



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

[www.SocialniDialog.cz](http://www.SocialniDialog.cz)

**SBORNÍK  
ZÁVĚREČNÁ KONFERENCE  
PROJEKTU NORD  
6. 6. 2019**



## Obsah

1	Úvodní slovo .....	3
2	Představení projektu a vyhodnocení dosažení jeho cílů .....	4
3	Představení a vývoj témat řešených v rámci projektu .....	4
3.1	Pracovně právní legislativa .....	4
3.2	Pracovnělékařské služby .....	6
3.3	Cizinci a trh práce.....	7
3.4	Zaměstnávání odsouzených .....	8
3.5	Minimální mzda/ odměňování zaměstnanců .....	9
3.6	Veřejné zakázky .....	10
3.7	Trestní odpovědnost právnických osob.....	11
3.8	Agenturní zaměstnávání.....	11
3.9	Ochrana osobních dat.....	12
3.10	Životní prostředí .....	13
3.11	Exekuce, srážky ze mzdy .....	15
3.12	Registr smluv .....	18
4	Bipartitní dialog na úrovni odvětví .....	18
5	Přínosy projektu pro cílovou skupinu.....	20
6	Regionální sociální dialog .....	21
6.1	Burzy práce a vzdělávání v Olomouckém kraji.....	21
6.2	Živé knihovny povolání .....	22
7	Závěr.....	24



## 1 Úvodní slovo

Kvalitní sociální dialog je základem pro rozvoj české ekonomiky. Za posledních několik let se podařilo vybudovat vzájemnou důvěru mezi zástupci zaměstnavatelů a odborů, kteří díky tomu mohou spolu konstruktivně diskutovat. Významně se na upevnění vztahů mezi zaměstnavateli a odbory podílel také projekt financovaný z prostředků Evropské unie nazvaný „Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR“.

Svaz průmyslu a dopravy ČR jako největší zástupce zaměstnavatelů v Česku a Českomoravská konfederace odborových svazů si v projektu daly za cíl ještě více zkvalitnit spolupráci obou sociálních partnerů a jejich členů. Proto se základem projektu, pro nějž se vžil zkrácený název NORD, stala především výměna informací.

Vzájemnou komunikaci firem a odborů podpořila regionální diskusní setkání, kterých se uskutečnilo více než 160. Věcná diskuse se mohla opřít o data získaná z anket, odborných analýz a posudků, které by bez projektů patrně nevznikly. Výsledky těchto šetření měly k dispozici také expertní týmy a pracovní skupiny, které se věnovaly konkrétním tématům.

Díky projektu NORD bylo možné zmírnit problém firem, které na dnešním trhu práce nedokážou najít dostatek vhodných pracovníků. Ve spolupráci s generálním ředitelstvím Vězeňské služby ČR se odehrály workshopy a diskusní fóra přímo na půdě věznic, kde se firmy mohly seznámit s možnostmi zaměstnávání odsouzených ve výkonu a po výkonu trestu. Zaměstnávání těchto lidí pomůže nejen firmám, ale také odsouzeným, kteří neztratí pracovní návyky.

Nedílnou součástí projektu byl vznik regionálních partnerství, kde se mohli zástupci zaměstnavatelů a odborů potkávat a diskutovat aktuální problémy. Kvalitněji pracovaly také regionální tripartity. Svaz průmyslu a dopravy proto oceňuje, že projekt NORD dál upevnil a zlepšil kvalitu sociálního dialogu. Je to příslib pro lepší budoucnost.



## 2 Představení projektu a vyhodnocení dosažení jeho cílů

Projekt Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR (dále jen NORD) je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dále jen SP ČR) spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů (dále jen ČMKOS). Projekt v červnu 2019 po více než 3,5 letech končí.

Hlavním cílem projektu bylo zkvalitnění spolupráce sociálních partnerů a jejich členských základů, které mělo vést ke zlepšení vzájemné výměny informací mezi sociálními partnery a jejich členskými základnami, tak i mezi samotnými sociálními partnery a dalšími relevantními subjekty prostřednictvím většího propojení jednotlivých úrovní sociálního dialogu s využitím zpětné vazby přímo od cílové skupiny projektu. Dalšími cíli projektu bylo zvýšit povědomí o přínosech sociálního dialogu v řešení vybraných problémů a dále iniciovat a realizovat tzv. účelová partnerství v regionech, která mají napomoci řešení konkrétních problémů. K naplňování cílů jsme zvolili dílčí aktivity - kulaté stoly, diskusní fóra, odborné posudky, regionální i tematické analýzy, bipartitní jednání na úrovni odvětví, aktivity regionálního sociálního dialogu v rámci sektorových dohod, uzavírání partnerství, osvětovou činnost ohledně sociálního dialogu, sdílení příkladů dobré praxe a další. Do řešení 12 hlavních témat jsme co nejvíce zapojovali cílovou skupinu.

Abychom si mohli ověřit výsledky projektu, dosažení stanovených cílů, nechali jsme na jeho počátku a v jeho závěru provést hloubkové rozhovory s aktéry sociálního dialogu za SP ČR a ČMKOS jak na národní, odvětvové, tak regionální úrovni a porovnali tak změnu, ke které došlo. Oproti stavu v roce 2016 bylo v roce 2019 identifikováno méně problémů ve stavu propojenosti sociálního dialogu mezi různými úrovněmi. Lépe jsou hodnoceny i možnosti pro zpracování odborných stanovisek a analýz. Existuje větší možnost účastnit se diskuzních fór, jednání pracovních skupin a další akcí. Pozitivně je hodnocena možnost vzájemné výměny názorů na řešená témata a zejména pak posílení sdílení dobré praxe. Z hloubkových rozhovorů vzešla i celá řada námětů jak spolupráci dále rozvíjet. V započaté práci budeme pokračovat v navazujícím projektu.

## 3 Představení a vývoj témat řešených v rámci projektu

### 3.1 Pracovně právní legislativa

Dne 29. 2. 2016 byla do vnějšího připomínkového řízení zaslána novela zákoníku práce (dále jen ZP). V rámci projektu byl v letech 2016 a 2017 sledován průběh vyjednávání a přijímání této novely. Byl zadán odborný posudek „Vybrané okruhy problémů z připravované pracovněprávní legislativy“, který se věnoval tématům důležitým pro zaměstnavatele, zejména úpravě homeoffice a „Výhody koncepční novely zákoníku práce pro zaměstnavatele“, kdy cílem tohoto posudku bylo přehledně nastínit přínosy návrhu novelizace zákoníku práce z pohledu zaměstnavatele.



V rámci tématu byl dále zadán odborný posudek „Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru“, který měl posoudit po právní stránce konkrétní soudní spor o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a popsat chyby učiněné na straně zaměstnavatele a vypracovat doporučení pro členské firmy, jak správně postupovat v obdobném případě.

Svaz průmyslu a dopravy realizoval diskuzní fóra, kdy získaná zpětná vazba k připravované novele byla veskrze negativní, jak ze strany zaměstnavatelů, tak účastníků z řad odborů. Na diskuzních fórech byly využity zpracované odborné posudky. K tématu byla navázána spolupráce s pracovněprávní sekcí Unie podnikových právníků ČR.

Novela zákoníku práce legislativním procesem neprošla, ale v rámci realizovaných diskuzních fór se ukázala potřeba diskutovat nejen novelu zákoníku práce, ale i platná ustanovení zákoníku práce, která způsobují problémy v praxi. Proto se původní téma novela ZP rozšířilo a realizovala se diskuzní fóra k získání zpětné vazby k platné právní úpravě – pracovněprávní vztahy, pracovněprávní spory, bezpečnost a ochrana zdraví při práci a odškodňování pracovních úrazů.

