

Nezávazný český překlad. Závazná je anglická verze, v aktuálním vydání na www.globalgap.org. V případě rozdílů mezi českou a anglickou verzí je rozhodující anglická verze.

Non-binding Czech translation. The English version is mandatory, available in the current edition at www.globalgap.org. In the case of a discrepancy between the English and the Czech version, the English version shall prevail.

GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP)

NATIONAL INTERPRETATION GUIDELINE FOR CZECH REPUBLIC

GRASP V2

CZECH **VERSION**

VALID FROM: 15.1.2025

CREATED BY:

NTWG Česká republika (Česká společnost pro jakost z.s.)



General concept

The GRASP national interpretation guidelines (GRASP NIGs) provide guidance to producers and assessors on the implementation of the GRASP principles and criteria (P&Cs) based on the respective legal framework of the country and, in certain cases, regions. In countries where a GRASP NIG exists, the NIG is a normative document and shall be used by producers and certification bodies (CBs).

Assessors shall assess producers against the GRASP P&Cs taking into account the legislation in the country that is relevant to the respective P&Cs. The country's GRASP NIG *does not replace* the original P&Cs and does not release the respective assessor from their obligation to assess producers against the applicable/relevant legislation, but it may provide supplementary guidance on the respective legal framework. The GRASP NIG shall be seen as supplementary information to the GRASP P&Cs and the GRASP general rules but it shall not be understood as a modification of the contents of those documents.

If there is no applicable/relevant legislation or if the legislation provides *less protection to workers* than the GRASP P&Cs, the P&Cs apply. If there is applicable/relevant legislation in the country, which provides *more protection to workers*, this legislation shall be used as the basis for the assessment, i.e., the producer shall comply with such legislation to conform with the GRASP P&Cs.

For guidance on how to develop a GRASP NIG and the approval process, please consult the document “Rules for the development of GRASP national interpretation guidelines”. For any queries about GRASP NIGs, please contact the GLOBALG.A.P. Secretariat at graspnig@globalgap.org.

Disclaimer and condition of valuation

The approval process for NIGs includes a review by the GLOBALG.A.P. Secretariat to prevent unacceptable deviations from the GRASP P&Cs. However, the GLOBALG.A.P. Secretariat is not responsible for the contents of the GRASP NIGs, their accuracy, completeness, and currency with other regulations or applicable documents during its lifetime.

Users of the GRASP NIG, e.g., producers using it to implement GRASP and conduct self-assessments and CBs and accreditation bodies using it for their certification activities, are therefore responsible for such use and the consideration of the NIG's accuracy, completeness, and currency with the relevant requirements and local legislation prior to any assessment (see also the GLOBALG.A.P. general regulations – rules for certification bodies, section 12.3.4 e)). When a CB, accreditation body, or producer becomes aware that any part of a GRASP NIG is not correct, not complete, or not up to date, they shall notify the responsible stakeholder in text form (providing a copy of this information to the GLOBALG.A.P. Secretariat) so that the GRASP NIG can be updated.

What to consider when writing a GRASP NIG

The GRASP NIG shall *not* give examples for implementation, but rather *compile and reference applicable regulations* or collective bargaining agreements in the country.

Legal regulations regarding the P&Cs differ from country to country (e.g., minimum wage, legal minimum age of employment, working hours, etc.).

If several regulations apply, the rule that provides *more protection to the workers* shall be used.

GRASP NIGs (available on the GLOBALG.A.P. website) make requirements transparent to producers and assessors.

If GRASP NIGs are found to challenge the global integrity of the standard, GLOBALG.A.P. reserves the right to withdraw or revise the GRASP NIGs in consultation with the developing stakeholder group.

Instructions on how to use this GRASP NIG template

Each page covers a separate section/topic of the GRASP P&Cs. Under each principle section, you will find guiding questions for the NIG for a specific country. Please answer them in the second column and provide the relevant labor law weblinks, mainly in English if possible. A line for further comments is also included.

- To facilitate the verification of the GRASP principles, labor law weblinks and short extracts of labor law texts shall always be provided in *English*, if possible.
- Please do not copy and paste the complete legal text of the regulation into the NIG:*
Please do not quote the full legal texts, but rather *compile and reference applicable regulations and provide sources (weblinks)* or collective bargaining agreements (e.g., minimum wage, weblinks to resources) that are relevant to the respective P&Cs by answering the questions provided under each section.
- When asked to answer *Yes or No*, please only choose one.
- When asked to provide a *source*, please include the name of the labor law, the year, and the specific article, chapter, or section of the law. (i.e., Labor Law of 1992, section 3, article 5). Please see a few examples here:

LABOR ACT OF TURKEY¶

Law No: 4857¶

Date of enactment: 22.05.2003 → ¶

Published in the Official Gazette on 10.06.2003 No: 25134¶

Latest amendment date: 28/07/2020¶

¶

Definition and form¶

Article: 8¶

Employment contracts in permanent and non-continuous jobs: ¶

Article: 10¶

Part-time and full-time employment contract: ¶

Article: 13¶

NATIONAL EDUCATION BASIC LAW OF TURKEY¶

Law No: 1739¶

Date of enactment: 14/6/1973 → ¶

Published in the Official Gazette on 24.06.1973 No: 14574¶

Latest amendment date: 17/04/2020¶

¶

Primary education¶

¶

Article: 22¶

(Change: 27/6/2019-7180-I-4-art.)¶

Compulsory primary education includes children aged 6-14.¶

- Weblinks* to the law or a place where the law can be found shall be included (in addition to the above information, if available).
- When asked to provide *contact details*, please include the name of the organization, office, or institution, as well as a method of contacting them (e.g., telephone, email, etc.). Weblinks to the organization shall be included, if available.

