující různá odvětví.
- 5) Organizace mají celostátní působnost.
- 6) Každý odborový subjekt, ucházející se o účast při jednání RHSD ČR, musí vykazat nejméně 150 000 odborově organizovaných členů.

Svým způsobem má charakter podmínky reprezentativnosti odborové organizace § 143 zákona č. 186/1992 Sb., *o služebním poměru příslušníků Policie České republiky*, v platném znění, který přiznává odborovým orgánům a jejich funkcionářům určitá práva a povinnosti, jen v případě sdružují-li nejméně 40% policistů daného útvaru. Jedná se o práva na informování a projednání některých záležitostí, zastoupení v poradních orgánech, uzavírání kolektivních dohod jménem policistů, právo na zabezpečení činnosti odborových orgánů a ochranu odborového funkcionáře. Tato podmínka se však nevztahuje na možnost vzniku, existence odborové organizace ani na výkon ostatních práv zde neuvedených.

Otázka D

Uveďte prosím, za jakých okolností a za jakých podmínek mají zástupci odborů přístup na pracoviště. Uveďte prosím rovněž, zda jsou odborové organizace oprávněny pořádat schůze v prostorách podniku.

Výslovně je stanovena povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců a vytvořit jim na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením a hradit náklady na provoz a potřebné podklady (§ 25c odst. 4 zákoníku práce). Příslušné odborové orgány mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv, při tom jsou oprávněny zejména vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů a vyžadovat potřebné informace a podklady (§ 22 zákoníku práce). Ostatní bývá upraveno v kolektivních smlouvách.

Otázka E

Poskytněte prosím informace o opatřeních přijatých s cílem zajistit ochranu proti postihu pracovníků z důvodu jejich odborářské činnosti.

Postih pracovníka z důvodu jeho odborářské činnosti by byl v rozporu s právní úpravou práva na odborové sdružování (viz. výše), a jako takový by byl chápán jako neoprávněné diskriminační jednání sankcionované, tak jak bylo uvedeno již v odpovědi na otázku A bod c tohoto článku.

Seznam pramenů k článku 5:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,*
- *zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění*
- *zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platném znění*
- *zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník v platném znění*
- *zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění*
- *zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků policie ČR, v platném znění*
- *zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě některých vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění*

- *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,*
- *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,*
- *Evropská úmluva na ochranu lidských práv a základních svobod,*
- *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se*.*

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 87.

ČLÁNEK 6 - PRÁVO KOLEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT

Článek 6, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva na kolektivní vyjednávání, smluvní strany se zavazují: že budou podporovat společné konzultace pracovníků a zaměstnavatelů;“

Otázka

Uveďte jaká legislativní nebo jiná opatření byla přijata k povzbuzení společných konzultací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci ve Vaší zemi. Jakým způsobem podporují veřejné orgány takové konzultace nebo se jich účastní? Uveďte prosím podrobnosti o orgánech odpovědných za takové konzultace na celostátní, regionální nebo případně místní úrovni a o postupech s tím spojených, spolu s informacemi o projednávané problematice (finanční otázky, sociální otázky, pracovní podmínky, atd.) a o sektorech ekonomiky, na něž se tyto postupy vztahují.

1) Na úrovni jednotlivých podniků je upraveno **právo zaměstnanců na informace a projednání zákonem č. 65/1965 Sb., zákoníkem práce** v § 18 a násl. Zákoník práce zde podrobně určuje, které záležitosti je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci a odborovými orgány projednat a o kterých je povinen je informovat.

Zaměstnavatel **projedná** s příslušným odborovým orgánem zejména

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- normování práce podle zvláštního zákona,
- změny organizace práce,
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob,
- zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let
- a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných
- záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny
- práce a pracovního prostředí, organizování sociálních,
- kulturních a tělovýchovných služeb,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců.

Zaměstnavatel **informuje** příslušný odborový orgán zejména o

- vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
- dalších záležitostech uvedených v § 18 odst. 2.)
 - ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
 - zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst. 2 až 4,

- stavu a struktúre zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci

Toto právo náleží všem odborovým orgánům bez jakéhokoliv rozlišování.

2) Na úrovni regionální dochází k zřizování **poradních sborů** složených zejména ze zástupců odborových svazů, zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a úřadů práce. Jejich účelem je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti v příslušné územní oblasti (§ 7 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

V některých regionech (severní Morava a severozápadní Čechy) také fungují regionální instituce pro sociální dialog (Rada hospodářské a sociální dohody Ostravského kraje, Hospodářská a sociální rada Mostecka, Hospodářská a sociální rada Sokolovska a Hospodářská a sociální rada Chomutovska). Všechny tyto instituce vznikly v období po nástupu menšinové sociálnědemokratické vlády a působí v průmyslových regionech s převahou hornické, energetické a průmyslové výroby, které byly velmi významně postiženy strukturálními změnami, vysokou nezaměstnaností a velmi malou dynamikou transformačních změn, které vedly k celkovému zaostávání obou regionů v rámci země.

3) Na úrovni celostátní probíhá na základě zákoníku práce účast ústředních odborových orgánů a organizací zaměstnavatelů na legislativním procesu. Na základě § 23 zákoníku práce jsou ústřední orgány povinny pojednat s těmito organizacemi všechny prováděcí pracovněprávní předpisy, a dále návrhy zákonů a dalších právních předpisů z této oblasti.

Na základě politické dohody se konají na celostátní úrovni také konzultace odborů, vlády a zaměstnavatelů v rámci **Rady hospodářské a sociální dohody**. Rada hospodářské a sociální dohody České republiky vznikla jako institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli (tripartita) v roce 1990. Ačkoli prošla poměrně složitým vývojem v současnosti představuje společný dobrovolný dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů k dosahování shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. RHSD ČR projednává vybrané problémy, které jsou předmětem společného zájmu zejména v oblasti:

- hospodářské politiky
- pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti
- sociálních otázek
- mezd, platů
- veřejných služeb a veřejné správy
- bezpečnosti práce
- rozvoje lidských zdrojů
- integrace ČR do Evropské unie.

Článek 6, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva na kolektivní vyjednávání, smluvní strany se zavazují: že budou podporovat, tam kde je to nutné a vhodné, mechanismus pro dobrovolná vyjednávání mezi organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků s cílem upravit podmínky zaměstnávání pomocí kolektivních smluv;“

Otázka A

Popište prosím existující mechanismus pro kolektivní vyjednávání a dosažené výsledky v soukromém i veřejném sektoru (s udáním počtu vyjednávání a uzavřených kolektivních smluv a jiných ukazatelů nebo kritérií pro hodnocení).

Proces kolektivního vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy je podrobně upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., **o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní vyjednávání je **zahájeno** předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Smluvní strana je povinna na návrh odpovědět písemně bez zbytečného odkladu a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nebyly přijaty. Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu, která je v ní výslovně určena. Nedojde-li k určení této doby, má se za to, že byla sjednána na jeden rok. Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany.

Právní úprava rozlišuje **podnikové kolektivní smlouvy**, uzavírané mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem v rámci konkrétního podniku (společnosti) a **kolektivní smlouvy vyššího stupně**, uzavírané pro větší počet zaměstnavatelů, zastoupených organizací zaměstnavatelů spolu s příslušným vyšším odborovým orgánem.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. **Rozšířit závaznost** kolektivní smlouvy vyššího stupně podle předchozího odstavce lze jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, kteří mají sídlo na území příslušné republiky a není pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ukládá kolektivní smlouvy vyššího stupně. V roce 2000 bylo uzavřeno a na Ministerstvo práce a sociálních věcí doručeno k uložení dvanáct kolektivních smluv vyššího stupně (dále jen "KSVS"). Do r. 2000 přesáhla účinnost dalších patnácti KSVS uzavřených v dřívějších letech.

Ministerstvo práce a sociálních věcí neukládá ani neregistruje podnikové kolektivní smlouvy.

Přehled kolektivních smluv vyššího stupně:

rok	počet uzavřených KSVS	počet rozšířených KSVS	počet zaměstnavatelů na které byly KSVS rozšířeny
1991	25	3	119
1992	34	7	650
1993	30	14	280
1994	33	6	56
1995	31	5	12
1996	23	0	0
1997	17	0	0
1998	15	0	0
1999	14	7	2279
2000	12	4	2029

Zdroj: Ministerstva práce a sociálních věcí

Otázka B

Uveďte prosím, zda a jak právní předpisy povzbuzují nebo zavazují zaměstnavatele nebo jejich organizace, aby kolektivně vyjednávali s organizacemi pracovníků, a zda a jakým způsobem povzbuzují nebo zavazují organizace pracovníků, aby vyjednávaly se zaměstnavateli nebo jejich organizacemi. Uveďte prosím také, jak byla vyřešena otázka uznávání odborových organizací.

Novela zákona č. 65/1965 Sb., **zákoník práce**, přinesla značné rozšíření prostoru pro kolektivní vyjednávání, v § 18b zakládá právo odborových orgánů účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání, přičemž zároveň stanoví, jaké záležitosti je zaměstnavatel povinen s odbory projednat a o čem je povinen je informovat. Tyto konzultace probíhají v soukromém sektoru i ve veřejném sektoru. Odbory resp. odborové orgány v České republice jsou ze zákona legitimními zástupci všech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání. Odborové orgány odborových organizací zastupují v pracovněprávních vztazích i zaměstnance odborově neorganizované, tedy nečleny odborů. Odborové orgány odborových organizací mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů obdobně jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Mohou vstupovat do právních vztahů se zaměstnavatelem a jednat s ním jménem všech zaměstnanců a uzavírat s ním kolektivní smlouvy popř. jiné dohody s právními účinky pro všechny zaměstnance. Kolektivní smlouvy odborové orgány odborových organizací uzavírají za všechny zaměstnance a to jak na podnikové úrovni, tak na úrovni odvětví (kolektivní smlouvy vyššího stupně).

Zákon o kolektivním vyjednávání podrobně upravuje proces uzavírání kolektivních smluv a jednání o nich. § 8 tohoto zákona stanoví povinnost smluvní strany odpovědět na návrh písemně a bez zbytečného odkladu a v odpovědi se vyjádřit k těm částem, které nebyly přijaty a dále povinnost smluvních stran vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Tato povinnost podléhá kontrolní pravomoci úřadů práce podle § 26 zákona o zaměstnanosti, a to v rámci kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, mezi něž je řazen i zákon o kolektivním vyjednávání.

Zákoník práce zase určuje, co lze v kolektivních smlouvách upravit. Dle § 20 zákoníku práce se jedná o mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy. Pokud zákoník práce stanoví, ve kterých případech lze v kolektivních smlouvách zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců, vztahuje se to na zaměstnavatele, kteří provozují podnikatelskou činnost. Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.

Zákoník práce dále stanoví některé pravomoci odborových orgánů vůči zaměstnavateli. V § 22 odborovým orgánům ukládá dozírat nad dodržováním ustanovení tohoto zákoníku a ostatních pracovněprávních předpisů, včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti. **Příslušné odborové orgány mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv.** Přitom jsou oprávněny zejména

- a) vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů,
- b) vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- c) podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek,
- d) vyžadovat od zaměstnavatelů a orgánů jim nadřízených, aby dali pokyn k odstranění zjištěných závad,
- e) navrhopvat zaměstnavatelům, orgánům jim nadřízeným a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných předpisů použili vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivních smluv,
- f) vyžadovat od zaměstnavatelů, popřípadě od orgánů jim nadřízených zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu.

Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Otázka C

Uveďte prosím, do jaké míry a za jakých podmínek, podle jakých postupů, v jakých typech projednávané problematiky může stát zasahovat do procesu svobodného kolektivního vyjednávání. Sdělte prosím, zda v referenčním období došlo k státní intervenci.

Do procesu svobodného kolektivního vyjednávání stát zasahovat nemůže. Pouze v případě selhání komunikace mezi sociálními partnery disponuje prostředky k jejímu obnovení. Jedná se o instituty zřízené zákonem č. 2/1991 Sb., **o kolektivním vyjednávání** – zprostředkovatele a rozhodce kolektivních sporů. Nedohodnou-li se strany při řešení kolektivního sporu na osobě zprostředkovatele nebo rozhodce mohou požádat, aby tuto osobu určilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, jež vede seznam zprostředkovatelů a rozhodců. V roce 2000 o nabídku výpisu ze seznamu rozhodců a zprostředkovatelů požádaly smluvní strany v 16 případech. Na základě § 11 a § 13, bylo určeno Ministerstvem práce a sociálních věcí 6 osob (4 zprostředkovatelé, 2 rozhodci).

Zákon o kolektivním vyjednávání dále stanoví v § 7, že Ministerstvo práce a sociálních věcí může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. Takto lze rozšířit závaznost kolektivní smlouvy na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, pro které není závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně. Rada hospodářské a sociální dohody dohodla určitý postup, podle něhož nyní postupují sociální partneři i Ministerstvo práce a sociálních věcí při naplňování tohoto ustanovení.

V tomto případě se nejedná o zásah státu do procesu kolektivního vyjednávání. Stát na žádost smluvních stran činí opatření k zavedení obdobných pracovních podmínek a sociálního prostředí u zaměstnavatelů, kteří nejsou sdruženi v organizacích zaměstnavatelů jako u zaměstnavatelů, kteří jsou sdruženi v organizacích zaměstnavatelů a jsou vázáni kolektivními smlouvami, které tyto organizace uzavřely.

Počty kolektivních smluv vyššího stupně rozšířených na další zaměstnavatele jsou uvedeny v tabulce u otázky A.

Článek 6, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na kolektivní vyjednávání, smluvní strany se zavazují: že podpoří zřízení a používání vhodného mechanismu pro smírčí řízení a dobrovolnou arbitráž pro řešení kolektivních pracovních sporů;“

Otázka A

Popište prosím mechanismus existující na základě zákona, kolektivních smluv nebo praxe pro řešení sporů:

- a. *smírčím řízením;*
- b. *rozhodčím nebo soudním řízením;*
- c. *jinými metodami řešení sporů.*

Kolektivní spory

Kolektivní spory definuje v § 10 zákon č. 2/1991 Sb., **o kolektivním vyjednávání** jako spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. Mechanismus řešení kolektivních sporů je popsán v tomto zákoně v § 10 a násl. Jedná se o:

1) Řízení před zprostředkovatelem

Smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zprostředkovatel písemně sdělí smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne, kdy byl seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.

Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 30 dnů ode dne, kdy byl zprostředkovatel seznámen s předmětem sporu, nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době.

2) Řízení před rozhodcem

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno.

Nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy, určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám své rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.

Pro případ, že by bylo rozhodnutí rozhodce v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, může smluvní strana podat návrh krajskému soudu na zrušení rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy. Bylo-li rozhodnutí rozhodce soudem zrušeno, rozhodne o sporu též rozhodce; nesouhlasí-li s tím některá ze smluvních stran je možné se na rozhodci znovu dohodnout. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem soudu. Nebyl-li podán návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce ve lhůtě u soudu nebo byl-li tento návrh soudem zamítnut nebo řízení zastaveno, je doručené rozhodnutí rozhodce v právní moci, takové rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

3) Stávka

Krajním prostředkem řešení ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je stávka; v § 16 zákona o kolektivním vyjednávání se stanoví, že nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka.

Otázka B

Pokud jsou některé mechanismy povinné, popište prosím
- sankce uložené zákonem nebo kolektivními smlouvami používané k jejich vynucení;
- jejich význam v praxi.

Před použitím krajního prostředku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, jakým je stávka, ukládá zákon stranám sporu povinnost pokusit se o vyřešení sporu před zprostředkovatelem. Toto ustanovení lze považovat za zákonnou podmínku možnosti vyhlásit stávku o uzavření kolektivní smlouvy. Pokud není tato podmínka splněna, vyhlášená stávka je nelegální.

Otázka C

Popište prosím postupy pro řešení sporů mezi zaměstnanci veřejného sektoru a státní správou, ať již jsou stanoveny zákonem, pracovním řádem nebo zvyklostmi, a prokažte, nakolik jsou existující postupy pro zaměstnance přístupné.

Pro zaměstnance veřejného sektoru nejsou zatím (přepokládá se nová úprava v zákoně o státní službě) stanoveny zvláštní procedury, vychází se taktéž ze zákona o kolektivním vyjednávání a zákoníku práce. Využívá se dále postupů jednání v Radě hospodářské a sociální dohody.

Článek 6, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva na kolektivní vyjednávání, smluvní strany uznávají: právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případech konfliktu zájmů, včetně práva na stávku, s výhradou povinností, které mohou vyplývat z dříve uzavřených kolektivních smluv.“

/Příloha Charty stanoví, že každá smluvní strana může, pokud jde o ni samotnou, upravit právo na stávku zákonem, za předpokladu, že jakékoli další omezení, jež tato úprava může přinést tomuto právu, lze ospravedlnit na základě článku 31./

Otázka A

Vysvětlete prosím význam pojmu kolektivní akce ve Vaší zemi a specifikujte, které formy kolektivních akcí jsou uznány (stávka, výluka, jiné formy), jaké jsou povolené cíle kolektivní akce a jak je zaručeno právo na kolektivní akci.

Česká republika ratifikovala (vedle Charty) celou řadu mezinárodních právních instrumentů, které implicitně zakotvují právo na stávku. Jde zejména o **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech** (č. 120/1976 Sb.), **úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat** (č. 489/1990 Sb.) a **úmluvu MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat** (č. 470/1990 Sb.).

Ve vnitrostátním právním řádu je právo na stávku zakotveno v čl. 27 **Listiny základních práv a svobod**. Spolu s výlukou je pak podrobněji pozitivně upraveno pouze v **zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**.

Listina základních práv a svobod zakotvuje právo na stávku jako jedno ze základních hospodářských, sociálních a kulturních práv v hlavě čtvrté v článku 27. Listina tedy chrání pouze právo na stávku vyhlášené za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmů, nikoli stávky politické. Právo na stávku je dle čl. 41 odst. 1 Listiny zaručeno za podmínek stanovených zákonem.

Jedinou zákonem podrobně upravenou formou **stávky** je do současné doby stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Tato je definována v § 16 odst. 2 a 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání jako částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanců. Solidární stávka je stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. **Výluka** je definována tamtéž v § 27 jako částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.

Listina základních práv a svobod však konkrétně nespecifikuje, jaké všechny stávky na ochranu těchto zájmů jsou považovány za legální. Tím legálnost stávek zákonem neupravených (tj. stávek mimo proces vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy) není vyloučena, což odpovídá zásadě zakotvené jak Ústavou v čl. 2 odst. 4, tak Listinou základních práv a svobod v čl. 2 odst. 3, totiž že *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit co zákon neukládá*. Právní posouzení legálnosti stávky spočívá na soudním posouzení v jednotlivém případě. (viz např. judikát Vrchního soudu v Praze sp. zn. 2 Co 157/97)

Otázka B

Uveďte prosím, kdo má právo ke kolektivní akci (jednotlivci, skupiny/sdružení pracovníků, odbory, zaměstnavatelé nebo zaměstnavatelské organizace, atd.).

Právo na stávku na ochranu hospodářských a sociálních zájmů je zaručeno Listinou základních práv a svobod všem bez rozdílu až na vyjmenované typy osob vykonávající určitá povolání, u nichž je výkon práva na stávku omezen resp. zcela vyloučen (viz. odpověď na otázku C).

Zákon o kolektivním vyjednávání považuje za subjekt práva na stávkou odborový orgán, což vyplývá ze znění § 17, podle něžž „*stávkou vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje příslušný odborový orgán.*“ Právo vyhlásit výluky má pak podle § 27 pouze zaměstnavatel.

Dosud vždy byly stávky vedeny skupinou organizovanou alespoň tak, že vyhlášovatelem stávky a mluvčím zaměstnanců byl odborový orgán. O stávkách již existuje judikatura, výluky se v praxi nepoužívají.

Otázka C

Jestliže je toto právo omezeno, sdělte prosím jaký je obsah těchto omezení a zda se tato omezení týkají účelu, který kolektivní akce sledují, nebo metod, které uplatňují ti, kteří akci organizují nebo obojího a které orgány mohou omezení uložit.

Oznamte prosím rovněž všechny procedurální požadavky související s kolektivní akcí (například pravidla o oznámení, období k přezkoumání stanovisek, smírčí a rozhodčí řízení, požadavky na tajné hlasování, kvóra, atd.).

Zákonná omezení práva na stávkou

Čl. 27 *Listiny základních práv a svobod* odst. 4 odnímá právo na stávkou soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Další zákonná možnost omezit právo na stávkou je upravena v čl. 44 Listiny, který stanoví: Zákon může omezit zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, právo uvedené v čl. 27 odst. 4; příslušníkům bezpečnostních sborů a příslušníkům ozbrojených sil též práva uvedená čl. 27 odst. 1 až 3, pokud souvisí s výkonem služby. Osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví, může zákon omezit právo na stávkou.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání stanoví taxativním výčtem důvody nezákonnosti stávky v § 20 a výluky v § 28. Podle těchto ustanovení mohou být stávka a výluka postihovány jsou-li vyhlášeny:

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

Procedurální postup kolektivních akcí

Postup vyhlášení a konání **stávky** stanoví *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání* v § 17 a násl.

Stávkou ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje příslušný odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat. O výsledku hlasování musí příslušný odborový orgán pořídít zápis. Stávkou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhláší příslušný vyšší odborový orgán. O zahájení stávky rozhodne příslušný odborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat. Při vyhlášení a zahájení solidární stávky se postupuje obdobně.

Příslušný odborový orgán musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem

- a) kdy bude stávka zahájena,
- b) důvody a cíle stávky,
- c) jmenný seznam zástupců příslušného odborového orgánu, kteří jsou oprávněni zastupovat účastníky stávky.

Příslušný odborový orgán musí předložit zaměstnavateli alespoň jeden pracovní den před zahájením stávky jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou účastníky stávky.

Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce. Zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, nesmí být bráněno v přístupu na toto pracoviště o odchodu z něho nebo vyhrožováno jakoukoli újmou; o přerušení práce je s nimi možné pouze jednat.

Příslušný odborový orgán, který rozhodl o zahájení stávky, je povinen poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany.

Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodl odborový orgán, který stávku vyhlásil nebo rozhodl o jejím zahájení. Ukončení stávky musí příslušný odborový orgán bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.

Pokud stávka nesplnila některou z v § 20 taxativně vypočtených procedurálních náležitostí může být dle zákona o kolektivním vyjednávání považována za nezákonnou. Je tomu tak například pokud stávce nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (což neplatí v případě solidární stávky), stávka byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy, nebo stávka, která nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17.

Postup vyhlašování **výluky** stanoví *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání* v § 27 a násl.

Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel oznámit příslušnému odborovému orgánu alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Nezákonná dle zákona o kolektivní vyjednávání je výluka, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, nebo která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy s výjimkou výluky při solidární stávce, nebo která nebyla vyhlášena zaměstnavatelem z důvodů a za podmínek stanovených v § 27.

Výluka je ukončena, jestliže o tom rozhodl zaměstnavatel, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky se bez zbytečného odkladu písemně oznámí příslušnému odborovému orgánu a oznámí se též zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna.

Otázka D

Uved'te prosím, zda jsou stávající omezení práva na kolektivní akci „předepsána zákonem a jsou nutná v demokratické společnosti k ochraně práv a svobod jiných nebo ochraně veřejného zájmu, národní bezpečnosti, veřejného zdraví nebo morálky“ (článek 31 Charty).

Veškerá omezení práva na stávku byla již výše popsána, zejména v rámci odpovědi na otázku C. Tato omezení vyplývají pouze ze zákonné úpravy a jsou zakotvena buď samotnou Listinou základních práv a svobod nebo zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Případná nezákonnost stávky je přezkoumatelná soudem.

Otázka E

Uveďte prosím, jaké jsou účinky stávek nebo výluk na zachování platnosti pracovní smlouvy a všechny další důsledky, například na srážky ze mzdy, záruky, atd.

Pracovní smlouva zaměstnance účastnícího se stávky zůstává zachována. Účast v zákonné stávce nemůže být použita jako důvod k platnému skončení pracovního poměru. V zákoně o kolektivním vyjednávání jsou v § 22 a násl. stanoveny důsledky pro stávku a výlukou ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale v praxi se podle nich postupuje i u jiných stávek.

V době účasti na stávce nepřísluší účastníkovi stávky mzda ani náhrada mzdy. Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

Zaměstnancům, kteří nejsou účastníky stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tito zaměstnanci v důsledku stávky nemohou konat práci, řídí se jejich mzdové nároky ustanoveními zákoníku práce o mzdě při výkonu jiné práce, popřípadě o náhradě mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele.

Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníkovi stávky podle občanského zákoníku. Za škodu způsobenou výlučně přerušением práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníkovi stávky neodpovídají. Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, jejíž orgán stávku vyhlásil, odpovídá podle obchodního zákoníku zaměstnavateli za škodu, která mu takovou stávkou vznikla.

Po dobu trvání stávky nenáleží jejím účastníkům nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny, pokud se podmínky, stanovené předpisy o nemocenském zabezpečení pro poskytování těchto dávek splnily v době účasti na stávce.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nejde-li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku.

Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu výluky, odpovídá zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, podle občanského zákoníku. Za škodu způsobenou výlučně přerušением práce výlukou zaměstnanec, vůči němuž byla uplatněna výluka, zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnanci, vůči němuž byla uplatněna výluka, neodpovídají.

Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak, jako by k výluce nedošlo. Pro účely důchodového zabezpečení se při stanovení průměrného měsíčního výdělku doba výluky nezahrnuje do rozhodného období. Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům se přihlíží k poklesu příjmů z důvodů výluky.

Otázka F

Poskytněte prosím dostupné statistiky o stávkách a výlukách.

Uveďte prosím tyto doplňující informace

- *přípustné cíle kolektivní akce; kdy a do jakého rozsahu je kolektivní akce zaručená,*
- *důsledky kolektivních akcí.*

Český statistický úřad sledoval ve výkaznictví stávky a výluky do r. 1996 včetně. Od této doby nejsou ústředně vedeny statistiky stávek a výluk. Prozatím jsou stávky využívány výjimečně. Dle podkladů, jež jsou Ministerstvu práce a sociálních věcí k dispozici, byly v roce 2000 zaznamenány dva případy stávek:

- 1) v březnu 2000 – výstražná stávka železničářů související s problematikou restrukturalizace Českých drah
- 2) v prosinci 2000 – stávka zaměstnanců České televize týkající se personálních otázek vedení tohoto veřejnoprávního televizního kanálu.

Požadované doplňující informace o kolektivních akcích byly již uvedeny v odpovědi na otázky C a E.

Seznam pramenů k článku 6:

Článek 6 odst 1:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*

Článek 6 odst 2:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění*
- *Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat*, v platném znění*

Článek 6 odst 3:

- *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění*

Článek 6 odst. 4:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,*
- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění*
- *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ,*
- *Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se,*
- *Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.*

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 98.

ČLÁNEK 12: PRÁVO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Článek 12, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální zabezpečení, smluvní strany se zavazují: že zřídí a budou udržovat systém sociálního zabezpečení.“

V souladu s tímto ustanovením je povinností státu zavést a udržovat systém sociálního zabezpečení, jehož dávky pokrývají většinu oblastí upravených v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 102.

Česká republika ratifikovala *Úmluvu MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení* v roce 1991 (ratifikovány byly všechny její části s výjimkou dávek v nezaměstnanosti a dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání).

Následně byl v roce 2000 ratifikován *Evropský zákoník sociálního zabezpečení* (ratifikovány byly všechny jeho části s výjimkou dávek při pracovních úrazech a nemocích z povolání).

Systém sociálního zabezpečení v České republice zahrnuje následující oblasti:

1. sociální pojištění - důchodové pojištění, nemocenské pojištění, státní politika zaměstnanosti, zdravotní pojištění,
2. státní sociální podpora,
3. sociální pomoc.

Právní úprava:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod* stanoví
 - v čl. 30 odst. 1 právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci i při ztrátě živitele,
 - v čl. 30 odst. 2 právo každého, kdo je v hmotné nouzi, na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek,
 - v čl. 31 právo každého na ochranu zdraví, na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky na základě veřejného pojištění za podmínek stanovených zákonem,
 - v čl. 32 odst. 2 právo ženy na zvláštní péči v těhotenství a
 - v čl. 32 odst. 5 právo rodičů, kteří pečují o děti, na pomoc státu.

Jde o nezadatelná práva občana a jejich omezení je možné pouze zákonem, který stanoví bližší podrobnosti pro realizaci těchto práv :

- *zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění*
- *zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení, v platném znění*
- *zákon. č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon. č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění*
- *zákon. č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění*

- zákon č. 32/1957 Sb., **o nemocenské péči v ozbrojených silách**, v platném znění
- zákon č. 88/1968 Sb., **o prodloužení mateřské dovolené, dávkách v mateřství a přídavicích na děti z nemocenského pojištění**, v platném znění
- zákon č. 155/1995 Sb., **o důchodovém pojištění**, v platném znění
- zákon č. 42/1994 Sb., **o penzijním připojištění se státním příspěvkem**, v platném znění
- zákon č. 117/1995 Sb., **o státní sociální podpoře**, v platném znění
- zákon č. 463/1991 Sb., **o životním minimu**, v platném znění
- zákon č. 482/1991 Sb., **o sociální potřebnosti**, v platném znění
- zákon č. 65/1965 Sb., **zákoník práce**, v platném znění
- zákon č. 40/1964 Sb., **občanský zákoník**, v platném znění
- zákon č. 20/1966 Sb., **o péči a zdraví lidu**, v platném znění
- zákon č. 48/1997 Sb., **o veřejném zdravotním pojištění**, v platném znění
- zákon č. 551/1991 Sb., **o Všeobecné zdravotní pojišťovně**, v platném znění
- zákon č. 280/1992 Sb., **o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách**, v platném znění
- zákon č. 592/1992 Sb., **o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**, v platném znění
- zákon č. 160/1992 Sb., **o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních**, v platném znění

ad 1) Sociální pojištění

1. **Důchodové pojištění** je koncipováno na všeobecném principu; je prováděno výhradně státními orgány. Zákonem definované výdělečně činné osoby (a to jak v závislé, tak i samostatné výdělečné činnosti) jsou povinně účastny tohoto systému a doby, za něž platí pojistné, jsou jim započítávány pro nárok a výši dávek důchodového pojištění. Započítávány jsou však i některé doby, za něž pojistné placeno není – tzv. „náhradní doby pojištění“ (např. vymezený rozsah doby studia, doba péče o děti, doba základní vojenské služby). Kromě toho se lze účastnit důchodového pojištění dobrovolně, a to placením pojistného za dobu, která není pojištěna ze zákona. Dávky důchodového pojištění se podle pravidel stanovených v zákoně valorizují, a to na základě nařízení vlády vydávaných v rámci zákonného zmocnění.

Výše dávek důchodového pojištění je závislá na délce doby pojištění a dosahovaném výdělku. Důchod se skládá ze základní výměry a procentní výměry. Základní výměra je pro všechny důchody stejná a činí 1310 Kč měsíčně. Výše procentní výměry důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu podle doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod a v případě starobního důchodu i podle doby pojištění získané po vzniku nároku na tento důchod. Výše procentní výměry důchodu činí za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5% výpočtového základu měsíčně. Do doby pojištění se započítávají i náhradní doby pojištění, některé, zákonem stanovené, však pouze v rozsahu 80%. Výše procentní výměry starobního důchodu se zvyšuje pojištěnci, který po vzniku nároku na tento důchod vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní ani plný invalidní důchod, za každých 90 kalendářních dnů této výdělečné činnosti o 1,5% výpočtového základu.

2. Rovněž **nemocenské pojištění** je koncipováno v zásadě na všeobecném principu. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob, provádějí nemocenské pojištění samostatně, v ostatních případech je prováděno regionálními státními orgány.

Nemocenskému pojištění podléhají ze zákona všichni zaměstnanci v pracovním poměru, pokud nevykonávají práce příležitostné povahy (např. zaměstnání netrvalo a ani nemělo trvat déle než sedm po sobě jdoucích kalendářních dní nebo příjem ze zaměstnání nedosáhl ani 400 Kč měsíčně). Nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných je dobrovolné a závisí na tom, zda se tyto osoby rozhodnou podat přihlášku k účasti na nemocenském pojištění.

V rámci systému nemocenského pojištění jsou poskytovány tyto dávky nemocenského pojištění: nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, podpora při ošetřování člena rodiny a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Osobám samostatně výdělečně činným jsou poskytovány první dvě uvedené dávky. Rovněž peněžité dávky nemocenského pojištění jsou valorizovány v závislosti na vývoji průměrných mezd.

Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z vyměřovacího základu, do něhož se zahrnují veškeré příjmy podléhající odvodu pojistného na sociální zabezpečení zúčtované zaměstnanci v rozhodném období, zpravidla v předchozím kalendářním čtvrtletí; úhrn těchto příjmů se dělí počtem kalendářních dní v rozhodném období (denní vyměřovací základ). Výše nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a pomoci při ošetřování člena rodiny se stanoví z denního vyměřovacího základu sazbou 69 %, nemocenské se poskytuje po dobu prvních tří kalendářních dní pracovní neschopnosti ve výši 50 % tohoto vyměřovacího základu. Při stanovení výše denního vyměřovacího základu se postupuje podle redukčních limitů, jejichž výše se valorizuje nařízením vlády v závislosti na vývoji průměrných mezd. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se poskytuje po dobu převedení zaměstnankyně na jinou vhodnou práci ve výši rozdílu mezi denním vyměřovacím základem a průměrem jejich příjmů připadajících na jeden kalendářní den po jejím převedení.

System sociálního pojištění je financován především příjmy z pojistného na sociální zabezpečení, jehož jedna složka – pojistné na důchodové pojištění – plyne na zvláštní účet státního rozpočtu, zatímco druhá složka – pojistné na nemocenské pojištění plyne do státního rozpočtu bez zvláštního určení. Přesto i případný schodek na tzv. důchodovém účtu je kryt z jiných zdrojů státního rozpočtu.

ad 2) Státní sociální podpora

Jde o systém sociálních dávek, který zabezpečuje adresnou pomoc zejména rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích. Ze státní sociální podpory se poskytují **dávky závislé na příjmu** (přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a příspěvek na dopravu) a **dávky ostatní** (rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné).

Státní sociální podpora je financována ze státního rozpočtu a je založena na nejširší sociální solidaritě. Nárok na dávky státní sociální podpory závisí na splnění celé řady podmínek (zejména na výši příjmu v rodině, přihlášení se k trvalému pobytu na území České republiky, nezaopatřenosti dítěte, zdravotním stavu apod.).

Výše dávek státní sociální podpory se odvíjí od institutu životního minima, které je společensky uznanou minimální hranicí příjmu pod níž nastává stav hmotné nouze. Životní minimum vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů; je kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. Životní minimum má velký význam v systému dávek státní sociální podpory, je využíváno při zjišťování nároku na některé dávky a pro výpočet většiny dávek státní sociální podpory.

Životní minimum má dvě části. Prvá má vztah k základním osobním potřebám jednotlivých osob v domácnosti. Mezi tyto osobní potřeby patří výživa, ošacení, obuv, ostatní průmyslové výrobky pro krátkodobé užití, služby a osobní rozvoj (informace, vzdělání). Částky stanovené na zajištění osobních potřeb jsou diferencovány ve čtyřech úrovních podle věku nezaopatřených dětí a dále pro ostatní občany. Druhá část životního minima vyjadřuje potřebu finančních zdrojů nezbytných k úhradě společných nákladů na domácnost, tj. především nákladů na bydlení a související služby. Zde jsou stanovovány čtyři různé úrovně částek životního minima na společné potřeby rozdílné podle počtu osob v domácnosti.

Konstrukce životního minima je založena na skladebním principu, který umožňuje rozlišovat jakýkoliv typ domácnosti. Celkové životní minimum je součtem všech částek na osobní potřeby jednotlivých členů domácnosti a jedné částky na společné potřeby. U životního minima je uplatňován princip jednotnosti výše částek na území celého státu. Životní minimum je aktualizováno nařízením vlády, pokud vývoj spotřebitelských cen vzroste od poslední úpravy částek životního minima alespoň o 5%. Při zvýšení částek životního minima se přihlíží k zachování jejich reálné úrovně.

Částky životního minima platné od 1.4.2000 do 31. 12. 2000 v Kč na měsíc:

Za částky potřebnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana se považovaly :

- a) 1 600 Kč, jde-li o dítě do 6 let věku,
- b) 1 780 Kč, jde-li o dítě od 6 do 10 let věku,
- c) 2 110 Kč, jde-li o dítě od 10 do 15 let věku,
- d) 2 310 Kč, jde-li o nezaopatřené dítě od 15 do 26 let věku,
- e) 2 190 Kč u ostatních občanů.

Za částku potřebnou k zajištění nezbytných nákladů na domácnost se považuje:

- a) 1 580 Kč, jde-li o jednotlivce,
- b) 2 060 Kč, žijí-li v domácnosti 2 osoby,
- c) 2 560 Kč, žijí-li v domácnosti 3 nebo 4 osoby,
- d) 2 870 Kč, žije-li v domácnosti 5 nebo více osob.

Jednotlivé dávky státní sociální podpory viz. odpovědi k článku 16.

ad 3) Sociální pomoc – viz. odpovědi k článku. 13

Článek 12, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální zabezpečení, smluvní strany se zavazují: že budou udržovat systém sociálního zabezpečení na uspokojivé úrovni, nejméně na úrovni požadované pro ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce (č. 102) o minimálních standardech sociálního zabezpečení.“

Otázka A

Uveďte oblasti sociálního zabezpečení, v nichž platný systém sociálního zabezpečení splňuje nebo překračuje požadavky Úmluvy 102.

Česká republika ratifikovala úmluvu MOP č. 102 v roce 1990. Evropský zákoník sociálního zabezpečení v roce 2000.

1. Zdravotní péče

Právo na zdravotní péči bez přímé úhrady je zakotveno v ústavní *Listině základních práv a svobod* a zákoně č. 48/1997 Sb., *o veřejném zdravotním pojištění*, ve znění pozdějších předpisů. Zákonem o veřejném zdravotním pojištění, jsou stanoveny kategorie osob, které jsou zdravotně pojištěny. Podle tohoto zákona jsou jimi osoby s trvalým pobytem na území ČR a osoby bez trvalého pobytu, které jsou zaměstnány u zaměstnavatele se sídlem na území ČR.

V rámci této skupiny se rozlišují:

- zaměstnanci;
- osoby samostatně výdělečně činné;
- osoby, za které platí pojistné stát (děti, studenti, nezaměstnaní, důchodci, vojáci v základní službě apod.);
- osoby bez zdanitelných příjmů.

Právní úpravu rozsahu zdravotní péče obsahuje zákon o péči o zdraví lidu, zákon o veřejném zdravotním pojištění a navazující právní předpisy.

Podle § 13 **zákona o veřejném zdravotním pojištění** zahrnuje péče hrazená z veřejného zdravotního pojištění za podmínek stanovených tímto zákonem:

- léčebnou péči ambulantní a ústavní (včetně diagnostické péče, rehabilitace a péče o chronicky nemocné);
- pohotovostní a záchrannou službu;
- preventivní péči;
- dispensární péči;
- poskytování léčivých přípravků, prostředků zdravotnické techniky a stomatologických výrobků;
- lázeňskou péči a péči v odborných dětských léčebnách a ozdravovnách;
- závodní preventivní péči;
- dopravu nemocných a náhradu cestovních nákladů;
- posudkovou činnost;
- prohlídku zemřelého pojištěnce a pitvu, včetně dopravy.

Ze zdravotního pojištění se **při ambulantní péči** hradí předepsané nebo individuálně připravované léčivé přípravky. V každé skupině léčebných látek se ze zdravotního pojištění vždy plně hradí nejméně jeden léčebný přípravek. Při **ústavní péči** jsou léčebné přípravky hrazeny plně a pojištěnec se na jejich úhradě nepodílí (např. elektrický vozík, naslouchadlo – pouze na předpis a jedenkrát za stanovené časové období).

Příloha B. zákona o veřejném zdravotním pojištění stanoví výčet prostředků zdravotnické techniky, které se ze zdravotního pojištění nehradí. Příloha C. stanoví prostředky, které se hradí pouze za stanovených podmínek. Ostatní prostředky zdravotnické techniky se hradí ve výši 75% jejich ceny pro konečného spotřebitele, pokud jsou předepsány za účelem pokračování léčby, stabilizace zdravotního stavu nebo kompenzace zdravotní vady.

Pro poskytování zdravotní péče na základě zdravotního pojištění není právní úpravou stanovena kvalifikační doba a není časově omezeno.

2. Nemocenské

Česká republika zajišťuje chráněným osobám poskytování dávek v nemoci. Vzhledem k definici kryté sociální události uvedené v článku 14, tj. pracovní neschopnost způsobená onemocněním a vedoucí ke ztrátě na výdělku, je dávkou poskytovanou chráněným osobám **nemocenské**. Pokud jde o **okruh chráněných osob**, je možné uvést, že *zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců*, v platném znění, stanoví povinné nemocenské pojištění všech osob v zaměstnaneckém poměru. Naopak nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných je podle platné právní úpravy dobrovolné.

Dávkou v nemoci je pravidelně se opakující platba. Kvalifikační doba (t.j. příspěvková doba nebo doba zaměstnání nebo doba pobytu anebo jakákoliv jejich kombinace - srov. článek 1 odst. 1 písm. i) Zákoníku) se při poskytování dávek v nemoci podle předpisů o nemocenském pojištění nevyžaduje.

Tyto dávky se poskytují všem chráněným osobám bez stanovení a zkoumání splnění kvalifikační doby. Omezení doby poskytování nemocenského je v předpisech o nemocenském pojištění stanoveno na 52 týdnů, s možností prodloužení této doby.

Výše dávky ve vztahu k předchozímu výdělku

Plnění úmluvy se posuzuje podle relace nemocenského zvýšeného o přídavky na děti k čistému výdělku rovněž zvýšenému o přídavky na děti u typického příjemce.

✓ V ČR tato relace činila :

- (a) 80,2 % pro soustružníka ve strojírenství. To znamená, že úroveň dávky byla o 35,2 procentních bodů vyšší než minimum stanovené zákoníkem.
- (b) 77,7 % pro osobu se mzdou rovnající se 1,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. To znamená, že úroveň dávky byla o 32,7 procentních bodů vyšší než minimální úroveň stanovená zákoníkem.

Výpočet byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Nemocenské bylo stanoveno podle předpisů platných k 1.1. 2001 (za první měsíc nemoci).
- ◆ Za typického příjemce nemocenské dávky je možné považovat:
 - (a) soustružníka ve strojírenství,
 - (b) osobu s výdělkem rovným 125 procentům průměrné mzdy v národním hospodářství (dále jen NH).
- ◆ Hrubý výdělek soustružníka (7. třída) byl stanoven na základě výsledků šetření prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^{x)} za rok 2000.
- ◆ Příjemce dávky je muž se závislou manželkou a dvěma dětmi. Přídavky na děti byly stanoveny pro děti ve věku 9 a 14 let. Přídavek na dítě závisí na příjmu rodiny, proto pro osobu s výdělkem rovnajícím se 1,25 násobku průměrné mzdy v NH jsou přídavky nižší.

^{x)} Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány i ČSÚ.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka:

a) stanovení podílu pro soustružníka (v Kč/měsíc)

Mzda		Výše nemocenského	Přídavky na 2 děti	Příjmy před vznikem nároku na dávku ³⁾	Příjmy po vzniku nároku na dávku ⁴⁾	Podíl příjmů po vzniku nároku/ příjmy před vznikem nároku (%)
Hrubá	Čistá ¹⁾	Čistá ²⁾		Čisté	Čisté	Čisté
14 145	11 731	9 162	1 246	12 977	10 408	80,2

b) stanovení podílu pro osobu s výdělkem rovným 125 % průměrné mzdy v NH (v Kč/měsíc)

Mzda		Výše nemocenského	Přídavky na 2 děti ke mzdě (k nemocenskému)	Příjmy před vznikem nároku na dávku ³⁾	Příjmy po vzniku nároku na dávku ⁴⁾	Podíl příjmů po vzniku nároku/ před vznikem nároku (%)
Hrubá	Čistá ¹⁾	Čistá ²⁾		Čisté	Čisté	Čisté
16 815	13 722	10269	1090 (1246)	14 812	11 515	77,7

¹⁾ Pro výpočet čisté mzdy jsou zohledněny odpočitatelné položky za poplatníka,, závislou manželku a dvě děti.

²⁾ Dávky se nezdaňují.

³⁾ Mzda + přídavky na děti (ve výši 1 246 Kč u soustružníka, ve výši 1090 Kč pro osobu s příjmem 1,25 nás. prům. v NH).

⁴⁾ Dávka + přídavky na děti (ve výši 1 246 Kč).

Poznámka: Pro porovnání: výše průměrné mzdy v NH v roce 2000 činila 13 452 Kč.

3. Dávky v mateřství

Krytou sociální událostí, podle vnitrostátních předpisů, je těhotenství, porod a jejich následky.

Chráněny jsou všechny zaměstnané ženy. Osobní rozsah **zdravotní péče** poskytované v těhotenství a mateřství zahrnuje všechny ženy, které jsou občany ČR a ženy, které pracují na území ČR pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR (ohledně zdravotní péče viz komentář výše)

Peněžitá pomoc v mateřství náleží ženě tehdy, jestliže byla v posledních dvou letech účastna alespoň po 270 dnů nemocenského pojištění („kvalifikační doba“). Toto ustanovení se podle českých předpisů v taxativně vymezených případech vztahuje též na muže (viz § 12a téhož zákona).

Dávky v mateřství jsou poskytovány v pravidelně se opakujících platbách.

Výše dávky ve vztahu k předchozímu výdělků

(výpočet podle článku 65 Evropského zákoníku)

Plnění úmluvy se posuzuje podle relace peněžité pomoci v mateřství k čistému výdělků u typického příjemce.

✓ V ČR tato relace činila :

- (a) 86,4 % pro osobu se mzdou odpovídající mzdě soustružníka ve strojírenství. To znamená, že úroveň dávky byla cca o 41,4 procentního bodu vyšší než je minimální úroveň stanovená zákoníkem.
- (b) 82,8 % pro osobu se mzdou rovnající se 1,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. To znamená, že úroveň dávky byla cca o 37,8 procentního bodu vyšší než je minimální úroveň stanovená zákoníkem.

Výpočet byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Peněžitá pomoc v mateřství byla stanovena podle předpisů platných k 1.1. 2001.
- ◆ Za typického příjemce peněžité pomoci v mateřství je možné považovat:
 - (a) osobu se mzdou odpovídající mzdě soustružníka ve strojírenství,
 - (b) osobu s výdělkem rovným 125 procentům průměrné mzdy v NH.
- ◆ Hrubý výdělek soustružníka (7. třída zaměstnání KZAM-R) byl stanoven na základě výsledků šetření prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^{x)} za rok 2000.
- ◆ Příjemce dávky je žena (ve zvláštních případech muž) bez závislých osob.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka:

- a) stanovení podílu pro osobu se mzdou odpovídající mzdě soustružníka

Mzda (Kč/měs.)		Výše peněžité pomoci v mateřství ²⁾ (Kč/ měs.)	Podíl dávky/ čistá mzda (%)
Hrubá	Čistá ¹⁾		
14 145	10 901	9 420	86,4

- b) stanovení podílu pro osobu se mzdou rovnou 1,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství

Mzda (Kč/měs.)		Výše peněžité pomoci v mateřství ²⁾ (Kč/ měs.)	Podíl dávky/ čistá mzda (%)
Hrubá	Čistá ¹⁾		
16 815	12 757	10 560	82,8

- ◆ Pro účely zdanění jsou odpočitatelné položky pouze za poplatníka. Dávky se nezdaňují.
- ◆ Poznámka :Pro porovnání: výše průměrné mzdy v NH v roce 2000 činila 13 452 Kč.

4. Dávky v nezaměstnanosti

Pro případ nezaměstnanosti jsou chráněny všechny osoby, které splnily kvalifikační dobu (viz dále) a nezpůsobily si nezaměstnanost vlastní vinou (tzn. v posledních 6 měsících opětovně neukončily zaměstnání samy bez vážných důvodů, nebo s nimi nebylo zaměstnání v této době ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání).

Zákon stanoví **kvalifikační dobu**, která činí 12 měsíců zaměstnání v posledních třech letech, nebo minimálně 12 měsíců náhradních dob, které jsou stanovené zákonem. Podpůrčí doba je podle zákona o zaměstnanosti maximálně 6 měsíců. V případě, že se uchazeč o

^{x)} Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd v ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány i ČSÚ.

zaměstnání rekvalifikuje, potom je mu hmotné zabezpečení poskytováno po celou dobu rekvalifikace, což odpovídá minimálním dobám stanoveným odstavcem 1 písm. a). Zákon výslovně nestanoví pro hmotné zabezpečení čekací dobu (rozumí se jí doba po vzniku nároku na dávku, za kterou není dávka vyplácena, nikoli doba kvalifikační potřebná ke vzniku nároku na dávku). V praxi má úřad práce 7 kalendářních dnů na to, aby uchazeči našel vhodné zaměstnání. Pokud v této době nalezeno není, je vyplaceno hmotné zabezpečení i za dobu těchto prvních 7 dnů.

Výpočet dávek podle Evropského zákoníku sociálního zabezpečení byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Podpora v nezaměstnanosti byla stanovena podle předpisů platných k 31.12. 2000.
- ◆ Dávka činí za první tři měsíce 50% předchozího příjmu, další tři měsíce 40% předchozího příjmu příjemce dávky.
- ◆ Právní úprava stanoví maximální výši dávky podpory v nezaměstnanosti na 2,5 násobek životního minima osoby starší 26 let tj. 9425 Kč měsíčně. V případě rekvalifikace na 10556 Kč měsíčně.
- ◆ Za typického příjemce podpory v nezaměstnanosti je považován soustružník ve strojírenství.
- ◆ Hrubý výdělek soustružníka byl stanoven na základě výsledků šetření pravidelně prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^{x)}
- ◆ Příjemce dávky je muž se závislou manželkou a dvěma dětmi. Přídavky na děti byly stanoveny pro děti ve věku 9 a 14 let.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka:

Mzda (Kč/měs.)		Výše podpory 1.-3. měsíc (Kč/měs.)	Výše podpory 4.-6. měsíc (Kč/měs.)	Přídavky na děti (Kč/měs.)	Příjmy po vzniku nároku na dávku ³⁾ 1-3 měsíc (Kč/měs.)	Podíl příjmů 4) po a před vznikem nároku (%)	Příjmy po vzniku nároku na dávku ³⁾ 4-6 měsíc (Kč/měs.)	Podíl příjmů 4) po a před vznikem nároku (%)
Hrubá	Čistá ¹⁾	Čistá ²⁾	Čistá ²⁾	rok 2000	Čisté	Čisté ²⁾	Čisté	Čisté
14 145	11 731	5 865	4692	1246	7111	54,8	5938	45,8

- 1) Odpočitatelné položky pro čistou mzdu jsou stanoveny na poplatníka se závislou manželkou a dvěma dětmi.
- 2) Dávky se nezdaňují.
- 3) Podpora v nezaměstnanosti + přídavky na děti.
- 4) Mzda + přídavky na děti

5. Rodinné dávky

Podpora péče o dítě je v ČR zajišťována systémem státní sociální podpory. Státní sociální podpora je tvořena systémem dávek, kterými se stát podílí na krytí životních nákladů zejména rodin s dětmi. Dávky nejsou hrazeny z pojištění, jsou to dávky nepřispěvkové hrazené ze státního rozpočtu. Základním právním předpisem je *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*. Tento zákon stanoví podmínky pro vyplácení dávek státní sociální podpory.

^{x)} Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd v národním hospodářství ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány ČSÚ, což garantuje užití spočtených údajů.

Základní rodinnou dávkou je přídavek na dítě. Na přídavek na dítě má nárok více jak 95% nezaopatřených dětí a asi okolo 90% rodin s dětmi.

Okruh chráněných osob:

Rodin zaměstnanců celkem:	1390 tisíc
Ekonomicky aktivních členů na rodinu:	1,61
Rodin zaměstnanců s dětmi:	799 tisíc
Ekonomicky aktivních osob na rodinu zaměstnance:	1,65
Poměr: $(799\ 000 \times 0,9 \times 1,65) : (1390\ 000 \times 1,61) = 53\ %$	

Výdaje na přídavek na dítě v rámci státní sociální podpory	za rok 1998	11 493 mil. Kč
	za období 1999	12 474 mil. Kč,
	za rok 2000	12 748 mil. Kč

Počet nezaopatřených dětí	2400 tisíc
Hrubá mzda nekvalifikovaného dělníka	8737Kč

Výdaje na rodinné dávky požadované :
 $8737 \times 0,015 (1,5\% \text{ mzdy}) \times 12 (\text{měsíce}) \times 2,4 \text{ mil (dětí)} = \text{výsledek činí } 3,8 \text{ mld. Kč.}$

6. Starobní důchod

Důchodový věk nepřesahuje 65 let; činí v současné době u mužů 60 let a 8 měsíců a u žen v závislosti na počtu vychovaných 54 – 58 let. Věk pro odchod do důchodu se zvyšuje každý rok a 2 měsíce u mužů a o 4 měsíce u žen tak, aby od 1.1.2006 činil u mužů 62 let a u žen v závislosti na počtu vychovaných dětí 57 – 61 let.

Vnitrostátní úprava odnímá výplatu důchodu v měsících, v nichž příjem z výdělečné činnosti přesáhl dvojnásobek životního minima.

Chráněnými osobami jsou osoby, které jsou nebo byly účastny důchodového pojištění. Účast na důchodovém pojištění je povinná. Povinně pojištěny jsou osoby ekonomicky činné, a to jak osoby v závislé činnosti, tak osoby samostatně výdělečně činné. Ze zákona jsou bez placení pojistného pojištěny a tudíž chráněny i další skupiny obyvatelstva, např. studenti, vojáci v základní službě, ženy pečující o dítě do 4 let věku.

Dávkou je opakující se platba vypočtená podle písm. a) tohoto článku. Podle tohoto písmena jsou chráněny skupiny zaměstnanců nebo ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dávka bude vypočítávána podle článku 65, s odkazem na referenční mzdu kvalifikovaného dělníka – muže.

Dávka je zajištěna chráněné osobě, která splnila kvalifikační dobu 25 let (odst. 1 písm. a)). Je naplněno i znění odst. 2, neboť vnitrostátní předpis stanoví pro nárok na dávku minimální čekací dobu 15 roků (při splnění další podmínky dosažení věku 65 let).

Sociální událostí je dosažení věku, dávka náleží doživotně.

Výše dávky ve vztahu k předchozímu výdělků příjemce

Plnění úmluvy se posuzuje podle relace výše starobního důchodu k předchozímu čistému výdělků u typického příjemce.

V ČR činila v roce 2001 tato relace 47,4 %. To znamená, že dosažená úroveň této dávky byla o 7,4 procentních bodů vyšší než minimum, které požaduje Úmluva č.102 MOP a Evropský zákoník.

Výpočet byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Starobní důchod byl stanoven podle předpisů platných k 1.1.2001
- ◆ Za typického příjemce dávky byl zvolen soustružník ve strojírenství se závislou manželkou.
- ◆ Vyměřovací základ soustružníka (7. třída zaměstnání KZAM-R) byl stanoven na základě výsledků šetření o mzdách prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^X za rok 2000.
- ◆ Ve výpočtu starobního důchodu byla zohledněna v souladu s Úmluvou č. 102 MOP a Evropským zákoníkem doba pojištění 30 let (průměrná doba pojištění pro starobní důchod činí v ČR zhruba 40 let).

Pro pojištěnce s nižšími příjmy, než činí příjem referenční osoby a stejnou dobou pojištění, je sledovaná relace “důchod/mzda” v ČR vždy vyšší, což je zajištěno konstrukcí starobního důchodu.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka:

Mzda (Kč/měs.)		Výše důchodu (Kč/měs.) ²⁾	Podíl důchod/mzda (%)	
Hrubá	Čistá ¹⁾		Hrubá	Čistá
14145	11191	5299	37,5	47,4

- ¹⁾ Pro výpočet čisté mzdy jsou zohledněny odpočitatelné položky za poplatníka a závislou manželku.
²⁾ Důchody do výše 12 000 Kč měsíčně se nezdaňují.

Poznámka : Pro porovnání - průměrná hrubá mzda v národním hospodářství v roce 2000 činila 13452 Kč a průměrná výše starobního důchodu vypláceného k 31.12.2000 činila 6296 Kč.

7. Invalidní důchod

Krytou sociální událostí je invalidita nebo částečná invalidita. Pojištěnec je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost výdělečné činnosti nejméně o 66 % nebo je schopen výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Pojištěnec je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné schopnosti nejméně o 33 % nebo tehdy, když mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky.

Okruh chráněných osob a způsob výpočtu dávky je obdobný jako v případě starobních důchodů.

Dávka je zajištěna chráněným osobám za podmínky získání potřebné doby pojištění. Potřebná doba se nevyžaduje, vznikla-li plná nebo částečná invalidita následkem pracovního úrazu nebo nemoci s povolením. Potřebná doba se také nevyžaduje, vznikla-li plná invalidita před dosažením věku 18 let; podmínkou je v těchto případech trvalý pobyt na území ČR. Potřebná doba pojištění činí u pojištěnce starších 28 let 5 roků zjištěných v deseti letech předcházejících vzniku plné nebo částečné invalidity.

^X Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd v ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány i ČSÚ.

U invalidního důchodu nedochází k procentnímu snížení z důvodu kratší příspěvkové doby. Plný invalidní důchod náleží ve snížené výměře, jestliže plná invalidita vznikla následkem úmyslného sebepoškození nebo jako následek úmyslného trestného činu.

Plný invalidní důchod náleží po celou dobu trvání invalidity, přechod do starobního důchodu není povinný. Částečný invalidní důchod se krátí nebo jeho výplata zastavuje pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti podle pravidel uvedených v § 46 zákona o důchodovém pojištění.

Výpočet podle článku 65 Evropského zákoníku a Úmluvy č. 102 MOP :

Plnění úmluvy se posuzuje podle relace výše invalidního důchodu zvýšeného o přídavky na děti k předchozímu čistému výdělku zvýšenému o přídavky na děti u typického příjemce.

- ✓ V ČR činí tato relace 49,7 %. To znamená, že dosažená úroveň této dávky je o 9,7 procentních bodů vyšší než minimální úroveň, kterou požaduje Úmluva č.102 MOP a Evropský zákoník.

Výpočet byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Plný invalidní důchod byl stanoven podle předpisů platných k 1.1. 2001. Podle nich nesmí být invalidní důchod po 15 letech pojištění nižší než stanovené minimum. Minimum se zjistí jako 45 % ze všeobecného vyměřovacího základu, který o dva roky předchází přiznání plného invalidního důchodu, vynásobeného přepočítacím koeficientem pro úpravu tohoto vyměřovacího základu. Takto stanovené minimum je většinou nutné využít pro pojištěnce s podprůměrnými výdělky nebo krátkou dobou pojištění.
- ◆ Za typického příjemce dávky byl zvolen soustružník ve strojírenství se závislou manželkou a dvěma dětmi ve věku do 15 let. Hrubý výdělek soustružníka (7. třída zaměstnání KZAM-R) byl stanoven na základě výsledků šetření prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^X za rok 2000.
- ◆ Podle ustanovení Úmluvy MOP a Evropského zákoníku se pro posouzení úrovně příjmu chráněné osoby zvyšuje přiznaná důchodová dávka o přídavky na děti. Pro výpočet byly zohledněny částky odpovídající výši přídávků pro děti ve věku 9 a 14 let (výše přídávků je diferencovaná podle věku dítěte a příjmu domácnosti).
- ◆ Ve výpočtu invalidního důchodu má být zohledněna v souladu s Evropským zákoníkem a úmluvou MOP doba pojištění 15 let (průměrná doba pojištění však činí v ČR zhruba 40 let). Na výši důchodu se proto vztahuje ustanovení o minimální výši důchodu, takže výše invalidního důchodu typického příjemce na výši mzdy nezávisí.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka (v Kč/měsíc):

Mzda		Výše invalidního důchodu ²⁾	Přídavky na 2 děti	Příjmy před vznikem nároku na důchod ³⁾		Příjmy po vzniku nároku na důchod ⁴⁾	Podíl příjmů po a před vznikem nároku (%)	
Hrubá	Čistá ¹⁾			Hrubé	Čisté ¹⁾		Čisté	Hrubé
14145	11731	5204	1246	15391	12977	6450	41,9	49,7

¹⁾ Pro výpočet čisté mzdy jsou zohledněny odpočitatelné položky na poplatníka, závislou manželku a dvě děti.

²⁾ Důchody se do výše 12 000Kč nezdaňují.

³⁾ Mzda v roce 2000 + přídavky na děti v roce 2000.

⁴⁾ Důchod přiznaný v roce 2001 + přídavky na děti (v lednu 2001 stejně jako v roce 2000).

Poznámka : Pro porovnání - průměrná mzda v národním hospodářství v roce 2000 činila 13452 Kč, průměrná výše invalidního důchodu vypláceného k 31.12.2000 byla 6118 Kč.

^X Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd v ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány i ČSÚ.

8. Pozůstalostní důchody

Krytou sociální událostí je úmrtí živitele, podmínka uvedená v odst. 1 je splněna. Pozůstalostní dávky se nekrátí ani neodnímají pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti.

Okruh chráněných osob je obdobný jako v případě starobních důchodů. Dávkou je pravidelná platba. Pozůstalostní dávka náleží chráněné osobě, jejíž živel byl poživitelem starobního, plného invalidního nebo starobního důchodu nebo splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní nebo starobní důchod nebo zemřel následkem pracovního úrazu. Minimální doba pojištění činí tedy 5 roků.

Vdovský a vdovecký důchod náleží jeden rok po úmrtí živitele, poté za podmínek uvedených v § 50 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění. Podmínkou nároku na sirotčí důchod je nezaopatřenost dítěte. Nezaopatřenost definuje zákon v § 20 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění a uznává ji nejvýše do dosažení věku 26 let. Nárok na vdovský nebo vdovecký důchod zaniká dnem právní moci rozhodnutí soudu o tom, že vdova nebo vdovec úmyslně způsobili smrt manžela jako pachatelé, spolupachatelé nebo účastníci trestného činu. Nárok na vdovský nebo vdovecký důchod zaniká uzavřením nového manželství. Nárok na sirotčí důchod zaniká osvojením dítěte.

Výše dávky ve vztahu k předchozímu výdělku:

(výpočet podle článku 65 Evropského zákoníku a Úmluvy č. 102 MOP)

Plnění úmluvy se posuzuje podle relace výše vdovského (vdoveckého) důchodu, dvou sirotčích důchodů a přídavek na děti k předchozímu čistému výdělku zvýšenému o přídávky na děti u typického příjemce.

- ✓ V ČR činí tato relace téměř 79 %. To znamená, že dosažená úroveň příjmu pozůstalých je o cca 39% procentních bodů vyšší než minimální úroveň, kterou požaduje Úmluva č.102 MOP a Evropský zákoník.

Výpočet byl proveden za následujících předpokladů:

- ◆ Výše pozůstalostních důchodů (vdovského důchodu a dvou důchodů jednostranně osiřelých sirotků) byla stanovena podle předpisů platných k 1.1.2001. V souladu s ustanovením Evropského zákoníku a Úmluvy MOP byl za základ výpočtu pozůstalostních důchodů uvažován invalidní důchod zemřelého, který dosáhl 15 let pojištění. Podle předpisů platných v ČR nesmí být invalidní důchod po 15 letech pojištění menší než stanovené minimum. Minimum se zjistí jako 45% ze všeobecného vyměřovacího základu, který o dva roky předchází přiznání plného invalidního důchodu, vynásobeného přepočítacím koeficientem. Takto stanovené minimum je většinou nutné využít pro pojištěnce s podprůměrnými výdělky nebo krátkou dobou pojištění.
- ◆ Za typické příjemce dávky byla zvolena pozůstalá rodina po soustružníkovi (závislá manželka a dvě děti ve věku do 15 let. Hrubý výdělek soustružníka (7. třída zaměstnání KZAM-R) byl stanoven na základě výsledků šetření prováděného agenturou TREXIMA, s.r.o.^X za rok 2000.
- ◆ Podle ustanovení Evropského zákoníku a úmluvy MOP se pro posouzení úrovně příjmu chráněné osoby zvyšuje přiznaná důchodová dávka o přídávky na děti. Pro výpočet byly zohledněny částky odpovídající výši přídavek pro děti ve věku 9 a 14 let (výše přídavek je diferencovaná podle věku dítěte a příjmu domácnosti).
- ◆ Ve výpočtu pozůstalostních důchodů má být zohledněna v souladu s Evropským zákoníkem a úmluvou MOP doba pojištění 15 let (průměrná doba pojištění však činí v ČR zhruba 40 let). Na výši důchodu se proto vztahuje ustanovení o minimální výši důchodu, takže výše pozůstalostních důchodů typického příjemce na výši mzdy nezávisí.

^X Agentura TREXIMA, s.r.o. provádí pravidelná čtvrtletní šetření vývoje mezd v ČR. Výsledky těchto šetření jsou přebírány i ČSÚ.

Základní informace o výpočtu obsahuje následující tabulka:

Mzda		Výše vdovského a 2 sirotčích důchodů ²⁾	Přídavky na 2 děti	Příjmy před vznikem nároku na důchod ³⁾		Příjmy po vzniku nároku na důchod ⁴⁾	Podíl příjmů po a před vznikem nároku (%)	
Hrubá	Čistá ¹⁾			Hrubé	Čisté	Čisté	Hrubé	Čisté
14145	11731	8993	1246	15391	12977	10239	66,5	78,9

1) Pro výpočet čisté mzdy jsou zohledněny odpočitatelné položky na poplatníka, závislou manželku a dvě děti.

2) Důchody se do výše 12 000 Kč nezdaňují.

3) Mzda v roce 2000 + přídavky na děti v roce 2000.

4) Důchody přiznané v roce 2001 + přídavky na děti (v lednu 2001 stejně jako v roce 2000).

Poznámka : Pro porovnání: průměrná mzda v národním hospodářství v roce 2000 činila 13452 Kč, průměrná výše vdovského resp. vdoveckého důchodu vypláceného k 31.12.200 byla 4 480 Kč a sirotčího důchodu 3 077 Kč.

Otázka B

V těch oblastech platného systému sociálního zabezpečení, kde se nedosahuje stanovené úrovně podle zmíněné úmluvy, popište rozdíly mezi úrovní v zemi a úrovní stanovenou v úmluvě.

V České republice neexistuje speciální systém dávek poskytovaných v případech pracovních úrazů a nemocí z povolání. Věcné a peněžité dávky, které osoba v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání obdrží, jsou poskytovány v rámci obecných systémů zdravotního pojištění, nemocenského pojištění a důchodového pojištění. Výrazným prvkem je rovněž odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

Článek 12, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální a lékařskou pomoc, smluvní strany se zavazují: že budou usilovat o postupné zvýšení úrovně sociálního zabezpečení.“

Otázka A

Popište prosím, jaká opatření byla učiněna ve Vaší zemi k dosažení vyšší úrovně standardů sociálního zabezpečení, zejména opatření, kterými bylo v systému dosaženo vyšší úrovně než stanoví mezinárodní úmluva č. 102 (sociální zabezpečení - minimální standardy). Poskytněte rovněž informace ve vztahu ke standardům Evropského zákoníku sociálního zabezpečení a Protokolu k němu.

Česká republika ratifikovala Evropský zákoník sociálního zabezpečení v roce 2000 a tento dokument vstoupil na jejím území v platnost 9. září 2001.

Oproti částem, které ČR ratifikovala v Úmluvě č. 102 MOP, došlo v případě Evropského zákoníku sociálního zabezpečení k ratifikaci části týkající se dávek v nezaměstnanosti. Údaje týkající se jednotlivých druhů dávek jsou obsaženy v odpovědi na otázku A k článku 12 odst. 2.

Pokud jde o dávky státní sociální podpory, jejich výše se odvíjí od institutu životního minima, které je společensky uznanou minimální hranicí příjmu pod níž nastává stav hmotné nouze. Životní minimum vymezuje výši nezbytných finančních prostředků pro domácnost k dočasnému zajištění základních životních potřeb jejích členů, je kriteriem, jehož hlavní funkcí je posouzení příjmové nedostatečnosti pro potřeby sociální ochrany občana nebo rodiny. Životní minimum je aktualizováno nařízením vlády, pokud vývoj spotřebitelských cen vzroste od poslední úpravy částek životního minima alespoň o 5%. Při zvýšení částek životního minima se přihlíží k zachování jejich reálné úrovně. Poslední zvýšení částek se uskutečnilo v dubnu roku 2000.

Otázka B

U dalších změn v oblasti sociálního zabezpečení uveďte:

- *povahu změn (oblast provádění, podmínky pro přiznávání dávek, výši dávek, lhůty, atd.)*
- *důvody pro tyto změny, z jakého rámce sociální a ekonomické politiky vyplývají a jejich přiměřenost situaci, která vedla k jejich přijetí)*
- *rozsah přijatých změn (kategorie a počty lidí, jichž se změny týkají, úrovně dávek před a po změně)*
- *existenci opatření pro osoby, které se dostanou do situace nouze v důsledku provedených změn)*
- *výsledky dosažené těmito změnami.*

V oblasti důchodového pojištění vláda zvýší důchody jestliže index spotřebitelských cen vzroste alespoň o 5%. Zvýšení důchodů se podle zákona o důchodovém pojištění stanoví tak, aby u průměrného starobního důchodu odpovídalo nejméně 70% nárůstu indexu spotřebitelských cen. Zákon stanoví také podmínky a způsob přihlednutí k růstu reálných mezd (v zásadě každý druhý rok). Zvýšení důchodů pouze v zákonem stanovené minimální výši by však vedlo k dalšímu poklesu reálné hodnoty důchodů, proto se důchody zvyšují tak, aby zůstala zachována alespoň jejich reálná hodnota.

Ke zvyšování úrovně dávek nemocenského pojištění došlo nejprve od 1.10.1999, kdy byly nově stanoveny (zvýšeny) redukční limity pro stanovení denního vyměřovacího základu, z něhož jsou dávky vyměřovány. S platností od 1.1.2000 vláda přistupuje na základě zákonného zmocnění k dalšímu zvyšování těchto redukčních limitů v případech, kdy podle zjištění ústředního statistického orgánu došlo k meziročnímu nárůstu průměrné hrubé mzdy v zákonem stanovené výši.

V systému sociálního zabezpečení nedošlo ke změnám, které by měly za cíl snížit úroveň systému.

V referenčním období došlo v České republice v oblasti systému státní sociální podpory a sociální péče k výše zmíněné valorizaci částek životního minima (v dubnu 2000) a z toho odvozenému zvýšení dávek od něj odvozených. S účinností od 1. dubna 2000 došlo v oblasti sociální péče dále ke změně týkající se příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu. Jedná se o změnu posuzování (rozšíření) osobní, celodenní a řádné péče. Došlo ke změkčení podmínek posuzování, což umožňuje větší souběh umístění osoby do speciálního zařízení, nelze však říci, že by v této souvislosti došlo k rozšíření okruhu osob pobírajících dávku, ani se nezměnila úroveň dávky.

Článek 12, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální zabezpečení, smluvní strany se zavazují:

že učiní kroky, uzavřením odpovídajících dvoustranných a mnohostranných smluv nebo jinými prostředky, a s výhradou podmínek stanovených takovými smlouvami, s cílem zajistit:

a) rovné zacházení jako s vlastními státními příslušníky se státními příslušníky ostatních smluvních stran ve věci práv ze sociálního zabezpečení, včetně zachování dávek vyplývajících z právních předpisů sociálního zabezpečení, bez pohledu na pohyb chráněných osob po územích smluvních stran.

b) přiznání, zachování a obnovení práv ze sociálního zabezpečení takovým způsobem, jako je načítání dob pojištění a zaměstnání splněných podle právních předpisů kterékoli ze smluvních stran.“

Otázka A

Poskytněte seznam dvoustranných a mnohostranných smluv, o kterých se toto ustanovení zmiňuje a uveďte, jak umožňují z hlediska různých dávek sociálního zabezpečení provádět zásady uvedené v bodech a) a b).

K 1. lednu 1993 došlo na základě ústavního zákona č. 4/1993 Sb., o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky (článek 5) k sukcesi České republiky do mezinárodních závazků ČSFR.

Dvoustranné smlouvy o sociálním zabezpečení sjednané mezi ČR a smluvními stranami ESCh:

1. Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení (v platnosti od 1.1.1993).

Tato Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Důchodové pojištění (starobní, invalidní a pozůstalostní důchody);
- Nemocenské pojištění (peněžité dávky v nemoci a mateřství);
- Státní sociální dávky;
- Dávky a služby sociální péče.

Smlouva se vztahuje na státní příslušníky České republiky a Slovenské republiky a jejich rodinné příslušníky. Pokud jde o uprchlíky, osoby bez státní příslušnosti a občany třetích států, kteří podléhali nebo podléhají právním předpisům smluvního státu, případně jejich rodinné příslušníky, smlouva se na ně vztahuje pouze v případě důchodového a nemocenského pojištění.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů (článek 4). Rovněž obsahuje zásadu, podle které nelze dávky krátit, měnit nebo odejmout v případě, že se oprávněná osoba zdržuje na území druhého smluvního státu (**export dávek** – článek 6). U ustanovení Smlouvy týkajících se důchodového a nemocenského pojištění je stanoveno **sčítání pojistných dob**, pokud je ho zapotřebí pro vznik nároku na dávku.

Pokud jde o státní sociální dávky a dávky a služby sociální péče, poskytuje je ta ze smluvních stran, na jejímž území má dotčená osoba trvalý pobyt.

Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Slovenské republiky pro oblast zdravotní péče (v platnosti od 1.1.1993, platnost ukončena).

Smlouva se vztahovala na občany České republiky a Slovenské republiky a zajišťovala jim poskytnutí zdravotní péče na území druhé smluvní strany. V současné době je aplikována nová Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o zdravotní péči, která vstoupila v platnost dne 1.4. 2001 a která původní dohodu nahradila.

Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném zaměstnávání.

Smlouva se vztahuje na občany České republiky a Slovenské republiky.

Vedle regulace vzájemného zaměstnávání obsahuje koordinační ustanovení týkající se poskytování dávek v případě nezaměstnanosti.

Článek 5 stanoví **sčítání dob zaměstnání dovršených v obou smluvních státech** pro účely posouzení nároku na dávky. Podle článku 7 je nárok na dávky v nezaměstnanosti zachován při pobytu na území obou smluvních států.

2. Smlouva mezi Českou republikou a Kyprskou republikou o sociálním zabezpečení (v platnosti od 1.3.2000).

Tato Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Dávky v invaliditě, stáří a dávky pozůstalých;
- Peněžité dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání;
- Pohřebné;
- Dávky v nezaměstnanosti;
- Přídatky na děti.

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhají nebo podléhaly právním předpisům jednoho nebo obou smluvních států a jiné osoby, pokud jde o jejich práva, která odvozují od prve jmenovaných osob.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů vztahujících se k sociálním událostem pokrytým smlouvou (článek 4). Rovněž obsahuje zásadu, podle které nelze dávky, na které se smlouva vztahuje, krátit, měnit nebo odejmout v případě, že se oprávněná osoba zdržuje na území druhého smluvního státu (**export dávek** – článek 5). U každé sociální události je odděleně stanoveno **sčítání pojistných dob** (v rozsahu nezbytném k získání nároku na dávku), případně přepočít těchto dob.

3. Smlouva mezi Českou republikou a Bulharskou republikou o sociálním zabezpečení (v platnosti od 1.1.2000).

Tato Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Dávky při invaliditě;
- Dávky ve stáří;
- Dávky pozůstalých;
- Peněžité dávky při pracovních úrazech a nemocích z povolání;
- Pohřebné;
- Přídatky na děti.

Smlouva se vztahuje na státní občany České republiky a Bulharské republiky, uprchlíky a osoby bez státní příslušnosti (ve smyslu Úmluvy o právním postavení uprchlíků a Úmluvy o právním postavení osob bez státní příslušnosti) a osoby, které odvozují svá práva od těchto osob.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů (článek 4). Rovněž obsahuje zásadu, podle které nelze dávky krátit, měnit nebo odejmout v případě, že se oprávněná osoba zdržuje na území druhého smluvního státu (**export dávek** – článek 5). U každé sociální události je odděleně stanoveno **sčítání pojistných dob** (v rozsahu nezbytném k získání nároku na dávku).

4. Úmluva mezi Československou republikou a Maďarskou lidovou republikou o spolupráci na poli sociální politiky (v platnosti od 1. prosince 1959).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Zdravotní péče (péče nutná a neodkladná);
- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Pojištění v případě pracovního úrazu a nemoci z povolání;
- Pojištění ve stáří, invaliditě a pozůstalých;
- Rodinné dávky.

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhají nebo podléhaly předpisům smluvních stran a jejich rodinné příslušníky.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů sociálního zabezpečení (článek 2). **Zásada exportu dávek** je obsažena v článku 8. V obecných ustanoveních (článek 7) je obsažena rovněž zásada **sčítání pojistných dob**.

5. Úmluva mezi Československou republikou a Rumunskou republikou o spolupráci v sociálních otázkách (v platnosti od 20. března 1958).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Dávky zdravotní péče;
- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Dávky ve stáří, invaliditě a pozůstalých.

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhaly nebo podléhají právním předpisům smluvních států a členy jejich rodin.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání s občany** ve vztahu k používání právních předpisů sociálního zabezpečení (článek 2). Ve speciálních ustanoveních (články 4 a 5) týkajících se jednotlivých odvětví sociálního zabezpečení je obsažena rovněž zásada **sčítání pojistných dob**.

Vzhledem k tomu, že smlouva je založena na teritoriálním principu a dávky jsou tedy poskytovány vždy výhradně podle právních předpisů místa bydliště dotčené osoby, neobsahuje smlouva zásadu exportu dávek.

6. Smlouva mezi Československou republikou a Federativní republikou Jugoslávií o sociálním pojištění (Slovinsko do smlouvy sukcedovalo, Smlouva je v platnosti od 1.12.1957).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Pojištění pro případ nemoci a mateřství (včetně zdravotní péče);
- Pojištění pro případ invalidity, stáří a smrti (včetně pracovních úrazů a nemocí z povolání);
- Přídavky na děti.

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhaly nebo podléhají právním předpisům České republiky a SFRJ resp. Slovinska, a jejich rodinné příslušníky.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů (článek 3). U všech dávek, pro jejichž přiznání je rozhodná určitá doba pojištění, stanoví smlouva **sčítání pojistných dob** (článek 4). Zásada **exportu dávek** do ciziny je pokud jde o občany ČR a Slovinska obsažena v článku 19.

Dávky zdravotní péče

Tyto dávky zahrnují zejména preventivní péči, ošetřování v nemoci, pomoc v mateřství, stomatologickou péči, poskytování léčebných přípravků, léčebných a ortopedických pomůcek a nutnou dopravu.

Zdravotní péče ve výše uvedeném rozsahu (tzn. plná zdravotní péče) se poskytuje osobám, které se trvale zdržují na území druhé smluvní strany. Jestliže jde o pobyt přechodný, přísluší tyto dávky pouze jestliže tento pobyt souvisí se zaměstnáním.

Jestliže jde o osoby, které se na území druhé smluvní strany zdržují přechodně v ostatních případech (např. turisté), mají nárok pouze na tzv. **nutnou a neodkladnou péči**, která je nezbytná k odvrácení ohrožení života nebo poškození zdraví.

7. Smlouva o sociální bezpečnosti s Dodatkovou dohodou, Zvláštním a Závěrečným protokolem mezi republikou Československou a republikou Francouzskou (v platnosti od 1.7.1949).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Dávky léčebné a preventivní péče (jsou poskytovány pouze osobám, kterým byl vyměřen důchod na základě této Smlouvy);
- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Důchodové pojištění;
- Přídavky na děti.

Smlouva se vztahuje na občany České republiky a Francouzské republiky.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k příslušníkům smluvních stran (článek 1). Zásada **exportu dávek** je obsažena u speciálních ustanovení pro jednotlivá odvětví sociálního zabezpečení (oddíl 4 článek 15 pro důchody, oddíl 5 článek 20 pro pracovní úrazy a nemoci z povolání). Speciální ustanovení k jednotlivým odvětvím sociálního zabezpečení obsahují rovněž **zásadu sčítání dob pojištění**, které se nepřekrývají a jsou pro zachování nároku nezbytné.

8. Úmluva mezi Československou republikou a Polskou republikou o sociálním pojištění (v platnosti od 1.10.1948).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Dávky zdravotní péče;
- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Úrazové pojištění;
- Důchodové pojištění;
- Pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhaly nebo podléhají právním předpisům České republiky a Polské republiky a jejich rodinné příslušníky.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání** ve vztahu k používání právních předpisů vztahujících se k sociálním událostem pokrytých smlouvou (článek 4 odst. 1). **Zásada exportu dávek** je obsaženo v článku 4 odst. 2. Ve speciálních ustanoveních týkajících se jednotlivých odvětví sociálního zabezpečení je obsažena rovněž zásada **sčítání pojistných dob**.

9. **Smlouva o sociálním zabezpečení mezi Českou republikou a Rakouskou republikou** (vstoupila v platnost 1.7.2001).

Smlouva se vztahuje na následující odvětví sociálního zabezpečení:

- Zdravotní péče (péče nutná a neodkladná);
- Peněžité dávky v nemoci a mateřství;
- Dávky v nezaměstnanosti;
- Pojištění ve stáří, invaliditě a pozůstalých;

Smlouva se vztahuje na všechny osoby, které podléhají nebo podléhaly předpisům smluvních stran a jejich rodinné příslušníky.

Smlouva stanoví **rovnost nakládání se státními příslušníky obou smluvních stran** ve vztahu k používání právních předpisů sociálního zabezpečení (článek 4). **Zásada exportu dávek** je obsažena v článku 5. V ustanoveních týkajících se jednotlivých sociálních událostí je obsažena rovněž zásada **sčítání pojistných dob**.

Poznámka ke všem dvoustranným smlouvám sjednaných Českou republikou: Vedle výše popsanych zásad obsahují všechny smlouvy rovněž další, velmi podstatnou zásadu koordinace sociálních systémů - **zásadu jednoho pojištění**.

V průběhu let 2000 a 2001 byly podniknuty další kroky k rozšíření smluvní základny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení s následujícími smluvními státy ESCh:

1. Spolková republika Německo – Smlouva o sociálním zabezpečení byla podepsána 27. 7. 2001 a v současné době probíhá ratifikační proces.
2. Lucemburské velkovévodství – Smlouva o sociálním zabezpečení byla podepsána 17. 11. 2000 a v současné době probíhá ratifikační proces.
3. Nizozemské království – Smlouva o exportu dávek sociálního pojištění byla podepsána 30.5.2001 a v současné době probíhá ratifikační proces.
4. Španělské království – podpis smlouvy je plánován na 2. pololetí 2001.
5. Italská republika – podpis smlouvy je plánován na 2. pololetí 2001.
6. Rumunská republika – byla ukončena expertní jednání o nové smlouvě, která by nahradila stávající.
7. Turecká republika – byla ukončena expertní jednání.
8. Polská republika – probíhají expertní jednání o nové smlouvě, která by nahradila stávající.
9. Slovinská republika – probíhají expertní jednání o nové smlouvě, která by nahradila stávající.

Pokud jde o počet příslušníků ostatních smluvních stran ESCh v České republice, viz tabulka 1 níže.

Mnohostranné mezinárodní úmluvy týkající se koordinace sociálního zabezpečení, ratifikované Českou republikou:

- Úmluva MOP č. 19 o rovnosti nakládání s domácími a cizími pracovníky při odškodňování pracovních úrazů (pro ČR v platnosti od 1.1.1993),
- Evropská prozatímní dohoda o soustavách sociálního zabezpečení ve stáří, invaliditě a pozůstalých a Protokol k ní,
- Evropská prozatímní dohoda o sociálním zabezpečení vyjma soustav ve stáří, invaliditě a pozůstalých a Protokol k ní.

(Obě Prozatímní dohody včetně Protokolů k nim jsou pro ČR v platnosti od 1.10.2000.)

Otázka B

Uved'te zda v případech, ve kterých neexistují dvoustranné nebo mnohostranné smlouvy jsou ohledně cizinců z ostatních smluvních stran na Vašem území prováděny zásady vedené v bodech a) a b) pro různé dávky sociálního zabezpečení.

V případě, že neexistují dvoustranné nebo mnohostranné smlouvy, postupuje se v jednotlivých odvětvích sociálního zabezpečení podle právních předpisů České republiky v případě všech cizinců následujícím způsobem:

1. Zdravotní péče

Poskytování zdravotní péče a pokrytí osob zdravotním pojištěním není založeno na občanském, ale na rezidenčním systému, a z tohoto důvodu nemá občanství dotčené osoby vliv na rozsah jejích nároků ze zdravotního pojištění.

Podle zákona o veřejném zdravotním pojištění jsou povinně zdravotně pojištěny následující kategorie osob:

- Osoby s trvalým pobytem (permanent residence) na území ČR;
- Osoby, které jsou na území ČR zaměstnány u zaměstnavatele se sídlem na území ČR.

Česká republika neuplatňuje u pojištěných osob žádné čekací nebo kvalifikační doby pro nárok na poskytnutí zdravotní péče. Nárok na zdravotní péči na území České republiky trvá od počátku pojištění.

2. Nemocenské a dávky v mateřství

Podmínkou nemocenského pojištění je výkon zákonem stanovené činnosti na území České republiky bez ohledu na občanství dotčené osoby. Jestliže osoba spadá do kategorií pojištěných osob, nemá její občanství z hlediska nároků z nemocenského pojištění jakýkoli význam.

Podle § 1 zákona č. 54/1956 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců, jsou nemocensky pojištěny, mimo speciálních kategorií osob jako jsou poslanci, senátoři, členové vlády nebo soudci apod., zejména následující kategorie osob:

- Zaměstnanci v pracovním poměru;
- Zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti.

Pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné na území České republiky účastní se nemocenského pojištění na základě dobrovolnosti.

U poskytování dávek nemocenského pojištění se neuplatňuje kvalifikační ani čekací doba, není tedy nutné speciálně upravovat sčítání pojistných dob, osoba je pojištěna a má za splnění zákonem stanovených podmínek nárok na dávky od počátku trvání pojištění.

