

# Analýza rizik v oblasti sociálních potřeb zaměstnanců - GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

## Modul GRASP – Interpretace pro Českou republiku

GRASP Modul verze 1.3-1-i Červenec 2020  
Platné od: 1.12.2020  
Závazné od: 1. února 2021

Česká verze

Vytvořeno Českou společností pro jakost  
**10/2020**



Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
<b>ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ</b>		
1	Existuje alespoň jeden pracovník nebo grémium více pracovníků, aby zastupovali zájmy zaměstnanců ve vztahu k vedení podniku prostřednictvím pravidelných setkání, kde se řeší pracovní problémy?(zastoupení zaměstnanců, "ZZ")?	<p>K dispozici je dokumentace prokazující, že jasně zvolený jmenovaný zástupce / zástupci zaměstnanců nebo grémium zaměstnanců (zastoupení zaměstnanců, "ZZ"), který zastupuje zájmy zaměstnanců ve vztahu k vedení, je zvolen nebo ve výjimečných případech nominován všemi zaměstnanci a uznán vedením. Volba nebo nominace se koná v daném roce nebo produkčním období a je sdělena všem pracovníkům. Zástupce zaměstnanců si musí být vědom své role a práv a musí být schopen projednat stížnosti a návrhy s vedením. Setkání mezi zástupcem / zástupci zaměstnanců a vedením se uskutečňuje v pravidelných intervalech. Probíhající dialog z takových setkání je řádně zdokumentován.</p> <p>V souladu s požadavky GRASP i místními zákony musí mít zemědělský podnik zástupce nebo určitou formu zastoupení, pokud má více než 1 zaměstnanec (pojem zaměstnanec je definován v části 9.2 Všeobecných pravidel GRASP (GRASP General Rules). Každý producent s minimálně 1 zaměstnancem musí mít určitou formu zastoupení zaměstnanců, kterou lze použít ke splnění požadavků GRASP jak je uvedeno v různých kontrolních bodech s ohledem na zástupce zaměstnanců (ZZ).</p> <p>Musí existovat určitá forma zastoupení zaměstnanců, o kterém svobodně rozhodují samotní zaměstnanci bez zásahů vedení.</p> <p>V případě, že si pracovníci nezvolí svého zástupce, neosvobozuje to zemědělský podnik od toho, aby plnil ostatní CPCC, což zdůrazňuje role zástupců zaměstnanců.</p> <p>Konečná forma zastoupení by měla co nejúčinněji splňovat místní právní předpisy a všechny kontrolní body analýzy GRASP, a pokud to je možné dle místních právních předpisů, může souběžně existovat několik takových forem, pokud alespoň jedna zohledňuje role a povinnosti dle analýzy GRASP. Místní právní předpisy umožňují zastoupení v podobě odborových organizací, zástupce pro oblast bezpečnosti a rady zaměstnanců. Viz § 276 odst. 1 zákoníku práce.</p> <p>Aby tedy bylo možné použít GRASP, musejí výrobci se třemi nebo méně zaměstnanci (Zákon č. 83/1990 Sb., tři členové mohou založit odborovou organizaci nebo organizaci zaměstnavatele) nalézt vhodnou formu zastoupení, která je svobodná a bez zásahů vedení. Je třeba si uvědomit, že toto zastoupení bude omezeno pouze na provádění GRASP.</p> <p>Poskytování důvěrných informací je možné pokud to neohrozí zájmy zaměstnavatele (§ 11 zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací.)</p> <p>Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon této činnosti zvýhodněni nebo znevýhodněni v svých právech na informování.</p>