	VŠEOBECNÉ
G1	Producent informuje pracovníky o posouzení GRASP a o jeho rozsahu minimálně dva pracovní dny před datem posouzení.
G2	Producent předloží seznam jakýchkoliv/všech najatých pracovníků a rovněž těch přítomných v den posouzení.
G3	Producent/skupina producentů absolvuje minimálně jedno sebehodnocení/interní hodnocení GRASP ročně.
G4	Jsou přijata účinná nápravná opatření řešící všechny neshodné Klíčové povinnosti (Major Must) a povinné procentuální plnění Povinností (Minor Must) zjištěných během sebehodnocení/interního hodnocení GRASP.

Uved'te požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Definice "rodinná farma" v místních předpisech:

Pojem 'rodinná farma' není explicitně definován žádným lokálním předpisem. Platí definice udávaná hodnocením GRASP.

Definice "pracovník" v místních předpisech:

Pojem "pracovník" není v lokálních předpisech explicitně definován. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v platném znění uvádí pouze pojem "zaměstnanec", což je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu."

Název a článek místního předpisu, na který se odkazuje:

Zákoník práce 262/2006 Sb.

Další poznámky:

Národní autorita: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR - <https://www.mpsv.cz/>

národní soustava povolání - <https://www.mpsv.cz/web/cz/narodni-soustava-povolani>

1	PRÁVO NA SDRUŽOVÁNÍ A ZASTUPOVÁNÍ
1.1	Producent respektuje právo pracovníků vstupovat do a/nebo zakládat odborové organizace nebo jiné pracovní organizace dle jejich volby (stejně jako právo do takových organizací nevstupovat/ nezakládat takové organizace) v souladu s platnými národními právními předpisy.
1.2	Pokud právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání podle místních zákonů neexistuje, je omezeno nebo je odepřeno, producent povoluje alternativní formy nezávislého zastupování pracovníků a vyjednávání, které jsou bez vlivu zaměstnavatele.
1.3	Producent nediskriminuje ani jinak nepostihuje zastoupení pracovníků, členy odborových organizací nebo jiných pracovních organizací z důvodu jejich členství nebo příslušnosti k zákonem registrovaným pracovním organizacím.
1.4	Producent umožňuje všem řádně registrovaným a řádně legálně povoleným zástupcům zaměstnanců přístup na pracoviště za účelem výkonu jejich zastupitelských funkcí v souladu s platnými národními právními předpisy.

Uveďte seznam příslušných místních pracovněprávních předpisů a odpovězte na následující návodné otázky:

Je omezena svoboda sdružování?

Ne

Vyjmenujte typy organizací sdružující pracovníky v zemědělství, které jsou legálně povolené, včetně názvu a kontaktu:

Název organizace: Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR Email: info@ospzv-aso.cz; Adresa: Tyršova 1811/6, Praha 120 00, Česká republika; Web: <http://www.ospzv-aso.cz>

Požadavky na vstup do organizací pracovníků nebo na jejich založení jsou uvedené v tomto místním předpisu (uveďte název a článek předpisu):

Stanovy OSPZV-ASO ČR schválené 9. sjezdem 6. srpna 2020 - dostupné: <https://www.ospzv-aso.cz/obsah/72/stanovy-ospzv-aso-cr-schvalene-9-sjezdem-6-srpna-2020/327843>. Založení organizace se řídí: Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník – dostupné: https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Uved'te vládní organizaci, u které je zastoupení pracovníků registrováno včetně názvů a kontaktů:

Ministerstvo vnitra České republiky, <https://www.mvcr.cz/>, 00420974811111 (spojovatelka), posta@mvcr.cz

Uved'te typ důkazu o registraci, který je k dispozici (tj. osvědčení, ID nebo dopis):

Zápis do veřejného rejstříku (výpis z rejstříku)

Další poznámky:

2	ZASTOUPENÍ PRACOVNÍKŮ GRASP
2.1	Stávající pracovníci se rozhodli pro vhodné zastoupení, které jim pomůže posoudit, komunikovat a sledovat jejich zájmy u producenta.
2.2	Poté, co zaměstnanci získají rozhodnutí o zastoupení, sdělí vedení stávajícím zaměstnancům složení a typ zastoupení pracovníků.
2.3	Producent zajistí, aby bylo rozhodnuto o zastoupení pracovníků v době, kdy je na farmě nejvíce přítomných pracovníků.
2.4	Zástupce pracovníků/kontaktní osoba vedení byla poučena o své úloze, povinnostech a právech v rámci GRASP.
2.5	Pracovníci, jejich zastoupení a producent pořádají měsíční setkávání k otázkám souvisejícím s GRASP v době nejvyšší přítomnosti pracovníků.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Vyjmenujte typy odborových organizací legálně činných v zemědělství:

OSPZV – odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy <https://www.ospzv-aso.cz>

Mohou mít tyto organizace zastoupení na úrovni farmy?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Vyjmenujte typy dokumentů požadovaných k ověření registrace pracovní organizace:

Osvědčení o registraci

Uved'te právní subjekt státní správy, který na tuto registraci dohlíží:

Ministerstvo spravedlnosti České republiky, Vyšehradská 424/16 128 00 Praha 2, Nové Město, tel.: +420221997111, email: posta@msp.justice.cz, dat. schránka: kq4aawz

Uved'te předpis, který toto podporuje:

