



SOCIÁLNÍ KONDICIONALITA

Příručka pro zemědělce

Kateřina Urbánková – PRO-BIO SVAZ EKOLOGICKÝCH ZEMĚDĚLCŮ

Nařízení vlády č. 73/2023 Sb. | Zákon č. 262/2006 Sb. | Zákon č. 309/2006 Sb.

Obsah

1. Co je sociální kondicionalita?
2. Oblasti a požadavky – přehled
3. Oblast Zaměstnanost – pracovní podmínky
4. Oblast BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci
5. Zákon č. 309/2006 Sb. – další požadavky BOZP
6. Zákon č. 250/2021 Sb. – vyhrazená technická zařízení
7. Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. – pracovní zařízení
8. Sankce za porušení sociální kondicionalitě
9. Praktický přehled povinností zaměstnavatele
10. Právní prameny

1. Co je sociální kondicionalita?

Sociální kondicionalita je součástí systému podmíněnosti plateb v rámci Společné zemědělské politiky (SZP) Evropské unie. Od roku 2023 jsou přímé platby a platby na rozvoj venkova podmíněny mimo jiné dodržováním základních pracovněprávních pravidel a pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a to je právě součástí tzv. SOCIÁLNÍ KONDICIONALITY, jejíž dodržování je povinností všech zemědělců (i těch ekologických) a kontroluje se 2-stupňově – Inspektorát práce, který porušení na straně zemědělců hlásí na SZIF.

Právní základ pro sociální kondicionalitu v České republice tvoří Příloha č. 16 k nařízení vlády č. 73/2023 Sb. Tato příloha stanoví seznam ustanovení právních předpisů, která definují požadavky sociální podmíněnosti podle § 19a tohoto nařízení vlády.

Proč je to důležité pro zemědělce?

Pokud zemědělec jako zaměstnavatel poruší pracovněprávní předpisy nebo předpisy BOZP a toto porušení bude sankcionováno pravomocným rozhodnutím, hrozí mu snížení zemědělských dotací (přímých plateb). Výše snížení se odvíjí od závažnosti a opakování porušení.

Sociální kondicionalita se vztahuje na všechny zemědělce, kteří zaměstnávají pracovníky – ať již v pracovním poměru, nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ).

2. Oblasti a požadavky – přehled

Příloha č. 16 k nařízení vlády č. 73/2023 Sb. rozděluje požadavky sociální podmíněnosti do dvou hlavních oblastí:

Oblast	Požadavek	Relevantní ustanovení právního předpisu
Zaměstnanost	Transparentní a předvídatelné pracovní podmínky	§ 35, § 37 odst. 1–4, § 77a a § 228–230 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)
Ochrana zdraví a bezpečnost	Opatření na podporu zlepšení BOZP pracovníků	§ 101, § 102, § 103, § 105, § 108 zákona č. 262/2006 Sb.; § 9 zákona č. 309/2006 Sb.
Ochrana zdraví a bezpečnost	Min. požadavky na bezpečnost při používání pracovního zařízení	§ 101, § 102, § 103 zákona č. 262/2006 Sb.; § 4, § 11 zákona č. 309/2006 Sb.; § 7, § 20 zákona č. 250/2021 Sb.; § 3 a 4 NV č. 378/2001 Sb.

3. Oblast Zaměstnanost – pracovní podmínky

3.1 Zkušební doba (§ 35 zákoníku práce)

Zkušební doba je jedním ze základních institutů pracovního práva. Zákoník práce přesně vymezuje její maximální délku a podmínky sjednání.

- ☐ Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce (u řadového zaměstnance) nebo 6 měsíců (u vedoucího zaměstnance) ode dne vzniku pracovního poměru. Musí být sjednána písemně a nejpozději v den nástupu do práce.

Další klíčová pravidla zkušební doby:

- Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována – s výjimkou doby celodenních překážek v práci a celodenní dovolené, o které se zkušební doba prodlužuje automaticky.
- Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru (důležité u pracovních poměrů na dobu určitou).
- Zkušební dobu lze sjednat i v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo.

3.2 Informování o obsahu pracovního poměru (§ 37 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance písemně informovat o základních pracovních podmínkách, a to nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru, pokud tyto údaje pracovní smlouva neobsahuje.