V rámci diskuzí nad novelou ZP se otevřela také otázka institutu pracovního konta a jeho právního zakotvení. Z tohoto důvodu bylo zadáno zpracování analýzy „Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami“. Cílem analýzy bylo nalezení a popis stejných nebo obdobných institutů českého konta pracovní doby v zahraničí. Na základě podrobného seznámení se s úpravou kont a obdobných způsobů rozvržení pracovní doby analýza poskytla částečné informace při hledání vhodných modelů řešení v ČR. Po prostudování výstupů bylo vyhodnoceno, že tato problematika si zasluhuje hlubší prostudování a bude proto řešena v rámci aktivit hrazených dle § 320a ZP.

V druhé polovině roku 2018 byla v rámci projektu řešena poslanecká novela ZP na zrušení tzv. karenční doby, tj. třídní doby dočasné pracovní neschopnosti („DPN“), po kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy ani nemocenské.

Současně se v projektu řešila tzv. koncepční novela ZP, kterou předložilo MPSV v srpnu 2018 do připomínkového řízení. Tato novela ZP obsahuje zejména novou úpravu dovolené, zpřesnění úpravy přechodu práv a povinností zaměstnavatele z pracovněprávních vztahů včetně pravidel pro výpověď zaměstnance, zpřísnění úpravy DPČ a DPP – evidence pracovní doby, aplikaci zaručené mzdy i na dohody mimo pracovní poměr, seznámení s rozvrhem pracovní doby min. 2 dny předem, změny v doručování, tedy to, co bylo i v novele z roku 2016, a nově úpravu sdíleného pracovního místa a návrh valorizačního mechanismu pro stanovení minimální mzdy. Probíhala tripartitní jednání na pracovní úrovni k návrhu novely ZP tak, aby bylo dosaženo shody a sociální partneři alespoň na jednání RHSD potvrdili, že do dojednaného návrhu nebudou ve sněmovně zasahovat. Sociální partneři nad rámec původního návrhu shodně prosazují doplnění úpravy prevence a rehabilitace (využití přebytků pojistného ze zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání) a úpravy § 24 a § 25 (vyjednávání KSVS) tak, aby řešila stávající zásadní aplikační problémy.



Výstupy z diskuzních fór, jednání pracovní skupiny a expertního týmu byly využity při jednání s MPSV ke všem třem novelám ZP.

Vydání elektronického bulletinu „Zpravodaj sociálního dialogu“ se věnovala novele ZP z roku 2016, představení analýzy a zrušení karenční doby.

Vzhledem k tomu, že vyjednávání novely ZP nadále pokračuje i po skončení projektu, bude se tomuto tématu věnovat i navazující projekt.

### 3.2 Pracovnílékařské služby

SP ČR spolu s ASO (Asociace samostatných odborů) realizoval v letech 2013–2015 projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnílékařských služeb“ (dále jen projekt PLS). Projekt PLS formuloval 32 kompromisních požadavků na změnu právní úpravy, na kterých se shodli sociální partneři. Některé výstupy projektu, např. možnost vzdání se odvolání při vystavení posudku, výstupní zdravotní prohlídka či lhůta pro periodické preventivní prohlídky zaměstnanců pracujících v noci, byly zapracovány ministerstvem zdravotnictví do novely zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

V rámci projektu NORD byl proto sledován průběh legislativního procesu přijímání novely a její konečné znění. Novela byla publikována ve Sbírce zákonů pod č. 202/2017 Sb. s účinností od 1. 11. 2017. Prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb. byla novelizována od 15. 12. 2017 (č. 436/2017 Sb.) a zavedla dvouletou lhůtu pro periodické prohlídky pro zaměstnance pracující v noci.

Z realizovaných diskuzních fór, jakož i z projednání pracovní skupinou PLS, vyplynula nutnost získat širší zpětnou vazbu. V červnu 2018 bylo proto realizováno dotazníkové šetření, ze kterého byly zpracovány výstupy v rámci odborného posudku „Posouzení novelizované úpravy PLS z pohledu praxe“. Ty měly posoudit právní úpravu poskytování pracovnílékařských služeb ve světle novely z roku 2017.

Výstupy z šetření a závěry posudku ukázaly, že se sice podařilo odstranit některé závažné problémy úpravy PLS, v praxi však přetrvávají problémy s tím, co novela neřešila, protože výstupy z projektu PLS byly kompromisní, a proto novela, i když většinu požadavků zapracovala, všechny problémy neodstranila.

Vzhledem k účinnosti novely zákona a vyhlášky od 1. 11. 2017, by bylo dobré další dopady na praxi sledovat v dlouhodobém horizontu, tedy v navazujícím projektu. Díky zpětné vazbě máme k dispozici doporučení na šetření:

- otázka vstupních a preventivních prohlídek u zaměstnanců v kategorii 1 pro jejich zbytečnost, protože u kategorie 1 není riziko, které je nutno sledovat, jde o zbytečnou administrativní a finanční zátěž, vyčerpává to kapacitu nedostatkového personálu zdravotnických zařízení a tyto prohlídky v podstatě suplují preventivní prohlídky osob u praktického lékaře;



- problém závaznosti lékařského posudku z pohledu judikatury, která označuje lékařský posudek dle PLS jen jako dobrozdání.

### 3.3 Cizinci a trh práce

V souvislosti se situací na trhu práce – nedostatku uchazečů o práci – se firmy začaly zajímat o možnost zaměstnávání cizinců z 3. zemí. K urychlení procesu příchodu cizinců z 3. zemí do České republiky schválila vláda v roce 2016 projekt ekonomické migrace Režim Ukrajina. Jde o projekt, který umožňuje zaměstnavatelům cíleně hledat uchazeče o zaměstnání ve státech třetích zemí, v tomto případě na Ukrajině. Režim byl následně rozšířen o Filipíny, Srbsko a Mongolsko (tzv. Režim ostatní státy). Pro vysokoškolsky kvalifikované uchazeče z Ukrajiny běží Projekt Ukrajina, který byl rozšířen o Indii.

V rámci tématu byla rovněž sledována transpozice směrnice EU o sezónních pracovnících a převedení pracovníků v rámci společnosti.

SP ČR si nechal v počáteční fázi projektu zpracovat odborný posudek: „Shrnutí problematiky zaměstnávání cizinců – aktuální právní úprava a připravované změny“, jehož cílem bylo zhodnotit, zda je dostatečná opora v legislativě.

Posudek konstatoval, že problematika zaměstnávání cizinců v ČR je poměrně složitá a ve srovnání s některými jinými členskými státy EU administrativně i časově náročnější; velkou překážku pak představuje nedostatečná kapacita zastupitelských úřadů pro vyřizování žádostí o příslušná pobytová a pracovní povolení.

Na základě poznatků z odborného posudku a skutečnosti, že SP ČR je jedním z garantů projektu Režim Ukrajina, byla k získání zpětné vazby realizována diskuzní fóra. Hlavními diskutovanými problémy byly: doba celého procesu, veškerá administrativa: žádost o zařazení do Režimu Ukrajina pro zaměstnavatele a žádost o zaměstnaneckou kartu pro zaměstnance, faktický proces – zapojení agentur práce, vhodnost Režimu Ukrajina pro různé zaměstnavatele, správní řízení o zaměstnaneckou kartu, integrace zaměstnanců – cizinců do pracovního i společenského procesu, spolupráce s Úřady práce, podmínky pracovní pozice.

Výstupy byly využity při projednávání s vládou o rozšíření projektů (viz výše).

Speciální povolovací režimy a projekty pro cizince (Ukrajina, Mongolsko, Srbsko, Filipíny, Indie), běží podle nastavených pravidel. V praxi je problémem ukončení pracovního poměru zaměstnanců-cizinců ve zkušební době. K urychlenému vyřešení situace byl zpracován pozměňovací návrh k ST 203 - návrh novely zákona 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR, jehož cílem je zejména omezení změny zaměstnavatele. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval v rámci programu (Režim, Projekt), může změnit zaměstnavatele až po uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, tedy má povinnost zůstat u svého zaměstnavatele s výjimkou, že by nový zaměstnavatel byl také zapojen do programu.