Zákon č. 304/2013 Sb. zákon o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, v platném znění

Uved'te předpisy, které pracovníkům přiznávají právo účastnit se setkání týkajících se zastupování, aniž by jim byla snížena mzda:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Uved'te státní orgány práce, které jsou k dispozici pro pracovníky v zemědělství (uved'te název a kontakt):

Státní úřad inspekce práce, Kolářská 451/13, 746 01 Opava, tel.: +420 950 179 178, email: opava@suip.cz, epodatelna@suip.cz, dat. schránka: cmwaazf a jeho místní pobočky

Úřad práce České republiky - generální ředitelství, Dobrovského 1278/25 170 00 Praha 7 – Holešovice, spojobatelka, telefon: +420 950 180 111, email: podatelna.gr@uradprace.cz, datová schránka: 7hazk97 a jeho místní pobočky

Oba úřady jsou řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Uved'te přibližnou dobu sklizní hlavních produktů auditu GLOBALG.A.P.:

červen – říjen

Další poznámky:

Aktuální verze legislativy je dostupná na webových stránkách MVČR <https://www.mvcr.cz/web-legislativa.aspx>

3	POSTUP PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ
3.1	Všichni pracovníci mohou využít důvěrný postup pro podávání stížností, který je prostý jakýchkoliv odvetných opatření nebo sankcí.
3.2	Je zaveden postup podávání stížností, který je adekvátní počtu a typu pracovníků pro podání žádosti osobně, anonymně nebo prostřednictvím zastoupení pracovníků.
3.3	Zastoupení pracovníků bylo poučeno o tom, jak má jménem ostatních pracovníků využívat postup týkající se práv obsažených v politice producenta v oblasti lidských práv.
3.4	Všem pracovníkům jsou poskytnuty srozumitelné pokyny k postupu podávání stížností.
3.5	Existuje jedno nebo více dobře zveřejněných míst pro podávání stížností, z nichž alespoň jedno by mělo být nezávislé na vedoucích pracovnících.
3.6	Producent se snaží vyřešit stížnost v době, kdy je pracovník v pracovním poměru, a to včas a přiměřeně povaze podané stížnosti.
3.7	O všech stížnostech za posledních 24 měsíců je veden souhrnný záznam, který prokáže, že byly stížnosti přijaty a řešeny.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Existují organizace (jiné než soud nebo vláda), které řeší konflikty mezi zaměstnavateli a pracovníky?

Ano. Místně příslušné odborové organizace nebo zájmové spolky, mediátoři při dohodě o mediaci mezi zaměstnavatelem či zaměstnavateli a pracovníkem či pracovníky, zprostředkovatelé či rozhodci při sporu dle Zákona č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání v platném znění.

Např. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů ČR

Email: info@ospzv-aso.cz; Adresa: Tyršova 1811/6, Praha 120 00, Česká republika; Web: <http://www.ospzv-aso.cz>

Existují vládní úřady, které řeší konflikty mezi zaměstnavateli a pracovníky?

Ano. Místně příslušné soudy. Jejich názvy a kontakty jsou uvedeny na portálu: <https://justice.cz/soudy>

Jsou postupy pro podávání stížností upraveny v místním předpise?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce v platném znění; Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád v platném znění; Zákon č. 2/1991 Sb. zákon o kolektivním vyjednávání v platném znění

Je v národním předpise stanoveno, jak se stížnosti vyřizují?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce v platném znění; Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád v platném znění; Zákon č. 2/1991 Sb. zákon o kolektivním vyjednávání v platném znění.

Existuje místní předpis, který stanovuje, jak mohou pracovníci podat stížnost u místního soudu?

Ano. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád v platném znění

Může každý pracovník podat stížnost k místnímu soudu?

Ano. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád v platném znění

Může zastoupení pracovníka podat stížnost k soudu jménem pracovníků?

Ano, u místně příslušného soudu - seznam uveden na www.justice.cz/soudy

Existuje v místním předpisu nějaký odkaz na vnitřní pravidla týkající se stížností?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákon zákoník práce v platném znění; Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád v platném znění; Zákon č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání v platném znění.

Další poznámky:

4	POLITIKA PRODUCENTA V OBLASTI LIDSKÝCH PRÁV
4.1	Producent má a dodržuje politiku ochrany lidských práv, která uznává práva uvedená v základních úmluvách MOP (ILO) a je zaměřena proti jakékoli formě nucené práce, korupci, tělesným trestům, obtěžování nebo zneužívání a diskriminaci a podporuje dobré pracovní podmínky, sociální praxi a lidská práva pro všechny pracovníky.
4.2	Všichni pracovníci jsou seznámeni s obsahem politiky producenta v oblasti lidských práv.
4.3	Všichni vedoucí pracovníci jsou informováni o obsahu politiky lidských práv.
4.4	Producent obeznámil veškeré subdodavatele práce s politikou lidských práv. Ostatní subdodavatelé a návštěvníci jsou obeznámeni při návštěvě farmy.
4.5	Politika lidských práv je revidována každé tři roky nebo při změně pracovněprávních předpisů či při změně GRASP, podle toho, co nastane dříve.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Existuje vládní úřad, který má na starosti práva pracovníků?

Ano. Ministerstvo práce a sociálních věcí MPSV, Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, tel.: +420 221 921 111, email: posta@mpsv.cz, datová schránka: sc9aavg

Existuje úřad, organizace či jakákoliv nevládní organizace, které pracují s ochranou lidských práv?