Dávky nemocenského pojištění se v případech, kdy neexistuje mezinárodní smlouva, do ciziny nevyplácejí. Ministerstvo práce a sociálních věcí může povolit výjimku z tohoto pravidla a stanovit podmínky pro výplatu dávek do ciziny, zejména pokud jde o mezinárodní vzájemnost.

V rámci nemocenského pojištění se poskytují také dávky v mateřství resp. peněžitá pomoc v mateřství.

Na rozdíl od nemocenského se u peněžitě pomoci v mateřství uplatňuje kvalifikační doba, pro vznik nároku na dávku. Pro účely stanovení nároku se doby pojištění (zaměstnání, bydlení apod.) získané v cizině, jestliže není uzavřena mezinárodní smlouva, neberou v úvahu. Ostatní zásady viz výše.

3. Nezaměstnanost

Podle *zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů, mají cizí státní příslušníci stejné právní postavení jako občané ČR, s tím rozdílem, že mohou v ČR pracovat pouze na základě pracovního povolení. Dávky v nezaměstnanosti se neexportují do ciziny. Doby potřebné k získání nároku na dávky v nezaměstnanosti, dovršené v jiných státech, se pro účely poskytování dávek v ČR neberou v úvahu. Sčítání pojistných dob se realizuje pouze na základě mezinárodních smluv.

4. Důchody

Níže uvedené informace se vztahují k důchodům starobním, invalidním (plným i částečným) a pozůstalostním (vdoveckým, vdovským i sirotčím).

Pro účast na důchodovém pojištění není rozhodné občanství dotčené osoby, ale skutečnost zda náleží ke kategoriím osob vyjmenovaných v §§ 5 a 6 *zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*, ve znění pozdějších předpisů.

Tyto kategorie zahrnují např.:

- zaměstnance v pracovním poměru,
- zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti,
- osoby samostatně výdělečně činné.

Podle ustanovení § 66 výše zmíněného zákona o důchodovém pojištění se dávky důchodového pojištění vyplácejí do ciziny osobám, které nemají na území ČR trvalý pobyt nebo které se zde obvykle nezdržují (pobývají v cizině více než 270 dnů v rámci kalendářního roku), a to ve výši odpovídající době pojištění a náhradní době získané na území České republiky. Tato hlediska se uplatňují u všech důchodů vyplácených do ciziny bez ohledu na státní občanství jejich příjemců.

Sčítání pojistných dob se realizuje pouze na základě dvoustranných mezinárodních smluv.

5. Pracovní úrazy a nemoci z povolání

V České republice neexistuje samostatný systém úrazového pojištění. Zabezpečení a péče se osobám, které utrpěly pracovní úraz nebo trpí nemocí z povolání, poskytuje v rámci obecných systémů: zdravotní péče, nemocenského pojištění (v době pracovní neschopnosti) a důchodového pojištění (např. v případě invalidity, nebo smrti) viz výše. Na rozdíl od obecného důchodového pojištění, se v případě invalidního nebo pozůstalostního důchodu z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nepožaduje splnění kvalifikační doby, a proto není nutno aplikovat ani zásadu sčítání dob pojištění (ostatní zásady viz výše bod 4).

Vedle dávek z těchto obecných systémů obdrží zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz nebo nemoc z povolání, náhradu škody od svého zaměstnavatele.

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb. ve znění pozdějších předpisů, §§190 a násl.) stanoví, že zaměstnavatel odpovídá za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je povinen tuto škodu nahradit. Náhrada škody, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout, zahrnuje náhradu:

- za ztrátu na výdělku;
- za bolest a snížení společenského uplatnění;
- nákladů spojených s léčením (náklady na léky, které nejsou plně hrazeny zdravotní pojišťovnou, náklady na dietní stravu apod.);
- věcnou škodu.

Výše zmíněnou náhradu je zaměstnavatel povinen poskytnout bez ohledu na občanství postiženého, jedinou podmínkou je, že dotčená osoba byla v dané době jeho zaměstnancem a došlo k pracovnímu úrazu resp. nemoci z povolání, která způsobila zaměstnanci škodu. Tuto náhradu škody poskytuje zaměstnavatel oprávněné osobě, a to i do ciziny. Rovněž se v případě této náhrady nepožaduje splnění jakékoli kvalifikační či čekací doby a tedy není zapotřebí uplatňovat zásadu sčítání dob.

Otázka C

Uveďte délku stanovené doby pobytu, která je nutná před tím, než státní příslušníci ostatních smluvních stran Charty získají nárok na dávky, které nejsou závislé na placení příspěvků.

Bez placení příspěvků jsou v České republice poskytovány rodinné dávky (přídavek na dítě), podle *zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*, ve znění pozdějších předpisů. Obecně jsou poskytovány osobám s trvalým pobytem v České republice. Osobám, které zde nemají trvalý pobyt (jak českým občanům tak cizincům), se tyto dávky poskytují po dovršení 365 dnů pobytu.

Počet příslušníků smluvních stran Evropské sociální charty, zaměstnaných v ČR

Stát	31. 12. 1993	31.12. 1994	31.12. 1995	31.12. 1996	31.12. 1997	31.12. 1998	31.12. 1999	31.12. 2000
Belgie	35	72	86	90	86	104	111	120
Bulharsko	633	616	841	1442	3322	2721	1657	1523
Dánsko	28	35	50	55	37	55	60	69
Estonsko	0	5	11	10	16	8	11	8
Finsko	4	11	22	32	57	62	68	76
Francie	219	299	391	457	470	540	585	621
Irsko	75	92	127	124	99	89	72	74
Itálie	79	117	146	209	245	242	235	243
Island	0	1	3	5	4	4	1	2
Lucembursko	0	0	0	2	3	2	3	3
Maďarsko	33	36	37	79	73	75	66	72
Malta	0	2	0	3	6	7	5	8
Německo	660	1143	1462	1457	1536	1545	1466	1452
Nizozemí	108	155	223	243	276	329	303	332
Norsko	14	19	27	33	24	18	25	26
Polsko	10559	8719	12071	12843	13665	9941	6880	7679
Portugalsko	5	6	8	8	7	3	10	17
Rakousko	309	381	434	449	475	455	421	384
Rumunsko	489	724	780	899	1169	1066	742	908
Řecko	11	6	13	16	17	19	27	21
Slovensko	23336	39209	59323	72244	69723	61320	53154	63567
Slovinsko	*	*	51	36	28	26	24	24
Španělsko	55	52	69	80	84	86	83	95
Švédsko	63	68	90	141	125	138	118	138
Turecko	40	46	97	90	119	147	138	141
Velká Británie	885	1096	1224	1233	1252	1207	1129	1112

* Nebylo samostatně sledováno

Seznam pramenů k článku 12:

- zákon č. 2/1993 Sb., **Listina základních práv a svobod**,
 - zákon č. 100/1988 Sb., **o sociálním zabezpečení**, v platném znění
 - zákon č. 114/1988 Sb., **o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení**, v platném znění
 - zákon. č.1/1991 Sb., **o zaměstnanosti**, v platném znění
 - zákon. č. 9/1991 Sb., **o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti**, v platném znění
 - zákon. č. 582/1991 Sb., **o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, v platném znění
 - zákon. č. 589/1992 Sb., **o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, v platném znění
 - zákon č. 54/1956 Sb., **o nemocenském pojištění zaměstnanců**, v platném znění
 - zákon č. 32/1957 Sb., **o nemocenské péči v ozbrojených silách**, v platném znění
 - zákon č. 88/1968 Sb., **o prodloužení mateřské dovolené, dávkách v mateřství a přídavicích na děti z nemocenského pojištění**, v platném znění
 - zákon č. 155/1995 Sb., **o důchodovém pojištění**, v platném znění
 - zákon č. 42/1994 Sb., **o penzijním připojištění se státním příspěvkem**, v platném znění
 - zákon č. 117/1995 Sb., **o státní sociální podpoře**, v platném znění
 - zákon č. 463/1991 Sb., **o životním minimu**, v platném znění
 - zákon č. 482/1991 Sb., **o sociální potřebnosti**, v platném znění
 - zákon č. 65/1965 Sb., **zákoník práce**, v platném znění
 - zákon č. 40/1964 Sb., **občanský zákoník**, v platném znění
 - zákon č. 20/1966 Sb., **o péči a zdraví lidu**, v platném znění
 - zákon č. 48/1997 Sb., **o veřejném zdravotním pojištění**, v platném znění
 - zákon č. 551/1991 Sb., **o Všeobecné zdravotní pojišťovně**, v platném znění
 - zákon č.280/1992 Sb., **o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách**, v platném znění
 - zákon č. 592/1992 Sb., **o pojistném na všeobecné zdravotním pojištění**, v platném znění
 - zákon č. 160/1992Sb., **o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních**, v platném znění
 - ústavní zákon č. 4/1993 Sb., **o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky**.
-
- Úmluva MOP č. 102 **o minimální úrovni sociálního zabezpečení***,
 - Evropský zákoník sociálního zabezpečení.
 - Úmluva MOP č. 19 **o rovnosti nakládání s domácími a cizími pracovníky při odškodňování pracovních úrazů** (pro ČR v platnosti od 1.1.1993),
 - Evropská prozatímní dohoda **o soustavách sociálního zabezpečení ve stáří, invaliditě a pozůstalých** a Protokol k ní,
 - Evropská prozatímní dohoda **o sociálním zabezpečení vyjma soustav ve stáří, invaliditě a pozůstalých** a Protokol k ní.

* Ke Zprávě o plnění ESCh je přiložena kopie zpráva předkládané MOP o provádění Úmluvy č. 102.

ČLÁNEK 13: PRÁVO NA SOCIÁLNÍ A LÉKAŘSKOU POMOC

Článek 13, odstavec 1

Aby zajistily účinný výkon práva na sociální a lékařskou pomoc, smluvní strany se zavazují: že všem osobám, které nemají dostatečné zdroje a nejsou schopny si je opatřit vlastním úsilím nebo z jiných pramenů, zajistí, že jim bude poskytnuta, zejména pomocí dávek sociálního zabezpečení, postačující pomoc a v případě nemoci péče odpovídající jejich stavu.

Otázka A

Popište všeobecnou organizaci stávajících soustav veřejné sociální a lékařské pomoci.

Sociální pomoc (tento pojem český právní řád nezná – používá se pojem „sociální péče“) je součástí systému sociální ochrany občanů.

Sociální péče

Sociální péče je třetí systémovou součástí sociálního zabezpečení a je poskytována občanům, jejichž životní potřeby nejsou dostatečně zabezpečeny příjmy z pracovní činnosti, dávkami důchodového nebo nemocenského zabezpečení, případně jinými příjmy a z vážných důvodů si tyto příjmy nemohou zvýšit, a to zejména cestou poskytování dávek sociální péče. Dále je poskytována občanům, kteří to potřebují vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo věku nebo kteří bez pomoci společnosti nemohou překonat obtížnou životní situaci popř. jim vznik takové situace hrozí (oblast sociální prevence), a to zejména poskytováním sociálně právní ochrany a sociálních služeb.

Cílem poskytnutí všech forem sociální péče je podpoření popř. obnovení sociální nezávislosti osoby, ochrana osob, které to potřebují, zabezpečení základních životních potřeb, prevence sociální patologie a ochrana před ní a pod. Cílem je dále zabránit sociálnímu vyloučení a podpora sociálně handicapovaných osob.

Vedle dávek řešících stav hmotné nouze způsobený nedostatkem příjmů patří do systému dávek sociální péče i speciální dávky pro zdravotně postižené osoby, určené k pořízení technických a kompenzačních pomůcek, úpravě bytu, podpoře mobility apod.

Sociální péče je financována ze státního rozpočtu, a to i když je vyplácí samosprávné orgány obcí, na něž byla tato činnost z části delegována. V takovém případě přispívá stát obcím na krytí nákladů spojených s administrací těchto dávek včetně osobních nákladů na příslušný personál. Subjekt poskytující sociální péči je různý v závislosti na typu dávek. Dávky určené k řešení hmotné nouze jsou vypláceny úřady samosprávných obcí, které tuto činnost vykonávají za stát, který ji na ně delegoval. Dávky určené k řešení specifických důsledků zdravotně postižených vyplácí územní státní orgán – okresní úřad a to z důvodů vyšších nároků na kvalifikaci pracovníků. Do této části sociálního zabezpečení vstupuje množství nestátních subjektů (nadace, charitativní organizace, Armáda spásy, občanské iniciativy, fondy, církevní organizace atd.).

Právní úprava:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*, stanoví v čl. 30 odst. 2 právo každého, kdo je v hmotné nouzi, na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek,
- *zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení* (obsahuje základní ustanovení týkající se sociální péče - stanoví její rozsah a formy, ustanovení o řízení ve věcech sociální péče, upravuje rovněž některé dávky - příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu),
- *zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení* (upravuje organizaci a působnost jednotlivých orgánů státní správy i samosprávy při poskytování sociální péče),
- *zákon č. 583/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení*,
- *zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu* (definuje životní minimum jako společensky uznanou minimální hranici příjmu, pod kterou již nastává stav hmotné nouze jedince, která je stát povinen řešit a předcházet mu. Je koncipováno dvousložkově a jeho výše závisí jednak na věku osoby a jednak na počtu členů domácnosti, ve které žije. Nedosahuje-li příjem životního minima a splňuje-li osoba zároveň podmínky sociální potřeby, dorovnává se jeho příjem do tohoto životního minima. Z životního minima se vychází při stanovení výše poskytované pomoci a vymezení okruhu sociálně potřebných osob. Konkrétní výši stanoví vláda nařízením v závislosti na vybraných makroekonomických ukazatelích);
- *zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti* (upravuje poskytování dávek osobám, jejichž příjmy nedosahují výše životního minima),
- *vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení* (stanoví konkrétní podmínky u jednotlivých kategorií oprávněných osob pro vznik nároku na sociální péči a její jednotlivé formy),
- *vyhláška č. 82/1993 Sb., o úhradách za pobyt v zařízeních sociální péče*,
- *vyhláška č. 83/1993 Sb., o stravování v zařízeních sociální péče*,
- *zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení*.

Zdravotní pomoc

Podle článku 31 *Listiny základních práv a svobod* má každý právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě zdravotního pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči. *Zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění* je stanoven okruh povinně pojištěných osob:

- osoby s trvalým pobytem na území ČR,
- osoby, zaměstnané u zaměstnavatele se sídlem na území ČR.

Vedle péče poskytované na základě zdravotního pojištění je každý zdravotnický pracovník povinen poskytovat neprodleně první pomoc každému (občanu ČR i cizinci), jestliže by bez této pomoci byl ohrožen jeho život nebo vážně ohroženo zdraví a není-li pomoc včas dosažitelná obvyklým způsobem a zajistit mu podle potřeby další odbornou péči (např. ve zdravotnickém zařízení).

Podle § 13 zákona o veřejném zdravotním pojištění zahrnuje hrazená péče za podmínek stanovených tímto zákonem:

- léčebnou péči ambulantní a ústavní (včetně diagnostické péče, rehabilitace a péče o chronicky nemocné);
- pohotovostní a záchrannou službu;

- preventivní péči;
- dispenzární péči;
- poskytování léčivých přípravků, prostředků zdravotnické techniky a stomatologických výrobků;
- lázeňskou péči a péči v odborných dětských léčebnách a ozdravovnách;
- závodní preventivní péči;
- dopravu nemocných a náhradu cestovních nákladů;
- posudkovou činnost;
- prohlídku zemřelého pojištěnce a pitvu včetně dopravy.

Ze zdravotního pojištění se při ambulantní péči hradí předepsané nebo individuálně připravované léčivé přípravky. V každé skupině léčivých látek se ze zdravotního pojištění vždy plně hradí nejméně jeden léčivý přípravek. Při ústavní péči jsou léčebné přípravky hrazeny plně a pojištěnec je na jejich úhradě nepodílí (např. elektrický vozík, naslouchadlo – pouze na předpis a jedenkrát za stanovené časové období).

Příloha B. zákona o veřejném zdravotním pojištění stanoví výčet prostředků zdravotnické techniky, které se ze zdravotního pojištění nehradí. Příloha C. stanoví prostředky, které se hradí pouze za stanovených podmínek. Ostatní prostředky zdravotnické techniky se hradí ve výši 75% jejich ceny pro konečného spotřebitele, pokud jsou předepsány za účelem pokračování léčby, stabilizace zdravotního stavu, kompenzace zdravotní vady.

Zdravotní péče je poskytována bez ohledu na rasu, náboženství, politické zaměření pacienta a podobně. Uplatňuje se princip svobodné volby lékaře. Ke zdravotní péči je zajištěn volný přístup.

Zdravotní péče je poskytována podle *zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu* v platném znění. Jde jak o péči ambulantní tak péči ústavní, podle toho, co vyžaduje zdravotní stav pacienta.

Zdravotnická zařízení jsou zřizována a registrována podle tohoto zákona a *zákona č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátní zdravotnických zařízeních* v platném znění.

Otázka B

Poskytněte podrobné informace o různých typech sociální a lékařské pomoci a uveďte pro každý typ pomoci:

- její formu (peněžitě, věcné dávky),
- kategorie chráněných osob a počty osob, které měly prospěch z pomoci v referenčním období,
- podmínky pro přiznání pomoci a kritéria používaná k posouzení stavu potřeby, procedura k určení, zda je osoba bez dostatečných prostředků a orgán, který rozhoduje o přiznání pomoci,
- pokud možno informace prokazující dostatečnost pomoci ve vztahu k životním nákladům.

Sociální péče

Sociální péče je poskytována v následujících oblastech:

- péče o rodinu a děti (poradenská a výchovná péče ve věcech výchovy k partnerským vztahům – manželské a předmanželské poradny – a rodinnému životu, ve věcech výchovy a výživy dětí, rodinných a sociálních problémů atd.),
- péče o občany těžce zdravotně postižené (poskytování mimořádných výhod, jednorázové příspěvky, pečovatelská služba, poskytování ústavní péče apod.),

- péče o staré občany (pečovatelská služba, poskytování ústavní péče, kluby důchodců, jídelny pro důchodce apod.),
- péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc (peněžité příspěvky, pomoc při získávání zaměstnání, zvyšování kultury bydlení, využívání volného času atd.),
- péče o občany společensky nepřizpůsobené (výchovní a poradenská péče, peněžité a věcné dávky k zabezpečení životních potřeb apod.).

Dávky a služby poskytované v rámci sociální péče jsou např.:

- peněžité dávky,
- věcné dávky,
- výchovná a poradenská péče,
- sociálně-právní ochrana,
- ústavní sociální péče,
- pracovní rehabilitace,
- péče v ostatních zařízeních sociální péče,
- pečovatelská služba,
- stravování,
- kulturní a rekreační péče,
- bezúročné půjčky.

Osoby, kterým se sociální péče poskytuje:

Sociální péče je určena osobám, jejichž potřeby nejsou v potřebném rozsahu zajištěny (ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, při ztrátě živitele, apod.). Za sociálně potřebného se považuje občan, jehož příjmy spolu s příjmy osob, jejichž příjmy se posuzují společně podle zákona o životním minimu, nedosahují úhrnu odpovídajících částek životního minima (životní minimum je definováno jako minimální hranice příjmů, která je konsensuálně považována za hranici chudoby). Podmínkou uznání za sociálně potřebného je, že si občan nemůže vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů příjem zvýšit vlastním přičiněním (zejména vlastní prací, uplatněním zákonných nároků – nárok na výživné, na důchod apod. – prodejem nebo pronájemem bytu/domu, atd.). U některých skupin občanů se možnost zvýšit si příjem vlastní prací nezkoumá (např. u poživatele starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu, nezaopatřeného dítěte apod.). Další z podmínek je, že občan je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Za sociálně potřebného není uznán občan, jehož příjmy sice nedosahují částek životního minima, ale jeho celkové sociální a majetkové poměry mu mohou zajištění základních životních potřeb zaručit. Na druhé straně lze za sociálně potřebnou uznat i osobu, jejíž příjem částky životního minima přesahuje, pokud jsou její nezbytné náklady na zajištění základních životních potřeb odůvodněně vyšší.

Na dávky a služby sociální péče nemají nárok osoby, které nemají na území České republiky trvalý pobyt. Takovým osobám však **lze fakultativně v nezbytném rozsahu přiznat poskytnout peněžitou nebo věcnou dávku, hrozí-li jim vážná újma na zdraví a pomoc nelze zajistit jinak.**

Kritéria pro poskytnutí sociální péče:

Při stanovení výše dávek se tedy přihlíží k částkám životního minima všech společně posuzovaných osob, ke skutečným odůvodněným nákladům na uspokojení základních životních potřeb a k celkovým majetkovým a sociálním poměrům posuzovaných osob. Přihlíží se též k tomu, jestli občan uplatnil své zákonné nároky na nemocenské a důchodové dávky, na rodičovský příspěvek, resp. další dávky státní sociální podpory.

Dávka může být poskytnuta ve formě jednorázové (tehdy, když je zřejmé, že dojde v blízké době ke změně stávající situace) nebo formou měsíčně se opakujícího plnění (v případech dlouhodobého charakteru). Poskytnout je možno i dávky věcné - proplácení určitých plnění, např. stravného dětí ve škole, nákupu potravin nebo ošacení apod. Pokud příjmy nedosahují životního minima a není možné je zvýšit vzhledem k věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, je státem poskytována pomoc formou dávek sociální péče na základě zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, které doplňují nedostatečný příjem zpravidla do výše životního minima. Pomoc může být poskytována i nad úroveň životního minima, pokud jsou při individuálním posouzení sociální a ekonomické situace domácnosti uznány její odůvodněně vyšší základní životní potřeby související např. s lékařsky doporučeným dietním stravováním, vyššími náklady na bydlení apod.

Sociální péči zajišťuje především stát prostřednictvím okresních úřadů a obcí (v samostatné i přenesené působnosti). Sociální služby mohou vedle toho poskytovat rovněž fyzické a právnické osoby; na úhradu nákladů spojených s poskytováním služeb může stát poskytovat příspěvky s tím, že příslušné státní orgány jsou v této souvislosti oprávněny kontrolovat hospodaření s poskytnutými příspěvky a sledovat úroveň poskytovaných služeb.

Úhrada nákladů na sociální péči ze strany příjemce:

Dávky a služby sociální péče se poskytují

- bez úhrady nákladů,
- za plnou,
- za částečnou úhradu.

O povinnosti příjemce uhradit náklady za poskytnutou dávku nebo službu sociální péče rozhoduje příslušný státní orgán, který dávku nebo službu sociální péče poskytl.

Dávkami a službami sociální péče, za něž nelze vyžadovat úhradu, jsou:

- mimořádné výhody a peněžité dávky pro některé skupiny občanů těžce zdravotně postižených a některé nezbytné úkony pečovatelské služby,
- výchovná a poradenská péče,
- sociálněprávní ochrana.

Za sociálně potřebné občany hradí náklady na ostatní dávky a služby sociální péče plně nebo částečně stát. V těchto případech však může příslušný státní orgán požadovat od osob povinných výživou vůči tomuto občanovi úhradu nákladů za dávku nebo službu, a to postupně od manžela (manželky), dětí nebo rodičů občana, jemuž dávka nebo služba byla poskytnuta; od dětí lze úhradu nákladů požadovat jen tehdy, pokud nevznikl rodiči nárok na starobní nebo invalidní důchod a od rodičů jen tehdy, pokud byla dávka nebo služba poskytnuta nezaopatřenému dítěti.

Jestliže se tyto osoby s příslušným orgánem na úhradě nákladů nedohodnou, rozhodne o povinnosti úhrady soud.

Při stanovení výše úhrady se vychází z příjmů a rodinných a majetkových poměrů občana, od něhož se úhrada požaduje; při změně těchto poměrů se může výše úhrady upravit znovu ode dne jejich změny.

Úhrada nákladů za péči poskytnutou v ústavech:

Za pobyt v ústavech sociální péče hradí občané náklady za stravu, bydlení a nezbytné služby. Výši nákladů, způsob jejich úhrady a případy, kdy se úhrada nákladů nepožaduje, stanoví prováděcí předpis.

Po úhradě nákladů za pobyt v ústavu sociální péče pro dospělé občany musí občanu zůstat z jeho příjmů aspoň 30 % částky potřebné k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb stanovené zákonem o životním minimu

Druhy dávek:

1. PENĚŽITÉ DÁVKY

Peněžité dávky vyplácené pověřenou obcí

a) *Dávky sociální potřebnosti (doplňující příjem do životního minima)*

Tyto dávky poskytuje pověřená obec osobě, která je sociálně potřebná. Osoba se považuje za sociálně potřebnou, jestliže její příjem nedosahuje částek životního minima a nemůže si tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, zejména vlastní prací.

b) *Dávky a služby pro těžce zdravotně postižené a staré občany*

Příspěvek na individuální dopravu

Tento příspěvek poskytuje pověřená obec občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí a úplně nebo prakticky nevidomým, kteří nevlastní motorové vozidlo a nepobírají příspěvek na provoz motorového vozidla. Nárok na příspěvek mají za obdobných podmínek rovněž rodiče nezaopatřeného dítěte léčeného na vybrané choroby. Příspěvek na individuální dopravu se poskytuje na období kalendářního roku v pevné částce 6000 Kč.

Jednorázové peněžité a věcné dávky

Tyto dávky mohou jednotlivé obce poskytovat sociálně potřebným těžce zdravotně postiženým a starým občanům na úhradu mimořádných nákladů, které nemohou uhradit ze svých běžných příjmů. Věcné dávky může obec poskytovat k uspokojování běžných potřeb, které si těžce zdravotně postižení nebo staří občané nemohou zabezpečit pro svůj věk nebo zdravotní stav sami. Za věcné dávky se považuje zabezpečení namáhavějších úkonů nutných k provozu a údržbě domácnosti nebo jejich úhrada, popřípadě poskytnutí předmětů k uspokojení životních potřeb uvedených občanů.

Příspěvek na zvýšené životní náklady

Občanům používajícím trvale ortopedické, kompenzační nebo jiné pomůcky a dále nevidomým občanům, kteří jsou soustavně pracovně činní nebo studují nebo pobírají sirotčí důchod, může pověřená obec poskytovat příspěvek na zvýšené výdaje související s používáním těchto pomůcek. Příspěvek se poskytuje až do výše 200 Kč měsíčně.

Příspěvek na krmivo pro psa

Tento příspěvek může pověřená obec poskytnout nevidomému vlastníku vodícího psa ve výši 800 Kč měsíčně.

Příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu

Tento příspěvek pověřená obec poskytuje občanům s těžkými vadami nosného a pohybového ústrojí a nevidomým občanům, kteří používají bezbariérový byt, ve výši 400 Kč měsíčně.

Příspěvek za užívání garáže

Na úhradu za užívání garáže může pověřená obec poskytovat občanům s těžkými vadami nosného a pohybového ústrojí a občanům nevidomým příspěvek, a to až do výše 200 Kč měsíčně, pokud užívají bezbariérový byt.

Příspěvek na zřízení účastnické telefonní stanice

Sociálně potřebným těžce zdravotně postiženým občanům, kterým byly přiznány mimořádné výhody 3. stupně nebo poživatelům zvýšení důchodu pro bezmocnost může pověřená obec poskytnout příspěvek na zřízení účastnické telefonní stanice až do výše 1 000 Kč.

Příspěvek za provoz telefonní stanice

Tento příspěvek může pověřená obec poskytnout sociálně potřebným těžce zdravotně postiženým občanům nebo občanům starším 70 let, kteří žijí osaměle, a to až do výše plné úhrady základní měsíční sazby.

Příspěvek při odchodu z ústavu

Pověřená obec může poskytnout příspěvek při odchodu svěřence z ústavu pro tělesně postiženou mládež, který je v jeho územním obvodu, na nákup věcí každodenní potřeby a k vybavení domácnosti. Příspěvek při odchodu z ústavu se poskytne za podmínky, že úspory svěřence nepřesahují 7000 Kč a nikdo k němu nemá vyživovací povinnost nebo ji neplní. Příspěvek se poskytne jednorázově ve výši 7 000 Kč, ve výjimečných případech může být tento příspěvek poskytnut až do výše 15 000 Kč. Místo peněžitého příspěvku se může poskytnout věcná dávka.

Příspěvek na topnou naftu a na zakoupení topných těles

Sociálně potřebným těžce zdravotně postiženým občanům a starým občanům, kteří vytápějí byt topnou naftou a pro svůj věk nebo zdravotní stav si nemohou obstarat jiný způsob vytápění bytu, může pověřená obec poskytnout příspěvek na topnou naftu. Příspěvek se poskytuje do výše 3 000 Kč ročně. Jestliže těmto občanům věk a zdravotní stav umožňuje obstarat si jiný způsob vytápění bytu než topnou naftou, se může poskytnout jednorázový příspěvek na zakoupení topných těles, a to až do výše 2 500 Kč.

c) Ostatní dávky

Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu

Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu poskytuje pověřená obec občanovi, jestliže pečuje o blízkou osobu (např. příbuzného), která je převážně nebo úplně bezmocná, nebo starší 80 let a je částečně bezmocná nebo je starší 80 let a podle vyjádření ošetřujícího lékaře potřebuje péči jiné osoby. Tento příspěvek se poskytuje i rodiči z důvodu péče o dítě starší 1 roku, které je dlouhodobě zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči. Podmínkou nároku na příspěvek je osobní, celodenní a řádná péče o výše uvedenou osobu a skutečnost, že příjem pečující osoby nedosahuje 1,6násobku částky životního minima na osobní potřeby, nebo 2,75násobku této částky, pečuje-li se o dvě nebo více takových osob. Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu se poskytuje ve výši rozdílu mezi příjmem pečujícího občana a výše uvedenými násobky životního minima.

Peněžité a věcné dávky rodičům nezaopatřených dětí, těhotným ženám a nezaopatřeným dětem

Uvedené dávky může poskytnout pověřená obec na úhradu jednorázových mimořádných výdajů. Jednorázové peněžité dávky se poskytují až do výše 15000 Kč. Věcné dávky se poskytují až do výše 8 000 Kč, ve výjimečných případech do výše 15 000 Kč. Tyto dávky nejsou určeny na úhradu běžných potřeb.

Dávky občanům, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech

Tyto dávky může poskytnout v peněžité nebo věcné formě občanům, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, k překonání nepříznivé situace, splňují-li podmínku sociální potřebnosti. Občanům, kteří se ocitli v mimořádně obtížných poměrech z důvodu živelné pohromy nebo požáru může být poskytnuta peněžité dávka, až do výše 30 000 Kč podle majetkových poměrů občana a jeho rodiny. V tomto případě se sociální potřebnost nezkoumá.

Jednorázový peněžitý příspěvek

Tento příspěvek občanům, kteří se ocitli v mimořádně nepříznivých sociálních podmínkách, může každá obec poskytnout v rámci své samostatné působnosti. O poskytnutí tohoto příspěvku musí obec informovat pověřenou obec nebo okresní úřad .

Dávky poskytované okresním úřadem

Příspěvek na výživu

Příspěvek na výživu poskytuje okresní úřad sociálně potřebnému nezaopatřenému dítěti, na které povinná osoba, která s ním nežije ve společné domácnosti, neplatí soudem stanovené výživné. Příspěvek se poskytuje ve výši výživného, nejvýše však ve výši rozdílu mezi příjmem dítěte a jeho životním minimem.

Příspěvek na zakoupení motorového vozidla

Příspěvek na zakoupení motorového vozidla poskytuje okresní úřad občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí kteří jsou odkázáni na individuální dopravu. Příspěvek je možné poskytnout i rodičům nezaopatřeného dítěte staršího tří let s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí, úplně nebo prakticky nevidomé nebo se závažným mentálním postižením. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že motorové vozidlo bude používáno na dopravu těžce zdravotně postiženého občana nebo nezaopatřeného dítěte.

Výše příspěvku se určí zejména s ohledem na majetkové poměry žadatele a osob považovaných podle *zákona o důchodovém pojištění (155/1995 Sb.)* za osoby jemu blízké, které s ním žijí v domácnosti. Maximální výše příspěvku činí 100 000 Kč. Příspěvek na zakoupení motorového vozidla lze až na výjimky opětovně přiznat nejdříve po uplynutí 5 let.

Příspěvek na celkovou opravu motorového vozidla

Příspěvek na celkovou opravu motorového vozidla může okresní úřad poskytnout místo příspěvku na zakoupení motorového vozidla, a to za podmínky, že od zakoupení motorového vozidla uplynulo více jak 5 let. Částka na celkovou opravu činí nejvýše 60 000 Kč. Součet všech příspěvků, tj. na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla, nesmí v období 10 let přesáhnout 200 000 Kč.

Příspěvek na zvláštní úpravu motorového vozidla

Příspěvek na zvláštní úpravu motorového vozidla poskytuje okresní úřad občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí, pokud sami řídí vozidlo a pro své trvalé postižení potřebují zvláštní úpravu vozidla. Příspěvek se poskytuje v plné výši ceny takové úpravy, přitom stále platí, že součet všech příspěvků, tj. na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla, nesmí v období 10 let přesáhnout 200 000 Kč.

Příspěvek na provoz motorového vozidla

Příspěvek na provoz motorového vozidla se poskytne občanu se stanoveným stupněm zdravotního postižení, který je držitelem motorového vozidla, a který používá toto motorové vozidlo pro svou pravidelnou dopravu. Příspěvek se poskytne i občanu, který používá motorové vozidlo pro dopravu manžela (manželky), dítěte nebo jiné blízké osoby, jejichž zdravotní postižení to odůvodňuje a rodiči dítěte léčeného na klinice fakultní nemocnice pro onemocnění zhoubným nádorem nebo hemoblastosou. Příspěvek je vyplácen na období kalendářního roku v závislosti na stupni zdravotního postižení a typu vozidla v maximální výši 9124 Kč, jestliže občan za kalendářní rok ujede více než 9000 km příspěvek se zvyšuje.

Příspěvek na úpravu bytu

Příspěvek na úpravu bytu se poskytuje občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí a občanům nevidomým, který užívají tento byt k trvalému bydlení. Výše příspěvku na úpravu bytu se určuje se zřetelem na majetkové poměry občana a jeho rodiny a poskytuje se až do výše 70% prokázaných nákladů. Nejvýše však může tento příspěvek činit 50 000 Kč a pokud se přispívá na stavební úpravy spojené s instalací výtahu až 100 000 Kč.

Jednorázový příspěvek na opatření zvláštních pomůcek

Jednorázový příspěvek na opatření zvláštních pomůcek se může poskytnout občanům těžce zdravotně postiženým k opatření pomůcek, které potřebují k odstranění, zmírnění nebo překonání následků svého postižení. Příspěvek se poskytuje pouze v tom případě, že příslušnou pomůcku nepropůjčuje nebo plně nehradí zdravotní pojišťovna. Příspěvek se poskytuje ve výši, která umožňuje opatření pomůcky v základním provedení. Seznam rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, na které se poskytuje příspěvek, je uveden ve vyhlášce č.182/1991 Sb. Příspěvek lze poskytnout i na srovnatelnou pomůcku neuvedenou v seznamu.

Peněžité a věcné dávky pro občany společensky nepřizpůsobené

Tyto dávky může okresní úřad poskytnout občanům, kteří splňují podmínku sociální potřeby, k zabezpečení životních potřeb až do výše 1000 Kč. Jde zejména o občany propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody, občany závislé na alkoholu a jiných toxických látkách, občany žijící nedůstojným způsobem života či občany propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti a pod.

Bezúročná půjčka

Okresní úřad může rovněž poskytnout bezúročnou půjčku, a to občanům, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci, kterou mohou překonat pomocí půjčky a nemohou půjčku získat jinak. Bezúročná půjčka se může poskytnout do výše 20 000 Kč a doba splatnosti je nejdéle 5 let od jejího poskytnutí. Občanům s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí může být bezúročná půjčka poskytnuta na zakoupení motorového vozidla až do výše 40 000 Kč.

2. Služby sociální péče:

a) Pomoc rodinám s dětmi

Příslušné státní orgány poskytují k zajištění životních potřeb nezaopatřeným dětem jejich rodičům zejména pečovatelskou službu a péči v zařízeních sociální péče.

Péče dětem je poskytována v rámci tzv. SOS dětských vesniček, speciálních zařízení pro pěstounskou péči, v azylových domech pro matky s dětmi.

Státní orgány ve spolupráci se školami, zdravotnickými zařízeními a dalšími organizacemi připravují děti a mládež poradenskou a výchovnou činností na manželství a odpovědné rodičovství, napomáhají vytváření příznivých vztahů v rodinách ohrožených rozvratem a přispívají k překonávání důsledků tohoto rozvratu. K plnění těchto úkolů zřizují příslušné státní orgány též manželské a předmanželské poradny.

b) Pomoc osobám těžce zdravotně postiženým a seniorům

Občanům těžce zdravotně postiženým poskytují příslušné státní orgány mimo jiných věcných a peněžitých dávek služby k překonání obtíží vyplývajících z jejich postižení. Zajišťuje se jim zejména společné stravování a rekreace, poskytuje pečovatelská služba a pomůcky potřebné k odstranění, zmírnění nebo překonání následků jejich postižení; místo těchto pomůcek může být poskytnut peněžitý příspěvek na jejich opatření.

Stát je podle zákona povinen poskytovat těmto osobám pomoc při pracovním zařazení a uplatnění, jakož i vytvářet podmínky pro jejich začlenění do společenského a veřejného života.

K 31. 12. 1999 existovalo v ČR 929 zařízení, která poskytovala seniorům a osobám se zdravotním postižením v závislosti na jejich zdravotním stavu a sociální situaci sociální péči, k 31. 12. 2000 činil jejich počet celkem 957 zařízení .

Služby jsou seniorům poskytovány ve dvou formách zařízení – a to v domovech důchodců, kde je zajištěna komplexní péče a v domovech - penziónech pro důchodce, kde jsou poskytovány jen služby v závislosti na zdravotním stavu obyvatel. Zařízení poskytující péči osobám s postižením jsou klasifikována podle druhu postižení.

c) Pomoc osobám společensky nepřizpůsobeným

Občanům, kteří se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo kteří v nich žijí, zejména v důsledku návyků pramenících z odlišného způsobu života v minulosti, se poskytuje výchovná a poradenská péče, další služby (popřípadě výše zmíněné věcné nebo peněžité dávky), aby mohli tyto poměry překonat, pokud tak nemohou učinit vlastním přičiněním.

Příslušné státní orgány ve spolupráci s ostatními státními orgány, společenskými a jinými organizacemi poskytují péči občanům společensky nepřizpůsobeným (například občanům po skončení protialkoholního nebo protitoxikomanického léčení, po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody), již se sleduje řešení sociálních důsledků jejich společenské nepřizpůsobenosti. Cílem této péče je vytvářet aktivní vztah těchto občanů k práci a společnosti a napomáhat k tomu, aby vedli řádný způsob života.

Společensky nepřizpůsobeným občanům se poskytuje zejména pomoc při pracovním umístění, výchovná a poradenská péče, pomoc při ubytování a ubytování v zařízeních sociální péče, věcné dávky, popřípadě výše uvedené peněžité dávky a bezúročné půjčky.

Mezi zařízení, která poskytují sociální služby těmto osobám patří domy pro nepřizpůsobené osoby nebo osoby bez přístřeší, charitativní domy.

Pečovatelská služba výše zmíněným kategoriím osob:

Pečovatelská služba je poskytována občanům v jejich domácnostech nebo v domech s pečovatelskou službou, ve střediscích osobní hygieny, v prádelnách, domovinkách a jídelnách pro důchodce. Z nabízených služeb je zájem zejména o výrobu a dovoz jídla, zajištění nákupu, služby osobní hygieny, asistenční služby pro dospělé i rodiny s dětmi.

3. LÉKAŘSKÁ POMOC

Popis současné soustavy lékařské péče

Na kurativní zdravotní péči se podílejí poskytovatelé primární péče, specializované ambulantní péče a lůžkové péče (nemocnice a odborné léčebné ústavy). Pacient má svobodnou volbu lékaře a zdravotnického zařízení, nicméně cestu zdravotnickým systémem by měl začínat u praktického lékaře. V zákoně není ovšem stanovena obdobná povinnost.

Síť zdravotnických zařízení tvoří nemocnice, odborné léčebné ústavy, lázeňské léčebny, sanatoria a ozdravovny, polikliniky a sdružená ambulantní zařízení, zdravotní střediska, samostatné ordinace, samostatné laboratoře, kojenecké ústavy a dětské domovy, dětská centra a stacionáře, jesle, lékárny, hygienické služby a ostatní zdravotnická zařízení.

Zdravotnická zařízení lze dělit na státní – zřizovaná Ministerstvem zdravotnictví ČR nebo jinými resorty (Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany) případně okresními úřady, a nestátní, k nimž patří zdravotnická zařízení obecní či městská, soukromá, církevní a zařízení zřizovaná NGO. Celkový počet zdravotnických zařízení byl v roce 1999 cca 25 000, z toho více než 24 000 nestátních - zejména soukromé praxe ambulantních lékařů.

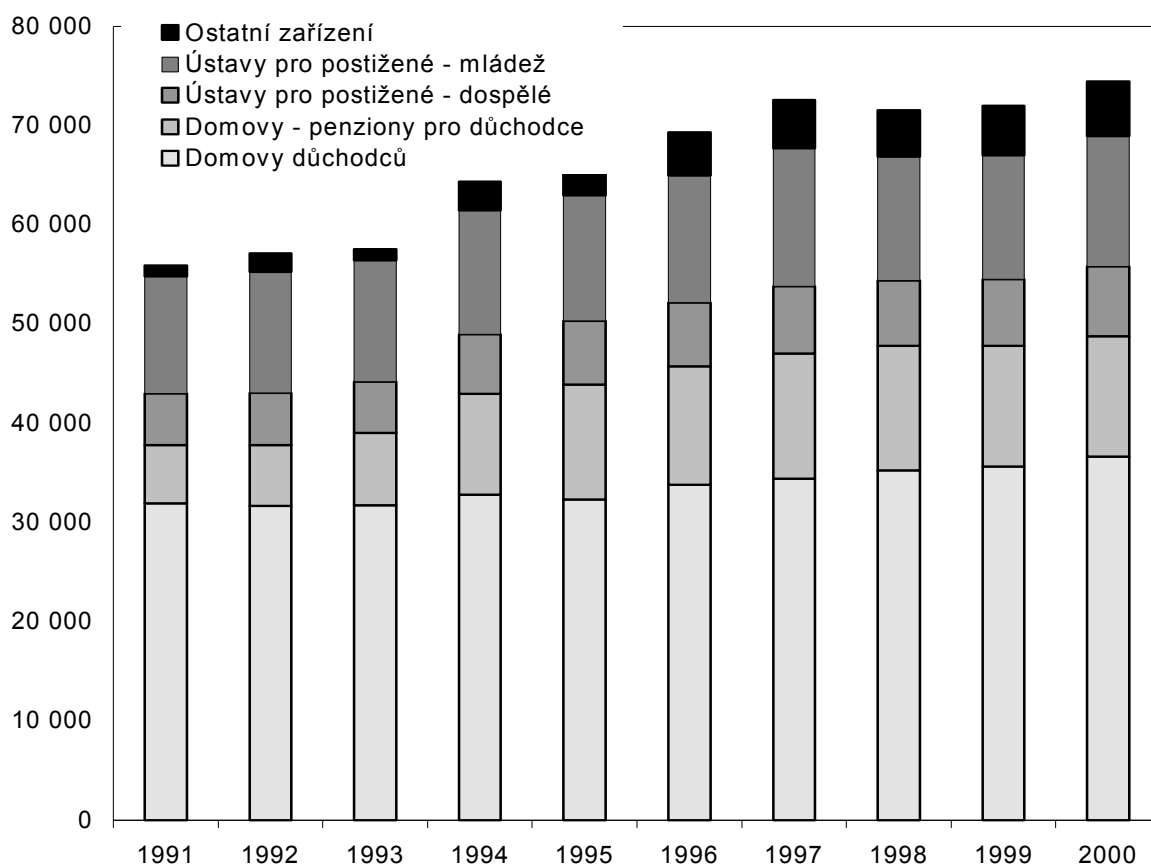
Dále viz příložená studie.

Tabulky k sociálním službám:

Zařízení sociální péče – celkové údaje

Rok	Domovy důchodců	Domovy - penziony pro důchodce	Ústavy pro postižené - dospělé	Ústavy pro postižené - mládež	Ostatní zařízení	Celkem
1991	31 915	5 903	5 187	11 759	1 155	55 919
1992	31 669	6 130	5 280	12 201	1 861	57 141
1993	31 719	7 291	5 189	12 244	1 081	57 524
1994	32 798	10 159	5 994	12 487	2 947	64 385
1995	32 305	11 549	6 448	12 651	3 711	66 664
1996	33 779	11 969	6 402	12 803	4 378	69 331
1997	34 436	12 593	6 748	13 890	4 896	72 563
1998	35 218	12 593	6 585	12 470	4 648	71 514
1999	35 656	12 126	6 743	12 468	4 984	71 977
2000	36 662	12 129	7 022	13 119	5 518	74 450

Zařízení sociální péče - počet míst



Zařízení sociální péče

Rok	Ukazatel	Domovy důchodců	Domovy- pensiony pro důchodce	Ústavy pro zdrav. postižené		Ostatní zařízení	Celkem
				dospělé	mládež		
1991	Počet zařízení	269	56	60	140	32	557
	Počet míst	31 915	5 903	5 187	11 759	1 155	55 919
	Počet neusp. žadatelů	13 018	5 472	826	1 165	.	20 481
1992	Počet zařízení	272	56	62	154	33	577
	Počet míst	31 669	6 130	5 280	12 201	1 861	57 141
	Počet neusp. žadatelů	17 188	6 645	1 162	1 337	.	26 332
1993	Počet zařízení	283	64	62	158	29	596
	Počet míst	31 719	7 291	5 189	12 244	1 081	57 524
	Počet neusp. žadatelů	17 099	8 069	1 087	1 336	.	27 591
1994	Počet zařízení	290	106	71	174	98	739
	Počet míst	32 798	10 159	5 994	12 487	2 947	64 385
	Počet neusp. žadatelů	17 009	9 493	1 012	1 335	.	28 849
1995	Počet zařízení	290	124	76	176	116	782
	Počet míst	32 305	11 549	6 448	12 651	3 711	66 664
	Počet neusp. žadatelů	18 549	12 364	817	1 157	.	32 887
1996	Počet zařízení	303	137	75	182	136	833
	Počet míst	33 779	11 969	6 402	12 803	4 378	69 331
	Počet neusp. žadatelů	21 609	14 980	1 535	785	.	38 909
1997	Počet zařízení	314	146	76	181	147	864
	Počet míst	34 436	12 593	6 563	11906 ^{**})	4 317	72 563
	Počet neusp. žadatelů	23 454	17 612	1 649	825	.	43 540
1998	Počet zařízení	320 ^{*)}	150	75	181	167	893
	Počet míst	35 218	12 593	6 585	12470 ^{**})	4 648	71 514
	Počet neusp. žadatelů	25 431	18 443	1 816	741	.	46 431
1999	Počet zařízení	333 ^{*)}	148	78	185	185	929
	Počet míst	35 656	12 126	6 743	12 468 ^{**})	4 984	71 977
	Počet neusp. žadatelů	27 243	19 678	2 122	792	.	49 835
2000	Počet zařízení	343 ^{***)}	148	81	182	203	957
	Počet míst	36 662	12 129	7 022	13 119 ^{**})	5 518	74 450
	Počet neusp. žadatelů	28 784	20 652	2 642	746	.	52 824

Pramen : MPSV

(.) údaj není k dispozici

*) jsou zde zahrnuta i čtyři společná zařízení DD a DPD

***) jedná se pouze o lůžková zařízení (bez denních pobytů)

****) jsou zde zahrnuty i pět společných zařízení DD a DPD

Pozn.: 1. U typu zařízení sociální péče "Ostatní zařízení" se počet žadatelů nesleduje.

. V roce 1993 nebyl počet žadatelů zpracován. Pro přibližný výpočet se použil průměr roku předcházejícího a následujícího.

Otázka C

Uved'te prostředky, jimiž je zajištěno právo na sociální pomoc s udáním, zda se lidé mohou domáhat svého práva u nezávislého orgánu.

Dávky a služby sociální péče podléhají a jsou přiznávány ve správním řízení se stanovenými výjimkami. V rámci správního řízení může občan využít řádných i mimořádných opravných prostředků (odvolání rozklad, obnova řízení, přezkoumání rozhodnutí mimo odvolací řízení). Rozhodnutí ve věcech sociální péče nejsou přezkoumatelná soudem nebo jiným nezávislým orgánem (občanský soudní řád (§ 248 odst. 3) takový postup vylučuje).

V řízení o poskytnutí dávky sociální péče se postupuje podle *zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení*, s odchylkami obsaženými v *zákoně č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení* a v *zákoně č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení*. Proti rozhodnutí správního orgánu má účastník řízení právo podat odvolání, pokud zákon nestanoví jinak u správního orgánu, který napadené rozhodnutí vydal (§53, 54 správního řádu).

Otázka D

Uved'te částku z veřejných rozpočtů (ústřední vlády a místních orgánů) určenou na sociální a lékařskou pomoc, jakož i procento z HDP, které představuje, a pokud možno i odhad soukromých peněz věnovaných na tuto pomoc.

Po roce 1990 se poskytovateli sociálních služeb kromě státu a obcí, tedy okresních úřadů, MPSV, obcí a měst, staly i církve, občanská sdružení a fyzické osoby. Na poskytování sociálních služeb se podílel v minulém roce stát 55,8%, obce a města se podílejí 25,7%, církvev 11,8%, ostatní zřizovatelé 6,7%.

Peněžité dávky sociální péče	1998	1999	2000
Dávky starým a zdravotně postiženým občanům			
<i>Opakované peněžité dávky - počet v tis.</i>	96	111	149
- výdaje v mil. Kč	784	1 047	1199
Jednorázové peněžité dávky - počet v tis.	173	186	194
- výdaje v mil. Kč	1 477	1 610	1706
Dávky rodinám s dětmi			
<i>Opakované peněžité dávky - počet v tis.</i>	133	162	167
- výdaje v mil. Kč	2 083	2 758	3427
Opakovaný příspěvek na výživu dítěte - počet v tis.	18	22	25
- výdaje v mil. Kč	54	71	88
Jednorázové peněžité dávky - počet v tis.	66	77	81
- výdaje v mil. Kč	180	201	360
Dávky pro jednotlivce			
<i>Opakované peněžité dávky - počet v tis.</i>	169	270	285
- výdaje v mil. Kč	1 840	3 462	4353
Jednorázové peněžité dávky - počet v tis.	29	57	50
- výdaje v mil. Kč	104	140	143
Počet rodin s nezaopatřenými dětmi v evidenci sociálně potřebných v tis.	131	155	161

Náklady na institucionální sociální péči a příjmy z příspěvků

Rok	Druh zařízení	Průměrné neinvestiční výdaje na 1 místo a rok v Kč	Průměrná úhrada od obyvatele ročně v Kč	Podíl úhrady na výši nákladů na 1 místo a rok v %
1995	Domovy důchodců	91 803	24 746	26,96
1996		104 735	30 112	28,75
1997		111 096	41 230	37,11
1998		120 354	47 982	39,87
1999		131 693	52 831	40,12
2000		136 823	55 427	40,51
1995	Domovy-penziony pro důchodce	36 560	8 467	23,16
1996		39 879	9 971	25,00
1997		36 958	12 430	33,63
1998		38 696	15 509	40,08
1999		44 893	17 193	38,30
2000		45 782	17 561	38,36
1995	Ústavy soc. péče pro dospělé s trvalým pobytem	120 369	23 341	19,39
1996		144 131	32 056	22,24
1997		146 244	42 890	29,33
1998		148 500	46 884	31,57
1999		145 807	51 841	35,55
2000		147 464	52 360	35,51
1995	Ústavy soc. péče pro mládež s trvalým pobytem	127 062	16 505	12,99
1996		140 288	18 677	13,31
1997		158 611	37 201	23,45
1998		153 600	39 984	26,03
1999		168 558	37 415	22,20
2000		163 742	38 253	23,36

Pečovateľská služba

Rok	Výdaje na službu celkem v mil. Kč	Počet příjemců služby	Počet pracovníků	Průměrná roční úhrada od 1 příjemce služby v Kč
1990	193	67 043	8 405	112,96
1991	274	71 831	7 959	114,44
1992	674	80 409	7 759	142,93
1993	1 041	83 396	7 164	201,24
1994	1 897	85 533	6 656	330,01
1995	2 526	86 201	6 372	483,17
1996	1 799	89 673	5 660	755,18
1997	1 215	91 030	5 761	985,19
1998	1 493	90 897	5 569	1183,97
1999	1 331	106 825	5 885	1210,98
2000	1 540	113 528	5 760	1 316,34

Finanční prostředky vydané nestátním neziskovým organizacím na sociální služby

Druh služby	Částka v roce 2000
osobní asistence	16 028 926
pečovatelská služba	30 691 200
stacionáře	44 720 278
denní stacionáře	35 839 300
chráněné dílny	35 841 000
respitní péče	2 922 200
domovy pro seniory a občany s postižením	124 786 086
chráněné bydlení	19 283 930
kontaktní práce	31 497 700
ranná péče	4 885 400
poradny, poradenství	52 998 458
domy na půli cesty	8 322 500
podporované zaměstnání	14 696 000
terapeutické komunity	18 648 967
krizová pomoc	9 235 400
azylové bydlení	65 124 764
denní centra	2 471 800
noclehárny	529 500
Celkem	518 523 409

Článek 13, odstavec 2

*„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální a lékařskou pomoc, smluvní strany se zavazují:
že zajistí, že nebudou ohrožena politická nebo sociální práva osob dostávajících tuto pomoc.“*

Otázka

Uved'te jak se tento článek provádí, jaká opatření se používají k zajištění zejména toho, aby nedošlo k jakémukoli přímému nebo nepřímému omezení politických nebo sociálních práv.

Toto ustanovení je porušeno pouze v případě, že diskriminace těchto osob vychází z výslovné formulace zákonného ustanovení, např. o volebním právu nebo přístupu k veřejné službě.

V ČR jsou základní lidská práva zaručena v Ústavě a Listině základních práv a svobod a nejsou nijak podmíněna sociálním postavením občana. Jednotlivá práva mohou být omezena pouze v souladu a na základě zákona. Zákony v ČR nepoužívají přijetí pomoci jako kritérium pro povolení nebo zákaz výkonu politických a sociálních práv.

V praxi není znám případ ohrožení sociálních nebo politických práv příjemců sociální a lékařské pomoci.

Článek 13, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální a lékařskou pomoc, smluvní strany se zavazují:

že stanoví, aby příslušné veřejné nebo soukromé služby poskytovaly každému potřebnou radu a osobní pomoc s cílem předcházet osobním a rodinným nesnázím, nebo je odstranit či snížit.“

Otázka

Popište hlavní služby, na něž se vztahuje toto ustanovení, zejména způsob jejich organizace a práce, včetně jejich geografického rozdělení. Podejte informace o počtu pracovníků, kteří odpovídají za poskytování rad a osobní pomoci, jakož i údaje o jejich kvalifikaci a pracovní náplni, informace o opatřeních zajišťujících odpovídající reakci na potřeby jednotlivců a jejich rodin.

V ČR jsou poradenská péče a služby sociální péče poskytovány podle zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, rodinám s dětmi, osobám těžce zdravotně postiženým, starým občanům, občanům společensky nepřizpůsobivým a občanům, kteří potřebují zvláštní pomoc. Okruh sociálních služeb je stanoven zákonem č. 100/1988 Sb., zákonem č. 114/1988 Sb., a vyhláškou č. 182/1991 Sb.

Pro oblast poradenských služeb je typické velmi široké spektrum různých typů provozoven pro různé cílové skupiny.

Jde především o:

- krizová centra,
- sociálně-právní poradny,
- občanské poradny,
- poradny pro děti a mládež,
- poradny pro ženy,
- poradny pro ohroženou mládež,
- sociálně pastorační a informační střediska,
- poradny pro občany v sociální nouzi,
- krizové linky,
- poradenství pro drogově závislé.

Radu a osobní pomoc poskytují také **sociální kurátoři** a **kurátoři pro mládež a sociální asistenti**. Jsou orientováni na sociální práci s mládeží.

Poradenské sociální služby poskytují státní i nestátní organizace a současné době nejsou vedeny statistiky ohledně počtu zaměstnanců.

Neziskovým organizacím poskytujícím poradenskou službu byla za rok 2000 poskytnuta dotace ve výši 52.646.458 Kč.

Článek 13, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva na sociální a lékařskou pomoc, smluvní strany se zavazují:

že budou provádět ustanovení uvedená v odstavcích 1, 2 a 3 tohoto článku stejným způsobem jako vůči vlastním státním příslušníkům ostatních smluvních stran Charty, kteří řádně bydlí a pracují na jejich území v souladu s jejich závazky vyplývajícími z Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci podepsané v Paříži 11. prosince 1993.“

Otázka

Uvedte prosím záruky zajišťující soulad s tímto ustanovením. Popište prosím konkrétně ustanovení, která zajišťují, že repatriace státních příslušníků jiných smluvních stran, kteří se legálně zdržují na území z jediného důvodu, že potřebují pomoc, bude provedena za podmínek stanovených články 6 až 10 Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci.

Cizinci, kteří pobývají na území ČR trvale, mají ve vztahu k sociální a zdravotní pomoci stejná práva a povinnosti jako státní občané České republiky. Jak již bylo uvedeno výše, na dávky a služby sociální péče mají nárok osoby s trvalým pobytem na území České republiky. Nezletilému, který nesplňuje tuto podmínku, lze fakultativně v nezbytném rozsahu poskytnout peněžitou nebo věcnou dávku hrozí-li mu vážná újma na zdraví a pomoc nelze zajistit jinak, popřípadě u sociálních služeb může Ministerstvo práce a sociálních věcí udělit z této podmínky výjimku.

Cizincům, kteří pobývají na území ČR na vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání, náleží od vzniku pracovněprávního vztahu stejné požitky jako občanům ČR. To platí pro oblast sociálního a zdravotního pojištění.

Zdravotní pomoc:

Jak již bylo uvedeno v odpovědi k článku 13 odst. 1 je zdravotní péče poskytována především na základě zdravotního pojištění. Nicméně na základě *zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu*, (§ 55 odst. 2 písm.c) je každý zdravotnický pracovník povinen poskytovat neprodleně první pomoc každému (to znamená i cizinci ať už je nebo není zdravotně pojištěn a bez ohledu na to, zda se na území ČR nachází z důvodu zaměstnání, studijního pobytu nebo turistiky), jestliže by bez této pomoci byl ohrožen jeho život nebo vážně ohroženo zdraví a není-li pomoc včas dosažitelná obvyklým způsobem, a zajistit mu podle potřeby další odbornou péči (např. ve zdravotnickém zařízení).

Sociální péče:

Na dávky a služby sociální péče nemají nárok osoby, které nemají na území České republiky trvalý pobyt. Takovým osobám (cizincům, kteří se nacházejí na území ČR, ale nemají zde právo trvalého pobytu) však **lze fakultativně v nezbytném rozsahu přiznat poskytnout peněžitou nebo věcnou dávku, hrozí-li jim vážná újma na zdraví a pomoc nelze zajistit jinak.**

Z hlediska pobytu na území ČR se vůči příslušníkům ostatních smluvních stran Evropské sociální charty uplatňuje *zákon o pobytu cizinců č. 326/1999 Sb.*, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto zákona může cizinec legálně pobývat na území ČR zejména z následujících titulů:

- a) bez víza;
- b) na základě krátkodobého víza (výjezdní vízum, průjezdní vízum, letištní vízum, vízum k pobytu do 90 dnů), dlouhodobého víza (vízum k pobytu nad 90 dnů, vízum za účelem poskytnutí dočasné ochrany, vízum za účelem strpění pobytu), diplomatického víza nebo zvláštního víza;
- c) na základě povolení k trvalému pobytu.

Bez víza lze na území ČR pobývat zejména pokud to stanoví mezinárodní smlouva a z dalších zákonem stanovených důvodů.

Náležitosti pro udělení víza

1. Vízum do 90 dnů

- cestovní doklad a fotografie,
- ověřené pozvání nebo prostředky k pobytu na území a doklad o zajištění ubytování cizince po dobu jeho pobytu na území, pokud nedoloží zabezpečení nákladů spojených s pobytem na území jinak,
- peněžitou částku ve výši nákladů spojených s vycestováním z území do státu, jehož cestovní doklad vlastní, nebo do státu jeho trvalého pobytu prostřednictvím leteckého dopravce,
- další doklady osvědčující údaje uvedené v žádosti o vízum.

2. Vízum nad 90 dnů

- cestovní doklad a fotografie,
- doklad potvrzující účel pobytu na území,
- prostředky k pobytu na území,
- doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území,
- výpis z evidence Rejstříku trestů a obdobný doklad státu, jehož je cizinec státním občanem.

Pokud je vízum udělováno za účelem zaměstnání – je třeba předložit i platné povolení k zaměstnání v České republice.

3. Trvalý pobyt

- fotografie a cestovní doklad,
- doklad potvrzující účel pobytu na území (oddací list, rodný list nebo jinou listinu dokládající příbuzenský vztah),
- výpis z evidence Rejstříku trestů a obdobný doklad státu, jehož je cizinec státním občanem nebo v němž má trvalé bydliště,
- doklad o zajištění ubytování na území,
- doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území.

Jestliže je příslušným úřadem vízum vydáno, získává cizinec právo pobytu na vízum stanovenou dobu. Vízum do 90 dnů lze prodloužit tak, aby celková doba pobytu na území ČR nepřekročila 90 dnů. Vízum nad 90 dnů lze opakovaně prodloužit o 356 dnů, pokud stále trvá účel, pro který bylo vízum vydáno.

Ukončení pobytu, k němuž se vízum nevyžaduje:

Pobyt cizince, který nevyžaduje udělení víza, lze ukončit:

- jestliže cizinec úmyslně ohrozil veřejný pořádek;
- porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů o pobytu cizinců;
- nemá platný cestovní doklad.

Důsledky rozhodnutí o ukončení pobytu musí být přiměřené důvodu pro jeho ukončení. Přihlíží se zejména k dopadům na soukromý a rodinný život cizince.

Zrušení platnosti uděleného víza:

Vízum do 90 dnů je možné zrušit:

- v případě, pokud není plněn účel pro který bylo vízum uděleno;
- je o zrušení víza požádáno;
- jestliže cizinec úmyslně ohrozil veřejný pořádek;
- porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů o pobytu cizinců;
- jestliže cizinec přestal naplňovat podmínky pro udělení víza;
- cizinec nemá platný cestovní doklad;
- neprokáže dostatečné prostředky k pobytu případně k vycestování.

Vízum nad 90 dnů je možné zrušit:

- pokud byl cizinec, kterému bylo uděleno odsouzen pro úmyslný trestný čin;
- není plněn účel, pro který bylo vízum uděleno;
- je o zrušení víza požádáno;
- cizinec přestal splňovat podmínky pro udělení víza;
- nemá platný cestovní doklad a nepožádal o jeho vydání.

Důsledky rozhodnutí o ukončení pobytu musí být přiměřené důvodu pro jeho ukončení. Přihlíží se zejména k dopadům na soukromý a rodinný život cizince.

Platnost povolení k trvalému pobytu zanikne jestliže cizinec získá státní občanství ČR, byl mu uložen trest vyhoštění, nebo zemřel.

Platnost povolení k trvalému pobytu lze zrušit:

- cizinec nepožádá policii o prodloužení doby platnosti,
- cizinec opakovaně závažným způsobem naruší veřejný pořádek, ohrozí veřejné zdraví anebo ochranu práv a svobod druhých,
- cizinec nemá na území zajištěno ubytování,
- byla zrušena platnost průkazu o povolení k pobytu zákonného zástupce, který o cizince, držitele tohoto povolení, pečoval,
- byl cizinec pravomocně odsouzen soudem České republiky za spáchání úmyslného trestného činu k trestu odnětí svobody v délce převyšující 3 roky,
- cizinec neprokázal zajištění prostředků k pobytu podle § 71.

Právo trvalého pobytu lze odejmout pouze za podmínky, že toto rozhodnutí bude přiměřené z hlediska jeho zásahu do soukromého nebo rodinného života cizince.

Vedle těchto obecných institutů existují speciální případy, kdy se na území ČR legálně zdržují cizinci:

Vízum za účelem dočasné ochrany:

Uděluje se cizincům, kteří prchají ze státu, jehož jsou občany nebo který jim přiznal azyl

- a) před ozbrojeným konfliktem, občanskou válkou nebo stálým násilím,
- b) před živelní pohromou,
- c) z důvodu soustavného nebo hromadného porušování lidských práv, nebo
- d) z důvodu soustavného nebo hromadného pronásledování z národnostních nebo náboženských důvodů.

Cizinec, kterému byla poskytnuta **dočasná ochrana** se pro účely zaměstnání a studia považuje za cizince s trvalým pobytem (včetně z toho vyplývajících práv v oblasti zdravotní péče a sociálního zabezpečení). Pokud si sám nemůže zajistit ubytování, je mu zajištěno ze strany ministerstva vnitra ČR. Na jeho žádost je mu poskytnut příspěvek až do výše životního minima

Vízum za účelem strpění pobytu:

Vízum za účelem strpění pobytu se uděluje

- a) na žádost cizince, brání-li jeho vycestování z území překážka na jeho vůli nezávislá,
- b) cizinci, jehož vycestování není možné (pokud by byl cizinec nucen vycestovat nebo byl vyhoštěn do státu, kde je ohrožen jeho život nebo svoboda z důvodu jeho rasy, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro politické přesvědčení, do státu, kde mu hrozí nebezpečí mučení, nelidského či ponižujícího zacházení nebo trestu anebo jeho život je ohrožen v důsledku válečného konfliktu, nebo do státu, který žádá o jeho vydání pro trestný čin, za který zákon tohoto státu stanoví trest smrti, anebo jestliže by to bylo v rozporu se závazkem vyplývajícím z mezinárodní smlouvy).

Cizinec, kterému bylo uděleno vízum za účelem strpění pobytu, se pro účely úhrady poskytování zdravotní péče považuje za cizince, kterému bylo uděleno vízum za účelem dočasné ochrany za podmínky, že není schopen si úhradu této péče zajistit sám například zdravotním pojištěním.

Situace azylantů:

Účastníkům řízení o azyl pobývajícím v přijímacím nebo pobytovém středisku se bezplatně poskytuje ubytování, strava, popřípadě jiné služby a kapesné za podmínky, že strpěl úkony nezbytné ke zjištění jeho majetkových poměrů a tyto jsou takové, že od něho nelze spravedlivě požadovat úhradu těchto služeb. Dovolují-li to majetkové a finanční poměry účastníka řízení, je povinen služby výše uvedené zcela nebo zčásti hradit. Namísto stravovacích služeb lze s ohledem na možnosti přijímajícího nebo pobytového střediska účastníku řízení poskytnout finanční příspěvek ve výši odpovídající částce životního minima.

Účastník řízení o udělení azylu hlášený k pobytu mimo pobytové středisko si hradí náklady spojené s pobytem z vlastních prostředků – s výjimkou zdravotní péče. Je možné mu na základě prokázaných majetkových a finančních poměrů na žádost poskytnout finanční příspěvek až do výše životního minima.

Podle *zákona č. 325/1999 Sb., o azylu* je azylant oprávněn k trvalému pobytu na území ČR o dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu. Jeho nárok na dávky sociálního zabezpečení, zdravotní péče a sociální péče je tedy totožný jako nárok ostatních osob s trvalým pobytem na území ČR.

Seznam pramenů k článku 13:

- ***zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,***
- ***zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění***
- ***zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČSR v sociálním zabezpečení,***
- ***zákon č. 583/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,***
- ***zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu,***
- ***zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti,***
- ***vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení,***
- ***vyhláška č. 82/1993 Sb., o úhradách za pobyt v zařízeních sociální péče,***
- ***vyhláška č. 83/1993 Sb., o stravování v zařízeních sociální péče,***
- ***zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení,***
- ***zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění,***
- ***zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu,***
- ***zákon č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátní zdravotnických zařízeních,***
- ***zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců,***
- ***zákon č. 325/1999 Sb., o azylu.***

ČLÁNEK 16: PRÁVO RODINY NA SOCIÁLNÍ, PRÁVNÍ A EKONOMICKOU OCHRANU

„Aby zajistily potřebné podmínky pro plný rozvoj rodiny, která je základní jednotkou společnosti, smluvní strany se zavazují, že budou podporovat ekonomickou, právní a sociální ochranu rodinného života takovými prostředky, jako jsou sociální a rodinné dávky, fiskální uspořádání, nabídka rodinného bydlení, podpora novomanželů a jiné vhodné prostředky.“

Otázka A

Uved'te prosím, zda právní předpisy Vaší země stanoví konkrétní právní ochranu rodiny týkající se zejména rovnosti manželů před zákonem, rodinných vztahů a konfliktů v manželství a jakákoli jiná zvláštní opatření k usnadnění jiných řešení konfliktů než je rozvod. Popište prosím režim vlastnictví manželů ve Vaší zemi.

Základní ochranu rodiny v právním řádu České republiky zajišťuje ustanovení článku 32 *Listiny základních práv a svobod*, které konstatuje, že rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona.

Konkrétní právní úpravu vztahů mezi manžely, vztahů mezi rodiči a dětmi i vztahů mezi dalšími členy rodiny obsahuje *zákon o rodině č. 94/1963 Sb.* v platném znění.

Společné jmění manželů, tedy jejich majetkové poměry, upravuje *zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník* v platném znění.

Rovnost manželů a vztahy v rodině

Rovnost manželů před zákonem je zakotvena v § 18 zákona o rodině, který stanoví, že muž a žena mají v manželství stejná práva a stejné povinnosti. Jsou povinni žít spolu, být si věrni, vzájemně respektovat svoji důstojnost, pomáhat si, společně pečovat o děti a vytvářet zdravé rodinné prostředí.

Manželství má být trvalým a pevným svazkem, jehož hlavním účelem je založení rodiny a řádná výchova dětí.

Vztahy mezi rodiči a dětmi jsou založeny na pojmu **rodičovská zodpovědnost**, která zahrnuje soubor práv a povinností při péči o dítě, při jeho zastupování a při správě jeho jmění. Jména dítěte jsou rodiče povinni spravovat s péčí řádného hospodáře. V odůvodněných případech, kdy by majetkové zájmy dítěte mohly být ohroženy, ustanoví soud pro zvýšenou ochranu jeho jmění opatrovníka. Zákon o rodině upravuje rovněž podmínky pro určení rodičovství, osvojení, poručenství, opatrovnictví a svěření dítěte do pěstounské péče.

V zákoně je rovněž zakotvena vyživovací povinnost mezi rodiči a dětmi, mezi ostatními příbuznými, mezi manžely, rozvedenými manžely a příspěvek na výživu a úhradu některých nákladů neprovdané matce.

Pokud jde o řešení konfliktů v manželství jiným způsobem než rozvodem, zákon o rodině umožňuje, aby např. v případě, kdy se rodiče nedohodnou o podstatných věcech při výkonu rodičovské zodpovědnosti, rozhodl za ně soud; totéž platí, pokud se rodiče nedohodnou o jménu nebo příjmení dítěte. Občanský soudní řád umožňuje, aby soud před zahájením řízení nebo i během řízení provedl smírčí řízení, resp. se pokusil o smír mezi stranami.

Manželství rodičů nezletilých dětí nelze rozvést, bylo-li by to v rozporu se zájmem dětí. Součástí rozvodového řízení je nejprve pokus o odstranění příčin rozvratu a smíření manželů.

Režim vlastnictví manželů

Majetkový režim manželů nazývaný **společné jmění manželů** upravuje občanský zákoník v hlavě druhé, konkrétně § 143 a násl.

Do společného jmění manželů podle zákona náleží s určitými výjimkami majetek nabytý jedním z manželů nebo jimi oběma společně za trvání manželství a závazky, které některému z manželů nebo oběma manželům společně vznikly za trvání manželství. Manželé mohou smlouvou uzavřenou formou notářského zápisu rozšířit nebo zúžit stanovený rozsah společného jmění a mohou rovněž takovou smlouvou vyhradit vznik společného jmění manželů ke dni zániku manželství. Muž a žena, kteří chtějí uzavřít manželství, mohou smlouvou uzavřenou formou notářského zápisu upravit své budoucí majetkové vztahy v manželství obdobně.

Majetek, který tvoří společné jmění, užívají a udržují oba manželé společně.

Společné jmění manželů zaniká zánikem manželství. V takovém případě se provede vypořádání. Společné jmění lze vypořádat písemnou dohodou nebo na základě rozhodnutí soudu. Při vypořádávání se vychází z toho, že podíly obou manželů na závazcích i majetku patřícím do jejich společného jmění jsou stejné. Každý z manželů je oprávněn požadovat, aby mu bylo uhrazeno, co ze svého vynaložil na společný majetek, a je povinen nahradit, co ze společného majetku bylo vynaloženo na jeho ostatní majetek. Stejně tak platí, že závazky obou manželů vzniklé za trvání manželství jsou povinni manželé splnit rovným dílem.

Zároveň se přihlédně především k potřebám nezletilých dětí, k tomu, jak se každý z manželů staral o rodinu, a k tomu, jak se zasloužil o nabytí a udržení společného jmění. Při určení míry přičinění je třeba vzít též zřetel k péči o děti a k obstarávání společné domácnosti.

Otázka B

Popište prosím jaká opatření ekonomického rázu učinila Vaše země ve prospěch rodiny:

- *poskytováním peněžitých dávek¹ (například rodinných přídatků.), které trvale alespoň částečně zajišťují finanční kompenzaci rodinných nákladů, s uvedením podmínek na poskytnutí takových dávek a jejich výše (s příslušnými statistickými údaji), jakož i počtu oprávněných osob (procento obyvatelstva);*

- *poskytováním příležitostných dávek (peněžních nebo věcných), které nejsou dávkami sociální nebo lékařské pomoci, jejichž účelem je poskytnout materiální pomoc rodinám za určitých specifických okolností (svatba, zařizování nebo pronájem bytu přiměřeného velikosti rodiny, atd.). Poskytněte pro tyto případy pokud možno statistické údaje;*

- *snížením rodinných výdajů (např. daňové úlevy rodinám a dětem, zavedení speciálních rodinných dopravních tarifů). Při daňových úlevách upřesněte, zda se mění v závislosti na počtu dětí. Jestliže ano, do jaké míry;*

- *poskytnutím pomoci novomanželům.*

¹ Pokud Vaše země přijala článek 12, odstavec 4, není nutné zde popisovat přijatá opatření zajišťující rovnost zacházení při poskytování rodinných dávek, které jsou součástí sociálního zabezpečení.

Peněžité dávky státní sociální podpory

Peněžité dávky ve prospěch rodiny jsou stanoveny *zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*, v platném znění. Tento zákon rozlišuje:

1. Dávky poskytované v závislosti na výši příjmu, kde se při posuzování existence nároku na dávku přihlíží rovněž k výši příjmu v posuzované rodině jako celku. Mezi tyto dávky patří: přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a příspěvek na dopravu.
2. Dávky poskytované bez závislosti na výši příjmu poskytované všem, kteří splní hmotněprávní podmínky pro vznik nároku na dávku. Takto jsou poskytovány: rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné.

Nárok na dávky mají podle § 3 tohoto zákona pouze fyzické osoby, jestliže tyto osoby a osoby společně s nimi posuzované jsou na území České republiky hlášeny k trvalému pobytu podle zvláštních předpisů. Za trvalý pobyt se podle tohoto zákona považuje též pobyt cizince na území České republiky hlášeného k pobytu podle zvláštních právních předpisů upravujících pobyt cizinců na území České republiky, a to ode dne, kterým uplynulo 365 dnů ode dne hlášení.

U nezletilých dětí svěřených na území České republiky do péče nahrazující péči rodičů nebo do ústavní péče se podmínka přihlášení k trvalému pobytu nebo dlouhodobému pobytu pro vznik nároku na dávku nevyžaduje.

Orgán kraje v přenesené působnosti, příslušný podle místa pobytu osoby může v odůvodněných případech prominout podmínku trvalého pobytu.

• Přídavek na dítě

Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě (dítě do skončení povinné školní docházky, a poté, nejdéle však do 26. roku věku), jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost. Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené dítě také dítě, které je vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Za nezaopatřené dítě nelze však považovat dítě, které je poživitelem plného invalidního důchodu z důchodového pojištění. Podle odhadů vyplývajících z jednorázového šetření Ministerstva práce a sociálních věcí a z dat ČSÚ z roku 2000 bylo kryto přídavkem na dítě přibližně 84% dětí.

Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě (údaje platné pro období 1. 4 – 31. 12. 2000)

- ve zvýšené výměře, jestliže rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin životního minima rodiny a koeficientu 1,10,
- v základní výměře, jestliže rozhodný příjem v rodině převyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,10, avšak není vyšší než součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,80,

- ve snížené výměře, jestliže rozhodný příjem v rodině převyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,80, avšak není vyšší než součin částky životního minima rodiny a koeficientu 3,00.

Výše přídatku na dítě činí za kalendářní měsíc

- ve zvýšené výměře součin částky na osobní potřeby dítěte a koeficientu 0,32,
- v základní výměře součin částky na osobní potřeby dítěte a koeficientu 0,28,
- ve snížené výměře součin částky na osobní potřeby dítěte a koeficientu 0,14.

- **Sociální příplatek**

Nárok na sociální příplatek má rodič pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě, s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče včetně nezaopatřené dítěte, které má nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte po dosažení zletilosti dítěte, anebo nezaopatřené dítěte, které je v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, jestliže rozhodný příjem v rodině je nižší než součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,60. Jestliže současně existuje některá z vyjmenovaných sociálně obtížných situací (rodič pečuje o zdravotně postižené dítě, je sám zdravotně postižený nebo osamělý) odůvodňující použití zvýšeného koeficientu na stanovení výše sociálního příplatku, zvýší se podle takového koeficientu také životní minimum rozhodné pro stanovení nároku na sociální příplatek.

Výše sociálního příplatku činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi částkou na osobní potřeby nezaopatřené dítěte nebo součtem částek na osobní potřeby nezaopatřených dětí, je-li takových dětí v rodině více, a částkou určenou jako podíl, v jehož čitateli je součin částky na osobní potřeby uvedeného dítěte nebo uvedených dětí a rozhodného příjmu rodiny a ve jmenovateli součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,60.

Pokud rozhodný příjem rodiny, z něhož se vychází při stanovení podílu nedosahuje částky životního minima rodiny, započítává se pro stanovení výše sociálního příplatku jako rozhodný příjem rodiny částka odpovídající životnímu minimu této rodiny.

- **Příspěvek na bydlení**

Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě hlášen k trvalému pobytu, jestliže rozhodný příjem v rodině je nižší než částka součinu životního minima rodiny a koeficientu 1,60.

Výše příspěvku na bydlení činí za kalendářní měsíc rozdíl mezi částkou nákladů na domácnost rodiny a podílem, v jehož čitateli je součin částky nákladů na domácnost rodiny a rozhodného příjmu rodiny a ve jmenovateli součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,60.

Pokud rozhodný příjem rodiny, z něhož se vychází při stanovení podílu nedosahuje částky životního minima rodiny, započítává se pro stanovení výše příspěvku na bydlení jako rozhodný příjem rodiny částka odpovídající životnímu minimu této rodiny.

- **Příspěvek na dopravu**

Nárok na příspěvek na dopravu má nezaopatřené dítě, které mimo místo obce, kde je hlášeno k trvalému pobytu plní povinnou školní docházku, nebo se soustavně připravuje na budoucí povolání na střední nebo vysoké škole a rozhodný příjem rodiny nepřevyšuje částku součinu životního minima rodiny a koeficientu 2,00.

Výše příspěvku na dopravu je rozlišena podle toho, do jaké školy dítě dojíždí a zda dojíždí denně a ke vzdálenosti, na kterou dítě dojíždí. Výše je stanovena procentem z částky odpovídající jízdnému v pravidelné autobusové dopravě Ministerstvem Financí.

- **Rodičovský příspěvek**

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Za rodiče se považuje též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, jde-li o dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do uvedené péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela.

Výše rodičovského příspěvku činí za kalendářní měsíc součin částky na osobní potřeby rodiče, který má na rodičovský příspěvek nárok, a koeficientu 1,10.

Koná-li rodič výdělečnou činnost, náleží mu výplata rodičovského příspěvku, jen je-li výdělečná činnost konaná v rozsahu, který není překážkou pro plnění základní podmínky nároku, a to osobní celodenní a řádná péče (příjem rodiče v kalendářním měsíci nesmí přesáhnout po odpočtu daní a pojistného částku na osobní potřeby rodiče). Rozdílný je postup při posuzování nároku na výplatu rodičovského příspěvku v případech, kdy má rodič příjem ze závislé činnosti a v případech, kdy má příjem ze samostatně výdělečné činnosti.

Navštěvuje-li dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku, náleží výplata rodičovského příspěvku, jen jestliže návštěva v těchto zařízeních nepřesáhne určitou dobu, stanovenou zákonem rozdílně pro případy, kdy pro pobyt dítěte existují určité zdravotní důvody (v rozsahu nejvýše čtyř hodin denně), nebo jde-li o ostatní běžné případy (nejvýše tři kalendářní dny v kalendářním měsíci).

- **Zaopatřovací příspěvek**

Nárok na zaopatřovací příspěvek vzniká v době, kdy muž koná vojenskou základní (náhradní) službu nebo vojenské cvičení v Armádě České republiky nebo civilní službu a nemá v době konání této služby nárok na náhradu mzdy, platu nebo jiného příjmu podle zvláštních předpisů.

Nárok na zaopatřovací příspěvek má:

- nezaopatřené dítě vojáka, za které se považuje dítě vlastní (osvojené) a dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- manželka vojáka, která pečuje o dítě ve věku do čtyř let, popř. o dítě ve věku do sedmi let, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, nebo která je plně invalidní anebo z jiného vážného důvodu není výdělečně činná; za vážný důvod, pro který manželka vojáka nemůže být výdělečně činná, se považuje zejména soustavná příprava na budoucí povolání a péče o dítě předškolního věku starší čtyř let, nelze-li ji zajistit jinak,
- jiná osoba, které soud přiznal vůči vojákovu výživné nebo příspěvek na výživu nebo která uzavřela s vojákem dohodu o placení výživného nebo příspěvku na výživu, pokud voják pro výkon uvedené služby nemůže plnit svou vyživovací povinnost.

Výše zaopatřovacího příspěvku činí za kalendářní měsíc součin částky na osobní potřeby oprávněné osoby a koeficientu 0,67. V případě, že se poskytuje zaopatřovací příspěvek z důvodů poskytování výživného (příspěvku na výživu), je možné stanovit výši zaopatřovacího příspěvku nejvýše v částce tohoto výživného (příspěvku na výživu).

- **Dávky pěstounské péče**

Dávkami pěstounské péče podle tohoto zákona jsou příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

- **Příspěvek na úhradu potřeb dítěte**

Nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte má nezletilé dítě svěřené do pěstounské péče. Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte činí za kalendářní měsíc součin částky na osobní potřeby dítěte a koeficientu 1,20; jde-li o nezaopatřené dítě, použije se koeficientu 2,00. Výši příspěvku na úhradu potřeb ovlivňuje věk dítěte a vyšší koeficient je stanoven pro některé sociální situace (dlouhodobě nemocné dítě - koeficient 2,10; dlouhodobě zdravotně postižené dítě - koeficient 2,60; dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě - koeficient 2,80). Příspěvek na úhradu potřeb dítěte se vyplácí pěstounovi. Příspěvek na úhradu potřeb dítěte se zachovává i po dosažení zletilosti dítěte, nejdéle však do 26. roku jeho věku, jde-li o nezaopatřené dítě, které trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby s osobou, která byla do dosažení zletilosti jeho pěstounem. Jestliže dítě požívá důchod z důchodového pojištění, náleží příspěvek na úhradu potřeb dítěte, jen je-li vyšší, a to ve výši rozdílu mezi tímto příspěvkem a částkou důchodu.

- **Odměna pěstouna**

Pěstoun má za výkon pěstounské péče nárok na odměnu, jejíž výše činí měsíčně za každé dítě svěřené do pěstounské péče součin částky na osobní potřeby pěstouna a koeficientu 0,50. Nárok na odměnu trvá po dobu, po kterou existuje nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte.

- **Příspěvek při převzetí dítěte**

Pěstoun má nárok na příspěvek při převzetí dítěte do pěstounské péče, jehož výše činí součin částky na osobní potřeby dítěte a koeficientu 4,00. Jde o dávku poskytovanou jednorázově.

- **Příspěvek na zakoupení motorového vozidla**

Nárok na příspěvek na zakoupení motorového vozidla má pěstoun, který má v pěstounské péči nejméně čtyři děti. Výše příspěvku na zakoupení motorového vozidla činí 70 % pořizovací ceny osobního motorového vozidla nebo prokázaných výdajů na opravy, nejvýše však 100.000 Kč. Součet těchto příspěvků poskytnutých pěstounovi v období posledních deseti kalendářních let přede dnem podání žádosti nesmí přesáhnout 200.000 Kč. Příspěvek na zakoupení motorového vozidla může být poskytnut v bezhotovostní formě i před zakoupením osobního motorového vozidla. Obdobné nároky jako pěstoun má i opatrovník, který o dítě osobně pečuje, a osoba, které bylo dítě svěřeno do péče rozhodnutím soudu proto, že má zájem se stát pěstounem.

- **Porodné**

Nárok na porodné má žena, která porodila dítě nebo otec dítěte, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě. Nárok na porodné má ode dne převzetí dítěte rovněž osoba, která převzala dítě do jednoho roku jeho věku do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Výše porodného činí součin částky na osobní potřeby tohoto dítěte a koeficientu 4,00, narodilo-li se jedno dítě součin úhrnu částek na osobní potřeby těchto dětí a koeficientu 5,00, narodily-li se zároveň dvě děti nebo součin úhrnu částek na osobní potřeby

těchto dětí a koeficientu 9,00, narodily-li se zároveň tři nebo více dětí. Jde o jednorázovou dávku.

- **Pohřebné**

Nárok na pohřebné má osoba, která vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni smrti trvalý pobyt na území České republiky nebo byl-li pohřeb vypraven v České republice. Splňuje-li podmínky nároku na pohřebné více osob, náleží tato dávka jen jednou, a to osobě, která uplatní nárok na dávku jako první. Nárok na pohřebné vzniká dnem vypravení pohřbu. Výše pohřebného v současné době činí 5000 Kč. Pohřebné se vyplátí jednorázově.