Speciální režimy a projekty pokračují i po skončení projektu NORD.



### 3.4 Zaměstnávání odsouzených

V poslední době se firmy potýkají s nedostatkem nízko kvalifikované pracovní síly, proto se začaly zajímat i o zaměstnávání odsouzených. SP ČR navázal v rámci projektu aktivní spolupráci s GŘ Vězeňské služby ČR (GŘ VS ČR) při organizování diskuzních fór na téma „Zaměstnávání vězňů a jejich vstup na trh práce“ přímo na půdě věznic, kde si mohly firmy prohlédnout možné výrobní prostory a seznámit se s praktickou možností zaměstnávání odsouzených.

Cílem diskuzních fór bylo předat potencionálním zaměstnavatelům bližší informace o možnostech, výhodách, ale i nevýhodách zaměstnávání osob ve výkonu trestu a následně o možnostech zaměstnávání propuštěných vězňů. Součástí diskuzních fór byly i příklady z praxe zaměstnavatelů, kteří se již pro spolupráci s GŘ VS ČR rozhodli. Na prvním místě je řešení otázky nedostatku pracovní síly na trhu práce, výborná spolupráce s ministerstvem spravedlnosti a věznicemi, stabilita pracovní síly, možnost zaměstnání „vyzkoušeného“ pracovníka po skončení výkonu trestu. Nižší náklady nehrají při rozhodování, zda zaměstnat odsouzené, až tak důležitou roli. Upozornily však i na některá úskalí jako je např. nutná předchozí osvěta mezi civilními zaměstnanci (osvědčilo se zaškolení ze strany dozorců), přesvědčení managementu, vstupní procedury, pracovnělékařské prohlídky aj.

Pokud to umožnily podmínky věznice, byla do programu zařazena i prohlídka konkrétních výrobních prostor ve věznici.

Diskuzní fóra proběhla ve věznici v Rýnovicích, Bělušicích, Horním Slavkově, Ostravě, Rapoticích, Jiřicích, Břeclavi-Poštorné, 2x v Rýnovicích a ve Všehrdech, kde se zúčastnění měli možnost seznámit s výrobou v prostorách věznic.

K tématu byla navázána spolupráce s CzechInvestem a RUBIKON centrem nad dalším propagováním tématu a nad problematikou zaměstnávání odsouzených nejen ve výkonu trestu ale i po skončení trestu.

16. 11. 2016 jednala pracovní skupina k zaměstnávání odsouzených za účasti zástupců MPSV, MSP a MF, na které byly identifikovány praktické překážky realizace zaměstnávání:

- Vězeň musí s prací pro 3. subjekt souhlasit a tento souhlas může kdykoli odvolat
- Ošetření investice podnikatele do výstavby např. výrobní haly na pozemku věznice – jde buď:
  - právo stavby na cizím pozemku, ale v tomto případě pozemku v majetku státu – právní limity
  - nebo o pronájem pozemku na max. 16 let – pro investora nevýhodné, za tu dobu nedojde ani k odepsání nákladů
- Otázka pojištění pracujícího odsouzeného pro pracovní úraz – ve skutečnosti pro firmu nepracuje, ale je zapůjčen věznicí pro výkon praxe





- Nedostatečná informovanost mezi zaměstnavateli o podmínkách zaměstnávání odsouzených
- Pobídky pro firmy zaměstnávající vězně ve výkonu trestu a po výkonu trestu:
  - sleva na dani z příjmu
  - příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti odsouzených

Některé problémy byly na základě tohoto jednání následně vyřešeny.

V současnosti už nejsou ve věznicích vězni, které by bylo možno zaměstnávat mimo areál věznice a jsou využity i prostory ve věznicích, kde mohou podnikat 3. osoby.

Navázaná spolupráce s ministerstvem spravedlnosti a GŘ Vězeňské služby bude pokračovat i po skončení projektu NORD.

### 3.5 Minimální mzda/ odměňování zaměstnanců

Jako vstupní materiál byla v roce 2016 zadána a zpracována „Analýza úrovně mezd“. Jde o aktuální téma ve vazbě na požadavek provázání výše úrovně minimální mzdy s úrovní 40 % průměrné mzdy v národním hospodářství, neboť nárůst minimální mzdy vyvolává tlak na celkový nárůst mezd, přímých i nepřímých nákladů, mzdových nákladů. Cílem analýzy bylo určit mzdové koridory (tj. diferenciaci mezd) u 30 nejvíce poptávaných profesí v průmyslových odvětvích v České republice v roce 2015 a navrhnout kritérium, od kterého by se do budoucna odvozoval nárůst minimální mzdy.

Výstupy analýzy byly použity při jednání s ministerstvy, vládou a v rámci RHSD.

Původní téma minimální mzda bylo na základě ohlasů od zaměstnavatelů rozšířeno na podzim 2017 o problematiku odměňování zaměstnanců při vysílání do zahraničí v rámci EU.

Vzhledem k zvažovanému navýšení minimální mzdy a v návaznosti na výstupy z projednání tématu v rámci bipartitních setkání, byl zadán odborný posudek „Argumentace proti navýšení minimální mzdy“ (květen 2017), který byl využit při projednávání tématu na pracovním týmu RHSD pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost dne 22. 5. 2017 a na jednání Pléna RHSD dne 29. 5. 2017. Posudek byl využit i při přípravě stanoviska k návrhu vládního nařízení, kterým se zvyšuje minimální mzda od 1. 1. 2018.

V rámci projektu SP ČR rovněž diskutoval otázku rovného odměňování žen a mužů, ale vzhledem k běžícímu projektu MPSV 22 % K ROVNOSTI se rozhodl tomuto tématu dále nevěnovat.

Téma zůstává stále aktuální, výstupy projektu jsou i po skončení projektu využity při dalších jednáních k nastavení valorizačního mechanismu zvyšování minimální mzdy.



### 3.6 Veřejné zakázky

V únoru 2014 byly schváleny na úrovni EU tři nové směrnice, které regulují oblast veřejného investování, s povinností členských států do 2 let transponovat nová pravidla do vnitrostátních právních řádů. MMR se rozhodlo vytvořit zákon zcela nový, protože vnesení nových pravidel do stávající právní úpravy by si vyžádalo zásadní zásahy do textu i systematiky, které by mohly vést k nepřehlednosti a nesrozumitelnosti zákona. Deklarovaným cílem MMR bylo vytvořit zcela novou právní úpravu, která při respektování evropské úpravy veřejného investování, bude:

- pochopitelná pro všechny účastníky zadávacích řízení,
- sníží administrativní zátěž,
- učiní celý zadávací proces maximálně efektivním a
- zachová transparentnost a rovný přístup v jeho průběhu.

Směrnice byly implementovány do nového českého zákona o zadávání veřejných zakázek, zákona č. 134/2016 Sb., který nabyl účinnosti 1. 10. 2016.

V rámci projektu byla realizována diskuzní fóra za účelem sběru podnětů z praxe, jak se s novou právní úpravou srovnává. Získaná zpětná vazba z diskuzních fór ukázala, že nová úprava není praxí přijímána jednoznačně. Byly opakovaně vznášeny dotazy týkající se rámcových smluv, prokazování kvalifikace, lhůt, vyjádření předběžného zájmu, námitek, návrhů na přezkum, návrhů na zákaz plnění smlouvy, doručování.

Zákon upravil i společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek. Vláda svým usnesením č. 531, ze dne 24. 7. 2017, schválila nová pravidla pro uplatňování odpovědného přístupu při zadávání veřejných zakázek a nákupech státní správy a samosprávy. Svoji metodiku pro prevenci trestní recidivy formou podpory zaměstnávání a profesního rozvoje osob se záznamem v evidenci Rejstříku trestů a osob ve výkonu trestu odnětí svobody v rámci veřejných zakázek představilo v červenci 2017 také ministerstvo spravedlnosti.