Ano. Kancelář veřejného ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno, tel: 542542888, email: podatelna@ochrance.cz, datová schránka: jz5adky
 Liga lidských práv, Burešova 6, 602 00 Brno, E-mail: info@llp.cz, poradna@llp.cz, Datová schránka: nuaa9sr
 Společnost pro právní ochranu, Velehradská 854/22 Praha, 130 00, expozitura Ostrava: Sokolská třída 1263/24 Ostrava 702 00, tel.: 591142 387, Infolinka 792 431 477, e-mail info@ochrana-prav.cz, datová schránka: ngeptuw

Existuje sdružení producentů nebo skupina, které poskytují informace o pracovních právech?

Ano. Advokáti specializovaní na pracovní právo, viz <https://www.katalog-pravniku.cz/dle-sluzeb/pracovni-pravo> Právní poradny odborových svazů.
 Webové stránky MPS

Jsou některé z výše uvedených lidských práv zohledněny v zákonech dané země? Ano/Ne. Pokud ano, uveďte zdroj (tj. uveďte zákony řešící korupci, obtěžování, diskriminaci atd., včetně webových odkazů)

Listina základních práv a svobod (www.mvcr.cz), Mezinárodní úmluvy o lidských právech

Existují vládní úřady, které poskytují podporu/informace na tato témata?

Ano. MPSV, Na Poříčním právu 1/376 128 01 Praha 2, telefon: +420221921111, email: posta@mpsv.cz, datová schránka: sc9aavg

Existují organizace (vládní nebo nevládní), které podporují migranty a jejich práva?

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1/376 128 01 Praha 2, telefon: +420221921111, email: posta@mpsv.cz, datová schránka: sc9aavg OPU Praha central, Poděbradská 173/5 190 00 Praha 9 – Vysočany, tel.: +420 730 158 779, +420 739 413 983, +420 730 158 779, +420 730 158 781, email: opu@opu.cz, pravni@opu.cz

META, o. p. s., Podpora příležitostí ve vzdělávání, Žerotínova 1124/35 130 00 Praha 3, tel: +420 222 521 446, email: info@meta-ops.cz, datová schránka: pc4hrrii

Sdružení pro integraci a migraci, o.p.s., Havlíčkovu náměstí 2 130 00 Praha 3, tel.: +420 224 224 379, E-mail: poradna@migrace.com, datová schránka: u2cd777

InBaze, Legerova 357/50 120 00 Praha 2, e-mail: info@inbaze.cz, tel.: (+420) 739 037 353 (pondělí–čtvrtek), datová schránka: dr4y66d Amiga-migrant, Záhřebská 539/15 Praha 2 (od Belgická 11, zvonek: AMIGA o.s.), tel.: +420 736 101 609, E-Mail: info@amiga-migrant.cz

Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR, z.s., Lublaňská 5/57 120 00 Praha 2-Vinohrady, ředitelka tel: +420 777 231 668, email: krchova@migracnikonsorcium.cz, datová schránka: wjwf7nh

Další poznámky:

5	PŘÍSTUP K INFORMACÍM O PRACOVNĚPRÁVNÍCH PŘEDPÍSECH
5.1	Pracovníci a jejich zástupci mají k dispozici srozumitelné a aktuální informace o minimální mzdě, pracovní době, přestávkách, mateřské a nemocenské dovolené, (sexuální) obtěžování a diskriminaci, svobodě sdružování, svátcích, odborech a kontaktech na místní orgány práce.
5.2	S ohledem na případné rozdíly mezi vnitrostátními a místními právními předpisy a GRASP producent vždy uplatňuje vyšší úroveň ochrany pracovníků.

Uved'te požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Jsou základní pracovněprávní předpisy veřejně přístupné (v místním jazyce)? Ano/Ne. Pokud ano, uveďte organizaci a formu, v jaké jsou zákony k dispozici (uveďte webové odkazy, pokud jsou k dispozici):

Ano. <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/GetAll.aspx>; <https://www.zakonyprolidi.cz>

Další poznámky:

6	DOKUMENTY TÝKAJÍCÍ SE PODMÍNEK ZAMĚSTNÁNÍ A UKAZATELE NUCENÉ PRÁCE
6.1	Všichni pracovníci jsou legálně způsobilí pracovat na pracovišti producenta a vykonávat přidělené činnosti.
6.2	Všichni pracovníci nastoupili do práce dobrovolně a svobodně: - bez nátlaku, nucení nebo zastrašování, - aniž by se od nich vyžadovalo zaplacení (přímo či nepřímo) poplatku nebo souvisejících nákladů za přijetí do zaměstnání nebo složení peněžních záloh, finančních záruk nebo vkladů osobního majetku za účelem zaměstnání, - jsou srozuměni s dokumentem o pracovních podmínkách a souhlasí s ním.
6.3	Všechny smluvní agentury práce a subdodavatelé práce mají zákonné povolení k činnosti a/nebo jsou registrovány u státního orgánu práce, pokud taková registrace existuje.
6.4	Pro každého pracovníka je k dispozici dokument s pracovními podmínkami, který existuje od okamžiku vzniku pracovního poměru.
6.5	Informace o celém jménu pracovníka, státní příslušnosti a datu narození jsou před přijetím ověřeny zaměstnavatelem a jsou správně uvedeny v dokumentech o pracovních podmínkách zaměstnanců.
6.6	Dokumenty o pracovních podmínkách obsahují aktuální informace o době trvání pracovního poměru, typu smlouvy, základním popisu práce, mzdě, výplatě, pracovní době, přestávkách, dovolené a informace o mateřské nebo nemocenské dovolené podle příslušného zákona.
6.7	Pracovní podmínky v tomto dokumentu jsou v souladu s národní legislativou a kolektivními smlouvami.
6.8	Změny v dokumentu o pracovních podmínkách byly zaznamenány, sděleny a přijaty pracovníkem.
6.9	Dokument o pracovních podmínkách spolu s dalšími souvisejícími dokumenty pracovníků najatých během předchozích nebo současných produkčních cyklů jsou těmto pracovníkům přístupné.