Počty osob pobírajících dávky:

(v tis.)	1999	2000
Přídavek na dítě - počet dětí koncem roku	1894	1910
Sociální příplatek koncem roku	452	445
Počet dětí, na které náleží SP z titulu zdrav. post.	25,4	25,7
Porodné za rok	87	65
Rodičovský příspěvek koncem roku	266	262
Pěstounská péče (počet dětí koncem roku)*	5,6	5,8
Zaopatřovací příspěvek koncem roku	0,9	0,8
Příspěvek na dopravu koncem roku	390	407
Příspěvek na bydlení koncem roku	290	308

* počet dětí pobírající příspěvek na úhradu potřeb dítěte

Náklady na dávky:

	1999		2000	
	náklady (tis Kč)	% HDP	náklady (tis Kč)	% HDP
HDP b.c. (mld Kč)	1833		1910,6	
přídavek na dítě	12 474 050	0,68	12 747 677	0,67
sociální příplatek	6 251 472	0,34	6 198 589	0,32
porodné	565 678	0,03	581 468	0,03
rodičovský příspěvek	7 718 211	0,42	7 691 060	0,40
zaopatřovací příspěvek	18 604	0,00	15 183	0,00
dávky pěstounské péče	315 255	0,02	339 292	0,02
příspěvek na dopravu	993 912	0,05	1 044 691	0,05
celkem	28 337 182	1,54	28 617 960	1,49

Podíly složek sociální ochrany ve vztahu k HDP (v %)

EU za rok 1998, ČR za rok 1999 a 2000

Země	Nemoc a ochrana zdraví	Důchody a dávky			Rodina a děti	Nezaměstnanost	Bydlení	Jiná soc. pomoc (nespecifikováno)	Výdaje na administrativu	Výdaje na sociální ochranu celkem
		invalidní	starobní	pozůstalostní						
Belgie	6,3	2,3	8,2	2,9	2,2	3,3	-	0,7	1,6	27,5
Dánsko	5,6	3,4	11,2	0,0	3,8	3,4	0,7	1,1	0,7	30,0
Finsko	6,0	3,8	8,0	1,0	3,4	3,2	0,4	0,6	0,9	27,2
Francie	8,5	1,4	11,0	1,8	2,8	2,2	0,9	0,4	1,6	30,5
Irsko	5,6	0,7	2,9	0,9	1,9	2,4	0,5	0,3	0,8	16,1
Itálie	5,7	1,5	13,0	2,6	0,9	0,7	0,0	0,0	0,8	25,2
Lucembursko	5,7	2,8	9,2	1,0	3,3	0,8	0,1	0,3	0,9	24,1
Německo	7,9	2,2	11,4	0,5	2,8	2,5	0,2	0,6	1,1	29,3
Nizozemí	7,6	3,2	9,6	1,4	1,2	1,9	0,4	1,4	1,7	28,5
Portugalsko	6,8	2,6	7,2	1,5	1,1	1,0	0,0	0,3	3,0	23,4
Rakousko	7,2	2,4	10,4	2,8	2,8	1,5	0,1	0,3	0,9	28,4
Řecko	5,7	1,5	10,4	2,1	1,9	1,1	0,7	0,3	0,8	24,5
Spoj.Království	6,6	3,0	10,4	1,0	2,2	0,9	1,6	0,2	0,8	26,8
Španělsko	6,1	1,7	8,8	0,9	0,4	2,8	0,1	0,1	0,6	21,6
Švédsko	7,7	3,8	12,2	0,7	3,5	3,1	0,8	1,0	0,5	33,3
EU 15	7,1	2,2	10,8	1,4	2,2	1,9	0,6	0,4	1,1	27,7
ČR 1999	8,7	2,3	7,2	0,9	1,7	0,4	0,1	0,1	0,4	21,8
ČR 2000	9,1	2,3	7,4	0,9	1,7	0,5	0,2	0,1	0,4	22,6

Pozn.: Tabulka neobsahuje v dané metodice nepromítnuté parametry sociální ochrany, resp. sociální pomoci, které se v jednotlivých zemích liší, např. daňová zvýhodnění pro rodiny s dětmi (v ČR odpočitatelné položky), dávky přímo vyplácené zaměstnavateli, sociální ochranu poskytovanou občanskými a charitativními instituty apod. V tomto smyslu jsou mezinárodní porovnání orientovaná na přímo vyčíslitelné položky neúplná.

Pramen: Social Protection Expenditure and Receipts (data 1980 – 1998), Eurostat 2000, výpočty VÚPSV

Přehled o čerpání dávek státní sociální podpory 1997 až 2000

Paragraf	Čerpáno z účtu k 31. 12. 1997	čerpání k 31. 12. 98	Index 98/97	čerpání k 31. 12. 99	index 99/98	čerpání k 31. 12. 00	index 00/99
4131 – Příklad na dítě	12 495 065 789	11 492 942 033	91,98	12 474 050 014	108,54	12 747 676 593	102,19
4132 – Sociální příplatek	6 223 799 393	6 272 703 782	100,79	6 251 471 683	99,66	6 198 589 052	99,15
4133 – Porodné	524 866 362	563 147 667	107,29	565 678 336	100,45	581 468 680	102,79
4134 – Rodičovský příspěvek	7 611 817 389	7 779 715 310	102,21	7 718 211 116	99,21	7 691 060 866	99,65
4135 – Zapařovací příspěvek	25 461 379	23 040 675	90,49	18 603 664	80,74	15 183 222	81,61
4136 – Dávky pěstounské péče	153 592 006	233 083 888	151,76	315 254 708	135,25	339 290 641	107,62
v tom:							
a) příspěvek na úhradu potřeb dítěte	93 463 624	158 636 609	169,73	234 129 899	147,59	252 799 909	107,97
b) odměna pěstouna	54 868 625	67 139 341	122,36	73 174 216	108,99	79 062 568	108,05
c) příspěvek při převzetí dítěte	3 819 480	5 726 320	149,92	5 960 880	104,10	6 271 520	105,21
d) přísp. na zakoupení motor. vozidla	1 440 277	1 581 618	109,81	1 989 713	125,80	1 156 644	58,13
4137 – Příspěvek na dopravu	937 749 129	946 504 209	100,93	993 912 314	105,01	1 044 690 476	105,11
4138 – Pohřebné	330 729 684	518 912 000	156,90	543 161 316	104,67	540 176 000	99,45
4141 – Příspěvek na bydlení	812 580 709	1 367 050 228	168,24	2 084 051 801	152,45	2 518 020 155	120,82
4142 -Přísp. k vyrov. zvýš. cen energie	66 743 604	276 680 342	414,54	236 273 904	85,40	105 541 387	44,67
4143-Příspěvek na nájemné	48 930 570	162 666 869	332,44	127 253 934	78,23	72 967 895	57,34
4149 – Dávky SSP j. n.	5 492 901	712 252	12,97	14 787	2,08	5 219	35,29
CELKEM vyplacené dávky	29 236 828 915	29 637 159 255	101,37	31 327 937 577	105,70	31 854 670 186	101,68
CELKEM čerpáno z účtu ČNB	29 236 812 024	29 637 143 391	101,37	31 327 925 923	105,70	31 854 671 065	101,68
rozdíl	- 16 891	- 15 864	93,92	- 11 654	73,46	879	-7,54
roční plán	32 000 000 000	32 960 000 000	103,00	31 570 438 000	95,78	31 170 438 000	98,73
% plnění	23,52	89,92		99,23		102,20	
upravení předpokládaného čerpání	31 733 383 000						
% plnění k upravení čerpání	23,72						

Zdroj: Ministerstvo financí

Dávky nespádající do sociální či lékařské pomoci

Poskytování peněžitých či věcných dávek, které by neměly charakter sociální či lékařské pomoci, není právním řádem ČR upraveno, realizuje se tedy na zcela dobrovolném principu.

Daňové zvýhodnění

Daňové úlevy pro rodiny s dětmi stanoví § 15 *zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*, v platném znění.

Při výpočtu daně z příjmu se základ daně sníží v současnosti o částky

a) 38 040 Kč ročně **na poplatníka**,

b) 23 520 Kč ročně **na vyživované dítě** žijící v domácnosti s poplatníkem. Přečodný pobyt dítěte mimo domácnost nemá vliv na uplatnění snížení. Jde-li o dítě, které je držitelem průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) - průkaz ZTP/P (dále jen "ZTP/P"), zvyšuje se tato částka na dvojnásobek,

c) 21 720 Kč ročně **na manželku (manžela)** žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjmy přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč; je-li manželka (manžel) držitelkou průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek.

Za vyživované dítě poplatníka [vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli snížení uplatnit] se podle zákona o dani z příjmu v souladu se zvláštními předpisy považuje:

- nezletilé dítě,
- zletilé dítě až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá plný invalidní důchod a
 1. soustavně se připravuje na budoucí povolání podle zákona o státní sociální podpoře, nebo
 2. se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
 3. z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Uzavře-li takové dítě manželství a žije v domácnosti s manželem, může uplatnit manžel snížení za podmínek výše uvedených v bodě c). Nemá-li manžel příjmy, z nichž by mohl snížení uplatnit, může uplatnit snížení podle bodu b) rodič dítěte nebo poplatník, u něhož jde ve vztahu k dítěti o péči nahrazující péči rodičů, pokud dítě s ním žije v domácnosti.

Vyživuje-li dítě v rámci jedné domácnosti více poplatníků (např. manželé), může je při splnění podmínek pro uplatnění nároku na snížení základu daně uplatnit ve zdaňovacím období nebo v témže kalendářním měsíci zdaňovacího období jen jeden z nich.

Pomoc novomanželům

Z hlediska poskytování pomoci novomanželům stále platí *zákonné opatření č. 14/1973 Sb., o poskytování půjček se státním příspěvkem mladým manželům*, tato úprava se ale nevyužívá, neboť poskytování půjček je vázáno na výdělkové poměry manželů, které nesmí překročit v kalendářním roce před uzavřením smlouvy o půjčce částku 5 000 Kč, což je částka nedosahující ani částky životního minima (dvoučlenná domácnost má podle stávajících částek životního minima 6440 Kč).

Podpora bydlení bude rozebrána v odpovědi k otázce E.

Otázka C

Uved'te prosím, zda ve Vaší zemi existují sociální a/nebo kulturní služby, o které se zajímají především rodiny, jako např. rodinné poradenství (rodinám jako celku nebo jejich jednotlivým členům - matkám, těhotným ženám, dětem různého věku), služby pomoci v domácnosti, prázdninové pobyty pro děti a rodiny, jesle, školky, atd.

Uved'te prosím, zda rodiny mají k dispozici zařízení pro péči o dítě, zejména jesle, mateřské školky a programy pro děti po skončení vyučování a o prázdninách.

Poskytněte prosím všeobecný popis o organizaci a vybavenosti těchto služeb. Rozlišujte ve své odpovědi, zda jde o veřejné nebo soukromé služby a zda jsou poskytovány zdarma nebo za úplaty. Uved'te prosím relevantní statistické údaje.

Rodinné poradenství

V současné době je v České republice celkem 75 tzv. „státních“ **poraden pro rodinu, manželství a mezilidské vztahy**; některé z nich mají svá detašovaná pracoviště i ve větších obcích daného regionu. Tyto poradny jsou zřizovány podle *zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení* v platném znění a dle *zákona č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení* v platném znění. Konkrétní činnost poraden je vymezena *vyhláškou č. 182/1991 Sb.*, kterou se provádí uvedené zákony. Jejich činnost spočívá ve výchovné a poradenské péči v rodinných, manželských a jiných mezilidských vztazích. Zařízení mají formu poraden, které se zaměřují zejména na manželství ohrožená rozvratem, na úpravu vzájemných vztahů rozvedených rodičů a jejich dětí, na péči rodičů o děti zdravotně postižené i na mezigenerační vztahy v rodinách a na nezaměstnané občany, kteří tuto pomoc potřebují.

Zřizovateli těchto poraden jsou až na výjimky okresní úřady, v několika případech městské úřady či magistráty statutárních měst.

Poradenské služby jsou poskytovány ze zákona **bezplatně** (§ 92 zákona č. 100/1988 Sb.). Poradny patří mezi zařízení, kde klienti nepotřebují žádné doporučení, mají právo svobodné volby poradny i poradce. V poradně mohou vystupovat **i anonymně**, na pracovníky poraden se vztahuje povinnost zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o nichž se dozvědí při výkonu své činnosti.

V místě své působnosti spolupracují poradny především s orgány sociálně právní ochrany dětí, s dalšími zařízeními sociálních služeb, zdravotnickými a pedagogickými pracovišti, jakož i s příslušnými soudy.

Poradenské služby pro rodinu mohou poskytovat i soukromé subjekty. Bud' na základě smlouvy s okresním úřadem, případně na komerční bázi (vázaná živnost „psychologické poradenství a diagnostika“).

Personální zabezpečení rodinného poradenství tvoří psycholog a sociální pracovník. S poradnami alespoň formou externího úvazku spolupracují i další odborníci – psychiatři, sexuologové, gynekologové, pediatři, právníci a pedagogové.

Od roku 1990 je ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí garantem odbornosti poskytovaných služeb občanské sdružení „**Asociace manželských a rodinných poradců**“. Sdružuje téměř 300 kvalifikovaných manželských a rodinných poradců a sociálních pracovníků. Vedle rozvoje a reprezentace oboru je jejím hlavním cílem ochrana klientů před nekvalifikovaným působením a zároveň i rozvoj profesionálních kompetencí pracovníků poraden.

Asociace má zpracovány vlastní kvalifikační požadavky, připravuje a realizuje systém kvalifikačního a průběžného vzdělávání i supervize. V souladu s evropskými standardy zpracovala i „Standardy oboru“.

V tzv. „státních“ poradnách pracuje cca 300-350 interních zaměstnanců a řada externistů. Poradenské služby rodině na komerční bázi poskytuje s plnou kvalifikovaností maximálně 15 – 20 psychologů.

Klientem poradny se může stát kterýkoli občan ČR, jakož i cizí státní příslušník s dlouhodobým či trvalým pobytem na území ČR.

Každoročně vyhledá poradenskou pomoc zhruba 30 – 35 tisíc klientů. Klientem může být v tomto případě jak jedinec, tak pár či celá rodina. Poradny tak poskytují přímou pomoc ročně cca 60 000 osobám, nepřímo pak i řadě dalších, které jsou s klienty propojeny rodinnými, příbuzenskými či dalšími typy vztahů.

Celkový počet realizovaných konzultací se blíží 160 000 ročně.

Základní formou pomoci je poradenství (edukativní či psychologické), dle potřeby pak i některé z forem psychoterapie – individuální, párová, rodinná, skupinová. Nedílnou součástí je i přímá sociální práce a základní právní či sociálně právní pomoc.

Ve spolupráci s Asociací manželských a rodinných poradců a za finanční podpory MPSV ČR rozšiřují poradny spektrum poskytovaných služeb i o psychoterapeutické prázdninové či víkendové pobyty sociálně oslabených neúplných rodin, skupinový nácvik komunikace a některých nespécifických relaxačních technik atp.

Základní typy řešených problémů

- poradenská a psychoterapeutická pomoc manželství a rodině,
- rozvodové poradenství a porozvodové vedení (především v zájmu nezletilých dětí),
- psychologická pomoc osobám osamělým,
- předmanželské poradenství,
- psychologická pomoc občanům v životních krizích,
- osvětová, výchovná, vzdělávací a publikační činnost,
- pomoc rodinám zasaženým nezaměstnaností,
- pomoc rodinám s fyzicky, sociálně či jinak handicapovaným členem
- pomoc v případech domácího násilí.

Poradenská zařízení pro děti

Systém poradenství v ČR zabezpečuje odbornou a metodickou pomoc v oblasti poradenských služeb poskytovaných školám, předškolním zařízením a školským zařízením, orgánům státní správy a samosprávy ve školství a rodičům dětí a žáků.

Na zajišťování poradenských služeb dozírá z pověření Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy Institut pedagogicko-psychologického poradenství ČR.

Systém poradenských zařízení je tvořen sítí pedagogicko-psychologických poraden, speciálně pedagogických center a středisek výchovné péče pro děti a mládež. Koncepce této sítě poraden směřuje cíleně k tomu, aby všechny poradenské služby byly v uvedeném rozsahu zabezpečeny v rámci působnosti každého kraje.

1. Pedagogicko-psychologická poradna

Pedagogicko-psychologická poradna (dále jen „poradna“) je zřizována podle *zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství*, ve znění pozdějších předpisů. Zřizovatel stanovuje územní působnost poradny, přitom počet pracovníků poradny s požadovanou odbornou a pedagogickou způsobilostí určuje zřizovatel poradny s přihlédnutím k úkolům poradny tak, aby na jednoho odborného pracovníka připadalo nejvýše 1500-2500 dětí a mládeže škol, předškolních zařízení a školských zařízení ve věku od 3 let do ukončení středního stupně vzdělání.

V souladu s ustanovením § 35 *zákona č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních*, ve znění pozdějších předpisů a *vyhláškou č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství*, a s přihlédnutím k současným požadavkům poradna:

- provádí komplexní psychologickou, speciálně pedagogickou a sociální **diagnostiku**, zaměřenou na šetření školní zralosti, na zjištění příčin poruch učení a chování a dalších problémů ve vývoji osobnosti, výchově a vzdělávání dětí a mládeže, na zjištění individuálních předpokladů pro uplatňování a rozvíjení schopnosti a nadání dětí a mládeže a komplexní pedagogicko-psychologickou diagnostiku v souvislosti s profesní orientací žáků,
- provádí psychologické a speciálně pedagogické **poradenské činnosti** zaměřené na rozvoj osobnosti, sebepoznávání a rozvoj prosociálních forem chování dětí a mládeže, na prevenci školní neúspěšnosti a negativních jevů v sociálním vývoji dětí a mládeže, na nápravu poruch učení a chování a dalších problémů ve vývoji, výchově a vzdělávání dětí a mládeže a na vyjasňování osobních perspektiv dětí a mládeže,
- zpracovává **posudky** a jiné odborné podklady pro rozhodnutí orgánů státní správy ve školství o zařazování a přeřazování dětí a mládeže do škol a školských zařízení a o dalších vzdělávacích opatřeních v případech stanovených školskými předpisy,
- poskytuje **konzultace**, odborné informace pedagogickým pracovníkům škol a školských zařízení při výchově a vzdělávání dětí a mládeže, jejichž psychický vývoj, sociální vývoj, výchova, vzdělávání a profesní orientace vyžadují zvláštní pozornost; může dále uskutečňovat vzdělávací činnost pro pedagogické pracovníky v otázkách pedagogiky, psychologie a poradenství,
- spolupracuje s resortními i ostatními institucemi a organizacemi a s orgány státní správy na území své působnosti při prevenci sociálně patologických jevů a drogových závislostí,
- zajišťuje poradenské služby psychologů a speciálních pedagogů škol, které nemají tyto služby zajištěny jinak,

Činnost poradny se uskutečňuje zejména ambulantně, návštěvami pracovníků poradny ve školách, ve školských a jiných zařízeních, případně v rodinách. S přihlédnutím k síti škol, předškolních zařízení a školských zařízení a k dopravním, případně k dalším podmínkám může zřizovatel zřídit odborné pracoviště poradny též mimo její sídlo. Veškeré standardní služby jsou poradnou poskytovány **bezplatně**.

Celkový počet poraden v ČR je 99 (96 státních, 3 nestátní - ty dostávají na svou činnost příspěvek ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy – dále jen „MŠMT“).

2. Speciálně pedagogické centrum

Speciálně pedagogické centrum (dále jen „centrum“) je zřizováno podle *zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství*, ve znění pozdějších předpisů. Centrum zřízené orgánem státní správy ve školství a centrum zřízené obcí jsou součástí speciální školy ve smyslu ustanovení § 5 *vyhlášky MŠMT č. 127/1997 Sb., o speciálních školách a speciálních mateřských školách*; zřizovatel stanovuje územní působnost centra, přitom počet pracovníků centra s požadovanou odbornou a pedagogickou způsobilostí určuje zřizovatel s přihlédnutím k druhu a stupni zdravotního postižení dětí a mládeže a konkrétním podmínkám zajišťování péče ve spádové oblasti centra tak, aby na jednoho odborného pracovníka připadalo nejvýše 250-350 dětí a mládeže se zdravotním postižením.

Činnost centra je vymezena v ustanovení § 5 *vyhlášky MŠMT č. 127/1997 Sb.* S přihlédnutím k současným požadavkům v oblasti poradenských služeb centrum:

- poskytuje služby pedagogicko-psychologického **poradenství dětem a žákům** se zrakovým postižením, nebo se sluchovým postižením, nebo s vadami řeči, nebo s tělesným postižením, nebo s mentálním postižením nebo dětem a žákům s více vadami (dále jen „**děti a mládež se zdravotním postižením**“),
- provádí speciálně pedagogickou, psychologickou a sociální **diagnostiku**, zaměřenou na zjištění příčin problémů ve výchově, vzdělávání, psychickém a sociálním vývoji dětí a mládeže se zdravotním postižením, na zjištění individuálních předpokladů pro uplatňování a rozvíjení schopností a nadání dětí a mládeže se zdravotním postižením a pedagogicko-psychologickou diagnostiku v souvislosti s profesní orientací dětí a mládeže se zdravotním postižením,
- provádí speciálně pedagogické a psychologické **poradenské činnosti** zaměřené na rozvoj osobnosti, sebepoznávání a rozvoj prosociálních forem chování dětí a mládeže se zdravotním postižením, na prevenci jejich školní neúspěšnosti a negativních jevů v sociálním vývoji, na nápravu problémů v učení a chování a dalších problémů ve vývoji, výchově a vzdělávání dětí a mládeže se zdravotním postižením a na vyjasňování jejich osobních perspektiv,
- zpracovává **odborné podklady** pro rozhodnutí orgánů státní správy ve školství o zařazování a přeřazování dětí a mládeže se zdravotním postižením do škol a školských zařízení a o dalších vzdělávacích opatřeních v případech stanovených školskými předpisy
- poskytuje **konzultace**, odborné informace a pomoc zákonným zástupcům a pedagogickým pracovníkům škol a školských zařízení při výchově a vzdělávání dětí a mládeže se zdravotním postižením a při jejich integraci do společnosti; může dále uskutečňovat vzdělávací a osvětovou činnost pro pedagogické pracovníky i ostatní veřejnost,

Činnost centra se uskutečňuje ambulantní formou, návštěvami pracovníků centra ve školách, v předškolních, školských a jiných zařízeních a v rodinách. S přihlédnutím k síti škol, předškolních zařízení a školských zařízení, k dopravním a případně jiným podmínkám může zřizovatel zřídit odborné pracoviště centra též mimo jeho sídlo. Veškeré standardní služby jsou centry poskytovány **bezplatně**.

Celkový počet center v ČR je 102 (93 státních, 9 soukromých, ta dostávají na svou činnost příspěvek ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu MŠMT).

3. Středisko výchovné péče pro děti a mládež

Středisko výchovné péče pro děti a mládež (dále jen „středisko“) je zřizováno podle *zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství*, ve znění pozdějších předpisů. Činnost střediska je vymezena v ustanovení § 31a *zákona č. 76/1978 Sb., o*

školských zařízení, ve znění pozdějších předpisů, a popsána v *Pokynu náměstka MŠMT k organizaci středisek výchovné péče pro děti a mládež*.

S přihlédnutím k síti škol, předškolních zařízení a školských zařízení, k výskytu sociálně patologických jevů, k dopravním a případně jiným podmínkám může zřizovatel zřídit odborné pracoviště střediska i mimo jeho sídlo.

V souladu s uvedeným pokynem středisko v oblasti poskytování poradenských služeb:

- poskytuje ambulantní, celodenní nebo internátní všestranně preventivní výchovnou péči a psychologickou **pomoc dětem a mládeži s rizikem či s projevy poruch chování a negativních jevů v sociálním vývoji**; tato péče je zaměřena na odstranění či zmírnění již vzniklých poruch chování a na prevenci vzniku dalších vážnějších výchovných poruch a negativních jevů v sociálním vývoji žáků, pokud u nich nenastal důvod k nařízení ústavní výchovy nebo uložení ochranné výchovy, jejich rodinám, resp. zařízením, která rodinu nahrazují,
- poskytuje ambulantní, celodenní nebo internátní všestranně preventivní výchovnou péči a psychologickou **pomoc dětem a mládeži propuštěným z ústavní výchovy při jejich integraci do společnosti**,
- používá psychologické, speciálně pedagogické, výchovné a vzdělávací metody a postupy,
- poskytuje konzultace, odborné informace a pomoc zákonným zástupcům, pedagogickým pracovníkům škol a školských zařízení v oblasti výchovy a vzdělávání žáků s rizikem či s projevy poruch chování a negativních jevů v sociálním vývoji a při jejich integraci do společnosti,
- spolupracuje s poradnou, v případě dětí a mládeže se zdravotním postižením i s centrem, při poskytování metodické pomoci školám, předškolním zařízením a školským zařízením a s institucemi, organizacemi a orgány státní správy na území své působnosti v oblasti prevence sociálně patologických jevů a drogových závislostí,
- může dále uskutečňovat vzdělávací a osvětovou činnost pro pedagogické pracovníky i ostatní veřejnost včetně rodičů.

Veškeré standardní služby jsou středisky poskytovány **bezplatně**.

Celkový počet středisek v ČR je včetně jejich elokovaných pracovišť 47, pouze jedno středisko je soukromé, to dostává na svou činnost příspěvek ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu MŠMT.

Poradenství nezaměstnané mládeži poskytují střediska pro nezaměstnanou mládež, jejichž činnost upravují *Zásady činnosti středisek pro nezaměstnanou mládež* (Věstník MŠMT, sešit 7-8 /1993).

Jesle

Zajišťování služeb péče o děti nejtělejšího věku, probíhá v zařízeních typu jeslí. Jesle dosud spadají do soustavy zdravotnických zařízení. V soustavě zdravotnických zařízení jsou kojenecké ústavy, dětské domovy pro děti do 3 let, jesle a stacionáře vedeny jako zvláštní dětská zařízení. Náklady na tuto péči jsou hrazeny z prostředků zřizovatele, tj. převážně z rozpočtů městských nebo obecních úřadů. Nově připravovaný zákon o zdravotní péči však počítá s vyřazením jeslí ze soustavy zdravotnických zařízení, neboť v nich není poskytována konkrétní zdravotní péče. V souvislosti se snižující se porodností a hojným využíváním institutu rodičovského příspěvku – až do 4 let věku dítěte - došlo od roku 1989 k výraznému poklesu počtu těchto zařízení.

Od 1.3. 2000 vznikla k zaopatření dětí do 3 let věku nově vázaná živnost „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“.

Předškolní a školská výchovná zařízení pro děti

Podle *zákona č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních*, ve znění pozdějších předpisů, je péče o děti a mládež v ČR zajištěna v soustavě školských zařízení. V zajišťování této péče o děti a mládež převažují instituce zřizované státem, kraji a obcemi. Školská zařízení zřizovaná církvemi, náboženskými společnostmi a soukromými zřizovateli jsou ve srovnání se zařízeními uvedených veřejnoprávních subjektů v menšině.

Ze statistických údajů a informací o aktuálním stavu sítě škol, předškolních zařízení a školských zařízení je v ČR celkem 6140 **předškolních zařízení** (4 zřízena státem, 6016 obcemi, 105 soukromými osobami, 15 církvemi a náboženskými společnostmi). V uvedených předškolních zařízeních bylo zařazeno ve školním roce 2000/2001 celkem 279 838 dětí.

Předškolními zařízeními jsou mateřská škola a speciální mateřská škola. Mateřská škola a speciální mateřská škola navazují na výchovu dětí v rodině a v součinnosti s rodinou zajišťují všestrannou péči dětem zpravidla ve věku **od tří do šesti let**.

Mateřská škola rozvíjí specifické formy výchovného působení na děti. Působí rovněž na děti zdravotně, výchovně a sociálně ohrožené a na děti talentované.

Speciální mateřská škola zajišťuje péči o děti mentálně nebo smyslově nebo tělesně postižené nebo o děti s vadami řeči, o děti s více vadami a o děti nemocné nebo zdravotně oslabené umístěné ve zdravotnickém zařízení. V ČR působí celkem 230 speciálních mateřských škol, z toho je 180 zřízeno kraji, 28 zřízených obcemi, 18 soukromými osobami a 4 církvemi a náboženskými společnostmi. Ve školním roce 2000/2001 navštěvovalo speciální mateřské školy celkem 6247 dětí.

Mentálně nebo smyslově nebo tělesně postižené děti a děti s vadami řeči mohou být zařazeny do mateřské školy nebo do speciálních mateřských škol.

Předškolní zařízení jsou zřizována s celodenním provozem (5822), s polodenním provozem (47) a internátní (13). Náklady na jejich provoz jsou hrazeny z prostředků zřizovatele, náklady na mzdy, odvody mezd, učební pomůcky a další vzdělávání pedagogických pracovníků jsou hrazeny z prostředků MŠMT. Na základě ustanovení § 19a až 19e *zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství*, ve znění pozdějších předpisů, může obec vybírat v mateřských školách, které zřizuje, příspěvek na částečnou úhradu neinvestičních nákladů. Jeho výše nesmí přesáhnout 30% skutečných neinvestičních nákladů na jedno dítě. Od placení jsou osvobozeny rodiny s nízkými příjmy, kterým by po jeho zaplacení klesl součet příjmů příslušníků domácnosti, ve které dítě žije, pod 1,25 násobku částky potřebné k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a nezbytných nákladů na domácnost.

Předškolní zařízení nebo předškolní zařízení s internátním provozem může přijmout k mimořádnému nebo krátkodobému pobytu za úplaty děti do deseti let věku.

Mateřská škola může zřizovat zájmové kroužky. Činnosti v zájmových kroužcích se mohou zúčastnit podle místních podmínek i děti, které nenavštěvují mateřskou školu. Činnost v zájmových kroužcích lze vykonávat za úplatu. Úplata se použije na částečnou úhradu neinvestičních nákladů mateřské školy.

V síti škol, předškolních zařízení a školských zařízení je dále registrováno 730 **školských výchovných zařízení** (489 zřizovaných státem, 90 obcemi, 138 soukromými osobami, 13 církvemi a náboženskými společnostmi). Školskými výchovnými zařízeními jsou zařízení pro zájmové studium, školská zotavovací zařízení, školská výchovná zařízení pro výchovu mimo vyučování a školská zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče.

Zařízení péče o dítě v jeho volném čase

Podle ustanovení § 19 *vyhlášky MŠMT č. 432/1992 Sb., o střediscích pro volný čas dětí a mládeže*, a podle *vyhlášky MŠMT č. 87/1992 Sb., o školních družinách a školních klubech*, se zřizují pro mimoškolní činnost dětí a mládeže **školní družiny** nebo **školní kluby**, popř. různé **zájmové útvary** zaměřené na sportovní, přírodovědní, společenskovední nebo estetickovýchovnou činnost.

Pro aktivity ve volném čase se dále zřizují i **střediska volného času**. V současné době je v ČR registrováno celkem 289 těchto středisek volného času, jejichž zřizovatelem jsou vedle státu i obce, církve nebo náboženské společnosti a soukromé osoby (181 zřizovaných státem, 96 obcemi, 7 církvemi a náboženskými společnostmi, 2 soukromými osobami).

Stát věnuje výraznou pozornost rozvoji **občanských sdružení**, která se zabývají problematikou volného času dětí a mládeže a každoročně poskytuje na tuto činnost příspěvek ve výši 180 mil. Kč. Tato občanská sdružení mají široké spektrum zaměření zájmových aktivit (technické, sportovní, přírodovědní společenskovední, kulturní apod.). Důležitou činností, která patří k vyvrcholení jejich celoroční práce, je i **nabídka letních dětských táborů**. Na tyto prázdninové aktivity stát finančně přispívá částkou 40 mil. Kč. Letní dětské tábory jsou organizovány státními zařízeními (25%), církevními zařízeními a náboženskými společnostmi (5%), občanskými sdruženími (65%) i soukromými firmami (5%). Letních dětských táborů se každoročně zúčastní cca 300 tisíc dětí. Legislativně je tato činnost upravena *vyhláškou Ministerstva zdravotnictví (MZ) č. 106/2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti*, která určuje podmínky, za jakých se může letní dětský tábor uskutečnit. Z hlediska bezpečnosti provozu a dodržování požadavků stanovených příslušnými právními předpisy jsou letní dětské tábory pravidelně podrobovány několikastupňové kontrole ze strany MŠMT a MZ. Závěrečná kontrolní zpráva o letních dětských táborech je projednávána v poradě vedení MŠMT.

Otázka D

Uveďte, zda se v zákonodárství Vaší země počítá se zastoupením rodin v poradních nebo správních orgánech, jejichž účelem je ochrana zájmů rodiny.

Vzhledem k tomu, že rodina není právním subjektem, jsou shora uvedená práva upravena pro fyzické osoby, tj. rodiče, žáky a studenty.

Obecně je právo na svobodné sdružování občanů v ČR zaručeno v čl. 20 *Listiny základních práv a svobod* a v *zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů*.

V resortu školství je možno zřizovat **rady školy** jako poradní orgány na základě ustanovení § 17a až 17h *zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství*, ve znění pozdějších předpisů.

Rada školy je orgánem školy umožňujícím zákonným zástupcům nezletilých žáků, zletilým žákům, pracovníkům školy, občanům obce a dalším osobám podílet se na správě školy. Radu školy zřizuje zřizovatel školy. Ve škole se zřizuje pouze jedna rada školy.

Rada školy má šest až patnáct členů. Ředitel školy není členem rady školy. Členové rady jsou voleni, popřípadě jmenováni na funkční období dvou let. Pokud se jedná o školy zřizované státem, obcí nebo státem registrovanou církví nebo státem registrovanou náboženskou společností,

- a) třetinu členů rady jmenuje zřizovatel,
- b) třetinu členů rady volí rodiče, žáci nebo studenti,
- c) třetina členů rady školy je volena pedagogickými pracovníky z pracovníků školy.

O zřízení rady školy vydává zřizovatel zřizovací listinu.

Rada školy:

1. schvaluje výroční zprávu školy, návrh rozpočtu školy, zprávu o hospodaření školy; tím plní také funkci veřejné kontroly školy;
2. vyjadřuje se ke studijním a učebním oborům, které škola připravuje, ke koncepčním záměrům rozvoje školy, k jmenování a odvolání ředitele;
3. může podat v odůvodněných případech zřizovateli školy nebo v případě základní školy příslušnému orgánu státní správy ve školství návrh na odvolání ředitele školy;
4. může požádat Českou školní inspekci o inspekci a orgán kraje v přenesené působnosti, pokud tento zákon nestanoví jinak, o kontrolu hospodaření školy.

Ředitel je povinen umožnit radě školy přístup k informacím o škole, zejména k povinné dokumentaci školy. Tyto informace ředitel není povinen poskytnout, pokud tak stanoví zvláštní zákon.

Pokud není zřízena rada školy, projednává ředitel výroční zprávu o činnosti, návrh rozpočtu školy a zprávu o hospodaření školy na poradě pracovníků školy a předloží je orgánu kraje v přenesené působnosti a zřizovateli.

Otázka E

Uveďte, zda byla přijata opatření na podporu výstavby bytů pro rodiny; poskytněte statistické údaje o rozsahu takovéto výstavby.

Podpora bydlení

Podpora bydlení zaměřená na konkrétní jednotlivce se realizuje formou poskytování půjček a hypotečních úvěrů ke koupi bytu resp. k výstavbě vlastního bytu či domu.

V souvislosti s chystanou postupnou deregulací nájemného vláda chystá soubor opatření k podpoře bydlení (formou zvýhodněných úvěrů, bezúročných půjček) ke kompenzaci sociálních dopadů deregulace nájemného a k podpoře bytové výstavby.

Nejšířeji veřejností využívaným prostředkem je stavební spoření se státním příspěvkem dle **zákona č. 96/1993 Sb., o stavebním spoření a podpoře stavebního spoření.**

Účastníkem stavebního spoření (dále jen "účastník") může být fyzická osoba s trvalým pobytem na území České republiky a rodným číslem přiděleným příslušným orgánem České republiky a právnická osoba se sídlem na území České republiky identifikačním číslem organizace přiděleným příslušným orgánem České republiky.

Účastník uzavře se stavební spořitelnou písemnou smlouvu o stavebním spoření (dále jen "smlouva"), ve které se zaváže ukládat u stavební spořitelny peněžní částky ve smluvené výši. Úvěr smí být stavební spořitelnou poskytnut a účastníkem použit pouze na financování bytových potřeb. Stavební spořitelna může poskytovat účastníkům úvěry, které slouží dřívější úhradě nákladů na řešení bytové potřeby i v případech, kdy účastník nemá ještě nárok na poskytování úvěru, a to jen do výše cílové částky. Cílová částka se rovná součtu přijatých vkladů, státní podpory, úroků z nich a poskytnutého úvěru.

Stavební spořitelna provádí kontrolu použití poskytnutého úvěru. V případě použití úvěru na jiné než bytové potřeby, je stavební spořitelna oprávněna požadovat okamžité vrácení celkové částky poskytnutého úvěru nebo její části použité v rozporu s účelem úvěru. Účastník je v tomto případě povinen úvěr nebo jeho část vrátit ve lhůtě stanovené stavební spořitelnou.

Účastníkovi, který uzavřel více smluv, přísluší státní podpora jen na jednu z nich.

Státní podpora je poskytována ve formě nevratného příspěvku, který činí 25% z ročně uspořené částky, maximálně však 4,5 tis. měsíčně.

Ze státního rozpočtu bylo na tuto podporu poskytnuto v roce 1999 celkem 6,4 mld. Kč, v roce 2000 celkem 7,7 mld. Kč a v roce 2001 bude poskytnuto celkem 9,2 mld. Kč.

Programy podpory výstavby bytů

Probíhající programy zajišťované ze strany:

1. Ministerstva pro místní rozvoj

- **Podpora výstavby bytů v domech s pečovatelskou službou**

Dotace je určena na vznik nových obecních nájemních bytů v domech zvláštního určení. Tyto byty jsou určeny především seniorům a dalším osobám se sníženou soběstačností a jsou doplněné poskytováním sociálních služeb.

Výše podpory : 471 mil. v roce 1999, 578 mil. Kč v roce 2000, 523 mil. Kč v roce 2001

Počet dokončených nových bytů : 651 v roce 1999, 750 v roce 2000, 766 v roce 2001 (odhad).

- **Podpora výstavby nájemních bytů a technické infrastruktury**

Dotace je určena obcím na výstavbu nájemních bytů a související infrastruktury.

Výše podpory : 3 394 mil. Kč v roce 1999, 2 904 mil. Kč v roce 2000, 1 596 mil. Kč v roce 2001

Počet dokončených nových bytů : 8700 v roce 1999, 7060 v roce 2000, 6000 v roce 2001 (odhad)

- **Podpora hypotečního úvěrování**

Podpora je poskytována formou příspěvku fyzickým osobám a dotace právníkům osobám (obcím) na úhradu části úroků z úvěru poskytnutého na novou výstavbu nebo na pořízení domu nebo bytu ve vlastnictví, s tím, že výstavba není prováděna v rámci podnikatelské činnosti; v těchto případech je podpora nároková. Podporu lze dále poskytnout i jiným právníkům osobám než obcím a fyzickým osobám, které provádějí stavební nebo montážní práce v bytové výstavbě v rámci svého živnostenského oprávnění, a však v těchto případech je podpora nenároková.

Výše podpory : 250 mil. Kč v roce 1999, 259 mil. Kč v roce 2000, 600 mil. Kč v roce 2001

2. Státního fondu rozvoje bydlení

Tento fond byl zřízen *zákonem č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení*. Jeho úkolem je na různé formy nové bytové výstavby a regeneraci stávajícího bytového fondu shromažďovat a rozšiřovat finanční prostředky a formou **podpůrných programů** je co nejúčelněji a nejadresněji vynakládat :

- na výstavbu nových bytů, především bytů nájemních;
- na opravy, modernizace a rekonstrukce stávajících domů, především panelových;
- obcím na výstavbu technické infrastruktury, tedy zainvestování pozemků vhodných pro příští bytovou výstavbu.

Příjmy Fondu tvoří převody z prostředků Fondu národního majetku, dotace ze státního rozpočtu, výnosy z dluhopisů a hypotečních zástavních listů, splátky z poskytovaných úvěrů, úroky z vkladů, penále, pojistná plnění, výnosy sbírek, dary a dědictví, prostředky z fondů Evropského společenství aj.

Fond umožňuje předem určit objemy prostředků na konkrétní cíle a jeho velkou výhodou je, že finanční prostředky přecházejí vždy do dalšího kalendářního roku a nemusí být ke konci roku vráceny do státního rozpočtu.

Zatímco v roce 2000 byly aktivity Státního fondu rozvoje bydlení zaměřeny pouze na podporu výstavby nájemních bytů, v roce 2001 přidělí Fond nemalé částky také na podporu oprav domů vystavěných panelovou technologií a další programy, které jsou v současné době připravovány.

Z prostředků Státního fondu rozvoje bydlení je také financována podpora výstavby nájemních bytů a bytů v domech s pečovatelskou službou v souladu s *nařízením vlády č. 481/2000 Sb., o použití prostředků Státního fondu rozvoje bydlení formou dotace ke krytí části nákladů spojených s výstavbou bytů*. Na uvedené programy bylo v roce 2000 poskytnuto z prostředků Státního fondu rozvoje bydlení 761 mil Kč a v roce 2001 bude poskytnuto 1 980 mil. Kč.

Připravovaná opatření:

Podpora obecně prospěšných bytových družstev (návrh zákona byl vládou schválen, v současné době je předložen Parlamentu)

Úkolem obecně prospěšných bytových družstev je stavět a poskytovat nájemní bydlení svým členům. Finanční dostupnost tohoto typu nájemního bydlení je zajištěna podporou výstavby z veřejných prostředků. Vzhledem k tomu, že se předpokládá finanční spoluúčast členů družstva, bude se jednat o bydlení vhodné především pro střední příjmové vrstvy obyvatelstva.

Podpora mladých domácností při pořizování prvního bydlení (nařízení vlády bude předloženo na podzim 2001)

Je připravováno nařízení vlády vymezující podmínky pro poskytování finanční prostředků na podporu pořizování bydlení mladými lidmi. Cílem je zpřístupnit mladým lidem pořizování vlastnického a družstevního bydlení, a to i ze staré výstavby. Podpůrným nástrojem bude úroková dotace k hypotečnímu úvěru na pořizování staršího bydlení do vlastnictví, a nízkouročený úvěr ve výši 200 tis. Kč na pořizování vlastnického či družstevního bydlení.

Podporované bydlení (Program výstavby podporovaných bytů bude zpracován v druhé polovině roku 2001)

Je připravováno nařízení vlády, jehož cílem je podpořit výstavbu bytů pro osoby se specifickými problémy či požadavky v oblasti bydlení. Podpora ve formě dotace na úhradu části nákladů na výstavbu bude poskytována na vytvoření (výstavbou či změnou) tzv. upravitelných bytů, na výstavbu bytů se sociálními službami (byty pro osoby se sníženou soběstačností z důvodů zdravotních či věku a pro osoby, které se nalézají v nepříznivé sociální situaci).

Přehled základních údajů o bytové výstavbě v České republice

	Skutečnost v roce		Index (2000/1999)	Podíl z celku
	2000	1999	v %	
Zahájené byty				
v rodinných domech	12 177	12 489	97,5%	37,6%
v bytových domech	7 097	7 192	98,7%	21,9%
v nástavbách, vestavbách nebo přístavbách	7 930	9 014	88,0%	24,5%
z toho: nástavby, vestavby nebo přístavby k RD	4 272	5 766	74,1%	13,2%
nástavby, vestavby nebo přístavby k BD	3 658	3 248	112,6%	11,3%
v domech s pečovatelskou službou a domovech-penzionech	845	1 371	61,6%	2,6%
v nebytových objektech	1 453	1 247	116,5%	4,5%
v adaptovaných nebytových prostorách	2 875	1 587	181,2%	8,9%
Počet bytů celkem	32 377	32 900	98,4%	100,0%
Dokončené byty				
v rodinných domech	10 466	9 238	113,3%	41,5%
v bytových domech	5 926	6 598	89,8%	23,5%
v nástavbách, vestavbách nebo přístavbách	5 250	5 045	104,1%	20,8%
z toho: nástavby, vestavby nebo přístavby k RD	2 911	2 539	114,7%	11,5%
nástavby, vestavby nebo přístavby k BD	2 339	2 506	93,3%	9,3%
v domech s pečovatelskou službou a domovech-penzionech	687	651	105,5%	2,7%
v nebytových objektech	745	767	97,1%	3,0%
v adaptovaných nebytových prostorách	2 133	1 435	148,6%	8,5%
Počet bytů celkem	25 207	23 734	106,2%	100,0%
Rozestavěné byty (ke konci sledovaného období)				
v rodinných domech	57 974	56 275	103,0%	48,8%
v bytových domech	18 430	17 879	103,1%	15,5%
v nástavbách, vestavbách nebo přístavbách	34 077	31 959	106,6%	28,7%
z toho: nástavby, vestavby nebo přístavby k RD	27 505	26 649	103,2%	23,2%
nástavby, vestavby nebo přístavby k BD	6 572	5 310	123,8%	5,5%
v domech s pečovatelskou službou a domovech-penzionech	2 102	1 814	115,9%	1,8%
v nebytových objektech	2 285	1 524	149,9%	1,9%
v adaptovaných nebytových prostorách	3 917	3 079	127,2%	3,3%
Počet bytů celkem	118 785	112 530	105,6%	100,0%
Počet bytů, u nichž byla ve sledovaném období dokončena modernizace	10 725	8 755	122,5%	x
Poměr k dokončeným bytům v procentech	42,5%	36,9%	x	x

Pramen: Bytová výstavba v České republice v roce 2000, ČSÚ, Praha

Otázka F

Uveďte prosím opatření přijatá v oblasti informací o plánovaném rodičovství.

Česká republika již dlouhodobě prosazuje šíření osvěty v oblasti reprodukčního zdraví a plánovaného rodičovství. Občanům je umožněn dostatečný přístup k informacím, rovněž je zabezpečen přístup k spolehlivým antikoncepčním metodám a antikoncepčním poradenským službám. Umělý potrat je prováděn na žádost ženy do 12. týdne těhotenství, dobrovolná sterilizace je možná jen ze zdravotních důvodů.

Osnovy rodinné výchovy na všech základních školách zahrnují sexuální výchovu jako integrální součást školní výuky. Pedagogičtí pracovníci jsou v této oblasti kvalifikováni a vzděláváni v rámci běžného i postgraduálního studia. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo zdravotnictví v této oblasti velmi dobře spolupracuje s nevládním sektorem, zejména se Společností pro plánování rodiny a sexuální výchovu, která je členskou organizací International Planned Parenthood Federation (IPPF – European Network). Spolupráce je organizována zejména pořádáním odborných seminářů, vydáváním tiskových informačních materiálů a periodik. Společnost pro plánování rodiny a sexuální výchovu rovněž provozuje telefonní poradenskou linku zabývající se problematikou antikoncepce a prevencí sexuálně přenosných onemocnění.

Účinnost uvedené spolupráce a konkrétní výsledky sexuální výchovy se pak projevily radikálním snížením počtu prováděných umělých potratů (za posledních 10 let o 67%) a čtyřnásobným vzestupem uživatelů moderních antikoncepčních metod (zejména orální antikoncepce).

Otázka G

Pokud Vaše země publikuje oficiální statistiky o skladbě rodin a jejich sociálním a - ekonomickém postavení, poskytněte prosím shrnutí posledních statistických údajů. Pokud jde o ekonomické a sociální postavení, popište prosím způsob, jak jsou ve Vaší zemi klasifikovány sociálněekonomické kategorie.

Statistické údaje o rodinách, domácnostech, jejich počtu a jejich vnitřní struktuře jsou v ČR pravidelně zjišťovány a publikovány Českým statistickým úřadem v rámci **sčítání lidu, domu a bytů**. V současnosti jsou k dispozici výsledky ze sčítání v roce 1991.

Příložené tabulky obsahují výsledky statistiky rodinných účtů za rok 2000 za domácnosti základního zpravodajského souboru, pro který bylo předepsáno 1 800 domácností zaměstnanců, 300 domácností zemědělců, 450 domácností samostatně činných osob a 700 domácností důchodců. Údaje za tyto domácnosti se do zpracování zahrnují poměrnou částí odpovídající počtu měsíců jejich zpravodajské činnosti v daném roce.

Domácnosti jsou vybírány záměrným kvótním výběrem. Pro základní soubor jsou výběrovými znaky sociální skupina domácnosti, počet nezaopatřených dětí (u domácností důchodců počet členů) a čistý peněžní příjem na osobu. U jednočlenných domácností důchodců je výběrovým znakem také pohlaví. Počty domácností za jednotlivé sociální skupiny a počty domácností v doplňkovém souboru nebyly stanoveny proporcionálně k jejich podílu v celé populaci, ale jsou kompromisem mezi požadavky na maximální velikost souboru a minimální náklady na šetření.

STATISTIKA RODINNÝCH ÚČTŮ - HOUSEHOLD BUDGET SURVEY

Domácnosti podle sociálních skupin

Households; by social group

Složení domácností, přehled příjmů a vydání - průměry na osobu v Kč za rok

Household composition, income and expenditure - annual per capita averages (CZK)

CZECH REPUBLIC

Rok 2000

	Průměrná domácnost	Domácnosti				
		zaměstnanců	zemědělců	samostatně činných	důchodců	
		Households of				
	Average household	employees	farmers	self-employed	pensioners	
Počet domácností	3 182	1 787	287	429	678	Households
Počet členů domácnosti	7 907	5 023	879	1 347	1 002	Members
Počet ekonomicky aktivních členů	3 725	2 864	497	730	0	Economically active members
Průměrný počet na domácnost						Per household average
Členů	2,49	2,81	3,06	3,14	1,48	members
ekonomicky aktivních	1,17	1,60	1,73	1,70	0,00	economically active
nezaopatřených dětí	0,71	0,96	1,10	1,14	0,00	children not provided for
0 - 5 let	0,15	0,21	0,21	0,24	0,00	0 - 5 years
6 - 9 let	0,15	0,20	0,22	0,25	0,00	6 - 9 years
10 - 14 let	0,19	0,26	0,35	0,31	0,00	10 - 14 years
15 - 25 let	0,22	0,29	0,32	0,34	0,00	15 - 25 years
nepracujících důchodců	0,47	0,08	0,08	0,06	1,47	pensioners not working
ostatních osob	0,14	0,17	0,15	0,24	0,01	other members
osob pobírajících důchod	0,52	0,15	0,16	0,11	1,47	persons receiving pensions
spotřebních jednotek	1,95	2,15	2,30	2,35	1,33	adult equivalents
PENĚŽNÍ PŘÍJMY						MONEY INCOME
Hrubé peněžní příjmy celkem	97 807	106 478	87 024	91 749	75 553	Gross money income, total
Příjmy ze závislé činnosti	66 967	90 775	69 083	27 803	2 388	Income from employment
Příjmy z podnikání	6 679	722	3 811	52 990	97	Income from private enterprise
Sociální příjmy	20 165	10 089	11 266	7 651	71 239	Social income

Ostatní příjmy		3 996	4 893	2 865	3 305	1 828	Other income	
Čisté peněžní příjmy celkem		83 422	86 803	73 002	85 781	75 163	Net money income, total	
z toho:	příjmy ze závislé činnosti	52 582	71 100	55 061	21 836	1 999	including: income from employment	
	hlavní zaměstnání	50 401	68 666	53 482	20 367	0	from main employment	
	osoba v čele	32 466	46 801	33 929	59	0	head of household	
	manželka	16 152	19 739	17 956	17 980	0	wife	
	ostatní osoby	1 781	2 126	1 598	2 328	0	other members	
	vedlejší zaměstnání	2 181	2 434	1 579	1 467	1 999	from secondary employment	
PENĚŽNÍ VYDÁNÍ							MONEY EXPENDITURE	
Hrubá peněžní vydání celkem		94 010	101 130	84 471	90 832	76 009	Gross money expenditure, total	
Spotřební vydání		73 015	74 682	63 894	77 684	68 926	Consumer expenditure	
Vydání neklasifikovaná jako spotřební		20 995	26 448	20 577	13 148	7 083	Non-consumer expenditure	
z toho:	daň z příjmů	6 351	8 712	5 673	2 683	363	including: income tax	
	zdravotní a sociální pojištění	8 034	10 963	8 349	3 284	26	health and social insurance	
Čisté peněžní vydání celkem		79 625	81 455	70 449	84 865	75 620	Net money expenditure, total	
<i>podle druhu vydání:</i>							<i>by type of expenditure:</i>	
	potraviny, nápoje, veřejné stravování	21 452	21 000	18 951	21 315	24 383	food, beverages, public catering	
	průmyslové zboží	26 396	28 415	26 326	30 066	17 397	other consumer goods	
	služby	23 570	23 669	17 086	25 430	25 458	services	
	platby	8 207	8 371	8 087	8 054	8 382	payments	
NATURÁLNÍ PŘÍJMY		4 901	5 009	6 660	4 745	4 191	INCOME IN KIND	
NATURÁLNÍ VYDÁNÍ		3 340	2 976	3 678	2 468	5 373	EXPENDITURE IN KIND	
BILANČNÍ POLOŽKY							BALANCE ITEMS	
Vybrané úspory		33 912	41 724	25 122	26 961	12 981	Deposits withdrawn	
Vklady		37 070	46 492	26 856	26 996	12 212	Deposits made	
Přijaté půjčky, nákup na splátky		2 495	3 195	1 301	2 178	750	Loans received, hire purchase	
Splátky půjček, splátky za zboží		2 979	3 639	1 906	3 222	563	Loan repayments, instalments	

Domácnosti podle sociálních skupin						CZECH REPUBLIC
Hrubé peněžní příjmy - průměry na osobu v Kč za rok						Rok 2000
Gross money income - annual per capita averages (CZK)						
	Průměrná domácnost	Domácnosti				
		zaměstnanců	zemědělců	samostatně činných	důchodců	
	Average household	Households of				
		employees	farmers	self-employed	pensioners	
HRUBÉ PENĚŽNÍ PŘÍJMY CELKEM	97 807	106 478	87 024	91 749	75 553	GROSS MONEY INCOME, TOTAL
Příjmy z pracovní činnosti	73 646	91 497	72 894	80 793	2 485	Income from work
Příjmy ze závislé činnosti	66 967	90 775	69 083	27 803	2 388	Income from employment
hlavní zaměstnání	64 395	87 923	67 228	26 015	0	from main employment
osoba v čele	41 473	59 934	42 515	72	0	head of household
manželka	20 648	25 278	22 675	22 961	0	wife
ostatní osoby	2 273	2 711	2 038	2 981	0	other members
vedlejší zaměstnání	2 572	2 852	1 855	1 788	2 388	from secondary employment
Příjmy z podnikání	6 679	722	3 811	52 990	97	Income from private enterprise
hlavní činnost	6 435	451	3 399	52 664	0	from main activity
osoba v čele	5 747	96	2 257	49 181	0	head of household
manželka	523	222	1 100	2 775	0	wife
ostatní osoby	165	133	41	707	0	other members
vedlejší činnost	172	213	92	308	15	from secondary activity
Prodej zemědělských výrobků	72	58	320	17	82	sale of agricultural products
Sociální příjmy	20 165	10 089	11 266	7 651	71 239	Social income
Důchody	14 563	3 398	3 073	2 396	70 936	Pensions
Osoba v čele	9 278	1 028	717	760	50 704	head of household
manželka	4 681	1 570	1 895	1 305	20 054	wife
Ostatní osoby	604	800	461	331	178	other members

Dávky nemocenského pojištění	2 066	2 625	3 101	1 225	0	Sickness benefits
Podpora v nezaměstnanosti	300	367	289	302	0	Unemployment benefit
Dávky státní sociální podpory	3 092	3 544	4 696	3 701	128	State social benefits
přídavky na děti	1 411	1 676	2 180	1 481	9	Children's allowance
sociální příspěvek	389	410	772	540	14	Social benefit
rodičovský příspěvek	911	1 055	880	1 296	0	Parental benefit
jiné dávky	381	402	863	384	104	Other benefits
Ostatní sociální příjmy	145	155	106	27	176	Other social income
Ostatní příjmy	3 996	4 893	2 865	3 305	1 828	Other income
Kapitálové příjmy	176	177	221	159	191	Income from financial assets
výnosy z vlastnictví	91	73	176	95	142	income from stock, shares
Prodej cenných papírů	85	104	45	64	49	sale of securities
Jiné příjmy	3 819	4 715	2 644	3 147	1 637	Other income
Prodej nemovitostí, movitých věcí	865	1 103	248	937	290	income from sale of (im)movables
pojistné náhrady od pojišťoven	528	544	447	301	604	insurance compensations
podpory sociálního charakteru	8	7	62	0	0	benefits, other income of social nature n.e.c.
dary od příbuzných	1 341	1 610	1 375	1 181	513	gifts from relatives
příjmy jinde neuvedené	1 077	1 451	512	727	229	other income n.e.c.

Domácnosti podle sociálních skupin

Households; by social group

Skupiny spotřebních vydání - průměry na osobu v Kč za rok

Consumer expenditure - annual per capita averages (CZK)

		Průměrná domácnost	Domácnosti				
			zaměstnanců	zemědělců	samostatně činných	důchodců	
		Average household	Households of				
			employees	farmers	self-employed	pensioners	
SPOTŘEBNÍ VYDÁNÍ (CZ-COICOP)		73 015	74 682	63 894	77 684	68 926	CONSUMER EXPENDITURE
01	Potraviny a nealkoholické nápoje	16 928	16 124	14 810	16 314	21 297	01 Food, non-alcoholic beverages
01.1	Potraviny	15 138	14 348	13 199	14 475	19 373	01.1 Food
01.2	Nealkoholické nápoje	1 789	1 775	1 611	1 839	1 924	01.2 Non-alcoholic beverages
02	Alkoholické nápoje, tabák	2 385	2 413	2 147	2 490	2 200	02 Alcoholic beverages, tobacco
02.1	Alkoholické nápoje	1 335	1 283	1 291	1 361	1 535	02.1 Alcoholic beverages
02.2	Tabák	1 051	1 129	856	1 129	665	02.2 Tobacco
03	Odivání a obuv	4 909	5 381	4 627	5 933	2 872	03 Clothing and footwear
							04 Housing, water, electricity, gas and other fuels
04	Bydlení, voda, energie, paliva	13 463	12 878	9 517	12 732	18 044	04 Housing, water, electricity, gas and other fuels
04.1	Nájemné z bytu	2 911	2 844	1 136	2 623	4 169	04.1 Actual rentals for housing
04.3	Běžná údržba a drobné opravy bytu	1 261	1 281	1 144	1 207	1 330	04.3 Maintenance and repair of the dwelling
04.4	Dodávka vody a ostatní služby související s bydlením	1 513	1 504	814	1 547	1 799	04.4 Water supply and miscellaneous services relating to the dwelling
04.5	Elektrická a tepelná energie, plyn, paliva	7 779	7 249	6 423	7 356	10 746	04.5 Electricity, gas and other fuels
05	Bytové vybavení, zařízení domácnosti; opravy	5 272	5 463	5 425	5 429	4 608	05 Furnishings, household equipment and routine household maintenance
06	Zdraví	1 192	1 075	892	1 162	1 864	06 Health
06.1	Léčiva a zdravotnické prostředky	909	804	700	880	1 474	06.1 Medical products, appliances and equipment

06.2	Ambulantní zdravotní péče	237	236	155	245	279	06.2	Outpatient services
06.3	Ústavní zdravotní péče	46	35	37	36	110	06.3	Hospital services
07	Doprava	7 774	8 659	8 075	8 009	4 302	07	Transport
07.1	Nákup osobních dopravních prostředků	2 028	2 459	1 954	1 698	702	07.1	Purchase of vehicles
07.2	Provoz osobních dopravních prostředků	4 358	4 608	4 820	5 079	2 811	07.2	Operation of personal transport equipment
07.3	Dopravní služby	1 388	1 592	1 300	1 232	788	07.3	Transport services
08	Pošty a telekomunikace	2 556	2 646	1 900	3 061	2 161	08	Communication
09	Rekreace a kultura	7 899	8 395	6 167	9 986	5 669	09	Recreation and culture
09.1	Zařízení a vybavení audiovizuální, fotografická a pro zpracování dat	1 403	1 615	1 077	1 451	672	09.1	Audio-visual, photographic and information processing equipment
09.2	Ostatní výrobky dlouhodobé spotřeby pro rekreaci a kulturu	93	93	75	194	49	09.2	Other major durables for recreation and culture
09.3	Ostatní rekreace vč. vybavení; květiny, zahrady, domácí zvířata	1 620	1 711	1 420	2 147	1 083	09.3	Other recreational items and equipment; garden and pets
09.4	Rekreační a kulturní služby	1 605	1 663	1 196	1 888	1 420	09.4	Recreational and cultural services
09.5	Noviny, knihy, papírenské zboží	1 297	1 280	1 157	1 382	1 444	09.5	Newspapers, books and stationery
09.6	Dovolená s komplexními službami	1 882	2 033	1 242	2 924	1 001	09.6	Package holidays
10	Vzdělávání	406	467	324	730	33	10	Education
10.1	Předškolní a základní vzdělávání	98	124	67	115	0	10.1	Pre-primary and primary education
10.2	Střední vzdělávání	55	54	37	120	14	10.2	Secondary education
10.3	Pomaturitní nástavbové vzdělávání	6	9	0	2	0	10.3	Post-secondary non-tertiary education
10.4	Vyšší a vysokoškolské vzdělávání	39	49	35	42	8	10.4	Tertiary education
10.5	Vzdělávání nedefinované podle úrovně	208	231	185	451	10	10.5	Education not definable by level
11	Stravování a ubytování	3 788	4 281	3 320	4 523	1 675	11	Restaurants and hotels
11.1	Stravovací služby	3 312	3 742	2 959	3 787	1 551	11.1	Catering services
11.2	Ubytovací služby	476	540	361	736	124	11.2	Accommodation services
12	Ostatní zboží a služby	6 443	6 901	6 689	7 314	4 202	12	Miscellaneous goods and services
12.1	Osobní péče	2 119	2 264	1 694	2 377	1 619	12.1	Personal care
12.3	Osobní potřeby a doplňky jinde neuvedené	698	734	674	827	520	12.3	Personal effects n.e.c.
12.4	Sociální péče	7	4	1	4	22	12.4	Social protection
12.5	Pojištění	3 125	3 390	3 923	3 580	1 569	12.5	Insurance
12.6	Finanční služby jinde neuvedené	221	254	159	192	133	12.6	Financial services n.e.c.
12.7	Ostatní služby jinde neuvedené	273	254	238	335	339	12.7	Other services n.e.c.

Domácnosti podle sociálních skupin							ROK 2000	
Households; by social group								
Vybrané údaje o bytě - struktura v %, vybavenost předměty dlouhodobého užívání - počet předmětů na 100 domácností								
Selected housing characteristics - structure in %, major durables - number of durables per 100 household								
		Průměrná domácnost	Domácnosti					
			zaměstnanců	zemědělců	samostatně činných	důchodců		
		Average household	Households of					
			employees	farmers	self-employed	pensioners		
VYBRANÉ ÚDAJE O BYTĚ							SELECTED HOUSING CHARACTERISTICS	
Typ domu (%)							House (%)	
rodinný dům		38,8	35,6	72,4	44,1	37,6	detached	
ostatní		61,2	64,4	27,6	55,9	62,4	others	
Druh bytu (%)							Flat (%)	
vlastní dům/byt		46,9	44,1	71,2	51,4	46,7	in resident's own house/occupier-owned	
družstevní		23,5	25,9	11,5	21,4	21,6	co-operative	
nájemní aj.		29,5	30,0	17,4	27,2	31,7	rented	
Vytápění (%)							Heating (%)	
dálkové, ústřední		47,1	49,9	10,5	42,4	49,0	central from district plants	
vlastní ústřední/etážové v rod. domě		32,5	30,3	58,4	39,2	30,1	heating system in detached h.	
etážové, plynové, elektrické v bytě		16,0	16,5	20,4	15,5	15,1	one-floore flat gas/electric system in blocks of flats	
kombinované, jiný způsob		4,4	3,4	10,6	2,9	5,8	combined and others	
Vybavení plynem ze sítě (%)		69,9	71,2	41,2	71,8	70,9	Natural gas supply facility(%)	
Počet obytných místností na byt		3,0	3,1	3,6	3,4	2,6	Rooms per dwelling	
Obytná plocha v m2 na osobu		20,2	18,3	20,3	18,5	29,2	Habitable area, m2 per capita	
VYBAVENOST							MAJOR HOUSEHOLD DURABLES	
(počet předmětů na 100 domácností)							(number of durables per 100 households)	
Chladnička		59,0	52,1	63,8	51,6	74,7	Refrigerator	
Mraznička		48,8	48,3	89,8	53,1	41,7	Freezer	
Chladnička s mrazničkou		50,5	57,0	41,8	59,8	35,6	Freezer-refrigerator	

Automatická pračka	84,1	92,5	85,0	98,3	62,0	Automatic washing machine
Běžná pračka	28,5	21,4	45,4	15,2	44,9	Non-automatic washing machine
Myčka nádobí	6,0	6,8	5,5	19,8	0,1	Dishwasher
Mikrovlnná trouba	46,3	53,5	57,2	65,6	23,3	Microwave oven
Televizor barevný	113,6	117,6	115,8	121,0	102,4	Colour TV set
Televizor černobílý	12,8	12,2	13,6	9,0	15,5	Black-and-white TV set
Satelitní souprava	8,8	9,0	10,2	14,0	5,8	Satellite set
Kabelová televize	25,4	28,5	9,1	23,1	22,7	Cable TV
Radiomagnetofon	70,7	82,1	82,6	78,9	43,2	Tape recorder/player
CD přehrávač	14,4	18,1	11,8	26,8	3,3	CD player
Hi-fi souprava	33,2	42,8	24,5	56,9	7,2	Stereo system
Videorekordér	47,0	58,1	51,9	70,8	14,8	Video cassette recorder
Videokamera	6,5	8,3	3,8	13,2	0,8	Camcorder
Osobní počítač	21,4	27,1	17,4	52,4	1,5	Personal computer
Telefon pevný	76,3	77,7	65,7	85,8	72,4	Telephone
Telefon mobilní	41,7	53,9	32,5	79,1	6,3	Mobile phone
Jízdní kolo	149,8	184,4	209,7	202,5	52,3	Bicycle
Motocykl	10,9	12,8	30,2	11,3	3,3	Motor cycle
Osobní automobil	63,3	69,4	88,5	102,4	33,5	Passenger car
Garáž	30,6	29,7	51,7	39,2	26,0	Garage
Rekreační objekt	12,3	12,1	2,0	13,6	14,2	Recreational facility, cottage
Zahradní domek	4,0	4,2	2,4	2,8	4,2	Garden hut

Seznam pramenů k článku 16:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,*
- *zákon č. 94/1963 Sb. zákon o rodině,*
- *zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník,*
- *zákonné opatření č. 14/1973 Sb., o poskytování půjček se státním příspěvkem mladým manželům*
- *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,*
- *zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád,*
- *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,*
- *zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád,*
- *zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů,*
- *zákon č. 100/88 Sb., o sociálním zabezpečení,*
- *zákon č. 114/88 Sb., o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení,*
- *zákon č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství,*
- *zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních,*
- *vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení*
- *vyhláška č. 130/1980 Sb., o výchovném poradenství*
- *vyhláška č. 127/1997 Sb. o speciálních školách a speciálních mateřských školách*
- *vyhláška č. 432/1992 Sb., o střediscích pro volný čas dětí a mládeže*
- *vyhláška č. 87/1992 Sb., o školních družinách a školních klubech*
- *vyhláška č. 106/2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti*
- *zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů,*
- *zákon č. 96/1993 Sb., o stavebním spoření a podpoře stavebního spoření,*
- *zákon č. 211/2000 Sb., o Státním fondu rozvoje bydlení*
- *nařízení vlády č. 481/2000 Sb., o použití prostředků Státního fondu rozvoje bydlení formou dotace ke krytí části nákladů spojených s výstavbou bytů.*

ČLÁNEK 19: PRÁVO MIGRUJÍCÍCH PRACOVNÍKŮ A JEJICH RODIN NA OCHRANU A POMOC

Článek 19, odstavec 9

„Aby zajistily účinný výkon práva migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany, smluvní strany se zavazují: že dovolí v rámci legislativních omezení transferovat takovou část výdělku a úspor migrujících pracovníků, jakou si přejí.“

Otázka

Uved'te prosím limity, v jejichž rámci mohou migrující pracovníci převádět své výdělky a úspory.

Žádná legislativní omezení tohoto typu právní řád České republiky neobsahuje. Migrující občané mohou transferovat svůj výdělek a úspory v takové výši, jakou si svobodně a dobrovolně zvolí. Právní úprava je obsažena v devizovém zákoně č. 219/1995 Sb., a to v § 4, který stanoví, že **tuzemec** se může bez devizového povolení smluvně zavazovat vůči cizozemci a plnit závazky z těchto vztahů v české nebo v cizí měně, pokud tento zákon nestanoví jinak. Tuzemec může nabývat devizové hodnoty, nabývat majetek v zahraničí a dovážet a vyvážet českou i cizí měnu, pokud tento zákon nestanoví jinak. **Cizozemec** může v tuzemsku nakupovat peněžní prostředky v cizí měně za českou měnu a naopak, nabývat ostatní devizové hodnoty, nabývat nemovitosti, dovážet a vyvážet českou i cizí měnu, pokud tento zákon nestanoví jinak. Přičemž tuzemcem se míní fyzická osoba s trvalým pobytem v tuzemsku nebo právnická osoba se sídlem v tuzemsku, cizozemcem pak všichni ostatní.

Seznam pramenů k článku 19, odstavec 9:

- *zákon č. 219/1995 Sb., devizový zákon*

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

PRVNÍ ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

**PŘEDKLÁDANÁ VLÁDOU ČESKÉ REPUBLIKY
(za období 1.1.2000 – 31.12.2000)**

**Druhá část
(články 2, 3, 4, 7, 8, 11, 14, 15 odst. 2, 17, 18 odst.4)**

OBSAH

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY 6

ČLÁNEK 2, Odstavec 1.....	6
Otázka A	6
Otázka B	10
Otázka C	11
Otázka D	15
Otázka E	15
Otázka F	18
ČLÁNEK 2, Odstavec 2.....	19
Otázka A	19
Otázka B	19
Otázka C	20
ČLÁNEK 2, Odstavec 3.....	21
Otázka A	21
Otázka B	22
Otázka C	22
Otázka D	23
Otázka E	23
ČLÁNEK 2, Odstavec 4.....	24
Otázka A	24
Otázka B	25
Otázka C	26
ČLÁNEK 2, Odstavec 5.....	27
Otázka A	27
Otázka B	27
Otázka C	27
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 2:.....	29

ČLÁNEK 3: PRÁVO NA BEZPEČNÉ A ZDRAVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY 31

ČLÁNEK 3, Odstavec 1.....	31
Otázka A	31
Otázka B	34
ČLÁNEK 3, Odstavec 2.....	35
Otázka A	35
Otázka B	40
Otázka C	47
ČLÁNEK 3, Odstavec 3.....	62
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 3:.....	64

ČLÁNEK 4: PRÁVO NA SPRAVEDLIVOU ODMĚNU 66

ČLÁNEK 4, Odstavec 2.....	66
Otázka A	66
Otázka B	67
ČLÁNEK 4, Odstavec 3.....	69
Otázka A	69
Otázka B	70
Otázka C	73
ČLÁNEK 4, Odstavec 4.....	74
Otázka A	74
Otázka B	76
ČLÁNEK 4, Odstavec 5.....	77
Otázka A	77
Otázka B	78

SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 4:.....	79
---------------------------------	----

ČLÁNEK 7: PRÁVO DĚTÍ A MLADISTVÝCH NA OCHRANU 80

ČLÁNEK 7, Odstavec 1.....	80
<i>Otázka A</i>	80
<i>Otázka B</i>	81
<i>Otázka C</i>	81
ČLÁNEK 7, Odstavec 2.....	83
<i>Otázka A</i>	83
<i>Otázka B</i>	83
<i>Otázka C</i>	84
ČLÁNEK 7, Odstavec 3.....	85
<i>Otázka A</i>	85
<i>Otázka B</i>	85
<i>Otázka C</i>	85
ČLÁNEK 7, Odstavec 4.....	87
<i>Otázka A</i>	87
<i>Otázka B</i>	87
<i>Otázka C</i>	87
ČLÁNEK 7, Odstavec 5.....	88
<i>Otázka A</i>	88
<i>Otázka B</i>	89
ČLÁNEK 7, Odstavec 6.....	91
<i>Otázka A</i>	91
<i>Otázka B</i>	92
<i>Otázka C</i>	92
<i>Otázka D</i>	92
<i>Otázka E</i>	92
ČLÁNEK 7, Odstavec 7.....	93
<i>Otázka A</i>	93
<i>Otázka B</i>	93
<i>Otázka C</i>	93
<i>Otázka D</i>	93
<i>Otázka E</i>	94
ČLÁNEK 7, Odstavec 8.....	95
<i>Otázka A</i>	95
<i>Otázka B</i>	95
<i>Otázka C</i>	95
<i>Otázka D</i>	96
<i>Otázka E</i>	96
<i>Otázka F</i>	96
ČLÁNEK 7, Odstavec 9.....	97
<i>Otázka A</i>	97
<i>Otázka B</i>	97
<i>Otázka C</i>	97
ČLÁNEK 7, Odstavec 10.....	98
<i>Otázka A</i>	98
<i>Otázka B</i>	98
<i>Otázka C</i>	99
<i>Otázka D</i>	99
<i>Otázka E</i>	101
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 7:.....	104

ČLÁNEK 8: PRÁVO ZAMĚSTNANÝCH ŽEN NA OCHRANU 105

ČLÁNEK 8, Odstavec 1.....	105
<i>Otázka A</i>	105
<i>Otázka B</i>	105
<i>Otázka C</i>	105
<i>Otázka D</i>	106
<i>Otázka E</i>	108

<i>Otázka F</i>	108
ČLÁNEK 8, Odstavec 2	109
<i>Otázka A</i>	109
<i>Otázka B</i>	109
<i>Otázka C</i>	110
<i>Otázka D</i>	110
ČLÁNEK 8, Odstavec 3	111
ČLÁNEK 8, Odstavec 4	112
<i>Otázka A</i>	112
<i>Otázka B</i>	112
<i>Otázka C</i>	113
<i>Otázka D</i>	113
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 8:	113
ČLÁNEK 11: PRÁVO NA OCHRANU ZDRAVÍ.....	114
<i>Otázka A</i>	114
<i>Otázka B</i>	118
<i>Otázka C</i>	123
ČLÁNEK 11, Odstavec 1	138
<i>Otázka A</i>	138
<i>Otázka B</i>	138
ČLÁNEK 11, Odstavec 2	140
<i>Otázka A</i>	140
<i>Otázka B</i>	141
ČLÁNEK 11, Odstavec 3	143
<i>Otázka A</i>	143
<i>Otázka B</i>	145
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 11:	150
ČLÁNEK 14: PRÁVO VYUŽÍVAT SOCIÁLNÍ SLUŽBY	152
ČLÁNEK 14, Odstavec 1	152
<i>Otázka A</i>	152
<i>Otázka B</i>	156
<i>Otázka C</i>	156
ČLÁNEK 14, Odstavec 2	157
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 14:	157
ČLÁNEK 15: PRÁVO OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A SOCIÁLNÍ ADAPTACI	158
ČLÁNEK 15, Odstavec 2	158
<i>Otázka A</i>	158
<i>Otázka B</i>	161
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 15:	163
ČLÁNEK 17: PRÁVO MATEK A DĚTÍ NA SOCIÁLNÍ A EKONOMICKOU OCHRANU	164
<i>Otázka A</i>	164
<i>Otázka B</i>	167
<i>Otázka C</i>	169
<i>Otázka D</i>	170
<i>Otázka E</i>	171
<i>Otázka F</i>	173
<i>Otázka G</i>	175
<i>Otázka H</i>	175
<i>Otázka I</i>	176
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 17:	180

ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN..... 181

ČLÁNEK 18, ODSTAVEC 4.....	181
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 18:.....	181

ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ

ČLÁNEK 1 - PRÁVO NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁLEŽITOSTECH ZAMĚŠTNÁNÍ A POVOLÁNÍ BEZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ..... 182

<i>Otázka A</i>	182
<i>Otázka B</i>	184
<i>Otázka C</i>	184
<i>Otázka D</i>	184
<i>Otázka E</i>	186
<i>Otázka F</i>	186
<i>Otázka G</i>	186
<i>Otázka H</i>	188
<i>Otázka I</i>	189
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 1:.....	190

ČLÁNEK 2 - PRÁVO NA INFORMACE A KONZULTACE..... 191

<i>Otázka A</i>	191
<i>Otázka B</i>	192
<i>Otázka C</i>	192
<i>Otázka D</i>	193
<i>Otázka E</i>	193
<i>Otázka F</i>	193
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 2:.....	193

ČLÁNEK 3 - PRÁVO NA ÚČAST PŘI STANOVOVÁNÍ A ZLEPŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK A PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ..... 194

<i>Otázka A</i>	194
<i>Otázka B</i>	196
<i>Otázka C</i>	197
<i>Otázka D</i>	197
<i>Otázka E</i>	197
<i>Otázka F</i>	197
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 3:.....	197

ČLÁNEK 4 - PRÁVO STARÝCH OSOB NA SOCIÁLNÍ OCHRANU ... 198

ČLÁNEK 4, ODSTAVEC 1.....	198
<i>Otázka A</i>	198
<i>Otázka B</i>	199
<i>Otázka C</i>	200
ČLÁNEK 4, ODST. 2	201
<i>Otázka A</i>	201
<i>Otázka B</i>	202
ČLÁNEK 4, ODST. 3	203
<i>Otázka A</i>	203
<i>Otázka B</i>	203
<i>Otázka C</i>	204
SEZNAM PRAMENŮ K ČLÁNKU 4:.....	205

ZPRÁVA O PLNĚNÍ EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTY

ČLÁNEK 2: PRÁVO NA SPRÁVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Článek 2, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že přijmou ustanovení týkající se rozumné denní a týdenní pracovní doby a ustanovení k postupnému zkracování pracovního týdne v rozsahu, který odpovídá zvyšování produktivity a vývoji jiných relevantních faktorů;“

Otázka A

Uveďte prosím, jaké právní předpisy platí pro denní a týdenní pracovní dobu a délku denní doby odpočinku.

Právní úprava pracovní doby je obsažena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Pracovní doba je stanovena jako týdenní pracovní doba, přičemž je stanoven pouze maximální rozsah pracovní doby. Podle právní úpravy platné k 31.12.2000 činila délka pracovní doby maximálně 43 hodin týdně s tím, že přestávky na jídlo a oddech se v délce 30 minut započítávaly do pracovní doby. Zaměstnanci mladší 16 let měli pracovní dobu nejvýše 33 hodiny týdně.

V praxi však byla uplatňována pracovní doba kratší, a to v souladu s vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem. Podle této vyhlášky mohla být délka pracovní doby zkrácena

- na 40 hodin týdně pracovníkům v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a pracovníkům na výrobních pracovištích (tj. v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství a v dopravě) s nepřetržitým a třisměnným režimem práce,
- na 41 1/4 hodin týdně pracovníkům na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce,
- na 42 1/2 hodin týdně pracovníkům na ostatních pracovištích, členům závodních stráží, závodních požárních sborů, hlídačům a vrátným.

Při rovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby nesměla pracovní doba v jednotlivých dnech přesáhnout 9 1/2 hodiny.

K 1.1.2001 nabyla účinnosti rozsáhlá novela zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Touto novelou došlo ke změně právní úpravy pracovní doby. Pracovní doba je nově definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně s tím, že poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se do pracovní doby nadále nezapočítávají. Nově je přímo v zákoníku práce stanoveno, že délka pracovní doby zaměstnanců

- a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí nejvýše 37,5 hodin týdně
- b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem činí nejvýše 37,5 hodiny týdně,
- c) s dvousměnným pracovním režimem činí nejvýše 38,75 hodiny týdně,
- d) mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin.

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby délka směny nepřesáhne devět hodin. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí délka směny překročit 12 hodin (ustanovení § 84 odst. 2 a § 85 odst. 2 zákoníku práce).

Zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený zákoníkem práce povoluje Ministerstvo práce a sociálních věcí v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem a příslušnou organizací zaměstnavatelů.

Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod tento rozsah lze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

Kratší pracovní dobu lze se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě.

Podle zákoníku práce ve znění platném k 31.12.2000 je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se započítávají do pracovní doby v rozsahu 30 minut za směnu.

Novela zákoníku práce změnila ustanovení týkající se přestávek v práci tak, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po čtyř a půl hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; takto poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

Výše uvedená novela zákoníku práce č. 155/2000 Sb. rovněž nově vymezila některé pojmy. **Směna** je definována jako část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. **Dvousměnný pracovní režim** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; **třísměnný pracovní režim** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. **Nepřetržitý pracovní režim** je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu.

Změněna byla i právní úprava nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami (bližší viz. odpověď na otázku E).

Nově byla výše zmíněnou novelou do zákoníku práce včleněna detailní právní úprava **pružné pracovní doby** (ustanovení § 85a a násl.), která byla dosud upravena vyhláškou č. 196/1989 Sb.. Pružnou pracovní dobu může v zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců uplatnit zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem. Konkrétní podmínky pro uplatňování pružné pracovní doby stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu a s těmito podmínkami je povinen zaměstnance předem seznámit. Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (tzv. "volitelná pracovní doba"). Mezi dva úseky volitelné

pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (tzv. "základní pracovní doba").

Začátek a konec základní pracovní doby stanoví zaměstnavatel tak, aby při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činila v jednotlivých dnech nejméně pět hodin. Volitelnou pracovní dobu rozvrhne zaměstnavatel na začátek a konec směny tak, aby úsek volitelné pracovní doby na začátku směny činil při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin nejméně jednu hodinu. V některých případech se pružná pracovní doba neuplatní (např. při pracovní cestě); v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Pružná pracovní doba může být uplatněna jako **pružný pracovní den**, při němž si zaměstnanec sám volí začátek směny a je povinen v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu připadající na tento den podle rozvrhu týdenní pracovní doby do směn stanovených zaměstnavatelem, **pružný pracovní týden**, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v příslušném týdnu odpracovat celou stanovenou týdenní pracovní dobu a jako **pružné čtyřtýdenní pracovní období**, při němž si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn a je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem odpracovat pracovní dobu připadající podle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období.

Kontrolu nad dodržováním předpisů stanovících pracovní podmínky vykonávají inspektoráty bezpečnosti práce (viz. odpověď na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A) a úřady práce.

Kontrolní činnost úřadů práce je realizována na základě oprávnění a vymezení předmětu kontroly uvedených v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 26 odst. 1 citovaného zákona úřady práce kontrolují dodržování pracovních podmínek vyplývajících z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pro účely kontrolní činnosti se za pracovní právní předpisy považují právní předpisy o zaměstnanosti, zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákony upravující mzdy, platy a cestovní náhrady, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a právní předpisy vydané k provedení těchto zákonů. Kontroly probíhají v režimu daném zákonem ČNR č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, podpůrně je užíván obecný kontrolní řád uvedený v zákoně ČNR č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

Předmětem kontrol úřadů práce je tedy dodržování pracovních podmínek předpisů ze strany zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. Kontrolami nelze nahradit rozhodování o individuálních nárocích ani sporech mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tato pravomoc je ve výlučné působnosti soudů (§ 207 zákoníku práce). Zásah kontrolního orgánu může soudnímu řešení předejít, pokud zaměstnavatelé akceptují kontrolní zjištění a přijmou účinná nápravná opatření. Úřad práce je povinen k tomu zaměstnavatele vyzvat a oprávněně požadovat od něho podání zprávy o zjednaní nápravy. Při neochotě zaměstnavatele nedostatky odstranit nebo při zjištění závažných porušení povinností plynoucích zaměstnavatelům z pracovních podmínek předpisů může úřad práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 250 000 Kč a při opětovném porušení téže povinnosti až do výše 1 000 000 Kč.

Podnětem k zahájení správního řízení ve věci uložení pokuty za zaviněné porušení pracovních podmínek předpisů může být nejen protokol z vlastní kontroly úřadu práce, ale i předané zjištění jiného orgánu kontroly (např. cizinecké policie) nebo podání občana. Podklad však musí poskytovat dostatečné množství údajů, na jejichž základě je možno správní řízení vést. Tento postup je užíván zvláště při pokutování nelegálního zaměstnávání, nepovoleného zprostředkování a zveřejňování diskriminačních nabídek zaměstnání, často však naráží na neochotu občanů vystoupit z anonymity a podnět konkretizovat.

Přehled o počtech vnějších kontrol a uložených pokut je uveden v příložených tabulkách.

Většina úřadů práce provádí tzv. **komplexní kontroly**, jejichž základem je kontrola dodržování nejčastěji porušovaných ustanovení pracovněprávních předpisů majících dopad na právní postavení zaměstnance, případně doplněná aktuálním tématem. Např. v roce 2001 provedly všechny úřady práce kontroly rovného postavení muže a ženy v zaměstnání - stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Kromě toho jsou samozřejmě prováděny operativně kontroly na základě výzvy nadřízeného orgánu nebo z jiné okamžité potřeby a dále jiné specializované kontroly, např. finanční. Případná pokuta za zjištěná porušení je ukládána v souhrnné částce, nikoli jako součet částek za jednotlivá porušení.

V roce 2001 provedly úřady práce celkem 11 768 vnějších kontrol a na základě kontrolních zjištění uložily 1 396 pokut v celkové výši 21 936 058 Kč. Dále pak uložily 280 pořádkových pokut v celkové výši 1 899 200 Kč (v roce 2000 byly provedeny celkem 14 442 vnější kontroly a na základě kontrolních zjištění bylo uloženo 1 926 pokut v celkové výši 33 512 850 Kč). Pokles počtu vnějších kontrol je způsoben tím, že v příložených tabulkách jsou nově vykazovány pouze kontroly dodržování pracovněprávních předpisů vůči zaměstnancům provedené kontrolními útvary, ne však finanční kontroly prováděné v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (plnění podmínek dohod o poskytnutí hmotné podpory při zřizování společensky účelných pracovních míst, plnění dohod o zabezpečení rekvalifikací apod.).

Obdobně jako v minulých letech byly provedenými vnějšími kontrolami zjišťovány zejména tyto nedostatky :

Dodržování právních předpisů o zaměstnanosti :

⇒ Zaměstnávání cizinců bez povolení k zaměstnání a povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí.