I proto byl zadán odborný posudek (odevzdán v září 2017) „Nová právní úprava zadávání veřejných zakázek“, jehož předmětem byl zejména výčet změn provedených novým zákonem o zadávání veřejných zakázek k 1. 10. 2016, popis právní úpravy, porovnání s předchozí právní úpravou a zhodnocení možnosti uplatnění společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek.

Elektronická komunikace mezi zadavatelem a uchazeči je povinná od 18. 4. 2017 pro centrální (státní a obecní) zadavatele, od 18. 10. 2018 je povinná i pro ostatní zadavatele, proto jsme se v rámci projektu zabývali i touto problematikou.

Z odborného posudku i diskuzních fór vyplynulo, že v praxi se vyskytují některé výkladové problémy, proto se SP ČR zapojil do činnosti Expertní komise MMR pro zadávání veřejných zakázek, kde jsou tvořena stanoviska k problematickým ustanovením zákona. Tato činnost bude pokračovat i po ukončení projektu.



### 3.7 Trestní odpovědnost právnických osob

Zákon o trestní odpovědnosti právnických osob č. 418/2011 Sb. byl s účinností od 1. 12. 2016 zásadně novelizován (z. č. 183/2016 Sb.). Jednou z nejvýznamnějších změn, které novela přinesla, byla změna výčtu trestných činů, za které je právnická osoba odpovědná. Do účinnosti novely byl v § 7 TOPO stanoven taxativní výčet trestných činů, pro které může nastat trestní odpovědnost právnické osoby, jednalo se tedy o výčet pozitivní. Od účinnosti této novely se však změnil výčet na negativní, kdy v § 7 je uveden výčet trestných činů, za které právnická osoba odpovědná být nemůže.

Další změnou, kterou novela přinesla, je změna trestní odpovědnosti právnické osoby, kdy došlo v § 8 odst. 1 TOPO k vypuštění formulace „jejím jménem.“ Trestným činem spáchaným PO je tedy pouze protiprávní čin spáchaný v zájmu PO nebo v rámci její činnosti. Do § 8 byl také přidán nový pátý odstavec, který upravuje zproštění se trestní odpovědnosti právnické osoby: „právnická osoba se trestní odpovědnosti zproští, pokud vynaložila veškeré úsilí, které na ni bylo možno spravedlivě požadovat, aby spáchání protiprávního činu osobami uvedenými v odst. 1 zabránila.“ Vyvinění se se tedy nově vztahuje také na jednání statutárních orgánů nebo dalších osob ve vedoucím postavení v rámci právnické osoby.

Z tohoto důvodu bylo téma zařazeno do projektu, protože jsme se domnívali i na základě závěrů jednání Expertního týmu pro právo (8. 9. 2016), že může praxi přinést problémy. Byla realizována diskuzní fóra k získání zpětné vazby, o která však nebyl zájem. Získaná zpětná vazba ukázala, že nová právní úprava není praxí vnímána jako problematická, i když důvodem mohlo být, že si praxe neuvědomuje dopady nové úpravy či není o nich dostatečně informována. Proto jsme se tématu v rámci projektu přestali věnovat.

V dubnu 2018 se podařilo navázat kontakt se Stáním zastupitelstvím, které připravovalo aktualizaci svého metodického pokynu k leniency programu (vyvinění) a předat připomínky získané od firem k této problematice. Rovněž jsme měli možnost problematiku projednat na kulatém stole pořádaném Nejvyšším státním zastupitelstvím 20. 9. 2018. Navázali jsme k tomuto tématu spolupráci s Uníí podnikových právníků ČR a Českou Compliance Asociací, kdy zvažujeme realizaci společných vzdělávacích akcí, ale to už mimo projekt.

### 3.8 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je jeden z legálních způsobů zprostředkování zaměstnání. Podstatou je třístranný vztah, a to mezi agenturou práce, která má k tomu příslušné povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, a zaměstnancem, který uzavírá pracovní smlouvu s agenturou s tím, že její agentura bude přidělovat k dočasnému výkonu práce u uživatele (agentura se zavazuje zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele zajistit) a mezi agenturou práce a uživatelem (klientem agentury), který poptává na trhu práce zaměstnance k určitému výkonu práce. Od roku 2004, kdy došlo k úpravě agenturního zaměstnání zákonem č. 435/2004 Sb., získaly agentury své místo jako forma flexibilního zaměstnání. Z pohledu zaměstnavatelů představuje tedy agenturní zaměstnávání jednoznačně přínos pro fungování trhu práce.



Kromě poskytnutí pomoci a podpory při vyhledávání vhodného zaměstnání těm, kteří práci aktivně hledají a pozitivního významu v podobě flexibility a schopnosti dodat v krátkém čase zaměstnance s požadovanou kvalifikací, se přirozeně projevil i negativní jevy, které tento způsob zprostředkování zaměstnání doprovázejí:

- vzrůstající počet agentur práce,
- účelové zakládání agentur práce,
- obcházení a porušování právních a pracovněprávních předpisů,
- snahy trvale nahradit pracovněprávní vztahy „kmenových“ zaměstnanců pracovněprávními či jinými dodavatelskými vztahy agenturních zaměstnanců.

V rámci tématu jsme se proto zaměřili na projednávání novely právní úpravy, jejímž cílem bylo tzv. vyčištění trhu agenturního zaměstnávání, tj. zpřísnění podmínek pro působení agentur na trhu práce a omezení jejich počtu, aby na trhu zůstaly jen ty kvalitní. Změny se týkaly ochrany dočasně přidělovaných zaměstnanců, zpřísnění podmínek pro udělení příslušného povolení ke zprostředkování zaměstnání (kauce), větší provázání odpovědného zástupce s danou agenturou, rozšíření důvodů pro odebrání povolení a na druhé straně, pokud se agentura po určité době osvědčí, možnost získat povolení k agenturnímu zaměstnávání již na dobu neurčitou, ale i stanovení jasnějších pravidel ve vztahu k uživateli zavedením jeho částečné odpovědnosti za podmínky, za kterých bude agenturní zaměstnávání realizováno. Novela zákona o zaměstnanosti nabyla účinnosti 1. srpna 2017.

Na základě novely vznikla tripartitní Komise pro posuzování agentur práce a udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, kde má zastoupení i SP ČR.

V rámci tématu jsme se rovněž zabývali metodickým pokynem Generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 „Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele“.

K tématu byl zpracován odborný posudek „Dočasné přidělování agenturních zaměstnanců po novele zákona o zaměstnanosti“, který shrnul nejdůležitější změny zákona o zaměstnanosti, a byl využit při jednáních v rámci Rady hospodářské a sociální dohody.

Zpětná vazba k tématu byla získávána na diskuzních fórech „Aktuální novinky v pracovněprávní legislativě“ (viz téma Pracovněprávní legislativa/ZP).

Lze konstatovat, že nová právní úprava agenturního zaměstnávání nezlikvidovala, ale narovnává. Činnost komise pro posuzování agentur práce a udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání pokračuje i po skončení projektu.

### 3.9 Ochrana osobních dat

Evropský parlament přijal v dubnu 2016 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních



údajů, dále jen „GDPR“). Nová úprava je zakotvena formou nařízení, proto je přímo účinná v celé EU a není nutno přijmout národní předpis k implementaci, ale stávající právní úprava musí být modifikována (bylo třeba novelizovat zákon na ochranu osobních údajů, a zákony související, jako např. zákoník práce či zdravotnickou legislativu). S novou právní úpravou přišla řada nových povinností s dopadem do podnikové praxe. Nařízení GDPR zavedlo řadu nových pravidel. Jejich platnost a dodržování musí zpracovatel osobních údajů doložit po celou dobu jejich zpracování, např. nezbytnost zpracování osobních údajů, právní důvod zpracování. Pojem osobní údaj nově zahrnuje i e-mailovou adresu, IP adresu či soubory cookies. Novinkou je právo být zapomenut, kdy lze požadovat vymazání osobních údajů, pokud pro jejich další zpracování není důvod. Nařízení nabylo účinnosti 25. 5. 2018.