Uved'te požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Je v zemi vyžadován národní doklad totožnosti?

Ano

Pokud ano, uveďte zákonné nebo uznané dokumenty, které jsou pro práci v dané zemi vyžadovány. Uveďte zdroj:

Občanský průkaz, cestovní pas;

Zákon č. 269/2021 Sb. zákon o občanských průkazech, částka 117/2021, platnost od 19.7.2021, účinnost od 2.8.2021, verze 3, Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti

Je pro zahraniční pracovníky vyžadováno povolení k zaměstnání?

Ano. Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, Zákon č. 269/2021 Sb. Zákon o občanských průkazech

Je legální pořizovat si kopie těchto dokladů pro uchování ve složkách pracovníků?

Ano, ale pouze se souhlasem pracovníka, zacházení s kopií nesmí porušit Zákon č. 110/2019 Sb. zákon o zpracování osobních údajů.

Zákon č. 269/2021 Sb. Zákon o občanských průkazech

Jaký je zákonem stanovený minimální věk pro přijetí do zaměstnání?

Obecně 15 let, jsou možné výjimky dle zaměstnání.

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, §34, §35

Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, §8a, §121 - §124

Je v zemi legální zaměstnávání vězňů?

Ano. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody

Je pojem dluhové otroctví upraven v místních předpisech?

Ano. Národní předpis není, Česká republika se řídí právem evropské unie. Sdělení č. 209/1992 Sb. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících, Hlava 1, článek 4, Protokol č.4, článek 1

Zákon č. 40/2009 Sb. Zákon trestní zákoník, částka 11/2009, platnost od 9.2.2009, účinnost od 1.1.2010, zejména §168 a §401

Umožňují místní předpisy vybírat poplatky za nábor zaměstnanců nebo uzavírání smluv?

Ano. Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti; Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Jsou agentury práce v zemi regulovány?

Ano. Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, §58 až §66
Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, §147 odst. 3

Existuje oficiální/ vládní úřad, u kterého se musí firmy registrovat?

Ano. Úřad práce České republiky - generální ředitelství, Dobrovského 1278/25 170 00 Praha 7 – Holešovice, spojovatelka, telefon: +420 950 180 111, email: podatelna.gr@uradprace.cz, datová schránka: 7hazk97

Vydává tento úřad nějaký doklad jako důkaz o registraci?

Ano. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Jsou pojmy stálí, sezónní pracovníci, subdodavately zajištění pracovníci, pracovníci s krátkodobým poměrem atd. definované v místních předpisech?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. • Stálý pracovník - pracovník který uzavřel pracovní smlouvu bez určení doby trvání • Pracovník s krátkodobým poměrem – pracovník s pracovní smlouvou dle § 39, Pracovní poměr na dobu určitou • Subdodavately zajištění pracovníci – pracovníci mají uzavřenou pracovní smlouvu dle Zákoníku práce s agenturou práce • Sezónní pracovník – jako pracovník se smlouvou na dobu určitou nebo mimo pracovní poměr § 75 - Dohoda o provedení práce, případně § 76 - Dohoda o pracovní činnosti

Další poznámky:

7	PLATBY
7.1	Platby pracovníkům se provádějí v souladu s dokumenty o pracovních podmínkách.
7.2	Pracovníci jsou informováni o tom, kdy jsou platby uskutečněny.
7.3	Záznamy s informacemi o platbách jsou přístupné stávajícím pracovníkům a jsou uchovávány v evidenci po dobu nejméně 24 měsíců.

Uvedte seznam příslušných místních pracovněprávních předpisů a odpovězte na následující návodné otázky:

Existuje státní systém pro registraci mzdových údajů?

Ano. Vedou se evidenční listy pro správu sociálního zabezpečení dle Zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění. Další souvztažné předpisy: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §137 a Nařízení vlády č. 328/2013 Sb.

Dále výkazy pro Český statistický úřad, Na padesátém 3268/81, 100 82 Praha 10, Tel.: 274 051 111 (ústředna), E-mail: infoservis@czso.cz, ID datové schránky: 2gfaasy; Práce 2-04 Čtvrtletní výkaz o práci

Jaké informace shromažďují?

Detailní informace viz:

Nařízení vlády č. 328/2013 Sb.

Zákon č. 582/1991, §39

Mají pracovníci přístup k informacím?

Ano. Výplatní pásky a pracovní smlouvy. Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Vyžaduje zákon účetní záznamy pro zemědělství?

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

Další poznámky:

8	MZDY
8.1	Na výplatních páskách nebo v evidenčních listech je uvedena délka pracovní doby (včetně přesčasů) nebo objem sklizené produkce a vyplacené mzdy a/nebo přesčasy.
8.2	Mzdy, výplaty, počet hodin, státní příspěvky na sociální a důchodové zabezpečení a daně ze mzdy na výplatní pásce jsou v souladu s pracovními podmínkami, národními pracovněprávními předpisy a/nebo kolektivními smlouvami.
8.3	Všichni pracovníci pobírají v rámci pravidelné pracovní doby alespoň minimální mzdu a/nebo mzdu podle kolektivní smlouvy.
8.4	Jakékoliv srážky ze mzdy jsou uvedeny na výplatní pásce a jsou písemně právně odůvodněny, jasně vysvětleny a akceptovány pracovníkem.