Stále častějším jevem je výkon prací mimo režim pracovněprávních vztahů a tudíž i mimo kontrolní a sankční pravomoc úřadů práce. Cizinci jsou držiteli živnostenských oprávnění, podílníky či jednateli právnických osob, členy družstev apod. Řetězením obchodně právních vztahů dochází k nepřehledným vazbám mezi subdodavateli, často též cizinci.

⇒ Ilegální zaměstnávání je zjišťováno i mezi uchazeči o zaměstnání evidovanými úřady práce. Hmotné zabezpečení nebo dávky sociálního zabezpečení byly těmto uchazečům vypláceny, ačkoliv od svých zaměstnavatelů pobírali mzdu. Tyto případy jsou obvykle spojeny s neplněním daňových povinností zaměstnavatelů vůči státu. Pokud účastníci takto vzniklých vztahů jednají ve shodě, a ti, kdo jsou o nich informováni, zůstávají v anonymitě, bývá obtížné existenci pracovněprávního vztahu prokázat.

⇒ Zaměstnavatelé neplní zákonné povinnosti při zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností, především nevytvářejí a nenahlašují vhodná pracovní místa pro tyto občany.

⇒ Zaměstnavatelé nenahlašují volná pracovní místa úřadům práce.

Dodržování zákoníku práce :

⇒ Zaměstnavatelé nedodržují povinnosti stanovené při vzniku, změně a skončení pracovního poměru. Zejména nevystavují pracovní smlouvy včas a písemně, nedodržují obligatorní náležitosti pracovních smluv, neprovádějí úkony spojené se vznikem pracovního poměru absolventů, mladistvých a osob se změněnou pracovní schopností, sjednávají neplatně zkušební doby, změny sjednaných podmínek nejsou prováděny písemně, výpovědní důvody nejsou rozlišovány a tudíž nejsou dodržovány požadované postupy, výpovědní lhůty nejsou dodržovány, je zjišťováno ilegální tzv. „zaměstnání na zkoušku“, mnohdy kombinované se současným vedením v evidenci

uchazečů o zaměstnání, namísto využívání institutu zkušební doby.

- ⇒ Zaměstnavatelé nevydávají potvrzení o zaměstnání (zápočtové listy) při skončení pracovního poměru a v rozporu se zákonem váží jejich předání zaměstnanci na splnění nějaké podmínky z jeho strany.
- ⇒ Zaměstnavatelé nevyplácejí stanovené odstupné.
- ⇒ Zaměstnavatelé neposkytují dovolenou v zákonem stanoveném rozsahu, nevyplácejí náhradu za nevyčerpanou dovolenou, zvláště při ukončování pracovních poměrů.
- ⇒ Zaměstnavatelé zneužívají dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr k výkonu opakujících se prací a navazují vztahy, které mají charakter pracovního poměru. Zvláště u dohod o provedení práce dochází k únikům na pojistném a protože krátkodobě je tato forma zaměstnávání výhodná i pro zaměstnance, jednájí tito ve shodě se zaměstnavatelem a obcházení zákona je obtížně prokazatelné.

Dodržování právních předpisů upravující mzdy a platy a zákona o cestovních náhradách :

- ⇒ Zaměstnavatelé zdržují mzdy nebo jejich náhrady, neoprávněně je krátí, neproplácejí přesčasové hodiny.
- ⇒ Zaměstnavatelé chybně zařazují zaměstnance do platových tříd a stupňů, případně chybně přiznávají a odnímají pohyblivé složky platu.
- ⇒ Zaměstnavatelé nedodržují minimální mzdové tarify a nevyplácejí zákonem stanovené příplatky v definovaných situacích.
- ⇒ Zaměstnavatelé vypočítávají chybně průměrný výdělek.
- ⇒ Zaměstnavatelé neproplácejí u tuzemských pracovních cest stravné a chybně stanovují u zahraničních pracovních cest výši diet apod.

Dodržování právních předpisů upravujících oblast kolektivního vyjednávání a zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele :

- ⇒ Zaměstnavatelé nerespektují ustanovení kolektivních smluv vyššího stupně, především nárok zaměstnanců na delší dovolenou.
- ⇒ Zaměstnavatelé zneužívají zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Úřady práce zaznamenávají stálý nárůst podnětů občanů ke kontrolám zaměstnavatelů, kteří zejména u menších a středních firem prokazují nedostatečnou orientaci v platných pracovníprávních předpisech. Zaměstnanci zvláště těchto malých zaměstnavatelů se domáhají pomoci úřadů práce při řešení individuálních sporů. Zaměstnanci úřadů práce se snaží vysvětlit oběma stranám správný postup a přimět je k řešení. Občan však musí být v každém případě upozorněn na výlučnou rozhodovací pravomoc soudu v této oblasti a existenci propadných lhůt. S podněty, které jsou využity ke kontrolám u zaměstnavatelů, úřady práce pracují. Předmět kontroly zformulují tak, aby jim poskytl komplexní obraz o poměrech u zaměstnavatele, aby zahrnul plnění určitých povinností vůči všem zaměstnancům nebo vytypovaným skupinám, kterým by dle podnětu mohla hrozit újma, aby byly prověřeny i úkony předcházející nebo navazující zvláště, mají-li vliv na právní jistotu zaměstnance.

Otázka B

Uveďte prosím, jaká pravidla týkající se běžné pracovní doby a přesčasů jsou obvyklá v kolektivních smlouvách a jaký je rozsah aplikace těchto pravidel.

Právní úprava pracovní doby je koncipována jako relativně kogentní, tzn. že zákoník práce stanoví pouze maximální rozsah pracovní doby. Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod tento rozsah lze u zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost,

dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu. V kolektivních smlouvách vyššího stupně, které jsou ukládány na Ministerstvu práce a sociálních věcí (viz. vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně), bývají obvykle ustanovení o zkrácení pracovní doby (zpravidla o 2,5 hod. týdně) bez snížení mzdy (viz. ustanovení § 83a odst. 4 zákoníku práce); znění podnikových kolektivních smluv nejsou na Ministerstvu práce a sociálních věcí k dispozici.

Otázka C

Uveďte prosím jaká je v praxi průměrná pracovní doba pro každou hlavní kategorii pracovníků.

Průměrná **obvyklá délka týdenní pracovní doby** včetně přestávek na hlavní jídlo dosáhla v civilním sektoru u osob s **jediným nebo hlavním zaměstnáním** 43,5 hod. **Skutečně odpracovaná doba** v referenčním období byla nižší (41,4 hod.). Osoby pracující ve svém hlavním zaměstnání na plný úvazek odpracovaly týdně obvykle 44,5 hod., osoby pracující ve svém hlavním zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu odpracovaly 25,3 hod. Skutečně odpracovaná délka pracovní doby u druhých zaměstnání činila v referenčním týdnu průměrně 11,7 hod.

Podíl druhých zaměstnání na celkovém rozsahu vykonávané práce je zřejmý z následující tabulky, kde jsou kromě rozsahu vykonávané týdenní práce podle velikosti úvazku uvedeny i odpovídající četnosti pracujících.

Průměrná obvyklá délka pracovní doby a počty pracujících podle postavení v zaměstnání v civilním sektoru národního hospodářství (4. čtvrtletí 2000)

Postavení v zaměstnání (bez nepracujících 4 týdny a více)	Hlavní zaměstnání		Druhé zaměstnání 1)
	plná prac. doba	zkrác. prac. doba	
Počty pracujících v tis.			
Zaměstnaní celkem	4388,2	241,3	126,4
z toho :			
zaměstnanci	3657,9	205,0	51,6
členové produkčních družstev	46,6	2,9	0,4
podnikatelé vč. pomáhajících rod. přísl.	683,7	33,4	74,5
Průměrná obvyklá délka pracovní doby			
Zaměstnaní celkem	44,5	25,3	11,7
z toho :			
zaměstnanci	43,1	25,9	12,0
členové produkčních družstev	45,2	24,4	32,0
podnikatelé vč. pomáhajících rod. přísl.	51,7	21,7	11,3

1) Skutečně odpracovaná doba

V rámci šetření podnikatelé uvádějí, že jejich činnost je časově značně náročná. Dlouhodobě převyšuje průměrná týdenní pracovní doba podnikatelů průměrnou týdenní dobu zaměstnanců s plným úvazkem o téměř pětinu.

NUTS 3 - Česká republika a kraje

v tis.

ZAMĚSTNANÍ V CS	Česká republika		Kraj		
	Celkem	v % celkového průměru	Hl. m.	Středo- český	Budějo- vický
		CZ0		Praha CZ011	český CZ021
Celkem					
Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin	43,5	100,0	45,3	43,7	43,1
- plná pracovní doba	44,5	102,3	46,8	44,6	44,0
z toho : - zaměstnanci	43,1	99,2	45,5	42,9	42,7
- členové produkčních družstev	45,2	104,0	54,0	44,3	43,2
- podnikatelé	51,9	119,4	52,0	53,0	50,6
- pomáhající rodinní příslušníci	46,6	107,2	46,9	49,0	50,0
- zkrácená pracovní doba	25,3	58,2	23,7	25,3	24,7
Průměrný počet hodin odpracovaných v refer. týdnu :	41,4	95,2	44,2	41,7	40,7
- plná pracovní doba	42,4	97,5	45,6	42,7	41,6
z toho : - zaměstnanci	40,8	93,9	44,2	40,7	40,1
- členové produkčních družstev	42,7	98,1	55,3	39,4	42,1
- podnikatelé	50,9	117,1	51,1	52,3	49,3
- pomáhající rodinní příslušníci	44,9	103,2	46,5	49,1	50,0
- zkrácená pracovní doba	23,5	54,0	23,5	20,9	23,5
Muži					
Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin	45,3	100,0	47,9	45,2	44,8
- plná pracovní doba	45,8	101,1	48,9	45,8	45,1
z toho : - zaměstnanci	43,9	96,9	47,1	43,6	43,3
- členové produkčních družstev	46,1	101,9	61,7	44,3	43,0
- podnikatelé	53,6	118,4	54,0	54,2	52,6
- pomáhající rodinní příslušníci	49,4	109,2	44,7	48,1	70,0
- zkrácená pracovní doba	23,4	51,8	21,8	23,8	24,7

Průměrný počet hodin odpracovaných v refer. týdnu :	43,7	96,5	47,3	43,8	42,8
- plná pracovní doba	44,2	97,6	48,2	44,5	43,1
z toho : - zaměstnanci	42,1	93,1	46,5	42,0	41,1
- členové produkčních družstev	43,4	95,8	62,7	38,3	41,4
- podnikatelé	52,7	116,5	53,2	53,8	51,2
- pomáhající rodinní příslušníci	49,5	109,5	44,7	57,3	70,0
- zkrácená pracovní doba	21,3	47,0	20,7	18,0	23,7
Ženy					
Průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin	41,2	100,0	42,3	41,7	40,8
- plná pracovní doba	42,7	103,7	44,2	42,9	42,3
z toho : - zaměstnanci	42,2	102,5	43,8	42,0	42,0
- členové produkčních družstev	43,5	105,7	46,4	44,3	43,6
- podnikatelé	47,1	114,4	47,0	49,4	44,3
- pomáhající rodinní příslušníci	45,7	110,9	47,5	49,4	48,3
- zkrácená pracovní doba	25,9	62,9	24,5	26,1	24,7
Průměrný počet hodin odpracovaných v refer. týdnu :	38,5	93,4	40,7	38,8	38,0
- plná pracovní doba	39,9	96,9	42,4	40,1	39,3
z toho : - zaměstnanci	39,2	95,3	41,8	39,1	38,8
- členové produkčních družstev	41,4	100,5	48,0	41,4	43,6
- podnikatelé	45,8	111,2	45,8	47,9	43,4
- pomáhající rodinní příslušníci	43,3	105,2	47,0	46,2	48,3
- zkrácená pracovní doba	24,2	58,7	24,7	22,3	23,5

Otázka D

Uvedte prosím, v jakém rozsahu byla ve sledovaném období zkrácena pracovní doba právním předpisem, kolektivními smlouvami nebo praxí a zejména v jakém rozsahu to bylo důsledkem zvýšené produktivity práce.

Právní úprava zkrácené pracovní doby byla rozebrána v odpovědích na otázky A a B. Mezi právní předpisy (platné k 31.12.2000), vydané na základě zmocnění Ministerstvem práce a sociálních věcí, kterými byla zavedena zkrácená pracovní doba bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený zákoníkem práce, patří např.:

- **vyhláška č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů,**
- **vyhláška č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny.**

V obou výše uvedených případech byla pracovní doba zkrácena na 36 hodin týdně.

Po nabytí účinnosti novely zákoníku práce byla v některých kolektivních smlouvách vyššího stupně stanovena délka týdenní pracovní doby podle § 83a odst. 4 zákoníku práce (další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy).

Smluvní strany kolektivních smluv vyššího stupně v kolektivních smlouvách výslovně nestanoví jako podmínku zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy zvýšení produktivity práce.

Ustanovení o zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy jsou obsažena také v některých kolektivních smlouvách, jejichž závaznost byla v souladu s ustanovením § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, rozšířena na další zaměstnavatele (zejména v odvětví textil, oděv, kůže a hornictví).

Otázka E

Popište prosím, pokud to přichází v úvahu, všechna opatření povolující odchylky od právních předpisů Vaší země týkající se denní a týdenní pracovní doby a délky denní doby odpočinku (viz též článek 2, odstavce 2, 3 a 5).

Uvedte prosím stanovené období, v kterém je možné uplatnit tato opatření.

Uvedte prosím, zda kterákoli z těchto opatření se provádějí právním předpisem nebo kolektivní smlouvou, a v posléze uvedeném případě, na jaké úrovni jsou tyto kolektivní smlouvy uzavírány a zda jsou k tomuto jednání oprávněny pouze reprezentativní odbory.

O délce pracovní doby a jejich odchylkách bylo již částečně pojednáno v odpovědi na otázku A. Zkrácení pracovní doby pod hranice stanovené právními předpisy je možné dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpise. Kolektivní smlouvy mohou být uzavírány na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů a u nich působících odborových organizací nebo na úrovni organizací zaměstnavatelů a odborových svazů. S výjimkou právních předpisů, upravujících právní postavení policistů, dozorců, celníků a hasičů, náš právní řád pojem reprezentativnosti odborů nezná.

Podle právní úpravy platné k 31.12.2000 byl zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl **mezi koncem jedné směny a začátkem následující**

směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin. Tento odpočinek mohl být zkrácen až na osm hodin zaměstnanci staršímu než 18 let v nepřetržitých provozech a při turnusové práci, v zemědělství, ve veřejném stravování, v kulturních zařízeních a při poskytování jiných služeb obyvatelstvu, u naléhavých opravných prací, šlo-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců a při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech. Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech mohl však být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin.

Ústřední orgány vykonávající státní správu v oborech dopravy, spojů a energetiky mohly pracovní právním předpisem stanovit, ve kterých případech lze zaměstnancům zkrátit odpočinek mezi dvěma směny až na šest hodin, popřípadě u kterých zaměstnanců s nepravidelným nástupem do práce a s nestejnou délkou směn lze tento odpočinek mezi směny zkrátit i pod tuto hranici. Délka tohoto odpočinku se však musela rovnat nejméně délce předchozí směny, pokud tato směna byla kratší než šest hodin. Přerušeni práce kratší než tři hodiny se za odpočinek nepovažovalo. Toto zmocnění ústředních orgánů bylo zrušeno zákonem č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákoník práce. Nadále však platí, že pracovní právní vztahy osob vymezených v ustanovení § 5 zákoníku práce se řídí zákoníkem práce pouze pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (takovým právním předpisem je též zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě).

Tato novela zákoníku práce změnila i výše uvedená ustanovení týkající se nepřetržitého odpočinku tak, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin. Odpočinek může být ve stanovených případech zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku. Ženám pracujícím v nepřetržitých provozech může být tento odpočinek zkrácen pouze na 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Právní úprava **nepřetržitého odpočinku v týdnu** je obsažena v ustanovení § 92 zákoníku práce. Podle úpravy platné k 31.12.2000 byl zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl jednou týdně nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 32 hodiny. Vláda mohla stanovit nařízením, že nepřetržitý odpočinek v týdnu může být ve výjimečných případech zkrácen až na 24 hodiny, u zaměstnanců s kratší pracovní dobou až na 18 hodin a u zaměstnanců ve spojích i pod tyto hranice, a dále v kterých případech a za jakých podmínek může být zaměstnancům v zemědělství a zaměstnancům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně, poskytován nepřetržitý odpočinek v týdnu jednou za dva týdny.

Platná právní úprava vychází z toho, že zaměstnanec musí mít nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 35 hodin. U mladistvého zaměstnance nesmí činit méně než 48 hodin. Umožňuje-li to provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle.

V případech stanovených v ustanovení § 92 odst. 3 zákoníku práce (tj. například práce ve spojích, kulturních a zdravotnických zařízeních) může zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanců starších 18 let tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin, s tím, že jim bude poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby za období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin. V zemědělství může být v kolektivní smlouvě sjednáno

nebo se zaměstnancem dohodnuto poskytnutí nepřetržitého odpočinku tak, že za období tří týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.

Novela zákoníku práce přinesla rovněž zpřísnění podmínek pro práci přesčas a pracovní pohotovost. **Pracovní pohotovost** je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost také na jiném dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikové kolektivní smlouvě lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává; zaměstnanci za tuto dobu přísluší odměna podle zvláštního právního předpisu, tj. zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Podle zákona o mzdě přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti (není-li odměna za pracovní pohotovost sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě) odměna nejméně ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti nebo 10 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště. Podle zákona o platu přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti na pracovišti mimo pracovní dobu zaměstnanci odměna ve výši 50 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 100 % poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, na který připadla pracovní pohotovost. Za hodinu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mimo pracovní dobu zaměstnance přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 25 % poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v měsíci, na který připadla pracovní pohotovost.

Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek, kdy lze zaměstnanci nařídit práci v den nepřetržitého odpočinku v týdnu (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 2, písmeno B), i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Konat práce nad tento rámec lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně; v podnikové kolektivní smlouvě lze stanovit nižší rozsah práce přesčas, k jejímuž výkonu dá souhlas zaměstnanec, než stanoví zákon.

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Práce přesčas nemůže být

vykonávána zaměstnanci, jimž je zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy.

Otázka F

Jestliže někteří pracovníci nejsou chráněni těmito ustanoveními, ať již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo v jiných opatřeních, uveďte prosím, jaký podíl z celkového počtu pracovníků není takto chráněn (viz. článek 33 Charty).

Odchyly od ustanovení zákoníku práce se uplatní v případě pracovněprávních vztahů státních zástupců, příslušníků ozbrojených sil, příslušníků Hasičského záchranného sboru ČR a dalších osob vymezených v ustanovení § 2 a násl. zákoníku práce; na tyto pracovněprávní vztahy se vztahuje zákoník práce v případě, že zvláštní zákony, upravující postavení výše uvedených osob, nestanoví jinak, popř. pouze v případě, že tak tyto zvláštní zákony stanoví.

Na daném úseku upravují odchylky od ustanovení týkající se pracovní doby a doby odpočinku zejména ustanovení § 24 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ustanovení § 40 a násl. zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, a zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky. Celkově se jedná o přibližně 80 tis. osob.

Článek 2, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že stanoví placené státní svátky;“

Otázka A

Uveďte prosím, kolik bylo v posledním kalendářním roce placených státních svátků stanovených právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo praxí.

Právní úpravu státních svátků obsahuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu. Tento zákon rozlišuje na jedné straně **dny pracovního klidu**, kterými jsou státní svátky, tj.

- 1. leden - Den obnovy samostatného českého státu,
- 8. květen - Den osvobození,
- 5. červenec - Den slovanských věrozvěstů Cyrila a Metoděje,
- 6. červenec - Den upálení mistra Jana Husa,
- 28. září - Den české státnosti,
- 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu a
- 17. listopad - Den boje za svobodu a demokracii,

a ostatní svátky, tj. 1. leden - Nový rok, Velikonoční pondělí, 1. květen - Svátek práce, 24. prosinec - Štědrý den, 25. prosinec - 1. svátek vánoční a 26. prosinec - 2. svátek vánoční, a na straně druhé **významné dny** (12. březen a 5. květen), které jsou dny pracovními. Státní svátky, ostatní svátky ani významné dny nelze stanovit kolektivními smlouvami, ale pouze zákonem.

Otázka B

Uveďte prosím, jaká pravidla platí pro placené státní svátky podle právních předpisů a svátky stanovené kolektivními smlouvami a praxí.

Popište prosím, pokud to přichází v úvahu, zda opatření povolující odchylky od právních předpisů Vaší země týkající se denní a týdenní pracovní doby mají vliv na pravidla, která platí pro placené státní svátky.

Ustanovení § 91 odst. 1 zákoníku práce vymezuje **dny pracovního klidu** jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky. Ve dnech pracovního klidu lze práci nařídit jen výjimečně, a to po projednání s příslušným odborovým orgánem. Ve svátek lze zaměstnanci nařídit jen práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (tj. naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, inventurní a závěrkové práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech, práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva, práce lodních posádek, krmení a ošetřování hospodářských zvířat), práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

Právní úpravu mzdy (platu), která náleží za práci ve svátek obsahuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Zákon o platu i zákon o mzdě stanoví přednostně nárok zaměstnance na poskytnutí placeného náhradního volna za práci ve svátek. Zaměstnanci v organizacích tzv. podnikatelské sféry přísluší náhrada mzdy, jestliže mu mzda ušla v důsledku svátku. Pokud zaměstnanci tzv. veřejné sféry z důvodu svátku (poskytnutí volna ve svátek) odpadne směna, jeho plat se nekrátí, protože zákon o platu stanoví všechny pravidelné složky platu (platový tarif, příplatek za vedení, osobní příplatek, zvláštní příplatek a hodnostní příplatek) formou měsíčních paušálních částek, jejichž výše se v závislosti na počtu pracovních dní v jednotlivých měsících nemění.

Místo náhradního volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku za práci ve svátek, jehož výše činí 100 % průměrného hodinového výdělků za každou hodinu práce ve svátek. Příplatek za práci ve svátek se poskytuje k dosažené mzdě (platu) zaměstnance, která mu za práci ve svátek náleží.

Otázka C

Jestliže někteří pracovníci nejsou chráněni těmito ustanoveními, ať již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo v jiných opatřeních, uveďte prosím, jaký podíl z celkového počtu pracovníků není tímto způsobem chráněn (viz. článek 33 Charty).

Z výše uvedeného principu nejsou v systému zákona o platu a o mzdě možné výjimky.

Pro vymezený okruh pracovníků se uplatní odchylná pravidla pro nařízení práce ve svátek (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno F).

Článek 2, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že poskytnou alespoň dva týdny roční placené dovolené;“

Otázka A

Uveďte prosím délku roční placené dovolené stanovenou právními předpisy nebo kolektivními smlouvami; uveďte také minimální dobu zaměstnání ke vzniku nároku na dovolenou.

Uveďte prosím, pokud to přichází v úvahu, zda opatření povolující odchylky od právních předpisů Vaší země týkající se denní a týdenní pracovní doby mají vliv na pravidla, která platí pro délku roční placené dovolené.

Zákoník práce ve znění platném do 31.12.2000 rozlišuje tyto **druhy dovolené na zotavenou**:

- **dovolenou za kalendářní rok**,
- **dovolenou za odpracované dny**,
- **dodatkovou dovolenou** (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 4, písmeno B)
- **zvláštní dodatkovou dovolenou** (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 4, písmeno B),
- **další dovolenou** (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 4, písmeno B).

Zvláštní dodatková dovolená byla zrušena novelou zákoníku práce (s účinností od 1.1.2001). Tato novela se promítla i do dalších ustanovení zákoníku práce týkajících se nároku na dovolenou.

Dosavadní právní úprava stanovila, že základní výměra dovolené za kalendářní rok činí 3 týdny. Dovolená ve výměře čtyř týdnů příslušela zaměstnanci, který do konce kalendářního roku dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu bylo možno zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad výše uvedenou výměru dovolené. Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozovali podnikatelskou činnost, příslušela dovolená o jeden týden delší než výměra výše uvedená. Dovolená učitelů včetně ředitelů škol a jejich zástupců činila osm týdnů a dovolená učitelů mateřských škol včetně ředitelů těchto škol a jejich zástupců, vychovatelů a mistrů odborné výchovy šest týdnů v kalendářním roce.

Zákonná výměra dovolené za kalendářní rok podle zákoníku práce v platném znění činí za kalendářní rok 4 týdny (ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce). V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad základní výměru dovolené. Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost činí 5 týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů.

Nárok na **dovolenou za kalendářní rok** vzniká zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud pracovní poměr zaměstnance netrval po celý kalendářní rok, ale

zaměstnanec konal pro zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, vzniká zaměstnanci nárok na **poměrnou část** dovolené za kalendářní rok (poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok). **Dovolená za odpracované dny** náleží zaměstnanci, kterému nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo na její poměrnou část (protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů), v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v kalendářním roce (ustanovení § 104 zákoníku práce). Za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny.

Otázka B

Uveďte prosím, jaký účinek má pracovní neschopnost v důsledku nemoci nebo úrazu v průběhu celé nebo části dovolené na nárok na placenou roční dovolenou.

Zákoník práce se zabývá problematikou pracovní neschopnosti v souvislosti s čerpáním dovolené na zotavenou v několika ustanoveních. Ustanovení § 108 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. Dalším ustanovením vztahujícím se k dané otázce je ustanovení § 110 odst. 1, z kterého vyplývá, že byl-li zaměstnanec během dovolené uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, dovolená se mu přerušuje.

Ustanovení § 107 zákoníku práce ukládá vládě povinnost stanovit nařízením podmínky a rozsah krácení dovolené za neodpracovanou dobu. Z tohoto nařízení (nařízení č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony) vyplývá, že pokud zaměstnanec, kterému vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, nepracoval pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce (např. pracovní neschopnost s výjimkou pracovního úrazu nebo nemoci z povolání), krátí se mu dovolená za každých prvních 100 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 22 takto zameškaných pracovních dnů také o jednu dvanáctinu. Pokud zaměstnanci vznikla pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu a zaměstnanec zamešká v důsledku vzniklé pracovní neschopnosti 100 a více pracovních dnů, dovolená se mu nekrátí. Pracovní neschopnost vzniklá v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako výkon práce (§ 40 odst. 1 a 2 výše uvedeného nařízení).

Otázka C

Uveďte prosím, zda je možné, aby se pracovníci vzdali své roční placené dovolené.

Podle stávající právní úpravy není možné, aby se zaměstnanec vzdal svého nároku na dovolenou (takový právní úkon by byl v souladu s ustanovením § 242 odst. 1 zákoníku práce neplatný). Ustanovení § 108 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, to znamená, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci (při zohlednění jeho oprávněných zájmů) určit čerpání dovolené v příslušném kalendářním roce.

Zákoník práce však pamatuje na případy, kdy zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část. Ustanovení § 110b stanoví, že náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou zaměstnavatel poskytne zaměstnanci tehdy, jestliže zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku protože mu zaměstnavatel neurčil dobu

čerpání dovolené nebo mu určil nesprávnou délku dovolené, pro překážky v práci na straně zaměstnance nebo pro skončení pracovního poměru.

Otázka D

Uveďte prosím zvykovou praxi v případech, na které se nevztahují právní předpisy nebo kolektivní smlouvy.

Ustanovení právních předpisů dopadají na všechny pracovníky.

Otázka E

Jestliže někteří pracovníci nejsou chráněni těmito ustanoveními, ať již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo v jiných opatřeních, uveďte prosím, jaký podíl z celkového počtu pracovníků není takto chráněn (viz článek 33 Charty).

Pro vymezený okruh pracovníků se uplatní právní úprava odchylná od ustanovení zákoníku práce (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno F).

Článek 2, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že poskytnou dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácenou pracovní dobu pracovníkům činným ve stanovených nebezpečných nebo zdraví škodlivých povoláních“.

Otázka A

Uveďte prosím, která povolání se považují za nebezpečná nebo nezdravá. Pokud existuje seznam těchto povolání, pošlete ho.

Ustanovení hlavy páté zákoníku práce ve znění platném před přijetím novely, zákona č. 155/2000 Sb., neobsahovala ustanovení, která by vymezovala nebezpečná nebo nezdravá povolání. Ani současná právní úprava nepodává výčet nebezpečných povolání, ale vymezuje tzv. rizikové faktory pracovních podmínek; za předpokladu, že se tyto faktory vyskytují na pracovišti jsou zaměstnavateli uloženy specifické povinnosti. Ze stejného principu vychází i stanovení nemocí z povolání, jak je vymezuje nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou vymezeny jako nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.

Nově bylo do zákoníku práce včleněno ustanovení § 134b, týkající se zvláštní odborné způsobilosti k obsluze technických zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Podle tohoto ustanovení vláda stanoví nařízením, která technická zařízení a které činnosti představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví a stanoví bližší předpoklady zvláštní odborné způsobilosti zaměstnanců.

Vyskytují-li se na pracovištích zaměstnavatele **rizikové faktory**, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Rizikovými faktory jsou zejména faktory fyzikální (např. hluk, vibrace), chemické (např. karcinogeny), biologické (např. viry, bakterie, plísňe) a nepříznivé mikroklimatické podmínky (např. extrémní chlad, teplo a vlhkost). Vyskytnou-li se biologické činitele nebo překročí-li výsledky měření rizikových faktorů stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a nelze-li výskyt biologických činitelů odstranit nebo hodnoty rizikových faktorů snížit pod stanovené nejvyšší přípustné hodnoty a nelze-li ochranu zdraví zaměstnanců zajistit ani pomocí osobních ochranných pracovních prostředků, je zaměstnavatel povinen buď zdroj rizikového faktoru vyřadit z provozu nebo práci zastavit. V souladu s § 134c odst. 7 zákoníku práce stanoví vláda nařízením rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnance (zejména nařízení č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci, nařízení č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací; nařízení č. 480/2000 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením).

Ustanovení § 134c zároveň nově vymezuje tzv. **kontrolovaná pásma**. V kontrolovaných pásmech je zakázáno jíst, pít a kouřit; vstupovat do kontrolovaného pásma lze jen s osobními ochrannými pracovními prostředky určenými pro výkon práce v kontrolovaném pásmu. V kontrolovaném pásmu nesmějí pracovat mladiství, a to ani z důvodu přípravy na povolání, a dále těhotné a kojící ženy do konce devátého měsíce po porodu. O kontrolovaných pásmech a

zaměstnancích, kteří do nich vstupují, je zaměstnavatel povinen vést evidenci, jejíž obsahové náležitosti vymezuje § 134c odst. 4 zákoníku práce.

Práce s azbestem, s chemickými karcinogeny a biologickými činiteli a pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity musí být vždy prováděny v kontrolovaných pásmech.

Výše uvedená novela zákoníku práce nově zakotvila **zákaz některých prací**. Zakázány jsou práce s 2-naftylaminem a jeho solemi, 4-aminobifenylem a jeho solemi, benzidinem a jeho solemi, 4-nitrodifenylem, azbestem a polychlorovanými bifenyly, s výjimkou mono- a dichlorovaných bifenyly, a práce s přípravky obsahujícími více než 0,1 % 2-naftylaminu a jeho solí, 4-aminobifenyly a jeho solí, benzidinu a jeho solí nebo 4-nitrodifenylu nebo více než 0,005 % polychlorovaných bifenyly. Zákaz těchto prací neplatí, jde-li o výzkumné laboratorní práce, analytické práce, práce při likvidaci nepotřebných zásob, odpadů a zařízení, která obsahují tyto látky a přípravky, a práce při zneškodňování uvedených látek, pokud vznikají jako nežádoucí průvodní látka při zpracování jiné látky nebo přípravku.

Otázka B

Uved'te prosím, jaká ustanovení se aplikují podle právních předpisů, kolektivních smluv nebo jiných opatření v praxi pokud jde o zkrácenou pracovní dobu nebo dodatkovou placenou dovolenou ve vztahu k tomuto ustanovení Charty.

Tato otázka je již částečně zodpovězena v odpovědi na otázku článku 2, odst. 1, písmeno A, a článku 2, odstavec 3, písmeno A. Zákoník práce ve znění platném v referenčním období rozeznává:

a) **dodatkovou dovolenou**, která v délce jednoho týdne náleží zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol; pracuje-li za těchto podmínek jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené.

Vláda stanoví nařízením, kteří další zaměstnanci konající práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé mají nárok na dodatkovou dovolenou, za jakých podmínek a v jaké délce. Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem zdravotnictví druhy prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých a pracovišť a oblastí, kde jsou takové práce vykonávány; přitom může blíže určit okruh zaměstnanců, jimž se dodatková dovolená poskytuje, a vymezit druh a rozsah podmínek, které odůvodňují její poskytování (vyhláška č. 95/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny, vyhláška č. 75/1967 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvlášť obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání).

Zákoník práce v platném znění stanoví, že zaměstnanec, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, se *pro účely dodatkové dovolené* považují zaměstnanci, kteří

- trvale pracují ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

- jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy,
 - jsou při práci vystaveni ve významné míře nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
 - pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
 - jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí zaměstnanci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
 - pracují nepřetržitě alespoň jeden rok v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech,
 - konají mimořádně namáhavé práce, při nichž jsou vystaveni působení škodlivých fyzikálních nebo chemických vlivů v takovém rozsahu, že mohou ve významné míře působit nepříznivě na zdraví zaměstnance,
 - ve Vězeňské službě České republiky vykonávají práci alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody;
- b) **zvláštní dodatkovou dovolenou**, kterou je oprávněna stanovit nařízením vláda pro zaměstnance se stálým pracovištěm pod zemí při těžbě nerostů, pokud odpracují směny stanovené těžebním režimem na sobotu, pro zaměstnance zaměstnavatelů stavební výroby pracující na stavbách za zvlášť ztížených pracovních podmínek a v odloučení od rodin, a dále pro další zaměstnance, kteří vykonávají mimořádně důležité práce pro ekonomický rozvoj společnosti, a zaměstnankyně a osamělé zaměstnance pečující o více dětí (nařízení vlády č. 25/1985 Sb., o zvláštní dodatkové dovolené některých pracovníků organizací stavební výroby, nařízení vlády č. 75/1982 Sb., o zvláštní dodatkové dovolené pracovníků pracujících v podzemí hlubinných uhelných a lignitových dolů);
- c) **další dovolenou**, která náleží v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, a to za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce; období s nižší potřebou práce stanoví např. vyhláška č. 275/1993 Sb., kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací vojenských lesů a statků, vyhláška č. 367/1999 Sb., kterou se stanoví období s nižší potřebou práce provozovatelům a dopravcům na dráze celostátní a regionální).

Otázka C

Jestliže někteří pracovníci nejsou chráněni těmito ustanoveními, ať již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo v jiných opatřeních, uveďte prosím, jaký podíl z celkového počtu pracovníků není takto chráněn (viz článek 33 Charty).

Za předpokladu, že zaměstnanec spadá do kategorie pracovníků, které přísluší dodatková, popřípadě zvláštní dodatková dovolená, má vždy nárok na její poskytnutí.

Článek 2, odstavec 5

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že zajistí týdenní odpočinek, který bude v nejvyšší možné míře připadat na den uznáný za den odpočinku podle tradic nebo zvyklostí příslušné země nebo oblasti.“

Otázka A

Sdělte prosím, jaká opatření se aplikují podle právních předpisů, kolektivních smluv nebo jinak v praxi pokud jde o pravidelnou týdenní dobu odpočinku.

Uveďte prosím, zda tato ustanovení počítají s odložením týdenního odpočinku, a pokud je tomu tak, uveďte prosím za jakých okolností a jakého období se to týká.

Uveďte prosím, pokud to přichází v úvahu, zda opatření povolující odchylky od právních předpisů Vaší země týkající se denní a týdenní pracovní doby mají vliv na pravidla, která platí pro týdenní odpočinek.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno E.

Otázka B

Uveďte prosím, jaká opatření byla přijata aby se zajistilo, že pracovníci budou mít svůj týdenní odpočinek v souladu s tímto odstavcem.

Kontrola vykonávaná orgány státního odborného dozoru byla popsána v odpovědi na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A.

Otázka C

Jestliže někteří pracovníci nejsou chráněni těmito ustanoveními, ať již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo v jiných opatřeních, uveďte prosím, jaký podíl z celkového počtu pracovníků není takto chráněn (viz článek 33 Charty).

Uveďte prosím, pro celý článek 2, pravidla, jež platí pro pracovníky s atypickým pracovním poměrem (se smlouvami na dobu určitou, s kratší pracovní dobou, náhrada za nepřítomné, dočasný pracovní poměr, atd.)

Právo zaměstnanců na spravedlivé pracovní podmínky je v právu ČR zaručeno Listinou základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., čl. 28).

Z výše uvedeného práva vychází i právní úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Právní úprava těchto dohod, tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, je obsažena v zákoníku práce. Tato právní úprava je samostatná, tzn. že výše popsaná ustanovení, týkající se pracovního poměru, se nepoužijí, nestanoví-li zákon jinak. Obecně lze konstatovat, že ochrana pracovníků vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nižší; avšak i výkon práce na základě těchto dohod je regulován. Tyto dohody mohou být uzavírány jen na práce vyjmenované v ustanovení § 232 odst. 1 (tj. práce, jejichž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit

v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby jejich řízení, sledování jejich provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné, nebo o práce jejichž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů), tedy výjimečně. Platí pro ně navíc limity týkající se předpokládaného rozsahu práce (pro dohodu o provedení práce předpokládaný rozsah práce do 100 hodin, pro dohodu o pracovní činnosti předpokládaný rozsah práce do 100 hodin s tím, že nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby).

Pokud jde o opatření v oblasti bezpečnosti práce, vztahují se stejně na všechny pracovníky, tj. bez ohledu na délku jejich pracovní doby nebo pracovního úvazku, popř. druh pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohody mimo pracovní poměr).

Seznam pramenů k článku 2:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*
- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění*
- *zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění*
- *zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění*
- *zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění*
- *zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, v platném znění*
- *zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění*
- *zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, v platném znění*
- *zákon č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru České republiky a o změně některých zákonů,*
- *vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně*
- *vyhláška č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem, v platném znění*
- *vyhláška č. 45/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům do 21 let věku v podzemí hlubinných dolů, v platném znění*
- *vyhláška č. 96/1987 Sb., o zásadách pro zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pracovníkům, kteří pracují s chemickými karcinogeny, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání,*
- *nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci,*
- *nařízení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací,*
- *nařízení vlády č. 480/2000 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením,*
- *vyhláška č. 95/1987 Sb., o dodatkové dovolené pracovníků, kteří pracují s chemickými karcinogeny, v platném znění*

- vyhláška č. 75/1967 Sb., *o* **dotatkové dovolené pracovníků, kteří konají práce zdraví škodlivé nebo zvlášt' obtížné, a o náhradě za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti u některých nemocí z povolání, v platném znění**
- nařízení vlády č. 25/1985 Sb., *o* **zvláštní dotatkové dovolené některých pracovníků organizací stavební výroby,**
- nařízení vlády č. 75/1982 Sb., *o* **zvláštní dotatkové dovolené pracovníků pracujících v podzemí hlubinných uhelných a lignitových dolů,**
- vyhláška č. 275/1993 Sb., *kterou se stanoví období s nižší potřebou práce organizací vojenských lesů a statků,*
- vyhláška č. 196/1989 Sb., *o* **pružné pracovní době, v platném znění**
- vyhláška č. 367/1999 Sb., *kterou se stanoví období s nižší potřebou práce provozovatelům a dopravcům na dráze celostátní a regionální.*

ČLÁNEK 3: PRÁVO NA BEZPEČNÉ A ZDRAVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Článek 3, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že vydají právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;“

Otázka A

Poskytněte seznam nejvýznamnějších právních předpisů a administrativních ustanovení o bezpečnosti a ochraně tělesného a duševního zdraví při práci vydaných ve Vaší zemi, v nichž se uvádí:

- a) věcný rozsah jejich aplikace (krytá rizika a stanovená preventivní a ochranná opatření), a*
- b) osobní rozsah jejich aplikace (bez ohledu na právní postavení - ať již jde o zaměstnance či nikoli - a bez ohledu na sektor činnosti, včetně domácích pracovníků a pomocníků v domácnostech).*

Specifikujte prosím pravidla přijatá se záměrem, aby byla pracovníkům s atypickými pracovními smlouvami zajištěna stejná úroveň ochrany jako ostatním pracovníkům v podniku.

Zákoník práce definuje **právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** v ustanovení § 273 jako předpisy na ochranu života a zdraví, předpisy hygienické a protiepidemické, předpisy o bezpečnosti technických zařízení a technické normy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně a předpisy o zacházení s hořlavými, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, jedy a jinými látkami škodlivými zdraví, pokud upravují otázky týkající se ochrany života a zdraví. Za předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dále považují i pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci vydaná ústředními orgány nebo zaměstnavateli v dohodě s příslušným orgánem státního odborného dozoru a příslušného odborového orgánu.

S ohledem na shora uvedenou definici je rozsah právních předpisů na daném úseku značně rozsáhlý. Mezi nejvýznamnější právní předpisy platné v referenčním období patří:

- **zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce**, v platném znění – Hlava pátá – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (bližší viz. odpověď na otázku B);
- **zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce**, ve znění pozdějších předpisů (bližší viz. odpověď na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A);
- **zákon č. 353/1999 Sb., o prevenci závažných havárií**, který stanoví systém prevence závažných havárií pro objekty a zařízení, v nichž je umístěna vybraná nebezpečná chemická látka nebo chemický přípravek a upravuje zejména povinnosti právnických a fyzických osob, které vlastní nebo užívají tyto objekty nebo zařízení, jakož i povinnosti ostatních právnických a fyzických osob při zabezpečování prevence závažných havárií a výkon státní správy na daném úseku;

- ***zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu***, stanoví povinnosti zaměstnavatelů v oblasti hygieny práce; v souladu s tímto zákonem jsou právnické osoby a podnikající fyzické osoby povinny činit všechna potřebná opatření k vytváření a ochraně zdravých podmínek a zdravého způsobu života a práce a odpovídají za plnění těchto povinností. Za plnění povinností odpovídají osobně v rozsahu své funkce a náplně své činnosti vedoucí pracovníci na všech stupních řízení, jakož i všechny další osoby pověřené řízením, organizací a kontrolou práce. Vedoucí pracovníci a funkcionáři jsou povinni soustavně vytvářet předpoklady pro iniciativu občanů v péči o zdravé životní podmínky a opírat se o aktivní účast veřejnosti.

Řada ustanovení tohoto zákona byla s účinností od 1.1.2001 zrušena v souvislosti s přijetím zákona č. ***258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví***, který detailněji rozvádí povinnosti na úseku péče o životní a pracovní podmínky. Významné je zejména ustanovení § 37 citovaného zákona, které upravuje kategorizaci prací do čtyř kategorií podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví; kritéria, faktory a limity pro zařazení prací do kategorií stanoví ***vyhláška ministerstva zdravotnictví č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli***.

- ***nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání***
- ***vyhláška MPSV č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků*** (zrušena s účinností od 1.1.2002).
- ***vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*** (stanoví v souvislosti s požadavky na zajištění bezpečnosti práce povinnosti týkající se vedení technické dokumentace, pravidla pro kontroly technických zařízení, pro označování pracovišť a technických zařízení s nebezpečím ohrožení osob, pravidla týkající se dokumentace staveb, pracoviště, úpravy a zpracovávání materiálů atd.)
- ***vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání***.

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) prochází v současné době rozsáhlými změnami. Základním právním dokumentem, který je východiskem pro národní právní úpravu, je rámcová směrnice z roku 1989 (89/391/EHS) o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, která stanoví požadavky na zajištění BOZP na pracovišti a charakterizuje systém ochrany zdraví a bezpečnosti práce v EU. Požaduje, aby zaměstnavatel vyhodnotil rizika, která při prováděných pracovních činnostech ohrožují nebo mohou ohrožovat zdraví zaměstnanců a zajistil snížení těchto rizik na úroveň neohrožující zdraví osob. Dále požaduje, aby byli zaměstnanci o těchto rizicích informováni, dostalo se jim bezpečnostního a zdravotního výcviku a potřebného vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky zajišťujícími dostatečnou ochranu jejich zdraví a požadavky na účast zaměstnanců při rozhodování ve věcech bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Na základě této rámcové směrnice byla přijata řada dílčích směrnic, které upravují specifické aspekty činností, kde vznikají rizika úrazů či nemocí z povolání. Tyto směrnice se promítají ve schválených nařízeních vlády nebo v připravovaných návrzích dalších nařízeních vlády ČR.

Základním krokem k omezení rizik ohrožení zdraví a životního prostředí způsobených pracovními procesy bylo schválení zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce a některé další zákony. Tím došlo k harmonizaci právního zajištění oblasti BOZP v ČR s rámcovou směrnicí 89/391/EHS. Novela zákoníku práce nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2001 a znamenala především nové systematické uspořádání jednotlivých ustanovení a zpřesnění dosavadní úpravy povinností a odpovědnosti zaměstnavatele při zajišťování BOZP. Stejně jako předchozí úprava vychází z principu prevence, který je však ještě více zdůrazněn a konkretizován. Novelou došlo též k rozvedení povinnosti zaměstnavatele kontrolovat účinnost a dodržování opatření k prevenci rizik a minimalizovat neodstranitelná rizika; podrobněji byly upraveny povinnosti zaměstnavatele v případech mimořádných událostí. Nově byl zakotven princip přednosti prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany.

Na novelu zákoníku práce navazují prováděcí předpisy, které podrobněji upravují způsob plnění povinností ukládaných zákoníkem práce jednotlivými subjekty. Z dosud schválených prováděcích předpisů, které již byly vyhlášeny ve Sbírce zákonů, lze uvést:

- nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci,
- nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí,
- vyhláška MPSV č. 398/2001 Sb., o stanovení poplatků za činnosti organizací státního odborného dozoru při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení,
- nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu,
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů,
- nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob a organizace práce a pracovní postupy, které je zaměstnavatel povinen zajistit při chovu zvířat,
- nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.

Na návrzích dalších nařízení vlády nebo dalších návrhů právních předpisů se pracuje, popřípadě jsou již ve stadiu předložení do vlády k projednání. Jedná se např. o návrh věcného záměru zákona o koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví na staveništích, návrh věcného záměru zákona o inspekci práce nebo návrh nařízení vlády, kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.

Osobní rozsah platných právních předpisů v oblasti BOZP se vztahuje na všechny zaměstnance a přiměřeně další osoby dle ustanovení § 137 zákoníku práce, tj. na zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje, fyzickou osobu, která podniká

podle zvláštního právního předpisu a nikoho nezaměstnává a spolupracujícího manžela nebo dítě výše uvedených osob.

Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích (§ 132 odst. 2 zákoníku práce), tedy i na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (ustanovení § 232 a násl. zákoníku práce). Na základě dohod konaných mimo pracovní poměr jsou zaměstnavatelé povinni zejména vytvářet zaměstnancům přiměřené pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména poskytovat potřebné základní prostředky, materiál, nářadí a osobní ochranné pracovní prostředky, a seznámit zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k práci jimi vykonávané, zejména s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Otázka B

Uved'te prosím zvláštní opatření přijatá k bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků vykonávajících nebezpečnou nebo zdraví ohrožující práci.

Ustanovení hlavy páté zákoníku práce před novelizací provedenou zákonem č. 155/2000 Sb., stanovilo na úseku BOZP zaměstnavateli zejména povinnost vyhledávat, posuzovat a hodnotit rizika možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, informovat o nich zaměstnance a činit opatření k jejich ochraně, povinnost uvádět do provozu a provozovat stroje, zařízení a provozní prostory a zavádět technologické postupy odpovídající požadavkům BOZP, povinnost zřizovat, udržovat a zlepšovat potřebná ochranná zařízení, povinnost přijímat opatření pro případy poskytování první pomoci, zdolávání havárií a požárů, evakuace zaměstnanců a jiného vážného nebezpečí, povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti, povinnost seznamovat zaměstnance s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, pravidelně ověřovat znalosti těchto předpisů a vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování, povinnost pravidelně kontrolovat úroveň péče o BOZP a odstraňovat zjištěné závady, a povinnost poskytovat zaměstnancům, u nichž to vyžaduje ochrana jejich života a zdraví nebo ochrana života a zdraví fyzických osob k bezplatnému používání potřebné osobní ochranné pracovní prostředky a mycí, čisticí a dezinfekční prostředky, popřípadě též ochranné nápoje a specifické účinné doplňky stravy.

Výše uvedené povinnosti mají zaměstnavatelé vůči všem pracovníkům. Novela zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., stanovila, vyjma těchto obecných povinností, další povinnosti zaměstnavatelům na jejichž pracovišti se vyskytují tzv. rizikové faktory (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 4, písmeno A). Novelizované znění hlavy páté zákoníku práce blíže rozvádí i další povinnosti zaměstnavatele, stanovené již v předchozí úpravě. Jedná se zejména o povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie je jimi vykonávaná práce zařazena, umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o nich v oblasti BOZP vedena, seznamovat je s právními a jinými předpisy v oblasti BOZP, vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování, zhotovovat záznamy o pracovních úrazech, při kterých došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny nebo k jeho úmrtí, vést knihu s evidencí všech vzniklých pracovních úrazů.

Nově je upravena účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP. Podrobněji je tato problematika rozebrána v odpovědi na otázku článku 3, odstavec 3.

Článek 3, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že zajistí vynucování těchto právních předpisů opatřeními dozoru;“

Otázka A

Uveďte prosím metody, které používá inspekce práce k vynucování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a poskytněte prosím informace, včetně statistických, o:

- a) pracovištích, včetně domáckých, podléhajících kontrolám inspekce práce, s uvedením kategorií podniků nepodléhajících této kontrole;
- b) počtu provedených kontrolních návštěv;
- c) podílu pracovníků krytých těmito návštěvami.

Základním právním předpisem na daném úseku je zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Státní odborný dozor nad bezpečností práce a technických zařízení a nad dodržováním stanovených pracovních podmínek podle tohoto zákona vykonávají orgány státního odborného dozoru, jimiž jsou Český úřad bezpečnosti práce (dále jen ČÚBP) a 8 inspektorátů bezpečnosti práce (dále jen IBP)(dále jen **orgány státního odborného dozoru**).

Dozorčí činnost v oblasti bezpečnosti práce vedle orgánů státního odborného dozoru vykonávají i organizace státního odborného dozoru. Jedinou organizací tohoto druhu je v současné době *Institut technické inspekce Praha* (dále jen ITI), který byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí výhradně v působnosti v oblasti bezpečnosti vyhrazených technických zařízení (ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 174/1968 Sb.). Výkon dozorčí činnosti této organizace státního odborného dozoru spočívá v podávání odborných a závazných stanovisek o tom, zda jsou při projektování, konstrukci, výrobě, montáži, provozu, obsluze, opravách, údržbě a revizích vyhrazených technických zařízení, tj. zařízení se zvýšenou mírou ohrožení osob a majetku, splněny požadavky bezpečnosti technických zařízení. Ve stanovených případech spočívá činnost ITI v provádění prohlídek a řízení a vyhodnocování zkoušek vybraných technických zařízení, v prověřování odborné způsobilosti organizací a podnikajících fyzických osob k výrobě, montáži, opravám, údržbě a revizím vybraných technických zařízení a vydávání jim oprávnění a v prověřování odborné způsobilosti fyzických osob ke zkouškám, revizím, opravám, montážím nebo obsluze vybraných technických zařízení a vydávání jim o tom osvědčení.

V roce 2000 se projevila v činnosti Institutu technické inspekce Praha podstatná změna související se schválením zákona č. 71/2000 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 22/1997 Sb. a současně zákon č. 174/1968 Sb. Touto novelou byla odstraněna duplicita dozoru týkajícího se stanovených výrobků podle zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky. Omezení rozsahu činnosti Institutu technické inspekce Praha výhradně na činnosti dle zákona č. 174/1968 Sb. a dle nařízení vlády provádějících zákon č. 22/1997 Sb. znamenaly významný pokles jeho výkonů. Značnou část jeho dřívější činnosti převzaly v souladu se systémem upraveným evropským právem autorizované osoby podle zákona č. 22/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Inspektoráty bezpečnosti práce a ITI jsou podřízeny ČÚBP. V čele IBP jsou vedoucí inspektoři bezpečnosti práce, které jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních

věcí. Ministr práce a sociálních věcí též jmenuje a odvolává ředitele organizací státního odborného dozoru. Působnost orgánů a organizací státního odborného dozoru se vztahuje na všechny právnické osoby a na fyzické osoby provozující podnikatelskou činnost, pokud jde o provozování této činnosti.

Inspektoráty bezpečnosti práce zejména **dozírají**, zda jsou dodržovány předpisy k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisy stanovící pracovní podmínky, zejména předpisy o způsobu zaměstnávání žen a mladistvých, o pracovní době, o noční práci a o práci přesčas, **vyjadřují se** k projektovým dokumentacím staveb vybraných podle zásad stanovených ČÚBP, zda splňují požadavky předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, **uplatňují** při povolování a kolaudaci staveb požadavky předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, **rozhodují o odnětí** nebo omezení oprávnění organizacím a podnikajícím fyzickým osobám k výrobě, montáži, opravám, revizím a zkouškám vyhrazených technických zařízení a k plnění nádob plyny v případě zjištěného porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, **zúčastňují se vyšetřování** příčin pracovních úrazů, provozních nehod (havárií), poruch technických zařízení a technických příčin průmyslových otrav a nemocí z povolání, popřípadě uvedené příčiny vyšetřují, **poskytují bezplatně poradenství** zaměstnavatelům a pracovníkům, jak vyhovět předpisům k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení.

Základní metodou inspekce práce je fyzická kontrola pracovišť, a to jak plánovaná tak mimořádná. S ohledem na závažnost zjištěných porušení jsou pověřeni pracovníci orgánů státního odborného dozoru oprávněni (podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) až d) zákona č. 174/1968 Sb.):

- vstupovat kdykoliv do prostorů organizací a pracovních prostorů podnikajících fyzických osob a vyžadovat potřebné doklady, informace a vytvoření podmínek pro dozor;
- nařizovat, aby byly v přiměřených lhůtách odstraněny zjištěné závady a navrhnout potřebná technická a jiná opatření;
- nařizovat vyřazení strojů a zařízení z provozu s výjimkou pevných trakčních zařízení a trakčních vozidel na drahách a ve veřejné silniční dopravě, lodí a letadel, zakázat užívání výrobních a provozních prostorů, technologií nebo činností, ohrožují-li život nebo zdraví pracovníků;
- zakázat práci přesčas, práci v noci a práci žen a mladistvých, je-li vykonávána v rozporu s příslušnými předpisy.

Orgány státního odborného dozoru jsou dále oprávněny ukládat pokuty:

- pracovníkům organizací a podnikajících fyzických osob, kteří svým zaviněním porušili závažné povinnosti, vyplývající z předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a z předpisů stanovících pracovní podmínky, nebo zatajili skutečnosti důležité pro výkon dozoru, a to až do částky rovnající se trojnásobku jejich průměrného měsíčního výdělku,
- organizacím a podnikajícím fyzickým osobám za porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisů stanovících pracovní podmínky, a to až do částky 500 000 Kč; za nedodržení nově stanoveného termínu k provedení nápravy jsou oprávněny zvýšit původně určenou pokutu až o 100 %.

Vyjma pokut výše uvedených jsou orgány státního odborného dozoru ve vymezených případech oprávněny ukládat pokuty podle zákona o přestupcích (viz. ustanovení § 86 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích).

Orgány a organizace státního odborného dozoru spolupracují s příslušnými odborovými a ústředními odborovými orgány, s organizacemi zaměstnavatelů a živnostenskými společenstvy, s příslušnými ústředními, místními a ostatními orgány státní správy a informují je o opatřeních k odstranění závad zjištěných při své činnosti. Všechny tyto orgány a organizace jsou povinny poskytovat orgánům a organizacím státního odborného dozoru na požádání podklady a informace potřebné pro výkon tohoto dozoru.

Zaměření dozorčí činnosti v roce 2000 a 2001 vycházelo z hledisek prevence rizik, ukazatelů pracovní úrazovosti a opakování pracovních úrazů ze stejných příčin a zdrojů. K zabezpečení dozorčí činnosti zpracoval ČÚBP do oblasti dozoru v Programu činnosti na rok 2000 celorepublikové dozorčí úkoly, na základě kterých jednotlivé IBP zpracovaly vlastní dozorčí úkoly.

Výsledky výkonu dozoru a vyšetřování pracovních úrazů zpracovává a analyzuje subsystém IS SOD (informační systém státního odborného dozoru), ve kterém jsou evidovány jednotlivé výkony, vydaná rozhodnutí, zjištěné závady, porušení právních předpisů, uložené sankce aj.

V roce 2000 bylo dozorováno 7 547 organizací a 2 644 podnikajících fyzických osob. Domáctí pracovníci nepodléhají dozoru orgánů státního odborného dozoru. Dozor v roce 2000 byl vykonáván v subjektech všech velikostí, ale zaměřen především na malé a střední podniky. Nejvíce byla zastoupena kategorie s 11 až 24 pojištěnci (12,75%) a kategorie s 25 až 49 pojištěnci (11,80%).

Dozorčí činnosti orgánů státního odborného dozoru v oblasti BOZP (tj. IBP a ČÚBP bez státního odborného dozoru vykonávaného orgány Českého báňského úřadu) podléhalo v odvětvích spadajících do jejich působnosti v roce 2000 celkem 4 460 630 zaměstnanců.

V roce 1999 bylo provedeno 13 311 kontrol a v roce 2000 byl počet provedených kontrol 12 378. Podrobnější rozdělení je uvedeno v následující tabulce.

Počet provedených výkonů inspektoráty bezpečnosti práce

V ý k o n y (prověrky a šetření)	1999	2000
Prověrky organizací a podnikajících fyzických osob úkoly ČÚBP	5 654	3 653
Prověrky organizací a podnikajících fyzických osob úkoly IBP plánované	6 445	7 836
Prověrky organizací a podnikajících fyzických osob úkoly IBP ostatní	610	405
Šetření příčin smrtelných úrazů	152	133
Šetření příčin těžkých úrazů	350	273
Šetření příčin hromadných úrazů	16	10
Šetření příčin ostatních úrazů	60	36
Šetření příčin provozních nehod (havárií)	21	29
Šetření příčin poruch technických zařízení	3	3
Prověrky a šetření – celkem	13 311	12 378

Podle ustanovení § 3 zákona o státním odborném dozoru je státní odborný dozor oprávněn provádět dozor u všech právnických osob a u všech fyzických osob, které provozují podnikatelskou činnost s výjimkou:

- činností, pracovišť a technických zařízení, která podle zvláštních předpisů podléhají dozoru orgánů státní báňské správy (doly, lomy, výroba a užití výbušnin);
- technických zařízení podléhajících podle zvláštních předpisů dozoru na úseku národní obrany, dopravy a spojů, a na vybrané objekty Ministerstva vnitra (vybrány jsou všechny objekty);
- technických zařízení před jejich uvedením na trh, jsou-li stanovená k posuzování shody (působnost České obchodní inspekce).

Do působnosti státního odborného dozoru nad bezpečností práce z celkového počtu pracovníků v ČR nepodléhá řádově 200 tisíc pracovníků, kteří spadají pod dozor orgánů státní báňské správy, Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra.

Zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, vymezuje působnost **orgánů státní báňské správy**. Orgány státní báňské správy jsou Český báňský úřad jako ústřední orgán státní báňské správy a 9 obvodních báňských úřadů. Do působnosti orgánů státní báňské správy patří výkon dozoru nad dodržováním zákona č. 44/1988 Sb., o ochraně a využití nerostného bohatství (horní zákon), zákona o hornické činnosti a předpisů vydaných na jejich základě a jiných obecně závazných právních předpisů, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bezpečnost technických zařízení, požární ochranu v podzemí a pracovní podmínky v organizacích, pokud vykonávají

hornickou činnost nebo činnost prováděnou hornickým způsobem a při výrobě výbušnin a používání výbušnin k trhacím pracím a ohňostrojným pracím.

Orgány státní báňské správy jsou v rámci výkonu svých pravomocí oprávněny **ukládat opatření** k zajištění, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu a za tím účelem organizovat, řídit a provádět zvláštní prověrky, **dohlížet** na stav, organizaci a vybavení hlavních a obvodních báňských záchranných stanic; **povolovat** jednotlivé druhy výbušnin k prvnímu použití v rizikových podmínkách a v rizikovém prostředí, **zpracovávat** v součinnosti s hlavním hygienikem koncepci bezpečnosti a ochrany zdraví při hornické činnosti v dolech, a to po projednání s organizacemi reprezentujícími dotčené zaměstnavatele a zaměstnance, kteří se podílejí na jejím uskutečňování, **zjišťovat** stav, příčiny a následky závažných provozních nehod (havárií) a závažných pracovních úrazů v organizacích, jakož i závažné ohrožení bezpečnosti provozu organizace nebo zákonem chráněného obecného zájmu, zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a **evidovat** údaje o pracovních úrazech, provozních nehodách a nebezpečných událostech, **nařizovat** odstranit zjištěné závady a nedostatky, **poskytovat** bezplatně poradenství zaměstnavatelům a pracovníkům, jak vyhovět předpisům o zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. Český báňský úřad ve své působnosti zajišťuje příslušný bezpečnostní standard také vydáváním právních předpisů.

Vymezené úkoly jsou na daném úseku svěřeny rovněž **orgánům ochrany veřejného zdraví**. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, vymezuje jako orgány ochrany veřejného zdraví Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygieniky, okresní hygieniky, Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra.

Okresní hygienici jsou zřízeni jako zvláštní orgány okresních úřadů; vykonávají státní správu ve správních obvodech okresních úřadů. Okresním hygienikům mimo jiné náleží

- vykonávat státní zdravotní dozor nad dodržováním zákazů a plněním dalších povinností stanovených zákonem o ochraně veřejného zdraví a zvláštními právními předpisy k ochraně zdraví při práci před riziky plynoucími z fyzikálních, chemických a biologických faktorů pracovních podmínek, z nepříznivých mikroklimatických podmínek a z fyzické a duševní zátěže a nad souvisejícími pracovními podmínkami včetně vybavení pracovišť,
- stanovit zaměstnavateli pro výkon rizikových prací minimální rozsah a termíny sledování faktorů pracovních podmínek a lhůty a minimální náplň vstupních, periodických, výstupních a následných lékařských preventivních prohlídek fyzických osob, které vykonávají rizikové práce, pokud je nestanoví zvláštní právní předpis,
- provádět ověření podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemocí z povolání,
- vykonávat státní zdravotní dozor nad plněním povinnosti zajistit závodní preventivní péči uloženou zvláštním právním předpisem a nad plněním povinností zaměstnavatele poskytovat zařízením vykonávajícím závodní preventivní péči informace nutné k ochraně zdraví při práci.

Za nesplnění nebo porušení povinností stanovených tímto zákonem uloží orgán ochrany veřejného zdraví oprávněný vykonávat státní zdravotní dozor fyzické osobě při její podnikatelské činnosti nebo právnícké osobě pokutu do výše 2 000 000 Kč; došlo-li nesplněním nebo porušením povinností k poškození zdraví fyzických osob, může uložit pokutu až do výše 3 000 000 Kč.

Oblast **požárního dozoru** na úseku BOZP upravuje zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, resp. prováděcí vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci). Tyto právní předpisy vymezují působnost a pravomoc orgánů státní správy a samosprávy na úseku požární ochrany a stanoví povinnosti právnickým a podnikajícím fyzickým osobám.

Zákon o požární ochraně zakotvuje např. povinnost obstarávat a zabezpečovat v potřebném množství a druzích požární techniku, vytvářet podmínky pro hašení požárů a pro záchranné práce, dodržovat technické podmínky a návody vztahující se k požární bezpečnosti výrobků nebo činností, označovat pracoviště a ostatní místa příslušnými bezpečnostními značkami, příkazy, zákazy a pokyny ve vztahu k požární ochraně, pravidelně kontrolovat prostřednictvím odborně způsobilé osoby dodržování předpisů o požární ochraně a neprodleně odstraňovat zjištěné závady, bezodkladně oznamovat územně příslušnému operačnímu středisku hasičského záchranného sboru kraje každý požár vzniklý při činnostech, které provozují, nebo v prostorách, které vlastní nebo užívají. Vyhláška o požární prevenci rozvádí povinnosti právnických a podnikajících fyzických osob detailněji, a to zejména s ohledem na vybavení prostor, způsob vytváření podmínek pro hašení požárů a pro záchranné práce, lhůty a způsob provádění pravidelných kontrol dodržování předpisů o požární ochraně, postup při poskytování výrobků a vzorků k provedení požárně technické expertizy, školení zaměstnanců o požární ochraně atd..

Ustanovení § 76 a násl. citovaného zákona umožňuje ukládat za nedodržení právních předpisů na úseku právnickým a podnikajícím fyzickým osobám pokuty, jejichž výše je odstupňována podle závažnosti porušení.

Otázka B

Popište prosím systém občanskoprávních a trestních sankcí zaručujících provádění předpisů o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci a poskytněte také informace o zjištěných porušeních:

- a) počet zjištěných porušení předpisů;
- b) odvětví, kde byla zjištěna;
- c) v jejich důsledku přijatá opatření, včetně soudních.

Na porušování právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se právní předpisy občanskoprávní ani trestní obecně nevztahují. Použití zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona, přichází v úvahu pouze tam, kde v souvislosti s porušením těchto předpisů dojde ke vzniku škodlivého následku – újmě na zdraví. Ustanovení § 223, resp. § 224 zákona trestního zákona dopadá na případy, kdy osoba jinému z nedbalosti ublíží na zdraví (popř. jinému způsobí smrt) tím, že poruší důležitou povinnost vyplývající z jejího zaměstnání, povolání, postavení nebo funkce nebo uloženou jí podle zákona, či tím, že hrubě poruší předpisy o bezpečnosti práce nebo hygienické předpisy.

Občanskoprávní předpisy nelze v českém pracovním právu aplikovat, neboť pracovní právo je koncipováno jako samostatné právní odvětví. Z tohoto důvodu je i např. úprava odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úrazy obsažena v zákoníku práce; odpovědnost zaměstnavatele je v těchto případech vybudována na principu odpovědnosti za výsledek a uplatní se tedy i tehdy (za předpokladu, že nejsou dány podmínky pro liberaci), dodržel-li zaměstnavatel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z prověrek provedených orgány státního odborného dozoru vyplývá, že v roce 2000 bylo zjištěno 119 537 závad (viz. tabulka), představujících porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a předpisů stanovících pracovní podmínky. Za tato porušení bylo v roce 2000 uloženo 583 pokut (z toho 379 pokut bylo uloženo v souvislosti

s prověrkami a 204 pokut v příčinné souvislosti s šetřením pracovního úrazu, havárie, poruchy technického zařízení nebo technickými příčinami průmyslových otrav nebo nemocí z povolání). Dále bylo uloženo 37 pokut zaměstnancům organizací a podnikajících fyzických osob a 319 blokových pokut. Z porovnání počtu zjištěných závad z prověrek za posledních 5 let v oblasti porušení předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení a právních předpisů stanovící pracovní podmínky vyplývá, že se tento počet v jednotlivých letech snižuje velmi pomalu. V roce 1996 bylo zjištěno 122 452 závad, v roce 2000 119 537 závad.

Nejvíce případů porušení předpisů bylo zjištěno ve stavebnictví, zemědělství a velkoobchodě (podrobnější údaje viz. přiložená tabulka).

Při dozorčí činnosti orgánů státního odborného dozoru byla přijímána opatření v souladu se zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce. Jednalo se zejména o rozhodnutí k odstranění závad, vyřazování strojů a zařízení z provozu, o zákaz užívání prostorů, technologií a činností, ohrožují-li život nebo zdraví zaměstnanců, zákaz práce vykonávané v rozporu s předpisy stanovícími pracovní podmínky a uložení pokut.

Zákonnost většiny rozhodnutí vydaných orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce je přezkoumatelná nezávislým soudem.

Počet závad

Rok	1996	1997	1998	1999	2000
Počet závad	122 452	122 952	135 269	116 351	119 537

Počet porušení podle předpisů v roce 2000

Číslo předpisu	Název předpisu	Počet
101/1995 Sb.	Řád zdravotní a odborné způsobilosti na dráze	18
102/1995 Sb.	o schvalování technické způsobilosti motorových vozidel	36
108/1976 Sb.	o Evropské dohodě o práci osádek vozidel v mezin.sil.dopravě	54
108/1979 Sb.	změny prov. vyhlášky k zák. o soc. zabezpečení	1
108/1994 Sb.	, kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony	6
110/1975 Sb.	o evidenci a registraci pracovních úrazů a o hlášení havárií	744
111/1981 Sb.	o čištění komínů	35
111/1994 Sb.	o silniční dopravě	119
12/1995 Sb.	o zajištění bezpečnosti práce a provozu u skladovacích zařízení	808
12/1997 Sb.	o bezpečnosti a plynulosti provozu na pozemních komunikacích	5
125/1982 Sb.	o stanovení požadavků k zajištění bezpečnosti při práci s lasery	12
132/1998 Sb.	, kterou se provádějí některá ustanovení stavebního zákona	12
147/1996 Sb.	o rostlinolékařské péči	1
157/1998 Sb.	o chemických látkách a chemických přípravcích	1
170/1997 Sb.	, kterým se stanoví technické požadavky na strojní zařízení	9
173/1995 Sb.	, kterou se vydává dopravní řád drah	59
174/1968 Sb.	o státním odborném dozoru nad bezpečností práce	399
177/1995 Sb.	, kterou se vydává stavební a technický řád drah	122
18/1979 Sb.	o určení vyhraz. tlakových zařízení a podm. jejich bezpečnosti	49
18/1987 Sb.	o stanovení požadavků na ochranu před výbuchy hořlavých plyn	131
187/1994 Sb.	, kterou se provádí zákon o silniční dopravě	4
19/1979 Sb.	o určení vyhraz. zdvihacích zařízení a podm. jejich bezpečnosti	20
20/1966 Sb.	o péči o zdraví lidu	30
20/1979 Sb.	o určení vyhraz. elektrických zařízení a podm. jejich bezpečnosti	121
200/1990 Sb.	o přestupcích	2
204/1994 Sb.	Poskytování osob. ochranných prac. a mycích a čisticích pros	5947
21/1978 Sb.	o opravě tiskových chyb ve vyhlášce FMZVž č. 110/1976 Sb.	9
21/1979 Sb.	o určení vyhraz. plynových zařízení a podm. jejich bezpečnosti	400
213/1991 Sb.	bezpečnost práce a tech. zařízení při provozu vozidel	1609
222/1994 Sb.	o podmínkách podnikání a o výkonu státní správy v energetice	3
261/1997 Sb.	Práce a pracoviště zakázané ženám a mladistvým	13
266/1994 Sb.	o dráhách	18
274/1990 Sb.	novela vyhlášky o evidenci a registraci pracovních úrazů	168
324/1990 Sb.	o bezpečnosti práce a technických zařízení při stavebních pracích	3770
37/1989 Sb.	o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi	1
38/1995 Sb.	o tech. podmínkách provozu silničních vozidel na pozemních	4

	komunikacích	
42/1985 Sb.	bezpečnost práce s ručními motorovými řetězovými pilami	588
48/1982 Sb.	základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a tech. zař.	51268
50/1976 Sb.	o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon)	2
50/1978 Sb.	o odborné způsobilosti v elektrotechnice	413
55/1991 Sb.	o zdokonalování odborné způsobilosti řidičů sil. motor. vozidel	40
65/1965 Sb.	Zákoník práce	49820
77/1965 Sb.	o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních stroj	10
84/1997 Sb.	, kterou se upravuje registrace přípravků na ochranu rostlin	3
85/1977 Sb.	o podmínkách zahajování staveb a jejich registraci a evidenci	1
85/1978 Sb.	o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení	1029
87/1964 Sb.	o řidičských průkazech	23
87/1987 Sb.	o veterinární péči	1
91/1993 Sb.	k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách	1503
LP/1-265- 19.5.70	o posuzování zdravotní způsobilosti k práci	14
VII/2-1927	Pravidla o bezpečnosti práce při chovu zvířat	11
VII/2-478	Pravidla o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se stroji	71
Celkový součet		119537

Zjištění porušení předpisů podle OKEČ-počty závad

OKEČ	ROK	2000
10000	Zemědělství, myslivost a související činnosti	11374
20000	Lesnictví, těžba dříví a přidružené činnosti	2753
50000	Rybolov, chov ryb, přidružené činnosti v rámci rybolovu	65
100000	Dobývání černého a hnědého uhlí, rašeliny	278
110000	Dobývání ropy, zemního plynu, bitumenních hornin a související činnosti	24
120000	Dobývání a úprava uranových a thoriových rud	5
130000	Dobývání a úprava ostatních rud	27
140000	Dobývání a úprava ostatních nerostů	83
150000	Výroba potravin a nápojů	6825
160000	Zpracování tabáku	28
170000	Textilní průmysl	2285
180000	Oděvní průmysl, zpracování a barvení kožešin	529
190000	Činění a úprava usní, výroba brašnářského a sedlářského zboží a obuvi	317
200000	Průmysl dřevařský a korkařský kromě výroby nábytku; výroba košů	4162
210000	Výroba vlákniny, papíru a lepenky	714
220000	Vydavatelství, tisk a reprodukce zvukových a obrazových nahrávek	540
230000	Koksování, rafinérské zpracování ropy, výroba jaderných paliv	29
240000	Výroba chemických výrobků	1392
250000	Výroba pryžových a plastových výrobků	1167
260000	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	4771
270000	Výroba kovů vč. hutního zpracování	1769
280000	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě výroby strojů	7492
290000	Výroba strojů a zařízení	3904
310000	Výroba elektrických strojů a přístrojů jinde neuvedených	1294
320000	Výroba radiových, televizních a spojových zařízení a přístrojů	212
330000	Výroba zdravotnických, přesných, optických a časoměrných přístrojů	350
340000	Výroba dvoustopých motorových vozidel, přívesů a návěsů	500
350000	Výroba ostatních dopravních zařízení	405
360000	Výroba nábytku; ostatní zpracovatelský průmysl	3057
370000	Zpracování druhotných surovin	514
400000	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, páry a teplé vody, výroba chladu	1692
410000	Výroba a rozvod vody	465
450000	Stavebnictví	14650
500000	Prodej, údržba a opravy motorových vozidel a prodej pohonných hmot	4521
510000	Velkoobchod a zprostředkování velkoobchodu (kromě motorových vozidel)	8283
520000	Maloobchod, opravy spotřebního zboží kromě motorových vozidel	7832
550000	Pohostinství a ubytování	4086
600000	Pozemní doprava; potrubní přeprava	3379
610000	Vodní doprava	54
620000	Letecká a kosmická doprava	62

630000	Vedlejší a pomocná činnost v dopravě; činnosti cestovních kanceláří	962
640000	Činnosti poštovní a telekomunikační	437
650000	Peněžnictví	203
660000	Pojišťovnictví kromě sociálního zabezpečení	21
670000	Činnosti související s úvěry a pojišťovnictvím	150
700000	Činnosti v oblasti nemovitostí	1281
710000	Pronájem strojů a přístrojů bez obsluhujícího personálu, pronájem zboží	236
720000	Zpracování dat a související činnosti	79
730000	Výzkum a vývoj	258
740000	Služby převážně pro podniky	2906
750000	Veřejná správa a obrana, sociální pojištění	2566
800000	Školství	1698
850000	Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	3006
900000	Odstraňování odpadních vod a pevného odpadu, čištění města	2938
910000	Činnosti organizací společenských	28
920000	Rekreační, kulturní a sportovní činnosti	468
930000	Ostatní služby	411
	celkem	119537

Druhy rozhodnutí k zjištěným závadám v roce 2000

Kód	Název	Počet rozhodnutí
0	Rozh. nevydáno - závady odstraněny	34041
1	Rozh. nevydáno - záruka odstranění závad	15756
20	Rozhodnutí na odstranění závad	68851
21	Rozh. na vyř.strojů a zař.z provozu	412
22	Zákaz užív. výrob. a provoz. prostorů	49
23	Zákaz technologií	45
24	Zákaz činností	130
25	Zákaz práce přesčas (mimo mladistvých)	253
26	Zákaz práce přesčas mladistvých	6
31	Zákaz ostat. prací zak. žen. a mladistvým	18
	Rozhodnutí celkem	119537

Pokuty uložené inspektoráty bezpečnosti práce

P o k u t y	1999	2000
Pokuty organizacím a podnikajícím fyzickým osobám – počet	755	583
Pokuty organizacím a podnikajícím fyzickým osobám - výše v Kč	12 330 500	12 378 500
z toho za zjištěná porušení předpisů při prověrkách – počet	534	379
z toho za zjištěná porušení předpisů při prověrkách - výše v Kč	5 399 500	4 432 500
z toho za zjištěná porušení předpisů v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, havárií, poruchou technického zařízení nebo s technickými příčinami průmyslových otrav a nemocí z povolání - počet	221	204
z toho za zjištěná porušení předpisů v příčinné souvislosti s pracovním úrazem, havárií, poruchou technického zařízení nebo s technickými příčinami průmyslových otrav a nemocí z povolání - výše v Kč	6 931 000	7 946 000
Pokuty zaměstnancům organizací a podnikajících fyzických osob - počet	29	37
Pokuty zaměstnancům organizací a podnikajících fyzických osob - výše v Kč	150 500	241 200
Blokové pokuty – počet	306	319
Blokové pokuty – výše v Kč	148 200	153 100

System sankcí za porušení právních předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zakotven rovněž v zákoně č. 61/1988 Sb. (ustanovení § 44 a násl.). Za porušení předpisů, včetně předpisů k zajištění BOZP, mohou orgány státní báňské správy uložit organizaci pokutu až do výše 1.000.000,- Kč; neprovede-li organizace nápravu nedostatků ve stanovené lhůtě, může uložit pokutu až do výše dvojnásobku uložené pokuty. Až do výše 50.000,- Kč lze uložit pokutu pracovníkovi organizace, který zaviněně porušil závažné povinnosti vyplývající z příslušných právních předpisů. V blokovém řízení je pak možno pracovníkovi uložit pokutu až do výše 2.000,- Kč.

V roce 2000 byly obvodními báňskými úřady uloženy pokuty v blokovém řízení v celkové výši 674 400 Kč (oproti 250 250 Kč v roce 1999), ostatní pokuty pak v celkové výši 6 003 000 Kč (oproti 2 188 500 Kč v roce 1999).

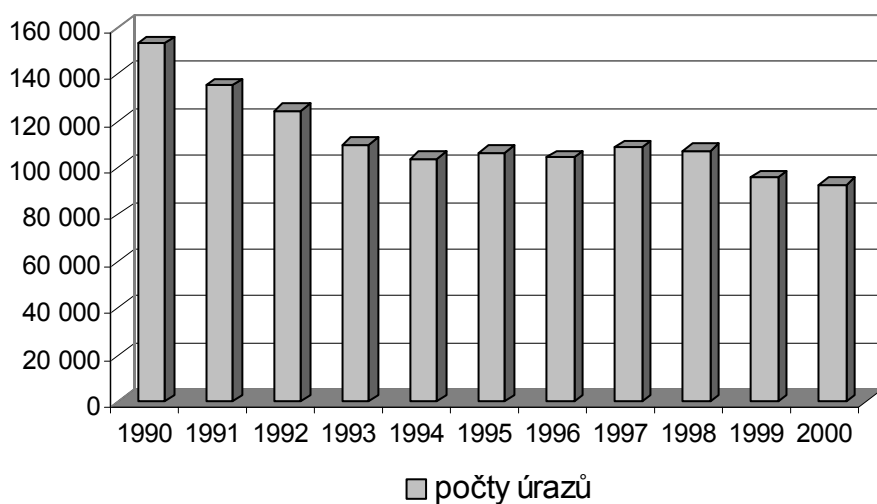
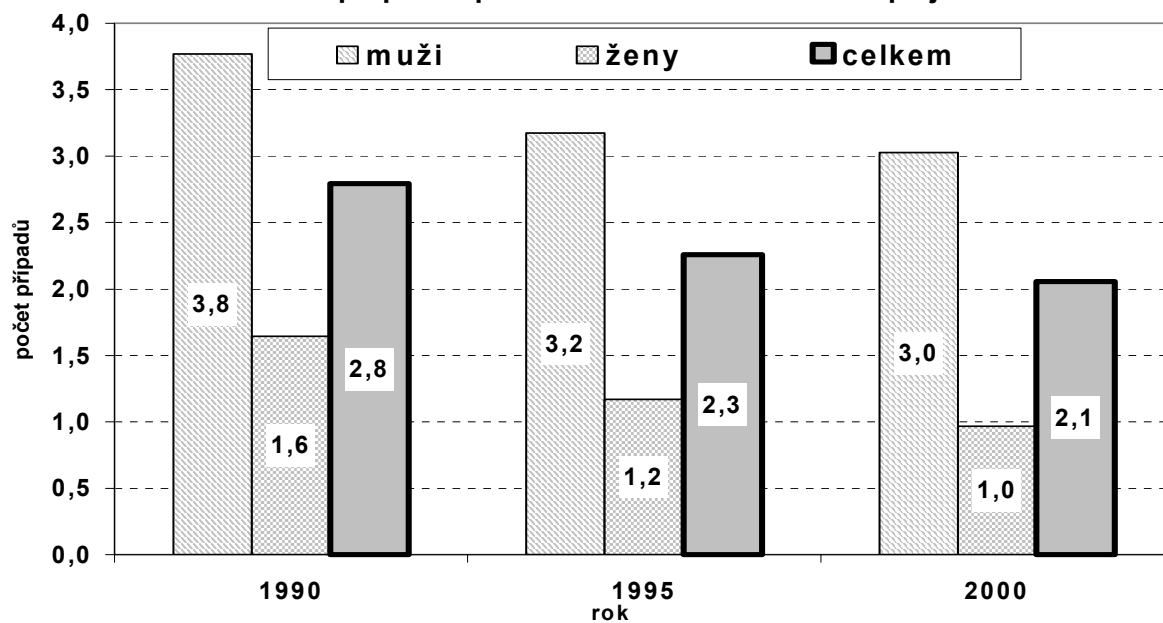
Otázka C

Poskytněte prosím statistické informace o pracovních úrazech, včetně smrtelných úrazů, a nemocích z povolání podle sektorů činnosti a uveďte, jakého podílu pracovních sil se statistiky týkají. Popište prosím rovněž preventivní opatření přijatá v jednotlivých sektorech.

Statistické údaje týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou uvedeny v následujících tabulkách a grafech.

V oblasti, která podléhá kontrole Českého báňského úřadu, došlo v roce 2000 celkem k 2534 úrazům, z toho 9 úrazů bylo smrtelných. Oproti roku 1999, kdy došlo k 3063 pracovním úrazům, z toho 12 bylo smrtelných, tak byl zaznamenán výrazný úbytek pracovních úrazů. K tomuto vývoji pravděpodobně přispěl i větší počet provedených inspekcí (7452 v roce 2000 oproti 6748 v roce 1999).