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			<p>Odborové organizace vystupují v pracovně právních vztazích včetně kolektivního vyjednávání. Radu zaměstnanců a zástupce BOZP je možné zvolit v případě, že na pracovišti odborová organizace nepůsobí.</p> <p>Zástupci zaměstnanců mají povinnost vhodným způsobem informovat zaměstnance o své činnosti, o obsahu a závěrech jednání se zaměstnavatelem.</p> <p>Zástupci odborů, rada zaměstnanců nebo zástupce BOZP, kteří provádějí nebo plní úkol dle GRASP, budou hodnoceni auditorem.</p> <p>Během analýzy GRASP si auditoři zajistí doklady o tom, že si své funkce je zástupce odborů, rada zaměstnanců nebo systém zastupující zájmy zaměstnanců (bez ohledu na zvoleného zástupce) plně vědom, stejně jako své odpovědnosti v různých kontrolních bodech 1, 2, 4 a 10. Toto musí být zdokumentováno, aby to bylo přezkoumáno auditorem.</p>
<b>POSTUP PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ</b>			
2	Je v podniku k dispozici a je zaveden postup pro podání stížnosti a návrhu, podle kterého mohou zaměstnanci stížnost nebo návrh podat?	Existuje postup pro podání stížnosti a návrhu přiměřený k velikosti podniku. Zaměstnanci jsou pravidelně informováni o jeho existenci, stížnosti a návrhy lze podat bez penalizace a jsou projednány na setkáních mezi zástupcem / zástupci zaměstnanců a vedením. Postup stanovuje lhůtu pro odpověď na stížnosti a návrhy a přijmutí nápravných opatření. Stížnosti, návrhy a přijatá opatření jsou uchovávány za posledních 24 měsíců.	<p>Vždy musí být zaveden systém předkládání stížností nebo návrhů, jak je stanoveno pro analýzu GRASP. O tomto systému musí být informováni všichni zaměstnanci.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.</p> <p>Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace či rada zaměstnanců, je vhodné podávat stížnosti a oznámení jejich prostřednictvím pomocí systému zavedeného v tomto kontrolním bodě.</p> <p>V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani Rada zaměstnanců, má zaměstnanec právo podat stížnost sám pomocí systému, jak je uvedeno v tomto kontrolním bodě.</p> <p>Způsob podávání stížnosti a odpovídající postup má zpravidla každý zaměstnavatel stanoven zvlášť, stejně jako evidenci těchto stížností. Tento systém bude hodnocen auditorem podle požadavků uvedených v tomto kontrolním bodě.</p>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		<p>V podniku musí existovat postup, podle kterého může zaměstnanec podat stížnost.</p> <p>Pokud má společnost méně než 3 zaměstnance a/nebo neexistuje zastoupení v podobě odborové organizace nebo rady zaměstnanců, musí být zaveden systém, jenž nahrazuje roli zástupce zaměstnanců, např. schránka na stížnosti nebo schůzky mezi zaměstnanci a vedením, na kterých jsou projednány stížnosti.</p> <p>Vedení zemědělského podniku musí jasně označit systém pro předkládání stížností podle svých potřeb a místních právních předpisů. Zástupce zaměstnanců informuje auditora o účinnosti systému a o jeho hodnocení při schůzkách s vedením.</p> <p>Kromě toho musí doklady prokazovat celý proces a to, jak je systém komunikován se zaměstnanci. Pokud zaměstnanci nemají dobrou znalost jazyka, musí být systém k dispozici v jazyce použitém při školení zaměstnanců.</p> <p>Systém musí být přístupný ve všech jazycích zaměstnanců a/nebo musí zohledňovat nedostatečnou schopnost číst a psát. (ústní pokyny).</p>
<b>VLASTNÍ PROHLÁŠENÍ DOBRÉ SOCIÁLNÍ PRAXE</b>		