V rámci projektu jsme se věnovali problematice implementace evropského nařízení k ochraně dat (GDPR) ve firmách, kdy jsme spolupracovali s Uníí podnikových právníků ČR (dále jen UPP ČR). Také jsme sledovali legislativní proces přijetí národní úpravy. S pracovněprávní sekcí UPP ČR se diskutovala problematika ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Ve spolupráci se sekcí compliance UPP ČR proběhly praktické workshopy – zkušenosti firem se zaváděním GDPR ve firmě a z prvního měsíce platnosti GDPR.

K získání zpětné vazby bylo plánováno uskutečnit diskuzní fóra, aby se zjistila připravenost firem na implementaci GDPR. Bylo realizováno 5 diskuzních fór v regionech (Brno, Jihlava, Praha, Hradec Králové, Liberec), kdy bylo zjištěno, že firmy zatím mají nedostatečnou povědomost o GDPR na to, aby mohly diskutovat problémy, ale potřebují proškolení v problematice. Z tohoto důvodu bylo rozhodnuto další specializovaná diskuzní fóra na tuto problematiku nerealizovat a nejprve firmy k tématu proškolit. Byly realizovány semináře pro firmy a svazy na jejich žádost (APPS, SOCR, SAP) + cyklus školení v sídle SP ČR. Tyto aktivity již nebyly financovány z projektu NORD.

Diskuze k získání zpětné vazby byla poté vedena v rámci diskuzních fór k Aktuálním otázkám pracovněprávní legislativy (viz téma ZP/Pracovněprávní legislativa).

Téma bylo úzce vázáno na novou legislativu – nařízení GDPR a jeho implementaci a přijetí nezbytných českých předpisů. Po skončení projektu již není třeba se tématu speciálně věnovat.

### 3.10 Životní prostředí

V rámci tohoto tématu jsme se zaměřili na problematiku právní úpravy vodního hospodářství a problematiku odpadů.

Zajištění dlouhodobě udržitelného financování vodního hospodářství má za cíl zajistit dlouhodobě udržitelné ceny vody pro obyvatelstvo a průmysl. V případě neřešení tohoto narůstajícího problému by v relativně blízké budoucnosti hrozil razantní nárůst ceny vody pro obyvatelstvo i průmysl v ČR. Proto byla v rámci projektu zadána analýza „Revize systému financování vodního hospodářství“, jejímž cílem bylo analyzovat stávající principy financování vodního hospodářství České republiky a zpracovat návrh nové podoby



financování vodního hospodářství, která bude znamenat udržitelné financování vodního hospodářství v České republice. Byla analyzována současná situace, vývoje odběrů povrchových vod a systémy financování vodního hospodářství v okolních zemích EU. Zároveň byly vypracovány možné scénáře vývoje financování vodního hospodářství při současném nastavení financování a zhodnocení dopadů na odvětví hospodářství. Závěrem analýzy byly navrženy úpravy systému financování tak, aby byla zajištěna udržitelnost financování podniků Povodí v situaci, kdy v souvislosti s potřebou aplikace opatření zajišťujících adaptaci na změnu klimatu podnikům Povodí přibývají další a další povinnosti v souvislosti s péčí o povodí.

Získané poznatky byly diskutovány a odsouhlaseny v rámci jednání Pracovní skupiny Ochrana vod (tato skupina funguje mimo projekt).

Na základě analýzy byl získán kvalitní přehled o stavu a problémech při financování vodního hospodářství v ČR, a poznatky byly využity v dalších jednáních a aktivitách a poskytnuty například Ministerstvu zemědělství jako subjektu, pod který spadají podniky povodí.

Výsledky projektu dospěli k jednoznačnému a podloženému závěru, že je nutné změnit nastavení a zajistit financování podniků povodí, na které jsou vyvíjeny neustále zvyšující se nároky a povinnosti ve vazbě na jejich činnost, řešení sucha, povodní a související problematiky. V opačném případě dojde k dalšímu zdražování povrchové vody, která již dnes je nadprůměrná v evropských poměrech a dostane se na zcela pro zákazníka neakceptovatelnou mez, a ke kolapsu systému.

Tyto argumenty se staly užitečnými zejména v okamžiku, kdy v rámci mezirezortního připomínkového řízení byla předložena novela vodního zákona, která neobsahovala zmíněné změny, a následně započaly diskuse o potřebě přenastavení systému financování vodního hospodářství. S přispěním studie měl SP ČR zajištěnou vysoce kvalitní argumentační základnu, na základě, které se podařilo přesvědčit tvůrce legislativy během jednání na různých platformách – například v rámci jednání Národní koalice pro sucho – o potřebě co nejrychlejšího předložení návrhu změny financování vodního hospodářství do novely zákona. Úkol předložení variant řešení systému financování vyplynul také na jednání RHSD na základě požadavku sociálních partnerů, tedy zaměstnavatelů a odborů. Ministerstvo zemědělství následně vypracovalo návrhy na možné varianty řešení financování, které byly předloženy na jednání RHSD a věříme, že budou dále projednávány, i když lze očekávat složitá politická jednání. S ohledem na nutnost politického rozhodnutí ale nelze nyní říct, zda a jaká varianta bude následně vzata jako výchozí a ani jasný termín případné úpravy.

V rámci tématu bylo dále plánováno realizovat diskuzní fóra k získání zpětné vazby k tématu odpadového hospodářství ve firmách. Pro nezájem se uskutečnilo jen jedno.





### 3.11 Exekuce, srážky ze mzdy

Zaměstnavatelé provádějí exekuční srážky ze mzdy pro exekutory na vlastní náklady, jde o mnohdy početně složitou a administrativně náročnou agendu, která zaměstnavatele velmi zatěžuje, přitom nijak nesouvisí s jejich podnikatelskou činností. Z tohoto důvodu bylo téma zařazeno do projektu.

Na základě proběhlých diskuzních fór a jednání expertního týmu pro právo byly identifikovány tyto problémy:

#### **a) Náhrady nákladů vznikající zaměstnavatelům v souvislosti s prováděním rozhodnutí srážkami ze mzdy**

Stále se zvyšuje počet případů výkonů rozhodnutí či exekucí srážkami ze mzdy, které na základě usnesení soudů nebo exekučních příkazů soudních exekutorů nebo exekučních příkazů vydaných správními úřady, provádějí zaměstnavatelé jako plátcí mzdy.

Obsluha těchto případů jde k finanční tíži zaměstnavatelů, včetně poukazování sražených částek oprávněným osobám nebo exekutorům. Přitom soudní exekutoři k vymáhaným částkám připočítávají své náklady (ty mají hrazené) a svoji odměnu, které zvyšují vymáhanou pohledávku. Zaměstnavatelé tak zabezpečují na své náklady veřejnou službu, což je trvale neudržitelné. Za náklady ve smyslu zákonů uvedených výše lze považovat nejen bankovní poplatky, které zaměstnavatel (plátce mzdy) uhradí bance za každý provedený převod finančních prostředků, ale i náklady vznikající mu samotným poskytnutím lidských zdrojů ke zpracování související administrativy (mzdy účetního, daňového specialisty a administrativních pracovníků a také jejich čas strávený zpracováním platby).