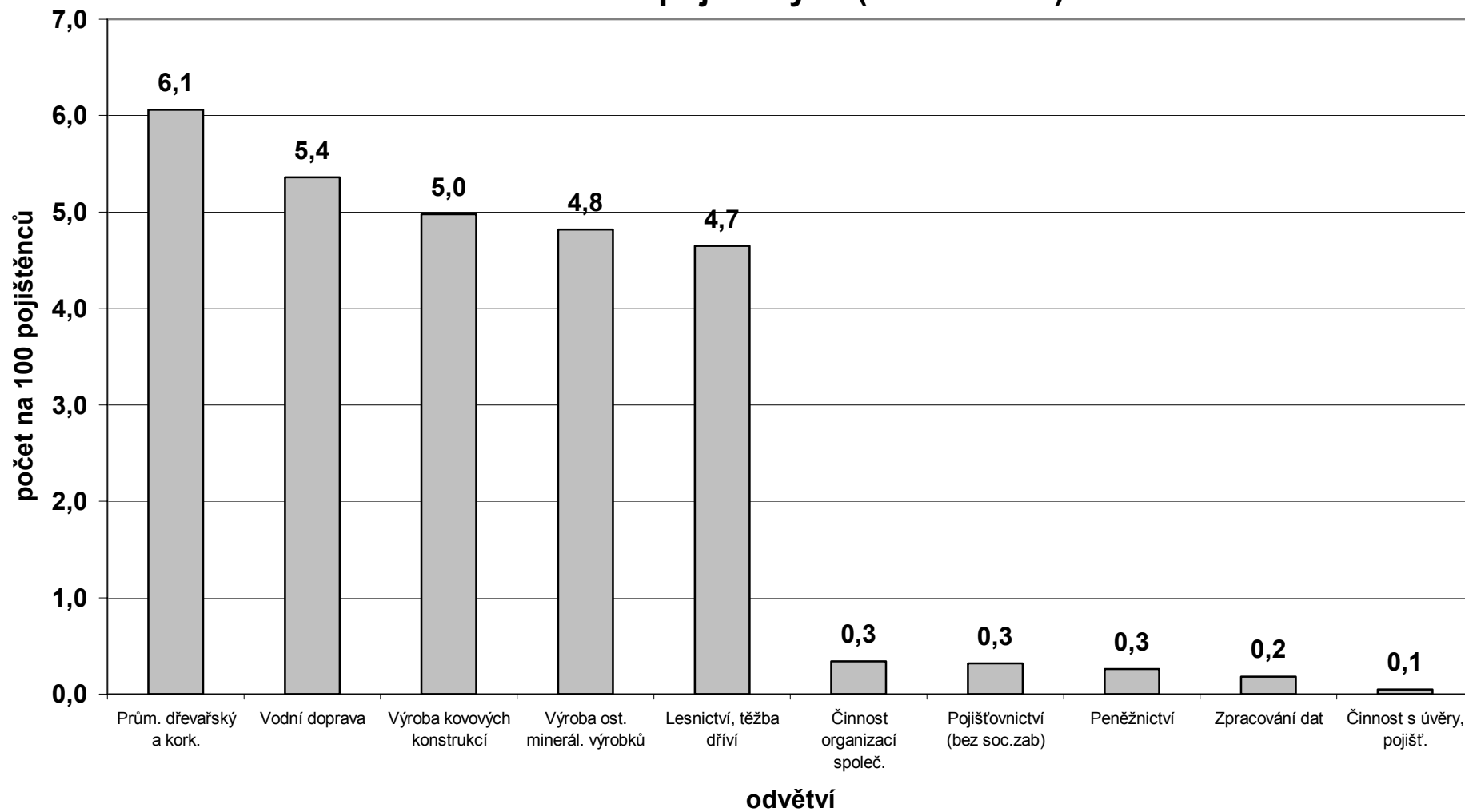
Počet případů pracovních úrazů na 100 pojištěnců



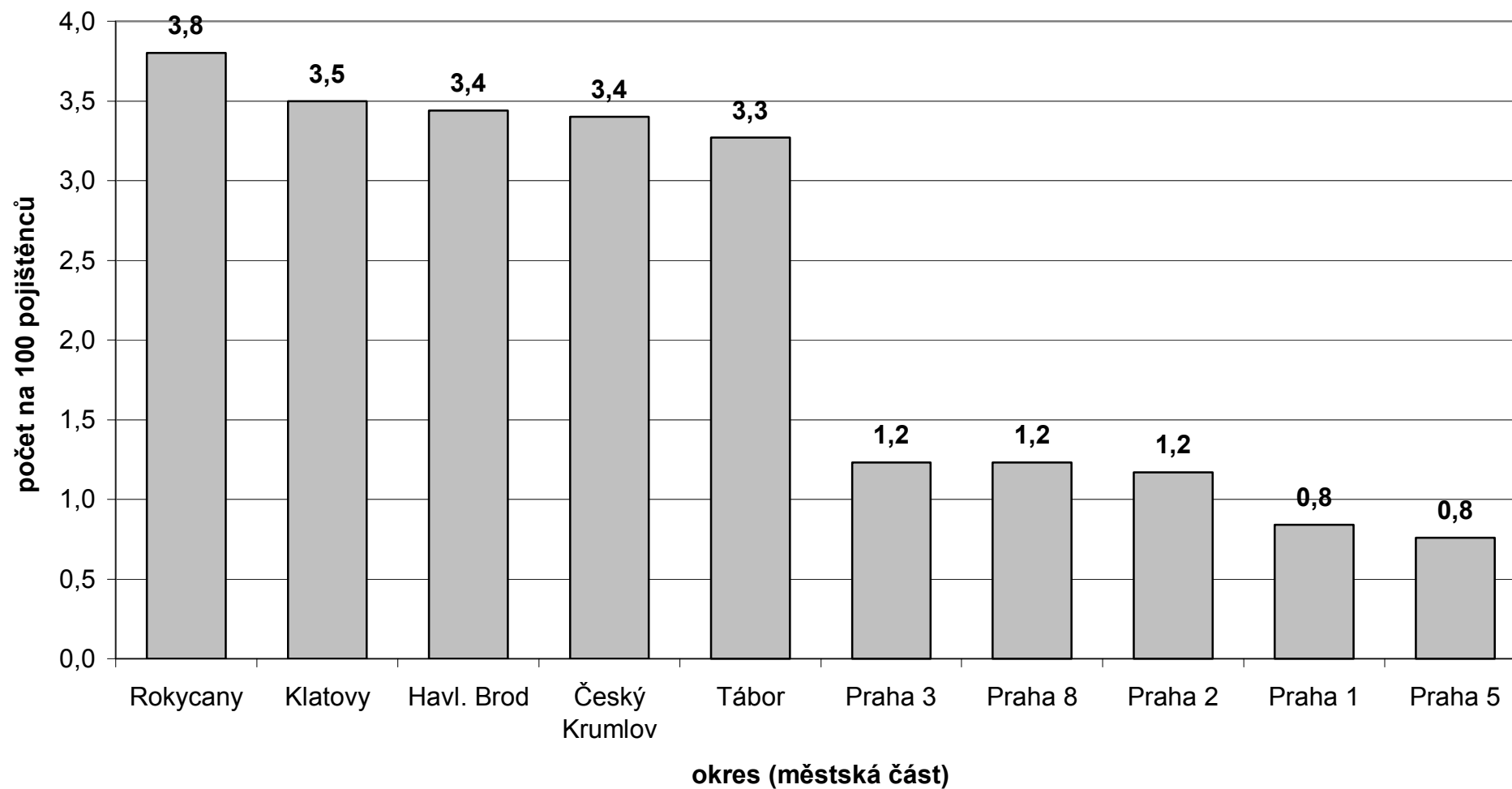
Vývoj ukazatelů pracovní neschopnosti (PN) v letech 1990 - 2000 v ČR

pracovní úrazy									
	Smrtelné pracovní úrazy			Průměrný počet			Průměrné % PN		
Rok	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	celkem	pro	podíl
1990	352	26	378	2 965 458	2 522 570	5 488 028		0,22	
1995	239	18	257	2 555 301	2 152 850	4 708 151		0,22	
1996	227	24	251	2 483 615	2 120 000	4 603 615		0,23	
1997	214	23	237	2 601 745	2 232 086	4 833 831		0,24	
1998	193	15	208	2 570 663	2 213 819	4 784 482		0,23	
1999	182	9	191	2 431 210	2 147 478	4 578 688		0,23	
2000	214	9	223	2 389 680	2 127 866	4 517 546		0,23	
	Nově hlášené případy PN			Kalendářní dny PN			Počet případů na 100		
	pro pracovní úrazy								
Rok	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
1990	111 776	41 423	153 199	3 173 184	1 136 360	4 309 544	3,77	1,64	2,79
1995	81 097	25 178	106 275	2 893 756	935 320	3 829 076	3,17	1,17	2,26
1996	79 697	24 591	104 288	2 943 304	960 529	3 903 833	3,21	1,16	2,27
1997	84 833	23 871	108 704	3 194 533	992 621	4 187 154	3,26	1,07	2,25
1998	84 264	22 911	107 175	3 160 856	936 411	4 097 267	3,28	1,03	2,24
1999	74 464	21 507	95 971	2 889 991	891 354	3 781 345	3,06	1,00	2,10
2000	72 297	20 609	92 906	2 920 247	860 607	3 780 854	3,03	0,97	2,06
	Průměrné % PN			Počet dnů PN na 1			Průměr denní stav nrače		
	pro pracovní úrazy								
Rok	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
1990	0,293	0,123	0,215	28,39	27,43	28,13	8 694	3 113	11 807
1995	0,310	0,119	0,223	35,68	37,15	36,03	7 928	2 563	10 491
1996	0,324	0,124	0,232	36,93	39,06	37,43	8 042	2 624	10 666
1997	0,336	0,122	0,237	37,66	41,58	38,52	8 752	2 720	11 472
1998	0,337	0,116	0,235	37,51	40,87	38,23	8 660	2 566	11 225
1999	0,326	0,114	0,226	38,81	41,44	39,40	7 918	2 442	10 360
2000	0,334	0,111	0,229	40,39	41,76	40,70	7 979	2 351	10 330

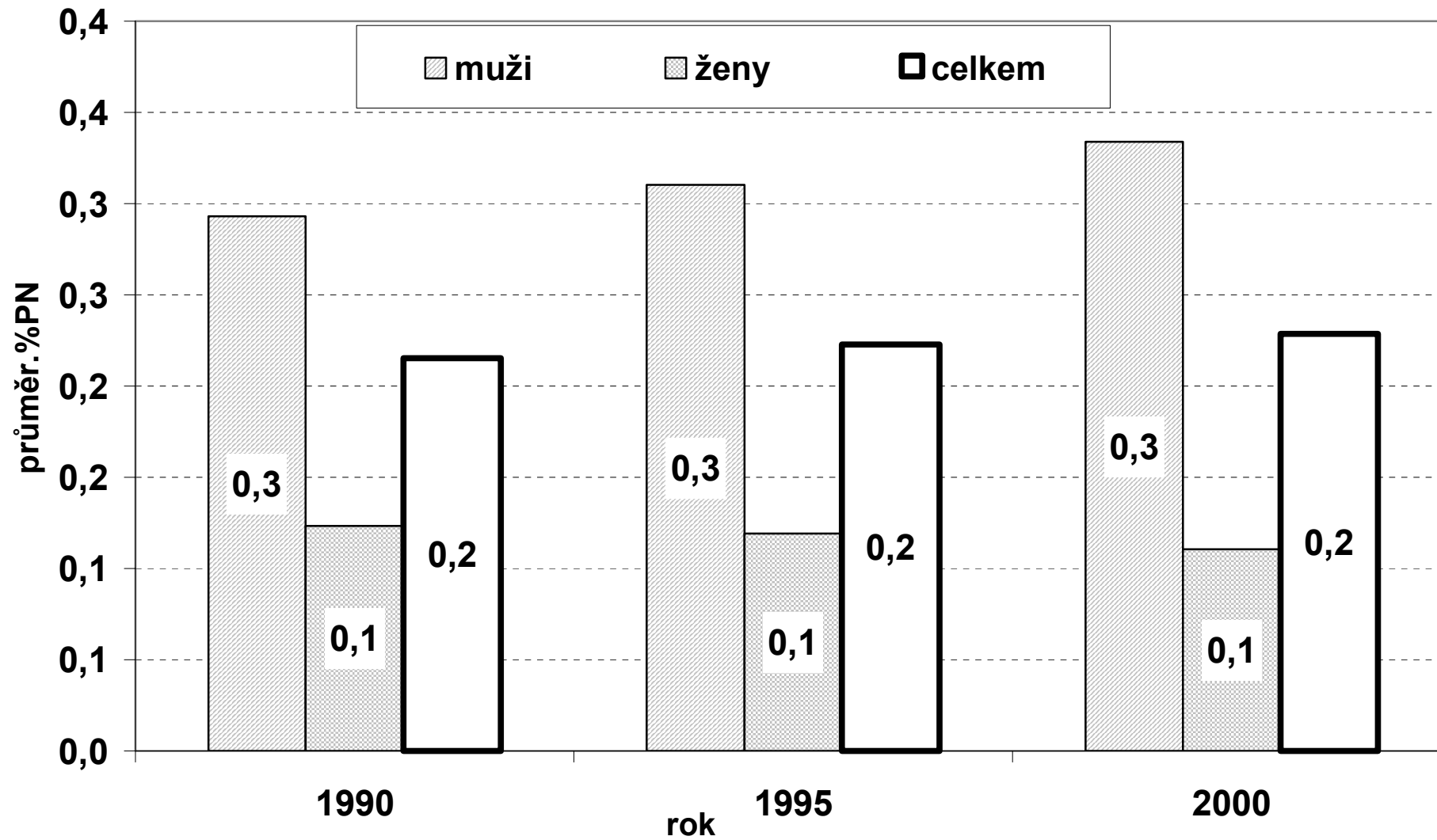
Odvětví (OKEČ)s největším a nejmenším počtem hlášených pracovních úrazů na 100 pojištěných (v roce 2000)



Okresy s největším a nejmenším počtem hlášených pracovních úrazů na 100 pojištěných (v roce 2000)

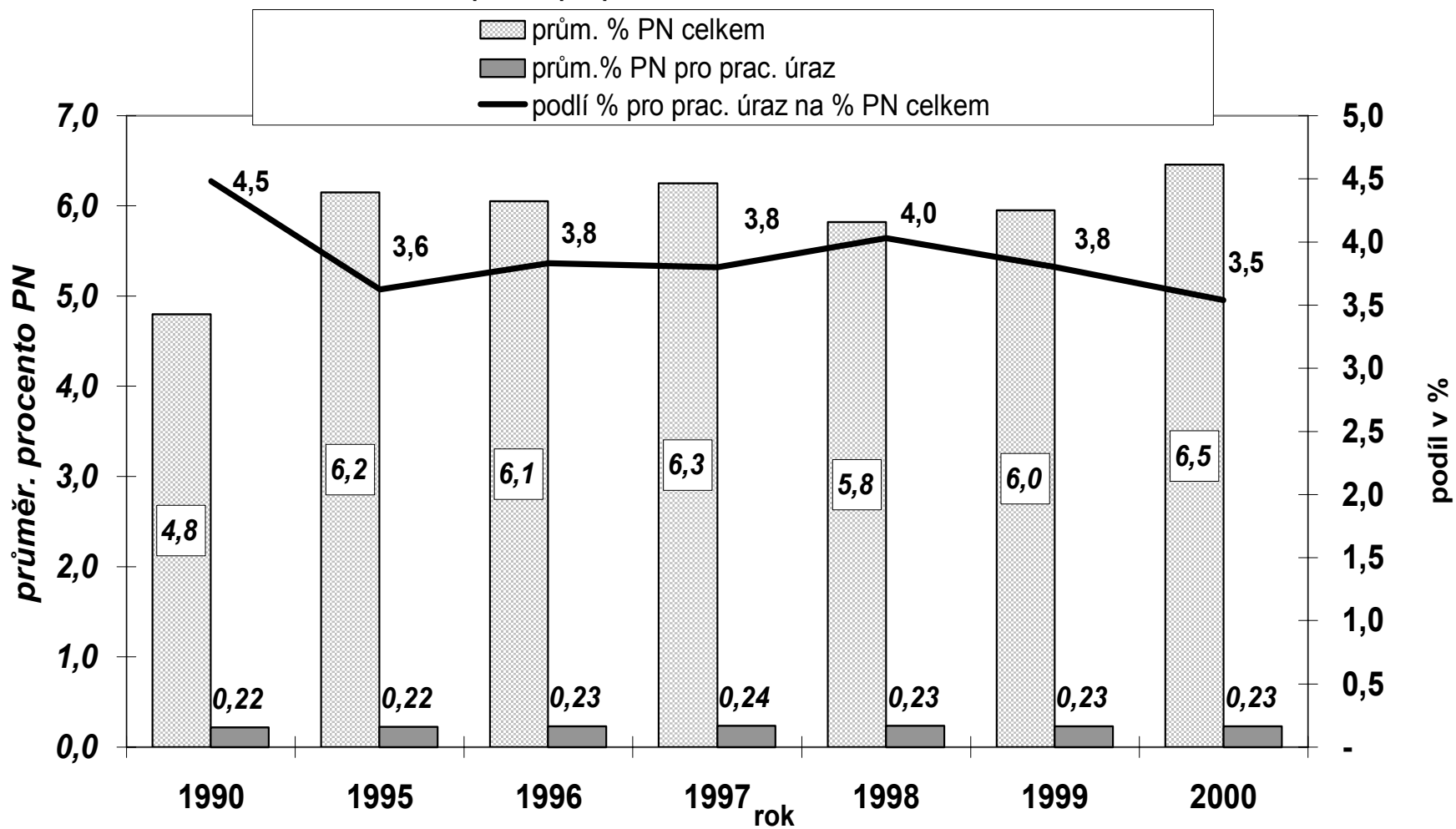


Průměrné procento pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz



Průměrné procento pracovní neschopnosti

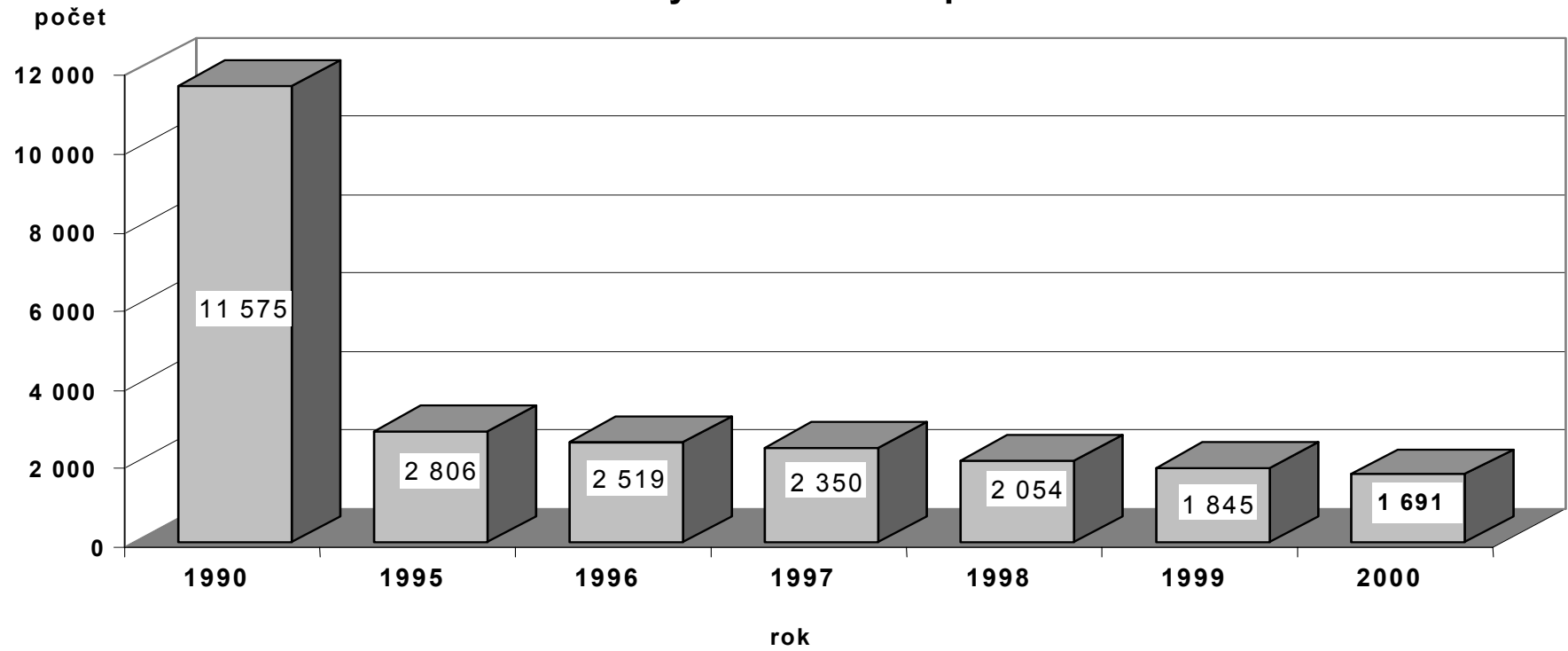
podíl % pro prac úraz na % PN celkem



Počet pracovních úrazů a počet dní pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu v letech 1990-2000

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
počet pracovních úrazů	153 199	134 932	124 655	109 908	103 949	106 275	104 288	108 704	107 175	95 971	92 906
počet dní nemoci z důvodu pracovního úrazu	4 309 544	4 032 086	3 771 240	3 655 633	3 661 217	3 829 076	3 903 833	4 187 154	4 097 267	3 781 345	3 780 854
počet dní pracovní neschopnosti připadajících na 1 pracovní úraz	28,1	29,9	30,3	33,3	35,2	36,0	37,4	38,5	38,2	39,4	40,7
meziroční index růstu předchozího ukazatele		1,06	1,01	1,10	1,06	1,02	1,04	1,03	0,99	1,03	1,03

Počet hlášených nemocí z povolání



Vývoj hlášených nemocí z povolání (NzP) v letech 1990 - 2000								
kapitola	Nemoci z povolání	Rok						
		1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
I.	NzP způsobené chemickými látkami	127	60	77	62	54	45	31
II.	NzP způsobené fyzikálními faktory	2 953	1 063	915	1 000	785	697	647
	z toho : porucha sluchu způsobená hlukem	676	80	55	65	55	57	40
	nemoci z vibrací	1 410	509	503	457	354	282	268
	nemoci z dlouhodobého nadměrného jednostranného zatížení	814	460	345	464	369	347	317
	ostatní NzP	53	14	12	14	7	11	22
III.	NzP týkající se dýchacích cest, plic pohrudnice a pobřišnice	7 077	616	539	470	387	374	359
	z toho : pneumokózy způsobené SiO ₂	6 897	466	357	280	246	228	208
	nemoci plic, pohrudnice nebo pobřišnice způsobené azbestem	6	24	18	20	19	23	14
	CA plic z radioaktivních látek	75	55	67	45	27	29	35
	exogenní alergická alveolitida	12	6	4	10	4	4	5
	astma bronchiale vč. alergických onemocnění horních cest dýchacích	86	65	83	104	87	79	91
	ostatní NzP	1		10	11	4	11	6
IV.	NzP kožní	750	552	490	452	360	416	363
V.	NzP přenosné a parazitární	657	506	488	362	459	310	287
	z toho : nemoci přenosné a parazitární	361	288	307	217	344	221	201
	nemoci přenosné ze zvířat na člověka	212	175	160	132	96	85	77
	tropické nemoci přenosné a parazitární	84	43	21	13	19	4	9
VI.	NzP způsobené ostatními faktory	11	9	10	4	9	3	4
	Nemoci z povolání celkem	11 575	2 806	2 519	2 350	2 054	1 845	1 691
	Ohrožení nemocí z povolání			24	26	57	41	60
	Profesionální onemocnění celkem	11 575	2 806	2 543	2 376	2 111	1 886	1 751

Ukazatele pracovní úrazovosti v ČR v roce 2000 podle oddílů OKEČ

**PÚ - pracovní úrazy, PN - pracovní neschopnost*

Statistické údaje o pracovní úrazovosti uvedené v této tabulce jsou celkové údaje o pracovní úrazovosti v ČR (tj. včetně pracovní úrazovosti k jejímuž šetření je příslušné Ministerstvo vnitra, Ministerstvo obrany a Český báňský úřad).

ODDÍL OKEČ	Pojištěnci	Počet případů PÚ	Dny PN	Četnost případů na 100 pojištěnců	Průměrné procento PN	Průměrná délka trvání
Zemědělství, myslivost	134 543	6 085	256 692	4,52	0,521	42,18
Lesnictví, těžba dřeva	30 064	1 398	63 396	4,65	0,576	45,35
Rybolov, chov ryb	1 697	54	2 053	3,18	0,331	38,02
Dobývání uhlí a rašeliny	45 822	1 638	158 389	3,57	0,944	96,70
Dobývání uranových a thor. rud	3 572	49	5 467	1,37	0,418	111,57
Dobývání a úprava ostatní	7 525	345	13 073	4,58	0,475	37,89
Výroba potravin a zpracování tabáku	118 085	4 874	170 306	4,13	0,394	34,94
Textilní průmysl	62 899	1 915	69 021	3,04	0,300	36,04
Oděvní průmysl, zpracování kožešin	39 011	561	19 101	1,44	0,134	34,05
Výroba usní a brašnářství	18 862	320	12 639	1,70	0,183	39,50
Průmysl dřevařský (kromě nábytku)	29 934	1 813	70 933	6,06	0,647	39,12
Výroba vlákniny, papíru	19 105	662	27 777	3,47	0,397	41,96
Vydavatelství a tisk	23 011	325	11 998	1,41	0,142	36,92
Koksování, zpracování ropy	3 597	37	2 066	1,03	0,157	55,84
Výroba chemických výrobků	40 027	751	32 984	1,88	0,225	43,92
Výroba pryžových a plast. výrobků	45 563	1 582	56 624	3,47	0,340	35,79
Výroba ostat. minerálních výrobků	65 697	3,169	100 525	4,82	0,418	31,72
Výroba kovů, hutní zpracování	74 350	3 314	135 837	4,46	0,499	40,99
Výroba kovových konstrukcí	101 864	5 075	176 946	4,98	0,475	34,87
Výroba strojů a zařízení	129 110	5 044	170 213	3,91	0,360	33,75
Výroba kancel. strojů a počítačů	2 706	42	1 490	1,55	0,150	35,48
Výroba elektric. strojů a přístrojů	76 565	1 876	61 860	2,45	0,221	32,97
Výroba radiových a televiz. zařízení	27 726	433	14 897	1,56	0,147	34,40
Výroba zdravotnic. přístrojů a hodin	20 993	372	12 625	1,77	0,164	33,94
Výroba motorových vozidel	73 988	1 945	63 328	2,63	0,234	32,56
Výroba ostat. dopravních zařízení	21 448	677	24 706	3,16	0,315	36,49
Výroba nábytku, ostatní průmysl	60 060	2 179	75 274	3,63	0,342	34,55
Zpracování druhotných surovin	3 292	115	5 389	3,49	0,447	46,86
Výroba a rozvod elektřiny a	48 772	456	20 965	0,93	0,117	45,98

plynu						
Výroba a rozvod vody	22 024	417	19 023	1,89	0,236	45,62
Stavebnictví	172 289	6 871	313 378	3,99	0,497	45,61
Prodej, údržba motorových vozidel	27 818	672	22 589	2,42	0,222	33,61
Velkoobchod (kromě motor. vozidel)	99 042	1 601	62 960	1,62	0,174	39,33
Maloobchod (kromě motor. vozidel)	129 672	2 979	103 303	2,30	0,218	34,68
Pohostinství a ubytování	40 668	1 029	34 478	2,53	0,232	33,51
Pozemní doprava, potrubní doprava	160 751	3 576	168 236	2,22	0,286	47,05
Vodní doprava	1 492	80	4 082	5,36	0,748	51,03
Letecká, kosmická doprava	4 963	97	3 676	1,95	0,202	37,90
Vedlejší a pomoc. činnost v dopravě	26 548	410	19 041	1,54	0,196	46,44
Činnost pošt a telekomunikací	78 883	1 177	53 229	1,49	0,184	45,22
Peněžnictví	55 085	145	5 374	0,26	0,027	37,06
Pojišťovnictví (kromě sociálního)	17 883	58	3 863	0,32	0,059	66,60
Činnost s úvěry, pojišťovnictví	1 869	1	247	0,05	0,036	247,00
Činnost v oblasti nemovitostí	33 745	285	12 214	0,84	0,099	42,86
Pronájem strojů a přístrojů	3 125	59	2 737	1,89	0,239	46,39
Zpracování dat a souvis. činnosti	16 107	29	2 372	0,18	0,040	81,79
Výzkum a vývoj	20 145	146	5 611	0,72	0,076	38,43
Služby převážně pro podniky	133 457	1 691	75 139	1,27	0,154	44,43
Veřejná správa, obrana	307 150	3 033	117 152	0,99	0,104	38,63
Školství	200 027	1 090	48 689	0,54	0,067	44,67
Zdravotní, veterinár., sociální činnost	221 091	2 168	85 673	0,98	0,106	39,52
Odstraňování odpadu, čištění města	22 910	808	31 107	3,53	0,371	38,50
Činnost společenských organizací	13 212	45	2 408	0,34	0,050	53,51
Rekreační, kulturní a sport. činnost	49 588	441	18 785	0,89	0,104	42,60
Ostatní služby	6 621	115	4 589	1,74	0,189	39,90
Nezjištěno	1 321 493	16 777	724 325	1,27	0,150	43,17
ČR	4 517 546	92 906	3 780 854	2,06	0,229	40,70

Rozdělení smrtelných pracovních úrazů v ČR podle oddílů OKEČ (1996-2000)

(údaje se týkají pouze oblasti, která je v působnosti státního odborného dozoru nad bezpečností práce)

KÓD	ODDÍL OKEČ	1996	1997	1998	1999	2000
A 01	Zemědělství, myslivost	20	11	18	11	8
A 02	Lesnictví, těžba dřeva	11	12	6	9	13
B 05	Rybolov, chov ryb	-	-	-	-	-
C 10	Dobývání uhlí a rašeliny	10	16	8	6	6
C 11	Dobývání ropy a zemního plynu	-	-	-	-	-
C 12	Dobývání uranových a thor. rud	-	-	-	-	-
C 14	Dobývání a úprava ostatní	1	3	1	3	3
D 15	Výroba potravin a zpracování tabáku	9	9	8	4	9
D 17	Textilní průmysl	1	3	6	2	1
D 18	Oděvní průmysl, zpracování kožešin	-	-	-	-	-
D 19	Výroba usní a brašnářství	1	-	-	-	-
D 20	Průmysl dřevařský (kromě nábytku)	5	4	1	6	3
D 21	Výroba vlákniny, papíru	2	1	-	-	2
D 22	Vydavatelství a tisk	-	2	-	-	-
D 23	Koksování, zpracování ropy	1	1	2	-	-
D 24	Výroba chemických výrobků	6	2	4	2	3
D 25	Výroba pryžových a plast. výrobků	2	-	3	3	3
D 26	Výroba ostat. minerálních výrobků	3	5	4	2	4
D 27	Výroba kovů, hutní zpracování	13	5	5	5	9
D 28	Výroba kovových konstrukcí	11	16	10	6	7
D 29	Výroba strojů a zařízení	9	4	6	4	8
D 30	Výroba kancel. strojů a počítačů	-	-	-	-	-
D 31	Výroba elektric. strojů a přístrojů	2	6	3	4	3
D 32	Výroba radiových a televiz. zařízení	1	-	-	-	1
D 33	Výroba zdravotnic. přístrojů a hodin	4	1	1	-	-
D 34	Výroba motorových vozidel	3	-	3	3	-
D 35	Výroba ostat. dopravních zařízení	1	1	-	2	2
D 36	Výroba nábytku, ostatní průmysl	2	-	-	2	3
D 37	Zpracování druhotných surovin	1	3	2	1	-
E 40	Výroba a rozvod elektřiny a plynu	6	6	6	7	4
E 41	Výroba a rozvod vody	-	1	5	2	-
F 45	Stavebnictví	66	70	72	47	47
G 50	Prodej, údržba motorových	3	7	5	1	2

	vozidel					
G 51	Velkoobchod (kromě motor. vozidel)	7	8	4	8	8
G 52	Maloobchod (kromě motor. vozidel)	6	6	6	1	4
H 55	Pohostinství a ubytování	3	1	1	1	1
I 60	Pozemní doprava, potrubní doprava	24	23	19	24	31
I 61	Vodní doprava	-	-	-	1	-
I 62	Letecká, kosmická doprava	1	1	-	-	-
I 63	Vedlejší a pomoc. činnost v dopravě	5	4	3	5	8
I 64	Činnost pošt a telekomunikací	3	7	1	-	3
J 65	Peněžnictví	3	5	3	1	-
J 66	Pojišťovnictví (kromě sociálního)	3	-	1	1	-
J 67	Činnost s úvěry, pojišťovnictví	-	-	-	-	-
K 70	Činnost v oblasti nemovitostí	1	2	-	1	2
K 71	Pronájem strojů a přístrojů	1	-	-	-	-
K 72	Zpracování dat a souvis. činnosti	-	1	1	-	4
K 73	Výzkum a vývoj	-	2	-	-	-
K 74	Služby převážně pro podniky	8	16	10	3	11
L 75	Veřejná správa, obrana	5	10	2	8	6
M 80	Školství	3	3	1	2	1
N 85	Zdravotní, veterinár., sociální činnost	3	3	1	4	3
O 90	Odstraňování odpadu, čištění města	1	1	3	2	-
O 91	Činnost společenských organizací	-	3	1	-	-
O 92	Rekreační, kulturní a sport. činnost	3	8	-	1	-
O 93	Ostatní služby	-	-	-	1	-
	Nezjištěno	4	3	4	4	-
ČR		278	296	240	200	223

S ohledem na stav a vývoj pracovní úrazovosti a provedených analýz zdrojů, příčin, věku zraněných činností, zaměstnání apod. byla přijata následující opatření:

- zavedení plošného dozoru v odvětvích s vysokou úrazovostí nebo závažností (stavebnictví, zemědělství, lesnictví, průmyslu a to především ve výrobě kovových konstrukcí, hutnictví, výrobě nábytku, zpracování druhotných surovin);
- provádění tématických kontrol k řešení nepříznivého vývoje, ať již v konkrétním odvětví nebo k činnostem, které nejsou specificky vázané na konkrétní odvětví;
- zavedení následných kontrol všude tam, kde při předcházející kontrole byly zjištěny závažné nedostatky, nebo kde lze předpokládat, že podnik se bude vyhýbat splnění uložených opatření;
- úzká spolupráce se sociálními partnery (zástupci zaměstnanců a zaměstnatelů);
- zavedení pravidelných poradenských dnů a zavedení informačních stránek na internetu.

Článek 3, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, smluvní strany se zavazují:

že budou vhodným způsobem konzultovat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků opatření zaměřená na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“

Uveďte prosím, zda jsou právními předpisy v této souvislosti uloženy konzultace s organizacemi pracovníků a zaměstnavatelů, zda k nim v praxi dochází a na jaké úrovni (celostátní, regionální, odvětvové nebo podnikové).

Zákoník práce ve znění platném k 31.12.2000 zakotvoval zejména tato práva odborových orgánů při kontrole stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

- kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat,
- požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
- zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákoník práce ve znění účinném od 1.1.2001 zachovává shora uvedená oprávnění odborových orgánů a dále rozšiřuje účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP. Zaměstnanci se účastní na řešení bezpečnosti práce prostřednictvím **odborových orgánů**, a tam, kde nejsou, prostřednictvím **zástupců zaměstnanců pro oblast bezpečnosti práce**. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání. Je povinen je informovat zejména o vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, o organizaci školení, instruktážích a pokynech k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičů a policie a k organizování evakuace zaměstnanců, a o výběru a zajišťování závodní preventivní péče.

Příslušný odborový orgán nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanci jsou povinni **spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik** tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.

Zaměstnavatel je povinen příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a **zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy** k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, doklady o evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání a doklady o výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, **přednést své připomínky**. Povinnost orgánů státního odborného dozoru spolupracovat s odborovými orgány vyplývá z ustanovení § 7 zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.

Seznam pramenů k článku 3:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, v platném znění*
- *zákon č. 353/1999 Sb., o prevenci závažných havárií způsobených vybranými nebezpečnými chemickými látkami a chemickými přípravky a o změně zákona č. 425/1990 Sb., o okresních úřadech, úpravě jejich působnosti a o některých dalších opatřeních s tím souvisejících, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o prevenci závažných havárií), v platném znění*
- *zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, v platném znění*
- *zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění*
- *zákon č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů, v platném znění*
- *zákon č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, v platném znění*
- *zákon č. 44/1988 Sb., o ochraně a využití nerostného bohatství (horní zákon), v platném znění*
- *zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění*
- *zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platném znění*
- *vyhláška č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli,*
- *nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání,*
- *vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (vyhláška o požární prevenci),*
- *vyhláška č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, v platném znění*
- *vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, v platném znění*
- *vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zaměstnanců při práci,*
- *nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí,*

- vyhláška č. 398/2001 Sb., o stanovení poplatků za činnosti organizací státního odborného dozoru při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení,
- nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, vzor záznamu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu,
- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů,
- nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob a organizace práce a pracovní postupy, které je zaměstnavatel povinen zajistit při chovu zvířat,
- nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.

ČLÁNEK 4: PRÁVO NA SPRÁVEDLIVOU ODMĚNU

Článek 4, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé odměňování, smluvní strany se zavazují: že uznají právo pracovníků na vyšší sazbu odměny za práci přes čas, s výhradou výjimek v určitých případech;“

„...Výkon tohoto práva bude dosažen svobodně uzavíranými kolektivními smlouvami, statutárním mechanismem pro stanovení mezd nebo jinými prostředky odpovídajícími národním podmínkám.“

Otázka A

Uveďte prosím, jaká ustanovení se podle právních předpisů a kolektivních smluv vztahují na placení přesčasů, metody používané k výpočtu zvýšených mzdových sazeb a kategorie práce a pracovníků, na které se tato ustanovení vztahují.

Specifikujte prosím, jaká ustanovení platí ohledně přesčasů o sobotách, nedělích a jiných zvláštních dnech nebo zvláštní pracovní době (včetně noční práce).

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, i zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, upravují povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům za práci přesčas zvýšenou mzdu (plat). Namísto příplatku za práci přesčas se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna; pokud zaměstnavatel v dohodnutém termínu nebo v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas neposkytne zaměstnanci náhradní volno, přísluší zaměstnanci příplatek za práci přesčas.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci tzv. podnikatelské sféry podle zákona o mzdě dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku; místo příplatku se může zaměstnanec dohodnout se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna. V kolektivní nebo pracovní smlouvě se lze dohodnout i na paušálním zohlednění práce přesčas, avšak pouze do celkového rozsahu 150 hodin této přesčasové práce v roce. Za případnou práci přesčas konanou nad uvedený rozsah je zaměstnavatel vždy povinen poskytnout zvýšenou mzdu.

Za práci přesčas přísluší zaměstnancům v tzv. sféře veřejných služeb (tj. zaměstnancům ve veřejných službách a správě, v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech a službách) plat. Zákon o platu stanoví v ustanovení § 10 taxativní výčet složek platu, kterými je plat za práci přesčas tvořen. Je to část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém je práce přesčas konána (vždy se vychází z konkrétního kalendářního měsíce, nikoliv z průměrného počtu pracovních hodin připadajících na kalendářní měsíc) a příplatek za práci přesčas.

Zákon o platu stanoví rozdílné sazby příplatku za práci přesčas podle toho, koná-li zaměstnanec práci přesčas ve svůj obvyklý pracovní den např. jako pokračování ve výkonu

práce nad rámec směny (25 % průměrného hodinového výdělku), nebo v den, na který připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu (50 % průměrného hodinového výdělku).

U zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu nejsou přípustná žádná ujednání v kolektivních smlouvách, která by odchylně od zákonné úpravy upravovala poskytování platu za práci přesčas. U zaměstnanců odměňovaných podle zákona o mzdě se připouští pouze takové odchylné ujednání o mzdě za práci přesčas, které je pro zaměstnance výhodnější než zákonná úprava. Přestože zákon o mzdě neomezuje formy mzdového zvýhodnění práce přesčas, v kolektivních smlouvách bývá zpravidla respektována forma stanovená zákonem, tj. zvýšení mzdy za práci přesčas v podobě příplatku za práci přesčas odvozovaného od průměrného výdělku a často sjednávaného ve vyšší úrovni než stanoví zákon.

Vedle mzdy (platu) za práci přesčas náleží zaměstnanci tyto další příplatky.

Za práci ve svátek se podle zákona o mzdě i zákona o platu zaměstnancům poskytuje kromě mzdy (platu) placené náhradní volno. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem na tom dohodnou, lze poskytnout místo náhradního volna příplatek ve výši 100% průměrného výdělku.

Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnancům odměňovaným podle zákona o platu příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Zákon o mzdě podobné ustanovení neobsahuje a ponechává konkrétní úpravu smluvnímu ujednání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Příplatek za noční práci činí u zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu 20 % průměrného výdělku, u zaměstnanců odměňovaných podle zákona o mzdě činí nejméně 5,40 Kč za hodinu.

Všechny výše uvedené příplatky náleží zaměstnancům vedle mzdy (platu) za práci přesčas.

Otázka B

Uved'te prosím všechny zvláštní případy, na které se vztahují výjimky.

Pokud je to vhodné, uveďte prosím, zda opatření povolující odchylky od Vašich právních předpisů týkajících se denní a týdenní pracovní doby (viz článek 2, odstavec 1) mají vliv na odměňování nebo náhrady za práci přesčas.

Zaměstnancům, odměňovaným podle zákona o platu, kterým náleží příplatek za vedení nebo hodnostní příplatek, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, tj. v rozsahu, ve kterém může zaměstnavatel zaměstnanci práci přesčas podle § 96 zákoníku práce nařídit; v platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas (ustanovení § 10 zákona o platu).

V praxi to znamená, že zaměstnancům, kterým náleží příplatek za vedení nebo hodnostní příplatek, přísluší plat za práci přesčas až za práci přesčas konanou nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li pracovat přesčas nad uvedený rámec (na základě vlastního souhlasu). Vedoucím zaměstnancům však přísluší plat za práci přesčas vždy, když ji konají v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci nařízené nebo dohodnuté pracovní pohotovosti. K této práci přesčas v jejich platu přihlédnuto není; taková práce přesčas se jim platí shodně jako ostatním zaměstnancům odměňovaným podle zákona o platu, tj. příslušnou částí platu odpovídající přesčasové práci zvýšenou o příplatek za práci přesčas ve výši 25%, resp. 50% průměrného výdělku.

Minimální mzda i minimální mzdové tarify jsou stanoveny na pracovní dobu 40 hodin týdně (viz. nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci). Hodinové sazby se při jiné (nižší) než 40 hodinové týdenní pracovní době úměrně zvyšují, měsíční zůstávají beze změn. Měsíční platové tarify odpovídají stanovené týdenní pracovní době, a je-li tato pracovní doba zkrácena pod 40 hodin týdně, nemění se. Odchylné vymezení práce přesčas při nižší než 40 hodinové týdenní pracovní době neovlivňuje plat (mzdu) za práci přesčas, jejíž určení se nemění.

Článek 4, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé odměňování, smluvní strany se zavazují: že uznají právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty;“

„...Výkon tohoto práva bude dosažen svobodně uzavíranými kolektivními smlouvami, statutárním mechanismem pro stanovení mezd nebo jinými prostředky odpovídajícími národním podmínkám.“

Otázka A

Uvedte prosím, jak se aplikuje princip stejné odměny za práci stejné hodnoty; uveďte, zda tento princip platí pro všechny pracovníky.

V obecné rovině je zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví zakotven v ustanovení § 1 odstavec 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Toto ustanovení stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; odstavec 4 tohoto paragrafu pak zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, aj.

V případě, že by došlo k porušení výše uvedeného principu, byl by daný právní úkon v souladu s ustanovením § 242 zákoníku práce neplatný; citovaný paragraf stanoví, že neplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí zájmům společnosti.

Princip stejné odměny za práci stejné hodnoty je konkretizován v ustanovení § 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a v ustanovení § 4a zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Oba tyto zákony zároveň stanoví kritéria pro posouzení práce stejné hodnoty.

Princip rovnosti mužů a žen při odměňování je v rámci systému založeného zákonem o platu do jisté míry přímo garantován již vymezením objektivních kritérií pro určení **platového tarifu**, a to jednotně pro muže a ženy. Zásadní význam má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou hierarchii prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. V souladu s charakteristikami platových tříd uvedenými v příloze k zákonu o platu stanoví prováděcí předpis (vydaný podle ustanovení § 23) katalog prací a kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd. Dalším kritériem je pak **míra odborných a pracovních zkušeností** (praxe). Protože platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní hodnotu práce zaměstnance, stanoví zákon o platu **další složky platu**, které umožňují ocenit individuální schopnosti a výkonnost jednotlivých zaměstnanců. Při určování výše těchto složek platu (osobní příplatek, odměny) je zaměstnavatel povinen dodržet povinnosti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci.

Širší uplatnění analytické metody hodnocení prací (na základě které jsou zpracovány výše zmíněné katalogy prací) lze očekávat i v podnikatelské sféře, a to v souvislosti s povinnostmi zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům mzdu podle kritérií stanovených

v zákoně o mzdě a navazující povinnosti zjišťovat hodnotu práce s cílem zajistit rovnost v odměňování mužů a žen za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Zákon o mzdě stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností požadovaných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

V současné době odbor mzdové politiky Ministerstva práce a sociálních věcí připravuje metodický dokument, který by zaměstnavatelům usnadnil aplikaci citovaných ustanovení zákona o mzdě a zákona o platu ve sporných případech.

Otázka B

Uveďte prosím jakého pokroku bylo dosaženo při aplikaci tohoto principu.

Princip rovnosti pohlaví je dlouhodobě zakotveným ústavním principem. Vzhledem k tomu nebylo jeho výslovné promítnutí do zásady stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty do zákona o mzdě a do zákona o platu spojeno s žádnými významnějšími problémy.

V praxi však není v pracovněprávních vztazích princip rovnosti pohlaví, zejména v oblasti odměňování, uplatňován důsledně. Z údajů Českého statistického úřadu (viz. též příložené tabulky) vyplývá, že přetrvává disproporce mezi výdělky mužů a žen. Poměr mezd žen se pohybuje okolo 73 % mzdy mužů. Při hodnocení těchto údajů je však třeba vzít v úvahu fakt odlišné struktury zaměstnanosti žen proti mužům. Velká část žen pracuje ve státní sféře, ve školství, zdravotnictví a veřejné správě, kde je jejich plat určován centrálně na základě vládních direktiv a nikoli tržně na základě poptávky a nabídky práce, jako je tomu ve většině odvětví, kde převládají muži.

Na základě pokynu Správy služeb zaměstnanosti provedly v loňském roce všechny úřady práce v České republice kontrolní šetření zaměřené na to, zda podmínky pro poskytování mzdy jsou stejné pro muže a pro ženy, zda je dodržována zásada stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a zda nejsou uplatňovány diskriminační prvky při přijímání zaměstnanců na pracovní pozice. Počet prokázaných porušení zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví však byl nepatrný. Stížností na diskriminaci nebo podnětů v této oblasti není mnoho a nedostatek důkazů pro diskriminační jednání zaměstnavatele je největší překážkou v prokazování tohoto protiprávního jevu.

Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé a čisté měsíční mzdy za rok 2000 u všech zaměstnanců celkem a u zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Počty zaměstnanců			Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců celkem			Počty zaměstnanců			Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců					
	celkem						s počtem plac. hodin 1700 a vyšším			s počtem placených hodin 1700 a vyšším					
										hrubé			čisté		
	celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
CELKEM	459140	243336	215804	12995,1	15118,9	10600,3	355440	196275	159165	15186,8	17251,5	12640,7	11579,6	13092,3	9714,24
Z toho zaměstnanci se vzděláním :															
základní a nedokončené	53753	20793	32960	8467,09	10200,1	7373,81	35689	14691	20998	10570,3	12456,1	9250,94	8306,94	9756,25	7292,95
střední bez maturity	175364	118526	56838	10757,7	12130,5	7894,98	133142	94806	38336	12549,5	13732,9	9622,9	9834,09	10742,9	7586,52
střední s maturitou	134121	53606	80515	13608,1	16433,3	11727,2	109823	45297	64526	15358	18288,8	13300,7	11748,6	13890,1	10245,2
vyšší odborné a bakalářské	2355	1043	1312	14225,2	17337,2	11751,4	1764	806	958	16946,1	20304,5	14120,6	12679	15037,7	10694,6
vysokoškolské	52877	30443	22434	22656,4	26966,3	16808	43461	25448	18013	25687,9	30281,3	19198,6	18525,2	21656,9	14100,7
<i>neuveďeno</i>	40670	18925	21745	13972,8	16336,2	11915,9	31561	15227	16334	16377,9	18762,3	14155,1	12430,3	14148,8	10828,3

Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé a čisté měsíční mzdy za rok 2000
u všech zaměstnanců celkem a u zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a
vyšším v třídění podle typu hospodaření a pohlaví zaměstnanců

TYP HOSPODAŘENÍ	Počty zaměstnanců			Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců celkem			Počty zaměstnanců s počtem plac. hodin 1700 a vyšším			Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším					
	celkem			celkem			celkem			hrubé			čisté		
	celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
CELKEM	459140	243336	215804	12995,1	15118,9	10600,3	355440	196275	159165	15186,8	17251,5	12640,7	11579,6	13092,3	9714,24
Z toho															
podnikatelská sféra	368875	222774	146101	13470,1	15280,7	10709,4	285419	180098	105321	15769,5	17406,8	12969,7	12026,5	13208,2	10005,9
nepodnikatelská sféra	90265	20562	69703	11053,7	13366,1	10371,6	70021	16177	53844	12811,5	15522	11997,1	9758,05	11802,5	9143,81
Z toho :															
soukromé	190763	120918	69845	12396,5	14011,2	9601,12	146171	96596	49575	14589,6	16076,6	11692,3	11219,5	12307,6	9099,45
družstevní	21895	9655	12240	8939,52	10816,2	7459,16	15487	7709	7778	11036,7	12517,3	9569,17	8696,73	9831,45	7572,08
státní	125765	46782	78983	12480,1	15228,2	10852,4	98231	37719	60512	14386,6	17253,9	12599,4	10968,9	13110,1	9634,25
komunální	14560	3387	11173	10592,5	12352,6	10059	11276	2652	8624	12249,8	14436,9	11577,3	9309,36	11030,4	8780,12
společenské	609	281	328	9001,59	9860,68	8265,6	364	185	179	12762,8	13130,2	12383	9849,5	10077	9614,39
zahraniční	19757	9533	10224	15350,9	19349,4	11622,6	13811	7073	6738	19332,8	23473,7	14986,1	14269,5	17046,5	11354,3
mezinárodní	34843	21106	13737	17347,5	19690,9	13747	27843	17449	10394	20078	22303,8	16341,3	14977,8	16532,6	12367,7
smíšené	50948	31674	19274	15094,5	16520,3	12751,2	42257	26892	15365	16860,3	18216,8	14486,2	12804	13772,7	11108,6

Otázka C

Popište prosím ochranu, která se pracovníkům poskytuje proti odvetným opatřením, například proti propuštění.

Uveďte prosím postupy používané pro provedení této ochrany.

Novelizované znění zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, v ustanovení § 7 výslovně formuluje zásadu, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Právní předpisy zabezpečují ochranu pracovníků proti odvetným opatřením zaměstnavatele několika způsoby, a to prostřednictvím účasti odborových orgánů na některých úkonech zaměstnavatele, prostřednictvím kontroly dodržování pracovněprávních předpisů ze strany orgánů státní správy a konečně prostřednictvím činnosti soudů.

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr **jen ze zákonem taxativně vymezených důvodů** (viz. odpověď na otázku článku 4, odstavec 4, písmeno A). Navíc je v těchto případech rozvázání pracovního poměru povinen předem tyto úkony projednat s příslušným odborovým orgánem (s jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen příslušný odborový orgán v dohodnutých lhůtách seznámit). Jedná-li se o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas, jde-li o výpověď nebo o okamžité zrušení pracovního poměru (ustanovení § 59 zákoníku práce). Jestliže příslušný odborový orgán odmítl souhlas udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, spolu se zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, zakládá **oprávnění úřadů práce k výkonu kontrolní činnosti** (blíže viz. odpověď na otázku článku 2 odst. 1 písmeno A).

V zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti lze kontrolu provádět jen se souhlasem příslušného ministerstva.

Dojde-li k rozvázání pracovního poměru (ať již výpovědí, okamžitým zrušením, či dohodou) má zaměstnanec právo uplatnit **neplatnost tohoto úkonu u soudu**, a to ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny zákoníkem práce v závislosti na tom, zda zaměstnanec trvá či netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával; oznámí-li zaměstnanec, se kterým byl neplatně rozvázán pracovní poměr, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, která mu přísluší až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, šest měsíců, může soud na žádost zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Článek 4, odstavec 4

*„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé odměňování, smluvní strany se zavazují: že uznají právo všech pracovníků na rozumnou výpovědní lhůtu pro skončení zaměstnání;“
„...Výkon tohoto práva bude dosažen svobodně uzavíranými kolektivními smlouvami, statutárním mechanismem pro stanovení mezd nebo jinými prostředky odpovídajícími národním podmínkám.“*

Otázka A

Uved'te prosím, zda jsou výpovědní lhůty stanoveny zákonem, kolektivními smlouvami nebo praxí, a pokud je tomu tak, uved'te délku výpovědních lhůt, zejména ve vztahu k délce zaměstnání v podniku.

Uved'te prosím, zda je možné se od výpovědních lhůt stanovených právním předpisem odchýlit na základě kolektivních smluv.

Uved'te prosím, výpovědní lhůty, které platí pro pracovníky s kratší pracovní dobou a domácí pracovníky.

Uved'te prosím, ve kterých případech nelze pracovníkovi dát výpověď.

Uved'te prosím, zda existuje ustanovení o výpovědních lhůtách pro případy pracovních smluv na dobu určitou, které se neobnovují.

Právní skutečnosti, na jejichž základě zaniká pracovní poměr, vymezuje zákoník práce (ustanovení § 42 a násl.).

Dohodou zaniká pracovní poměr ke dni, na kterém se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli.

Okamžitým zrušením může pracovní poměr zaniknout pouze z důvodů uvedených taxativně v ustanovení § 53 a § 54 zákoníku práce. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden 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 doby nejméně 6 měsíců nebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Oba výše uvedené důvody pro zrušení pracovního poměru spočívají v úmyslné trestné činnosti zaměstnance; v prvním případě je důsledkem takového trestného činu vyřazení zaměstnance z pracovního procesu nejméně na dobu jednoho roku, v případě druhém nejméně na dobu 6ti měsíců. Obecně je přijímáno, že na zaměstnavateli nelze v takovém případě spravedlivě požadovat další zaměstnávání těchto zaměstnanců.

Zákoník práce nedefinuje pojem porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem; je třeba vycházet z konkrétního porušení pracovní kázně, situace a osoby zaměstnance. Při posuzování splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru je třeba přihlídnout též ke skutečnosti, zda zaměstnanec porušoval pracovní kázeň již v minulosti, či zda se jedná o výjimečné porušení pracovní kázně.

Zaměstnavatel nemůže okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, pokud trvale pečují o dítě mladší než tři roky – s těmito zaměstnanci může zaměstnavatel pracovní poměr rozvázat pouze výpovědí. Okamžitým zrušením nemůže zaměstnavatel zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní na mateřské

dovolené nebo se zaměstnancem na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Zaměstnanec může pracovní poměr se zaměstnavatelem okamžitě zrušit, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevvedl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou práci nebo pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyplatil náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel může okamžitě pracovní poměr zrušit ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zrušením ve zkušební době pracovní poměr skončit jak ze strany zaměstnavatele, tak se strany zaměstnance, a to bez udání důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru by mělo být druhé straně doručeno alespoň tři dny předem.

Uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán dochází ke skončení pracovního poměru v důsledku objektivní právní skutečnosti. Stejně tak dochází k zániku pracovního poměru **smrtí zaměstnance**.

Výpovědí může rozvázat pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Avšak zatímco zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, zaměstnavatel může dát výpověď pouze z důvodů taxativně vymezených zákoníkem práce; výpověď z jiného než zákonem povoleného důvodu by byla neplatná. Ustanovení § 46 zákoníku práce vymezuje tyto důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) 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,
- d) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, lze 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,
- f) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Ve znění platném před účinností novely zákoník práce vymezoval ještě jeden výpovědní důvod; zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď zanikal-li zaměstnavatel nebo převáděla-li se část zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli a přejímající zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance zaměstnávat podle pracovní smlouvy.

Toto ustanovení však bylo zrušeno a zároveň byly vymezeny povinnosti dosavadního a přejímajícího zaměstnavatele (viz. ustanovení § 249 a násl.)

V případě skončení pracovního poměru výpovědí se užije ustanovení § 45 zákoníku práce týkající se **výpovědní doby**. Toto ustanovení je kogentní a délku výpovědní doby není možné měnit kolektivními smlouvami. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí **dva měsíce**. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. V případě, že zaměstnanci byla dána výpověď proto, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší či přemísťuje či z důvodu nadbytečnosti, činí výpovědní doba **tři měsíce**.

Otázka B

Uveďte prosím, zda se mohou zaměstnanci soudně domáhat uznání neplatnosti skončení pracovního poměru.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (blíže viz. odpověď na otázku článek 4, odstavec 3, písmeno C).

Článek 4, odstavec 5

„Aby zajistily účinný výkon práva na spravedlivé odměňování, smluvní strany se zavazují: že povolí srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu předepsaném národními právními předpisy, nebo stanovenými kolektivními smlouvami nebo na základě rozhodčího řízení.“

„...Výkon tohoto práva bude dosažen svobodně uzavíranými kolektivními smlouvami, statutárním mechanismem pro stanovení mezd nebo jinými prostředky odpovídajícími národním podmínkám.“

Otázka A

Popište prosím, jak a do jaké míry je zajištěno dodržování tohoto odstavce ve Vaší zemi s uvedením způsobů výkonu tohoto práva pokud jde o srážky ze mzdy prováděné zaměstnavatelem v jeho vlastní prospěch jakož i ve prospěch třetích stran.

Uveďte prosím, zda právní předpisy, nařízení nebo kolektivní smlouvy obsahují ustanovení o části mzdy nepodléhající srážkám.

Mzda i plat je osobním nárokem zaměstnance, proto může zaměstnavatel disponovat s částkou určenou k výplatě pouze v omezených, zákonem stanovených případech. Kromě srážek z platu, o kterých se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl, lze z platu zaměstnance srazit pouze částky, které jsou taxativně stanoveny v ustanovení § 12 zákona o mzdě a v ustanovení § 18 odst. 1 zákona o platu. Jde především o částky srážené ve prospěch státu (záloha na daň z příjmů fyzických osob), částky povinného pojištění stanovené zákonem (pojistné na sociální zabezpečení, pojistné veřejného zdravotního pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), neoprávněně přijatá plnění vyplývající z obecně závazných právních předpisů (přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení) a částky postížené výkonem rozhodnutí. Zaměstnavatel je však oprávněn srazit ze mzdy (platu) zaměstnance, a to i bez jeho souhlasu, také částky, které mu vyplatil sám, jestliže zaměstnanec nesplnil podmínky pro jejich výplatu. Jde o náhradu mzdy (platu) za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popř. na niž mu nárok nevznikl, nevyúčtovanou zálohu na náhradu cestovních, stěhovacích a jiných výdajů a zálohu na mzdy (plat), kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro její přiznání.

Pořadí srážek ze mzdy stanoví nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce. Ze mzdy se srazí nejprve záloha na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění. Ostatní srážky ze mzdy dovolené zákoníkem, zákonem o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků (pro zaměstnance v podnikatelské sféře) a zákonem o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře) lze provádět jen v rozsahu stanoveném v občanském soudním řádu v ustanoveních o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Podle zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, se srážky provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Z měsíční mzdy nesmí být sražena tzv. základní částka, kterou vymezuje nařízení vlády č. 63/1998 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z

měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení, (nařízení o nezabavitelných částkách). Podle tohoto nařízení nesmí být ze mzdy sražena základní částka, která činí 62 % částky životního minima jednotlivce na osobu povinného a po 25 % částky životního minima jednotlivce na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné. Výše částek životního minima je stanovena zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu (blíže viz. odpověď na článek 12, odstavec 1 Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

Otázka B

Uveďte prosím, zda se popsání opatření vztahují na všechny kategorie zaměstnanců. Pokud tomu tak není, uveďte odhad podílu pracovníků, kteří nejsou kryti a podrobnosti o dotyčných kategoriích.

Popsaná opatření se vztahují na všechny kategorie zaměstnanců.

Seznam pramenů k článku 4:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění*
- *zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění*
- *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění*
- *zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 63/1998 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení, (nařízení o nezabavitelných částkách).*

ČLÁNEK 7: PRÁVO DĚTÍ A MLADISTVÝCH NA OCHRANU

Článek 7, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že stanoví, že minimální věk pro vstup do zaměstnání na 15 let s výhradou výjimek pro děti zaměstnané předepsanými lehkými pracemi neohrožujícími jejich zdraví, morálku nebo výchovu;“

Otázka A

Uvedte prosím, zda minimální věk pro vstup do zaměstnání je stanoven právním předpisem. Pokud ano, poskytněte příslušné texty.

Uvedte prosím, zda minimální věk pro vstup do zaměstnání platí pro všechny kategorie prací, včetně práce v zemědělství, domácí práci i práce konané v rodinných podnicích.

Otázky pracovněprávní subjektivity zaměstnanců a zaměstnavatelů upravuje zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Způsobilost fyzické osoby, jako zaměstnance, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zároveň zaměstnavatel nemůže s fyzickou osobou sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Zákoník práce stanoví, že pracovněprávní subjektivita fyzické osoby, která ukončí povinnou školní docházku v pomocné škole před dosažením 15 let věku, vzniká dnem ukončení povinné školní docházky, nejdříve však dnem dosažení 14 let věku. Toto ustanovení se však za současné právní úpravy neuplatní, neboť zákon č. 29/1984 Sb., školský zákon, v platném znění, neumožňuje ukončit povinnou školní docházku před dosažením 15 let věku.

Výše uvedená právní úprava však platí pouze v případě, že je dítě (mladistvý) zaměstnáváno v pracovním poměru, popř. na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. v rámci pracovněprávních předpisů. Pokud dítě (mladistvý) vykonává práci na základě jiných právních úkonů, zejména na základě innominátní smlouvy nebo smlouvy o dílo podle občanskoprávních předpisů, žádná regulace, ať už jde o minimální věk, pracovní dobu, ochranu zdraví při práci, odměňování aj., platná pro pracovněprávní vztahy, v současné době neexistuje. Výkon práce dětí na základě těchto smluv se řídí obecnými právními předpisy, tj. občanským zákoníkem, přičemž bližší podmínky lze sjednat ve smlouvě.

ČR si je vědoma, že výše popsáný stav, kdy neexistuje obecná právní úprava, která by práci dětí zakazovala a stanovila pouze výjimečné případy a podmínky, za nichž mohou děti práci konat, je nevyhovující. V současné době je připravován zákon o ochraně dětí při práci, který by měl tyto nedostatky odstranit (bližší viz. odpověď na otázku B). V návaznosti na přijetí tohoto zákona se počítá též s ratifikací Úmluvy MOP č. 138 o minimálním věku.

Otázka B

Uveďte prosím, zda zákonodárství Vaší země týkající se minimálního věku připouští odchylky. V kladném případě uveďte, jaké odchylky vyplývají ze zákona nebo které odchylky může povolit úřední orgán.

Uveďte prosím definici „lehké práce“ a, pokud to přichází v úvahu, seznam takových prací.

Platná pracovněprávní úprava nepřipouští odchylky od stanoveného minimálního věku (k výkonu práce dětí na základě jiných než pracovněprávních předpisů viz. odpověď na otázku A). Stejně tak současná právní úprava nezná pojem „lehká práce“; ve vztahu k mladistvým zaměstnancům však zákoník práce stanoví, že mladiství mohou být zaměstnáváni jen pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji.

Odchylku týkající se minimálního věku pro vstup do zaměstnání by měla přinést právní úprava ochrany dětí při práci, jejíž návrh byl v prosinci 2001 předložen vládě ČR k projednání; návrhovaný právní předpis není koncipován jakožto předpis pracovněprávní. Tento návrh, kterým by měla být provedena transpozice směrnice Rady Evropské unie č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci, předpokládá, že děti starší 13 let budou moci vykonávat tzv. lehké práce. Znaky lehké práce jsou uvedeny přímo v připravovaném návrhu zákona o ochraně dětí při práci. Musí jít o práce, které odpovídají rozumové vyspělosti dítěte, tělesným a duševním schopnostem odpovídajícím jeho věku a nesmí ohrožovat nebo poškozovat jeho zdraví a fyzický a psychický vývoj. Tyto práce nesmí rovněž bránit dítěti v plnění povinné školní docházky. Další omezení pro práci dětí bude vyplývat z vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli a vyhlášky Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Děti budou moci vykonávat pouze práce zařazené do první kategorie přičemž podle vyhlášky č. 89/2001 Sb. se do první kategorie zařazují práce vykonávané za podmínek, při nichž podle současné úrovně poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví zaměstnance.

Otázka C

Uveďte prosím opatření, která byla přijata k potírání nelegální práce dětí a pro realizaci příslušných právních předpisů v praxi.

Platná pracovněprávní úprava v současné době řeší pouze zaměstnávání dětí starších 15 let. Pokud by bylo v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnáváno dítě mladší, jednalo by se o porušení pracovněprávních předpisů, které sankcionují úřady práce. Pokud dítě (mladistvý) vykonává práci na základě jiných předpisů než pracovněprávních (viz. výše), není kontrolní pravomoc úřadů dána.

Podle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti je úřad práce jako orgán kontroly oprávněn ukládat zaměstnavatelům za zaviněné porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, pokuty až do částky 250 000 Kč a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, až do částky 1 000 000,- Kč.

Dále jsou v právním řádu České republiky upraveny sankce za zneužívání dětí při práci. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích v ustanovení § 28 odst. 1 písm. g) uvádí, že osoba, která zneužívá nezletilé dítě k fyzickým pracím nepřiměřeným jeho věku a stupni jeho tělesného a rozumového vývoje, spáchá přestupek, za nějž lze uložit pokutu až do výše 10 000 Kč. Vedle toho zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v ustanovení § 216a vymezuje skutkovou podstatu trestného činu obchodování s dětmi; podle tohoto ustanovení bude trestem odnětí svobody až na tři léta nebo peněžitým trestem potrestán ten, kdo za odměnu svěří dítě do moci jiného za účelem adopce, využívání dětské práce, nebo pro jiný účel.

Článek 7, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že pro předepsaná povolání, která se považují za nebezpečná nebo nezdравá, stanoví vyšší minimální věk pro vstup do zaměstnání;“

Otázka A

Uveďte prosím, pro které typy práce existuje vyšší minimální věk, než je minimální věk pro vstup do zaměstnání, a předepsaný věk pro tyto typy práce.

Zákoník práce stanoví obecný zákaz zaměstnávat mladistvé pracemi, které by nebyly přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji (ustanovení § 165). Na toto ustanovení navazují ta ustanovení zákoníku práce, která mladistvým zakazují

- práce přesčas,
- práce v noci (výjimečně mohou mladiství starší 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání; noční práce mladistvého musí v takovém případě navazovat na jeho práci připadající na denní dobu),
- práce pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol,
- práce, které jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví (tyto práce jsou vymezeny vyhláškou Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání),
- práce, při kterých jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců.

Tyto zákazy se vztahují i na práce, které konají mladiství na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zákoník práce dále obsahuje zmocnění Ministerstva zdravotnictví k vydání vyhlášky, která by rozšířila zákaz některých prací i na zaměstnance ve věku blízkém věku mladistvých.

V roce 2000 bylo v České republice zaznamenáno celkem 233 pracovních úrazů mladistvých; ke smrtelnému pracovnímu úrazu mladistvého ve sledovaném období nedošlo. Na 100 mladistvých připadá v průměru 2,39 případů pracovních úrazů; průměrné procento pracovní neschopnosti mladistvých pro pracovní úrazy činí 0,130.

Otázka B

Uveďte prosím, zda ve vztahu k těmto typům práce jsou stanoveny nějaké odchylky.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku písmeno A.

Otázka C

Uveďte prosím, jaká opatření byla přijata pro realizaci příslušných právních předpisů v praxi.

Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vykonávají orgány státního odborného dozoru (viz. odpověď na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A), a to i v zařízeních, která slouží k výrobní praxi mladistvých.

K prosazení příslušných předpisů na úseku práv dětí a mladistvých přispívá zejména:

- provádění kontroly dodržování stanovených pracovních podmínek mladistvých při každém dozoru vykonávaném orgány státního odborného dozoru (tuto povinnost zakotvuje „Metodika státního odborného dozoru“ a zároveň „Program činnosti k plánovaným kontrolám pro běžný rok“);
- povinné šetření příčin vzniku všech závažných pracovních úrazů mladistvých, podnětů a stížností na nedodržování pracovních podmínek mladistvých;
- pravidelné provádění kontrol na odborných školách a na smluvních pracovištích pro praktickou výuku mimo školu;
- spolupráce a vzájemná informovanost mezi státním odborným dozorem nad bezpečností práce a Odborovým svazem školství;
- ukládání pokut za zjištěná porušení právních předpisů.

Článek 7, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že osoby dosud podléhající povinné školní docházce nebudou zaměstnávány takovými pracemi, které by je připravily o plný prospěch z jejich vzdělávání;“

Otázka A

Uved'te prosím, v jakém věku končí podle platných právních předpisů ve Vaší zemi povinná školní docházka.

Povinná školní docházka končí zpravidla ve věku 15 let. Podle ustanovení § 34 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), začíná povinná školní docházka počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dovrší šestý rok věku, trvá devět let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování školního roku, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky.

Otázka B

Uved'te prosím zákonná ustanovení o maximální délce práce prováděné dětmi povinnými školní docházkou před a po skončení vyučování a během víkendů a školních prázdnin.

Uved'te prosím povahu práce vykonávané těmito dětmi.

Podle platné právní úpravy nemohou děti, na něž se vztahuje povinná školní docházka vstupovat do pracovněprávních vztahů (k nevyhovující právní úpravě, týkající se výkonu práce dětí v jiných než pracovněprávních vztazích viz. odpovědi na otázky článku 7 odst. 1). Připravuje se však nová právní úprava, již se provede transpozice směrnice Rady EU č. 94/33/ES o ochraně mladých lidí v práci. Podle tohoto návrhu budou moci vykonávat tzv. lehkou práci rovněž děti, které plní povinnou školní docházku. Tato práce bude časově omezena, přičemž délka pracovní doby se bude lišit v období školního vyučování a v období školních prázdnin. V období školního vyučování budou děti moci vykonávat práci maximálně dvě hodiny denně s podmínkou, že tato práce nesmí být vykonávána před začátkem školního vyučování a že mezi koncem výuky a začátkem práce bude mít dítě alespoň hodinu odpočinku. O víkendech bude maximální možná pracovní doba 4,5 hodiny denně. V období školních prázdnin bude činit pracovní doba dětí 6 hodin denně, přičemž děti budou moci pracovat maximálně v rozsahu poloviny délky školních prázdnin (viz. též odpověď na otázku pod článkem 7, odstavec 1, písmeno B).

Otázka C

Uved'te prosím, jaká opatření byla přijata pro realizaci příslušných právních předpisů v praxi.

Vzhledem k současné právní úpravě je jakékoli zaměstnávání dětí podléhajících povinné školní docházce nelegální; výkon práce těchto dětí na základě jiných než pracovněprávních předpisů však není výslovně považován za protiprávní (viz. odpověď na

otázky článku 7 odst. 1). Opatření sloužící k vynucení realizace právních předpisů zakazujících práci dětí mladších 15 let byla popsána v odpovědi na otázku článku 7, odst. 1, písmeno C.

Článek 7, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že omezí pracovní dobu osob ve věku do 16 let s ohledem na potřeby jejich vývoje a zejména s ohledem na potřebu výcviku pro povolání;“

Otázka A

Uveďte prosím rozsah tohoto omezení pracovní doby, at' již vyplývá z právních předpisů či administrativních nebo smluvních ustanovení nebo praxe.

V souladu s ustanovením § 83a zákoníku práce smí délka pracovní doby zaměstnanců mladších 16 let činit maximálně 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí překročit 6 hodin.

Mladistvým musí být vždy nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce poskytnuta pracovní přestávka na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut (ustanovení § 89 zákoníku práce).

Otázka B

Uveďte prosím, zda se na některou část pracovníků nevztahují ustanovení tohoto druhu, at' již jsou obsažena v právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo jiných opatřeních, a v takovém případě:

- poskytněte prosím statistické údaje osvětlující, na jakou část pracovníků se nevztahují,*
- uveďte prosím z jakých důvodů se nevztahují na určitou část pracovníků,*
- uveďte prosím, jaká zvláštní opatření byla přijata ve prospěch pracovníků do 16 let, kteří nemají výhodu omezené pracovní doby.*

Ustanovení zákoníku práce týkající se délky pracovní doby osob mladších 16 let se vztahují na všechny pracovníky této věkové kategorie.

Otázka C

Uveďte prosím, jaká opatření byla přijata pro provádění relevantních právních předpisů v praxi.

Opatření sloužící k vynucení realizace těchto právních předpisů byla popsána v odpovědi na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A.

Článek 7, odstavec 5

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že uznají právo mladistvých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné odpovídající odměňování.“

Otázka A

Uvedte prosím, jaká obecná pravidla platí pro odměňování mladistvých pracovníků a pro odpovídající odměňování učňů.

Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů stanoví minimální mzdu jako nejnižší peněžité plnění, které je zaměstnavatel podle ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce povinen poskytovat zaměstnanci za práci. Výše minimální mzdy činí za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem 33,90 Kč, za měsíc 5 700 Kč pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou. Pro zaměstnance ve věku 18 až 21 let činí minimální mzda z důvodů podpory zaměstnávání absolventů škol 90 % částky stanovené měsíční nebo hodinové minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu. U mladistvých zaměstnanců je to z téhož důvodu 80 % uvedených částek minimální mzdy. Mladistvým zaměstnancem je podle ustanovení § 274 zákoníku práce zaměstnanec mladší 18 let. Stejně podmínky pro stanovení výše sazby byly uplatněny i u minimálních mzdových tarifů, kterými se stanoví minimální výše mezd zaměstnanců tzv. podnikatelské sféry, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivní smlouvě (ustanovení § 14 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку a nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci).

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, nestanoví zvláštní postup při odměňování mladistvých. Úprava stanovená tímto zákonem (včetně výše platových tarifů a dalších složek platu) se vztahuje i na mladistvé zaměstnance. Podle ustanovení § 3 odst. 6 zákona o platu nesmí být plat zaměstnance nižší než minimální mzda. Mladistvému zaměstnanci však přísluší doplatek pouze do minimální mzdy určené pro mladistvé zaměstnance, pokud je jeho plat nižší.

Odměňování učňů upravuje vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky č. 315/1991 Sb., o finančním a hmotném zabezpečení žáků středních odborných učilišť, speciálních středních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť. Pokud žáci vykonávají v souladu s učebními plány a učebními osnovami odborný výcvik na produktivních činnostech, poskytuje se jim odměna v rozpětí 20 % až 150 % minimální mzdy mladistvého zaměstnance. Výše měsíční odměny se určuje podle kvality a výsledků produktivní činnosti žáka s přihlédnutím k celkovému zhodnocení jeho prospěchu a chování. Žáci, kteří vykonávají za podmínek stanovených osnovou odborný výcvik ve ztíženém nebo zdraví škodlivém prostředí nebo z důvodu organizace výuky vykonávají odborný výcvik se souhlasem ředitele učiliště výjimečně v sobotu nebo v neděli nebo v době odpolední směny, mají nárok na příplatky, které přísluší zaměstnancům.

Otázka B

Poskytněte prosím dostupné statistické informace o úrovni mezd mladistvých pracovníků a o odpovídajícím odměňování učňů.

Následující tabulka podává přehled výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců v závislosti na věku (a pohlaví) zaměstnanců. Bližší statistické informace, týkající se úrovně mezd mladistvých a učňů, nejsou v současné době k dispozici.

**Počty zaměstnanců a jejich průměrné hrubé a čisté měsíční mzdy
za rok 2000 u všech zaměstnanců celkem a u zaměstnanců s počtem
placených hodin 1700 a vyšším v třídění podle věku a pohlaví zaměstnanců**

VĚK ZAMĚSTNANCE	Počty zaměstnanců			Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců			Počty zaměstnanců s počtem plac. hodin 1700 a vyšším			Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším					
	celkem			celkem			s počtem plac. hodin 1700 a vyšším			hrubé			čisté		
	celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom		celkem	v tom	
		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy		muži	ženy			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
CELKEM	459140	243336	215804	12995,07	15118,9	10600,29	355440	196275	159165	15186,8	17251,5	12640,7	11579,6	13092,3	9714,24
Z toho zaměstnanci ve věku :															
do 19 let	4210	2000	2210	3731,96	3723,64	3739,49	806	315	491	9118,66	9795,23	8684,62	7195,85	7698,46	6873,4
od 20 do 24 let	39947	21118	18829	8994,51	9693,51	8210,54	25196	13385	11811	11768,4	12691	10722,8	9137,33	9826,37	8356,46
od 25 do 29 let	52729	31331	21398	12270,57	13815,26	10008,84	39122	24989	14133	14659,5	15758,7	12715,9	11235,9	12071	9759,41
od 30 do 34 let	47193	26101	21092	13585,21	16475,25	10008,84	36707	21989	14718	15810,4	18198,7	12242,3	12093,2	13856,1	9459,27
od 35 do 39 let	54594	26961	27633	13735,82	16773,88	10771,64	44403	23046	21357	15512,7	18393,6	12404	11929,9	14080,6	9609,09
od 40 do 44 let	58566	27566	31000	13707,41	16383,26	11327,97	48417	23476	24941	15317	18013,1	12779,2	11763,9	13802	9845,55
od 45 do 49 let	72636	34527	38109	13589,32	16090,34	11323,37	59882	29304	30578	15201,9	17733,1	12776,1	11594,8	13449,1	9817,63
od 50 do 54 let	76137	37663	38474	13677,57	15820,43	11579,88	62980	31900	31080	15239,5	17419,7	13001,7	11543,3	13100,3	9945,22
od 55 do 59 let	37687	26163	11524	14789,1	16032,42	11966,37	30155	22006	8149	16924,4	17709,4	14804,4	12656,1	13222,4	11127
od 60 do 64 let	9214	5995	3219	12823,29	15768,47	7338,24	5330	4084	1246	18497,6	20314,9	12541,1	13474,9	14787,1	9173,97
od 65 a více let	6227	3911	2316	7510,37	8873,84	5207,89	2442	1781	661	12613,6	13656,9	9802,7	9125,96	9841,77	7197,26
ve věku 55 a více let - starobní důchodci	15043	5561	9482	7484,89	8110,59	7117,93	6174	2325	3849	12210	12861,4	11816,5	8863,83	9247,66	8631,98
průměrný věk zaměstnanců	41,14	41,30	40,97				41,60	41,70	41,48						

Článek 7, odstavec 6

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

stanovit, že doba strávená se souhlasem zaměstnavatele mladistvými osobami ve výcviku k povolání během normální pracovní doby se bude považovat za součást pracovního dne;“

Otázka A

Uveďte prosím existující právní předpisy nebo kolektivní smlouvy, které stanoví, že doba, kterou mladí lidé věnují se souhlasem zaměstnavatele výcviku k povolání v normální pracovní době, se považuje za součást pracovní doby a pokud možno upřesněte, jaká doba je mladistvým povolena k tomuto účelu.

Ve vztahu k absolventům ustanovení § 144 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatelé zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst.

Ustanovení § 141a stanoví povinnost všech zaměstnanců prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, přičemž prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k *prohloubení kvalifikace*; v takovém případě se účast na školení a studiu při zaměstnání *považuje za výkon práce*, za který náleží zaměstnanci mzda (ustanovení § 126 odst. 2).

Právní úprava účasti zaměstnanců na školení a studiu při zaměstnání je dále obsažena v ustanovení § 126. Podle tohoto ustanovení je účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec *získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, překážkou v práci na straně zaměstnance*, tj. nejedná se o výkon práce. Vyhláška ministerstva školství č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, stanoví poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení zaměstnanců studujících při zaměstnání a zaměstnanců při účasti na školení, a výši náhrady mzdy poskytované po dobu tohoto školení. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku. V případě, že nejsou pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zaměstnanců při účasti na školení a studiu při zaměstnání upraveny právním předpisem, lze je stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně; lze v ní též stanovit pro zaměstnance příznivější podmínky poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, než stanoví právní předpis. Náhrada mzdy nesmí přitom překročit výši průměrného výdělku a náhrada cestovních výdajů vyšší stanovenou pracovníprávními předpisy. Pro zaměstnavatele, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, lze takto stanovit či příznivěji upravit pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy.

Zaměstnavatel může v souladu s ustanovením § 142b poskytovat pracovní úlevy a hmotné zabezpečení zaměstnanci, jehož předpokládáné *zvýšení kvalifikace (kterým se rozumí též její získání nebo rozšíření) je v souladu s potřebou zaměstnavatele*. Zaměstnavatel může se zaměstnancem rovněž *uzavřít dohodu*, kterou se zaměstnavatel zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení a zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu pěti let, v pracovním poměru nebo uhradit mu náklady spojené se

zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace (ustanovení § 143 odst. 1 zákoníku práce).

Otázka B

Uved'te prosím, zda doba věnovaná výcviku k povolání je placená a na jakém základě.

Tato otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku písmeno A a otázku článku 7, odstavec 5, písmeno A.

Otázka C

Uved'te prosím, zda se uvedená opatření vztahují na všechny kategorie pracujících mladistvých. Pokud ne, uveďte odhadem na jakou část z nich se tato opatření nevztahují, pokud možno s uvedením příslušných kategorií.

Výše uvedená opatření se vztahují na všechny kategorie pracujících.

Otázka D

Uved'te prosím, pokud to přichází v úvahu, proč nejsou některé kategorie pracovníků pokryty a zda byla přijata zvláštní opatření v jejich prospěch.

Veškeré kategorie pracovníků jsou pokryty výše uvedenými ustanoveními.

Otázka E

Uved'te prosím, jaká opatření byla přijata pro realizaci příslušných právních předpisů v praxi.

Kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů jsou pověřeny úřady práce (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno A).

Článek 7, odstavec 7

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že pro zaměstnané osoby ve věku do 18 let stanoví nárok na alespoň tři týdny roční placené dovolené;“

Otázka A

Uveďte prosím, jaká je minimální délka roční placené dovolené pro pracovníky do 18 let.

Zákoník práce nerozlišuje délku roční placené dovolené v závislosti na věku zaměstnanců. Minimální délka roční placené dovolené všech zaměstnanců činí čtyři týdny (ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená o jeden týden delší. Zaměstnancům zaměstnavatele, který provozuje podnikatelskou činnost, lze v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu prodloužit dovolenou o další týdny nad základní výměru.

Bližší byla otázka roční placené dovolené rozebrána v odpovědi na otázky článku 2, odstavec 3.

Otázka B

Uveďte prosím, jak je ve Vaší zemi toto ustanovení realizováno.

Nárok zaměstnanců na roční placenou dovolenou a její výměru zakotvuje ustanovení § 101 a násl. zákoníku práce.

Otázka C

Uveďte prosím, zda se popsaná opatření vztahují na všechny kategorie pracovníků do 18 let. Pokud ne, odhadněte, na jakou část z nich se nevztahují, pokud možno s uvedením příslušných kategorií.

Výše popsaná opatření se vztahují na všechny pracovníky.

Otázka D

Uveďte prosím, pokud to přichází v úvahu, důvody, proč se na některé pracovníky nevztahují tato opatření a zda byla přijata zvláštní opatření v jejich prospěch.

Výše popsaná opatření se vztahují na všechny pracovníky.

Otázka E

Uved'te prosím, jaká opatření byla přijata pro realizaci příslušných právních předpisů v praxi.

Kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů jsou pověřeny úřady práce (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno A).

Článek 7, odstavec 8

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že stanoví, že zaměstnané osoby ve věku do 18 let nesmí být zaměstnávány v noční práci s výjimkou některých povolání stanovených národními právními předpisy;“

Otázka A

Uveďte prosím dobu, kterou se rozumí termín "noční práce" v předpisech Vaší země pro účely uvedeného zákazu.

Zákoník práce ve znění platném v referenčním období rozeznává jednak noční práci a dále tzv. práci v noci. **Noční práce** je práce konaná v tzv. noční době, tj. době mezi 22. a 6. hodinou. **Zaměstnancem pracujícím v noci** se rozumí zaměstnanec, který vykonává práce vyžadující, aby byly pravidelně konány v noci v rozsahu nejméně čtyř hodin po sobě jdoucích.

Platné znění zákoníku práce tato ustanovení rozvádí. Stanoví, že zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích; není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Otázka B

Uveďte prosím seznam druhů noční práce, které mohou vykonávat mladiství do 18 let buď všeobecně nebo na základě zvláštního povolení.

Ustanovení § 166 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnávat práci v noci. Výjimečně mohou mladiství starší než 16 let konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Noční práce mladistvého musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu.

Otázka C

Popište prosím rozsah těchto výjimek, zvláště maximální délku noční práce a uveďte do jakého věku je tato odchylka nepřípustná.

Výjimky jsou přípustné jen pro mladistvé starší 16 let. Maximální délka práce v noci je jedna hodina (viz. odpověď na otázku B).

Otázka D

Uveďte prosím, během kterých hodin je noční práce mladistvých zakázána v každém případě.

Noční práce mladistvého staršího 16 let musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Z toho vyplývá, že noční práce je pro mladistvé starší 16 let možná jen v období mezi 22 – 23 hod. a 5 – 6 hod.

Otázka E

Uveďte prosím, zda se popsaná opatření vztahují na všechny kategorie pracovníků do 18 let. Pokud ne, uveďte odhadem, na jakou část z nich se tato opatření nevztahují, pokud možno s uvedením příslušných kategorií.

Výše popsaná opatření se vztahují na všechny kategorie pracovníků do 18 let.

Otázka F

Uveďte prosím, jaká opatření byla přijata pro provádění relevantních právních předpisů v praxi.

K porušení zákazu zaměstnávat mladistvé

- noční práci dochází nejčastěji ve službách pohostinství a ubytování, potravinářství (pekařství, mlékárenství), obchodě;
- práci přesčas dochází nejčastěji při sezónních pracích v zemědělství a potravinářství (konzervářský průmysl);
- pracemi nepřiměřenými jejich fyzickému rozvoji dochází nejčastěji v obchodě při manipulaci se zbožím ve skladech a při doplňování zboží.

K porušení zákazu odměňovat mladistvé za práci formou úkolové mzdy (viz. ustanovení § 166 odst. 2 zákoníku práce) dochází nejčastěji ve strojírenství a stavebnictví.

V případech, kdy je zjištěno, že mladiství jsou zaměstnáváni prací v noci (či prací přesčas, pracemi nepřiměřenými jejich fyzickému rozvoji apod.), je zaměstnavatel důrazně upozorněn na porušování právních předpisů, zjištění je zaznamenáno do protokolu o provedeném dozoru a následně je uplatněn postih formou pokuty. V případě prokázání zavinění konkrétní osoby, je uložen osobní postih této osobě podle ustanovení § 6 zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce ve znění pozdějších předpisů (blíže viz. odpověď na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A).

Článek 7, odstavec 9

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

stanovit, že osoby ve věku do 18 let zaměstnané v povoláních předepsaných národními právními předpisy se podrobí pravidelným lékařským prohlídkám;“

Otázka A

Uveďte prosím, v jakých povoláních jsou stanoveny pravidelné lékařské prohlídky u pracovníků do 18 let.

Pravidelné lékařské prohlídky jsou podle ustanovení § 168 zákoníku práce povinné pro všechny zaměstnance mladší 18 let, a to před vstupem do pracovního poměru a před převedením na jinou práci na dobu delší než jeden měsíc, a dále pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně, pokud Ministerstvo zdravotnictví nestanoví pro některý obor častější lékařská vyšetření. Zaměstnanci jsou povinni se těmito lékařským prohlídkám podrobit, nesplnění této povinnosti lze sankcionovat jako porušení pracovní kázně. Neplnění povinnosti zaměstnavatelem při zajištění lékařských prohlídek je porušením zákona, sankcí je pokuta uložená příslušným státním orgánem – úřadem práce (blíže viz. odpověď na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno A).

Otázka B

Uveďte prosím podmínky pro provádění těchto prohlídek a jak často se provádějí.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku A.

Otázka C

Uveďte prosím, jaká opatření byla přijata pro provádění relevantních právních předpisů v praxi.

Dodržování právních předpisů na daném úseku kontroluje příslušný úřad práce, který za neplnění povinnosti zajištění lékařských prohlídek může udělit pokutu (blíže viz. odpověď na otázku článku 3, odstavec 2, písmeno A).

Článek 7, odstavec 10

„Aby zajistily účinný výkon práva dětí a mladistvých na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že zajistí zvláštní ochranu před tělesným a morálním ohrožením, jemuž jsou děti a mladiství vystaveni a zejména ochranu před ohroženími přímo nebo nepřímo vyplývajícími z jejich práce.“

Otázka A

Popište prosím práce, které se považují za přímo nebo nepřímo ohrožující zdraví nebo morálku mladistvých.

Ustanovení § 167 odst.2 zákoníku práce zakotvuje zákaz zaměstnávat mladistvé pracemi, které jsou pro ně se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Mladistvým je výslovně zakázána práce přesčas, práce v noci a práce pod zemí. Zároveň je zakotven zákaz používat takový způsob odměňování prací, při kterých jsou mladiství zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu, jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti mladistvých zaměstnanců.