3	Bylo podepsáno vedením a zástupcem zaměstnanců vlastní prohlášení o dobré sociální praxi týkající se lidských práv zaměstnanců a bylo to zaměstnancům sděleno?	<p>Vedení a zástupce / zástupci zaměstnanců podepsali, zveřejnili a zavedli do praxe vlastní prohlášení zajišťující dobrou sociální praxi a lidská práva pro všechny zaměstnance. Toto prohlášení obsahuje alespoň závazek ke klíčovým úmluvám ILO (úmluva ILO 111 o diskriminaci, 138 a 182 o minimálním věku a zákazu práce dětí, 29 a 105 o nucené práci, 87 o svobodě shromažďování, 98 o právu na kolektivní jednání, 100 o rovnosti odměn a 99 o minimální mzdě) a transparentní a nediskriminační postupy při</p> <p>Česká republika ratifikovala úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP/ ILO) upravující pracovněprávní vztahy a podmínky, tyto úmluvy jsou nadřazené české legislativě, zaměstnavatelé na území České republiky je tedy musí dodržovat. Mezi ně patří následující úmluvy:  Úmluva č. 11 – úmluva o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků zemědělských (98/1924 Sb.)  <b>Úmluva č. 29 – úmluva o nucené práci</b> (506/1990 Sb.)  <b>Úmluva č. 87 – úmluva o svobodě sdružování a ochraně práv organizovat se</b> (489/1990 Sb.)  Úmluva č. 98 – úmluva o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat (470/1990 Sb.)  Úmluva č. 99 – úmluva o metodách stanovení minimálních mezd (zemědělství) (470/1999 Sb.)  <b>Úmluva č. 100 – úmluva o stejném odměňování</b> (450/1990 sb.)  <b>Úmluva č. 105 – úmluva o odstranění nucené práce</b> (231/1998 Sb.)</p>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
	<p>přijímání zaměstnanců a postup pro předkládání stížností. V prohlášení se uvádí, že zástupce / zástupci zaměstnanců mohou vyplnit stížnosti bez osobních postihů. Zaměstnanci byli o prohlášení informováni. Prohlášení je revidováno minimálně každé 3 roky nebo kdykoliv je to nezbytné.</p>	<p><b>Úmluva č. 111 – úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání)</b> (465/1990 Sb.)  Úmluva č. 122 – úmluva o politice zaměstnanosti (490/1990 Sb.)  Úmluva č. 135 – úmluva o zástupcích pracovníků (108/2001 Sb.)  <b>Úmluva č. 138 – úmluva o minimálním věku</b> (24/2008 Sb.)  Úmluva č. 144 – úmluva o trojstranných poradách (109/2001 Sb.)  Úmluva č. 155 – úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků (20/89 Sb.)  <b>Úmluva č. 182 – úmluva o nejhorších formách dětské práce</b> (90/2002 Sb.)</p> <p>Vlastní prohlášení musí obsahovat přezkoumání zemědělským podnikem i u úmluv ILO, které nebyly danou zemí ratifikovány. Prohlášení musí zhrnovat ochotu dodržovat, chránit a aktivně používat procesy na ochranu těchto práv. Musí vysvětlovat, jak musí být zástupce zaměstnanců schopen předkládat stížnosti týkající se práv uvedených v prohlášení.  V případě, že neexistuje zástupce zaměstnanců a/nebo neexistuje zastoupení v podobě odborové organizace nebo rady zaměstnanců (a kontrolní bod CP1 není aplikovatelný), potom musí být zaveden alternativní systém, který zajistí úlohu zástupce zaměstnanců pro tento kontrolní bod.</p>
<b>PŘÍSTUP K NÁRODNÍM PŘEDPISŮM A LEGISLATIVĚ V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA</b>		
4	<p>Zná osoba odpovědná za zavedení GRASP a zástupce zaměstnanců platné národní předpisy nebo mají k těmto předpisům přístup?</p>	<p>Osoba odpovědná za implementaci GRASP (RGSP) a zástupce / zástupci zaměstnanců mají znalosti nebo přístup k národním předpisům týkajícím se hrubé a minimální mzdy, pracovní doby, členství v odborové organizaci, zákazu diskriminace, dětské práce, pracovních smluv, dovolené a mateřské dovolené. Jak zástupce RGSP, tak zástupce / zástupci zaměstnanců znají základní body pracovních podmínek v zemědělství tak, jak jsou formulovány v příslušném</p> <p>Během analýzy musí být auditorovi předloženy doklady o přístupu k národní legislativě (jaký je přístup a jak), které musejí být společně se zástupcem zaměstnanců zkontrolovány.</p> <p>Pokud je zajištěn elektronický přístup, auditor zkontroluje, zda jsou k dispozici prostředky pro tento přístup v podobě zdrojů, které lze použít k trvalému přístupu k informacím, kdykoli jsou zaměstnanci přítomni.</p> <p>V případě, že neexistuje zástupce zaměstnanců a/nebo neexistuje zastoupení v podobě odborové organizace nebo rady zaměstnanců (a kontrolní bod 1 je neaplikovatelný), potom musí být zaveden alternativní systém, který zajistí úlohu zástupce zaměstnanců pro tento kontrolní bod.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které</p>