Povinné informace zaměstnavatele dle § 37 zákoníku práce:

- název a sídlo zaměstnavatele (právnícká osoba) nebo jméno, příjmení a adresa (fyzická osoba)
- bližší označení druhu a místa výkonu práce
- výměra dovolené a způsob určování její délky
- délka a podmínky zkušební doby, je-li sjednána
- postupy při rozvazování pracovního poměru a délka výpovědní doby
- odborný rozvoj, pokud jej zaměstnavatel zabezpečuje
- stanovená týdenní pracovní doba, způsob rozvržení pracovní doby a rozsah přesčasů
- minimální nepřetržitý denní odpočinek a přestávky v práci
- mzda/plat, způsob odměňování, splatnost a termín výplaty, místo a způsob vyplácení
- **kolektivní smlouvy upravující pracovní podmínky a označení smluvních stran – SLEDUJTE STRÁNKY MPSV O PUBLIKACI KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ (PLATILO BY I PRO FARMY MIMO ZS A ČMSZP)!!!**
- orgán sociálního zabezpečení, jemuž zaměstnavatel odvádí pojistné

Informace o dovolené, pracovní době, mzdě/platu a dalších specifických podmínkách mohou být nahrazeny odkazem na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. O změnách musí zaměstnavatel informovat bez zbytečného odkladu, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

3.3 Informování o obsahu DPP a DPČ (§ 77a zákoníku práce)

Stejně informační povinnosti jako u pracovního poměru platí i při uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance nejpozději do 7 dnů ode dne započetí výkonu práce.

Pozor na elektronické informování!

Uskutečňuje-li se informování v elektronické podobě, musí být informace zaměstnanci přístupná tak, aby si ji mohl uložit a vytisknout. Zaměstnavatel je povinen uschovat doklad o předání informace zaměstnanci.

3.4 Zaškolení, odborná praxe a prohlubování kvalifikace (§ 228–230 zákoníku práce)

Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům povinnosti v oblasti vzdělávání a rozvoje zaměstnanců:

Zaškolení a zaučení (§ 228)

- Zaměstnanec vstupující bez kvalifikace musí být zaškoleni nebo zaučení – jde o výkon práce, za který náleží mzda/plat.
- Povinnost zaškolení platí i pro zaměstnance přecházejícího na nové pracoviště nebo nový druh práce z důvodů na straně zaměstnavatele, je-li to nezbytné.

Odborná praxe absolventů (§ 229)

- Zaměstnavatelé jsou povinni absolventům středních, vyšších odborných a vysokých škol zabezpečit přiměřenou odbornou praxi, pokud celková doba jejich praxe nedosáhla 2 let od ukončení studia.

Prohlubování kvalifikace (§ 230)

- Zaměstnanec je povinen prohlubovat svoji kvalifikaci. Zaměstnavatel může účast na školení nařídit.
- Náklady na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Účast na školení se považuje za výkon práce.

4. Oblast BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

4.1 Základní povinnosti zaměstnavatele (§ 101–102 zákoníku práce)

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) ukládá zaměstnavatelům rozsáhlý soubor povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich splnění je nyní podmínkou i pro zachování výše zemědělských dotací v rámci sociální kondicionalitě.

- Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (§ 101 odst. 1 zákoníku práce).

Při plnění na jednom pracovišti zaměstnanci více zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelé povinni se navzájem písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních a spolupracovat při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance.

4.2 Prevence rizik (§ 102 zákoníku práce)

Zaměstnavatel musí soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy, hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění nebo minimalizaci. Je povinen o tom vést dokumentaci. Při přijímání opatření je povinen vycházet z těchto všeobecných preventivních zásad:

- omezování vzniku rizik
- odstraňování rizik u zdroje jejich původu
- přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců
- nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými postupy
- nahrazování nebezpečných technologií méně rizikovými
- omezování počtu zaměstnanců vystavených rizikovým faktorům na nezbytné minimum
- přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany
- udílení vhodných pokynů k zajištění BOZP

4.3 Konkrétní povinnosti zaměstnavatele (§ 103 zákoníku práce)

Zákoník práce v § 103 konkretizuje povinnosti zaměstnavatele. Níže jsou uvedeny ty, které jsou přímo součástí požadavků sociální kondicionalitě:

Zákaz nepřiměřených prací

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce nebo práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Informace pro zaměstnance jiných zaměstnavatelů

Zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na pracovišti musí před zahájením obdržet vhodné informace a pokyny k zajištění BOZP, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuaci.