Další zákazy prací stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., která upravuje především zákazy při přepravě a přenášení břemen, práce v náročných podmínkách daných pracovním prostředím, práce s jedy a chemickými látkami, které mají škodlivý vliv na zdraví mladistvého.

V souladu s ustanovením § 163 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců. Při řešení důležitých otázek týkajících se mladistvých zaměstnavatelé úzce spolupracují se zákonnými zástupci mladistvých (zaměstnavatel je např. povinen vyžádat si vyjádření zákonného zástupce mladistvého k uzavření pracovní smlouvy; v případě výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen uvědomit o této skutečnosti zákonného zástupce).

Otázka B

Popište prosím, jaká ochranná opatření jste učinili ve prospěch mladistvých, kteří jsou skutečně vystaveni fyzickému nebo morálnímu ohrožení při práci.

Popište prosím zejména opatření (přerušeni práce, přeřazení na jinou práci, odborné poradenství atd.) přijatá v případech, kdy bylo zjištěno ohrožení zdraví mladistvých v průběhu jejich práce.

Pracovněprávní předpisy věnují mladistvým zvýšenou ochranu, která se projevuje zejména stanovením zákazu některých prací pro mladistvé, zákazu práce přesčas a práce v noci (viz. odpověď na otázku článku 7, odstavec 2) a stanovením povinných lékařských vyšetření (viz. odpověď na otázku A).

Vyjma těch ustanovení, která se vztahují pouze na mladistvé zaměstnance, se na mladistvé vztahují i obecná ustanovení zákoníku práce. Na daném úseku je to zejména ustanovení § 135, které opravňuje zaměstnance **odmítnout výkon práce**, o níž má důvodně

za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných osob; takovéto odmítnutí nelze posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Ustanovení § 37 zákoníku práce zakotvuje povinnost zaměstnavatele **převést zaměstnance na jinou práci**, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Na toto ustanovení navazuje ustanovení § 54, které umožňuje zaměstnanci **okamžitě zrušit pracovní poměr**, jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevedl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci.

Otázka C

Podějte prosím stručný přehled opatření na ochranu mladistvých mimo pracoviště.

K ochraně mladistvých mimo pracoviště nejsou stanovena konkrétní opatření, existuje však systém poskytování sociálně-právní ochrany, který se vztahuje na všechny nezletilé osoby. Poskytování sociálně-právní ochrany je upraveno zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, který nabyl účinnosti 1. dubna 2000. Z tohoto zákona vyplývá pro státní orgány a pověřené osoby povinnost pomoci dětem, které by byly vystaveny možnému ohrožení. Pomoc dětem je zajišťována například prostřednictvím poradenské činnosti, vytvářením různých programů směřujících k prevenci působení sociálně patologických jevů a ukládáním výchovných opatření jak dětem, tak i rodičům nebo jiným osobám, které by ohrožovaly vývoj dítěte (blíže viz. odpověď na otázku E).

Otázka D:

Uveďte prosím opatření přijatá k ochraně dětí a mladistvých proti všem formám násilí, vykořisťování nebo špatného zacházení (včetně sexuálního zneužívání), kterým mohou být vystaveni, všeobecně i v rámci rodiny.

Uveďte prosím rozsah problému (pokud možno s údaji) a přijatá nebo plánovaná opatření, která by zajistila dětem a mladistvým ochranu, na niž mají nárok, včetně nikoli pouze preventivních, ale i dalších opatření. Popište prosím přijatá preventivní opatření proti kouření, zneužívání drog a alkoholu, včetně multiplicitní závislosti, jakož i opatření proti pohlavně přenosným nemocím.

Opatření vztahující se k ochraně dětí proti násilí, vykořisťování a špatnému zacházení jsou v právní úpravě ČR zakotvena jednak jako opatření preventivní a dále jako opatření represivní. Preventivní opatření obsahuje především zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, který vymezuje působnost státních orgánů a dalších osob na poli poradenské a preventivní činnosti. Rovněž upravuje ukládání výchovných opatření, které lze považovat již za mírnější formu represivního opatření (viz. odpověď na otázku E).

V souvislosti s přijetím zákona o sociálně-právní ochraně dětí byly novelizovány některé předpisy, mezi něž patří i **zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích**. Podle tohoto zákona je za přestupek považováno ponechání dítěte bez náležitého dozoru přiměřenému jeho věku, rozumové vyspělosti případně zdravotnímu stavu, které bude mít za následek vystavení dítěte

nebezpečí újmy na zdraví, použití nepřiměřeného opatření vůči nezletilému dítěti v úmyslu ponížit jeho lidskou důstojnost či zneužívání dětí k fyzickým pracím nepřiměřených jejich věku a stupni tělesného a rozumového vývoje. Za tyto přestupky je možné uložit pokutu až do výše do 10 000 Kč.

Špatné zacházení s dětmi, které naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, je postiženo sankcemi uvedenými v **zákoně č. 140/1961 Sb., trestním zákoně**. Za takovéto jednání lze považovat trestný čin opuštění dítěte (ustanovení § 212), trestný čin zanedbání povinné výživy (ustanovení § 213), trestný čin týrání svěřené osoby (ustanovení §215), trestný čin únosu (ustanovení § 216), trestný čin obchodování s dětmi (ustanovení §216a), trestný čin ohrožování mravní výchovy mládeže (ustanovení § 217), trestný čin podávání alkoholických nápojů mládeži (ustanovení § 218), trestný čin podávání anabolických látek mládeži (ustanovení § 218a) a trestný čin pohlavního zneužívání (ustanovení § 242 a § 243).

Jako další opatření směřující k ochraně dětí v této oblasti lze uvést **Národní plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí**, který byl schválen vládou ČR dne 12. července 2000 usnesením č. 698. Z tohoto materiálu, který zpracovalo Ministerstvo vnitra, vyplynula pro jednotlivé resorty řada úkolů. Jedná se zejména o zdokonalení legislativních nástrojů k odstranění komerčního sexuálního zneužívání dětí, zlepšení spolupráce v oblasti osvěty a prevence, zvýšení efektivity stíhání osob, které se na komerčním sexuálním zneužívání dětí podílejí, vytvoření předpokladů pro rychlejší identifikaci obětí komerčního sexuálního zneužívání a posílení jejich ochrany a resocializace.

K ochraně dětí přispívá i **ratifikace haagské Úmluvy o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení**, k níž došlo dne 11. února 2000. Smyslem této úmluvy je zajištění mezinárodních adopcí v souladu s požadavky stanovenými Úmluvou o právech dítěte a vytvoření systému spolupráce mezi smluvními státy tak, aby se předcházelo únosům, prodeji a obchodování s dětmi.

Dalším významným krokem k ochraně dětí před negativními jevy je přistoupení ČR k **úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce**, která pro ČR vstoupí v platnost dne 19. června 2002.

Statistické údaje o výskytu tělesného a psychického týrání a sexuálního zneužívání dětí jsou uvedeny v následující tabulce.

Tělesné a psychické týrání a sexuální zneužívání dětí (ohlášené případy na oddělení péče o děti a rodinu okresních úřadů)

Rok	TĚLESNÉ TÝRÁNÍ			PSYCHICKÉ TÝRÁNÍ			SEXUÁLNÍ ZNEUŽÍVÁNÍ DĚTÍ					
	Počet	Z toho:			Počet	Z toho:			Počet	Z toho:		
		Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou		Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou		Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou
1994	159*	112	xxx	xxx	49*	43	xxx	xxx	312*	63	xxx	xxx
1995	176*	126	xxx	xxx	54*	44	xxx	xxx	328*	76	xxx	xxx
1996	575	392	172	11	173	131	37	5	558	162	137	xxx
1997	600	437	127	36	169	106	37	26	520	122	127	271
1998	641	441	161	39	192	162	26	4	593	125	130	338
1999	662	455	154	53	224	155	49	20	638	131	140	367
2000	530	361	132	33	213	165	40	8	614	98	111	405

*v roce 1994 a 1995 se sledoval pouze počet prokázaných případů, kdežto v následujících letech případy ohlášené.

Otázka E:

Poskytněte prosím všechny relevantní informace o orgánech pověřených kontrolou dodržování těchto ustanovení (zejména o sociálních službách a justičních orgánech) a o jejich činnosti a metodách používaných při provádění kontrol (průzkumy, šetření, atd.).

Základním právním předpisem upravujícím ochranu práv a oprávněných zájmů dětí je zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. Dítětem se ve smyslu zákona o sociálně-právní ochraně dětí rozumí nezletilá osoba, tj. osoba mladší 18 let, nenabyla-li uzavřením manželství zletilosti dříve (ustanovení § 8 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku).

Zákon o sociálně-právní ochraně vymezuje pravomoci orgánů státní správy a samosprávy na daném úseku; nejvíce úkolů zákon svěřuje obcím a okresním úřadům, ostatní činnosti zabezpečují kraje, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí a specifický okruh činností též další právnické a fyzické osoby, jsou-li výkonem sociálně-právní ochrany pověřeny.

Zákon o sociálně-právní ochraně dětí vymezuje **opatření sociálně-právní ochrany**, mezi které se řadí preventivní a poradenská činnost. Rozhodující pravomoci v oblasti preventivní a poradenské činnosti zákon svěřuje obcím a okresním úřadům; obec je zejména povinna vyhledávat ohrožené děti a oznamovat je okresnímu úřadu, působit na rodiče, aby plnili povinnosti plynoucí s rodičovské zodpovědností, projednávat s rodiči a dětmi odstranění nedostatků ve výchově dítěte, sledovat, zda je dětem zamezován přístup do prostředí ohrožujícího jejich vývoj a poskytovat rodičům na jejich žádost poradenství.

Obec má dále za úkol zaměřit svou pozornost na využívání volného času dětí, na děti vyhledávající styky s osobami požívajícími alkohol a jiné drogy, sledovat u dětí projevy nesnášenlivosti a násilí vůči svému okolí, věnovat pozornost dětem z rodin s nízkou sociální úrovní, zabraňovat pronikání nepříznivých sociálních vlivů mezi ostatní skupiny dětí, nabízet dětem programy pro využití volného času, spolupracovat se školami, pověřenými osobami a zájmovými organizacemi.

Zákon obci svěřuje rovněž určité rozhodovací pravomoci v rámci ukládání tzv. **výchovných opatření**, mezi něž patří napomenutí, dohled a omezení. Napomenutí jako jednorázový akt je nejmírnější formou výchovného opatření směřující k ochraně dítěte. V případech, kdy je nutné dlouhodobé sledování a usměrňování výchovy dítěte, stanoví se dohled. Posledním výchovným opatřením je omezení, jímž se má zabránit dítěti pobývat v prostředí, které je pro něj evidentně škodlivé. Uvedená výchovná opatření může uložit rovněž soud.

Vyjma výše uvedené činnosti má obec další významné pravomoci a povinnosti, např. sledovat dodržování opatření, o nichž rozhodla, sledovat na požádání soudu dodržování opatření učiněných soudem, povinnost zajistit dětem ocitnutým se bez péče neodkladnou péči, povinnost učinit opatření k ochraně života a zdraví dítěte, které je cizím státním příslušníkem, a zajistit uspokojování jeho základních potřeb, zřizovat zařízení odborného poradenství pro péči o děti a dále zařízení sociálně výchovné činnosti, zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, výchovně rekreační tábory pro děti, zařízení pro výkon pěstounské péče, na vyžádání podávat soudu zprávy o poměrech dítěte, doporučovat soudu osobu vhodnou stát se poručníkem a toto oznamovat okresnímu úřadu.

Okresnímu úřadu je svěřen zejména výkon poradenské činnosti, která zahrnuje pomoc rodičům nebo jiným fyzickým a právnickým osobám při řešení výchovných problémů, poskytování nebo zprostředkovávání poradenství při výchově a vzdělávání dítěte a při péči o zdravotně postižené dítě, pořádání v rámci poradenství přednášek a kurzů, zajišťování přípravy osob vhodných stát se osvojiteli nebo pěstouny a poskytování poradenství těmto

osobám. Mezi další pravomoci a povinnosti okresního úřadu patří např. povinnost sledovat nepříznivé vlivy působící na děti a zjišťovat příčiny jejich vzniku, uložit rodičům nebo jiným fyzickým osobám povinnost využít služeb poradenství, posuzovat, zda jsou v případě, že se dítě ocitne bez péče přiměřené jeho věku ve zdravotnickém zařízení, dostatečně zajištěna jeho práva a uspokojovány jeho základní potřeby, činit neodkladné úkony v zájmu dítěte a v jeho zastoupení v době, kdy není dítěti ustanoven poručník, u dětí svěřených do pěstounské péče podávat návrh soudu na stanovení výživného pro tyto děti a v případě jeho neplacení podávat návrh na výkon rozhodnutí, sledovat vývoj dětí, které byly svěřeny do výchovy jiných osob než rodičů, sledovat dodržování práv dítěte v zařízeních pro výkon ústavní výchovy, povinnost navštěvovat dítě v ústavní péči, spolupracovat s úřady práce při zprostředkování vhodného zaměstnání, účastnit se trestního řízení vedeného proti mladistvému a podávat návrhy soudu, podat odvolání proti rozhodnutí o přestupku v řízení vedeném proti mladistvému, navštěvovat dítě ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a projednávat s ním možnost zaměstnání.

Sociální pracovníci jsou oprávněni navštěvovat dítě a rodinu, ve které žije, v obydlí a zjišťovat v místě bydliště dítěte, ve škole a ve školském zařízení, ve zdravotnickém zařízení, v zaměstnání nebo v jiném prostředí, kde se dítě zdržuje, jak rodiče nebo jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte o dítě pečují, v jakých sociálních podmínkách dítě žije a jaké má dítě chování. Rovněž mohou pořizovat obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy dítěte a prostředí, v němž se dítě zdržuje, je-li to třeba pro účely ochrany práv dítěte.

K tomu, aby mohly orgány sociálně-právní ochrany efektivně vykonávat úkoly svěřené jim zákonem o sociálně-právní ochraně, ukládá zákon státním orgánům, zaměstnavatelům, dalším právnickým osobám (zejména školám, školským, zdravotnickým a jiným obdobným zařízením), fyzickým osobám (pokud jsou zřizovateli škol a dalších zařízeních shora uvedených) a dalším právnickým a fyzickým osobám, pověřeným výkonem sociálně-právní ochrany, povinnost sdělit orgánům sociálně-právní ochrany bezplatně údaje potřebné podle zákona o sociálně-právní ochraně pro poskytnutí sociálně-právní ochrany. Povinnost spolupráce s orgány sociálně-právní ochrany je uložena též rodičům.

Zákon o sociálně-právní ochraně výslovně zakotvuje právo každého upozornit orgán sociálně-právní ochrany na porušení povinností nebo zneužití práv vyplývajících z právních předpisů o sociálně-právní ochraně dítěte. Zákon dále zakotvuje právo dítěte požádat orgány sociálně-právní ochrany, vymezené státní orgány a další blíže specifikované právní a fyzické osoby o pomoc při ochraně svého života a dalších svých práv a tyto osoby jsou odpovídající pomoc povinny poskytnout.

V případě některých kategorií dětí zákon o sociálně-právní ochraně blíže rozvádí práva a povinnosti orgánu sociálně-právní ochrany. Např. v případě dětí, jimž byla nařízena ústavní výchova nebo uložena ochranná výchova, je zaměstnanec okresního úřadu povinen nejméně jednou za 6 měsíců navštívit dítě, má právo s ním hovořit bez přítomnosti dalších osob a případné porušení právních předpisů je povinen neprodleně oznámit příslušným orgánům; příslušný okresní úřad je povinen sledovat, zda došlo k odstranění zjištěných nedostatků.

Vyjma oprávnění příkladmo výše uvedených disponují orgány sociálně-právní ochrany (zejména okresní úřady) důležitými oprávněními ve vztahu k **soudům**, jakožto orgánům, které se rovněž významnou měrou podílejí na ochraně práv dětí a mladistvých. Okresní úřad podává soudu podněty k opatřením týkajícím se výchovy dětí a dále (za podmínek stanovených zákonem č. 94/1963 Sb., o rodině) návrhy, tj. zejména návrh na

omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti, na nařízení ústavní výchovy a na prodloužení nebo zrušení ústavní výchovy, jakož i návrhy na zrušení těchto opatření.

Opatření, kterými se omezuje rodičovská zodpovědnost, může učinit jen soud. Zákon o rodině vymezuje podmínky, za kterých soud rodičovskou zodpovědnost omezí, popř. rodiče rodičovské zodpovědnosti zbaví. V případech, kdy se rodič dopustí úmyslného trestného činu proti svému dítěti či ke spáchání trestného činu své dítě mladší patnácti let použije, popřípadě se dopustí trestného činu jako spolupachatel, návodce či pomocník k trestnému činu spáchanému jeho dítětem, soud vždy posoudí, zda tu nejsou důvody pro zahájení řízení o zbavení rodičovské zodpovědnosti.

Seznam pramenů k článku 7:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), v platném znění*
- *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, v platném znění*
- *zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platném znění*
- *zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění*
- *zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění*
- *zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, v platném znění*
- *zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění*
- *zákon č. 94/1963 Sb., zákon o rodině, v platném znění*
- *vyhláška č. 89/2001 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli,*
- *vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, v platném znění*
- *vyhláška č. 315/1991 Sb., o finančním a hmotném zabezpečení žáků středních odborných učilišť, speciálních středních odborných učilišť, odborných učilišť a učilišť, v platném znění*
- *vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, v platném znění.*

- *Úmluva o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení,*
- *Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 182 o zákazu a okamžitém odstranění nejhorších forem dětské práce.*

ČLÁNEK 8: PRÁVO ZAMĚSTNANÝCH ŽEN NA OCHRANU

Článek 8, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že poskytnou ženám buď formou placené dovolené nebo postačujících dávek sociálního zabezpečení nebo dávek z veřejných prostředků možnost vzít si dovolenou před a po narození dítěte v délce nejméně 12 týdnů;“

Otázka A

Uveďte prosím délku mateřské dovolené včetně jejího rozdělení na dobu před porodem a po porodu, pokud je to vhodné.

Právní úprava mateřské dovolené je obsažena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Ustanovení § 157 stanoví, že délka mateřské dovolené činí 28 týdnů; porodí-li žena dvě a více dětí nebo jedná-li se o osamělou zaměstnankyni, činí délka mateřské dovolené 37 týdnů.

Na mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla 6 týdnů před očekávaným porodem; nejdříve však 8 týdnů před tímto dnem.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (např. převzetím dítěte do kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu

Otázka B

Uveďte prosím, zda může být v některých případech celková délka mateřské dovolené před a po porodu kratší než 12 týdnů.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku A.

Otázka C

Uveďte prosím, zda jsou dávky v průběhu mateřské dovolené poskytovány formou placené dovolené (jestliže je normální mzda snížena, uveďte o kolik), v rámci systému sociálního zabezpečení nebo z veřejných prostředků a sdělte, zda výplata dávek podléhá podmínkám a, je-li tomu tak, jakým.

Po dobu mateřské dovolené, která se poskytuje zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, popřípadě s převzetím dítěte do péče nahrazující péči rodičů, náleží zaměstnankyni peněžitá pomoc v mateřství (dále jen „peněžitá pomoc“) jakožto dávka nemocenského pojištění poskytovaná v rámci systému sociálního zabezpečení. Peněžitá pomoc se poskytuje namísto zaměstnankyni též svobodnému, ovdovělému, rozvedenému nebo z jiných vážných důvodů osamělému zaměstnanci, který nežije s družkou, jestliže pečuje o dítě (dětí) na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo jestliže matka dítěte zemřela. Uvedená dávka se rovněž poskytuje zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje

peněžitá pomoc a ona sama nemůže nebo nesmí na základě lékařského posudku o dítě pečovat. V souladu s ustanovením § 32 náleží peněžitá pomoc také občanům, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Právní úprava nároku na peněžitou pomoc, stanovení její výše a podmínek pro její poskytování je obsažena v zákoně č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění (zejména v ustanovení § 3, § 6 až 12a, § 32 až 34) a v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců (zejména v ustanovení § 2, § 7 a 8, § 18, § 40 a § 42).

Základní podmínkou pro přiznání peněžitě pomoci je, aby oprávněná osoba byla v době vzniku nároku na peněžitou pomoc účastna nemocenského pojištění (okruh pojištěných osob vymezuje ustanovení § 2 a § 3 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců), popřípadě aby jí po zániku účasti na pojištění trvala v době vzniku nároku na dávku ochranná lhůta, která činí u těhotných žen šest měsíců (u výše uvedených mužů 42 dní). Rovněž je nezbytné, aby oprávněná osoba byla v době dvou let před porodem dítěte (resp. před převzetím dítěte do péče) účastna nemocenského pojištění alespoň v rozsahu 270 kalendářních dní; do této doby se však nezapočítávají doby pojištění získané mimo území České republiky. Do doby 270 dnů se započítávají také dřívější období, v nichž zaměstnankyně v posledních dvou letech před porodem byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Protože účelem peněžitě pomoci je náhrada mzdy (platu) od konkrétního zaměstnavatele, poskytuje se tato dávka i v případě, kdy oprávněná osoba je výjimečně v době mateřské dovolené pracovně činná u jiného než dosavadního zaměstnavatele. Nevznikne-li ženě nárok na peněžitou pomoc, uzná příslušný lékař ženu v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím za práce neschopnou a je jí poskytováno po dobu její pracovní neschopnosti nemocenské od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, pokud splňuje podmínky pro přiznání nemocenského.

Doba mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se posuzuje jako výkon práce (ustanovení § 40 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony).

Otázka D

Uved'te prosím, v případech, kdy část dávek nebo všechny dávky vyplácené během mateřské dovolené nejsou kryty placenou dovolenou nebo z veřejných prostředků, výši peněžních dávek sociálního zabezpečení v penězích i v procentu z předchozí mzdy vyplácené pracovníci.

Peněžitá pomoc se poskytuje ve výši 69 % předchozího příjmu ze zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění. Při stanovení výše peněžitě pomoci se vychází z denního vyměřovacího základu, tj. z úhrnu nezdaněných příjmů ze zaměstnání, které byly zaměstnavatelem zúčtovány v rozhodném období - ve většině případů v kalendářním čtvrtletí předcházejícím nástupu ženy na mateřskou dovolenou, resp. převzetí dítěte do péče zaměstnancem. Výše denního vyměřovacího základu, která je podkladem pro výpočet peněžitě pomoci, je redukována. Podle ustanovení § 18 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění se redukce provádí tak, že k denní částce 480 Kč (která se započítává v plném rozsahu) se připočítá 60 % rozdílu mezi částkami 690 a 480 Kč; k částkám převyšujícím 690 Kč se pro účely stanovení denního vyměřovacího základu nepřihlíží (s účinností od 1.1.2002 tak došlo ke zvýšení limitů; dosavadní právní úprava stanovila, že

převyšuje-li denní vyměřovací základ částku 400 Kč, počítá se částka 400 Kč v plné výši, z částky nad 400 Kč do 590 Kč se počítá 60 % a k částce přesahující 590 Kč se nepřihlíží).

Při dosažení úhrnu hrubého příjmu, jehož výše dosahuje v denním průměru hranice 690 Kč, činí podíl peněžité pomoci k čistému příjmu oprávněné osoby 77 %, přičemž tento podíl se při zvyšujícím se úhrnu hrubých příjmů postupně snižuje. Naproti tomu při dosažení nižších hrubých příjmů než 690 Kč v denním průměru činí podíl peněžité pomoci k čistému příjmu v jednotlivých případech až 89,5 %.

Peněžitá pomoc se vyplácí za každý kalendářní den mateřské dovolené. Tato dávka vypočtená z nezdaněných příjmů, byť v závislosti na jejich výši redukovaných, se nezdaňuje a poskytuje se po celou dobu mateřské dovolené v nezměněné výši. Redukční hranice rozhodné pro stanovení denního vyměřovacího základu jsou od roku 1999 každoročně vládou valorizovány v závislosti na růstu průměrných mezd v České republice.

Blíže k peněžité pomoci v mateřství viz. též odpověď na otázky článku 12, odstavec 2.

V případě, že ženě nevzniká nárok na dávky sociálního pojištění (peněžitý příspěvek v mateřství), je zabezpečena systémem státní sociální podpory, event. sociální péče.

Rodičovský příspěvek (viz. též odpověď na článek 16)

Právní úprava je obsažena v ustanovení § 30 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Na rodičovský příspěvek má nárok rodič, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Za rodiče se považuje též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, jde-li o dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do uvedené péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel, a dítě manžela.

Výše rodičovského příspěvku činí za kalendářní měsíc součin částky na osobní potřeby rodiče, který má na rodičovský příspěvek nárok, a koeficientu 1,10. V referenčním období činila výše rodičovského příspěvku 2 409 Kč, resp. 2 541 Kč v případě nezaopatřeného rodiče.

Sociální příplatek (ustanovení § 20 a násl. zákona č. 117/1995 Sb.)

Nárok na sociální příplatek má rodič pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě, s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče včetně nezaopatřeného dítěte, které má nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte po dosažení zletilosti dítěte, anebo nezaopatřeného dítěte, které je v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, jestliže rozhodný příjem v rodině je nižší než součin částky životního minima rodiny a koeficientu 1,60. Blíže bylo o sociálním příplatku pojednáno v odpovědi na článek 16.

Porodné (ustanovení § 44 a násl. zákona č. 117/1995 Sb.)

Jedná se o jednorázovou dávku na kterou má nárok žena, která porodila dítě nebo otec dítěte, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě. Nárok na porodné má ode dne převzetí dítěte rovněž osoba, která převzala dítě do jednoho roku jeho věku do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Způsob stanovení výše porodného byl popsán v odpovědi na článek 16.

Otázka E

Uved'te prosím všechny sankce, které lze uložit zaměstnavateli za nedodržování tohoto ustanovení Charty a sdělte, zda zaměstnaná žena má možnost volby dobrovolně se zříci celé nebo části mateřské dovolené.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (§ 157 odst. 5 zákoníku práce).

Úřad práce je oprávněn ukládat zaměstnavatelům za zaviněné porušení pracovněprávních předpisů pokuty až do částky 250 000 Kč a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, až do částky 1 000 000 Kč. Při ukládání pokuty se přihlíží k závažnosti porušení, k míře zavinění a k okolnostem, za nichž k porušení povinnosti došlo. Pokutu nelze uložit, byla-li zaměstnavateli již za totéž porušení obecně závažných právních předpisů uložena pokuta nebo jiná majetková sankce jiným orgánem podle zvláštních předpisů (ustanovení § 9 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti).

Otázka F

Uved'te prosím, na jakou ochranu mají ve Vaší zemi nárok ženy s pracovní smlouvou na dobu určitou, včetně státních příslušnic z jiných smluvních stran Charty.

Ženy s pracovním poměrem na dobu určitou (popř. i státní příslušnice z jiných smluvních stran Charty) mají za trvání pracovního poměru nárok na mateřskou dovolenou za stejných podmínek, jako zaměstnankyně s pracovním poměrem na dobu neurčitou.

Článek 8, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že budou považovat za protiprávní, dá-li zaměstnavatel ženě výpověď v době její mateřské dovolené nebo dá-li jí výpověď tak, aby výpovědní lhůta uplynula v průběhu její mateřské dovolené.

Otázka A

Uved'te prosím, jaká opatření byla učiněna k naplnění tohoto ustanovení.

Zákoník práce vymezuje případy, kdy zaměstnanci nelze dát v ochranné době výpověď. Za ochrannou dobu je považována rovněž doba, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší než tři roky.

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi však není absolutní; nevztahuje se na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny uvedené v § 46 odst.1 písm. a) a b) zákoníku práce (viz. odpověď na otázku článku 4, odstavec 4, písmeno A) a na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou).

Existuje také zvláštní právní úprava ochrany vojáků z povolání z důvodů mateřství a péče o dítě. Ustanovením § 20 zákona č. 221/1999 Sb., jsou před propuštěním ze služebního poměru chráněny, mimo jiné, také vojákyně po dobu těhotenství a voják či vojákyně, pokud pečují o dítě mladší 3 let.

Otázka B

Uved'te rovněž sankce, které jsou stanoveny dojde-li k propuštění v rozporu s tímto ustanovením.

Kontrolní činnost úřadů práce nad dodržováním pracovněprávních předpisů a možnost zaměstnance domáhat se u soudu neplatnosti výpovědi byla popsána v rámci odpovědi na otázku článku 2, odstavec 1, písmeno C.

Otázka C

Uveďte prosím, zda v případě propuštění v rozporu s tímto ustanovením je možné uvedení do původního stavu nebo výjimečně, není-li to možné, výši poskytnuté náhrady.

Možnost zaměstnance domáhat se u soudu neplatnosti výpovědi a nároky, které mu v důsledku neplatné výpovědi vznikají, byly popsány v rámci odpovědi na otázku článku 4, odstavec 3, písmeno C.

Otázka D

Uveďte prosím, na jakou ochranu mají ve Vaší zemi nárok ženy s pracovní smlouvou na dobu určitou, včetně státních příslušnic jiných smluvních stran Charty.

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby jeho trvání, tj. na základě objektivní právní skutečnosti. Pokud by však mělo dojít ke skončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím doby na kterou byl sjednán (tj. v daném případě zejména výpovědí), uplatnila by se výše popsaná ustanovení zákoníku práce (viz. odpověď na otázku A).

Článek 8, odstavec 3

„Aby zajistily účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, smluvní strany se zavazují:

že stanoví matkám kojícím své děti právo na dostatečný čas pro tento účel;“

Uved'te, jaká v tomto ohledu platí pravidla a zda se čas na kojení považuje za pracovní dobu a je jako takový placen.

Přestávky ke kojení jsou upraveny v ustanovení § 161 zákoníku práce. Matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Článek 8, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, smluvní strany se zavazují:

- a. že budou regulovat zaměstnávání žen v noční práci v průmyslu;*
- b. že zakáží zaměstnávání žen při práci v podzemí v dolech a případně, při každé další práci, která je pro ně nevhodná z důvodu, že je svou povahou nebezpečná, nezdravá nebo namáhavá.*

Otázka A

Uveďte prosím podrobnosti právní úpravy zaměstnávání žen noční prací v průmyslu, zejména pokud jde o obsah předpisů o noční práci těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících matek a uveďte hodiny, které se považují za “noční práci”.

Ustanovení § 37 odst. 1 písm. f) a ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce stanoví povinnost zaměstnavatele převést na jinou práci ženu, která je těhotná, kojí nebo je matkou dítěte mladšího než devět měsíců a která vykonává práci kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání. Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Toto ustanovení platí obdobně o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí. Dosahuje-li žena při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění (ustanovení § 4 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění).

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální služby, zejména možnost občerstvení. Pracoviště, na kterých se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc.

Definice termínu „noční práce“ je obsažena v odpovědi na otázku článku 7, odstavec 8, písmeno A.

Otázka B

Uveďte prosím podrobnosti o zaměstnávání žen v podzemí v dolech.

Ženy nesmějí být podle ustanovení § 150 zákoníku práce zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají odpovědné řídicí funkce a přitom nekonají manuální práci, zdravotnické a sociální služby, provozní praxi při studiu a práce nikoliv manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností.

V letech 1999 a 2000 nebyl zjištěn žádný případ porušení výše uvedeného zákazu.

Otázka C

Uveďte prosím, jaká další povolání typu uvedeného pod bodem b. v tomto odstavci jsou zakázána a opatření, jimiž se uskutečňuje toto rozšíření zákazu.

Vyjma zákazu prací, které byly popsány v rámci odpovědi na otázku A, je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání. Tato vyhláška blíže rozvádí, které práce jsou pro ženy fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu (např. zvedání a přenášení břemen či práce spojené s expozicí vibracím, překračují-li vyhláškou stanovené limity; pro ženy těhotné a ženy do konce devátého měsíce po porodu platí např. zákaz prací trvale vykonávaných vsedě nebo vestoje bez možnosti střídání pracovních poloh, práce s cytostatiky, práce s olovem a rtutí a s jejich sloučeninami).

Otázka D

Uveďte prosím podrobnosti o povolených výjimkách.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku A.

Seznam pramenů k článku 8:

- *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
- *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění*
- *zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění*
- *zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění*
- *zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění*
- *zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění*
- *vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, v platném znění.*

ČLÁNEK 11: PRÁVO NA OCHRANU ZDRAVÍ

Všeobecné aspekty

Otázka A

Uveďte prosím formy špatného zdravotního stavu, které v současné době působí největší problémy veřejného zdraví ve Vaší zemi svou četností, závažností a svými následky.

Sdělte prosím, které nemoci byly hlavní příčinou úmrtí.

Zdravotní stav obyvatelstva je ovlivňován především nemocemi dlouhodobého, chronického charakteru, které ovlivňují výrazně kvalitu každodenního života.

V roce 1999 bylo podle předběžných údajů Národního onkologického registru České republiky hlášeno téměř 57 tisíc nových onemocnění zhoubnými novotvarů (ZN) a novotvarů in situ. Zhoubné novotvary kolorekta, plic, prostaty a ZN močového a pohlavního ústrojí představovaly více než polovinu hlášených novotvarů. Na konci roku bylo registrováno téměř 399 tisíc zhoubných novotvarů a novotvarů in situ u žijících osob.

Počet onemocnění virovou encefalitidou přenášenou klíšťaty (719) byl druhým nejvyšším v posledních dvaceti letech, v porovnání s rokem 1999 vzrostl o 47 %. Oproti předchozím onemocněním se počet hlášené virové hepatitidy ve sledovaném roce snížil o 14%. Snížil se výskyt virové hepatitidy A i B, ale v souladu s dosavadním trendem počet ostatních hepatitid opět vzrostl.

K 31.12.2000 Referenční laboratoř pro AIDS evidovala kumulativně 500 HIV pozitivních osob. Z celkového počtu HIV pozitivních osob onemocnělo AIDS 148 osob. Ačkoliv v předchozím roce se index růstu hlášených onemocnění syfilidou mírně snížil, rok 2000 přinesl významný nárůst. Počet hlášení se zvýšil oproti předchozímu roku o 45 %.

Dlouhodobě rostoucí trend počtu hlášených diabetiků trvá. Počet evidovaných diabetiků k 31.12.2000 činil více než 654 tisíc osob. Téměř 55 % bylo žen. Nově diagnostikovaná onemocnění v roce tvořila 8,3 %. Struktura léčby se mění velmi zvolna, snižuje se podíl léčených pouze dietou. Stále se nedaří u diabetiků snížit, kromě slepoty, počet komplikací.

U dětské populace stoupá počet vrozených vývojových vad (na 10 tisíc živě narozených to bylo 370,1 chlapců a 278,9 dívek s vrozenou vadou zjištěnou do 1 roku věku dítěte), alergických onemocnění, trvá nárůst onemocnění nervového systému, mentální retardace, závažných poruch chování, poměrně značně stoupá počet závažných úrazů a toxikomanie. Extrémně vysoká nemocnost akutními respiračními onemocněními se vyskytuje zejména u dětí v předškolních dětských zařízeních.

V České republice v roce 2000 zemřelo celkem 109 001 osob. Počet zemřelých na 1 000 obyvatel dosáhl v roce 2000 hodnoty 10,6.

Pořadí nejčastějších příčin smrti se dlouhodobě nemění. Nejčastější příčinou úmrtí jsou nemoci oběhové soustavy, novotvary, vnější příčiny = poranění a otravy, nemoci dýchací soustavy a nemoci trávicí soustavy. Těchto pět kapitol příčin smrti mělo v roce 2000 za následek 94,6 % všech úmrtí.

Rok	Nemoci oběhové soustavy		Novotvary		Vnější příčiny (= poranění a otravy)		Nemoci dýchací soustavy		Nemoci trávicí soustavy	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %	počet	v %
1995	65 951	55,9	28 631	24,3	8 502	7,2	5 076	4,3	4 326	3,7
1996	63 145	56,0	27 879	24,8	7 793	6,9	4 677	4,1	4 146	3,7
1997	63 334	56,2	28 008	24,8	7 847	7,0	4 314	3,8	4 024	3,6
1998	60 397	55,1	28 015	25,6	7 013	6,4	4 105	3,7	4 158	3,8
1999	60 286	54,9	28 185	25,7	6 925	6,3	4 659	4,2	4 248	3,9
2000	58 192	53,4	28 705	26,3	7 070	6,5	4 959	4,5	4 239	3,9

Vývoj počtu zemřelých podle pohlaví a vybraných příčin smrti

Rok		Celkem	z toho příčina smrti					
			zhoubné novotvary	zhoubný novotvar průdušnice, průdušky a plíce	zhoubný novotvar prsu ženy	diabetes mellitus	nemoci oběhové soustavy	ischemické nemoci srdeční
1970	M	65 003	14 007	4 641	x	704	29 523	15 646
	Ž	58 324	10 480	511	1 343	1 536	31 588	12 990
1975	M	64 619	14 710	5 024	x	652	30 207	16 182
	Ž	59 695	10 953	523	1 492	1 254	33 146	14 284
1980	M	68 791	15 047	5 100	x	919	33 405	17 020
	Ž	66 746	11 524	638	1 697	1 460	37 359	15 127
1985	M	66 589	15 174	4 974	x	906	34 590	18 188
	Ž	65 052	11 540	723	1 751	1 317	39 438	15 999
1990	M	66 468	15 797	4 979	x	887	34 421	18 473
	Ž	62 698	12 378	851	1 907	1 342	37 975	16 173
1991	M	63 342	15 682	4 845	x	762	32 724	17 436
	Ž	60 948	12 420	950	1 946	1 018	36 764	16 025
1992	M	61 767	15 621	4 873	x	663	31 765	17 031
	Ž	58 570	12 249	949	1 897	876	35 289	14 922
1993	M	59 180	15 330	4 795	x	582	30 391	16 289
	Ž	59 005	12 605	947	1 946	923	35 595	15 187
1994	M	58 609	15 579	4 513	x	521	29 812	15 722
	Ž	58 764	12 473	1 049	1 985	782	35 320	14 961
1995	M	58 925	15 636	4 704	x	379	30 381	15 562
	Ž	58 988	12 826	1 091	2 051	498	35 570	14 880
1996	M	56 709	15 534	4 483	x	332	29 007	14 178
	Ž	56 073	12 208	1 105	1 892	475	34 138	13 667
1997	M	56 692	15 482	4 493	x	432	29 057	13 414
	Ž	56 052	12 354	1 068	1 943	565	34 277	12 712
1998	M	55 139	15 544	4 298	x	645	27 423	12 549
	Ž	54 388	12 322	1 135	1 913	843	32 974	11 491
1999	M	54 845	15 425	4 380	x	486	27 258	12 557
	Ž	54 923	12 613	1 243	1 895	683	33 028	11 964
2000	M	54 882	15 878	4 480	x	601	26 468	12 034
	Ž	54 119	12 661	1 246	1 939	813	31 724	11 350

Vývoj počtu zemřelých podle pohlaví a vybraných příčin smrti									
z toho příčina smrti							Rok		
cévní nemoci mozku	nemoci dýchací soustavy	nemoci trávicí soustavy	vnější příčiny nemocnosti a úmrtnosti	dopravní nehody ¹⁾	úmyslné sebepoškození				
8 344	6 895	2 639	5 983	1 533	1 976	M	1970		
10 758	4 603	2 188	3 157	504	848	Ž			
9 451	5 628	2 769	5 251	1 216	1 679	M	1975		
12 553	4 027	2 366	3 382	520	731	Ž			
10 206	6 003	3 005	5 186	988	1 606	M	1980		
14 233	5 219	2 569	3 641	338	684	Ž			
10 185	4 373	2 676	5 029	730	1 509	M	1985		
14 843	3 239	2 167	3 870	289	603	Ž			
9 640	3 323	3 020	5 382	1 165	1 434	M	1990		
13 552	2 100	2 003	3 667	406	563	Ž			
9 045	3 013	2 737	5 194	1 173	1 393	M	1991		
12 454	2 207	1 937	3 592	410	511	Ž			
8 359	2 914	2 574	5 353	1 308	1 485	M	1992		
11 822	2 179	1 861	3 339	407	506	Ž			
7 869	2 692	2 351	5 152	1 250	1 412	M	1993		
11 697	2 116	1 804	3 344	441	505	Ž			
7 695	2 504	2 478	5 124	1 363	1 341	M	1994		
11 435	2 132	1 992	3 432	464	531	Ž			
7 432	2 675	2 496	5 132	1 191	1 284	M	1995		
10 707	2 401	1 830	3 370	476	449	Ž			
6 916	2 439	2 400	4 838	1 129	1 206	M	1996		
10 003	2 238	1 746	2 955	399	362	Ž			
6 228	2 285	2 290	5 053	1 200	1 311	M	1997		
8 993	2 029	1 734	2 794	384	355	Ž			
6 553	2 342	2 443	4 569	1 074	1 268	M	1998		
10 098	1 763	1 715	2 444	354	345	Ž			
6 675	2 465	2 467	4 559	1 188	1 285	M	1999		
10 332	2 194	1 781	2 366	380	325	Ž			
6 991	2 637	2 408	4 694	1 171	1 298	M	2000		
10 352	2 322	1 831	2 376	401	351	Ž			
¹⁾ Do roku 1985 vč. - jen úrazy motorovými vozidly									

Otázka B

Popište prosím opatření, jejichž cílem je zajištění všeobecného přístupu k zdravotní péči. Uveďte rovněž, za jakých podmínek jsou různé zdravotní služby k dispozici v celé zemi s popisem geografického rozložení těchto služeb.

Základní právní úprava dané oblasti je obsažena v Čl.31 Listiny základních práv a svobod; podle tohoto ustanovení má každý právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

Právo občanů na poskytování zdravotní péče zakotvuje zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu; v ustanovení § 9 stanoví, že občané mají právo na poskytování zdravotní péče podle ustanovení zákona o péči o zdraví lidu, zákona o všeobecném pojištění a předpisů vydaných k jejich provedení a zákona o ochraně veřejného zdraví.

Ze zákona o péči o zdraví lidu (ustanovení § 11) vyplývá, že zdravotní péče se poskytuje

- bez přímé úhrady na základě veřejného zdravotního pojištění v rozsahu stanoveném zvláštním zákonem nebo na základě smluvního zdravotního pojištění,
- bez přímé úhrady z prostředků státního rozpočtu České republiky, charitativních, církevních a dalších právnických a fyzických osob,
- za plnou nebo částečnou finanční úhradu. Za plnou nebo částečnou finanční úhradu je poskytována
 - zdravotní péče přesahující rámec stanovený zvláštním zákonem,
 - vyšetření, prohlídky a jiné výkony prováděné v osobním zájmu fyzických osob nebo v zájmu právnických osob, které nesledují léčebný účel,
 - léčiva a zdravotnické prostředky nad rámec stanovený zvláštním zákonem,
 - zaopatření v zařízeních ústavní péče, v dětských domovech, kojeneckých ústavech a jeslích,
 - hygienické služby objednané fyzickými nebo právnickými osobami,
 - pobyt v zařízeních ústavní péče z jiných než zdravotních důvodů, nejde-li o péči, která se považuje za sociální péči, nebo o pobyt průvodce podle zvláštního předpisu.

Úpravu veřejného zdravotního pojištění a rozsah a podmínky, za nichž je zdravotní péče poskytována obsahuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. S určitými výjimkami jsou podle tohoto zákona zdravotně pojištěny:

- a) osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky,
- b) osoby, které na území České republiky nemají trvalý pobyt, pokud jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo na území České republiky.

Zdravotní pojištění vzniká dnem:

- a) narození, jde-li o osobu s trvalým pobytem na území České republiky,
- b) kdy se osoba bez trvalého pobytu na území České republiky stala zaměstnancem,
- c) získání trvalého pobytu na území České republiky.

Ze zdravotního pojištění se hradí zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav. Seznam zdravotních výkonů ze zdravotního pojištění nehrazených (nebo hrazených jen za určitých podmínek) je obsažen v příloze zákona. Zdravotní péče hrazená v rozsahu a za podmínek stanovených o veřejném zdravotním pojištění zahrnuje:

- a) léčebnou péči ambulantní a ústavní (včetně diagnostické péče, rehabilitace a péče o chronicky nemocné),
- b) pohotovostní a záchrannou službu,
- c) preventivní péči,
- d) dispenzární péči,
- e) poskytování léčivých přípravků, prostředků zdravotnické techniky a stomatologických výrobků,
- f) lázeňskou péči a péči v odborných dětských léčebnách a ozdravovnách,
- g) závodní preventivní péči,
- h) dopravu nemocných a náhradu cestovních nákladů,
- i) posudkovou činnost,
- j) prohlídku zemřelého pojištěnce a pitvu, včetně dopravy.

Za účelem zajištění věcného plnění při poskytování zdravotní péče pojištěncům uzavírají Všeobecná zdravotní pojišťovna a ostatní zdravotní pojišťovny (tj. resortní, oborové, podnikové, popřípadě další pojišťovny) se zdravotnickými zařízeními smlouvy o poskytování zdravotní péče. Smlouvu o poskytování zdravotní péče lze uzavřít jen na ty druhy péče, které je zdravotnické zařízení oprávněno poskytovat. Smlouvy se nevyžadují při poskytnutí nutné a neodkladné zdravotní péče pojištěnci. Zdravotní pojišťovny jsou vedle provádění zdravotního pojištění podle zákona o veřejném zdravotním pojištění oprávněny provádět rovněž **smluvní zdravotní pojištění** pro osoby, které nejsou pojištěnci podle zákona o veřejném zdravotním pojištění, a pro pojištěnce ke krytí zdravotní péče přesahující rámec hrazené péče včetně léčení v cizině.

Pracovníci podle kategorií v krajích

Území	Pracovníci (přepočtený počet)							
	lékaři	farma- -ceuti	jini odborní prac.	střední zdravot. prac.	nižší zdravot. prac.	pomoc. zdravot. prac.	ostatní	celkem
	absolutně							
Hl. m. Praha	7 356	681	2 034	17 979	706	2 272	7 739	38 767
Středočeský	3 263	409	314	9 077	660	1 264	4 012	18 999
Jihočeský	2 165	277	286	6 082	315	923	2 286	12 334
Plzeňský	2 216	242	219	6 087	374	1 018	2 508	12 665
Karlovarský	1 052	114	142	3 339	449	702	4 581	10 378
Ústecký	2 572	306	340	8 194	621	1 426	3 742	17 199
Liberecký	1 374	185	154	3 906	271	497	1 620	8 008
Královéhradecký	2 059	344	291	5 993	316	712	3 074	12 788
Pardubický	1 557	236	216	4 498	254	607	2 132	9 501
Vysočina	1 577	211	223	4 793	200	764	2 017	9 784
Jihomoravský	4 642	603	619	12 663	539	2 076	4 395	25 538
Olomoucký	2 437	290	338	6 578	384	1 028	3 384	14 438
Zlínský	1 793	283	267	5 332	353	759	2 515	11 302
Moravskoslezský	4 269	545	659	12 801	1 093	2 009	6 310	27 686
Česká republika	38 331	4 726	6 101	107 321	6 537	16 058	50 314	229 387
	na 10 000 obyvatel							
Hl. m. Praha	62,3	5,8	17,2	152,2	6,0	19,2	65,5	328,2
Středočeský	29,3	3,7	2,8	81,4	5,9	11,3	36,0	170,4
Jihočeský	34,6	4,4	4,6	97,2	5,0	14,8	36,5	197,1
Plzeňský	40,2	4,4	4,0	110,4	6,8	18,5	45,5	229,7
Karlovarský	34,6	3,7	4,7	109,7	14,7	23,1	150,5	340,9
Ústecký	31,1	3,7	4,1	99,1	7,5	17,2	45,2	208,0
Liberecký	32,0	4,3	3,6	91,0	6,3	11,6	37,7	186,6
Královéhradecký	37,4	6,2	5,3	108,8	5,7	12,9	55,8	232,2
Pardubický	30,6	4,6	4,2	88,5	5,0	11,9	41,9	186,8
Vysočina	30,3	4,0	4,3	92,0	3,8	14,7	38,7	187,9
Jihomoravský	40,9	5,3	5,5	111,5	4,7	18,3	38,7	224,9
Olomoucký	38,0	4,5	5,3	102,6	6,0	16,0	52,8	225,2
Zlínský	30,0	4,7	4,5	89,2	5,9	12,7	42,1	189,0
Moravskoslezský	33,4	4,3	5,2	100,2	8,6	15,7	49,4	216,6
Česká republika	37,3	4,6	5,9	104,5	6,4	15,6	49,0	223,4

Vyloučíme-li Hl. m. Praha, které dosahuje maxima ve všech oborech, pohybuje se zajištění ambulantní péče v **krajích** v jednotlivých oborech v těchto intervalech:

Obor	Počet lékařů na 10 000 obyvatel odpovídající věkové skupiny a pohlaví	
	Nejvyšší hodnoty	Nejnižší hodnoty
interní (vč. podoborů)	Plzeňský (2,34), Jihomoravský (2,28)	Středočeský (1,47), Karlovarský (1,48)
infekční	Jihomoravský (0,08), Karlovarský (0,07)	Liberecký (0,02), Středočeský (0,02)
TRN	Plzeňský (0,41), Zlínský, Ústecký (0,31)	Jihomoravský (0,23), Liberecký (0,22)
nervový	Olomoucký (0,76), Jihomoravský (0,71)	Středočeský (0,44), Karlovarský (0,40)
dětský vč. PL)	Jihočeský (11,21), Královéhradecký (10,91)	Vysočina (9,56), Zlínský (9,46)
ženský (vč. PL)	Olomoucký (2,93), Jihomoravský (2,73)	Pardubický (2,01), Vysočina (1,92)
chirurgický (vč.podoborů)	Královéhradecký (1,82), Jihomoravský, Plzeňský (1,61)	Středočeský (1,09), Zlínský (1,06)
anesteziologicko-resuscitační (nelůžkové)	Královéhradecký (1,18), Plzeňský (1,07)	Olomoucký (0,32), Liberecký (0,20)
urologický	Královéhradecký (0,27), Olomoucký (0,26)	Středočeský (0,17), Liberecký (0,16)
ORL (vč. foniatrie)	Plzeňský (0,73), Jihomoravský (0,70)	Karlovarský, Jihočeský (0,40)
oční	Olomoucký (0,87), Královéhradecký (0,85)	Ústecký (0,50), Liberecký (0,45)
kožní	Jihomoravský (0,61), Olomoucký (0,58)	Vysočina (0,41), Středočeský (0,38)

Zajištění ambulantní péče podle oborů v **okresech** se pohybuje v následujících intervalech (zahrnuto i Hlavní město Praha):

Obor	Počet lékařů na 10 000 obyvatel odpovídající věkové skupiny a pohlaví	
	Nejvyšší hodnoty	Nejnižší hodnoty
interní (vč.podoborů)	Plzeň-město (5,18), Hl. m. Praha (4,46)	Znojmo (0,71), Praha-západ (0,41)
infekční	oddělení má zpravidla spádovost několika okresů a relace se pohybují v intervalu 0,01 – 0,2 lékaře na 10 000 obyvatel	
TRN	Plzeň-město (0,75), Teplice (0,61)	Praha-západ, Jeseník (0,00)
nervový	Brno-město (1,32), Hl. m. Praha (1,25)	Blansko (0,19), Český Krumlov (0,17),
dětský	Hl. m. Praha (14,54), Hradec Králové (13,28)	Domažlice (7,90), Nymburk (7,64)
ženský	Brno-město (4,40), Hl. m. Praha (4,39)	Plzeň-jih (1,22), Plzeň-sever (1,08)
chirurgický (vč.podoborů)	Hl. m. Praha (3,44), Plzeň-město (2,98)	Třebíč (0,51), Praha-západ (0,12)
anesteziologicko-resuscitační (nelůžkové)	Hradec-Králové (2,63), Brno-město (2,31)	Praha-západ, Rakovník, Plzeň-sever, Most (0,00)
urologický	Hradec-Králové (0,57), Beroun (0,55)	Praha-východ, Rakovník, Domažlice, Jeseník (0,00)
ORL (vč. foniatrie)	Plzeň-město (1,60), Brno-město (1,34)	Most (0,18), Praha-západ (0,00)
oční	Hradec-Králové, Plzeň-město (1,44)	Plzeň-jih (0,19), Praha-západ (0,18)
kožní	Hl. m. Praha (1,28), Plzeň-město (1,21)	Plzeň-jih (0,11), Plzeň-sever (0,10)

Lůžkový fond nemocnic (členění podle krajů) – viz. odpověď na otázku C.

Otázka C

Uveďte prosím jak jsou ve Vaší zemi organizovány veřejné zdravotní služby a sdělte pokud možno:

- a. počet soukromých nebo veřejných preventivních a diagnostických klinik (obecných nebo specializovaných, zejména v oblasti TBC, pohlavních nemocí, AIDS, duševního zdraví, péče o matku a dítě atd.) a jejich roční návštěvnost, se zvláštní zmínkou o službách pro školní mládež;*
- b. jaké pravidelné lékařské prohlídky jsou organizovány pro obyvatelstvo obecně a pro jeho části, a v jakých intervalech;*
- c. počet všeobecných nemocnic a veřejných nebo soukromých zařízení pro specializovanou léčbu (zejména TBC, psychiatrii (vč. stacionářů), rakovinu, následnou péči, funkční a pracovní rehabilitaci). Uveďte příslušné podíly veřejných a soukromých zařízení, počet lůžek nebo míst (v případě, že jde o stacionáře nebo rehabilitační kliniky, které přijímají ambulantní pacienty);*
- d. počet lékařů, zubních lékařů, porodních asistentek a zdravotních sester na 1000 osob s uvedením, pokud možno, situace v městských a venkovských oblastech;*
- e. počet lékáren na 1000 osob a pokud možno jejich geografické rozdělení;*
- f. uveďte prosím jaké procento HDP tvoří výdaje na zdravotnictví.*

Struktura sítě zdravotnických zařízení v České republice nevykazuje v posledních třech letech výraznějších změn. Situace se stabilizovala a větší změny lze očekávat až s přijetím nové legislativy, která v souladu s vývojem po roce 1990 nově definuje rozdělení zdravotnických zařízení podle druhu poskytované péče.

Vyšší nárůst počtu zařízení zaznamenávají každoročně jen lékárny (citelné rozdíly mezi okresy se však nijak nesnižují, spíše houstne síť lékáren v lukrativních lokalitách) a samostatné ordinace lékařů specialistů.

Pokud jde o lůžková zařízení, tendence ke snižování počtu lůžek akutní péče a rostoucí tlak na jejich ekonomické využívání se projevuje každoročním nárůstem počtu nemocnic následné péče (v r. 2000 přibylo 6 zařízení) a zřizováním oddělení následné a ošetrovatelské péče i v nemocnicích s akutní péčí.

Koncem roku bylo v České republice registrováno 25 405 zdravotnických zařízení, z nichž 23 978 bylo právním subjektem, 1 427 bylo začleněno do větších právních celků. Rezort zdravotnictví registroval 25 255 zařízení, ostatní rezorty (doprava, vnitro, obrana, spravedlnost) 150 zdravotnických zařízení. Jen 804 (převážně velkých) zařízení je státních (138 přímo řízeno Ministerstvem zdravotnictví, 516 spravováno okresními úřady, 150 řízeno ministerstvy jiných rezortů), 24 601 nestátních (233 spravováno obcemi, 24 368 privátních). Proti roku 1999 přibylo 330 zařízení, z toho 219 samostatných ordinací lékařů (42 ordinací praktických lékařů, 177 ordinací specialistů) a 80 lékáren.

Ve zdravotnických zařízeních všech rezortů pracovalo celkem 38 329,97 lékařů a 107 320,70 středních zdravotnických pracovníků (SZP) – přepočtený počet na plné úvazky.

V nemocnicích (vč. ambulantních částí) přibylo 171 lékařů, ale ubylo 135 SZP. Lůžková kapacita nemocnic klesla o 2,7 % (-1 850 lůžek).

Nemocnice - lůžka	Počet lůžek		Rozdíl
	<i>rok 1999</i>	<i>rok 2000</i>	<i>rok 2000 - 1999</i>
akutní péče bez lůžek novorozeneckých	61 460	58 448	- 3 012
novorozenecká	2 395	2 292	- 103
následné a ošetrovatelské péče	3 510	4 804	+1 294
Celkem	67 365	65 544	- 1 821

Nemocnice – zřizovatel	Počet lůžek		Rozdíl
	<i>rok 1999</i>	<i>rok 2000</i>	<i>rok 2000 - 1999</i>
Ministerstvo zdravotnictví	20 937	20 798	-139 (-0,7 %)
Okresní úřad	32 262	31 351	-911 (-2,8 %)
město, obec	8 010	6 834	-1 176 (-4,7 %)
privátní	6 156	6 561	+405 (+6,6 %)

Vývoj počtu lůžek *)

Rok	Lůžka			
	celkem	v tom		
		nemocnice	lázeňské léčebny	odborné léčebné ústavy
	absolutně			
1970	134 537	89 410	20 276	24 851
1975	137 723	88 542	22 678	26 503
1980	140 990	88 743	23 981	28 266
1985	141 868	89 245	23 523	29 100
1990	139 653	88 208	22 001	29 444
1995	117 228	74 510	19 000	23 718
1996	114 298	72 814	19 125	22 359
1997	116 001	72 480	20 778	22 743
1998	114 692	71 439	21 260	21 993
1999	113 605	69 307	21 897	22 401
2000	112 303	67 457	22 179	22 667
	na 10 000 obyvatel			
1970	137,1	91,1	20,7	25,3
1975	136,4	87,7	22,5	26,3
1980	137,0	86,2	23,3	27,5
1985	137,2	86,3	22,7	28,1
1990	134,7	85,1	21,2	28,4
1995	113,6	72,2	18,4	23,0
1996	110,9	70,6	18,6	21,7
1997	112,6	70,4	20,2	22,1
1998	111,5	69,4	20,7	21,4
1999	110,5	67,4	21,3	21,8
2000	109,4	65,7	21,6	22,1

*) včetně lůžek novorozeneckých;
do roku 1996 údaje pouze za rezort zdravotnictví, od roku 1997 včetně rezortů obrany,
vnitřní, spravedlnosti a dopravy

Sít' zdravotnických zařízení v ČR k 31.12. 2000

rezorty celkem

Druh zařízení	Počet zařízení	Přepočtený počet		Lůžka	Místa
		lékařů	SZP		
Nemocnice (vč. ambulantní části)	211	15 438,34	58 252,43	67 457	621
Léčebny pro dlouhodobě nemocné	75	228,79	1 917,51	6 713	-
Léčebny Tbc a respir. nemocí - dospělí	10	67,65	334,50	1 280	-
Psychiatrické léčebny - dospělí	17	440,46	2 731,55	9 717	-
Rehabilitační ústavy - dospělí	5	33,83	296,16	880	-
Ostatní odborné léčebné ústavy - dospělí	12	93,43	483,38	1 112	-
Dětské léčebny Tbc a respir. nemocí	1	0,85	7,25	20	-
Dětské psychiatrické léčebny	4	14,99	137,41	358	-
Ostatní dětské odborné léčebné ústavy	12	44,81	328,66	1 418	-
Lázeňské léčebny - dospělí	58	325,35	1 870,43	21 404	-
Dětské lázeňské léčebny	5	11,71	124,17	775	-
Ozdravovny	14	5,17	110,26	964	-
Hospic	6	7,83	71,68	158	-
Další lůžková zařízení	4	33,69	50,35	47	-
Odborné léčebné ústavy celkem	223	1 308,56	8 463,31	44 846	-
Polikliniky, sdružená ambulantní zařízení	171	1 323,60	2 761,71	-	29
Zdravotnická střediska	198	582,93	956,43	-	26
Samost. ordinace prakt. lékaře pro dospělé	4 403	4 421,38	4 273,08	-	-
Samost. ordinace prakt. lék. pro děti a dorost	2 124	2 095,12	2 071,89	-	-
Samost. ordinace prakt. lékaře stomatologa	5 403	5 635,58	5 588,11	-	-
Samost. ordinace prakt. lékaře gynekologa	1 079	1 007,22	1 139,73	-	4
Samost. ordinace odborného lék. specialisty	5 251	4 964,96	5 749,29	-	38
Ostatní ambulantní zařízení	3 734	369,01	7 781,11	-	167
Samostatná ambulantní zařízení celkem	22 363	20 399,80	30 321,35	-	264
Kojenecké ústavy a dětské domovy	39	37,47	1 000,25	-	2 060
Dětské stacionáře a centra	55	16,97	363,77	-	1 752
Jesle a další dětská zařízení	65	0,23	299,92	-	1 867
Stacionáře pro dospělé	20	18,48	48,53	-	263
Dopravní a záchranná zdrav. služba	300	363,43	1 770,14	-	-
Ostatní	30	25,47	140,36	-	223
Zvláštní zdravotnická zařízení celkem	509	462,05	3 622,97	-	6 165
Lékárny	1 710	0,73	4 110,59	-	-
Výdejny	183	1,12	108,08	-	-
Ostatní	4	-	1,00	-	-
Zařízení lékárenské péče celkem	1 897	1,85	4 219,67	-	-
Hygienická služba	87	665,16	2 274,10	-	-
Ostatní	114	54,21	166,87	-	-
Celkem (zařízení, lékaři, lůžka)	25 405	38 329,97	107 320,70	112 303	7 050

Pozn.: Do počtu zařízení nejsou zahrnuta detašovaná pracoviště.

Ambulantní péče v lůžkových a ambulantních zařízeních v ČR					
Oddělení a pracoviště daného oboru	Přepočtený počet				Počet SZP na 1 lékaře
	rezorty celkem		rezort zdravotnictví		
	lékaři	SZP	lékaři	SZP	
Interna	1 581,70	2 421,91	1 525,54	2 346,53	1,53
Kardiologie	131,93	147,37	129,23	144,67	1,12
Revmatologie	73,02	84,10	72,82	83,90	1,15
Diabetologie	121,41	136,82	118,76	134,12	1,13
Gastroenterologie	69,43	90,29	62,63	79,29	1,30
Endokrinologie	49,87	45,20	49,37	44,40	0,91
Klinická farmakologie	13,21	19,25	13,21	19,25	1,46
Geriatric	15,50	28,92	15,50	28,92	1,87
Infekční	46,94	83,66	45,94	82,66	1,78
Alergologie	180,29	212,03	179,49	211,03	1,18
TRN	313,69	699,91	311,65	696,28	2,23
Neurologie	649,78	756,05	628,54	725,35	1,16
Psychiatrie	573,29	377,58	550,08	355,25	0,66
Sexuologie	14,55	15,76	14,55	15,76	1,08
Nemoci z povolání	59,03	73,14	54,63	68,43	1,24
Pediatric	271,77	428,19	271,77	428,19	1,58
Gynekologie	290,29	616,99	286,20	612,65	2,13
Novorozenecké	4,99	5,57	4,99	5,57	1,12
Chirurgie	950,79	1 729,84	928,95	1 694,84	1,82
Neurochirurgie	23,65	48,91	23,65	48,91	2,07
Plastická chirurgie	71,11	107,94	70,92	107,75	1,52
Kardiochirurgie	29,10	64,11	29,10	64,11	2,20
Traumatologie	31,81	92,65	28,01	86,35	2,91
AR	804,83	1 105,97	779,97	1 077,88	1,37
Ortopedie	509,27	630,15	500,90	618,26	1,24
Urologie	249,01	387,30	243,19	375,30	1,56
ORL	605,03	774,48	588,33	749,59	1,28
Foniatric	25,53	41,14	25,53	41,14	1,61
Oftalmologie	743,00	845,80	723,75	822,27	1,14
Stomatologie	439,10	4 273,63	431,78	4 263,63	9,73
Dermatovenerologie	593,48	676,02	579,23	655,44	1,14
Klinická onkologie	98,30	178,28	93,90	173,28	1,81
Radioterapie	111,55	365,79	111,55	365,79	3,28
Dorostové	18,00	18,53	18,00	18,53	1,03
Tělovýchovné lékařství	41,61	51,91	35,61	43,91	1,25
Lékařská genetika	55,65	111,03	55,65	111,03	2,00
Záchranná služba	49,75	231,63	47,75	229,63	4,66
Dětská chirurgie	19,12	40,69	19,12	40,69	2,13

PL pro dospělé	5 173,87	5 362,58	4 808,01	4 729,61	1,04
PL pro děti	2 197,22	2 199,88	2 195,22	2 197,88	1,00
PL stomatolog	5 922,32	5 937,92	5 821,65	5 805,42	1,00
PL gynekolog	1 114,32	1 287,28	1 109,77	1 280,96	1,16
Nefrologie	20,91	44,04	19,91	39,04	2,11
Klinická biochemie	221,47	2 918,57	212,67	2 821,52	13,18
Klinická hematologie	115,71	569,63	113,21	560,63	4,92
Radiodiagnostika	1 165,12	3 134,01	1 118,27	3 026,20	2,69
Protetika	7,58	5,98	7,58	5,98	0,79
Transfúzní služba	196,26	1 215,53	194,26	1 203,53	6,19
Rehab. a fyzikální medicína	469,20	4 861,16	455,81	4 737,24	10,36
Nukleární medicína	123,26	407,95	117,16	395,95	3,31
Patologie	315,13	571,36	312,13	566,36	1,81
Soudní lékařství	60,83	73,52	57,83	70,52	1,21
Hrudní chirurgie	0,40	0,50	0,40	0,50	1,25
Hyg. obecná a komunální	7,12	5,79	2,00	1,50	0,81
Epidemiologie	5,36	12,57	5,36	12,57	2,35
Mikrobiologie	186,96	918,73	184,96	904,17	4,91
HEM laboratoře	-	6,40	-	6,40	-
Hemodialýza	109,58	751,08	109,58	751,08	6,85
Centrální příjem	13,87	157,81	13,87	157,81	11,38
Tkáňová stanice	3,20	11,00	3,20	11,00	3,44
Léčba popálenin	10,20	5,00	10,20	5,00	0,49
Operační sály	22,10	838,39	21,10	810,39	37,94
Dětské oční	7,78	16,41	7,78	16,41	2,11
Funkční diagnostika	35,97	58,03	31,97	55,03	1,61
Klinická imunologie	52,98	161,49	52,98	161,49	3,05
Lékařenské	-	67,59	-	59,82	-
Prostředky zdr. techniky	-	9,00	-	9,00	-
Krevní sklady	4,96	28,08	4,96	28,08	5,66
Ošetrovatelská péče	-	1 737,88	-	1 737,88	-
Doprava	-	59,40	-	57,64	-
Ostatní	240,22	1 471,28	230,26	1 429,20	6,13
ČR	27 734,28	52 924,38	26 891,89	51 326,39	1,91

**Využití lůžkového fondu nemocnic v České republice
v 1. pololetí 2001 podle druhu poskytované péče**

<i>Rezorty celkem</i>						
Druh péče	Počet lůžek	Využití lůžek ve dnech	Využití lůžek v %	Průměrná ošetrovací doba	Prostoj lůžka schopného provozu	
Akutní péče (bez lůžek novorozeneckých)	60 008	132,0	76,0	8,0	2,5	
Lůžka novorozenecká	2 305	121,3	68,0	5,8	2,7	
Následná péče	4 928	153,4	86,0	42,7	6,9	

Příčiny hospitalizace v léčebnách pro dlouhodobě nemocné

Kapitola (MKN-10)		Počet případů hospitalizace		
		muži	ženy	celkem
II.	Novotvary	1 158	1 410	2 568
IV.	Nemoci endokrinní, výživy a přeměny látek	460	898	1 358
VI.	Nemoci nervové soustavy	439	581	1 020
IX.	Nemoci oběhové soustavy	5 487	10 936	16 423
X.	Nemoci dýchací soustavy	514	653	1 167
XI.	Nemoci trávicí soustavy	405	652	1 057
XIII.	Nemoci sval.a koster.soustavy a pojivové tkáně	884	2 973	3 857
XIX.	Poranění, otravy a ... následky vnějších příčin	856	2 362	3 218
	Ostatní	854	1 598	2 452
	Celkem	11 057	22 063	33 120

Příčiny hospitalizace v léčebnách tuberkulózy a respiračních nemocí

Kapitola (MKN-10)		Počet případů hospitalizace		
		muži	ženy	celkem
I.	Některé infekční a parazitární nemoci	585	225	810
II.	Novotvary	1 140	300	1 440
IX.	Nemoci oběhové soustavy	150	221	371
X.	Nemoci dýchací soustavy	3 111	2 124	5 235
	Ostatní	293	216	509
	Celkem	5 279	3 086	8 365

Příčiny hospitalizace v psychiatrických léčebnách				
Kapitola (MKN-10)		Počet případů hospitalizace		
		muži	ženy	celkem
I.	Některé infekční a parazitární nemoci	162	165	327
V.	Poruchy duševní a poruchy chování	21 279	15 923	37 202
VI.	Nemoci nervové soustavy	464	762	1 226
IX.	Nemoci oběhové soustavy	57	86	143
	Ostatní	298	471	769
	Celkem	22 260	17 407	39 667
Příčiny hospitalizace v ostatních odborných léčebných ústavech				
Kapitola (MKN-10)		Počet případů hospitalizace		
		muži	ženy	celkem
II.	Novotvary	1 702	2 188	3 890
VI.	Nemoci nervové soustavy	1 287	1 105	2 392
IX.	Nemoci oběhové soustavy	2 646	2 053	4 699
X.	Nemoci dýchací soustavy	3 698	2 861	6 559
XIII.	Nemoci sval.a koster.soustavy a pojivové tkáně	3 166	4 971	8 137
XIX.	Poranění, otravy a ... následky vnějších příčin	1 895	1 073	2 968
XXI.	Faktory ovliv.zdrav.stav a kontakt se zdr. službami	807	1 741	2 548
	Ostatní	2 744	3 014	5 758
	Celkem	17 945	19 006	36 951

Hospitalizace v LDN podle věkových skupin		
Věková skupina	Počet	Průměrná
	případů	ošetřovací doba
0 - 14	3	63,3
15 - 19	24	34,1
20 - 24	69	39,9
25 - 29	61	51,0
30 - 34	116	38,4
35 - 39	170	63,0
40 - 44	321	60,0
45 - 49	670	44,9
50 - 54	1 014	45,6
55 - 59	1 155	45,6
60 - 64	1 540	49,2
65 - 69	2 801	46,3
70 - 74	5 085	52,3
75 - 79	7 431	48,0

80 - 84	4 905	57,6
85 +	7 755	54,8
Celkem	33 120	51,5

Hospitalizace v TRN podle věkových skupin

Věková skupina	Počet případů	Průměrná ošetrovací doba
0 - 14	55	48,6
15 - 19	40	29,1
20 - 24	87	40,5
25 - 29	128	42,9
30 - 34	129	43,7
35 - 39	185	42,0
40 - 44	342	46,4
45 - 49	571	47,0
50 - 54	856	42,8
55 - 59	902	37,6
60 - 64	812	39,0
65 - 69	1 104	36,0
70 - 74	1 172	39,8
75 - 79	1 091	46,1
80 - 84	430	50,9
85 +	461	54,3
Celkem	8 365	42,4

Hospitalizace v PL podle věkových skupin

Věková skupina	Počet případů	Průměrná ošetrovací doba
0 - 14	2 048	67,7
15 - 19	2 244	48,7
20 - 24	3 651	64,2
25 - 29	2 918	83,9
30 - 34	3 064	93,7
35 - 39	3 268	101,5
40 - 44	3 996	103,1
45 - 49	3 889	86,5
50 - 54	3 406	90,6
55 - 59	2 220	107,1
60 - 64	1 509	117,1
65 - 69	1 584	104,3
70 - 74	1 795	95,8
75 - 79	1 843	76,4
80 - 84	943	97,1
85 +	1 289	64,2
Celkem	39 667	87,5

Hospitalizace v OLÚ podle věkových skupin		
Věková skupina	Počet případů	Průměrná ošetřovací doba
0 - 14	7 556	39,3
15 - 19	1 269	35,8
20 - 24	1 418	27,6
25 - 29	1 307	21,3
30 - 34	1 211	20,2
35 - 39	1 305	18,1
40 - 44	1 744	19,6
45 - 49	2 602	19,4
50 - 54	3 246	19,9
55 - 59	2 896	20,1
60 - 64	2 494	20,8
65 - 69	2 980	24,0
70 - 74	3 153	25,4
75 - 79	2 267	30,9
80 - 84	712	39,6
85 +	791	45,0
Celkem	36 951	27,1

Vývoj hospitalizace v odborných léčebných ústavech								
v letech 1994 - 1999 podle pohlaví								
Rok	Počet případů hospitalizace v zařízení							
	LDN		TRN		PL		OLÚ	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
1994	8 262	16 263	7 234	5 059	19 291	15 676	11 681	13 325
1995	7 564	15 997	6 637	4 622	20 650	16 329	14 521	17 332
1996	7 482	15 682	6 209	4 349	22 044	17 039	15 645	18 463
1997	8 638	17 127	5 397	3 456	22 480	17 330	16 058	18 920
1998	9 846	20 098	5 047	3 189	22 356	17 469	16 689	19 017
1999	11 057	22 063	5 279	3 086	22 260	17 407	17 945	19 006

Lůžkový fond nemocnic a jeho využití								
(rezort zdravotnictví k 30.6.2001)								
Kraj	Počet zařízení	Lékaři	SZP u lůžka	Lůžka	Hospitalizovaní		Využití lůžek	Průměrná
		na 10 000 obyvatel			na 10 000 obyvatel	na 1 SZP u lůžka	ve dnech	oš. doba
Hl. m. Praha	23	11,98	42,80	83,35	1 249,28	29,19	132,9	8,9
Středočeský	26	6,10	21,91	52,79	824,98	37,65	130,5	8,4
Jihočeský	10	7,37	29,24	60,86	984,28	33,66	131,7	8,1
Plzeňský	11	6,94	27,93	62,09	877,79	31,42	127,9	9,1
Karlovarský	5	5,69	24,35	55,29	903,72	37,11	129,7	7,8
Ústecký	19	7,35	31,60	72,43	1 059,36	33,53	130,2	8,9
Liberecký	10	8,03	27,00	58,69	983,74	36,44	135,8	8,1
Královéhradecký	15	7,41	32,20	71,23	1 044,85	32,45	132,5	9,0
Pardubický	10	5,44	22,02	49,49	859,77	39,04	129,6	7,5
Vysočina	7	6,30	25,81	57,87	980,02	37,97	141,9	8,4
Jihomoravský	22	9,92	35,12	68,83	1 115,54	31,77	143,8	8,9
Olomoucký	9	7,80	27,20	55,36	957,07	35,19	134,7	7,8
Zlínský	11	5,55	23,54	55,64	914,22	38,83	127,8	7,8
Moravskoslezský	22	7,59	28,73	61,73	982,77	34,21	131,2	8,2
ČR	200	7,79	29,62	63,47	1 000,37	33,77	133,3	8,5

Rozdělíme-li zdravotnická zařízení do dvou skupin podle zřizovatele, pracovalo ve státních zařízeních (včetně spravovaných obcemi) 17 113,65 lékařů (45 %) a 68 102,34 SZP (63 %). V privátních zařízeních pracovalo 21 216,32 lékařů (55 %) a 39 218,36 SZP (37 %).

Na 10 000 obyvatel České republiky připadá v průměru (za všechny rezorty) 37,3 lékaře. Nad průměrem republiky jsou jen 4 kraje: Hlavní město Praha (62,3), Brněnský (40,9), Plzeňský (40,2) a Olomoucký (38,0)

V ambulantní péči (vč. ambulantních částí nemocnic) pracovalo v loňském roce 27 734,28 lékařů a 52 924,38 SZP. **Na 10 000 obyvatel připadá v průměru 27,0 ambulantních lékařů.** Na 1 úvazek lékaře připadá 1,9 SZP. Z celkového počtu ambulantních lékařů pracovalo v nemocnicích 26 % (7 232,57), v samostatných ambulantních zařízeních (většinou samostatných ordinacích lékařů) 73,6 % (20 399,80). Odborné léčebné ústavy (vč. lání) poskytují jen 0,4 % (101,91) úzce specializované ambulantní péče navazující na péči lůžkovou.

Praktických lékařů (PL) pro dospělé bylo koncem roku registrováno 5 173,87 (přepočtený počet). Na 1 úvazek lékaře připadalo v průměru 1 700 obyvatel starších 14 let.

Praktických lékařů pro děti a dorost (včetně samostatných dorostových lékařů) bylo registrováno 2 215,22. Na 1 úvazek lékaře připadalo v průměru za republiku 1 100 osob ve věku 0 – 19 let.

Praktických lékařů stomatologů bylo registrováno 5 922,32. Na 1 úvazek lékaře připadalo průměrně 1 700 obyvatel.

Praktických lékařů gynekologů bylo koncem roku registrováno 1 114,32. Na 1 úvazek lékaře připadalo průměrně 4 700 žen.

Sít' zařízení ústavní péče tvořilo 211 nemocnic (67 457 lůžek včetně 2 304 lůžek novorozeneckých), 160 odborných léčebných ústavů (22 667 lůžek) a 63 lázeňských léčeben (22 179 lůžek). Na 10 000 obyvatel České republiky připadalo v průměru 65,7 lůžek nemocničních, 22,1 lůžek v odborných léčebných ústavech a 21,6 lůžek lázeňských. Celkem na 10 000 obyvatel připadalo 109,4 lůžek v zařízeních ústavní péče.

V průběhu roku 2000 přibýlo v České republice 80 lékáren a 7 výdejen léků, prostředků zdravotnické techniky a léčivých rostlin. Z celkem 1 700 lékáren bylo 1 628 privátních, ze 183 výdejen bylo privátních 182. Na 1 lékárně (vč. 251 detašovaných pracovišť) připadalo v průměru 5 250 obyvatel.

Lékaři, stomatologové a farmaceuti v roce 1999 a 2000 (evidenční počet)

	ROK	MUŽI	ŽENY	MUŽI + ŽENY		
				SEKTOR		CELKEM
				STÁTNÍ	NESTÁTNÍ	
LÉKAŘI BEZ STOMATOLOGŮ	1999	16 791	17 747	17 588	16 950	34 538
	2000	16 767	17 837	17 483	17 121	34 604
STOMATOLOGOVÉ	1999	2 193	4 442	476	6 159	6 635
	2000	2 198	4 460	453	6 205	6 658
LÉKAŘI CELKEM	1999	18 984	22 189	18 064	23 109	41 173
	2000	18 965	22 297	17 936	23 326	41 262
FARMACEUTI	1999	995	3 913	613	4 295	4 908
	2000	999	4 060	581	4 478	5 059

Rezort zdravotnictví	1998	1999	2000	Rozdíl oproti předchozímu roku		
				1998	1999	2000
Lékárny	1 498	1 559	1 636	+ 72	+ 61	+ 77
Ústavní lékárny	66	67	70	+ 2	+ 1	+ 3
Lékárny celkem	1 564	1 626	1 706	+ 74	+ 62	+ 80

Na 1 lékárnou rezortu zdravotnictví připadal ve sledovaném období průměrně následující počet obyvatel:

ROK	Počet obyvatel	1990 = 100
1990	11 303	100,0
1995	7 976	70,6
1998	6 582	58,2
1999	6 324	56,0
2000	6 021	53,3

Poskytování **preventivní péče** je zakotveno v ustanovení § 29 a násl. zákona o veřejném zdravotním pojištění a dále v prováděcí vyhlášce č. 56/1997 Sb., kterou se stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek.

U pojištěnců se provádí preventivní prohlídka:

- a) v prvním roce života devětkrát do roka, z toho minimálně šestkrát v prvním půlroce života a z toho minimálně třikrát v prvních třech měsících života, pokud jim není poskytována dispensární péče,
- b) v 18 měsících věku,
- c) ve třech letech a dále vždy jedenkrát za dva roky.

V oboru stomatologie se provádí preventivní prohlídka:

- a) u dětí a dorostu ve věku do 18 let dvakrát ročně,
- b) u těhotných žen dvakrát v průběhu těhotenství,
- c) u dospělých jedenkrát ročně.

V oboru gynekologie se provádí preventivní prohlídka při ukončení povinné školní docházky a dále počínaje patnáctým rokem věku jedenkrát ročně.

Prováděcí vyhláška stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek v oboru praktický lékař pro dospělé, v oboru praktický lékař pro děti a dorost (v ustanovení § 2 vymezuje vyhláška celou řadu preventivních prohlídek, jejichž četnost a náplň je odvozována od věku dítěte), v oboru stomatologie a v oboru gynekologie a porodnictví.

V oboru praktický lékař pro dospělé se preventivní prohlídka provádí od doby dovršení 18 let věku vždy jednou za dva roky, nejdříve však 23 měsíce po provedení poslední preventivní prohlídky. Obsahem preventivní prohlídky je

- a) doplnění anamnézy se zaměřením na změny, rizikové faktory a profesní rizika; v rodinné anamnéze je zvláštní důraz kladen na výskyt kardiovaskulárních onemocnění, výskyt hypertenze, diabetes mellitus, poruchy metabolismu tuků a nádorových onemocnění,
- b) kontrola očkování proti tetanu,

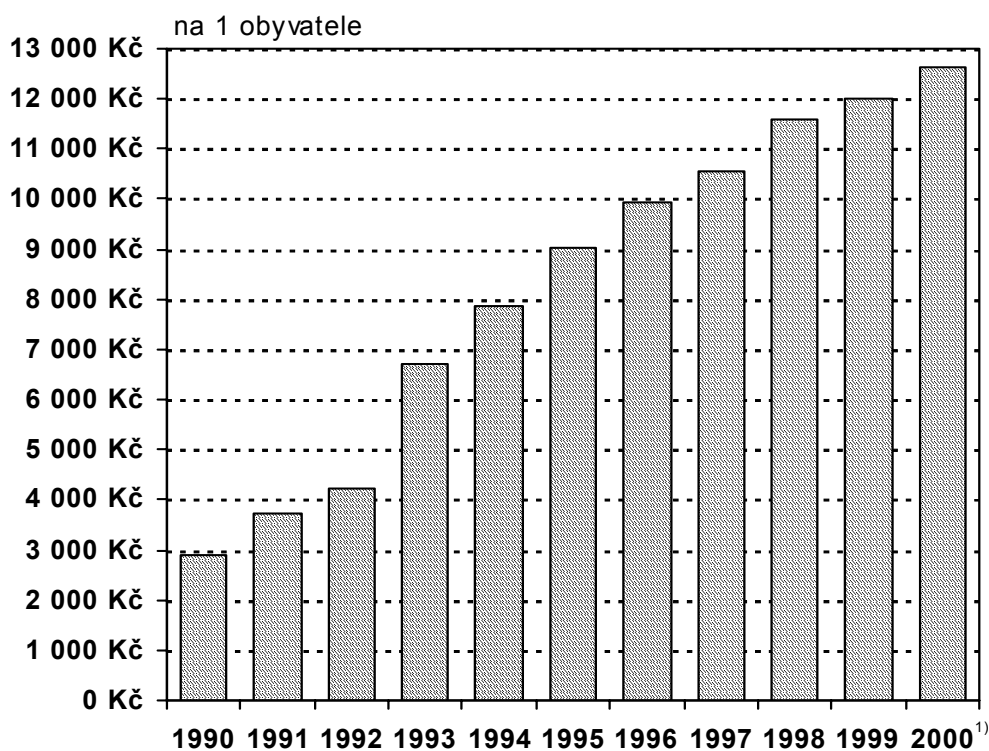
- c) kompletní fyzikální vyšetření interního charakteru, včetně orientačního vyšetření zraku a sluchu, změření krevního tlaku a změření hmotnosti; povinnou součástí preventivní prohlídky je onkologická prevence, včetně vyšetření kůže, vyšetření per rectum a vyšetření testes a prsou spolu s poučením o nutnosti a způsobu samovyšetřování; vyšetření EKG se provádí u osob od 40 let věku ve čtyřletých intervalech, při zjištění hypertenze, pro kterou není pacient dispenzarizován, vždy,
- d) laboratorní vyšetření, jehož obsahem je
1. orientační chemické vyšetření moče,
 2. vyšetření plasmatického cholesterolu celkového a plasmatických lipoproteinů včetně triacylglycerolů (LDL+HDL) v rámci první preventivní prohlídky u praktického lékaře v 18 letech a dále ve 40, 50 a 60 letech věku,
 3. vyšetření glykemie od 45 let věku ve dvouletých intervalech,
 4. stanovení okultního krvácení ve stolici standardizovaným testem u osob od 50 let věku ve dvouletých intervalech.

Výdaje na zdravotní péči jsou hrazeny jednak z veřejných zdrojů, jednak soukromými prostředky jednotlivců. Veřejné zdroje tvoří pojistné vybrané zdravotními pojišťovnami a prostředky státního rozpočtu.

Celkové výdaje na zdravotnictví v roce 2000 podle předběžných výsledků činily 142 mld. Kč, tj. o 5,3 % více než v roce 1999, z toho veřejné výdaje představovaly částku 129,8 mld. Kč a proti roku 1999 vzrostly o 5,2 %. Výrazněji vyšší tempo růstu mají individuální výdaje jednotlivců na zdraví, v roce 2000 tvořily celkem částku 12,2 mld. Kč a vzrostly o 6,7 % v porovnání s rokem 1999. Podíl celkových výdajů na zdravotnictví na hrubém domácím produktu je ve sledovaném období poměrně stabilní – nad 7 %, v roce 2000 byl nejvyšší - 7,44 % z hrubého domácího produktu. Na 1 obyvatele bylo v roce 2000 vydáno v průměru 13 831 Kč z celkových výdajů na zdravotnictví, z toho 12 638 Kč z veřejných prostředků.

Započteme-li do úhrnu veřejných výdajů na zdravotnictví v ČR za rok 2000 též výdaje ostatních rezortů mimo rezort zdravotnictví pak tyto veřejné výdaje dosahují (podle odhadu Ústavu pro zdravotnických informací a statistiky ČR), celkem 132,5 mld. Kč (126,0 mld. Kč v roce 1999), což představuje 6,93 % z hrubého domácího produktu ČR v roce 2000 (resp. 6,86 % v roce 1999).

Vývoj veřejných výdajů na zdravotnictví



¹⁾ předběžný údaj

Článek 11, odstavec 1

Aby zajistily účinný výkon práva na ochranu zdraví, smluvní strany se zavazují, že přijmou buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi odpovídající opatření s cílem mj.

odstranit v maximální možné míře příčiny špatného zdravotního stavu.“

Otázka A

*Udejte prosím míru potratů a kojenecké úmrtnosti za sledované období.
Uveďte prosím naději na dožití při narození ve Vaší zemi.*

V průběhu 90tých let docházelo k výraznému snižování **potratovosti**. Zatím nejnižší hodnota za celou dobu evidence potratů byla dosažena v roce 2000. Za hlavní příčiny tohoto pozitivního jevu se považuje jednak rozšíření všech možných typů antikoncepce, daleko větší možnosti seberealizace mladých lidí, menší podpora státu poskytovaná dětem a také zavedení poplatku za provedení potratu jiného než ze zdravotních důvodů.