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		Národním výkladu GRASP.	<p>se týkají výkonu práce. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen informovat pracovníka odpovědného za BOZP a sociální zájmy a zastupující zaměstnance o tom, zda zaměstnanci vykonávají pouze práce odpovídající jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti - příslušní zaměstnanci mají platný zdravotní průkaz, očkování a zdravotní prohlídky.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Školení je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce při změně pracovního zařazení, druhu práce, technologie.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.</p> <p>Podle zákona je hlavní zodpovědnou osobou v oblasti BOZP zaměstnavatel. Ten převádí své povinnosti na vedoucí pracovníky, kteří musí zajistit, že jejich podřízení projdou školením a tréninkem a znají nařízení a zákony v této oblasti. Zaměstnavatelovou povinností je rovněž zajistit, aby měl pracovník BOZP, zástupce zaměstnanců či pověřená osoba BOZP znalosti, požadovanou praxi a přístup ke všem relevantním dokumentům a nařízením v oblasti.</p>
<b>PRACOVNÍ SMLOUVY</b>			
5	Mohou být předloženy kopie pracovních smluv zaměstnanců? Jsou pracovní smlouvy v souladu s příslušnou legislativou a / nebo kolektivními smlouvami a naznačují alespoň	U každého zaměstnance může být na vyžádání předložena auditorovi smlouva (na základě vzorkování). Zaměstnanci i zaměstnavatel smlouvy podepsali. Záznamy obsahují alespoň celá jména, národnost, popis pracovní náplně, datum	<p>Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.</p> <p>Pracovní smlouva musí obsahovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontaktní údaje smluvních stran (tj. zaměstnavatele a zaměstnance)</li> <li>- Druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat</li> <li>- Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána</li> <li>- Den nástupu do práce</li> </ul>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
	<p>celá jména, popis pracovní náplně, datum narození, datum uzavření, mzdu a dobu trvání pracovního poměru? Byla podepsána oběma stranami, jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem?</p>	<p>narození, pravidelnou pracovní dobu, mzdu a dobu trvání pracovního poměru (např. stálý, na dobu určitou, na den apod.) a u cizích státních příslušníků jejich právní postavení (status) a pracovní povolení. Smlouva neukazuje žádný rozpor s prohlášením o správné zemědělské praxi. Záznamy zaměstnanců musí být přístupné za období posledních 24 měsíců.</p> <p>- Doba trvání zaměstnání</p> <p>Pro účely analýzy GRASP musí záznamy obsahovat alespoň celá jména, národnost, popis pracovní náplně, datum narození, pravidelnou pracovní dobu, mzdu a dobu trvání pracovního poměru (např. stálý pracovník, sezónní pracovník nebo brigádník atd.). I když místní zákony tyto požadavky na pracovní smlouvy nestanovují, musí každý zemědělský podnik při analýze GRASP všechny požadavky splnit.</p> <p>Je-li práce zajištěna subdodavatelsky, musí auditor zkontrolovat požadavky a místní nařízení pro subdodavatelsky prováděnou práci.</p> <p>Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.</p> <p>Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna.</p> <p>Mzda se sjednává buď ve smlouvě, nebo ji stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem. Písemný mzdový výměr je zaměstnavatel povinen vydat v den nástupu do práce. Mzdový výměr obsahuje údaje o způsobu odměňování, termínu a místě výplaty mzdy. Dále je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě, platovém stupni, výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu.</p> <p>Výši <b>minimální mzdy</b> stanovuje vláda svým nařízením (pokud se neshodne se sociálními partnery-odbory, zaměstnavateli).</p>
<b>VÝPLATNÍ DOKUMENTY</b>		
6	<p>Existují záznamy, které odkazují na pravidelnou výplatu mezd v souladu se smluvními ustanoveními?</p>	<p>Zaměstnavatel předkládá odpovídající záznamy, které dokládají výplatu mezd (např. podpis zaměstnance na výplatní pásce, bankovní převod). Zaměstnanci podepisují nebo obdrží kopii výplatních pásek, které jasně a srozumitelně dokládají provedenou platbu. Pravidelná výplata všech zaměstnanců je zdokumentována po dobu posledních 24 měsíců.</p> <p>Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v předchozí větě.</p> <p>Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl. Převod práva na mzdu, plat nebo odměnu na základě dohody nebo jejich náhradu je zakázán.</p>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		<p>Dokumenty musí brát v úvahu jazykovou nebo vzdělanostní bariéru k potencionálnímu porozumění záznamu o platbě.</p> <p>Auditoři musí zkontrolovat, že všechny informace v dokumentech, které jsou požadovány místními zákony, jsou transparentní a pro pracovníky srozumitelné.</p>
<b>MZDY</b>		
7	<p>Ukazují výplatní pásky /platební registry soulad platby alespoň s platnými právními předpisy a / nebo kolektivními smlouvami?</p>	<p>Mzdy a platby za přesčasové hodiny vykazované na výplatních páskách / platebních registrech ukazují na shodu s právními přepisy (minimální mzda) a / nebo kolektivními smlouvami jak je specifikováno v Národním interpretačním výkladu GRASP. Pokud je výplata vypočtena na jednotku, zaměstnanci musí být schopni dosáhnout alespoň zákonem stanovené minimální mzdy (v průměru) v rámci pravidelné pracovní doby.</p> <p>Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna.  Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek.  Za dobu noční práce a práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.</p> <p>Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek.  Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy.</p> <p>Práci přesčas může zaměstnanec vykonávat pouze výjimečně. Zaměstnavatel může přesčas zaměstnanci nařídit v případě vážných důvodů pro podnik. Přesčas nesmí být více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanec musí s prací přesčas souhlasit.  Na výplatních páskách nebo jiném používaném nástroji musí být uvedeny mzdy a přesčas.</p> <p>Mzda/plat nesmí být nižší, než minimální mzda stanovená nařízením vlády o minimální mzdě. Každý zaměstnanec má nárok na mzdu/plat minimálně ve výši minimální mzdy. Nařízení se vztahuje na zaměstnance v plném pracovním poměru, ale rovněž na vedlejší pracovní poměr a dohodu o provedení práce (DPP, DPČ, studentskou brigádu atd.). Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovních-právním vztahu založeném na smlouvě.</p> <p>Pro rok 2020 činí minimální mzda 14.600,- Kč. (za 40 hodin týdně). Povinností zaměstnavatele je doplatit zaměstnanci mzdu, která nedosáhne</p>



Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		<p>na výši minimální mzdy. Do mzdy se nezapočítávají práce o víkendech či svátcích nebo přesčasy. Zkušební doba, pokud se sjednává, nesmí překročit dobu 3 měsíců.</p> <p>Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda nebo odměna z dohody. Stejnou práci se rozumí práce stejné složitosti odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách.</p> <p>Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu provedených srážkách. Zaměstnanec může požadovat doložení tohoto výpočtu</p>
<b>NEZAMĚSTNÁVÁNÍ NEZLETILÝCH</b>		
8	Dokládají záznamy, že nejsou v podniku zaměstnávání nezletilí?	<p>Záznamy dokládají, že se dodržuje národní legislativa týkající se minimálního věku zaměstnanců. Pokud národní legislativa neobsahuje žádné takové ustanovení, nejsou zaměstnávány děti mladší 15 let. Pokud děti jako členové rodiny Pokud v závodu pracují nezletilí, kteří jsou přímými členy rodiny vedení závodu, nevykonávají tyto práce, které je ohrožují na zdraví a bezpečnosti, případně které ohrožují jejich vývoj a brání jim v ukončení povinné školní docházky.</p> <p>ČR ratifikovala Úmluvu 138 Mezinárodní organizace práce o minimálním věku. Tato úmluva stanovuje 15 let jako nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jejím území.</p> <p>Do posuzování GRASP musí být zahrnuti děti nebo mladí pracovníci ve vedení společnosti.</p> <p>V souladu s analýzou GRASP nesmí pracovat žádní mladí pracovníci (mezi 15 a 18 lety) při jakékoliv činnosti, která je nebezpečná pro jejich zdraví a bezpečnost, ohrožuje jejich vývoj nebo jim brání v dokončení povinné školní docházky.</p> <p>Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilostí se nabývá dovršením 18 roku.</p>
<b>PŘÍSTUP K ZÁKLADNÍMU VZDĚLÁNÍ</b>		
9	Mají děti zaměstnanců žijící na produkčních místech / místech posklizňových manipulací podniku přístup k povinnému	<p>Existuje dokumentovaný záznam, že děti zaměstnanců ve věku povinné školní docházky (dle národní legislativy) žijící na podnikových produkčních místech / místech posklizňových</p> <p>Neaplikovatelné v případě, že na farmě / posklizňové jednotce nežijí žádné děti zaměstnanců ve věku povinné školní docházky.</p> <p>Požadavkem GRASP je, že pokud v prostorách zemědělského podniku žijí nezletilí, musí vedení:</p> <p>1) vést seznam s místem, jménem, věkem, informacemi o rodičích</p>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
školnímu vzdělávání?	manipulací, mají přístup k povinnému školnímu vzdělávání, a to buď zajištěním přepravy do státní školy, nebo prostřednictvím vzdělávání na místě.	<p>nezletilých, 2) poskytnout důkaz o tom, že byly rodiny informovány o nutnosti, aby jejich děti chodily do školy.</p> <p>Toto musí být ověřeno na vzorku vybraném v registračním systému používaném zemědělským podnikem při poskytování ubytování pracovníků. Systém musí poskytnout informaci potřebnou ke zjištění počtu a věku osob žijících v poskytnutém ubytovacím zařízení nebo umístěných v areálu zemědělského podniku.</p> <p>Na území České republiky je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, ve kterém žák dosáhne sedmnáctého roku věku. Povinná školní docházka se vztahuje na státní občany České republiky a na občany jiného členského státu EU, kteří na území České republiky pobývají déle než 90 dnů.</p> <p>Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Zákonný zástupce je povinen přihlásit dítě k zápisu k povinné školní docházce.