Uved'te seznam příslušných místních pracovněprávních předpisů a odpovězte na následující návodné otázky:

Existuje v zemi minimální mzda?

Ano.

Vztahuje se na zemědělství?

Ano.

Jaká je minimální mzda v zemědělství?

Minimální mzda je stanovena každoročně na základě novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě. Informace o její výši je uvedena na: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Existuje kolektivní smlouva pro zemědělství?

Ano. Působnost kolektivní smlouvy je ale pouze tam, kde působí svaz odborových organizací nebo odborové organizace, které je vyjednaly.

Které srážky ze mzdy jsou povoleny zákonem?

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu řeší Zákon č 262/2006 Sb., zákoník práce (§ 145 až 150) v platném znění. Celý výčet je uveden v příručce MPSV zde: <https://ppropo.mpsv.cz/XXI4Srazkyzprijmuzpracovnepravni>

Omezuje místní předpis odpočet povolený na splácení půjček nebo záloh?

Ne. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (§ 145 až 150) v platném znění. Celý výčet je uveden v příručce MPSV zde:

<https://ppropo.mpsv.cz/XXI7Srazkyzprijmuzpracovnepravni>

Je v zemi legální účtovat náborový poplatek?

Ne (v případě pracovníka). Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, v platném znění.

Existují zdroje informací týkající se tržních cen základních potřeb?

Ano. Provádí Český statistický úřad, Na padesátém 3268/81 100 82 Praha 10, Tel.: 274 051 111 (ústředna), E-mail: infoservis@czso.cz,

ID datové schránky: 2gfaasy

Vyžaduje místní předpis doklad o výplatě mzdy?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Jaký typ dokladu je vyžadován?

Při měsíčním zúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad s údaji o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách (tzv. výplatní pásku). Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen mu předložit k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda nebo plat vypočteny. Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Existují v zákonech předpisy týkající se mezd vypočítaných podle kusu, jednotky nebo kvóty?

Ne. Nařízením vlády jsou pouze mzdové tabulky podle složitosti a náročnosti typických prací. Odměna podle kusů, jednotek nebo kvót může být jako výkonnostní odměna uvedena v kolektivní smlouvě nebo jako součást smluv o práci mimo pracovní poměr viz Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Musí být respektováno Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

Jsou poplatky náborové agentury nebo agentury práce regulovány zákonem?

Ano. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Existují v zemi zákony týkající se dluhového otroctví?

Ano. Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění.

Další poznámky:

Národní dokument on-line - Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/>

9	PRACOVNÍ VĚK, PRÁCE DĚTÍ A MLADÍ PRACOVNÍCI
9.1	Producent ověřil, že žádný pracovník mladší, než je zákonem stanovený minimální věk pro zaměstnávání nebo ve věku ukončení povinné školní docházky (podle toho, co poskytuje vyšší ochranu) nepracuje na produkčních místech/místech posklizňových manipulací. Minimální věk pro zaměstnávání nesmí být nižší než 15 let a 13 let pro lehkou práci. V zemích, na které se nevztahuje Úmluva MOP (ILO) č. 138, nesmí být minimální věk zaměstnávání nižší než 14 let a 12 let pro lehkou práci.
9.2	Producent kontroluje, že žádný pracovník mladší 18 let nepracuje v noci nebo neprovádí úkoly nebezpečné povahy na žádném produkčním místě/místě posklizňové manipulace.
9.3	Děti na rodinných farmách mohou být zaměstnávány pouze v rámci své rodiny za podmínek, které podporují jejich ochranu, právo na vzdělání a bezpečnost.
9.4	Vedoucí pracovníci byli informováni o zákonných požadavcích na pracovní věk a o účinném plánu nápravy (v případě zjištění, že pracovníci mladší 18 let pracují v rozporu s předpisy).

Uveďte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Jaký je zákonem stanovený minimální věk pro přijetí do zaměstnání?

Obvykle 15 let - Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, výjimky Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Jaká je v dané zemi věková hranice plnoletosti?

Obvykle 18 let, Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Jsou v místních předpisech uvedeny činnosti, které jsou v zemědělství nebezpečné?

Ano, v obecné rovině. Základní povinnosti zaměstnavatele upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) k jejich eliminaci a zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Informace např. Ministerstvo zemědělství: https://eagri.cz/public/web/file/63431/Zakladni_zasady_bezpecnosti_prace_v_zemedelstvi.pdf

Existuje právní definice rodinné farmy?

Ne. Platí definice udávaná hodnocením GRASP, protože místní legislativa se v definici liší.

Kolik hodin může nezletilá osoba legálně pracovat?

Mladistvý zaměstnanec (15-18) nesmí pracovat více jak 8 hodin denně a zároveň 40 hodin týdně, a to ani pokud má více prací najednou. V tomto případě zaměstnavatelé často požadují po zaměstnanci čestné prohlášení, že nevykonává práci u jiného zaměstnavatele. Nesmí, až na zákonné výjimky, vykonávat práci v noci, přesčas, musí vykonávat práce, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému vývoji. Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby mladistvý zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Mladistvý zaměstnanec (14-15 let) nesmí pracovat více jak 7 hodin denně a zároveň 35 hodin týdně. Zaměstnanci mladší 15 let nebo zaměstnanci, kteří neukončili povinnou školní docházku, mohou vykonávat pouze lehkou práci (§ 244a zákona č. 262/2006 Sb.) v době hlavních školních prázdnin. Tato práce nesmí mít negativní vliv na jejich zdraví, vzdělání nebo rozumový vývoj.