Z celkového počtu 44 894 potratů v roce 2000 jich 59,7 % představovaly miniinterrupce, 24,4 % samovolné potraty, 12,8 % jiné legální přerušování těhotenství a 3,1 % mimoděložní těhotenství. Ze zdravotních důvodů bylo přerušeno 14,1 % těhotenství. Samovolné potraty tvoří 18 - 28 % ze všech potratů.

Hodnotou **kojenecké úmrtnosti** 5,9 promile se v roce 1997 Česká republika dostala na úroveň Evropské unie. V roce 2000 činila hodnota kojenecké úmrtnosti 4,1 promile a 2,5 promile novorozenecká úmrtnost. Na výši kojenecké úmrtnosti má vliv nízká porodní hmotnost novorozenců. Podíl novorozenců s porodní hmotností do 2500g na celkovém počtu živě narozených činí necelých 6 %, ovšem podíl na celkovém počtu zemřelých kojenců představuje zhruba 60 %.

Naděje na dožití při narození v ČR činila v roce 2000 pro ženy 78,35 let, pro muže 71,65 let.

Otázka B

Popište prosím všechna opatření přijatá k ochraně zdraví:

- a. těhotných žen, matek a nemluvňat,*
- b. dětí a mladistvých;*
- c. starých občanů;*
- d. znevýhodněných osob a skupin (například bezdomovců, rodin s více dětmi, drogově závislých lidí, nezaměstnaných, atd.).*

Podějte prosím informace o všech opatřeních na ochranu reprodukčního zdraví všech osob, zejména mladistvých.

Mezi opatření přijatá k ochraně zdraví těhotných žen patří centralizace rizikových gravidit do perinatologických center a zlepšování prenatální péče o riziková těhotenství. Integrovanou součástí perinatologických center jsou vysoce specializovaná pracoviště neonatální péče o nezralé novorozence, či novorozence s nízkou porodní hmotností.

K opatřením k ochraně zdraví dětí a mladistvých patří zejména systém jednotných preventivních prohlídek, zaměřených na sledování všestranného vývoje dětí a imunizační program na základě očkovacího kalendáře. Komplexní preventivní prohlídky se v kojeneckém věku zaměřují na sledování doby kojení, vývoje délky a hmotnosti, zraku, sluchu, řeči, na vývoj dentice, pohybového ústrojí, psychomotoriky a úroveň péče o dítě rodiči.

Ohrožené a chronicky nemocné či postižené děti jsou zařazovány do dispenzárních skupin, ve kterých jsou zvýšeně sledovány dětským lékařem a příslušnými specialisty. V dispenzární péči pediatrů je ročně sledováno v průměru každé páté dítě.

Základní státem garantovaná péče v oblasti prevence a léčby návykových nemocí zahrnuje:

- ambulantní zařízení pro léčbu návykových nemocí,
- programy poskytující odborné služby uživatelům drog,
- psychiatrické služby (duální diagnózy, krizová intervence),
- všeobecné lékaře a lékaře dalších klinických oborů (všeobecné lékařství, gynekologie, chirurgie, vnitřní lékařství),
- síť lůžkové péče
 - záchytné protialkoholní a protitoxikomanické stanice,
 - detoxifikační oddělení,
 - krátkodobá a střednědobá ústavní léčba,
 - rezidenční péče v terapeutických komunitách (některá zařízení se svým zaměřením částečně překrývají s působností Ministerstva práce a sociálních věcí),
 - specializovaná zařízení v působnosti Ministerstva spravedlnosti (poskytující ochrannou i dobrovolnou léčbu osobám ve výkonu trestu nebo ve vyšetřovací vazbě a další programy ve výkonu trestu),
 - specializovaná lůžková zařízení pro závislé a závislostí ohrožené děti a dospívající v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Článek 11, odstavec 2

Aby zajistily účinný výkon práva na ochranu zdraví, smluvní strany se zavazují, že přijmou buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi odpovídající opatření s cílem mj.

vybudovat poradní a vzdělávací instituce k prosazování zdraví a na podporu individuální odpovědnosti v otázkách zdraví;“

Otázka A

Uveďte prosím, jaké poradenské a diagnostické služby existují:

- a. pro školy;*
- b. pro ostatní skupiny.*

Právní úprava zdravotní výchovy je obsažena v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a to v ustanovení § 13 a násl.. Podle těchto ustanovení mají rozhodující úlohu při zdravotní výchově obyvatelstva, která se provádí v těsném sepětí s ostatní výchovnou činností, zdravotnická zařízení a jejich zdravotničtí pracovníci. Úkoly ve zdravotní výchově obyvatelstva plní všechna zdravotnická zařízení a jejich zdravotničtí pracovníci v těsné spolupráci s rodinou, školou, hospodářskými organizacemi a občanskými sdruženími jako nedílnou součást své každodenní činnosti. Odborným řízením zdravotní výchovy obyvatelstva je pověřeno ministerstvo zdravotnictví.

V souladu se zákonem 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, přísluší okresnímu hygienikovi též uskutečňování místních programů ochrany a podpory veřejného zdraví, sledování ukazatele zdravotního stavu obyvatelstva svého území, poskytování poradenské služby ke zdravému způsobu života a provádění výchovy k podpoře a ochraně veřejného zdraví.

Poradenské a diagnostické služby vymezuje zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních. Poradenská zařízení specializovaná výhradně na podporu individuální odpovědnosti v otázkách zdraví nejsou školskými předpisy zavedena. Zařízeními výchovného poradenství jsou podle § 34 výchovný poradce a podle § 35 pedagogicko-psychologická poradna.

Základní školy, speciální školy a střední školy zajišťují úkoly výchovného poradenství výchovnými poradci. Předpoklady kvalifikace výchovného poradce stanoví ministerstvo školství vyhláškou.

Pedagogicko-psychologická poradna pomáhá řešit výukové a výchovné problémy dětí předškolních zařízení, žáků základních škol, středních škol a speciálních škol a školských výchovných zařízení, pomáhá při profesionální orientaci žáků a zajišťuje pro předškolní zařízení, školy a školská výchovná zařízení odborné pedagogicko-psychologické služby.

Pedagogicko-psychologická poradna provádí pedagogicko-psychologická vyšetření dětí a žáků, poskytuje metodickou pomoc pedagogickým pracovníkům a výchovným poradcům ve školách a psychologům ve školských výchovných zařízeních.

Otázka B

Popište prosím přijatá opatření k provádění zdravotní výchovy, včetně informačních kampaní.

V roce 1998 se stal součástí Akčního plánu zdraví a životního prostředí České republiky (usnesení vlády č. 810 z 9.12.1998) Národní program zdraví ČR. Jeho cílem je dlouhodobé vytváření podmínek pro zlepšení zdraví občanů České republiky. Orientuje se na předcházení nemocem a začlenění všech složek společnosti do všeobecného zájmu o zdraví.

K naplňování cílů programu přispívají **projekty podpory zdraví**. Jedná se o projekty preventivní, jejichž cílem je dosažení pozitivních změn v chování lidí a jejich životních podmínkách. O účast ve výběrovém řízení Ministerstva zdravotnictví ČR k Projektům podpory zdraví Národního programu zdraví a o **poskytnutí finanční dotace** ze státního rozpočtu v případě schválení přihlášeného projektu se mohou ucházet rovněž nestátní neziskové organizace.

Obsahové zaměření projektů podpory zdraví vychází z Národního programu zdraví. Tematické okruhy jsou pro každý rok blíže specifikovány.

V období let 1998 - 2001 bylo do veřejného výběrového řízení dotačního programu „Národní program zdraví - Projekty podpory zdraví“ předloženo celkem 929 projektů. Na základě výsledků veřejného výběrového řízení bylo v tomto období realizováno celkem 528 projektů podpory zdraví (v roce 1998 138 projektů, v roce 1999 131 projektů, v roce 2000 118 a v roce 2001 141 projektů);

- 238 z realizovaných projektů (45,1%) bylo zaměřeno na pozitivní ovlivnění faktorů chování ve vztahu ke zdraví, zejména na ozdravení výživy, optimalizaci pohybové aktivity a zvýšení schopnosti cílových skupin projektů odmítat návykové látky (tabák, alkohol, drogy);
- 209 z realizovaných projektů (39,4 %) bylo zaměřeno na primární prevenci společensky závažných onemocnění, zejména nádorových, pohybového aparátu, onemocnění alergických a kardiovaskulárních a prevenci úrazů a otrav. Nejvíce projektů v této oblasti bylo zaměřeno komplexně;
- 82 z realizovaných projektů (15,5 %) bylo zaměřeno na propagaci, rozvíjení a upevňování zdravého životního stylu a podporu zdravého životního prostředí v komunitních programech, zejména Zdravá škola a Zdravé město.

Na republikové úrovni došlo v období let 1998 - 2001 k rozšíření spolupráce státních a nestátních organizací v podpoře zdraví a vytvoření či rozšíření sítí pracovišť, podílejících se společně na realizaci některých programů (např. „Program prevence nádorových onemocnění“, program „Zdravá škola“ a „Zdravé město“, program „Kouření a já“ a soutěž „Přestaň a vyhraď“).

V roce 2001 bylo realizováno 141 projektů podpory zdraví;

- 59 z realizovaných projektů (41,8 %) bylo zaměřeno na pozitivní ovlivnění faktorů chování ve vztahu ke zdraví, zejména na optimalizaci pohybové aktivity, ozdravení výživy a zvýšení schopnosti cílových skupin projektů odmítat návykové látky (tabák a alkohol);
- 60 z realizovaných projektů (42,6 %) bylo zaměřeno na primární prevenci společensky závažných onemocnění, zejména komplexní, nádorových onemocnění a prevenci úrazů a otrav;
- 22 z realizovaných projektů (15,6 %) bylo zaměřeno na propagaci, rozvíjení a upevňování zdravého životního stylu a podporu zdravého životního prostředí v komunitních programech, zejména Zdravá škola a Zdravé město.

V roce 1990 byl vládou přijat **Národní program prevence HIV/AIDS**. K naplnění zde stanovených cílů přispívají projekty prevence HIV/AIDS, které jsou každoročně

předkládány MZ se žádostí o poskytnutí finanční dotace přidělované na základě výběrového řízení ze státního rozpočtu.

Článek 11, odstavec 3

Aby zajistily účinný výkon práva na ochranu zdraví, smluvní strany se zavazují, že přijmou buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi odpovídající opatření s cílem mj.

zabránit v maximálně možné míře epidemickým, endemickým a ostatním nemocem.“

Otázka A

Uvedte prosím, jaká opatření, vedle již zmíněných, byla přijata, aby se zabránilo vzniku epidemií, místního výskytu onemocnění a ostatním nemocem (povinné nebo dobrovolné očkování, dezinfekce, epidemiologická politika).

Právní úprava je obsažena zejména v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu, a v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon o péči o zdraví lidu se danou problematikou zabývá zejména v ustanovení § 15 a násl., které vymezují činnost na úseku hygieny a boje proti infekčním onemocněním. Podle těchto ustanovení zdravotnická zařízení odborně vedou orgány a organizace i jednotlivé občany při vytváření a ochraně zdravých životních podmínek, napomáhají jim při plnění jejich úkolů a kontrolují jejich soustavné a jednotné provádění; tyto úkoly plní jejich zdravotničtí pracovníci jako nedílnou součást své každodenní činnosti v rozsahu odpovídajícím jejich pracovní náplni.

Zvláštní odborné úkoly v oblasti ochrany veřejného zdraví plní podle zákona o ochraně veřejného zdraví zařízení a orgány ochrany veřejného zdraví. Tento zákon vymezuje **hygienické požadavky na výkon činností epidemiologicky závažných** (dále jen ČEZ). Za ČEZ jsou považovány pracovní činnosti při výrobě a při uvádění potravin do oběhu s výjimkou přepravy a skladování balených potravin, ve stravovacích službách, při výrobě kosmetických prostředků, v provozovnách holičství, kadeřnictví, pedikúry, manikúry a v provozovnách, ve kterých se používají speciální přístroje (například solária, myostimulátory) k péči o tělo, v kosmetických, masérských, regeneračních a rekondičních službách, pokud při nich fyzické osoby přicházejí do přímého styku s potravinami, pokrmy, kosmetickými prostředky nebo tělem spotřebitele. Ustanovení § 19 a násl. stanoví:

- předpoklady pro výkon ČEZ (fyzické osoby vykonávající ČEZ, musí být k této činnosti zdravotně způsobilé a mít znalosti nutné k ochraně veřejného zdraví),
- povinnosti fyzické osoby vykonávající ČEZ (tzn. zejména povinnost podrobit se v případech upravených prováděcím právním předpisem nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví lékařským prohlídkám a vyšetřením, informovat praktického lékaře o druhu a povaze své pracovní činnosti, mít u sebe při výkonu pracovní činnosti zdravotní průkaz a na vyzvání ho předložit orgánu ochrany veřejného zdraví),
- podmínky provozování ČEZ (v obecné rovině zákon stanoví povinnost osoby provozující ČEZ zajistit, aby při této činnosti nedošlo k ohrožení a poškození zdraví fyzických osob infekčním onemocněním nebo k jinému poškození jejich zdraví. K výkonu činností epidemiologicky závažných smí používat jen vodu, která vyhovuje nejméně ukazatelům a limitům vody pitné, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak),
- zákazy a podmínky některých výkonů a
- další podmínky provozování stravovacích služeb.

Práva a povinnosti osob na úseku **předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění** vymezují ustanovení § 45 a násl. zákona o ochraně veřejného zdraví. Konkrétně je zde obsažena právní úprava očkování, ochranné dezinfekce, dezinsekce a deratizace, postup při zjištění infekčního onemocnění (který je dále konkretizován ve vyhlášce č. 440/2000 Sb., kterou se upravují podmínky předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a hygienické požadavky na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče) a podmínky vyšetřování nákazy vyvolané virem lidského imunodeficitu.

K ochraně před vznikem, šířením a k omezení výskytu infekčních onemocnění spolupracují zdravotnická zařízení léčebně preventivní péče státu a osoby provozující nestátní zdravotnické zařízení s orgány ochrany veřejného zdraví a provádějí opatření stanovená zákonem nebo opatření přijatá orgány ochrany veřejného zdraví. Zdravotnická zařízení jsou povinna zajistit a provést pravidelná, zvláštní a mimořádná očkování, očkování při úrazech, poraněních, nehojících se ranách a před některými léčebnými výkony, popřípadě pasivní imunizaci fyzických osob, které mají v péči, a to v rozsahu upraveném prováděcím právním předpisu. Problematika očkování je blíže rozvedena v prováděcí vyhlášce č. 439/2000 Sb., o očkování proti infekčním nemocem; tato vyhláška zejména upravuje členění očkování a podmínky provedení očkování, způsoby vyšetřování imunity, pracoviště s vyšším rizikem vzniku infekčního onemocnění a stanoví podmínky, za nichž mohou být v souvislosti se zvláštním očkováním fyzické osoby zařazeny na tato pracoviště.

Očkovací látky na očkování pravidelná (tj. očkování dětí proti tuberkulóze, záškrtu, tetanu a dávivému kašli, proti přenosné dětské obrně, spalničkám, příušnicím a zarděnkám, invazivnímu onemocnění vyvolanému *Haemophilem influenzae b*, virové hepatitidě B, v případě vymezeného okruhu osob též očkování proti chřipce a nákazám vyvolaným *Streptokokem pneumoniae* a v určitých případech též očkování proti virové hepatitidě A a virové hepatitidě B), zvláštní a mimořádná, s výjimkou těch, které jsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, jsou hrazeny z prostředků státního rozpočtu. Ostatní očkování se provádějí za cenu sjednanou s osobou, která si jejich provedení objednala, pokud zvláštní právní předpisy nestanoví jinak. V zásadě je tak uplatňován **princip bezplatnosti**. Druhým uplatňovaným principem je **princip povinnosti se tomuto očkování podrobit**.

Vedle citovaných nákaz se v ČR provádí očkování proti tetanu u populace starší 15 let v intervalu 10-15 let a dále očkování při úrazech, poraněních a nehojících se ranách, kam patří očkování proti tetanu a proti vzteklině při pokousání nebo poranění zvířetem, podezřelým z nákazy vzteklinou.

V souladu s doporučením SZO je dnes při cestách do ciziny povinné pouze očkování proti žluté zimnici a to pouze při cestách do míst, kde se žlutá zimnice vyskytuje.

V případě zájmu o jiné než výše uvedené očkování je zabezpečena možnost očkování např. proti klíšťové encefalitidě, meningokokové meningitidě a některým dalším nákazám.

Otázka B

Uveďte prosím, jaká obecná ochranná opatření se přijímají na úseku veřejného zdraví, jako:

- a. *i. prevence znečištění ovzduší,*
ii. prevence znečištění vody,
iii. prevence znečištění půdy;
- b. *ochrana proti radioaktivní kontaminaci;*
- c. *protihluková ochrana;*
- d. *potravinová inspekce;*
- e. *minimální standardy bydlení;*
- f. *opatření na potírání alkoholismu a drogové závislosti, zejména multiplicitní závislosti a opatření proti nemocem přenosným pohlavním stykem.*

Jedním z významných opatření na daném úseku je realizace **Akčního plánu zdraví a životního prostředí České republiky**, který byl přijat usnesením vlády č. 810/1998. Ke kontrole a koordinaci úkolů vyplývajících z Akčního plánu významně přispívá činnost Rady pro zdraví a životní prostředí, jakožto poradního a pracovního orgánu vlády. O plnění úkolů vyplývajících z Akčního plánu a o činnosti Rady je pravidelně 1 x ročně informována vláda. Usnesením vlády č. 706/2000 vyslovila vláda ČR souhlas s návrhem na ratifikaci **Protokolu o vodě a zdraví**. Dne 15. 11. 2001 byla u deponitáře uložena ratifikační listina Protokolu o vodě a zdraví a Česká republika se tak zařadila mezi první státy, které uvedený protokol ratifikovaly. Uvedeným usnesením vlády byla přijata další opatření k realizaci 3. ministerské konference o životním prostředí a zdraví, včetně Charty o dopravě, životním prostředí a zdraví.

Usnesením vlády ČR č. 369/1991 byl zřízen **Systém monitorování zdravotního stavu obyvatel ve vztahu k životnímu prostředí**. Jeho základním cílem je hodnotit vztahy mezi mírou znečištění složek životního prostředí a zdravotním stavem obyvatel. Je realizován ve vybraných 30 městech státu a má šest subsystémů:

- zdravotní důsledky a rizika znečištěného ovzduší,
- zdravotní důsledky a rizika znečištění pitné vody,
- zdravotní důsledky a rušivé účinky hluku,
- zdravotní důsledky zátěže lidského organismu cizorodými látkami z potravinových řetězců, dietární expozice,
- zdravotní důsledky expozice lidského organismu toxickým látkám ze zevního prostředí, biologický monitoring,
- zdravotní stav a sledování vybraných ukazatelů demografické a zdravotní statistiky.

Současné výsledky monitorování poskytují základní databázi pro hodnocení expozic a zdravotního stavu. Pro následné posuzování vztahů mezi znečištěním složek životního prostředí, životními podmínkami a zdravotním stavem obyvatel je potřebné vytvářet dlouhodobé časové řady nezbytné pro porovnávání změn faktorů v čase, protože přímé hodnocení případných kauzálních vztahů mezi prostředím a zdravotním stavem je nereálné.

Základním zákonem zakotvujícím ochranu životního prostředí (od kterého se odvíjí speciální právní úpravy pro jednotlivé složky životního prostředí) je zákon č. 17/1992 Sb., o životním prostředí. Životním prostředím je podle tohoto zákona vše, co vytváří přirozené podmínky existence organismů včetně člověka a je předpokladem jejich dalšího vývoje. Zákon vymezuje základní zásady při ochraně životního prostředí a stanoví sankce za poškozování životního prostředí.

Preventivní opatření v oblasti **znečišťování ovzduší** jsou zakotvena v zákoně č. 309/1991 Sb., o ochraně ovzduší před znečišťujícími látkami (zákon o ovzduší), který zejména vymezuje znečišťující látky, zdroje znečišťování, stanoví limity znečišťování a vymezuje oprávnění a povinnosti orgánu ochrany ovzduší. Orgány ochrany ovzduší jsou oprávněny uložit zjednáání nápravy, popř. nařídít omezení nebo zastavení provozu zdroje znečišťování. Bližší právní úprava orgánů ochrany ovzduší a poplatků za znečišťování ovzduší (které platí právnické a fyzické osoby provozující velké, střední a malé zdroje znečišťování) je obsažena v zákoně č. 389/1991 Sb., o státní správě ochrany ovzduší a poplatcích za jeho znečišťování. Příloha k tomuto zákonu stanoví roční výši poplatku za vnášení znečišťujících látek do ovzduší.

Preventivní opatření v oblasti **znečišťování vod** zakotvoval ve sledovaném období zákon č. 138/1973 Sb., o vodách (vodní zákon). Vymezoval zejména základní povinnosti při nakládání s vodami, činnosti, které vyžadovaly povolení (popř. souhlas či vyjádření) příslušného orgánu, chráněné oblasti přirozené akumulace vod, ochranná pásma, nakládání s odpadními vodami, vodní toky a jejich správu atd.. Na tento zákon navazoval zákon č. 130/1974 Sb., o státní správě ve vodním hospodářství, který zejména vymezoval vodohospodářské orgány a jejich působnost, vodohospodářský dozor a ukládání pokut (za nedovolené užití vod, nedovolené nakládání s látkami škodlivými vodám, nedovolené vypouštění vod atd.).

S účinností od 1.1.2002 byly tyto zákony zrušeny a nahrazeny jediným zákonem č. 254/2001 Sb., o vodách a o změně některých zákonů (vodní zákon). Tento zákon vychází z předchozí právní úpravy a jako svůj účel rovněž vymezuje ochranu povrchové a podzemní vody. Ke stejnému účelu mají přispět i prováděcí právní předpisy, zejména vyhláška č. 20/2002 Sb., o způsobu a četnosti měření množství a jakosti vody.

Preventivní opatření v oblasti **znečišťování půdy** byla ve sledovaném období zakotvena zejména v zákoně č. 334/1992 Sb., o ochraně zemědělského půdního fondu, v zákoně č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny a v zákoně č. 125/1997 Sb., o odpadech (a prováděcí vyhlášce č. 338/1997 Sb., o podrobnostech nakládání s odpady).

Zákon o ochraně zemědělského půdního fondu upravuje hospodaření na zemědělském půdním fondu; podle ustanovení § 3 musí vlastníci nebo nájemci pozemků hospodařit na zemědělském půdním fondu tak, aby neznečišťovali půdu a tím potravní řetězec a zdroje pitné vody škodlivými látkami ohrožujícími zdraví nebo život lidí a existenci živých organismů, nepoškozovali okolní pozemky a příznivé fyzikální, biologické a chemické vlastnosti půdy a chránili obdělávané pozemky podle schválených projektů pozemkových úprav. Vlastníci nebo nájemci pozemků náležejících do zemědělského půdního fondu jsou povinni umožnit orgánům ochrany zemědělského půdního fondu vstup na pozemky za účelem dozorové a kontrolní činnosti. Jsou-li pro to závažné důvody, mohou orgány ochrany zemědělského půdního fondu uložit odstranění zjištěných závad, popřípadě rozhodnout, že pozemek kontaminovaný škodlivými látkami ohrožujícími zdraví nebo život lidí nesmí být používán pro výrobu zemědělských výrobků vstupujících do potravního řetězce. Za neplnění opatření je orgán státní správy oprávněn uložit pokutu.

Sankce za znečištění půdy jsou obsaženy rovněž v zákoně č. 200/1990 Sb., o přestupcích, a to zejména v ustanovení § 35, podle kterého se přestupku dopustí ten, kdo znečistí půdu nevhodným skladováním olejů a pohonných hmot, pesticidů, hnojiv, popřípadě jiných škodlivých látek.

Systém ochrany osob a životního prostředí před nežádoucími účinky ionizujícího záření, povinnosti při přípravě a provádění zásahů vedoucích ke snížení přírodního ozáření a ozáření v důsledku radiačních nehod a podmínky zajištění bezpečného nakládání

s radioaktivními odpady upravuje zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (**atomový zákon**) a o změně a doplnění některých zákonů. Zákon stanoví podmínky pro vykonávání činností souvisejících s využíváním jaderné energie. Přitom je obzvláště zdůrazněn princip prevence. Každý, kdo využívá jadernou energii nebo provádí činnosti vedoucí k ozáření, připravuje nebo provádí zásahy k omezení havarijního, přetrvávajícího nebo přírodního ozáření, je povinen dodržovat takovou úroveň jaderné bezpečnosti, radiační ochrany, fyzické ochrany a havarijní připravenosti, aby riziko ohrožení života, zdraví osob a životního prostředí bylo tak nízké, jak lze rozumně dosáhnout při uvážení hospodářských a společenských hledisek. Povinnosti stanovené tímto zákonem rozvádí řada prováděcích předpisů (např. vyhláška č. 184/1997 Sb., o požadavcích na zajištění radiační ochrany, vyhláška č. 146/1997 Sb., kterou se stanoví činnosti, které mají bezprostřední vliv na jadernou bezpečnost, a činnosti zvláště důležité z hlediska radiační ochrany, požadavky na kvalifikaci a odbornou přípravu, způsob ověřování zvláštní odborné způsobilosti a udělování oprávnění vybraným pracovníkům a způsob provedení schvalované dokumentace pro povolení k přípravě vybraných pracovníků).

Protihluková ochrana je zakotvena v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a to v ustanovení § 30 a násl.. Osoba, která používá, popřípadě provozuje stroje a zařízení, která jsou zdrojem hluku nebo vibrací, provozovatel letiště a vlastníci, popřípadě správci pozemních komunikací, železnic a dalších objektů, jejichž provozem vzniká hluk, jsou povinni technickými, organizačními a dalšími opatřeními zajistit, aby hluk nepřekračoval hygienické limity upravené prováděcím právním předpisem. Pokud při používání, popřípadě provozu zdroje hluku, s výjimkou letišť, nelze z vážných důvodů hygienické limity dodržet, může osoba zdroj hluku nebo vibrací provozovat jen na základě povolení vydaného na návrh této osoby příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví. Orgán ochrany veřejného zdraví časově omezené povolení vydá, jestliže osoba prokáže, že hluk byl omezen na rozumně dosažitelnou míru a provozem nebo používáním zdroje hluku nebo vibrací nebude ohroženo veřejné zdraví.

Hygienické limity hluku a vibrací pro denní a noční dobu, způsob jejich měření a hodnocení jsou blíže upraveny v nařízení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací.

Právní úprava **potravinářské inspekce** je zakotvena zejména v zákoně č. 63/1986 Sb., o České zemědělské a potravinářské inspekci, v zákoně č. 166/1999 Sb., o veterinární péči a v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, podle kterého je orgán ochrany veřejného zdraví oprávněn zakázat používání zdravotně závadné látky, suroviny, polotovaru nebo potraviny určené k výrobě nebo přípravě pokrmu a nařídít provedení sanitace nebo změnu technologického postupu výroby nebo přípravy pokrmu (ustanovení § 84).

Podle ustanovení § 2 zákona o České zemědělské a potravinářské inspekci inspekce kontroluje u fyzických a právnických osob, které vyrábějí nebo uvádějí do oběhu potraviny, zda odpovídají požadavkům stanoveným zvláštními předpisy (např. zákonem č. 110/1997 Sb., o potravinách a tabákových výrobcích a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů zákonem nebo zákonem č. 115/1995 Sb., o vinohradnictví a vinařství a o změně některých souvisejících právních předpisů), zda jsou při výrobě nebo uvádění do oběhu potravin dodržovány podmínky stanovené zvláštními předpisy, zda vlastnosti potravin uvedených do oběhu odpovídají písemnému prohlášení o shodě a zda toto prohlášení bylo vydáno způsobem a v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem a zda nedochází ke klamání spotřebitele.

Zákon č.50/1976 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (**stavební zákon**), stanoví v ustanovení § 47, že pro stavbu mohou být navrženy a použity jen takové výrobky a konstrukce, jejichž vlastnosti z hlediska způsobilosti stavby pro navržený účel zaručují, že stavba při správném provedení a běžné údržbě po dobu předpokládané existence splňuje požadavky na mechanickou pevnost a stabilitu, požární bezpečnost, hygienu, ochranu zdraví a životního prostředí, bezpečnost při užívání (včetně užívání osobami s omezenou schopností pohybu a orientace), ochranu proti hluku a na úsporu energie a ochranu tepla. Vlastnosti výrobků pro stavbu mající rozhodující význam pro výslednou kvalitu stavby musí být z výše uvedených hledisek ověřeny podle zvláštních předpisů (tj. zejména podle zákona č. 22/1997 Sb., o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů). Hledisko ochrany zdraví je jako jedno z rozhodujících hledisek zakotveno i v dalších ustanovení stavebního zákona (stavební řízení – ustanovení § 62, kolaudační řízení - ustanovení § 81, nařízení zabezpečovacích prací – ustanovení § 94, vyklizení stavby – ustanovení § 96 atd.). Právní úprava je blíže rozvedena v prováděcích předpisech, zejména ve vyhlášce č. 137/1998 Sb., o obecných technických požadavcích na výstavbu; ustanovení § 22 jako obecný požadavek stanoví, že stavba musí být navržena a provedena takovým způsobem, aby neohrožovala život, zdraví, zdravé životní podmínky jejich uživatelů ani uživatelů okolních staveb a aby neohrožovala životní prostředí nad limity obsažené ve zvláštních předpisech, zejména následkem uvolňování látek nebezpečných pro zdraví a životy osob a zvířat, přítomnosti nebezpečných částic v ovzduší, uvolňování emisí nebezpečných záření, nepříznivých účinků elektromagnetického záření, znečištění vzduchu a půdy, nedostatečného zneškodňování odpadních vod, kouře, tuhých nebo kapalných odpadů, výskytu vlhkosti ve stavebních konstrukcích nebo na povrchu stavebních konstrukcí uvnitř staveb, nedostatečných zvukoizolačních vlastností.

Opatření na **potírání alkoholismu** a jiných toxikomanií vymezuje zejména zákon č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi. Ochrana před alkoholismem a jinými toxikomaniemi včetně kouření se uskutečňuje zejména výchovou, omezujícími opatřeními (např. zákaz podávat alkohol osobám mladším 18 let, osobám zjevně ovlivněným alkoholickým nápojem, osobám řídícím motorové vozidlo atd.), ošetřením v protialkoholní záchytné stanici, léčebně preventivní péči, sociální péči, ukládáním pokut a postihem podle jiných právních předpisů. Výchova k ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi včetně kouření se uskutečňuje zejména objasňováním škodlivosti nadměrného nebo jinak škodlivého požívání alkoholických nápojů, užívání jiných návykových látek a kouření, vzděláváním a působením na děti a mládež ve školách a školských zařízeních zaměřeném na škodlivost požívání alkoholických nápojů, užívání jiných návykových látek a kouření, vysvětlováním zásad zdravého způsobu života a vedením ke zdraví prospěšnému využívání volného času dětí, mládeže a dospělých a propagací požívání nealkoholických nápojů.

Osobám závislým na alkoholu nebo na jiné návykové látce, včetně osob závislých na nikotinu, se poskytuje léčebně preventivní péče ve zdravotnických zařízeních, jestliže to vyžaduje jejich zdravotní stav. Osobám závislým na alkoholu nebo na jiné návykové látce, jejichž léčení ve zdravotnickém zařízení bylo ukončeno a jsou společensky nepřizpůsobené, nebo jejichž stav vyžaduje sociální péči, se poskytuje sociální péče.

Opatření proti **nemocem přenosným pohlavním stykem** jsou vymezena v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (a v prováděcích vyhláškách) a to v rámci ustanovení týkajících se léčení infekčních onemocnění. K ochraně před vznikem a šířením infekčních onemocnění a k omezení jejich výskytu jsou fyzické osoby povinny podrobit se léčení infekčního onemocnění stanoveného ve vyhlášce č. 440/2000 Sb., kterou se upravují

podmínky předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a hygienické požadavky na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče.

Seznam pramenů k článku 11:

- zákon č. 2/1993 Sb., **Listina základních práv a svobod**
- zákon č. 20/1966 Sb., **o péči o zdraví lidu**, v platném znění
- zákon č. 48/1997 Sb., **o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů**, v platném znění
- zákon č. 258/2000 Sb., **o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů**, v platném znění
- zákon č. 17/1992 Sb., **o životním prostředí**, v platném znění
- zákon č. 389/1991 Sb., **o státní správě ochrany ovzduší a poplatcích za jeho znečišťování**, v platném znění
- zákon č. 309/1991 Sb., **o ochraně ovzduší před znečišťujícími látkami (zákon o ovzduší)**, v platném znění
- zákon č. 138/1973 Sb., **o vodách (vodní zákon)**, v platném znění
- zákon č. 130/1974 Sb., **o státní správě ve vodním hospodářství**, v platném znění
- zákon č. 254/2001 Sb., **o vodách a o změně některých zákonů (vodní zákon)**,
- zákon č. 334/1992 Sb., **o ochraně zemědělského půdního fondu**, v platném znění
- zákon č. 114/1992 Sb., **o ochraně přírody a krajiny**, v platném znění
- zákon č. 125/1997 Sb., **o odpadech**, v platném znění
- zákon č. 200/1990 Sb., **o přestupcích**, v platném znění
- zákon č. 18/1997 Sb., **o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů**, v platném znění
- zákon č. 63/1986 Sb., **o České zemědělské a potravinářské inspekci**, v platném znění
- zákon č. 110/1997 Sb., **o potravinách a tabákových výrobcích a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů**, v platném znění
- zákon č. 115/1995 Sb., **o vinohradnictví a vinařství a o změně některých souvisejících právních předpisů**, v platném znění
- zákon č. 50/1976 Sb., **o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon)**, v platném znění
- zákon č. 22/1997 Sb., **o technických požadavcích na výrobky a o změně a doplnění některých zákonů**, v platném znění
- zákon č. 37/1989 Sb., **o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi**, v platném znění
- zákon č. 166/1999 Sb., **o veterinární péči a o změně některých souvisejících zákonů (veterinární zákon)**, v platném znění
- zákon č. 76/1978 Sb., **o školských zařízeních**, v platném znění
- nařízení vlády č.502/2000 Sb., **o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací**,
- vyhláška č. 56/1997 Sb., **kterou se stanoví obsah a časové rozmezí preventivních prohlídek**, v platném znění
- vyhláška č. 439/2000 Sb., **o očkování proti infekčním nemocem**,
- vyhláška č. 440/2000 Sb., **kterou se upravují podmínky předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění a hygienické požadavky na provoz zdravotnických zařízení a ústavů sociální péče**,
- vyhláška č. 20/2002 Sb., **o způsobu a četnosti měření množství a jakosti vody**,
- vyhláška č. 338/1997 Sb., **o podrobnostech nakládání s odpady**,
- vyhláška č. 184/1997 Sb., **o požadavcích na zajištění radiační ochrany**,

- *vyhláška č. 146/1997 Sb., kterou se stanoví činnosti, které mají bezprostřední vliv na jadernou bezpečnost, a činnosti zvláště důležité z hlediska radiální ochrany, požadavky na kvalifikaci a odbornou přípravu, způsob ověřování zvláštní odborné způsobilosti a udělování oprávnění vybraným pracovníkům a způsob provedení schvalované dokumentace pro povolení k přípravě vybraných pracovníků,*
- *vyhláška č. 137/1998 Sb., o obecných technických požadavcích na výstavbu.*

ČLÁNEK 14: PRÁVO VYUŽÍVAT SOCIÁLNÍ SLUŽBY

Článek 14, odstavec 1

„Aby zajistily účinný výkon práva využívat sociální služby, smluvní strany se zavazují: že budou podporovat nebo poskytovat služby, které s využitím metod sociální práce přispějí k pohodě a rozvoji jednotlivců i skupin v komunitě a k jejich přizpůsobení sociálnímu prostředí.“

Otázka A

Popište prosím opatření přijatá k naplnění tohoto ustanovení a uveďte seznam hlavních sociálních služeb zmíněného typu s udáním jejich funkce a kategorií osob, kterým slouží.

Uvedenému cíli slouží zejména komunitní centra. V praxi jsou cílovou skupinou zpravidla sociálně vyloučené komunity, nebo mládež ohrožená rizikovým vývojem, nebo ženy s malými dětmi na mateřské dovolené.

- **Komunitní centrum**

Cílem komplexu služeb komunitní centrum je vyvolání a podporování zlepšení kvality života lidí v místním společenství prostřednictvím aktivace a propojování zdrojů jednotlivců, skupiny a společnosti. Cílovou skupinu tvoří zejména lidé, kteří žijí v jedné lokalitě a mají určitý společný zájem či potřebu.

Komplex služby obsahuje zejména tyto základní prvky: poskytnutí informace, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, pomoc při prosazování práv a zájmů, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby. Způsob poskytování služby se řídí podle místních charakteristik a potřeb cílové skupiny. Poskytování služby je časově ohraničeno.

- **Krizová pomoc**

Krizová pomoc je komplex služeb, jehož cílem je úleva člověka v obtížné životní situaci, posílení jeho schopností řešit tuto situaci vlastními silami a snížení rizika negativních dopadů situace pro klienta i jeho okolí. Tato pomoc je poskytována lidem, kteří se ocitnou v životní situaci, kterou vnímají jako naléhavou a neodkladnou a kterou nejsou schopni řešit vlastními silami ani za pomoci svého okolí.

Komplex služeb krizové pomoci zajišťuje obligatorně kontakt se společenským prostředím, pomoc při prosazování práv a zájmů a poskytování informací, a dále fakultativně další služby, zejména psychoterapii a výchovné, vzdělávací a aktivizační služby. Krizová pomoc je zajištěna nepřetržitě s dostupností krizového lůžka. Poskytování služby se řídí individuálním plánem krizové pomoci. Trvání služby je časově ohraničené, v případě hospitalizace obvykle nepřesáhne sedm dnů.

- **Penziony a domovy pro seniory a občany se zdravotním postižením**

Penziony a domovy pro seniory a občany se zdravotním postižením poskytují komplex rezidenčních služeb, jehož cílem je podpora soběstačnosti člověka a zajištění podmínek pro důstojný aktivní život. Tyto služby jsou poskytovány osobám, které ze zdravotních či jiných důvodů nejsou schopné zajišťovat své životní potřeby ve vlastním prostředí a jejich situaci není možné řešit pomocí rodiny ani využitím terénních sociálních služeb.

Domov pro seniory a občany se zdravotním postižením zajišťuje dle individuálních potřeb člověka zejména ubytování, stravování, pomoc při sebeobsluze, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby, pomoc při prosazování práv a zájmů, pomoc při zajištění chodu domácnosti a poskytnutí informací. Způsob poskytování služby umožňuje lidem zachování samostatnosti a nezávislosti v nejvyšší možné míře. Poskytování služby není časově ohraničeno. Služba je poskytována podle míry soběstačnosti a zdravotního stavu člověka.

- **Osobní asistence**

Osobní asistence je komplex služeb, jehož cílem je pomoci člověku se zdravotním postižením zvládnout prostřednictvím osobního asistenta ty úkony, které by dělal sám, kdyby neměl postižení. Komplex služby obsahuje zejména pomoc při zajištění chodu domácnosti, pomoc při sebeobsluze, stravování, kontakt se společenským prostředím, pomoc při prosazování práv a zájmů. Služba se poskytuje podle osobních potřeb člověka. Poskytování služby není časově ohraničeno.

- **Pečovatelská služba**

Pečovatelská služba je komplexu služeb jehož cílem je umožnit lidem, kteří by toho jinak nebyli schopni ze zdravotních či jiných důvodů, žít ve vlastním přirozeném prostředí. Jedná se o komplex služeb, jehož prvky jsou zejména: pomoc při zajištění chodu domácnosti, stravování, pomoc při sebeobsluze, kontaktu se společenským prostředím, pomoc při prosazování práv a zájmů, poskytování informací, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby a tísňové volání.

Způsob poskytování služby respektuje individuální potřeby člověka. Služba může být poskytována jednorázově nebo dlouhodobě bez časového ohraničení.

- **Poradenství**

Poradenství je komplex služeb, jehož cílem je poskytovat uživatelům informace o jejich právech, povinnostech a oprávněných zájmech, nabízet různé možnosti řešení jejich obtížné životní situace a pomáhat tyto možnosti realizovat. Komplex služeb se skládá zejména z těchto základních prvků: poskytnutí informace, pomoc při prosazování práv a zájmů, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby. Způsob poskytování služby podporuje člověka v řešení obtížné životní situace. Poradenství může být poskytnuto jednorázově či opakovaně. V případě opakování je časově ohraničeno splněním individuální zakázky.

- **Raná péče**

Raná péče je komplex služeb jehož cílem je podpora celé rodiny a podpora vývoje dítěte se zdravotním postižením či ohrožením vlivem biologických faktorů nebo vlivem prostředí v raném věku. Je zaměřena na rodiny s dítětem se zdravotním postižením nebo se zdravotním rizikem, do 4 (maximálně 7) let věku dítěte. Komplex služeb raná péče se skládá zejména z těchto základních prvků: výchovné, vzdělávací a aktivizační programy, pomoc při prosazování práv a zájmů, poskytnutí informace a psychoterapie. Poskytování služby je časově ohraničeno věkem dítěte.

- **Azylové domy**

Azylové domy je komplex služeb jehož cílem je pomoci člověku samostatně řešit obtížnou životní situaci a stát se nezávislým na systému sociální pomoci nebo tuto závislost minimalizovat. Komplex služeb azylové domy se skládá zejména z těchto základních prvků: ubytování, stravování, poskytnutí informace, výchovné, vzdělávací a aktivační služby, pomoc

při prosazování práv a zájmů, psychoterapie. Způsob poskytování služby umožňuje lidem aktivovat a mobilizovat vlastní potenciál k pozitivní změně života. Poskytování služby je časově ohraničené dle individuálního plánu pomoci

- **Domy na půl cesty**

Dům na půl cesty je komplex služeb, jehož cílem je pomoci mladým lidem v procesu postupného zapojování do samostatného, běžného života a stát se nezávislým na systému sociální pomoci, popřípadě tuto závislost minimalizovat. Je zaměřen na mladé lidi, věkem blízcí hranici dospělosti, kteří se ocitnou v takové životní situaci, kterou vnímají jako obtížnou a naléhavou a nejsou schopni ji řešit vlastními silami ani za pomoci blízkého okolí a život v rodině pro ně není možný.

Komplex služeb dům na půl cesty se skládá z těchto základních prvků: ubytování, stravování, poskytnutí informace, výchovné, vzdělávací a aktivační služby, pomoc při prosazování práv a zájmů. Způsob poskytování služby respektuje specifické charakteristiky cílové skupiny, zejména věk a individuální psychosociální situaci. Komplex služby poskytuje současně bydlení a sociální trénink, zaměřený na rozvoj psychosociálních dovedností a dalších schopností člověka. Poskytování služby je časově ohraničené. Jeho délka je stanovena individuálním plánem pomoci.

- **Kontaktní práce**

Cílem kontaktní práce je vytvoření a udržení kontaktu a zjištění potřeb jednotlivců či skupin v jejich přirozeném prostředí. Cílovou skupinou kontaktní práce jsou jednotlivci a sociální skupiny, které na základě svých odlišností nemohou, nebo nechtějí vyhledat standardní institucionální pomoc a u kterých je předpoklad potřeby a účelnosti této pomoci. Kontaktní práce obsahuje tyto obligatorní základní prvky: pomoc při prosazování práv a zájmů, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby, poskytnutí informace a dále prvky fakultativní, jako psychoterapie, ubytování, hygiena, stravování. Způsob poskytování služby je diferencován na mobilní kontaktní práce (streetwork) a stacionární kontaktní práce (nízkoprahová centra).

- **Noclehárny**

Noclehárna je komplex služeb jehož cílem je snížit sociální a zdravotní rizika, která souvisejí se způsobem života a poskytnout informace o dalších sociálních službách. Noclehárny jsou zaměřeny na lidi bez přístřeší.

Komplex služeb noclehárna se skládá z těchto základních prvků: ubytování, hygiena, poskytnutí informace, stravování. Existuje několik typů nocleháren: noclehárna jako samostatné zařízení bez navazujících služeb, noclehárna s denním centrem, noclehárna se zázemím azylového domu nebo jiného zařízení sociálních služeb. Poskytování této služby je časově ohraničené.

- **Respitní péče**

Respitní péče je komplex služeb jehož cílem je poskytnout pečujícímu možnost a čas k odpočinku a k vykonávání i jiných činností než je domácí péče o osobu blízkou. Adresátem služby je člen rodiny, nebo osoba, která celodenně pečuje o osobu blízkou.

Komplex služeb respitní péče obsahuje základní prvky obligatorní: pomoc při sebeobsluze, pomoc při zajištění chodu domácnosti, stravování, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby a prvky fakultativní: ubytování, pomoc při prosazování práv a zájmů, poskytnutí informace, psychoterapie, kontakt se společenským prostředím. Místo poskytování respitní péče je závislé na rozhodnutí klienta, převážně to bývá domácnost, v ojedinělých případech rezidenční rodina, zařízení denního nebo týdenního typu.

- **Terapeutické komunity**

Terapeutické komunity je komplex služeb, jehož cílem je celkové zotavení člověka ze zneužívání drog, změna jeho životního stylu a plnohodnotné zapojení do každodenního života. Jsou zaměřeny na osoby závislé zejména na návykových látkách a na hracích automatech.

Komplex služeb terapeutická komunita se skládá ze základních prvků: ubytování, stravování, poskytnutí informace, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, psychoterapie, pomoc při prosazování práv, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby. Poskytování služby je časově ohraničené na základě kontraktu mezi uživatelem a poskytovatelem.

- **Centra denních služeb**

Cílem komplexu služeb Centra denních služeb je poskytnutí pomoci uživateli při řešení problémů a rozšíření možností jejich zvládnutí vlastními silami, rozvíjet sociální a pracovní dovednosti uživatele, které jsou potřebné pro nalezení a udržení zaměstnání na otevřeném trhu práce a podpora uživatele v udržení místa na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Cílovou skupinu komplexu služeb tvoří lidé, kteří se z důvodu následků různých onemocnění ocitají v sociální izolaci, lidé s tělesným, mentálním, smyslovým postižením, nebo duševním onemocněním a jejich rodiny, lidé, kteří pro svůj handicap nejsou dočasně schopni obstát v běžném zaměstnání bez cizí pomoci, lidé znevýhodnění na trhu práce tak, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti.

Komplex služeb Centrum denních služeb obsahuje základní prvky obligatorní: poskytnutí informace, pomoc při prosazování práv a zájmů, kontakt se společenským prostředím a dále základní prvky fakultativní: výchovné, vzdělávací, aktivizační služby a psychoterapie. Způsob poskytování služby zohledňuje individuální schopnosti a potřeby konkrétního člověka.

- **Stacionáře**

Cílem komplexu služeb stacionář je zachování, či zlepšení kvality života uživatelů a poskytnutí úlevy pečujícím rodinám, nebo osobám blízkým. Jsou zaměřeny na osoby, které pro svůj věk nemohou žít zcela samostatně, ale rodina či osoba blízká je schopna se o ně část dne starat v jejich domácím prostředí. Komplex služby se skládá zejména z těchto prvků: kontakt se společenským prostředím, pomoc při zajišťování práv a zájmů, výchovné, vzdělávací a aktivizační služby nebo psychoterapie.

- **Denní centra**

Denní centrum je komplex služeb jehož cílem je zejména navázání prvního kontaktu, zabezpečení nezbytných podmínek pro přežití, snížení sociálních a zdravotních rizik a zprostředkování návazných služeb. Cílovou skupinu tvoří zejména lidé v obtížné životní situaci, kteří nedovedou vyřešit své osobní, či rodinné problémy bez cizí pomoci a lidé, kteří se dostali do hmotné nebo sociální nouze.

Komplex služby denní centra se skládá zejména z těchto základních prvků: zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, stravování, hygiena, pomoc při prosazování práv a zájmů. Denní centra nabízejí první kontakt a zajištění základních potřeb člověka a spolupracují s poskytovateli návazných služeb.

- **Chráněné bydlení**

Chráněné bydlení je komplexní ubytovací služba, jejímž cílem je poskytnout lidem takovou podporu, aby mohli v maximální míře vést samostatný život. Cílovou skupinu tvoří lidé, kteří jsou v důsledku nemoci nebo postižení dlouhodobě či trvale znevýhodněni.

Komplex služeb chráněné bydlení se skládá z těchto prvků: ubytování, pomoc při zajištění chodu domácnosti, kontakt se společenským prostředím, poskytnutí informace, pomoc při prosazování práv a zájmů. Poskytování služby může být časově ohraničené i neohraničené dle individuálních potřeb uživatele.

Blíže k výše uvedeným službám viz. též odpověď na článek 13, odstavec 1.

Otázka B

Popište prosím organizaci a řízení, finanční zdroje a pracovní metody těchto služeb, jejich finanční a jiné vztahy k orgánům sociálního zabezpečení a kvalifikaci pracovníků těchto služeb.

Problematika na daném úseku je nedostatečně legislativně upravena. Obecně sociální služby poskytují obce, kraje, okresní úřady a jimi zřízené organizace, dále nevládní neziskové organizace a fyzické osoby. Služby jsou financovány z veřejných zdrojů s přispěním uživatele, některé ze zákona bezplatně (blíže viz. odpověď na článek 13, odstavec 1).

Služby poskytované nevládními neziskovými organizacemi jsou dotovány z veřejných zdrojů; v rámci dotačního řízení je zkoumána také odborná kvalifikace sociálních pracovníků poskytovatele.

Otázka C

Uveďte prosím jaká opatření byla v průběhu referenčního období přijata na podporu těchto služeb a zda mají jednotlivci ze zákona nárok tyto služby využívat nebo zda je na volném uvážení těch, kteří je spravují, zda a komu je poskytnou. Uveďte prosím také, zda existuje právo na odvolání proti rozhodnutí poskytnout nebo neposkytnout službu.

Byl vypracován návrh věcného záměru zákona o některých podmínkách poskytování sociálních služeb, reflektující vývoj reformy sociálních služeb; tento návrh však nebyl schválen.

Jednotlivci nemají ze zákona nárok na poskytnutí těchto služeb. Proces poskytování sociálních služeb je popsán v odpovědi na otázku článku 13, odstavec 1, písmeno C.

Článek 14, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva využívat sociální služby, smluvní strany se zavazují: že budou povzbuzovat účast jednotlivců a dobrovolných nebo jiných organizací při zřizování a provozu těchto služeb.“

Uved'te prosím opatření přijatá k umožnění nebo povzbuzení účasti jednotlivců a charitativních organizací a jiných vhodných organizací při zakládání a provozu takových služeb.

Podpora se uskutečňuje zejména formou dotací, úzkou spoluprací s poskytovatelskými subjekty, pořádáním sociálních konferencí apod.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podporuje projekty veřejně prospěšného charakteru formou dotací nestátním neziskovým subjektům. Subjekty, kterým je dotace poskytnuta, jsou vybrány v závislosti na výsledku výběrového řízení při kterém se zkoumá splnění podmínek stanovených pro projekty k vyhlášeným programům.

Seznam pramenů k článku 14:

- zákon č. 2/1993 Sb., **Listina základních práv a svobod,**
- zákon č. 100/1988 Sb., **o sociálním zabezpečení,**
- zákon č. 114/1988 Sb., **o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení,**
- vyhláška č. 182/1991 Sb., **kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon ČNR o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení,**
- vyhláška č. 82/1993 Sb., **o úhradách za pobyt v zařízeních sociální péče,**
- vyhláška č. 83/1993 Sb., **o stravování v zařízeních sociální péče.**

ČLÁNEK 15: PRÁVO OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA PŘÍPRAVU K VÝKONU POVOLÁNÍ, REHABILITACI A SOCIÁLNÍ ADAPTACI

Článek 15, odstavec 2

„Aby zajistily účinný výkon práva osob se zdravotním postižením na přípravu k povolání, rehabilitaci a sociální adaptaci, smluvní strany se zavazují:

že přijmou odpovídající opatření pro umístění osob s postiženími do zaměstnání, například zřídí specializované zprostředkovatelný, příležitosti pro chráněné zaměstnání a přijmou opatření k pobídce zaměstnavatelů, aby přijímali osoby s postiženími do zaměstnání.

Otázka A

Popište prosím opatření přijatá k zajištění zprostředkování a, pokud je to možné, umístění tělesně a duševně postižených osob (například pomocí kvót, finančních pobídek, atd.).

Právní předpisy České republiky pro oblast zaměstnávání definují občana se zdravotním postižením jako občana se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS) a občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (dále jen ZPS s TZP) (viz. ustanovení § 21 a násl. zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti).

Občanem se ZPS je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se ZPS jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění. Občanem se ZPS je vždy občan, který

- a) je poživatelé částečného invalidního důchodu, nebo
- b) byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod.

Občan se ZPS s TZP je občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínkách. Občanem se ZPS s TZP je vždy občan invalidní, který je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek a občan, který se může pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.

Občané, na které nedopadají definice výše uvedené, jsou občany se ZPS, popřípadě občany se ZPS s TZP, jen na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu. Za osoby se ZPS, případně za osoby se ZPS s TZP, se nepovažují občané starší 65 let.

Osobám se zdravotním postižením a jejich zařazení na trh práce je věnována zvýšená pozornost. V Národním plánu zaměstnanosti a následně v Národních akčních plánech zaměstnanosti je uloženo systémově řešit otázku pracovního uplatnění **zdravotně postižených občanů**, včetně způsobu financování, tzn.:

- zavést systém ucelené rehabilitace jako předpoklad znovuzačlenění občana se zdravotním postižením do pracovní činnosti,
- nově vymezit okruh zdravotně postižených občanů se zvýšenou ochranou na trhu práce,

- vytvořit systém ekonomické motivace zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sjednotit dosavadní zásady státní podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.

Úřady práce ve vztahu k občanům se ZPS zaměřují svou činnost zejména na oblast **zprostředkování zaměstnání**. Na každém úřadě práce zpravidla působí pověřený zprostředkovatel, který má ve své pracovní náplni především péči o tuto skupinu obyvatel. Při zprostředkování zaměstnání vychází zejména ze zdravotního stavu evidovaného občana, z jeho kvalifikačního potenciálu, schopností, ze zájmu a v neposlední řadě i z nabídky a poptávky na trhu práce.

Pokud není možná přímá reintegrace na trh práce, snaží se zprostředkovatel ve spolupráci se specializovaným poradcem, **zvýšit možnosti pracovního uplatnění** občana se ZPS pomocí různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako je rekvalifikace či poradenství pro volbu povolání i pro volbu zaměstnání. V souvislosti s návrhem nové koncepce ucelené rehabilitace byla ustanovena mezirezortní pracovní skupina složená se zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Vládního výboru pro zdravotně postižené občany. Výstupem její činnosti bylo v srpnu 2001 předložení koncepčního materiálu, ve kterém byl definován proces ucelené rehabilitace s doporučením vypracovat věčný záměr návrhu zákona o ucelené rehabilitaci do 30.4.2002.

V neposlední řadě je možné při činnosti zaměřené na občany se ZPS uplatnit i různé diagnostické metody, které přesně vymezí zbytkový pracovní potenciál zdravotně handicapovaného občana a umožní tak vymezit pracovní činnosti, ve kterých by se občan se ZPS mohl uplatnit. V případě dlouhodobější nezaměstnanosti se s občanem se ZPS realizují různé motivační kurzy, které mají zabránit ztrátě pracovních návyků. Ve spolupráci s rodiči seznamují speciální poradci absolventy zvláštních škol s dalšími vzdělávacími aktivitami, které jim umožní lepší uplatnění na trhu práce.

Systém nástrojů politiky zaměstnanosti je upraven zejména těmito právními předpisy:

- a) zákonem č. 1/1991 Sb. **o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů
- b) zákonem č. 9/1991 Sb., **o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů
- c) vyhláškou MPSV č. 115/1992 Sb., **o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností**, ve znění pozdějších předpisů
- d) nařízením vlády č. 228/2000 Sb., **o stanovení povinného podílu počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele**

a rezortními předpisy, kterými jsou *Zásady Ministerstva práce a sociálních věcí pro poskytování dotací podnikatelským subjektům zaměstnávajícím nejméně 50% občanů se změněnou pracovní schopností* a *Zásady Ministerstva financí pro poskytování dotací ze státního rozpočtu ČR podnikatelským subjektům zaměstnávajícím občany se změněnou pracovní schopností* (zrušeny 31.12.2000). Účelem poskytování investičních a neinvestičních dotací a návratných finančních výpomocí je vytváření nových pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností, resp. udržení stávajících míst; konkrétním účelem dotací je zejména vyrovnání dopadů výrazně vyšší nemocnosti, sníženého pracovního výkonu, vyšších nákladů na vytváření pracovních míst a zejména na úpravu pracovního prostředí a zavedení nových technologií s cílem posílit společenské postavení zdravotně postižené osoby. Dotace a návratné finanční výpomoci (poskytnuté Ministerstvem financí) jsou určeny pro podnikatelské subjekty zabývající se výrobní činností nebo poskytováním služeb, které zaměstnávají v daném roce nejméně 55% osob se změněnou pracovní schopností, přičemž těžce zdravotně postižení se do výpočtu tohoto podílu započítávají třikrát.

Zaměstnavatel zaměstnávající občana se ZPS je dále **zvýhodněn i v daňové oblasti**; v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, se daň z příjmů snižuje o částku 18 tis. Kč na zaměstnance se ZPS, na zaměstnance se ZPS s TZP o částku 60 tis. Kč.

Prvořadým cílem je umístit občany se ZPS na volný trh práce. Zákonem č. 167/1999 Sb., který mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byla zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 20 zaměstnanců stanovena povinnost zaměstnávat 5% zaměstnanců se ZPS a ZPS s TZP z celkového počtu svých zaměstnanců, přitom zaměstnanec ZPS s TZP se započítává pro tyto účely třikrát. Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi způsoby nebo jejich kombinací, a to:

- samotným zaměstnáváním zdravotně postižených,
- odběrem výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností,
- odvodem do státního rozpočtu ve výši 0,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí sledovaného roku za každého občana se ZPS, o kterého zaměstnavatel povinný podíl nesplnil.

Výše odvodu stanovená zákonem o zaměstnanosti nemotivovala zaměstnavatele k zaměstnávání, ale ani k odběru výrobků od zaměstnavatelů převážně zaměstnávajících občany se ZPS. Proto byl v závěru roku 2001 schválen zákon č. 474/2001 Sb., který zvýšil výši finančního odvodu za každého občana se ZPS, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, na 1,50 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku, v němž nebyl povinný podíl naplněn a zároveň bylo stanoveno, že povinnost zaměstnávat zaměstnance se ZPS se vztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců.

S účinností od 1.1.2002 bylo rovněž zákonem č. 474/2001 Sb. zavedeno poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se ZPS z celkového počtu svých zaměstnanců. Účelem příspěvku je těmto zaměstnavatelům částečně kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se ZPS a se ZPS s TZP.

Příspěvek poskytuje úřad práce místně příslušný podle sídla zaměstnavatele ve výši 0,35 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1. až 3 čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého zaměstnaného občana se ZPS.

Pokud se nepodaří pro nedostatek volných pracovních míst, či z jiného důvodu občana umístit na volném trhu práce, je za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti umísťován na chráněná pracoviště v chráněných dílnách nebo na chráněná pracoviště na volném trhu práce. Poskytování **příspěvku na zřízení či provoz chráněné dílny či pracoviště** upravuje vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60 % občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti **příspěvek** až do výše 100.000 Kč na jedno pracovní místo. Místa v chráněných dílnách či v pracovištích jsou zřizována především pro občany (resp. uchazeče o zaměstnání) s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občany, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volná pracovní místa na trhu práce, a dále pro občany se zdravotním handicapem po dobu přípravy k práci.

Pracovní místo musí zaměstnavatel vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce zpravidla nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku. Na příspěvek není právní nárok.

Úřad práce může poskytnout příspěvek na vybavení pracovními prostředky též uchazeči o zaměstnání, který je občanem se změněnou pracovní schopností a bude samostatně výdělečně činný, nejvýše však v částce 100.000 Kč.

Mimo výše uvedený příspěvek na zřízení může úřad práce poskytnout příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněných dílen a chráněných pracovišť až do výše 40 000 Kč ročně na jednoho občana se ZPS.

Otázka B

Uved'te prosím skutečný nebo přibližný počet duševně nebo tělesně postižených osob, které ve sledovaném období našly placené zaměstnání (ať již ve zvláštních institucích nebo mimo ně).

Vývoj základních údajů o evidovaných nezaměstnaných se ZPS je uveden v následující tabulce. Údaje nejsou úplné, neboť v současné době nejsou sledovány počty všech osob se ZPS umístěných na trhu práce, ale pouze počty osob se ZPS umístěných v chráněných dílnách (viz. položka chráněné dílny – vytvořená místa).

Vývoj základních údajů o evidovaných nezaměstnaných se ZPS
(stav ke konci roku, resp. stav od počátku roku)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<i>míra registrované nezaměstnanosti (v %)</i>	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8	8,9
<i>počet uchazečů celkem</i>	134 788	185 216	166 480	153 041	186 339	268 902	386 918	487 623	457 369	461 923
z toho: uchazečů se ZPS	15 502	20 016	22 015	22 687	31 455	40 460	48 951	57 615	59 025	61 518
z toho: uchazečů s TZP	385	693	1 580	1 394	1 239	1 176	781	763	787	861
<i>počet uchazečů na příspěvku celkem</i>	62 289	93 380	78 331	67 623	93 430	138 107	190 396	206 836	164 139	169 046
z toho: počet uchazečů se ZPS na příspěvku	6 490	7 736	8 129	7 780	13 504	14 598	14 740	14 995	12 651	12 670
podíl ZPS na celkové nezam. (v %)	11,5	10,8	13,2	14,8	16,9	15,0	12,7	11,8	12,9	13,3
<i>podíl uch. na příspěvku na celkovém počtu uchazečů (v %)</i>	46,2	50,4	47,1	44,2	50,1	51,4	49,2	42,4	35,9	36,6
podíl uch. se ZPS na příspěvku na uch. se ZPS celk. (v %)	41,9	38,6	36,9	34,3	42,9	36,1	30,1	26,0	21,4	20,6
<i>počet volných pracovních míst celkem</i>	79 422	53 938	76 581	88 047	83 976	62 284	37 641	35 117	52 060	52 084
z toho: VPM pro uchaz. se ZPS	2 316	1 666	1 418	1 506	1 489	1 291	1 242	1 349	2 811	2 108
<i>počet uchazečů na jedno VPM</i>	1,7	3,4	2,2	1,7	2,2	4,3	10,3	13,9	8,8	8,9
počet uch. se ZPS na jedno VPM pro ZPS	6,7	12,0	15,5	15,1	21,1	31,3	39,4	42,7	21,0	29,2
podíl VPM pro ZPS na VPM celkem (v %)	2,9	3,1	1,9	1,7	1,8	2,1	3,3	3,8	5,4	4,0
chráněné dílny:										
vytvořená místa *	1 415	1 005	851	824	622	533	920	1 059	1 434	1 032
výdaje na zřízení (v tis. Kč) **	55 699	23 797	34 223	26 510	17 683	15 881	50 505	53 000	54 892	46 380
výdaje na provoz (v tis. Kč)	.	24 871	27 406	33 351	39 749	44 005	76 533	109 003	132 995	158 446
ostatní (v tis. Kč)							40	3 833	7 303	6 388

*) chráněné dílny - stav od počátku roku

***) v roce 1992 včetně nákladů na provoz - nebyly sledovány samostatně

Seznam pramenů k článku 15:

- *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
- *vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, v platném znění*
- *nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.*

ČLÁNEK 17: PRÁVO MATEK A DĚTÍ NA SOCIÁLNÍ A EKONOMICKOU OCHRANU

„Aby zajistily účinný výkon práva matek a dětí na sociální a ekonomickou ochranu, smluvní strany přijmou všechna vhodná a nutná opatření k tomuto účelu, včetně zřízení a provozování postačujících institucí nebo služeb.“

Otázka A

Uveďte prosím opatření přijatá ve Vaší zemi k provedení tohoto článku a poskytněte přehled oblastí pokrytých sociální a ekonomickou ochranou pokud jde o:

- a. matky;*
- b. děti;*

a seznam institucí nebo služeb, které přispívají k této ochraně.

Poskytněte prosím statistické údaje ukazující procento matek a dětí, které mají prospěch z takové ochrany.

Právo matek a dětí na ekonomickou ochranu je uplatňováno především dávkami státní sociální podpory a dále dávkami sociální péče, které byly podrobně popsány v rámci odpovědi na otázky článku 12, odstavec 1 a článku 16, písmeno B. O sociálních službách dostupných lidem v obtížné sociální situaci bylo pojednáno v rámci odpovědi na otázku článku 14, odstavec 1, písmeno A.

Přídavek na dítě pobíralo ve sledovaném období 1 910 000 osob, tj. 86,6 % dětí. Rodičovský příspěvek pobíralo 264 000 osob, tj. cca 88 % matek; průměrně je tato dávka využívána do 3,5 roku věku dítěte (nárok na příspěvek je do 4 let věku dítěte, popř. do 7 let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené). Porodné bylo ve sledovaném období vyplaceno 65 000 osob, sociální příspěvek 445 000 osob a příspěvek na bydlení 308 000 osob.

V oblasti školství jsou pro děti mentálně, smyslově nebo tělesně postižené, děti s vadami řeči, děti s více vadami, děti obtížně vychovatelné a děti nemocné a oslabené, umístěné ve zdravotnických zařízeních, zřizovány speciální školy podle ustanovení § 28 až § 33 zákona č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), které těmto dětem poskytují výchovu a vzdělávání pomocí zvláštních výchovných a vyučovacích metod, prostředků a forem a připravují je k začlenění do pracovního procesu a života společnosti. Speciální školy poskytují vzdělávání a výchovu dětí od úrovně předškolní výchovy až po střední vzdělávání v rámci diferencovaných vzdělávacích programů, které respektují vzdělávací potřeby dětí s různým druhem a stupněm postižení. Dále jsou zřizována výchovná zařízení podle zákona č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, jak byla popsána v odpovědi na otázku článku 16, písmeno C (viz. též odpověď na otázku F tohoto článku).

Síť speciálních škol a speciálních školských zařízení (včetně speciálních a specializovaných tříd na běžných školách) je v současné době poměrně hustá a zajišťuje dostupnost pro většinu žáků se zdravotním postižením. Tyto školy jsou z velké většiny zřizovány státem (Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy) nebo samosprávnými

orgány kraje. Speciální a specializované třídy na základních školách jsou zřizovány především obcemi. Část sítě tvoří školy soukromé a církevní. V roce 2000/01 působilo v České republice celkem 819 ředitelství speciálních škol. Nejvíce je škol, které navštěvují žáci plnící povinnou školní docházku (177 speciálních základních škol, 422 zvláštních škol a 248 pomocných škol spolu s přípravnými stupni).

Zvláštní školy poskytují vzdělávání dětem, které se z důvodu rozumových nedostatků nemohou účastnit vzdělávacího procesu na běžných základních školách. Docházka do zvláštní školy trvá devět let. Škola působí speciálně pedagogickými metodami na celkový rozvoj žáka aktivizováním jeho schopností, často však musí odstraňovat i závažné nedostatky způsobené negativními vlivy na jeho dosavadní vývoj.

Pro žáky s těžším mentálním postižením a vícečetným postižením v kombinaci s mentálním postižením je určena **pomocná škola**, ve které si osvojují základní návyky osobní hygieny, sebeobsluhy a rozvíjejí přiměřené poznatky a pracovní dovednosti. Pro žáky, kteří díky těžšímu mentálnímu postižení nemohou nastoupit do pomocné školy, je určen jedno až tříletý přípravný stupeň, ve kterém je jim poskytována příprava na vzdělávání na pomocné škole. Celý systém vzdělávání postižených dětí je doplněn experimentálně ověřovanými rehabilitačními třídami, které jsou určeny dětem s velmi těžkým mentálním postižením.

Praktická škola je určena absolventům zvláštní či pomocné školy a žákům, kteří ukončili povinnou školní docházku v nižším než devátém ročníku zvláštní, případně základní školy. Přípravuje žáky pro výkon jednoduchých činností v oblasti služeb nebo výroby, délka studia je v trvání jednoho až tří let.

Odborné učiliště připravuje absolventy zvláštních škol na výkon činností v rámci dělnických povolání. Studium v trvání dvou až tří let se ukončuje závěrečnou zkouškou a vydáním výučního listu.

Počet žáků speciálních škol zaznamenal od roku 1995/96 mírný pokles, v posledních třech letech se pohybuje kolem hranice 70 tis. (v roce 2000/01 to bylo 69,1 tisíc žáků). Největší podíl tvoří žáci plnící na speciálních školách povinnou školní docházku (9,5 tis. na speciálních základních školách, 29,6 tis. na zvláštních školách a 4,7 tis. na pomocných školách včetně přípravných stupňů). Celkově speciální školy navštěvují 4 % dětí ve věku povinné školní docházky.

V průběhu let se měnila i struktura žáků speciálních škol podle druhu postižení. Klesal především podíl žáků mentálně postižených, na druhou stranu narůstal podíl žáků s kombinacemi postižení. I když postupně klesal podíl mentálně postižených, tvoří v roce 2000/01 tři čtvrtiny žáků speciálních škol, 8 % žáků je kombinovaně postiženo.

Vývoj počtu žáků speciálních škol (v tis.) v letech 1989/90-2000/01

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Celkem	75,4	72,0	70,6	71,4	71,3	73,3	73,6	72,1	71,6	70,4	70,3	69,1
Mateřské školy	5,5	5,6	5,7	6,2	7,0	7,4	7,5	7,1	6,8	6,5	6,4	6,2
Základní a zvláštní školy	54,1	51,8	50,6	49,7	46,7	45,1	44,5	45,1	43,8	42,5	40,8	39,0
v tom základní školy	*	*	*	*	9,8	9,7	10,1	10,1	9,7	9,8	9,5	9,5
zvláštní školy	*	*	*	*	36,9	35,4	35,1	35,0	34,1	32,7	31,3	29,6
Pomocné školy (včetně přípr. stupně)	0,8	0,8	1,1	1,2	1,7	2,4	3,0	3,4	3,8	4,2	4,4	4,7
Gymázia a SOŠ (včetně prakt. škol)	0,4	0,4	0,7	1,4	2,3	3,9	4,1	4,6	5,2	5,2	5,2	4,2
z toho Ga SOŠ	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1,7	1,6	1,8
SOJ a OJ	14,7	13,3	12,4	12,8	13,5	14,4	14,4	11,9	11,9	12,1	13,6	14,8

Vývoj počtu speciálních škol v letech 1989/90-2000/01

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Školy - počet ředitelství	825	767	779	964	979	975	1 027	1 002	986	892	888	819
Mateřské školy	177	184	198	223	235	240	253	262	259	238	235	231
Základní a zvláštní školy	640	642	612	677	698	664	750	692	671	647	639	610
základní školy	*	*	*	*	211	227	237	206	195	190	188	178
zvláštní školy	*	*	*	*	487	437	513	486	476	457	451	422
Pomocné školy (včetně přípr. stupně)	16	18	61	72	118	127	92	151	153	237	249	248
Gymázia a SOŠ (včetně praktických škol)	8	9	23	48	70	89	106	122	137	136	133	124
z toho gymnázia a SOŠ	*	*	*	*	*	*	*	*	*	18	18	19
SOJ a OJ	90	86	95	113	127	111	148	156	158	157	167	170

Vývoj počtu žáků speciálních škol podle typu postižení (v tis.) v letech 1989/90-2000/01

Poznámky Údaje bez dětí ve školách při zdravotnickém zařízení, z výchovných a diagnostických ústavů a bez dětí bez zdravotního postižení.

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Celkem	63,5	60,4	59,6	60,8	60,9	60,7	61,0	60,1	60,3	58,3	59,8	58,2
mentální postižení	58,9	56,1	54,6	54,1	51,5	48,9	48,1	46,8	46,4	44,9	45,4	43,8
sluchové postižení	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
zrakové postižení	1,3	1,3	1,3	1,4	1,6	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4
vady řeči	0,6	0,6	0,9	1,0	1,0	1,8	1,9	2,2	3,0	2,7	2,3	2,3
tělesné postižení	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	1,3	1,6	1,8	1,6	1,7	1,9	1,9
kombinace postižení	0,1	0,1	0,4	1,2	3,0	4,1	4,3	4,2	4,1	3,7	4,8	4,8
vývojové poruchy	-	-	-	-	0,2	0,9	1,3	1,4	1,5	1,7	1,7	1,7
zdravotně oslabené	-	-	-	-	0,2	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
ostatní	-	-	-	0,8	1,2	-	-	-	-	0,1	-	-

Regionální rozložení speciálních škol a počtu žáků ve speciálních školách v roce 2000/01

Kraj	Speciální mateřské školy		Speciální ZŠ a zvláštní školy		Pomocné školy	
	počet škol	počet žáků	počet škol	počet žáků	počet škol	počet žáků
Praha	25	1 009	55	3 693	14	294
Středočeský	20	456	70	3 601	21	422
Jihočeský	12	200	40	1 947	15	275
Plzeňský	8	170	23	1 838	7	212
Karlovarský	5	92	28	1 685	3	137
Ústecký	19	574	57	4 679	17	450
Liberecký	17	466	39	2 368	8	164
Královehradecký	17	558	52	2 955	8	190
Pardubický	10	214	31	2 955	10	216
Vysočina	9	176	28	1 233	13	177
Jihomoravský	28	816	47	3 472	14	405
Olomoucký	21	481	39	2 812	17	264
Zlínský	12	206	27	1 745	9	295
Moravskoslezský	28	786	70	5 160	28	467
ČR Celkem	231	6 204	606	40 143	184	3 968
Kraj	Speciální G a SOŠ		Praktické školy		Speciální SOU a OU	
	počet škol	počet žáků	počet škol	počet žáků	počet škol	počet žáků
Praha	7	357	12	250	15	1 487
Středočeský	1	17	10	129	20	1 660
Jihočeský	0	0	8	100	10	816
Plzeňský	0	0	4	110	9	635
Karlovarský	0	0	4	205	6	357
Ústecký	0	0	10	426	17	1 463
Liberecký	0	0	5	81	5	548
Královehradecký	2	116	6	168	9	1 414
Pardubický	0	0	5	131	5	706
Vysočina	0	0	6	86	5	504
Jihomoravský	6	424	9	196	17	1 449
Olomoucký	0	0	8	126	19	942
Zlínský	1	48	6	77	11	810
Moravskoslezský	2	825	10	323	20	2 052
ČR Celkem	19	1 787	103	2 408	168	14 843

Otázka B

Popište prosím ustanovení, které ve Vaší zemi zaručuje ženám, které nejsou kryty žádným systémem sociálního zabezpečení potřebnou finanční pomoc během rozumného období před a po porodu, jakož i lékařskou péči nebo jinou odpovídající péči během porodu.

V případě, že ženě nevznikl nárok na dávky nemocenského pojištění, vzniká i tak od narození dítěte nárok na **rodičovský příspěvek** (při splnění výše uvedených podmínek; viz. odpověď na otázku A).

Dále mohou být poskytovány **dávky sociální péče podle zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti**, a to při splnění podmínky sociální potřebnosti. Občan se považuje za sociálně potřebného, jestliže jeho příjem nedosahuje částek životního minima a nemůže si tento příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, zejména vlastní prací. Občané žijící v domácnosti, jejichž příjmy se posuzují podle zákona č. 463/1991 Sb., o životním minimu, společně, se považují

za sociálně potřebné, jen jestliže ostatní podmínky sociální potřebnosti splňují všechny tyto osoby. Možnost zvýšit si příjem vlastní prací se nezkoumá při posuzování sociální potřebnosti poživatele starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu, občana staršího 65 let, nezaopatřeného dítěte a rodiče (osvojitele, občana, který dítě převzal do péče nahrazující péči rodičů, pěstouna) celodenně osobně řádně pečujícího alespoň o jedno dítě do čtyř let věku nebo o dítě starší, které nemůže být umístěno v předškolním zařízení, nebo o tři a více dětí, z nichž alespoň jedno je do deseti let věku a ostatní do patnácti let věku, nebo o dítě, které je podle předpisů o důchodovém pojištění dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči.

Jestliže zdravotní stav občana vyžaduje podle doporučení příslušného odborného lékaře zvýšené náklady na dietní stravování, částka potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana se při posuzování sociální potřebnosti zvyšuje o 600 Kč měsíčně. Částka potřebná k zajištění nezbytných nákladů na domácnost se při posuzování sociální potřebnosti občanů, jimž byly přiznány mimořádné výhody III. stupně (zvláště těžké postižení/průvodce - průkaz ZTP/P), zvyšuje o 600 Kč měsíčně. U společně posuzovaných osob se zvýšení podle předchozí věty započte nejvýše dvakrát, i když mimořádné výhody III. stupně byly přiznány více osobám žijícím v domácnosti.

Občan, jehož příjem je vyšší než částky životního minima, se považuje se zřetelem na jeho celkové sociální a majetkové poměry za sociálně potřebného, jsou-li nezbytné náklady na zajištění jeho výživy a ostatních základních osobních potřeb a nezbytné náklady na domácnost stanovené zákonem o životním minimu odůvodněně vyšší a občan nemůže tyto náklady uhradit vlastním přičiněním. Občan se nepovažuje za sociálně potřebného, i když jeho příjem nedosahuje částek životního minima, jestliže jeho celkové sociální a majetkové poměry jsou takové, že mu mohou plně zaručit dostatečné zajištění jeho výživy a ostatních základních osobních potřeb a nezbytných nákladů na domácnost a toto zajištění vlastním přičiněním lze na občanu spravedlivě žádat; na občanu však nelze požadovat prodej nebo pronájem nemovitosti nebo bytu, které užívá k přiměřenému trvalému bydlení.

Občan se nepovažuje za sociálně potřebného, i když jeho příjem nedosahuje částek životního minima, jestliže není v pracovním nebo obdobném vztahu ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; to však neplatí, jde-li o výše uvedený okruh občanů (nezaopatřené dítě, občan starší 65 let apod.). Za sociálně potřebného se rovněž nepovažuje po dobu, po kterou nemá nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání z důvodů uvedených v § 14 odst. 1 písm. d) až f) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb. (tj. bez vážných osobních nebo rodinných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na rekvalifikaci pro nové vhodné zaměstnání anebo neplní po delší dobu podstatné povinnosti při rekvalifikaci, úmyslně maří součinnost s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, v posledních šesti měsících opětovně ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů, nebo s ním v této době bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání) anebo jestliže nastoupil vojenskou základní (náhradní) službu, civilní službu, výkon trestu odnětí svobody nebo byl vzat do vazby. Za sociálně potřebnou se nepovažuje osoba samostatně výdělečně činná nebo spolupracující osoba, která se nepřihlásila k nemocenskému pojištění těchto osob, a pouze z toho důvodu nemá nárok na dávky z tohoto pojištění a jejíž příjem nedosahuje částek životního minima.

Občanu, který se považuje za sociálně potřebného podle tohoto zákona, se poskytují jednorázové nebo měsíčně se opakující peněžité nebo věcné dávky k zabezpečení výživy a ostatních základních osobních potřeb a k zajištění nezbytných nákladů na domácnost. Přitom se přihlíží k tomu, zda občan pro zabezpečení svých životních potřeb (životních potřeb nezaopatřených dětí) uplatnil nárok na dávky

nemocenského pojištění (péče) nebo důchodového pojištění nebo na dávky státní sociální podpory, s výjimkou takových dávek poskytovaných jednorázově, popř. na výživné a příspěvek na výživu podle zákona o rodině.

Při rozhodování o výši jednorázové nebo měsíčně se opakující peněžité nebo věcné dávky se přihlíží k částkám životního minima, ke skutečným odůvodněným nákladům na zabezpečení výživy a ostatních základních potřeb a nezbytných nákladů na domácnost posuzovaného občana (společně posuzovaných osob) a k majetkovým poměrům, popřípadě též k tomu, zda občan (společně posuzované osoby) uplatnil výše uvedené nároky.

V případě, že nejsou splněny podmínky sociální potřebnosti, mohou být poskytnuty **dávky sociální péče v mimořádných případech**;

- občanu, který nesplňuje podmínky sociální potřebnosti a jemuž hrozí vážná újma na zdraví, může být poskytnuta v nezbytném rozsahu pomoc, a to formou věcné nebo peněžité dávky, popř. služby sociální péče;
- občanu, kterému nelze přiznat dávku sociální péče proto, že podmínky sociální potřebnosti nesplňují ostatní společně posuzované osoby, může být poskytnuta v nezbytném rozsahu pomoc formou věcné nebo peněžité dávky, popř. služby sociální péče, nemůže-li občan vlastním přičiněním zajistit nutnou výživu svou a svých dětí a nezbytné náklady na domácnost;
- nezletilému občanu, který nemá trvalý pobyt na území České republiky, může být poskytnuta v nezbytném rozsahu pomoc, jestliže mu hrozí vážná újma na zdraví nebo je ohrožena jeho řádná výchova a pomoc nelze poskytnout podle zvláštních zákonů. Pomoc lze poskytnout formou věcné nebo peněžité dávky, popř. služby sociální péče.

Rodičům nezaopatřených dětí, nezaopatřeným dětem nebo těhotným ženám může být poskytnuta **peněžitá nebo věcná dávka sociální péče** (§ 23 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení), která slouží k úhradě jednorázového mimořádného výdaje. Tato dávka může být poskytnuta až do výše 15 000 Kč (peněžitá) nebo (v případě věcné dávky) až do výše 8 000 Kč (výjimečně až do výše 15 000 Kč).

Otázka C

Uved'te prosím opatření přijatá k ochraně svobodných matek.

V případě osamělého rodiče existuje v oblasti rodinných dávek, tj. dávek státní sociální podpory, výhodnější stanovení výše dávky – **sociálního příplatku**. Podle ustanovení § 22 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, se při stanovení výše sociálního příplatku částka na osobní potřeby nezaopatřeného dítěte a součet částek na osobní potřeby rozhodný pro stanovení životního minima rodiny násobí, jestliže jde o osamělého rodiče, koeficientem 1,05.

V oblasti dávek sociální péče jde především o **příspěvek na výživu dítěte**, nároková dávkou sociálně potřebného nezaopatřeného dítěte, ke kterému osoba povinná neplní vyživovací povinnost stanovenou jí soudem. Právní úprava tohoto příspěvku je obsažena v zákoně č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti. Nezaopatřenému dítěti náleží příspěvek na výživu dítěte ve výši stanoveného výživného, nejvýše však ve výši rozdílu mezi příjmem dítěte a jeho životním minimem. Za příjem nezaopatřeného dítěte se pro tento účel považuje poměrná část připadající na jednoho člena domácnosti z úhrnu příjmů společně

posuzovaných osob podle zákona o životním minimu.

Podle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, je otec dítěte, za kterého není matka dítěte provdána, povinen matce přispívat přiměřeně na **úhradu výživy** po dobu dvou let, jakož i na **úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a slehnutím**. K zajištění úhrady těchto nákladů, jakož i k zajištění výživy dítěte po dobu, po níž by zaměstnankyni podle zvláštního předpisu náležela mateřská dovolená, může soud na návrh těhotné ženy uložit tomu, jehož otcovství je pravděpodobné, aby potřebnou částku poskytl předem.

Rodičům nezaopatřených dětí, nezaopatřeným dětem nebo těhotným ženám může být poskytnuta **peněžitá nebo věcná dávka sociální péče** (viz. odpověď na otázku písmeno B).

Podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, se zaměstnanci, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý, **poskytuje podpora při ošetřování člena rodiny až po dobu prvních 16 kalendářních dnů**, pokud potřeba ošetřování v nich trvá (ustanovení § 25 odst. 4).

Podle zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, zaměstnankyni, která je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená nebo z jiných vážných důvodů osamělá, nežije-li s druhem, se poskytuje peněžitá pomoc v mateřství, pokud se stará o novorozené dítě i po vyčerpání 28 týdnů, nejdéle však do dne, kdy uplyne 37 týdnů od počátku poskytování této dávky (§ 10 odst. 2).

Otázka D

Sdělte prosím, zda Vaše právní úprava obsahuje ustanovení o:

- a. procedurách k určení otcovství nebo mateřství dětí narozených mimo manželství. Pokud je to na místě, uveďte důvody, proč některé kategorie dětí nemohou mít prospěch z těchto procedur a popište zvláštní opatření přijatá pro tyto kategorie dětí;*
- b. odpovědnosti za výchovu dětí narozených mimo manželství, a zda se tato pravidla odlišují od pravidel aplikovaných na legitimní děti.*
- c. zvláštních opatřeních pro opatrovnictví a poručnictví k dětem narozeným mimo manželství;*
- d. přijetí nemanželských dětí za vlastní;*
- e. zvláštních pravidlech pro dědická práva nemanželských dětí.*

Právní úpravu **určování mateřství a otcovství** obsahuje zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 50a a násl. Za matku dítěte je třeba považovat vždy ženu, která dítě porodila. Při aplikaci tohoto principu vznikají pochybnosti pouze v případech, kdy matka dítě odložila a je neznámá, nebo v případech, kdy matka neuvede svou pravou totožnost.

K určení otcovství jsou v zákoně stanoveny tři vyvratitelné domněnky, přičemž platí, že za podmínek stanovených zákonem je za otce třeba považovat manžela matky; v případě, že se neuplatní tato domněnka, lze určit otcovství souhlasným prohlášením rodičů. Druhý zmíněný způsob určení otcovství je v praxi velmi často aplikován.

Pokud nedošlo k určení otcovství ani souhlasným prohlášením rodičů, může dítě, matka i muž, který o sobě tvrdí, že je otcem, navrhnout, aby otcovství určil soud. Za otce se považuje muž, který s matkou dítěte souložil v době, od které neprošlo do narození dítěte méně než sto osmdesát a více než tři sta dnů, pokud jeho otcovství závažné okolnosti nevylučují. Při rozhodování o návrhu na určení otcovství soudy vždy využívají znaleckých posudků. Vzhledem k tomu, že určení znalci při nich aplikují nejnovější poznatky z oblasti medicíny, zejména při rozbořech DNA, mají jejich závěry pro určení otcovství vysokou pravděpodobnost. Z judikatury v dané věci lze například zmínit stanovisko Nejvyššího soudu Cpj 228/81.