Školení BOZP

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP. Školení musí proběhnout:

- při nástupu zaměstnance do práce
- při změně pracovního zařazení nebo druhu práce
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních prostředků
- v případech, které mohou mít podstatný vliv na BOZP

Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí a vést dokumentaci o provedeném školení.

4.4 Pracovní úrazy (§ 105 zákoníku práce)

- Zaměstnavatel je povinen vyhotovovat záznamy a vést dokumentaci o pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Jedno vyhotovení záznamu je povinen předat postiženému zaměstnanci (nebo jeho rodině).

4.5 Mimořádné události a první pomoc (§ 102 odst. 6 zákoníku práce)

Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí – havárie, požáry, povodně, evakuace. Je povinen určit potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci a zajišťují přivolání záchranné služby, hasičů a Policie ČR. Tito zaměstnanci musí být řádně vyškoleni.

4.6 Práva zaměstnanců na účast v oblasti BOZP (§ 108 zákoníku práce)

Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek BOZP. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci, zástupci pro BOZP nebo přímo zaměstnancům umožnit:

- účast při jednáních týkajících se BOZP

- vyslechnout informace, připomínky a návrhy opatření týkajících se BOZP
- projednání podstatných opatření v oblasti BOZP, vyhodnocení rizik a organizace školení

Zaměstnavatel je dále povinen informovat odborovou organizaci nebo zaměstnance o zaměstnancích určených k organizování první pomoci a evakuace, a zpřístupnit jim příslušnou dokumentaci BOZP.

5. Zákon č. 309/2006 Sb. – další požadavky BOZP

Zákon č. 309/2006 Sb. upravuje v návaznosti na zákoník práce další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích.

5.1 Prevence rizik – odborně způsobilá osoba (§ 9 zákona č. 309/2006 Sb.)

Zaměstnavatel může sám zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, pouze pokud je k tomu odborně způsobilý a splňuje podmínky zákona. V opačném případě je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem nebo jinou odborně způsobilou osobou.

Zaměstnavatel je povinen odborně způsobilé osobě:

- poskytnout potřebné prostředky a čas k výkonu její činnosti
- zajistit dostatečný počet odborně způsobilých osob
- poskytnout dokumentaci a informace o okolnostech ohrožujících bezpečnost zaměstnanců

5.2 Požadavky na výrobní a pracovní prostředky (§ 4 zákona č. 309/2006 Sb.)

!!! Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z hlediska BOZP vhodné pro práci, při které budou používány.

Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí musí být:

- vybaveny ochrannými zařízeními chránícími život a zdraví zaměstnanců
- vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům
- pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány

5.3 Zvláštní odborná způsobilost (§ 11 zákona č. 309/2006 Sb.)

Na technických zařízeních stanovených prováděcím právním předpisem (vyhrazená technická zařízení) mohou práce a činnosti samostatně vykonávat pouze zaměstnanci se zvláštní odbornou způsobilostí. Obsluha, montáž, údržba, kontrola nebo opravy těchto zařízení vyžadují speciální kvalifikaci.

Jaká zařízení jsou vyhrazená technická zařízení?

Vyhrazená technická zařízení jsou definována zákonem č. 250/2021 Sb. Jde zejména o tlaková zařízení, zdvihací zařízení, elektrická zařízení a plynová zařízení. Pro zemědělce to znamená např. traktory s hydraulickými systémy, jeřáby, výtahy v silech, elektrické instalace nebo plynové rozvody.

6. Zákon č. 250/2021 Sb. – vyhrazená technická zařízení

6.1 Odborná způsobilost (§ 7 zákona č. 250/2021 Sb.)

Činnosti na vyhrazených technických zařízeních – montáž, opravy, revize, zkoušky a plnění nádob plyny – mohou vykonávat pouze právnické osoby nebo podnikající fyzické osoby, které jsou držiteli oprávnění vydaného pověřenou organizací.