Ministerstvo spravedlnosti (MSP) přišlo v roce 2016/2017 s řešením, jak dosáhnout alespoň částečné náhrady nákladů zaměstnavatelů s prováděním exekučních srážek. V návrhu novely občanského soudního řádu a exekučního řádu byla stanovena paušální náhrada těchto nákladů jako jednorázová, ve výši 500 Kč za každou exekuci/výkon rozhodnutí vůči 1 zaměstnanci. K tématu náhrady nákladů exekučních srážek zaměstnavatelům nebyly námitky v mezirezortním připomínkovém řízení ani při projednávání legislativní radou vlády, kdy bylo konstatováno, že není spravedlivé, aby tyto náklady (které objektivně vznikají a stejně objektivně rostou, navíc trvají v některých případech i několik let) zůstávaly bez náhrady. Bohužel v průběhu volebního období se kvůli jiným navrhovaným bodům novelu nepodařilo přijmout.

Na podzim 2018 MSP předložilo do legislativního procesu přepracovanou novelu Exekučního řádu a Občanského soudního řádu, která obsahuje náhradu nákladů zaměstnavatelů (50 Kč/měsíc/1 zaměstnanec bez ohledu na počet exekucí), ale současně přináší místní příslušnost exekutorů a slučování exekucí. K novele proběhla opakovaně jednání s představiteli Exekutorské komory a poslanci (Podvýbor pro podnikatelské prostředí). Legislativní rada vlády vrátila návrh 7. 2. 2019 MSP k dopracování. SP ČR připravil připomínky SP ČR k novele exekučního řádu a občanského soudního řádu, které byly zaslány ministerstvu spravedlnosti. Ministr spravedlnosti přislíbil tyto připomínky zohlednit.



Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) vypracovalo na základě podnětu zaměstnavatelů alternativní návrh na kompenzaci zaměstnavatelů formou daňového odpočtu (max. cca 900 Kč/1 zaměstnanec s exekucemi ročně), návrh byl ze strany ministerstva financí zatím na pracovní úrovni odmítnut, jednání budou pokračovat.

Rovněž ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě podnětů z praxe připravuje svůj návrh řešení administrativního a finančního zatížení zaměstnavatelů prováděním exekucí zaměstnanců.

### **b) Jednotný formát exekučních příkazů**

Dalším problémem, se kterým se zaměstnavatelé potýkají, je, že exekuční příkazy vypadají různorodě (dá se s nadsázkou říci, co exekutor to originál) a mzdová účetní musí složitě studovat, aby našla údaje, které potřebuje. Proto zaměstnavatelé dlouhodobě volali po sjednocení podoby exekučních příkazů i dalších písemností, jimiž se na ně exekutoři obracejí.

V červenci 2017 předložilo MSP do meziresortního připomínkového řízení návrh vyhlášky upravující jednotné vzory pro komunikaci exekutorů s povinnými, oprávněnými i dalšími subjekty v rámci exekučního řízení. Vyhláškou č. 461/2017 Sb. byly s účinností od 1. července 2018 zavedeny jednotné formuláře pro výkon exekuční a další činnosti, tedy i pro exekuční příkazy (vzor č. 3). Jednotné vzory umožní vyšší rozsah automatizovaného zpracování této agendy, ale také rychlejší a efektivnější reakci příslušných pracovníků zaměstnavatelů.

### **c) Součinnost požadovaná exekutory na zaměstnavateli**

Na základě výstupů z diskuzních fór byl identifikován další problém, kdy zákon v případě povinné součinnosti zaměstnavatelů nijak nedefinuje výčet požadovaných dat a jejich strukturu a exekutoři právní úpravu vykládají převážně extenzivně. Opakovaně se ukázalo, že komunikace exekutorů směrem k zaměstnavatelům neprobíhá ve správné rovině. Zaměstnavatelé jsou mnohdy ze strany exekutorů vnímáni při plnění zákonné povinnosti poskytnout exekutorskému úřadu součinnost dle exekučního řádu jako jakýsi „spolupovinní“.

Dle platné právní úpravy jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout exekutorovi součinnost bez zbytečného odkladu, a je-li to technicky možné, v elektronické podobě. Právě toto způsobuje v praxi s ohledem na značné množství exekucí, kterými se v současné době zaměstnavatelé zabývají, problém, protože zákon nijak nedefinuje výčet požadovaných dat a jejich strukturu a exekutoři právní úpravu vykládají převážně extenzivně. Mnohdy tak, že po zaměstnavatelích požadují data a údaje, které jim dle platné úpravy mají poskytnout orgány státní správy, orgány samosprávy a právnické osoby, které z úřední moci jsou zvláštním právním předpisem pověřeny k vedení evidence osob nebo jejich majetku nebo vzhledem k předmětu své činnosti vedou evidenci osob a jejich majetku. Mimo tyto údaje je často požadavek na součinnost zcela mimo možnosti zaměstnavatele nebo i v rozporu se zákoníkem práce, protože zaměstnavatel nesmí požadovat ani sbírat informace, které s výkonem práce nesouvisejí. Výzva exekutora je vždy doplněna poučením o možné pořádkové pokutě za nesplnění součinnosti. Exekutoři tak vysloveně tlačí zaměstnavatele (především pak jejich zaměstnance ze mzdových účtáren) hrozbou pokut do situace, kdy by mohlo dojít





k porušení zákoníku práce. Vzhledem k zadluženosti obyvatelstva se s exekučními výzvami potýká čím dál více zaměstnavatelů. Ukazuje se, že navíc stále stoupá počet mnohočetných exekucí na jednoho zaměstnance. Mzdová účtárna tak musí rovněž sledovat pořadí srážek a pohledávky s lepším pořadím.

Proto byl v roce 2017 zadán a zpracován odborný posudek na téma „Součinnost zaměstnavatelů při provádění srážek ze mzdy“ ke zmapování právní úpravy a navržení řešení, který byl využit při přípravě dopisu na Exekutorskou komoru ohledně problematiky vyžadované součinnosti zaměstnavatelů ze strany exekutorů. Rovněž byl podkladem pro jednání s MPO, které podpořilo aktivitu SP ČR a téma zařadilo na jednání komise pro snižování administrativní zátěže.

#### **d) Společně ke všem problémům**

Protože bylo z výstupů 2. kola diskuzních fór k tématu zjištěno, že přetrvávají problémy při spolupráci zaměstnavatelů s exekutorskými úřady, bylo v únoru/březnu 2019 realizováno šetření mezi členskými firmami „Exekuce z pohledu zaměstnavatelů“. O dílčích výstupech týkajících se problematiky součinnosti požadované exekutory, spolupráce exekutorů se zaměstnavateli a používání jednotných exekučních formulářů jsme jednali s náměstkyní ministra spravedlnosti pro dohled a justici. Byla dohodnuta spolupráce při vymezení pojmu součinnosti formou metodiky a při řešení dalších problémů, které tíží zaměstnavatele při provádění srážek ze mzdy. Výstupy z šetření byly dále postoupeny úseku legislativy MSP, MPSV a MPO, tedy rezortům, které připravují – každý jiné (přímá náhrada, příspěvek z fondu aktivní politiky zaměstnanosti, daňová úleva) legislativní řešení náhrady nákladů zaměstnavatelů, které jim vznikají při provádění srážek ze mzdy.

Na základě výstupů z šetření byl zpracován odborný posudek "Problematika exekucí z pohledu zaměstnavatelů".

Hlavní výstupy z šetření (147 respondentů): Nejvyšší počet exekucí u jednoho zaměstnance je 114, 80 a 69. 55 respondentů ze 147 mělo problém s exekučním úřadem, který požadoval informace nad rámec zákona. Nejčastěji se jednalo o číslo bankovního účtu, soukromé kontakty na povinného jako e-mail, telefonní číslo a adresa. Jako velmi problematické se jeví dotazy na majetkové poměry povinných – zaměstnanců v exekuci ve 13 případech. Zatímco exekutoři požadují okamžitou součinnost, opačně komunikace bývá komplikovaná. Při vyhodnocování nejčastějších odpovědí se dlouhá reakční doba vyskytla ve 20 případech, problém s nemožností se spojit telefonicky v úřední hodiny uvedlo 15 a na arogantní nebo nepříjemné chování zaměstnanců exekučních úřadů si stěžovalo 6 respondentů. Primárně by se měla řešit příčina – vysoká zadluženost zaměstnanců, přenesená povinnost na zaměstnavatele provádět srážky ze mzdy a komunikovat s exekutory. Zaměstnavatelé by ocenili daňovou uznatelnost nedobytných pohledávek již před zahájením exekuce.