</p> <p>Žák plní povinnou školní docházku v základní škole zřízené obcí nebo svazkem obcí se sídlem ve školském obvodu, v němž má žák místo trvalého pobytu, pokud zákonný zástupce nezvolí pro žáka jinou než spádovou školu.</p> <p>Obec je povinna zajistit podmínky pro plnění povinné školní docházky dětí s místem trvalého pobytu na jejím území. Obec zřizuje a zrušuje základní školu, nebo zajišťuje plnění povinné školní docházky v základní škole zřizované jinou obcí nebo svazkem obcí.</p> <p>Jiným způsobem plnění povinné školní docházky je individuální vzdělávání, které se uskutečňuje bez pravidelné účasti ve vyučování ve škole, vzdělávání žáků s hlubokým mentálním postižením.</p>
<b>SYSTÉM EVIDENCE DOCHÁZKY</b>		
10	Existuje systém zaznamenávání času, který denně dokládá dobu práce a přesčasových hodin zaměstnanců?	<p>Existuje zavedený systém zaznamenávání času přiměřený k velikosti podniku, který poskytuje denně jak zaměstnancům, tak zaměstnavateli jasný přehled o době práce a přesčasových</p> <p>Do analýzy GRASP musí být zahrnut záznamový systém pracovní doby, i když to není podle místních zákonů povinné.</p> <p>Záznamy jsou zaměstnanci pravidelně kontrolovány a jsou přístupné zástupci / zástupcům zaměstnanců.</p>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
	<p>hodinách. Jsou zaznamenány pracovní doby zaměstnanců za posledních 24 měsíců. Záznamy jsou pravidelně schvalovány zaměstnanci a jsou přístupné zástupci / zástupcům zaměstnanců.</p>	<p>Použitý dokument musí obsahovat transparentní (pro zaměstnance i zaměstnavatele) pracovní dobu a přesčasy. Systém evidence času musí umožnit kontrolu zaměstnance a zohledňovat jazykové či vzdělanostní bariéry.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce: odpracované: směny, práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel.</p> <p>Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.</p> <p>Způsob evidence je potřeba zvolit tak, abyste na základě výzvy kontrolního orgánu (inspektorátu práce) byli schopni prokázat požadované skutečnosti.</p> <p>V případě, že neexistuje zástupce zaměstnanců a/nebo neexistuje zastoupení v podobě odborové organizace nebo rady zaměstnanců (a kontrolní bod CP1 není aplikovatelný), potom musí být zaveden alternativní systém, který zajistí úlohu zástupce zaměstnanců pro tento kontrolní bod.</p>
<b>PRACOVNÍ DOBA A PŘESTÁVKY</b>		
11	<p>Jsou pracovní doba a přestávky zdokumentované v časových záznamech v souladu se zákonnými požadavky a/nebo kolektivními smlouvami?</p>	<p>Zdokumentovaná pracovní doba, přestávky a dny pracovního klidu jsou v souladu se zákonnými požadavky a/nebo kolektivními smlouvami. Pokud nestanovuje zákon přísnější pravidla, vyplývá ze záznamů, že obvyklá týdenní pracovní doba v průměru nepřesahuje 48 hodin a týdenní pracovní doba během sezónní špičky (sklizně) nečiní více než 60 hodin. Během sezónní špičky jsou také zaručeny přestávky / dny pracovního klidu.</p> <p>V souladu s analýzou GRASP NESMÍ celkový počet hodin, včetně přesčasů a běžných, překročit 60 hodin týdně v kterémkoli týdnu roku, a to i když je to povoleno zákonem. Toto musí být zkontrolováno auditorem.</p> <p>Pracovní doba, přestávky, bezpečnostní přestávky, přesčasy i dny pracovního volna musí být v souladu s ustanoveními Zákoníku práce o pracovní době a době odpočinku. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců pracujících:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hodiny týdně,</li> <li>• v dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodiny týdně.</li> </ul> <p>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. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce</p>