6.2 Vydání oprávnění (§ 8 zákona č. 250/2021 Sb.)

Podmínkou pro vydání oprávnění je:

- určení odpovědné odborné osoby splňující předpoklady odborné způsobilosti
- zajištění výkonu činností odborně způsobilou osobou
- potřebné technické vybavení pro danou činnost

Platnost oprávnění je 10 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o vydání oprávnění. Při změně údajů je držitel povinen tuto skutečnost oznámit pověřené organizaci do 15 dnů.

6.3 Zánik oprávnění (§ 9 zákona č. 250/2021 Sb.)

Oprávnění zaniká:

- oznámením o ukončení jakékoli činnosti v rozsahu oprávnění
- zánikem či smrtí držitele oprávnění
- zrušením živnostenského oprávnění k dané činnosti
- uplynutím doby platnosti oprávnění
- nabytím právní moci rozhodnutí o odnětí oprávnění

7. Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. – bezpečný provoz pracovních zařízení

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.

7.1 Minimální požadavky na bezpečný provoz (§ 3)

Minimální požadavky na bezpečný provoz zahrnují zejména:

- používání zařízení k účelům a za podmínek, pro které je určeno (dle provozní dokumentace)
- bezpečný přístup obsluhy a dostatečný manipulační prostor
- bezpečné přivádění a odvádění všech forem energií a látek
- vybavení zábranou nebo ochranným zařízením tam, kde hrozí kontakt s pohyblivými se částmi
- montáž a demontáž za bezpečných podmínek dle návodu výrobce
- ochranu zaměstnance před nebezpečným dotykem u zařízení pod napětím
- ochranu zařízení před účinky atmosférické elektřiny (blesk)
- umístění ovládacích prvků mimo nebezpečné prostory
- vybavení ovládačem pro bezpečné zastavení a ovládačem pro nouzové zastavení
- označení výstražnými nebo informačními značkami

7.2 Ochranné zařízení

Ochranné zařízení musí mít pevnou konstrukci, být umístěno v bezpečné vzdálenosti od nebezpečného prostoru, nesmí být snadno odnímatelné a nesmí omezovat výhled na provoz zařízení více než nezbytně nutně.

7.3 Opravy a údržba (§ 3 odst. 2–4)

- Oprava, seřizování, úprava, údržba a čištění zařízení se provádějí, jen je-li zařízení odpojeno od přívodů energií. Není-li to technicky možné, musí být přijata vhodná ochranná opatření.

Obsluha musí mít možnost přesvědčit se, že se v nebezpečných prostorech nenachází žádný zaměstnanec. Pokud to není možné, musí bezpečnostní systém před spuštěním vydávat výstražný signál.

7.4 Kontroly bezpečnosti provozu (§ 4)

Kontrola bezpečnosti zařízení před uvedením do provozu se provádí dle průvodní dokumentace výrobce. Pokud výrobce není znám nebo dokumentace není k dispozici, stanoví rozsah kontroly zaměstnavatel místním provozním bezpečnostním předpisem.

Zásady pravidelných kontrol:

- Zařízení musí být vybaveno provozní dokumentací.
- Následná kontrola musí být prováděna nejméně jednou za 12 měsíců, nestanoví-li zvláštní předpis, průvodní dokumentace nebo normové hodnoty jinak.
- Provozní dokumentace musí být uchovávána po celou dobu provozu zařízení.

8. Sankce za porušení sociální kondicionalitě

Porušení požadavků sociální kondicionalitě neznamená automatické snížení dotací. Ke snížení dochází teprve tehdy, pokud příslušný kontrolní orgán (inspektorát práce) uloží zaměstnavateli za porušení pracovněprávního předpisu sankci, která nabyde právní moci.

8.1 Princip snížení dotací

SZIF (Státní zemědělský intervenční fond) na základě oznámení o pravomocně uložené sankci stanoví míru snížení dotace dle předpisu Evropské unie.

8.2 Výše snížení dotací

Situace	Snížení dotace
Pravomocná sankce více než 100 000 Kč, méně než 300 000 Kč (první porušení)	3 %
Pravomocná sankce nejméně 300 000 Kč (první porušení)	5 %
Opakované nebo přetrvávající porušení	10 %
Další opakované porušení, sankce 100 000–300 000 Kč	15 %
Další opakované porušení, sankce nejméně 300 000 Kč	40 %

V případě souběhu porušení více požadavků sociální kondicionalitě nebo podmíněnosti se míry snížení sčítají.