Vzhledem k obsažnosti tématu, závěrům z šetření a nedořešení problematiky, je nutné téma sledovat v dlouhodobém horizontu, proto se mu bude věnovat i navazující projekt.



### 3.12 Registr smluv

Za účelem rozšíření možnosti veřejnosti kontrolovat nakládání s veřejnými prostředky, byl od 1. července 2016 zákonem č. 340/2015 Sb., zákon o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv) zřízen registr smluv vedený Ministerstvem vnitra.

Téma bylo zařazeno do projektu za účelem získání zpětné vazby, jak úpravu přijímá a vnímá praxe. Bohužel o diskuzní fóra k tématu nebyl zájem, takže se uskutečnilo jen jedno.

V rámci tématu byl sledován průběh projednávání novely k zákonu č. 340/2015 Sb. o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a registru smluv.

Novela nabyla účinnosti 18. 8. 2017. Podle novely smlouvy nemusí zveřejňovat např. Budějovický Budvar, některé zbrojařské firmy, česká televize a Český rozhlas v případě mimořádných přenosů a licenčních práv na sportovní utkání, veřejné vysoké školy a veřejné výzkumné instituce u smluv, které uzavírají se soukromou podnikatelskou sférou. Do evidence se také nebudou vkládat kolektivní smlouvy.

Protože ze strany členské základny nebyl o téma zájem, přestali jsme se mu v rámci projektu věnovat.

## 4 Bipartitní dialog na úrovni odvětví

Bipartitní dialog na úrovni odvětví v rámci projektu NORD plynule navázal na diskusní setkání konzultantů za odvětvové a odborové svazy v rámci projektu „Regiony v centru dění“ (realizovaný v letech 2013 – 2015). Od února 2016 do května 2019 se uskutečnilo 40 bipartitních jednání na úrovni odvětví konzultantů za odvětvové a odborové svazy.

Mezi hlavní přínosy bipartitního dialogu patří:

- získávání informací prostřednictvím komunikace odvětvových a odborových svazů s členskou základnou,
- diskuse a formulování názorů obou stran bipartitního dialogu,
- výměna zkušeností mezi odvětvovými a odborovými svazy navzájem,
- výměna informací mezi odvětvovými a odborovými svazy a třetími subjekty zúčastněných v tématech,
- získávání zpětné vazby pro činnost vrcholové podnikatelské a odborové reprezentace.

Řízení bipartitního dialogu konzultantů za odvětvové a odborové svazy mělo jasná pravidla, mezi která patří např. pravidelná setkávání, hlavní a vedlejší témata byla určována podle aktuálnosti a významu pro sociální dialog, hlavní témata prezentovali odborníci ze SP ČR



nebo externí odborníci, konzultanti za odvětvové a odborové svazy zasílali písemná vyjádření k zadaným úkolům, ty byly vždy prvním bodem následujícího diskusního jednání, projednání aktuálních informací z legislativní oblasti týkající se sociálního dialogu a neomezování diskuse, svoboda vyjadřování, respektování odlišných názorů.

Do bipartitního dialogu bylo zapojeno:

- **11 odvětvových svazů:** Elektrotechnická asociace České republiky, Svaz dopravy ČR, Odvětvový svaz hutnictví železa, Sdružení automobilového průmyslu, Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, Asociace sklářského a keramického průmyslu, Český svaz zaměstnavatelů v energetice, Svaz chemického průmyslu, Svaz sléváren, Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR, Svaz strojírenské technologie
- **6 odborových svazů:** Odborový svaz KOVO, Odborový svaz ECHO, Odborový svaz doprava, Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu, Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy, Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb

Přehled projednávaných a diskutovaných témat bipartitního dialogu konzultantů za odvětvové a odborové svazy:

- Obecný stav kolektivního vyjednávání, KSVS
- Novelizace zákoníku práce
- Vývoj zaměstnanosti, situace na trhu práce, mobilita pracovních sil
- Práce na směny, zkracování pracovní doby
- Zastropování věku odchodu do důchodu, předdůchody
- Zaměstnávání cizinců (Ukrajina), nelegální zaměstnávání
- Agenturní zaměstnávání, srovnatelné pracovní a mzdové podmínky
- Zaměstnávání vězňů po ukončení trestu a arm. veteránů
- Vysílání pracovníků do zahraničí
- Karenční doba, kontrola léčeb. režimu, elektronická neschopenka
- Pracovní úrazy a nemoci z povolání
- Pracovně lékařské služby, dlouhodobé ošetrovné
- Exekuce, náhrady nákladů zaměstnavatele, oddlužení
- Růst mezd, příjmová chudoba, min. mzda, valorizační koeficient
- Rozdíly v odměňování žen a mužů
- Sladění pracovního a rodinného života, dětské skupiny
- Šikana na pracovišti, ochrana oznamovatelů (whistleblowing)
- Ochrana osobních údajů (GDPR)



- Práce 4.0, dopady automatizace a robotizace, sdílená ekonomika
- Digitální gramotnost zaměstnanců
- Volební programy stran, programové prohlášení vlády
- Odliv kapitálu z ČR, harmonizace daní v EU
- Sektorové daně, povinné reinvestice zisků, progresivní zdanění
- Zaměstnanecké vlastnictví akcií
- Zavedení eura
- Dopady Brexitu
- Obchodní dohoda EU-Kanada, statut tržní ekonomika pro Čínu

Hlavní projednávaná a diskutovaná témata v etapě prodloužení projektu v období leden – květen 2019:

- Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Jak dál po zrušení karenční doby, konkrétní data a názory z firem odvětví na předpokládané důsledky zrušení karenční doby
- Stínová ekonomika – zdroj přidané hodnoty
- Informace z legislativní oblasti týkající se sociálního dialogu
- Odložení zavedení elektronické neschopenky – odložení zrušení karenční doby
- Pozitiva a negativa kolektivního vyjednávání vyššího stupně
- Aktuální témata z činnosti společnosti, podnikatelského prostředí a sociálního dialogu v KOVOSVIT MAS Machine Tools, a.s. Sezimovo Ústí
- Aktuální otázky BOZP

## 5 Přínosy projektu pro cílovou skupinu

Největší přínos pro cílovou skupinu spatřujeme ve sdílení informací. Můžeme to ilustrovat na vybraných aktivitách projektu, uvedených níže.

Díky projektu NORD jsme měli možnost připravit sbírku: "Spokojený zaměstnanec, spokojený zaměstnavatel - Inspirativní příklady z praxe firem", ve které je podrobně popsáno 12 inspirativních příběhů firem napříč Českou republikou i výrobním zaměřením. Zástupci firem se na konferenci věnované právě příkladům dobré praxe rozpovídali nejen o důvodech, proč se k tomuto řešení rozhodli, ale také o tom, jak danou zkušenost nadále rozvíjí a jaké jsou jejich cíle do budoucnosti. Konference vzbudila u účastníků pozitivní ohlas, a proto i v novém projektu budeme sdílení dobré praxe firem věnovat pozornost.



Dalším přínosem jsou výstupy z regionálních analýz. Ty nám v regionu pomohly např. sestavit doporučení pro zřizovatele škol, tak aby školní vzdělávací programy lépe reflektovaly aktuální požadavky trhu práce a odpovídaly potřebám daného regionu. Naléhavost řešit téma souladu potřeb trhu práce a vzdělávání se ukázala v devíti krajích, v každém z nich vznikla analýza. Doporučení, která z analýz vzešla, poukazují na nutnost zvýšit povědomí u žáků i pedagogů o konkrétních pozicích a propojit školy se zaměstnavateli pro získání potřebné praxe.