Mladistvý zaměstnanec nesmí pracovat v době od 20:00 do 6:00. Zejména zaměstnanci mladší 15 let nesmí být zaměstnáni v době od 20:00 do 22:00 a nesmí vykonávat noční směny a práci přesčas.

Zdroj: MŠMT ČR: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Jaký vládní úřad dohlíží na případy dětské práce v zemi?

Státní úřad inspekce práce, Kolářská 451/13, 746 01 Opava, tel.: +420 950 179 178, email: opava@suip.cz, epodatelna@suip.cz, dat. schránka: cmwaazf a jeho místní pobočky

Existují další uznané organizace?

Úřady uvedené v rámci zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí

Poskytují tyto organizace povolení (dokumenty) jako důkaz o povolení k práci dětí?

Ano. Práce dětí do 15 let je zakázána. Povolena je pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní.

- povolení výkonu činnosti dítěte rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.
- Povolení se nevyžaduje pouze v případě, že se jedná o zájmovou činnost dětí

Existují veřejné dokumenty (nebo registr) které dokládají, opatrovnictví dítěte?

Ano. Záznamy jsou uchovávány místními soudy.

Další poznámky:

Národní dokument on-line - Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/>

10	VĚK POVINNÉ ŠKOLNÍ DOCHÁZKY A PŘÍSTUP DO ŠKOLY
10.1	Všechny děti ve věku povinné školní docházky, které žijí nebo pracují na jakémkoli produkčním místě/ místě posklizňové manipulace, musí mít přístup ke školnímu vzdělávání.
10.2	Producent ověřuje a vede záznamy s celým jménem, jmény rodičů a datem narození všech dětí na produkčních místech/ místech posklizňové manipulace, které jsou mladší než věk ukončení povinné školní docházky.
10.3	Pokud není přístup do školy možný, producent zprostředkuje dopravu dětí mladších, než je věk ukončení povinné školní docházky.
10.4	Pokud pro děti žijící a/nebo zaměstnané na produkčních místech/ místech posklizňové manipulace producenta, které nedovršily věku ukončení povinné školní docházky, nejsou k dispozici školy, producent zajistí výuku na místě.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Je školní vzdělávání pro děti povinné ze zákona?

Ano. Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon v platném znění.

Je stanoven minimální a/nebo maximální věk pro povinnou školní docházku v místních předpisech?

Ano. Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Školní docházka je povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Zdroj: Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

Existuje vládní organizace, která dohlíží na vzdělávání dětí?

Ano. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Karmelitská 529/5 118 12 Praha 1, tel.: +420 234 811 111, email: posta@msmt.cz, ID datové schránky: vidaawt

Jaká vládní organizace dohlíží na vzdělávání pro děti?

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Karmelitská 529/5 118 12 Praha 1, tel.: +420 234 811 111, email: posta@msmt.cz, ID datové schránky: vidaawt

Další poznámky:

11	SYSTÉMY EVIDENCE DOCHÁZKY
11.1	Je zaveden systém evidence docházky, který je vhodný pro daný typ a velikost produkčního místa.
11.2	Systém poskytuje záznam o pravidelné pracovní době a přesčasových hodinách pro každého pracovníka.
11.3	Systém poskytuje záznam o účinných denních přestávkách, týdenních přestávkách a dovolených pro každého pracovníka.
11.4	Všichni pracovníci jsou poučeni o systému evidence docházky a o jeho dodržování.
11.5	Každý pracovník má před výplatou mzdy nebo v okamžiku výplaty mzdy přístup k přehledu záznamů systému alespoň v jazyce, v němž pracovník pracuje nebo v převládajícím jazyce (jazycích) pracovní síly.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Je pravidelná pracovní doba vymezena zákonem?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Jsou přesčasy vymezeny zákonem?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Existují jiné systémy pro stanovení celkové pracovní doby?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Pokud ano, uveďte typy systémů (např. průměrný počet hodin za období, pružná pracovní doba, zkrácené pracovní týdny, atd.):

Po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem - Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Je zákonem stanoven maximální počet přesčasových hodin?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Jsou přestávky/ odpočinek v práci upraveny zákonem?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Existují kolektivní smlouvy, které upravují pracovní dobu v zemědělství?

Ano. Každý odborový svaz, případně odborová organizace může vyjednat svou.

Další poznámky:

Národní dokument on-line - Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/>