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			<p>zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.</p> <p>Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin</p> <p>Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. V zemědělských provozech může být odpočinek zkrácen až na 8 hodin. Během 24 hodin po době jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.</p>
<b>APLIKOVATELNÉ POUZE PRO SKUPINY PRODUCENTŮ SE ZAVEDENÝCH QMS</b>			
QMS	Prokázala kontrola systému managementu kvality (QMS) skupiny producentů, že se požadavky GRASP správně aplikují u všech zúčastněných členů skupiny producentů?	Posouzení systému managementu kvality skupiny producentů ukazuje, že byl GRASP u všech členů skupiny producentů správně zaveden a interně posouzen. Neshody jsou identifikovány a jsou přijata nápravná opatření, aby byla shoda u všech zúčastněných členů skupiny.	Tento kontrolní bod je obvykle bez interpretace, jelikož spojuje požadavky GRASP se skupinami GLOBALG.A.P. Varianty 2.
<b>DALŠÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY</b>			
R 1	Jaké další formy sociálních výhod poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, jejich rodinám a/nebo společnosti? Prosím, uveďte podněty pro dobrý a bezpečný pracovní výkon, bonusové paltby,		<p>Výhody a benefity jsou zpravidla poskytovány peněžní či nepeněžní formou. Mezi peněžní benefity patří příspěvky na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stravování</li> <li>- sport a zdraví</li> <li>- kulturu a rekreaci</li> <li>- ubytování a dopravu</li> <li>- příspěvek k nemocenské</li> <li>- zaměstnanecké akcie</li> <li>- penzijní a životní připojištění</li> <li>- zvýhodněné půjčky</li> </ul>