9. Praktický přehled povinností zaměstnavatele

9.1 Povinnosti při vzniku pracovního poměru

- Sjednat zkušební dobu písemně, max. 3 měsíce (6 měsíců u vedoucích), nejpozději v den nástupu.
- Písemně informovat zaměstnance o pracovních podmínkách do 7 dnů od vzniku pracovního poměru.
- Zajistit vstupní školení BOZP před zahájením práce.
- Provést vstupní lékařskou prohlídku (je-li vyžadována pro daný druh práce).
- Seznámit zaměstnance s riziky na pracovišti a s opatřeními k jejich minimalizaci.

9.2 Průběžné povinnosti v oblasti BOZP

- Soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a hodnotit rizika – vést dokumentaci.
- Pravidelně opakovat školení BOZP (frekvence dle povahy rizika).
- Zajistit, aby stroje a zařízení byly pravidelně kontrolovány a revidovány (min. 1× za 12 měsíců).
- Uchovávat provozní dokumentaci ke strojům po celou dobu jejich provozu.
- Vést záznamy o pracovních úrazech s pracovní neschopností delší než 3 dny.
- Přijmout opatření pro případ mimořádných událostí (havárie, požáry, povodně, evakuace).
- Umožnit zaměstnancům (nebo jejich zástupcům) účast na řešení otázek BOZP.

9.3 Speciální povinnosti při práci s vyhrazenými technickými zařízeními

- Zajistit, aby s vyhrazenými technickými zařízeními pracovali pouze zvlášť odborně způsobilí zaměstnanci.
- Využívat k montáži, opravám, revizím a zkouškám pouze firmy s platným oprávněním (§ 8 zák. č. 250/2021 Sb.).
- Ověřit platnost oprávnění dodavatele před zahájením prací (platnost 10 let od vydání).

9.4 Kontrolní seznam (checklist) pro zemědělce

ZAMĚSTNANOST

Máte písemné pracovní smlouvy se všemi zaměstnanci? Jsou ve smlouvách nebo v písemném informování uvedeny všechny povinné náležitosti dle § 37 zákoníku práce? Informujete zaměstnance o změnách pracovních podmínek bez zbytečného odkladu? Jsou zkušební doby sjednány písemně a nepřesahují zákonné limity? Absolvují noví zaměstnanci zaškolení nebo zaučení?

BOZP – OBECNÉ

Máte zpracované hodnocení rizik pro všechna pracoviště? Vedete dokumentaci o vyhledávání a hodnocení rizik? Provádíte pravidelná školení BOZP a vedete o nich záznamy? Jsou zaměstnanci informováni o rizicích a opatřeních před zahájením práce? Máte určeného odborně způsobilého zaměstnance (nebo externistu) pro prevenci rizik? Máte připravený plán pro mimořádné události (havárie, požáry)?

STROJE A ZAŘÍZENÍ

Jsou všechny stroje a zařízení vybaveny provozní dokumentací? Provádíte pravidelné kontroly a revize strojů (min. 1× za 12 měsíců)? Jsou ochranná zařízení strojů funkční a nepoškozená? Pracují s vyhrazenými technickými zařízeními pouze odborně způsobilé osoby? Máte uzavřeny smlouvy s oprávněnými firmami pro revize vyhrazených technických zařízení?

10. Sociální kondicionalita v kontextu EU – jak to řeší ostatní státy

Česká republika není v zavádění sociální kondicionalitě sama. Jde o celoevropský nástroj, který se v jednotlivých členských státech liší tempem zavádění i přísností sankcí. Srovnání s ostatními zeměmi EU může českým zemědělcům pomoci lépe pochopit, v jakém širším kontextu se tato povinnost nachází.