12	PRACOVNÍ DOBA
12.1	V záznamech je uvedena pracovní doba (včetně přesčasů, noční práce a dnů odpočinku/ přestávek) s uvedením vrcholu/ období sklizně.
12.2	Všechny přesčasové hodiny jsou dobrovolné, pokud není upraveno jinak národní legislativou nebo kolektivní smlouvou.
12.3	Přesčasy nesmí být vyžadovány pravidelně v rámci produkčního cyklu/ roku a jak je uvedeno v zákoně.
12.4	Pracovní doba nepřesahuje 48 hodin týdně (bez přesčasů), pokud to není stanoveno zákonem nebo kolektivní smlouvou. Zaměstnavatel vykazuje celkový počet odpracovaných hodin, a pokud překročí 48 hodin, jsou zavedena příslušná ochranná opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků. Pokud národní legislativa a kolektivní smlouvy stanoví nižší týdenní pracovní dobu (bez přesčasů), musí mít tyto nižší limity přednost.
12.5	Přestávky na odpočinek/dny odpočinku uvedené v záznamech dokazují shodu s národními předpisy a/nebo kolektivními smlouvami. Pokud není pro zemědělství výslovně upraveno místními zákony nebo kolektivními smlouvami, zahrnuje odpočinek/ přestávky minimálně: (a) Krátké přestávky během pracovní doby (b) Dostatečné přestávky na jídlo (c) Denní nebo noční odpočinek ne kratší než 8 hodin v rámci 24 hodinového období (d) Odpočinek alespoň jeden celý kalendářní den v rámci jednoho týdne
12.6	Celková týdenní pracovní doba (včetně přesčasů) uvedená v záznamech dokazuje shodu s národní legislativou a kolektivními smlouvami. Pokud národní legislativa stanovuje limity celkové týdenní pracovní doby vyšší než 60 hodin (včetně přesčasů) v hlavní sezóně a/nebo jsou zemědělské pracovníci vyňati z omezení přesčasů, zaměstnavatel vykáže celkové týdenní odpracované hodiny, a která vhodná ochranná opatření jsou zavedena na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků.
12.7	Vedoucí pracovníci jsou poučeni o ochranných opatřeních na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků při práci, když pracují nad rámec pravidelné týdenní pracovní doby a/nebo nad rámec týdenní pracovní doby v hlavní sezóně.
12.8	Pracovníci jsou informováni o efektivním využívání přestávek na odpočinek během hlavní sezóny.

Uved'te požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Je práce přesčas upravena zákonem?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Je přesčas vymezen podle zákona jako dobrovolný?

Ne. Přesčas může zaměstnavatel nařídit, ne však pro všechny kategorie zaměstnanců. Přesčasy nejsou povoleny těhotným, zaměstnancům pečujícím o dítě do 1 roku, mladistvým zaměstnancům. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Uvádí zákon zvláštní okolnosti pro vyžadování přesčasů?

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Je zákonem stanoven *maximální počet přesčasových hodin*?

Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Povoluje místní zákon zprůměrovat *celkový počet hodin* jako způsob výpočtu maximálního počtu pracovních hodin?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený maximální počet odpracovaných hodin *celkem* je:

48 hod/ týden. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený maximální počet *pravidelných* pracovních hodin je:

40 hod/ týden. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený maximální počet přesčasových hodin je:

8hod/ týden, celkem 150hod/ rok nebo 8hod/ týden, celkem 150hod po 26 týdnů souvisle. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený maximální počet pracovních hodin pro noční směny je:

8 hod/ 24 hod nebo průměr 8 hod/ směnu během souvislých 26 týdnů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Existují nějaké výjimky zákonem stanoveného maximálního počtu odpracovaných hodin?

Ano. Výjimky jsou pouze v mimořádných situacích v maximálním zkrácení doby odpočinku na 8 hodin v souvislých 24 hodinách po omezenou dobu. Zkrácený odpočinek může být nahrazen. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený maximální počet odpracovaných hodin v době vrcholu/ sklizně nebo když je nejrušnější sezóna:

Maximální počet hodin není určen, je však určena minimální doba odpočinku během za sebou následujících 24 hodin na 8 hodin, odpočinek může být nahrazen v následujících 3 týdnech. Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být 24 hodin/ týden, 105 hodin/ 3 týdny nebo 210 hodin/ 6 týdnů. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Uveďte minimální počet přestávek za den stanovený zákonem.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí, přitom musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Přestávky v práci na jídlo a oddech nelze zaměňovat s tzv. bezpečnostními přestávkami. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákonem stanovený minimální počet dnů odpočinku v týdnu je:

Není určen počet dnů ale hodin. V běžném provozu 35 hodin/ týden, jinak 24 hodin/ týden avšak 70 hodin celkem/ 2 týdny v nepřetržitém provozu, v zemědělství 105 hodin/ 3 týdny nebo 210 hodin/ 6 týdnů.

Další poznámky:

Národní dokument on-line - Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců -

<https://ppropo.mpsv.cz/>

Je-li to nezbytné k odvrácení havárie, živelní události nebo jiné mimořádné události, či k odstranění jejich bezprostředních následků, může být denní odpočinek zaměstnance staršího 18 let zkrácen až na 6 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Následující odpočinek musí být o dobu tohoto zkrácení prodloužen.

13	DISCIPLINÁRNÍ ŘÍZENÍ
13.1	K dispozici je písemné disciplinární řízení.
13.2	Pracovníci jsou informováni o podmínkách disciplinárního řízení, včetně toho, že jakékoli srážky ze mzdy jako disciplinární opatření jsou zakázány.
13.3	Jsou vedeny záznamy o všech disciplinárních opatřeních přijatých během posledních 24 měsíců.

Uvedte požadované webové stránky na příslušné místní pracovněprávní předpisy a doplňte následující definice:

Jsou srážky ze mzdy upraveny zákonem?

Ano. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění

Jaké odpočty jsou povoleny?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce vypočítává případy, kdy mohou být srážky ze mzdy prováděny. Jde o následující tři skupiny případů: Srážky ze mzdy na základě zákoníku práce nebo zvláštního zákona. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby provedl i bez souhlasu zaměstnance z jeho mzdy následující srážky např. rozhodnutí soudu (§ 147 odst. 1). Srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance. Srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Srážky ze mzdy zaměstnance ve prospěch zaměstnavatele za přijetí do zaměstnání, ke složení peněžních záruk nebo k úhradě smluvních pokut nejsou dovoleny. Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Další poznámky:

Národní dokument on-line - Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců - <https://ppropo.mpsv.cz/>