Rodičovskou zodpovědnost, m.j. za výchovu dětí, mají podle zákona o rodině oba rodiče bez ohledu na to, zda se děti narodily v manželství rodičů nebo mimo manželství. Tento princip je rovněž v praxi soudů aplikován ve všech směrech, zejména při výchově dětí, určování výživného, výchovných opatřeních nebo při uplatňování práva na informace o dítěti; (viz. např. stanovisko Nejvyššího soudu Cpj 33/78).

Zákon o rodině nerozlišuje mezi právy manželských a nemanželských dětí a tyto pojmy vůbec nezná. Zákon o rodině obsahuje jednotnou úpravu poručenství a opatrovnictví, která se vztahuje na děti narozené v manželství i na děti narozené mimo manželství. Oba instituty soudy běžně aplikují, pokud jsou pro něj splněny předpoklady, bez ohledu na to, zda jde o dítě narozené mimo manželství nebo v manželství. Přijímání nemanželských dětí za vlastní není předmětem zákonné úpravy. Podle zákona o rodině (ustanovení § 63) lze osvojit pouze cizí dítě, k osvojení tedy může dojít pouze v případě, kdy vztah mezi osvojitelem a osvojencem není před rozhodnutím soudu o osvojení vztahem rodiče a dítěte. K věci lze uvést např. stanovisko Nejvyššího soudu Cpj 51/84.

Rovněž **dědické právo** v České republice nerozlišuje mezi právy manželských a nemanželských dětí. Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, řadí v ustanovení § 473 zůstavitelovy děti do 1. dědické skupiny, v níž dědí spolu s manželkou zůstavitele stejným dílem. Děti zůstavitele jsou neopominutelnými dědici, nezletilým potomkům zůstavitele se tedy musí dostat aspoň tolik, kolik činí jejich dědický podíl ze zákona, a zletilým potomkům aspoň tolik, kolik činí jedna polovina jejich dědického podílu ze zákona. Pokud zůstavitelova závěť zmíněnému principu odporuje, je v této části neplatná. Uvedená právní úprava dědění je soudy aplikována a přitom je dbáno na to, aby nedošlo ke zkrácení práv některého ze zůstavitelových dětí. K věci lze uvést např. rozhodnutí Městského soudu v Praze sp. zn. 24 Co 184/96.

Otázka E

Popište prosím opatření, která ve Vaší zemi platí pro adopci. Jak blízké je postavení adoptovaného dítěte k postavení vlastního dítěte?

Právní úprava osvojení je obsažena v ustanovení § 63 a násl. zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a § 181 a násl. zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.

O osvojení rozhoduje soud na návrh osvojitele. K návrhu na osvojení dítěte do ciziny je osvojitel povinen připojit pravomocné rozhodnutí o souhlasu s osvojením vydaném Úřadem pro mezinárodněprávní ochranu dětí (činnost Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí upravuje zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí).

Osvojením vzniká mezi osvojitelem a osvojencem takový poměr, jaký je mezi rodiči a dětmi, a mezi osvojencem a příbuznými osvojitele poměr příbuzenský. Dítě získává příjmení osvojitele. Osvojením zanikají vzájemná práva a povinnosti mezi

osvojencem a původní rodinou. Zanikají také práva a povinnosti opatrovníka, popřípadě poručníka, který byl ustanoven, aby za rodiče tato práva a povinnosti vykonával.

Před rozhodnutím soudu o osvojení musí být dítě nejméně tři měsíce v péči budoucího osvojitele, a to na jeho náklady. O svěřeni dítěte do této tzv. předadopční péče rozhoduje orgán sociálně právní ochrany dětí na okresní úrovni a o osvojení soud.

Osvojit lze nezletilého, a to jen je-li mu osvojení ku prospěchu. Osvojiteli se mohou stát pouze fyzické osoby, které zaručují způsobem svého života, že osvojení bude ku prospěchu dítěte i společnosti. Osvojitelem nemůže být ten, kdo nemá způsobilost k právním úkonům. Mezi osvojitelem a osvojencem musí být přiměřený věkový rozdíl. Jako společné dítě mohou někoho osvojit jen manželé. Je-li osvojitel manželem, může osvojit jen se souhlasem druhého manžela; tohoto souhlasu není třeba, jestliže druhý manžel pozbyl způsobilost k právním úkonům nebo je-li opatření tohoto souhlasu spojeno s překážkou těžko překonatelnou. K osvojení je třeba souhlasu zákonného zástupce osvojovaného dítěte. Je-li toto dítě schopno posoudit dosah osvojení, je třeba také jeho souhlasu. K osvojení je třeba souhlasu rodiče, i když je nezletilý. Pokud jsou zákonnými zástupci osvojovaného dítěte jeho rodiče, není třeba jejich souhlasu, jestliže po dobu nejméně šesti měsíců soustavně neprojevovali opravdový zájem o dítě, zejména tím, že dítě pravidelně nenavštěvovali, neplnili pravidelně a dobrovolně vyživovací povinnost k dítěti a neprojevují snahu upravit si v mezích svých možností své rodinné a sociální poměry tak, aby se mohli osobně ujmout péče o dítě, nebo po dobu nejméně dvou měsíců po narození dítěte neprojevili o dítě žádný zájem, ačkoliv jim v projevení zájmu nebránila závažná překážka. Souhlasu rodičů, kteří jsou zákonnými zástupci osvojovaného dítěte, není dále třeba, jestliže rodiče dají souhlas k osvojení předem bez vztahu k určitým osvojitelům. Souhlas předem musí být dán osobně přítomným rodičem písemně před soudem nebo před příslušným orgánem sociálně-právní ochrany dětí. Souhlas může být dán rodičem nejdříve šest týdnů po narození dítěte. Odvolat souhlas lze toliko do doby, než je dítě umístěno na základě rozhodnutí do péče budoucích osvojitelů.

Soud je povinen zjistit na základě lékařského vyšetření a dalších potřebných vyšetření zdravotní stav osvojitelů, jejich osobnostní dispozice a motivaci k osvojení a posoudit, zda se nepřičí účelům osvojení, a s výsledky svého šetření seznámit osvojitele i zákonného zástupce osvojence. Je rovněž povinen zjistit zdravotní stav osvojence a s výsledky svého zjištění seznámit osvojitele i zákonného zástupce osvojence. Soud je povinen vyžádat si vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Zákon rozlišuje dva druhy osvojení, zrušitelné a nezrušitelné, přičemž o nezrušitelném osvojení může soud rozhodnout jen u dítěte, které je starší jednoho roku a jeho důsledkem je zápis osvojitelů do matrice a do rodného listu dítěte namísto biologických rodičů.

Právní úpravu nezrušitelného osvojení obsahuje ustanovení § 74 a násl. zákona o rodině. Takto mohou osvojit dítě pouze manželé, nebo jeden z manželů, který žije s některým z rodičů dítěte v manželství, a nebo pozůstalý manžel po rodiči nebo osvojiteli dítěte. Výjimečně může takto osvojit i osamělá osoba, jestliže jsou jinak předpoklady, že toto osvojení bude plnit svoje společenské poslání.

Osvojení, vyjma osvojení nezrušitelného, může soud zrušit jen z důležitých důvodů na návrh osvojence nebo osvojitele. Zrušením osvojení vznikají znovu vzájemná práva a povinnosti mezi osvojencem a původní rodinou. Osvojencem bude mít opět své dřívější příjmení.

Otázka F

Popište prosím:

- a. *kroky učiněné ve Vaší zemi k zajištění adekvátní ochrany sirotků a dětí, jejichž rodiče nemohou jednat jako jejich opatrovníci;*
- b. *jak je ve Vaší zemi postaráno o děti bez domova:*
 - *ve zvláštních institucích? Pokud ano, popište životní podmínky v těchto institucích;*
 - *v rodinách pěstounů?*

V případech, kdy dítěti oba rodiče zemřeli, byli zbaveni rodičovské zodpovědnosti, výkon jejich rodičovské zodpovědnosti byl pozastaven nebo nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu, ustanoví soud nezletilému dítěti poručníka, který bude nezletilé dítě vychovávat, zastupovat a spravovat jeho majetek místo rodičů (ustanovení § 78 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině).

Výkonem funkce poručníka může být pověřen zejména ten, koho doporučili rodiče. Nebyl-li nikdo doporučen, ustanoví soud poručníkem někoho z příbuzných anebo osob blízkých dítěti nebo jeho rodině, popřípadě jinou fyzickou osobu, která splňuje podmínky dané zákonem nebo orgán sociálně-právní ochrany dětí. Poručník odpovídá soudu za řádné plnění této funkce a podléhá jeho pravidelnému dozoru. Jestliže soudem ustanovený poručník o dítě osobně pečuje, jsou oba zabezpečeni dávkami státní sociální podpory stejně jako je tomu u pěstounské péče.

Cílem pěstounské péče je poskytnout náhradní rodinné prostředí dětem, které nemohou dlouhodobě vyrůstat v prostředí rodiny, tvořené jejich vlastními biologickými rodiči nebo nemohou být z nejrůznějších důvodů (právních, zdravotních, sociálních nebo psychologických) osvojeny.

O svěřením dítěte do pěstounské péče rozhoduje soud. Pěstoun je povinen o dítě osobně pečovat a ve výchově dítěte má práva a povinnost rodičů. Právo zastupovat dítě a spravovat jeho záležitosti má však jen v běžných věcech.

Dítěti v pěstounské péči a pěstounovi náleží podle zákona o státní sociální podpoře dávky pěstounské péče, mezi něž patří příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte a příspěvek na zakoupení motorového vozidla (ustanovení § 36 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře). Účelem příspěvku na úhradu potřeb dítěte, na něž má nárok nezaopatřené dítě svěřené do pěstounské péče, je pomoc při krytí nákladů na potřeby tohoto dítěte. Odměna pěstouna, jejímž smyslem je vyjádřit společenské uznání osobě, která pečuje o svěřené dítě, se vyplácí měsíčně za každé svěřené dítě. Příspěvek při převzetí dítěte slouží k nákupu věcí potřebných pro dítě, které přichází do pěstounské péče, zpravidla bez osobních věcí z ústavní péče. Na dávku má nárok pěstoun, který převzal dítě do pěstounské péče. Na příspěvek na zakoupení motorového vozidla má nárok pěstoun, který má v pěstounské péči nejméně čtyři děti. Příspěvek činí 70 % pořizovací ceny osobního motorového vozidla nebo prokázaných výdajů na opravy, nejvýše však 100 000 Kč.

Pěstounská péče může být též vykonávána ve zvláštních zařízeních pro výkon pěstounské péče, která jsou za tímto účelem zřizována a provozována okresními úřady, obcemi, ale také neziskovými organizacemi. Pěstounská péče se v těchto zařízeních realizuje buď manželskými páry nebo „matkou pěstounkou“ (typ dětské vesničky). Pěstouni zde působí na základě zvláštní dohody o výkonu pěstounské péče v zařízení, uzavřené s institucí, která zařízení zřídila. V roce 2000 v ČR existovalo 70 zvláštních zařízení pro výkon pěstounské péče.

Podle ustanovení § 9 zákona č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, jsou školskými výchovnými zařízeními zařízení pro zájmové studium, školská zotavovací zařízení, školská

výchovná zařízení pro výchovu mimo vyučování a školská zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče.

V ČR rozlišujeme školská zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy a preventivně výchovné péče. Výkon **ústavní výchovy** mládeže přitom zajišťují dětské domovy. Výkon ústavní výchovy nebo **ochranné výchovy** mládeže s poruchami chování zajišťují speciální výchovná zařízení; výkon ústavní výchovy zajišťují též internátní speciální školy. Diagnostické úkoly při výkonu ústavní výchovy a ochranné výchovy plní diagnostické ústavy. **Preventivně výchovnou péči** o mládež s negativními jevy chování zajišťují střediska výchovné péče o mládež.

Školská zařízení pro výkon ústavní výchovy a ochranné výchovy zajišťují mládeži s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou výchovnou, hmotnou a sociální péči. Tuto péči může zajišťovat i středisko výchovné péče o mládež.

Rodiče nebo jiní zákonní zástupci mládeže, kteří mají k mládeži vyživovací povinnost, a mládež s vlastními pravidelnými příjmy přispívají příspěvkem na úhradu péče poskytované mládeži umístěné ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy nebo preventivní péče. Výši příspěvku stanoví vláda nařízením.

Dětský domov je internátní výchovné zařízení pro výkon ústavní výchovy mládeže; zajišťuje výchovnou, hmotnou a sociální péči mládeži, která ze závažných důvodů nemůže být vychovávána ve vlastní rodině a nemůže být osvojena nebo umístěna v jiné formě náhradní rodinné péče. Mládež, u níž se předpokládá dlouhodobý pobyt v dětském domově, je vychovávána v dětském domově rodinného typu. Dětský domov pečuje o mládež zpravidla od tří do osmnácti let, popřípadě do ukončení přípravy na povolání.

Speciální výchovná zařízení charakteru Dětský výchovný ústav, Výchovný ústav pro mládež, Výchovný ústav pro nezletilé matky, Ústav s výchovně léčebným režimem nebo oddělení s výchovně léčebným režimem jsou zřizována jako internátní výchovná zařízení pro výkon ochranné výchovy nebo ústavní výchovy obtížně vychovatelné mládeže. Speciální výchovná zařízení jsou diferencována podle věku, pohlaví, stupně obtížnosti výchovy a podle mentální úrovně mládeže.

Dětský výchovný ústav pečuje o obtížně vychovatelnou mládež do doby, než ukončí docházku do základní školy nebo do zvláštní školy, popřípadě než ukončí přípravu na povolání.

Výchovný ústav pro mládež pečuje o obtížně vychovatelnou mládež, která ukončila docházku do základní školy nebo do zvláštní školy; v péči ústavu mládež zůstává do osmnácti, popřípadě do devatenácti let, byla-li jí ochranná výchova nebo ústavní výchova prodloužena soudem. Výchovný ústav pro děti a mládež Dětský výchovný ústav a výchovný ústav pro mládež lze zřizovat i jako společné zařízení.

Výchovný ústav pro nezletilé matky pečuje o nezletilé matky, kterým byla nařízena ústavní výchova nebo uložena ochranná výchova, a jejich děti.

Ústav s výchovně léčebným režimem pečuje po dobu nezbytné potřeby o mládež z dětských domovů a speciálních výchovných zařízení, u níž byla zjištěna přechodná nebo trvalá duševní porucha takového druhu a stupně, že nemůže být vychovávána v ostatních zařízeních pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy.

Součástí speciálních výchovných zařízení mohou být oddělení s výchovně léčebným režimem.

Diagnostické ústavy jsou internátní výchovná zařízení, která komplexně vyšetřují z hlediska psychologického a pedagogického mládež s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou nebo mládež, o jejímž umístění do výchovného zařízení rozhodl předběžným opatřením okresní úřad (Magistrátní úřad hlavního města Prahy), popřípadě mládež, o jejíž umístění do výchovného zařízení požádali okresní úřad (Magistrátní úřad hlavního města Prahy) zákonní zástupci, a zprostředkovávají její zdravotní vyšetření.

Mládež rozmisťují do příslušných typů dětských domovů a speciálních výchovných zařízení, popřípadě do internátních speciálních škol.

Diagnostické ústavy poskytují po přechodnou dobu výchovnou péči mládeži zadržené na útěku od rodičů nebo jiných osob, popřípadě z institucí odpovědných za její výchovu. Diagnostické ústavy se člení na dětské diagnostické ústavy.

Středisko výchovné péče pro děti a mládež poskytuje všestrannou preventivně výchovnou péči dětem a mládeži s negativními jevy chování, pokud nejsou důvody pro výkon ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve speciálních výchovných zařízeních.

Středisko výchovné péče pro děti a mládež může být zřízeno jako internátní výchovné zařízení a může plnit své úkoly za úplatu.

Funkci školských výchovných zařízení plní též zařízení sociální péče, v nichž se občanům se změněnou pracovní schopností poskytuje vzdělání a výcvik pro vhodné pracovní uplatnění podle předpisů o sociálním zabezpečení. Tato zařízení mohou plnit též funkci středisek praktického vyučování.

Otázka G

Uved'te prosím opatření přijatá ve Vaší zemi na ochranu dětí proti fyzickému a mravnímu ohrožení, špatnému zacházení, nepřijatelným tělesným trestům, násilí a sexuálnímu zneužívání. Uved'te prosím, zda existují zvláštní psychologicko-sociální služby pro děti, které jsou obětí takového zacházení.

Otázka byla již částečně zodpovězena v rámci odpovědi na otázku článku 7, odstavec 10 a článku 16, písmeno C.

Z pohledu sociálních služeb se uvedenou problematikou zabývají zejména krizová centra, poradny a azylové domy pro matky s dětmi (viz. též odpověď na článek 13, odstavec 3 a článek 14, odstavec 1, písmeno A).

Ochranou dětí proti fyzickému a mravnímu ohrožení se zabývá i řada dalších občanských sdružení a neziskových organizací, které poskytují obětem pomoc zejména prostřednictvím poradenské činnosti. Jako příklady institucí, kde mohou oběti fyzického a psychického násilí, špatného zacházení, sexuálního zneužívání, týrání a mravního ohrožení hledat pomoc, lze uvést Centrum krizové intervence, Dětské krizové centrum, Růžovou linku či Linku bezpečí (která poskytuje bezplatnou telefonickou pomoc 24 hodin denně).

Informace týkající se dané oblasti poskytuje rovněž Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo vnitra České republiky; ministerstva rovněž informují veřejnost o výše uvedených neziskových subjektech.

Otázka H

Uved'te prosím, jak je zajištěno právní zastoupení dětí, zejména v případech sporů mezi rodiči nebo osobami majícími děti na starosti; mají děti právo osobně se účastnit soudního projednání a, pokud je tomu tak, od jakého věku a ohledně kterých záležitostí.

Při zodpovězení této otázky je třeba vycházet z ustanovení § 9 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, podle nějž mají nezletilí způsobilost jen k takovým právním úkonům, které jsou svou povahou přiměřené rozumové a volní vyspělosti odpovídající jejich věku, a z ustanovení § 26 a § 27 odst. 1 občanského zákoníku, který stanoví, že pokud nejsou fyzické

osoby způsobilé k právním úkonům, jednají za ně jejich zákonní zástupci; kdo je zákonným zástupcem nezletilého dítěte, upravuje zákon č. 94/1963 Sb., o rodině.

Z ustanovení § 31 odst. 1 zákona o rodině plyne, že součástí rodičovské zodpovědnosti je souhrn práv a povinností při zastupování nezletilého dítěte, a ustanovení § 36 k tomu dodává, že rodiče zastupují dítě při právních úkonech, ke kterým není plně způsobilé. Pokud dítě nemá zákonného zástupce, ustanoví soud dítěti opatrovníka, který bude dítě zastupovat.

Soud ustanoví dítěti opatrovníka, jde-li právní úkony ve věcech, při nichž by mohlo dojít ke střetu zájmů mezi rodiči a dítětem nebo ke střetu zájmů dětí těchto rodičů, a může ho ustanovit rovněž v odůvodněných případech, kdy by majetkové zájmy dítěte mohly být ohroženy (ustanovení § 37 a 37b zákona o rodině), popřípadě též tehdy, je-li to v zájmu dítěte z jiných vážných důvodů (ustanovení § 83 zákona o rodině).

Podle zákona o rodině má dítě, které je schopno posoudit dosah opatření, která se ho týkají, právo vyjadřovat se ke všem rozhodnutím rodičů týkajících se podstatných záležitostí jeho osoby a být slyšeno v každém řízení, v němž se o takových záležitostech rozhoduje. Podle ustanovení § 67 odst. 1 je třeba k osvojení souhlasu dítěte, je-li toto dítě schopno posoudit dosah osvojení; podle § 182 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, soud v rámci řízení o osvojení dítěte vyslechne, je-li třeba k osvojení jeho souhlasu.

K věci je možno zmínit např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2630/99.

Otázka I

Uveďte prosím, zda Vaše právní úprava stanoví zvláštní instituce nebo zvláštní soudy (např. dětské tribunály nebo zvláštní postupy) pro řízení s mladistvými delikventy.

Uveďte prosím, jaký je věk pro trestní odpovědnost a jaké sankce lze uložit; možné tresty a podmínky pro jejich uplatnění, zejména pokud jde o tresty spojené s omezením svobody. Uveďte prosím také opatření na ochranu, výchovu, zacházení a péči poskytovanou jako prostředek prevence nebo jako alternativa k vazbě, jakož i opatření sloužící k minimalizaci rizik pro zranitelné mladistvé.

Pro práci s mládeží, ohroženou nebo již zasaženou rizikovým vývojem, byla v r. 1994 zřízena nová funkce **sociální asistent**. Jedná se o terénního sociálního pracovníka, který aktivně vyhledává starší děti a mládež ohroženou nebo již zasaženou rizikovým vývojem v jejím přirozeném prostředí („na ulici“). Nabízí těmto osobám alternativy, zejména volnočasové, a pomáhá řešit jejich problémy.

Sociální práci s mládeží se věnuje i mnoho občanských sdružení (např. sdružení LATA - Laskavá alternativa trestu pro adolescenty) a jiných nevládních neziskových organizací. Projekty, zaměřené na podobnou činnost, jsou podporovány v rámci dotační politiky Ministerstva práce a sociálních věcí.

V oboru **trestního práva** se zvláštní ochrana dětí a mladistvých projevuje v tom, že u mladistvých je trestní stíhání upraveno v některých směrech zásadně odlišným způsobem od trestního stíhání dospělých. Interní předpisy soudů zajišťují, že trestnou činnost mladistvých projednávají v I. i II. stupni specializované senáty.

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, má zvláštní ustanovení o stíhání mladistvých v ustanoveních § 74 až § 87. Řízení proti mladistvým je upraveno v ustanoveních § 291 až § 301 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu. Ustanovení o stíhání mladistvých jsou vůči ostatním ustanovením obecné části trestního zákona ve vztahu speciality. Čin spáchaný

mladistvým není trestným činem, jestliže stupeň jeho nebezpečnosti pro společnost je malý (u dospělého musí být „vyšší než nepatrný“).

Trestně odpovědná je osoba, která v době činu dovršila 15. rok svého věku (ustanovení § 11 trestního zákona). Mladistvý je v zákoně definován jako osoba, která v době spáchání trestného činu dovršila 15 rok a nepřekročila 18 rok svého věku. Spáchala-li osoba, která dovršila dvanáctý rok svého věku a je mladší než patnáct let, některý čin, za který trestní zákon ve zvláštní části dovoluje uložení výjimečného trestu, uloží soud v občanskoprávním řízení na návrh státního zastupitelství nebo i bez návrhu její ochrannou výchovu; soud tak může učinit též tehdy, jestliže je to nutné k zajištění řádné výchovy osoby mladší než patnáct let, která spáchala čin, který by jinak byl trestným činem (ustanovení § 86 trestního zákona).

Mladistvému lze uložit pouze tresty odnětí svobody, obecně prospěšných prací, propadnutí věci, vyhoštění, peněžitý trest (za předpokladu, že je mladistvý výdělečně činný) a zákaz činnosti (za podmínky, že to není na překážku jeho přípravě na povolání).

Trestní sazby u trestu odnětí svobody se u mladistvých snižují na polovinu. Horní hranice trestní sazby při tom nesmí převyšovat 5 let a dolní hranice 1 rok. V případě spáchání takového trestného činu, kde by dospělý pachatel byl potrestán trestem výjimečným, tj. trestem od 15 do 25 let nebo doživotním trestem odnětí svobody může soud uložit trest od 5 do 10 let. Při podmíněném odsouzení se stanoví zkušební lhůta 1 rok až 3 léta.

Trest odnětí svobody mladistvého se vždy vykonává odděleně od ostatních odsouzených ve zvláštních věznicích nebo odděleních. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, obsahuje v ustanovení § 60 a násl. zvláštní ustanovení o výkonu trestu u mladistvých. V souladu s těmito ustanoveními se věznice během výkonu trestu odsouzeného, který nedovršil 18. rok věku, především zaměří na jeho výchovu a zabezpečení jeho přípravy na budoucí povolání. Mladistvému, který má plnit povinnou školní docházku, věznice zabezpečí její plnění vyučováním místo výkonu práce. Při stanovení obsahu programu zacházení s mladistvým se vždy sleduje zabezpečení jeho pracovní kvalifikace a samostatný způsob života. Pro mladistvého je účast na stanovené formě vzdělávání a dalších určených aktivitách programu zacházení povinná; po dobu výuky se mladistvý nezařazuje do práce a jeho vzdělávání se uskutečňuje formou denního studia.

Odsuzuje-li soud mladistvého, může mu uložit ochrannou výchovu (ustanovení § 84 až § 86 trestního zákona), pokud o výchovu mladistvého není náležitě postaráno nebo dosavadní výchova byla zanedbána, a nebo vyžaduje-li to prostředí, ve kterém mladistvý žije.

Vyslovil-li soud, že se mladistvý podmíněně propuštěný z výkonu trestu odnětí svobody osvědčil, hledí se na něho, jako by nebyl odsouzen.

Mladistvý musí mít obhájce již od zahájení trestního stíhání. V ustanovení § 293 je zakotvena zásada, že i když jsou shledány důvody pro uvalení vazby, smí být mladistvý vzat do vazby jedině tehdy, nelze-li účelu vazby dosáhnout jinak (např. zárukou důvěryhodné osoby, jako je učitel, vychovatel v internátu, rodič, zárukou zájmového sdružení občanů, slibem samotného obviněného; v úvahu přichází i peněžitá záruka.). Vazbu lze nahradit i umístěním ve výchovném ústavu, a to s využitím ustanovení občanského soudního řádu, které dovoluje soudu v rámci předběžného opatření k návrhu příslušného okresního úřadu rozhodnout o uložení ochranné výchovy.

Subjektem trestního řízení proti mladistvému je orgán péče o mládež, který má zvláštní práva a povinnosti. Je to orgán sociálně-právní ochrany dětí (§ 33 odst. 1 zák. č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí), kterým je zpravidla referát sociálních věcí okresního úřadu zastoupený v řízení příslušným pracovníkem. Podává soudu zprávu o výchovném prostředí mladistvého. Mezi jeho práva patří např. oprávnění podat odvolání ve

prospěch mladistvého, a to i proti jeho vůli. Při hlavním líčení má právo činit návrhy, dávat vyslychaným otázky a má právo na poslední závěrečnou řeč, než se soud odebere k poradě.

Z ročenky Vězeňské služby České republiky pro rok 2000 vyplývají následující údaje o počtu obviněných a odsouzených mladistvých v letech 1993 – 2000:

a) Obvinění

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Muži	599	634	492	515	339	254	214	156
Ženy	10	16	17	22	11	10	13	7
Celkem	609	650	509	537	350	264	227	163

b) Odsouzení

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Muži	201	143	183	162	167	158	129	107
Ženy	4	0	4	2	5	5	2	3
Celkem	205	143	187	164	172	163	131	110

V současné době projednává Poslanecká sněmovna **návrh** zákona o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (**zákon o soudnictví ve věcech mládeže**), který reaguje na aktuální připomínky odborníků specializovaných na delikvenci mládeže.

Navrhovaný zákon by měl komplexně upravovat způsoby, jakými stát ve spolupráci s dalšími subjekty reaguje na závažnější delikvenci jak nezletilých mladších 15 let, tak mladistvých a mladých dospělých, za které se označují osoby, které nepřesáhly 21 rok svého věku.

V závislosti na závažnosti spáchaného činu, stupně narušení pachatele a jeho věku se nabízí možnost reagovat opatřeními výchovnými, ochrannými, a u posledních dvou skupin i trestními.

U nezletilých mladších 15 let se o těchto opatřeních navrhuje rozhodovat v občanském soudním řízení, u ostatních v řízení trestním. Ve všech případech bude rozhodování svěřeno specializovanému senátu, který dává záruku nejen potřebné odbornosti, ale i rychlosti přijímaných opatření a jejich adekvátnosti konkrétnímu případu.

Návrh nepředpokládá snížení věkové hranice trestní odpovědnosti. Nárůstu kriminality páchané dětmi do 15 let, její zvyšující se brutalitě a závažnosti je třeba čelit celkovou reformou trestního soudnictví nad mládeží, která umožní použít některých specifických

výchovných a ochranných opatření stanových v navrhovaném zákoně, a to i vůči kategorii trestně neodpovědných dětí, které spáchaly čin, který by byl jinak trestným činem, aniž je vystaví riziku kriminální stigmatizace. Opatření uložená soudem mládeže, nikoli však v trestním, ale v občanském soudním řízení (a to buď podle navrhovaného zákona nebo podle zákona o rodině v návaznosti na zákon o sociálně-právní ochraně dětí) mohou být dostatečně důrazná, aby pozitivně ovlivnila další chování dětského provinilce a zajistila i dostatečnou ochranu společnosti.

Navrhovaná reforma trestního práva v oblasti soudnictví nad mládeží je současně motivována snahou zakomponovat do nové právní úpravy východiska tzv. restorativní (obnovující) justice, která klade důraz na vyváženou, spravedlivou reakci společnosti na trestný čin mladistvého, společnosti která se nezříká své spoluodpovědnosti za jeho selhání a vyvozuje z něj důsledky nejen pro něho samotného, ale i pro řešení problémů dalších zainteresovaných osob a skupin dotčených, či spojených s trestným činem.

Poškozený by tak měl dostat větší prostor k uplatnění svých oprávněných požadavků na morální i finanční satisfakci, mladistvý by měl být stimulován k převzetí osobní, tedy nikoli pouze formální trestní odpovědnosti za spáchaný trestný čin a za nápravu jím způsobených následků.

V souladu s právní úpravou běžnou v zemích Evropské unie a v duchu doporučení Rady Evropy se v návrhu zákona nově vymezuje skupina mladých dospělých. Jedná se o kategorii pachatelů ve věku 18 až 21 let, s výjimkou pachatelů závažných trestných činů, kterou se v zájmu lepší sociální reintegrace této skupiny do společnosti navrhuje zařadit pod režim trestního soudnictví nad mladistvými.

Seznam pramenů k článku 17:

- *zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), v platném znění*
- *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění*
- *zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, v platném znění*
- *zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, v platném znění*
- *zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, v platném znění*
- *zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, v platném znění*
- *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
- *zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění*
- *zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platném znění*
- *zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), v platném znění*
- *zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění*
- *zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění*
- *zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, v platném znění*
- *zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v platném znění*
- *vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, v platném znění.*

ČLÁNEK 18: PRÁVO NA VÝDĚLEČNOU ČINNOST NA ÚZEMÍ JINÝCH SMLUVNÍCH STRAN

Článek 18, odstavec 4

„Aby zajistily účinný výkon práva na výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany, smluvní strany se zavazují:

že budou respektovat právo svých státních příslušníků opustit zemi za účelem výkonu výdělečné činnosti na území jiných smluvních stran.“

Uveďte prosím, zda existují nějaká omezení nebo zvláštní podmínky omezující právo opustit zemi z těchto důvodů, a pokud ano, jaké právní předpisy platí.

Svoboda pohybu je jedním z práv zaručených Listinou základních práv a svobod. Ustanovení článku 14 odst. 2 Listiny stanoví, že každý, kdo se oprávněně zdržuje na území ČR, má právo ji svobodně opustit. Tuto svobodu je možné omezit pouze zákonem, a to pouze z důvodů stanovených taxativně v článku 14 odst. 3 (tj. jestliže je to nevyhnutelné pro bezpečnost státu, udržení veřejného pořádku, ochranu zdraví nebo ochranu práv a svobod druhých a na vymezených územích též z důvodu ochrany přírody).

Právní předpisy platné pro celou oblast zaměstnávání žádným způsobem neomezují možnost občanů České republiky pracovně působit v zahraničí. Také platné mezinárodní (bilaterální) smlouvy z oblasti zaměstnávání, které ČR s některými státy uzavřela, vycházejí z výše uvedeného principu.

Seznam pramenů k článku 18:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.*

ZPRÁVA O PLNĚNÍ DODATKOVÉHO PROTOKOLU K EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ CHARTĚ

ČLÁNEK 1 - PRÁVO NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ V ZÁLEŽITOSTECH ZAMĚŠTNÁNÍ A POVOLÁNÍ BEZ DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ

1. *S cílem zajistit účinné uplatnění práva všech pracovníků na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví se smluvní strany zavazují uznat toto právo a přijmout vhodná opatření k zajištění nebo podpoře jeho naplňování v následujících oblastech:*

- a) *přístup k zaměstnání, ochrana proti propuštění a znovuzařazení do zaměstnání;*
- b) *odborné poradenství, výcvik, rekvalifikace a rehabilitace;*
- c) *podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně odměňování;*
- d) *rozvoj kariéry včetně povýšení.*

2. *Ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství, porod a období po porodu, nebudou považována za diskriminaci zmíněnou v odstavci 1 tohoto článku.*

3. *Odstavec 1 tohoto článku nebrání přijetí zvláštních opatření s cílem odstranit de facto nerovnosti.*

4. *Profesní činnosti, které mohou být z důvodu jejich povahy nebo podmínek, za nichž jsou prováděny, svěřeny pouze osobám jednoho pohlaví, mohou být vyjmuty z rozsahu tohoto článku nebo některých jeho ustanovení.*

Otázka A

Uved'te prosím specifické zákonné ustanovení, příklad významné kolektivní smlouvy apod., které ve Vaší zemi zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci na základě pohlaví v oblastech, na které se vztahuje článek 1 odst. 1.

Na úrovni právních předpisů nejvyšší právní síly je princip rovnosti zakotven v Čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod) podle něž se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Zákoník práce, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., ve svých úvodních ustanoveních výslovně zakotvuje princip rovnosti a princip zákazu diskriminace. Ustanovení § 1 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni **zajišťovat rovné zacházení** se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ustanovení § 1 odst. 4 stanoví, že v pracovněprávních vztazích

je **zakázána jakákoliv diskriminace** zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Zásada rovného zacházení s muži a ženami se nevztahuje na oblast vztahů týkajících se zvláštní ochrany žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství.

Při posuzování konkrétního případu diskriminačního jednání je nezbytné vždy aplikovat i ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu.

V případě diskriminačního jednání zaměstnavatele, pokud jde o rovnost mužů a žen, má zaměstnanec možnost požadovat, aby zaměstnavatel upustil od konkrétního diskriminačního jednání, aby odstranil následky tohoto jednání a aby se mu dostalo přiměřené zadostiučinění. Pokud nebude postačující upuštění od nežádoucího chování nebo jednání, protože byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti, má tento zaměstnanec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši náhrady rozhodne soud.

Zaměstnanec, který se cítí poškozen v důsledku nedodržování zásady rovného zacházení v zaměstnání, se může domáhat ochrany formou stížnosti u příslušného úřadu práce nebo prostřednictvím soudu. Přitom skutečnosti tvrzené zaměstnancem o tom, že byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má, podle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, soud za prokazané, pokud v řízení nevyjde najevo opak.

Vyjma zákoníku práce, jehož novelizované znění rozvádí princip rovného zacházení (rovné zacházení při odměňování, rodičovské volno, stanovení nároků kompenzujících důsledky diskriminačního jednání atd.), byla zásada rovného zacházení výslovně zakotvena i v dalších právních předpisech. Mezi nejvýznamnější novely patří v tomto ohledu:

- **novela zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti**, která precizuje zákaz diskriminace žen a mužů v přístupu k zaměstnání a při jeho výkonu. Zakotvuje právo občana na zaměstnání bez diskriminačních omezení mj. i z důvodu pohlaví (ustanovení § 1). Zaměstnavatel je povinen zdržet se při přijímání zaměstnanců do pracovního poměru jakéhokoli jednání, v němž by bylo lze spatřovat porušení zásady rovného zacházení nebo diskriminaci. Zákon o zaměstnanosti rovněž výslovně zakazuje činit nabídky zaměstnání, které jsou v rozporu s tímto ustanovením, tj. diskriminační inzerci.

Občané, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí mají právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění a na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání a to bez diskriminačních omezení.

- **novela zákonů o odměňování**, tj. zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку a zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, která výslovně zakotvila zásadu rovné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty - princip rovného odměňování mužů a žen,
- **novela zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání**, která zakotvila v ustanovení § 2 odst. 4 zákaz diskriminace,
- **novela zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu**, která zakotvila přenesení důkazního břemene ve věcech diskriminace podle pohlaví (viz. výše).

V současné době se zvažuje možnost přijetí zvláštního samostatného zákona o rovných příležitostech mužů a žen. Avšak vzhledem k obecnému vývoji v lidských právech může

být jedním z možných řešení přijetí jednotného „antidiskriminačního“ zákona, který bude pokrývat i ostatní speciální druhy diskriminace (např. na základě rasového a etnického původu).

Významnou iniciativou v oblasti právního prosazování genderové rovnosti byla ratifikace **Opčního protokolu k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen** (CEDAW); ten zakotvuje právo jednotlivce podléhajícího jurisdikci státu, který je smluvní stranou Protokolu, předkládat Výboru pro odstranění diskriminace žen oznámení o porušování práv stanovených Úmluvou ze strany tohoto státu.

Otázka B

Popište prosím jakékoli významné precedenční právo a jiná rozhodnutí v oblasti pokryté článkem 1 odst. 1.

Zatím není možné zjistit, zda byla soudní ochrana v případech diskriminace na základě pohlaví využívána, protože příslušné položky byly do statistického třídíku sporů a do statistického listu trestního ministerstva spravedlnosti promítnuty až v roce 1999. Statistický třídík obsahuje položku "spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví a potlačování práv náležejících ženám" a "mzdová diskriminace na základě pohlaví". Podle dostupných informací však zatím žádné případy týkající se specificky diskriminace podle pohlaví evidovány nebyly. Avšak vzhledem k legislativním změnám a ke zvyšování obecného povědomí občanů o jejich právech v těchto otázkách lze v tomto ohledu očekávat do budoucna změnu.

Otázka C

Uveďte prosím na jaké záruky ohledně uznání práva na rovné zacházení mají ženy a muži nárok, zvláště pokud jde o ochranu proti možným odvetným opatřením ze strany zaměstnavatele následujících po stížnosti nebo po soudním řízení týkajícím se diskriminace.

Otázka je zodpovězena v rámci odpovědi na otázku D.

Otázka D

Uveďte prosím opatření a proces zavedený ve Vaší zemi k zajištění nebo k praktické podpoře rovnosti příležitostí a rovného zacházení. Informace by měly být specifikovány podle oblastí uvedených v článku 1 odst. 1.

Vláda ČR se systematicky počala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími např. z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její Akční platformy.

Počátkem roku 1998 byla ministru práce a sociálních věcí vládním usnesením svěřena koordinační úloha pro oblast rovných příležitostí mezi muži a ženami s tím, že ostatním ministrům bylo uloženo poskytovat mu náležitou součinnost. Současně bylo všem členům vlády uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast. Tento dokument, „**Priority a postupy vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen**“ (dále jen „Priority“), byl

přijata vládou v dubnu 1998 (blíže viz. odpověď na článek 1, odstavec 2 Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

K podpoře a prosazování rovných příležitostí v oblasti zaměstnanosti byl rovněž sestaven **Národní plán zaměstnanosti** schválený vládou v květnu 1999, jehož čtvrtý pilíř tvoří podpora rovných příležitostí všech osob (blíže viz. odpověď na článek 1, odstavec 1 Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

V oblasti **prosazování individuálních práv zaměstnanců** působí zejména územní orgány zaměstnanosti – **úřady práce**, které kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů. Pokud jde o předpisy regulující oblast bezpečnosti práce, zejména pracovní podmínky těhotných žen, žen krátce po porodu a kojících, jejich dodržování sledují **orgány státního odborného dozoru**. Oba zmíněné orgány mají oprávnění ukládat zaměstnavatelům při porušení jejich povinností správní pokuty.

Úřady práce mohou zaměstnavatele, který diskriminoval občana v přístupu k zaměstnání, postihovat za zaviněné porušení tohoto práva obdobně, jako je tomu v případech ostatního porušování pracovněprávních předpisů. Úřad práce je oprávněn vyžadovat od zaměstnavatele odstranění zjištěných nedostatků a za zaviněné porušení povinností je oprávněn ukládat zaměstnavatelům pokuty a to i opětovně (blíže viz. odpověď na článek 1, odstavec 1 Zprávy o plnění Evropské sociální charty). Provádí-li úřad práce kontrolu na základě písemného podnětu občana, je povinen ho písemně informovat o způsobu a výsledcích kontroly (ustanovení § 8 odst. 5 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti).

Ministerstvu práce a sociálních věcí bylo v rámci Priorit uloženo zabezpečit, aby kontroly dodržování pracovněprávních předpisů byly zaměřovány na dodržování zákazu diskriminace z hlediska pohlaví, včetně dodržování principu rovné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Kontrolní činnost úřadů práce se v roce 2000 v porovnání s předchozími léty v této oblasti mírně zintenzívnila.

Činnost zaměřenou na kontrolu dodržování právních předpisů o zaměstnanosti jsou oprávněny vykonávat také příslušné **odborové orgány**, v rozsahu stanoveném v zákoníku práce (ustanovení § 26 zákona o zaměstnanosti).

Specifické nároky při porušení principu rovného zacházení s muži a ženami byly do českého právního řádu promítnuty prostřednictvím novelizovaného ustanovení § 7 zákoníku práce. Postižený zaměstnanec má právo, v případě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, domáhat se, aby zaměstnavatel od takového jednání upustil, odstranil jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. V případě, že upuštění od tohoto závadného jednání nebude postačující a za podmínky, že byla ve značné míře snížena jeho důstojnost nebo jeho vážnost na pracovišti, má zaměstnanec právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. O výši této náhrady bude rozhodovat soud. Z dikce zákona jasně vyplývá, že kromě stávajících ustanovení upravujících obecnou odpovědnost zaměstnavatele, byla právní úprava rozšířena o specifické nároky umožňující rovněž přiznání nehmotné újmy, která je pro případy diskriminace obecně příznačná.

V ČR v současné době individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců projednávají obecné soudy, které rovněž zajišťují (nařizují) vykonatelnost svých rozhodnutí.

Otázka E

Poskytněte prosím informace o faktických situacích, které ve Vaší zemi zakládají nerovnosti v záležitostech pokrytých článkem 1 odst. 1 a uveďte, jaká specifická opatření byla přijata k nápravě takových situací.

Nejzřetelnějším problémem na daném úseku jsou stále přetrvávající nerovnosti **v průměrných pracovních příjmech žen a mužů**, a to v neprospěch žen. Od roku 1996 do roku 1999 vykazují zhoršení o 4 %, podíl průměrné mzdy ženy na průměrné mzdě muže tvoří 73,2 %. Podle výsledků zahraničních i domácích výzkumů je tento rozdíl způsobován mimo jiné i diskriminací. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí byl proto pověřen zpracovat analýzu rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen a navrhnout modelový postup zjišťování podílu diskriminace na těchto rozdílech. Výzkumem by měl být zjištěn výchozí stav, navržen postup, kterým bude tento rozdíl pravidelně měřen a nalezena vhodná jednotná metoda měření podílu diskriminace. Závěrečná zpráva tohoto výzkumu bude zpracována do června 2002.

Bliže k této otázce viz. též odpověď na otázku článku 4, odstavce 3, písmeno B.

Otázka F

Uveďte prosím, zda jsou ve Vaší zemi otázky sociálního zabezpečení a další otázky vyjmenované v Příloze vyloučené z rozsahu aplikace Protokolu.

Zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. zachovává rozdílný důchodový věk pro vznik nároku na starobní důchod u mužů a žen (ustanovení § 32) a stanoví podmínky pro nárok na vdovský i vdovecký důchod (ustanovení § 49 a násl.).

Ve sledovaném období činil důchodový věk u mužů 60 let, a u žen (v závislosti na počtu vychovaných dětí) 53 – 57 let s tím, že u pojištěnců, kteří dosáhnou výše uvedených věkových hranic v období od 1. ledna 1996 do 31. prosince 2006, se důchodový věk stanoví tak, že ke kalendářnímu měsíci, ve kterém pojištěnec dosáhl této hranice, se přičítají u mužů dva kalendářní měsíce a u žen čtyři kalendářní měsíce za každý i započatý kalendářní rok z doby po 31. prosinci 1995 do dne dosažení výše uvedených věkových hranic, a za důchodový věk se považuje věk dosažený v takto určeném kalendářním měsíci v den, který se číslem shoduje se dnem narození pojištěnce; neobsahuje-li takto určený měsíc takový den, považuje se za důchodový věk ten věk, který je dosažen v posledním dni takto určeného kalendářního měsíce. V

V souladu s ustanovením § 50 náleží vdově vdovský důchod po dobu jednoho roku od smrti manžela. Po uplynutí této doby má vdova nárok na vdovský důchod, jestliže dosáhla věku 55 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší; vdovec má v takovém případě nárok na vdovecký důchod, jestliže dosáhl věku 58 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší.

Otázka G

Uveďte prosím jaká specifická opatření byla přijata v souladu s článkem 1 odst. 2 k ochraně žen v zaměstnání a povolání s ohledem na těhotenství, porod a období po porodu.

Část pátá Priorit „Zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností“ obsahuje úkol (5.1.) vyhodnotit, zda je při pokračujícím rozvoji ve využívání nových technologií a organizaci práce nadále nezbytné zachovávat pracovní právní ochranu zdraví žen v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce a vyhláškou

Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Důvodem pro zařazení tohoto úkolu byly tendence objevující se zejména v kontextu evropského práva, a to důsledně revidovat speciální pracovněprávní ochranu žen. Komunitární právo sice od členských států vyžaduje zvýšenou ochranu žen, ale v poněkud odlišném osobním rozsahu konečných adresátů této péče a v úrovni této péče. Tyto tendence naznačují, že speciální ochrana žen by měla být směřována vůči ženám ve specifických obdobích jejich života (v těhotenství, v době krátce po porodu a v době, kdy žena kojí své dítě), a to na rozdíl od široce koncipované ochrany poskytované především na základě výše uvedené vyhlášky č. 261/1997 Sb.. Poslední harmonizační novela zákoníku práce však již tyto nové tendence respektovala (kromě zákazu práce pod zemí všem ženám s výjimkami stanovenými v zákoně) stanoví nebo zmocňuje ke stanovení práce zakázané pouze ženám těhotným, krátce po porodu a kojícím. Splněním daného úkolu se předpokládá, že dojde k nalezení vyváženého přístupu, který ženám poskytne takovou ochranu, která ve svém důsledku nebude působit kontraproduktivně.

Právo na ochranu zdraví a na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky je zakotveno v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, jednak v obecných ustanoveních o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (ustanovení §§ 74 a 133 a násl.) a dále ve speciálních ustanoveních chránících těhotné ženy a matky. Konkrétně se jedná o ustanovení § 37 upravující podmínky **převedení na jinou práci**, ustanovení § 48 obsahující **zákaz výpovědi** těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni nebo zaměstnanci trvale pečujícímu alespoň o jedno dítě mladší tří let, ustanovení § 150 **zakazující některé práce** všem ženám, těhotným ženám a matkám do devátého měsíce po porodu a ženám kojícím, a konečně ustanovení §§ 153 a následující, upravující **pracovní podmínky těhotných žen a matek**.

Podle ustanovení § 150 nesmí být těhotná žena zaměstnávána pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu. Ustanovení § 153 o převedení na jinou práci ukládá povinnost zaměstnavateli přeložit ženu na jinou práci vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu, těhotenství, mateřství do 9 měsíce věku dítěte, kojení dítěte či z důvodu ochrany zdraví. V této době je ženě poskytován tzv. **vyrovnávací příspěvek**, jehož účelem je zabránit vzniku hmotné újmy žen, které jsou z důvodu těhotenství a mateřství převedeny na jinou, méně placenou práci.

Podle ustanovení o **mateřské dovolené** je povinností zaměstnavatele poskytnout ženě na její žádost další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte. Poslední novelou zákoníku práce, jež nabyla účinnosti 1. ledna 2001 došlo k vyrovnání postavení obou rodičů pro vznik pracovněprávních nároků podmíněných péčí o dítě. V ustanoveních §§ 159 – 160 se původní „další mateřská dovolená“ transformovala na **rodičovskou dovolenou** (v souladu se směrnicí č. 96/34/EC, o rodičovském volnu). Při její úpravě bylo důsledně dbáno toho, aby ji mohl využívat i otec dítěte, a to za naprosto stejných podmínek jako matka. Odstraněny byly též další neopodstatněné disproporce mezi postavením žen a mužů pečujících při zaměstnání o malé děti. Znamená to, že otec už nebude muset být „osamělý“, aby měl stejné pracovní výhody jako matka. Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou ve stanoveném rozsahu má též fyzická osoba, která převzala dítě do své trvalé péče. Hmotné zabezpečení po dobu mateřské a rodičovské dovolené (včetně vyloučení souběhu poskytování peněžité pomoci a rodičovského příspěvku) upravují zvláštní zákony (viz. odpověď na otázky článku 8, odstavce 1, písmeno C a D Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

Zvláštní právní úpravu, týkající se těhotných žen, obsahují i **právní předpisy z oblasti školství**. Ustanovení § 5 odst. 2 vyhlášky č. 354/1991 Sb., o středních školách, ukládá řediteli střední školy povinnost přerušit studium žákyni pro těhotenství a mateřství, jestliže praktické vyučování probíhá na pracích a na pracovištích zakázaných těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo jestliže praktické vyučování podle lékařského posudku ohrožuje těhotenství žákyně.

Těhotným ženám věnují zvýšenou péči též úřady práce, a to při zprostředkování zaměstnání. Úřad práce může uložit zaměstnavateli, aby z hlášených volných pracovních míst vybral místa vhodná pro tyto uchazečky (ustanovení § 9 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti).

Otázka H

Uveďte prosím, zda existují jiná opatření k ochraně žen nebo mužů v případech pokrytých článkem 1 odst. 1 a vysvětlíte důvody jejich přijetí a rozsah.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (jako národní koordinátor problematiky rovných příležitostí pro muže a ženy) kromě výše uvedených opatření legislativního i nelegislativního charakteru podniká celou řadu dalších aktivit. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Dne 9. května 2001 vláda projednala souhrnnou zprávu o plnění priorit v roce 2001 a usnesením č. 456 aktualizovala a rozšířila dosud přijatá opatření. Mezi nové významnější úkoly, které vláda uložila svým členům, patří:

- povinnost do 31. 12. 2001 zpracovat vlastní **resortní programové dokumenty** pro prosazování rovnosti mužů a žen v oboru věcné působnosti jednotlivých ministerstev,
- povinnost při přípravě návrhů právních předpisů dbát na zařazení institutů k odstraňování případného znevýhodňování v zastoupení mužů a žen v účasti na rozhodujících společenských aktivitách - tzv. **pozitivní akce**,
- povinnost na každém ministerstvu od 1. 1. 2002 vytvořit jedno **pracovní místo pro výkon agendy rovných příležitostí pro muže a ženy** minimálně na ½ pracovního úvazku,
- povinnost ministra práce a sociálních věcí do 31. 12. 2001 předložit vládě návrh na ustavení **Rady vlády ČR pro rovné příležitosti mužů a žen**. Tento návrh byl vládě předložen koncem září. Hlavní činností Rady, jejíž ustavení bylo schváleno usnesením vlády č. 1033 z 10. října 2001, budou konsenzuální návrhy a doporučení týkající se vytváření a prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Rada má 23 členů, z toho je 15 členů z resortů (na funkční úrovni náměstků ministrů). Další členové Rady jsou zástupci sociálních partnerů, občanské a odborné veřejnosti. Pro provázání činnosti Rady s představiteli územních samospráv se počítá s tím, že hejtmani budou mít status stálých hostů s právem zúčastnit se jednání, vystupovat s podněty a tím reálně ovlivňovat tvorbu celostátní politiky rovných příležitostí mužů a žen. Rada účelně doplní stávající soustavu poradních orgánů vlády zabývajících se problematikou odstraňování dalších významných diskriminačních hledisek (jako je zdravotní postižení, národnostní či etnický původ).

V prosinci 2001 byly všechny zainteresované subjekty - jednotlivá ministerstva, případně úřady, sociální partneři a nevládní organizace žen - požádány, aby do 31.1. 2002

poskytly podklady o plnění úkolů za rok 2001. Podklady poslouží k přípravě každoroční Souhrnné zprávy o plnění Priorit.

Mezi další významné aktivity Ministerstva práce a sociálních věcí patří twinnerský projekt Ministerstva práce a sociálních věcí v rámci programu PHARE 2001 zaměřený na zlepšení institucionálního zabezpečení rovných příležitostí mužů a žen. Tento projekt schválený v dubnu 2001 Evropskou komisí počítá s vyhodnocením stávajícího institucionálního zabezpečení a zejména s vybudováním základů jeho vertikální struktury jak na celostátní, tak na místní úrovni. Projekt se uskuteční v průběhu roku 2002. Jako řešitel projektu bylo vybráno Švédsko, jehož praktické výsledky v prosazování rovnosti mužů a žen jsou všeobecně uznávány. V současné době probíhá finální fáze přípravy kovenantu mezi českou a švédskou stranou.

Otázka I

Uveďte prosím, zda jsou některá povolání vyhrazena jednomu pohlaví (pokud je tomu tak, potom o jaká povolání jde), jakož i důvody pro tuto kvalifikaci: povaha činnosti, podmínky za kterých je vykonávána atd.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami neplatí bezvýhradně; výslovně se nevztahuje na vztahy upravené ustanoveními zaručujícími ochranu žen z důvodu jejich těhotenství a mateřství (viz. odpověď na otázku G) a dále v případech, kdy je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Jedná se zejména o konkrétní pracovní činnosti, při jejichž výkonu představuje pohlaví zaměstnance rozhodující faktor (blíže viz. odpověď na otázku G a odpověď na otázku článku 8, odstavec 4, písmeno Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

Seznam pramenů k článku 1:

- *zákon č.2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*
 - *zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění*
 - *zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*
 - *zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v platném znění*
 - *zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném znění*
 - *zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění*
 - *vyhláška č. 261/1997 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání, v platném znění*
 - *zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění*
 - *zákon č. 29/1984 Sb., o soustavě základních škol, středních škol a vyšších odborných škol (školský zákon), v platném znění*
 - *zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, v platném znění*
 - *zákon č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, v platném znění*
 - *zákon č. 354/1991 Sb., o středních školách, v platném znění*
 - *zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, v platném znění*
 - *zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, v platném znění.*
-
- *Opční protokol k Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen*

ČLÁNEK 2 - PRÁVO NA INFORMACE A KONZULTACE

1. *S cílem zajistit účinné uplatnění práva pracovníků na to, aby byli v rámci podniku informováni a aby s nimi bylo jednáno, se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí:*

- a) *aby byli pravidelně nebo ve vhodný čas a všestranným způsobem informováni o ekonomické a finanční situaci podniku, který je zaměstnává, majíce za samozřejmé, že lze odmítnout nebo učinit důvěrnými některé informace, jejichž prozrazení by mohlo poškodit podnik; a*
- b) *aby s nimi byla v dostatečném časovém předstihu projednána navržená rozhodnutí, která by se mohla podstatně dotknout zájmů pracovníků, zejména ta rozhodnutí, která by mohla mít významné důsledky pro situaci zaměstnanosti v podniku.*

2. *Strany mohou z rozsahu působnosti provádění odstavce 1 tohoto článku vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí.*

Otázka A

Uveďte prosím, zda jsou pracovníci v podnicích přímo nebo prostřednictvím svých zástupců informováni a konzultováni a v případě, že se tak děje prostřednictvím jejich zástupců, uveďte, jak jsou tito zástupci na různých úrovních voleni (dílna, závod, podnik).

Zákoníkem práce je zajištěno právo zaměstnanců na informace a projednání stanovených záležitostí. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Klíčovou úlohu při realizaci práva zaměstnanců na informace a konzultace zastávají odbory. Právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a zakládat odborové organizace nezávisle na státu je zakotveno v Čl. 27 Listiny základních práv a svobod. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Vznik **odborové organizace** je upraven zákonem o sdružování občanů (zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů). Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Návrh mohou podávat nejméně tři občané, z nichž alespoň jeden musí být starší 18 let. Vnitřní záležitosti se řídí stanovami. Do odborové organizace lze svobodně vstoupit, jakož i z ní vystoupit, její orgány jsou voleny postupem, který upravují stanovy, a odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance zaměstnavatele u nějž působí, tedy i odborově neorganizované.

Působí-li u téhož zaměstnavatele více odborových organizací, řídí se vztahy mezi nimi a k zaměstnavateli zákonem č. 120/1990 Sb.. Ustanovení § 2 tohoto zákona stanoví, že působí-li v zaměstnavatelské organizaci vedle sebe více odborových organizací, musí zaměstnavatelská organizace v případech týkajících se všech nebo většiny počtu pracovníků, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují projednání nebo souhlas odborového orgánu,

plnit tyto povinnosti vůči příslušným orgánům všech zúčastněných odborových organizací, pokud se s nimi nedohodne jinak. Jestliže se orgány všech zúčastněných odborových organizací nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas udělí či nikoliv, je rozhodující stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci.

V souladu s novelizovaným zněním ustanovení § 24 zákoníku práce si mohou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, k zajištění práva na informace a projednání zvolit **radu zaměstnanců**, popřípadě **zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**. Radu zaměstnanců lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Rada zaměstnanců má nejméně tři, nejvýše 15 členů. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze zvolit u zaměstnavatele, který zaměstnává více než deset zaměstnanců v pracovním poměru; jejich celkový počet závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovitosti vykonávaných prací, lze však ustavit nejvýše jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru. Volby jsou přímé, rovné a tajné; volbu je možno vykonat pouze osobně. Rada zaměstnanců a funkce zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaniká dnem kdy odborová organizace zaměstnavateli prokáže, že vznikla a že u něho působí.

Otázka B

Popište prosím strukturu, postupy a uspořádání informací a konzultací ve Vaší zemi, včetně informací týkajících se úrovně, na které se konají, zda jsou povinné nebo dobrovolné, jejich frekvence atd.

Výše zmíněná novela zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákoník práce, rozšířila práva zaměstnanců, respektive jejich zástupců na informování a projednání vymezených záležitostí. V souladu s ustanovením § 18 je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něho příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; bližší viz. odpověď na článek 6, odstavec 1 Zprávy o plnění Evropské sociální charty.

Kontrolní činností nad dodržováním pracovněprávních předpisů na daném úseku jsou pověřeny úřady práce (viz. odpověď na otázku článku 2, odstavce 1, písmeno A Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

Otázka C

Uveďte prosím povahu informací a konzultací stanovenou legislativou, příklady významných kolektivních smluv nebo jiné prostředky, jakož i zda se konají na úrovni závodu nebo podniku.

Otázka byla zodpovězena v rámci odpovědi na otázku B. V kolektivních smlouvách bývají dohodnuty termíny předávání informací, popřípadě bližší obsah podle konkrétních podmínek smluvních stran.

Otázka D

Uveďte prosím stanovený počet nebo počty pracovníků, které jsou stanovené jako hranice, pod kterou nemusí podnik plnit ustanovení týkající se informací a konzultací.

Zaměstnanci mají právo na informace a projednání stanovených záležitostí. Hranice počtu zaměstnanců nejsou stanoveny. Pokud u zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, splní zaměstnavatel své povinnosti jejich prostřednictvím.

Otázka E

Jestliže někteří pracovníci nejsou pokryti ustanovením tohoto typu stanoveným legislativou, kolektivní smlouvou nebo jinými odpovídajícími prostředky, specifikujte prosím jejich podíl (viz článek 7 Protokolu a příslušné ustanovení Přílohy).

Právní úprava tohoto typu se vztahuje na všechny pracovníky.

Otázka F

Uveďte prosím, zda jsou i jiné podniky než ty, které nejsou uvedeny v článku 2 odst. 2, vyloučeny z rozsahu aplikace tohoto ustanovení ve smyslu Přílohy Protokolu (články 2 a 3, odstavec 3) a uveďte povahu těchto podniků a jejich oblast činnosti.

Výše uvedená právní úprava se vztahuje na všechny podniky.

Seznam pramenů k článku 2:

- zákon č. 65/1965 Sb., **zákoník práce**, v platném znění
- zákon č. 83/1990 Sb., **o sdružování občanů**, v platném znění
- zákon č. 120/1990 Sb., **kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli**, v platném znění.

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

1. S cílem zajistit účinný výkon práva pracovníků na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat opatření, která umožní pracovníkům nebo jejich zástupcům, v souladu s vnitrostátním právním řádem a praxí, přispívat:

- a) ke stanovování a zlepšování pracovních podmínek, organizace práce a pracovního prostředí;*
- b) k ochraně zdraví a bezpečnosti v podniku;*
- c) k organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení v podniku;*
- d) k doзору nad dodržováním pravidel v těchto záležitostech.*

2. Strany mohou z rozsahu působnosti provádění odstavce 1 tohoto článku vyjmout ty podniky, u nichž počet zaměstnanců nedosahuje minimálního počtu stanoveného vnitrostátním právním předpisem nebo praxí.

Otázka A

Uveďte prosím, zda se pracovníci přímo nebo prostřednictvím svých zástupců účastní při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, a pokud se účastní prostřednictvím zástupců, jakým způsobem jsou tito zástupci na různých úrovních (dílna, závod, podnik) určováni.

V souladu s novelizovaným ustanovením § 135 zákoníku práce mají zaměstnanci právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanec je povinen oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví při práci, a podle svých možností se účastnit na jejich odstraňování.

Ustanovení § 136a zákoníku práce zakotvuje povinnost příslušného odborového orgánu, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo zaměstnanců **spolupracovat se zaměstnavatelem** a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům **účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout**

informace o takovém jednání. Je povinen je informovat zejména o vyhodnocení rizik a přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, o organizaci školení, instruktážích a pokynech k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o určení zaměstnanců k organizování poskytnutí první pomoci a o dalších záležitostech, které mohou podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na opatření.

Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce **prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.

Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci, **přednést své připomínky.** Zaměstnavatel je rovněž povinen příslušným odborovým orgánům a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci **zajistit školení** umožňující jim řádný výkon jejich funkce a **zpřístupnit** jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o

- vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
- výkonu kontroly a opatření orgánů, kterým přísluší výkon odborného dozoru nad bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Právo odborových orgánů podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek je zakotveno v ustanovení § 22 zákoníku práce. V rámci kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají odborové orgány právo **požadovat** od zaměstnavatele závazným pokynem **odstranění závad** v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci (ustanovení § 136). O takovémto opatření jsou odborové orgány povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán státního odborného dozoru. Požádá-li o to zaměstnavatel příslušný orgán státního odborného dozoru, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborového orgánu; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborového orgánu.

O právu zaměstnanců na informování, popřípadě projednání vymezených otázek bylo pojednáno v rámci odpovědi na článek 2.

Specifickým institutem je tzv. rada školy, jejíž právní úprava je obsažena v zákoně č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství (zejména ustanovení § 17 až § 17 g). Rada školy je orgánem školy umožňujícím zákonným zástupcům nezletilých žáků, zletilým žákům, pracovníkům školy, občanům obce a dalším osobám podílet se na správě školy, který může ovlivňovat i pracovní podmínky a pracovní prostředí při rozhodování o schválení výroční zprávy o činnosti školy, návrhu rozpočtu a zprávy o hospodaření školy.

Otázka B

Popište prosím obecně struktury, procedury a soustavu účasti pracovníků na stanovování pracovních podmínek v podniku obecně a tam, kde je to vhodné, v různých oblastech činnosti podniku. Tato informace by měla být specifikována v případě různých oblastí, na které odstavec 1 článku 3 Protokolu odkazuje. Pokud je to vhodné, popište prosím na jaké úrovni jsou v rámci podniku tato práva vykonávána a popište jak.

Otázka byla již částečně zodpovězena v rámci odpovědi na otázku A a v odpovědi na otázku článku 2.

Ustanovení § 136 zákoníku práce blíže rozvádí oprávnění odborových orgánů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů; přitom mají zejména právo kontrolovat, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytvářejí podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky, kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně vyšetřují pracovní úrazy, účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je samy vyšetřovat, požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci a zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

Podrobněji bylo o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a účasti odborových orgánů, zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zaměstnanců na řešení souvisejících otázek pojednáno v odpovědi na otázku A (viz. též odpověď na otázky článku 3 Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

V souladu s ustanovením § 19 zákoníku práce příslušný odborový orgán **spolurozhoduje** se zaměstnavatelem o **stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb** (vyhláška Ministerstva financí č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, která upravuje tvorbu, používání a hospodaření s fondy kulturních a sociálních potřeb státních podniků, rozpočtových organizací, dalších subjektů, jejichž příjmy a výdaje jsou příjmy a výdaji státního rozpočtu, a příspěvkových organizací).

Ustanovení § 74 zákoníku práce, které vyjmenovává povinnosti vedoucích zaměstnanců, stanoví, že vedoucí zaměstnanci jsou mimo jiné povinni v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb.

Otázka C

Uveďte prosím, zda se účast pracovníků týká všech oblastí citovaných v článku 3 odst. 1 Protokolu.

Rozsah účasti pracovníků na stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí byl popsán v rámci odpovědi na otázku B. V zákoníku práce chybí výslovné zakotvení účasti zaměstnanců při organizování sociálních a společensko-kulturních služeb a zařízení, pokud u zaměstnavatele není ustavena odborová organizace. Pokud je ustavena odborová organizace, pak je zaměstnavatel povinen projednat opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, tedy i tato zmíněná opatření.

Otázka D

Uveďte prosím stanovený počet nebo počty pracovníků, které jsou stanovené jako hranice, pod kterou nemusí podnik plnit ustanovení týkající se informací a konzultací.

Výše uvedené povinnosti týkající se informací a konzultací se vztahují na všechny zaměstnavatele.

Otázka E

Jestliže někteří pracovníci nejsou pokryti ustanovením tohoto typu stanoveným legislativou, kolektivní smlouvou nebo jinými odpovídajícími prostředky, specifikujte prosím jejich podíl (viz článek 7 Protokolu a příslušné ustanovení Přílohy).

Výjimky se vztahují na kategorie osob specifikované v odpovědi na článek 2, odstavec 1, písmeno F Zprávy o plnění Evropské sociální charty.

Otázka F

Uveďte prosím, zda jsou i jiné podniky než ty, které nejsou uvedeny v článku 2 odst. 3, vyloučeny z rozsahu aplikace tohoto ustanovení ve smyslu Přílohy Protokolu (články 2 a 3, odstavec 4) a uveďte povahu těchto podniků a jejich oblast činnosti.

Výše uvedená ustanovení se vztahují na všechny podniky.

Seznam pramenů k článku 3:

- zákon č. 65/1965 Sb., **zákoník práce**, v platném znění
- vyhláška č. 310/1995 Sb., **o fondu kulturních a sociálních potřeb**, v platném znění
- zákon č. 564/1990 Sb., **o státní správě a samosprávě ve školství**, v platném znění.

ČLÁNEK 4 - PRÁVO STARÝCH OSOB NA SOCIÁLNÍ OCHRANU

Článek 4, odstavec 1

S cílem zajistit účinné uplatnění práva starých osob na sociální ochranu se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi vhodná opatření zaměřená zejména k tomu :

- 1. umožnit starým osobám, aby zůstaly co možná nejdéle plnoprávními členy společnosti prostřednictvím:*
 - a) dostatečných prostředků, které jim umožní vést slušný život a aktivně se účastnit veřejného, společenského a kulturního života;*
 - b) poskytování informací o službách a zařízeních, které jsou starým osobám k dispozici, a o jejich možnostech využívat tyto služby a zařízení;*

Otázka A

Popište prosím opatření sociální ochrany a sociální služby, které slouží ve Vaší zemi k tomu, aby starší občané zůstali tak dlouho jak je to možné plnými členy společnosti.

Starým občanům poskytují příslušné státní orgány služby a dávky sociální péče, kterými se usnadňuje život ve stáří a umožňuje uspokojování zvláštních potřeb odůvodněných stárnutím. **Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu** náleží v souladu s ustanovením § 80 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, též osobě, která osobně, celodenně a řádně pečuje o osobu starší 80 let, která je částečně bezmocná nebo starší 80 let, která podle vyjádření ošetřujícího lékaře potřebuje péči jiné osoby, nebo která je mladší 80 let a je převážně nebo úplně bezmocná, pokud příjem pečující osoby nepřesahuje 1,6násobku částky životního minima na výživu a ostatní osobní potřeby při péči o jednu osobu či 2,75násobku této částky při péči o dvě nebo více osob. Příspěvek náleží i při péči o jinou než blízkou osobu, pokud spolu žijí v domácnosti.

Starým občanům, zejména těm, kteří pro trvalé změny zdravotního stavu potřebují soustavnou péči, se poskytuje zejména bydlení, zaopatření, v případě potřeby osobní vybavení, zdravotní péče, rehabilitace, kulturní a rekreační péče v ústavech sociální péče pro staré občany, pokud zdravotní stav nevyžaduje léčení a ošetřování v ústavním zařízení léčebně preventivní péče. Ústavní péče se poskytuje formou celoročního, týdenního nebo denního pobytu, popř. přechodného pobytu. Starým občanům může být poskytována potřebná péče též v zařízeních pro denní pobyt, popřípadě v jiných zařízeních sociální péče.

Podrobněji je o dávkách sociální péče a o sociálních službách poskytovaných starým osobám pojednáno v rámci odpovědi na otázku B a na otázku článku 4, odstavec 2, písmeno A.

Otázka B

Uveďte prosím opatření uskutečněná k zajištění toho, aby měli starší občané dostatečné zdroje, podle tohoto ustanovení.

Právo občanů na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří je na úrovni předpisů nejvyšší právní síly zakotveno v Čl. 30 Listiny základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod).

Kromě dávek důchodového pojištění – starobní důchod (viz. odpověď na otázku článku 12, odstavec 2 Zprávy o plnění Evropské sociální charty) – existuje institut **zvýšení důchodu pro bezmocnost** (zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení). Je-li důchodce trvale tak bezmocný, že potřebuje ošetření a obsluhu jinou osobou, zvyšuje se mu důchod z důchodového pojištění, popřípadě úhrn těchto důchodů při částečné bezmocnosti o 20 % (438 Kč), při převážné bezmocnosti o 40 % (876 Kč) a při úplné bezmocnosti o 75 % částky (1 643 Kč), která se podle zákona o životním minimu považuje za potřebnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb osoby, která není nezaopatřeným dítětem. Bezmocnost a její stupně se posuzují podle předpisů důchodového pojištění (zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí důchodové pojištění).

Při splnění podmínky sociální potřebnosti (zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti) mohou být starým občanům poskytovány **jednorázové peněžité dávky sociální péče**, a to na úhradu mimořádných nutných nákladů, které nemohou uhradit ze svých běžných příjmů (ustanovení § 32 vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení). Jednorázové peněžité dávky mohou být poskytovány (bez nutnosti splnění podmínky sociální potřebnosti) starým občanům, kteří jsou umístěni v ústavu sociální péče, psychiatrické léčebně nebo léčebně pro dlouhodobě nemocné, na úhradu závazků krátkodobé povahy, které nemohou tito občané uhradit ze svých prostředků; **věcné dávky** mohou být poskytovány k uspokojování jejich běžných životních potřeb, které si pro svůj věk, zdravotní stav nebo osamělost nemohou zabezpečit sami. Za věcné dávky se považuje zabezpečení namáhavějších pracovních úkonů nutných k provozu a údržbě domácnosti nebo jejich úhradu, popř. poskytnutí předmětů k uspokojování životních potřeb.

Občanům, kteří jsou poživateli zvýšení důchodu pro bezmocnost, může být poskytnut příspěvek na zřízení (změnu připojení) telefonní účastnické stanice. Občanům starším 70 let, kteří žijí osaměle, může být poskytován příspěvek na provoz telefonní účastnické stanice, a to až do výše plné úhrady základní měsíční sazby za používání telefonní stanice (ustanovení § 43 vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení).

Při splnění podmínky sociální potřebnosti může být starým občanům poskytován příspěvek na společné stravování až do výše 12 Kč na jeden oběd. V mimořádných případech může být tento příspěvek zvýšen až o 15 %, tj. na 13,80 Kč. Při splnění podmínky sociální potřebnosti může být dále poskytován příspěvek na topnou naftu či zakoupení topných těles a dalších spotřebičů.

V případě, že se jedná o těžce zdravotně postižené občany, existuje řada obligatorních či fakultativních dávek, které reagují především na potřebu uzpůsobení bydlení, podpory mobility, zabezpečení pomůckami apod.

Dále mohou být poskytovány **dávky sociální péče podle zákona o sociální potřebnosti**, popř. **dávky sociální péče v mimořádných případech** (viz. odpověď na otázku článku 17, písmeno A Zprávy o plnění Evropské sociální charty).

Otázka C

Uveďte prosím jakým způsobem jsou cílovým osobám zprostředkovány informace o službách a zařízeních určených starším osobám.

V současné době jsou v provozu **občanské poradny** se širokým spektrem informací pro své klienty. Občanské poradny vytvářejí poradenskou síť v celé České republice, jsou sdruženy v Asociaci občanských poraden ČR, která zajišťuje odborné vedení jednotlivých poraden a dbá na kvalitu poskytovaných služeb. Občanské poradny mají vypracovány standardy kvality, mají zajištěnou odbornou supervizi a systém celoživotního vzdělávání poradců.

Občanské poradny pracují na principu bezplatnosti, nezávislosti, nestrannosti a důvěrnosti. Okruh činnosti občanských poraden je značně široký; řadí se sem otázky bydlení, sociální problematika, lidská práva, problematika rodiny a mezilidských vztahů, pracovněprávní a občanskoprávní vztahy, ochrana spotřebitele aj.. Starým osobám poskytují poradny informace zejména o otázkách sociálního zabezpečení, o adresách pracovišť lékařů, nejbližších nemocnic, domů s pečovatelskou službou, penzionů pro důchodce, apod.

Reforma sociálních služeb předpokládá informační povinnost obcí. Návrh věcného záměru zákona o standardizaci vybraných veřejných služeb, kam patří i služby sociální, předpokládá povinné zavedení veřejných informačních kiosků.

Článek 4, odst. 2

S cílem zajistit účinné uplatnění práva starých osob na sociální ochranu se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi vhodná opatření zaměřená zejména k tomu :

2. umožnit starým osobám, aby si svobodně zvolily způsob života a vedly, jak dlouho chtějí a mohou, nezávislý život v jim známém prostředí poskytnutím:

- a) bydlení přiměřeného jejich potřebám a jejich zdravotnímu stavu nebo poskytnutím dostatečné podpory na přizpůsobení jejich bydlení;*
- b) zdravotní péče a služeb, které vyžaduje jejich stav;*

Otázka A

Uveďte prosím veřejné a tam, kde je to vhodné, i soukromé služby a opatření přijatá k zajištění aplikace tohoto ustanovení.

S cílem přiblížit zdravotní péči zejména starým občanům a zvýšit efektivitu poskytované zdravotní péče tím, že jim zdravotní péče bude co nejvíce poskytována v domácím prostředí, se stále rozvíjí domácí zdravotní péče. Výše uvedené je v praxi naplňováno zejména prostřednictvím pečovatelských služeb v domácnostech a činností terénních sociálních pracovníků, kteří jsou v pracovním poměru u okresních úřadů a provádějí sociální signalizaci potřebných osob a vedou dispenzarizaci starých osob dle ročníků narození s prováděním návštěv v domácnosti.

Poskytování pečovatelských služeb je upraveno v ustanovení § 49 vyhlášky č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení. Pečovatelskou službu poskytují obce a okresní úřady těžce zdravotně postiženým občanům a starým občanům, kteří nejsou schopni si sami obstarat nutné práce v domácnosti a další životní potřeby nebo kteří pro nepříznivý zdravotní stav potřebují ošetření jinou osobou nebo další osobní péči, pokud jim potřebnou péči nemohou poskytovat rodinní příslušníci.

Pečovatelská služba se poskytuje občanům v jejich domácnostech včetně domácností v domech s pečovatelskou službou, v zařízeních pečovatelské služby, v domácnostech dobrovolných pracovníků pečovatelské služby, popřípadě i mimo domácnosti a zařízení.

Pečovatelská služba se poskytuje za plnou nebo částečnou úhradu, jejíž výši stanoví vyhláška, s přihlédnutím k věku, zdravotnímu stavu, příjmu a majetkovým poměrům občana a jeho rodinných příslušníků. Úkony pečovatelské služby, kterými jsou zabezpečovány nezbytné životní potřeby, se poskytují bezplatně.

K problematice přizpůsobení bydlení lze konstatovat, že v oblasti dávek sociální péče neexistuje přímá podpora uzpůsobení bydlení z hlediska věku, ale pouze z hlediska zdravotního stavu. V případě, že zdravotní stav občana, tj. i občana starého, odpovídá tzv. těžkým vadám nosného nebo pohybového ústrojí, poskytuje se **příspěvek na úpravu bytu**, který takový občan užívá k trvalému bydlení (za úpravu bytu se považuje např. úprava přístupu do domu, úprava povrchu podlahy, přizpůsobení koupelny a záchodu, včetně vybavení vhodným sanitárním zařízením a lehce ovladatelnými bateriemi apod.).

V případě, že jde o starého občana těžce zdravotně postiženého, může mu být

poskytnut **příspěvek na opatření zvláštních pomůcek**, např. vodního zvedáku do vany, signalizačních pomůcek pro přivolání pomoci apod.

V případě, že jde o občana, který užívá bezbariérový byt, a tento občan má těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí nebo je úplně nebo prakticky nevidomý, poskytuje se **příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu**, event. příspěvek na úhradu za užívání garáže.

Právní úprava výše zmíněných příspěvků je obsažena ve vyhlášce č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, v ustanovení § 34 a násl..

Otázka B

Jestliže existují soukromé služby, popište prosím formy spolupráce mezi soukromými a veřejnými službami v oblasti, které se týká toto ustanovení.

Vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, upravuje též poskytování příspěvku organizacím a občanům poskytujícím sociální služby. Ustanovení § 108 stanoví, že organizacím a občanům poskytujícím sociální služby poskytne okresní úřad, popřípadě obec v předem dohodnutém rozsahu příspěvek na sociální služby srovnatelné s výchovnou a poradenskou péčí, ústavní sociální péčí, péčí v ostatních zařízeních sociální péče, pečovatelskou službou, stravováním a kulturní a rekreační péčí poskytovanou příslušným okresním úřadem nebo obcí v rozsahu vymezeném předpisy o sociálním zabezpečení. O poskytování sociálních služeb organizací nebo občanem a o příspěvku na úhradu nákladů na tyto služby uzavře okresní úřad nebo obec s organizací nebo občanem písemnou dohodu. Před uzavřením dohody si okresní úřad nebo obec ověří odbornou způsobilost osob, které budou sociální služby organizovat nebo poskytovat a jejich občanskou a morální bezúhonnost. Dohoda obsahuje zejména druh poskytovaných služeb a jejich rozsah, místo poskytovaných služeb, výši příspěvku a způsob jeho poskytování.

Článek 4, odst. 3

S cílem zajistit účinné uplatnění práva starých osob na sociální ochranu se smluvní strany zavazují přijmout nebo podporovat přímo nebo ve spolupráci s veřejnými nebo soukromými organizacemi vhodná opatření zaměřená zejména k tomu :

3. zaručit starým lidem žijícím v ústavech vhodnou podporu, respektující přitom jejich soukromí, a účast v rozhodování o podmínkách života v ústavu.

Otázka A

Uveďte prosím jaká forma pomoci je poskytována starším osobám žijícím v ústavech.

Vyhláška č.182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, obsahuje právní úpravu domovů důchodců (ustanovení § 72) a domovů – penzionů pro důchodce (ustanovení § 73).

Domovy důchodců jsou určeny především pro staré občany, kteří dosáhli věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu a kteří pro trvalé změny zdravotního stavu **potřebují komplexní péči**, jež jim nemůže být zajištěna členy jejich rodiny ani pečovatelskou službou nebo jinými službami sociální péče, a dále pro staré občany, kteří toto umístění nezbytně potřebují z jiných vážných důvodů (nemohou však být přijati občané, jejichž zdravotní stav vyžaduje léčení a ošetřování v lůžkovém zdravotnickém zařízení). Těmto občanům je poskytováno zejména ubytování, stravování, zdravotní péče, pomoc při sebeobsluze a je zajišťováno jejich zapojení do společenského života komunity.

Domovy-penzióny pro důchodce jsou určeny pro staré občany, kteří dosáhli věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu a pro občany, kteří jsou plně invalidní a jejichž celkový zdravotní stav je takový, že **nepotřebují komplexní péči**, za předpokladu, že jim budou poskytnuty služby potřebné vzhledem k jejich věku a zdravotnímu stavu. V domovech-penziónech pro důchodce se poskytuje ubytování a základní péče. Současně jsou ústavem vytvářeny podmínky pro rozvoj kulturního a společenského života a zájmové činnosti obyvatel ústavu. Podle možností ústavu a požadavků obyvatel domovů-penziónů pro důchodce lze obyvatelům poskytovat i další placené služby (stravování, praní a žehlení, nákupy a nutné pochůzky, úklid apod.). Rozsah základní péče vymezuje ustanovení § 13 vyhlášky č. 82/1993 Sb., o úhradách za pobyt v zařízeních sociální péče; základní péče zahrnuje zejména vytápění obytné jednotky, dodávku elektrické, popřípadě jiné energie, vody, užívání výtahu, služby (např. čtvrtletní úklid obytné jednotky, úklid, vytápění a osvětlení společných prostor, praní a žehlení ložního prádla), odvoz popela, smetí, vybavení obytných jednotek společnou televizní a rozhlasovou anténou.

Otázka B

Uveďte prosím jakým způsobem je těchto institucí vykonávána inspekce ohledně souladu s tímto ustanovením.

V současné době má možnost kontrolovat úroveň poskytovaných služeb pouze zřizovatel, tj. zpravidla obec, kraj či nevládní nezisková organizace. Bližší legislativní zakotvení výkonu inspekce v současné době chybí.

Otázka C

Uveďte prosím opatření přijatá k zajištění respektování soukromí starších osob v ústavech a jejich účasti na rozhodování ohledně životních podmínek v takových institucích.

V domovech /ústavech/ pro lidi s postižením a seniory se v současné době provádí hodnocení kvality sociálních služeb. Jeho metodika vychází především ze srovnání kvality života člověka v instituci s kvalitou života člověka na instituci nezávislého.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje dokument „**Standardy kvality sociálních služeb**“ (dále jen Standardy), který by měly stanovit měřítko toho, jak má služba vypadat především z pohledu uživatele. Standardy budou publikovány v dubnu 2002. Vycházejí z toho, že poskytování sociálních služeb se často dotýká základních lidských a občanských práv lidí, kteří se ocitli v obtížné sociální situaci a proto služby využívají.

Poslední verze připravovaného materiálu zakotvuje zejména tyto standardy (které jsou v rámci dokumentu ještě blíže specifikovány):

- Poskytovatel zkoumá a definuje rizika spojená s poskytováním své sociální služby a na základě toho vytváří pro poskytování služby taková pravidla, která efektivně brání zneužití moci a postavení organizace i jejích pracovníků ve vztahu k uživatelům služby.
- Organizace má stanoven postup, způsob a kritéria pro přijímání uživatelů do služby. Uživatelům cílové skupiny je služba dostupná bez diskriminace. Při přijímací proceduře poskytovatel seznamuje zájemce o službu s kritérii pro přijetí, podmínkami a způsoby poskytování služby a zjišťuje jeho potřeby.
- Poskytovatel s ohledem na charakter služby uzavírá s uživatelem (nebo s opatrovníkem, případně se zákonným zástupcem) srozumitelnou ústní nebo písemnou dohodu o poskytování služby, která stanoví všechny důležité aspekty poskytování/využívání služby včetně podmínek pro ukončení služby. Dohoda umožňuje uživateli ukončit využívání služby.
- Poskytování služeb vychází z individuálních potřeb a přání uživatele, z jeho osobních zájmů a cílů a je postaveno na schopnostech a možnostech nikoli jeho omezeních a nedostatcích. Poskytovatel služeb podporuje poskytováním služeb tyto osobní cíle uživatelů a poskytuje mu podporu pro jejich rozvíjení. Individuální způsob poskytování služby je zachycen v plánu, který je používán a průběžně aktualizován.
- Uživatelé nebo jejich zákonní zástupci mají možnost podávat stížnosti na poskytování služby aniž by tím byli ohrožováni. Poskytovatel za tím účelem má a uplatňuje písemná pravidla pro vyřizování a evidenci stížností. Personál i uživatelé (jejich zákonní zástupci) jsou s nimi adekvátním způsobem seznamováni.
- Působení sociální služby se do každodenního života uživatele služeb neodráží negativně, neomezuje jeho vztahy s blízkými lidmi ani s lidmi z místní komunity - obce, nesnižuje respekt k jeho osobě, neomezuje jej žít bez možnosti ovlivnit každodenní rytmus vlastního života. Služba naopak podporuje člověka, který o to má zájem, v tom, aby mohl žít podobně, jako jeho vrstevníci.
- Poskytovatel se snaží, aby uživatelé jeho služeb mohli v maximální míře využívat služby běžných systémů, a snaží se zamezit zbytečné závislosti uživatelů na své službě.
- Poskytovatel má stanoven, jaké údaje potřebuje pro bezpečné a kvalitní poskytování svých služeb. Vedená dokumentace je ve stanoveném rozsahu a je přehledná. Nakládání s osobními údaji odpovídá právním normám.
- Poskytovatel stanovuje a v praxi uplatňuje způsob výběru pracovníků. Pracovníci jsou přijímáni v souladu s příslušnými platnými právními normami a také v souladu s potřebami uživatelů služeb a s ohledem na zajištění provozu služby.

- Poskytovatel informuje srozumitelně a přiměřenou formou o sobě a své činnosti zejména potenciální uživatele, odbornou i laickou veřejnost, příslušné instituce správy.
- Poskytovatel dbá na to, aby služby, které poskytuje, byly poskytovány efektivně a kvalitně a měly tendenci se dále zkvalitňovat. Do kontroly kvality a jejího zvyšování zapojuje uživatele služeb i vlastní pracovníky.

Seznam pramenů k článku 4:

- *zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod*
- *zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění*
- *zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, v platném znění*
- *vyhláška č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, v platném znění*
- *zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, v platném znění*
- *vyhláška č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon České národní rady o působnosti orgánů České republiky v sociálním zabezpečení, v platném znění*
- *vyhláška č. 82/1993 Sb., o úhradách za pobyt v zařízeních sociální péče, v platném znění*
- *zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení, v platném znění.*