10.1 Harmonogram zavádění v EU

Sociální kondicionalita je zakotvena v článku 14 nařízení EU č. 2021/2115. Od 1. ledna 2025 je povinná pro všechny členské státy EU. Řada zemí však tento mechanismus zavedla dobrovolně dříve:

Stát	Rok zavedení	Poznámka
Rakousko	2023 (dobrovolně)	Jeden ze tří průkopníků; reálně uplatněno jen na 1 zemědělce.
Francie	2023 (dobrovolně)	Průkopník; podnětem byly vážné problémy s pracovními podmínkami sezónních dělníků.
Itálie	2023 (dobrovolně)	Průkopník; problém tzv. caporalato (vykořisťování migrantů v zemědělství).
Německo	2024 (dobrovolně)	Zákonem ze dne 18. 11. 2024; odpovědnost za kontroly nese celní správa.
Španělsko	2024 (dobrovolně)	V roce 2024 sankcionováno 227 příjemců, zpravidla snížení o 3 %.
Lucembursko	2024 (dobrovolně)	Zavedeno před stanoveným termínem.
Portugalsko	2024 (dobrovolně)	Zavedeno před stanoveným termínem.
Česká republika	2025 (povinně)	Plnění povinné podmínky od 1. 1. 2025 jako všechny ostatní státy EU.
Ostatní státy EU	2025 (povinně)	Všechny zbývající členské státy EU povinně od 1. 1. 2025.

10.2 Zkušenosti z průkopnických států

Níže jsou shrnuty klíčové zkušenosti ze zemí, které sociální kondicionalitu zavedly jako první:

- Rakousko (od 2023): Za celé první dva roky byl sankcionován jediný zemědělec – přibližně 3 169 EUR (asi 4 % jeho ročních dotací). Přitom inspekce v Burgenlandu odhalily přes 850 porušení. Propast mezi zjištěnými porušeními a uplatněnými sankcemi je zřejmá. Je patrně způsobena systémem „nápravných opatření“, který v ČR sankční řád nezná.
- Španělsko (od 2024): V roce 2024 sankcionováno 227 příjemců, zpravidla snížením o 3 %. Inspekce práce ale evidovala 7 449 porušení ve stejném roce. Největší příjemci v ovocnářství dostávají dotace přes sektorové programy, na které se kondicionalita nevztahuje.
- Itálie (od 2023): Potýká se s fenoménem tzv. caporalato – vykořisťování migrantů (práce za 4,50 EUR/hod., 11hod. směny 7 dní v týdnu). Zemědělec odsouzený za vykořisťování v 2023 obdržel následující rok téměř 200 000 EUR dotací SZP.
- Německo (od 2024): Zákonem z 18. 11. 2024; za kontroly odpovídá celní správa. Sledované oblasti totožné s požadavky EU (transparentní podmínky, BOZP, bezpečné pracovní zařízení).

10.3 Kritika a výhled

□□ EFFAT (Evropská federace odborů v zemědělství) upozorňuje, že sankce v řadě států jsou příliš nízké. Vyzývá ke koordinaci sankčních systémů napříč EU.

Hlavní slabiny stávající implementace: sektorové programy (ovoce, zelenina, víno) jsou ze sociální kondicionalitě vyloučeny – přitom právě tam dochází k nejhorším porušením. Typická sankce 3–5 % dotací je pro velké podniky marginální. Farmáři na méně než 10 ha jsou z kontrol vyňati (NV EU 2024/1468). Každý stát má jiné sankce, což narušuje hospodářskou soutěž.

10.4 Výhled a co z toho plyne pro ČR

Evropská komise má do roku 2027 vyhodnotit dopad sociální kondicionalitě a předložit zprávu. Odborné organizace (EFFAT, ARC2020) volají po rozšíření sankcí na všechna platební schémata SZP, harmonizaci minimálních sankcí na úrovni EU a zavedení pozitivních pobídek. Česká republika má výhodu: systém Inspektorátu práce je dobře zavedený. Klíčem je preventivní přístup – dodržovat pravidla dřív, než přijde kontrola.

11. Právní prameny

Tato příručka vychází z následujících právních předpisů platných k datu vydání:

Právní předpisy EU

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/2116 – Čl. 85, 88, 89 (sociální kondicionalita)

Právní předpisy ČR

- Nařízení vlády č. 73/2023 Sb. – podmíněnost přímých plateb; Příloha č. 16 – sociální podmíněnost
- Zákon č. 262/2006 Sb. – zákoník práce; zejména § 35, § 37, § 77a, § 101, § 102, § 103, § 105, § 108, § 228–230
- Zákon č. 309/2006 Sb. – zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; zejména § 4, § 9, § 11
- Zákon č. 250/2021 Sb. – zákon o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení; zejména § 7, § 8, § 9
- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb. – bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí; zejména § 3, § 4