Mezi další přínosy je potřeba uvést setkávání se za účelem naplňování akčních plánů. Cílem regionální sektorové dohody, jejímž podpisem vyjadřují zaměstnavatelé zástupci zaměstnanců, vzdělávacích institucí, krajských samospráv a státní správy shodu na způsobu řešení vybraných problémů a svou vůli podílet se na realizaci konkrétních opatření, je vyřešit problematiku rozvoje lidských zdrojů v krajích a udržet tak konkurenceschopnou a produktivní ekonomiku a využít potenciálu lidských zdrojů v regionech.

Velkým přínosem jsou diskusní fóra, na kterých odborníci na konkrétní téma diskutují s cílovou skupinou nad danou problematikou. Tento formát má pro nás přínos v podobě zpětné vazby od cílové skupiny, pro cílovou skupinu představuje možnost ujasnit si své informace v rámci daného téma, lépe ho pochopit a případně se inspirovat zkušenostmi dalších účastníků. O oblibě těchto akcí mezi členskou základnou svědčí fakt, že se jich zúčastnilo více než 2 600 zástupců firem a odborů.

V navazujícím projektu se nadále budeme věnovat přípravám diskusních fór, analýz, kulatých stolů, ale těšíme se i na nové typy akcí, kterými jsou např. networkingové akce, burzy práce nebo živé knihovny povolání.

## 6 Regionální sociální dialog

SP ČR působí mj. také jako platforma, na které mohou firmy prohlubovat stávající spolupráci a vytvářet nové vazby s dalšími aktéry sociálního dialogu ve svém regionu. K tomuto účelu vznikla v roce 2008 regionální zastoupení, kontaktní místa pro firmy v regionu. Pracovníci regionálních zastoupení využívají nástrojů sociálního dialogu v regionálním měřítku, aby tím pomohli k řešení konkrétních problémů cílové skupiny.

Regionální sociální dialog v minulosti vedl ke vzniku regionálních sektorových dohod, které jsme v rámci projektu NORD dále monitorovali, k uzavření nových partnerství a spolupráci v dalších oblastech. Abychom mohli ilustrovat aktivity regionálního sociálního dialogu, jak funguje a co konkrétního přináší, představíme vám blíže 2 koncepty – burzy práce a živé knihovny povolání.

### 6.1 Burzy práce a vzdělávání v Olomouckém kraji

Jedním ze stěžejních principů burz práce je provázanost s trhem práce. Snahou organizátorů je představit žádané profese na trhu práce přímo zaměstnavateli. Návštěvníci si díky tomu mohou udělat představu, o které profese je největší zájem a jací zaměstnavatelé působí



v regionu, jakou personální politiku uplatňují, jak probíhá proces nábory a zapracování nových kolegů. Dále také informování o žádaných oborech a přínosech spolupráce mezi firmami a školami, tyto informace oceňují nejen rodiče, ale také absolventi.

Burza práce je nekomerční osvětovou akcí a vychází ze zájmu zaměstnavatelů a škol. Je otevřena seriózním zaměstnavatelům působícím v regionu, kteří poptávají technické, řemeslné a jiné odborné profese, nebo reprezentují odvětví důležité pro region, a to včetně služeb. Účast vzdělávacích institucí je podmíněna žádostí nebo doporučením zaměstnavatele k účasti konkrétní školy.

Vyjma zaměstnavatelů, kteří na burze práce mají možnost předvést a oslovit účastníky interaktivními exponáty, praktickými ukázkami, praktickou činností, kvízy či hlavolamy, se pravidelně každé burzy práce účastní i krajská pobočka Úřadu práce ČR. Úřad práce zde informuje o nabídce a poptávce na trhu práce, seznamuje účastníky se statistikami a pomáhá při výběru povolání.

Burza je založena na veletržním principu a často nabízí doprovodný program. Jedná se například o soutěže, které jsou vyhlašované, losované a odměňované prostřednictvím organizátorů, nebo v režii jednotlivých zaměstnavatelů. Dále např. Hyde park pro zaměstnavatele – možnost živého vystoupení před návštěvníky. Nezvyklé není ani pořádání tzv. kulatých stolů pro zaměstnavatele a např. výchovné poradce, kde probíhá diskuse o vzájemné spolupráci, sdílení dobré praxe apod. Cílem je interaktivní, názorná, praktická a jinak zajímavá prezentace zaměstnavatelů.

Od roku 2019 zkusíme propojit burzy práce a živé knihovny povolání.

## 6.2 Živé knihovny povolání

Jedná se o koncept, kterým neziskové organizace ve Skandinávii začaly představovat menšiny většinové populaci. Jedna z prvních akcí proběhla v roce 2000 na festivalu Roskilde v Dánsku. Následně došlo k různým modifikacím tohoto konceptu.

Živá knihovna povolání v našem pojetí:

- Interaktivně představujeme dětem svět technických a nedostatkových oborů. Důraz je kladen na možnost popovídat si s člověkem, který se daným povoláním živí.
- Lépe jednou vidět než několikrát slyšet.

Optimální počet stanovišť je 8–10, s tím, že na každém stanovišti žáci stráví 15 min. Počet stanovišť odpovídá počtu přihlášených škol, ale také počtu představovaných pozic. Pro úspěšnost akce je důležité, aby začátek a konec akce spadl do pracovní doby učitelů.

Na ŽKP žáci vidí představení povolání, vlastní zkušenost zaměstnance na dané pozici a také si mohou pozici prakticky vyzkoušet.

Velkou výhodou je zapojení kariérních poradců/poradkyň z úřadu práce.



Mezi již zapojené firmy patří:

ABB	KASPER KOVO	Tyco Electronics EC Trutnov
Adient	Krajská nemocnice Liberec	Zdravotnický holding Královéhradeckého kraje
Armáda ČR	KSM Castings	ZPA Smart Energy
Autostyl	Lasvit	Oblastní nemocnice Jičín
Benteler ČR	LUKO	Seco Industries, s.r.o.
Bombardier Transportation CR	Magna Exteriors (Bohemia)	MILETA a.s.
Continental Automotive Czech Republic s.r.o.	Městská policie Česká Lípa	IQRF Tech s.r.o.
Crystalex CZ	MSV Systems	MICRORISC s.r.o.
ČSAD Česká Lípa	MZ Liberec	DEPRAG CZ a.s.
Denso Manufacturing Czech Republic	Nemocnice Jablonec nad Nisou	ČEZ Distribuce
Fakultní nemocnice Hradec Králové	Nemocnice s poliklinikou Česká Lípa	Úřad práce ČR
Fehrer Bohemia	Oblastní Nemocnice Trutnov	KROFIAN CZ spol. s r.o.
Festool	Pepperl + Fuchs Manufacturing	PETROF, spol. s r.o.
Grammer Automotive CZ	Policie ČR	Technistone, a.s.
Granát, DUV Turnov	Preciosa	M-SILNICE a.s.
Hasičský záchranný sbor	Preciosa Lustry – Kamenický Šenov	Ardagh Metal Packaging Czech Republic s.r.o.
Inteva Products Czech Republic	Silnice Žáček	ČESKÁ MINCOVNA
Iqlandie	Technická univerzita Liberec	RAYMOND JABLONEC s.r.o.
Jablotron Alarms	TRW Automotive Czech	Webasto Roof & Components Czech Republic s.r.o.



## 7 Závěr

Rádi bychom poděkovali všem, kteří se s námi zapojili do projektu NORD. Velmi si vážíme přínosu pracovníků SP ČR, ČMKOS, zástupců odvětvových a odborových svazů, kterých se zapojilo celkem více než šest desítek. Velmi si ceníme také aktivity účastníků projektových akcí a všech, kteří nám věnovali svůj čas a pomohli svými podněty v naší práci a k naplnění cílů projektu.

Poděkování náleží samozřejmě i poskytovateli dotace, tedy MPSV, které prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost umožnilo financovat aktivity projektu.