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
<p>podporu profesonálního rozvoje, sociální benefity, péči o děti, zlepšení sociálního prostředí apod.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- vzdělávací kurzy a školení</li> <li>- používání automobilu či mobilního telefonu a počítače i pro soukromé účely</li> <li>- dary k životním i jiným výročím</li> <li>- bezúročné půjčky, nebo půjčky s nižším úrokem na bytové účely či k překlenutí tíživé životní situace</li> <li>- naturálie – produkty firmy aj.</li> </ul> <p>Mezi nepeněžní benefity se řadí:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nadstandardní dovolená</li> <li>- volno pro zařizování nebo léčení</li> <li>- pružná pracovní doba</li> <li>- práce z domu aj.</li> </ul> <p>Formu a množství zaměstnaneckých benefitů určuje zaměstnavatel.</p> <p>V organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky upravuje vyhláška o FKSP výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb. Základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť.</p>

## **Příloha Interpretace GRASP pro Českou republiku**

### **Kontrolní bod 1: Zástupce zaměstnanců**

Zákoník práce 262/2006, Sb.; § 3, 276, 281, 286

### **Kontrolní bod 2: Postup podání stížnosti**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 3, 276, 281, 286

Zákon o inspekci práce 251/2005 Sb.

### **Kontrolní bod 3: Deklarace dobré sociální praxe**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102723](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723)

### **Kontrolní bod 4: Přístup k národním předpisům a legislative v oblasti pracovního práva**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 101, 103, 106, 108

Antidiskriminční zákon 198/2009, Sb.

### **Kontrolní bod 5: Pracovní smlouvy**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 3, 33, 34, 109, 113, 122

### **Kontrolní bod 6: Výplatní dokumenty**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 113 – 134, 136, 142

### **Kontrolní bod 7: Mzdy**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 91, 93, 113, 114 - 119, 123, 135 – 6

Vyhláška Vlády ČR o minimální mzdě č. 567/2006

### **Kontrolní bod 8: Nezaměstnávání nezletilých**

ILO úmluva 138 – Úmluva o minimální mzdě

Občanský zákoník 89/2015 Sb. §34, 35, 30

Zákoník práce 262/2006, Sb.

### **Kontrolní bod 9: Přístup k základnímu vzdělávání**

Zákon o předškolním, základním, terciárním a dalším vzdělání (Školský zákon) 561/2004 Sb., § 3, 11, 36, 40, 41, 42, 178

### **Kontrolní bod 10: Systém evidence docházky**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 78, 93 – 96

### **Kontrolní bod 11: Pracovní doba a přestávky**

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 78 – 92

### **R1: Další sociální výhody**

Zákon o daních z příjmů 586/1992 Sb.

Reforma zákona o veřejných rozpočtech 261/2007 Sb.

Vyhláška č. 114/2002 o fondu sociálních a kulturních potřeb

**Všechny výše uvedené právní předpisy a mezinárodní smlouvy jsou vždy míněny v platném znění.**