

# SOCIÁLNÍ DIALOG V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ

*Učební manuál*



Praha  
červenec 2007



---

# SOCIÁLNÍ DIALOG V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ

---

## *Učební manuál*

*manuál vytvořený experty Českomoravské konfederace odborových svazů  
a Svazu průmyslu a dopravy České republiky v rámci projektu*

*„Realizace systému rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů  
v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva z pohledu zvyšování  
adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků“*

**JUDr. Marcela Kubínková  
Mgr. Denisa Heppnerová  
JUDr. Jitka Hejduková**



**Projekt je financován MPSV ČR, 2007**

**SOCIÁLNÍ DIALOG V PRAXI  
ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ**

*Učební manuál*

**Autoři:**

**JUDr. Marcela Kubínková**

**Mgr. Denisa Heppnerová**

**JUDr. Jitka Hejduková**

**© ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ**

**Náměstí W. Churchilla 2**

**113 59 Praha 3**

**Vydání I.**

**Praha 2007**

**Všechna práva vyhrazena**

**Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů  
ve vydavatelství EDUCA SERVICE**

**ISBN 978-80-903917-0-3**

## OBSAH

<b>ÚVOD</b>	<b>7</b>
<b>1. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG</b>	<b>9</b>
Společný program evropských sociálních partnerů na období 2006 – 2008	11
Autonomní dohody evropských sociálních partnerů	13
Rámce akcí	14
<b>2. SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICE</b>	<b>15</b>
Právní úprava sociálního dialogu	17
Strany sociálního dialogu a jejich hlavní představitelé	18
Tripartita	22
Činnost Rady hospodářské a sociální dohody České republiky	22
Bipartita	23
Dohoda sociálních partnerů z 23. května 2007 - Příklad „dobré praxe“ bipartitního sociálního dialogu na národní úrovni	27
Průběh jednání o dohodě sociálních partnerů	34
Význam dohody sociálních partnerů a její realizace	41
Národní kontaktní místo OECD	47
Jiné formy sociálního dialogu na národní úrovni	49
Sociální konference	49
Kulaté stoly	49
Odborné konference pořádané nadacemi, či jinými soukromými subjekty	50
<b>3. SOCIÁLNÍ DIALOG NA ODVĚTVOVÉ ÚROVNI</b>	<b>51</b>
Praktické zkušenosti a formy	51
Sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně	55
Zkušenosti z kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni z pohledu zaměstnavatelů	58
Změny zaměřené na posílení počtu zaměstnavatelských organizací – právní úprava, její hodnocení	58
Další příčiny nízkého pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně	62
Vyhodnocení konkrétních informací z kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni na rok 2007	64

<b>Zkušenosti z kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni z pohledu odborů</b>	<b>66</b>
<b>Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně a jeho důsledky</b>	<b>69</b>
<b>4. SOCIÁLNÍ DIALOG NA PODNIKOVÉ ÚROVNI</b>	<b>71</b>
<b>Praktické zkušenosti a formy</b>	<b>71</b>
Zkušenosti z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni z pohledu zaměstnavatelů	71
Vyhodnocení konkrétních informací z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni na rok 2007	73
Kolektivní smlouva, vnitřní předpis – příklady řešení z praxe	79
Kolektivní smlouvy na dobu určitou a neurčitou – příklady z praxe	80
Další informace o podnikových kolektivních smlouvách ve vazbě na novou právní úpravu	81
<b>Zkušenosti z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni z pohledu odborů</b>	<b>82</b>
<b>Vznik odborové organizace a její působení u zaměstnavatele</b>	<b>86</b>
Příslušnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích	89
Jednání za odborovou organizaci v pracovněprávních vztazích	90
Uvolňování odborových funkcionářů	90
<b>Odborová pluralita</b>	<b>91</b>
<b>5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY</b>	<b>95</b>
<b>Postup při uzavírání kolektivní smlouvy</b>	<b>95</b>
<b>Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy</b>	<b>96</b>
Platnost kolektivní smlouvy	96
Účinnost kolektivní smlouvy	97
Závaznost kolektivní smlouvy	97
<b>Vztah kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu</b>	<b>98</b>
<b>6. OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY</b>	<b>101</b>
<b>Právní rámec obsahu kolektivní smlouvy podle zákoníku práce</b>	<b>101</b>
<b>Rozdílné možnosti kolektivního vyjednávání v podnikatelské a nepodnikatelské sféře</b>	<b>103</b>
<b>Struktura kolektivní smlouvy</b>	<b>104</b>

<b>7. OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A JEJICH PRAKTICKÉ UPLATŇOVÁNÍ</b>	<b>133</b>
Právo odborové organizace na informace	134
Právo odborové organizace na projednání	136
Právo odborové organizace na spolurozhodování se zaměstnavatelem	138
Kontrolní oprávnění odborové organizace	139
Samostatné rozhodování odborové organizace	139
Spolupráce odborové organizace se zaměstnavatelem	139
<b>8. PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM</b>	<b>141</b>
Právo zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání	141
Evropská rada zaměstnanců, její činnost a praktické zkušenosti	142
<b>9. ŘEŠENÍ SPORŮ PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ</b>	<b>145</b>
Zprostředkovatel – jak ukončit spor smírně	145
Rozhodce – ať rozhodne někdo jiný	147
Stávka a výluka – krajní prostředky řešení sporu	148
Stávka (v právním režimu zákona o kolektivním vyjednávání)	148
Dosavadní judikatura ke stávce	151
Vyluka	152
<b>10. KONTROLNÍ ČINNOST INSPEKCE PRÁCE</b>	<b>155</b>
Pravomoc inspektorátů práce v oblasti sociálního dialogu	155
Sankce za porušování povinností	156

*Poznámky:*

---

## ÚVOD

---

Sociální partnerství zaměstnavatelů a zaměstnanců, které se historicky vytvářelo v Evropě od konce 19. století při realizaci pracovněprávních vztahů a s ním související rozvoj podnikové a odvětvové demokracie, představuje i v současnosti, ovlivněné globalizací světového hospodářství a s ní související privatizací tradičních odvětví veřejného sektoru poskytujících služby veřejného zájmu, důležitou komparativní výhodu evropského sociálního modelu.

Omezování vlivu státu v ekonomice i v sociální sféře, k němuž v současném světě dochází, zejména v důsledku tlaku zejména globálně působících nadnárodních finančních institucí a podnikatelských skupin, prostor pro uplatnění sociálního dialogu rozšiřuje. Je společným úkolem zaměstnavatelů a zaměstnanců jej rozvíjet v zájmu vytváření férových podmínek hospodářské soutěže na straně jedné a dodržování, popřípadě prosazování mezinárodně uznávaných standardů „slušné práce“ na straně druhé. Není snadné tyto cíle naplnit, je důležité se však o jejich naplnění pokoušet cestou vyjednávání a dohod.

Sociální dialog, který představují především dvoustranná jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (kolektivní vyjednávání) a třístranná jednání sociálních partnerů a zástupců státu (tripartita) může velmi napomoci k udržení sociálního smíru ve společnosti, důležitého pro její fungování i rozvoj, k řešení i prevenci pracovních konfliktů i hospodářských krizí, k humanizaci práce a dodržování základních lidských občanských a politických práv a svobod, mezi nimiž zaujímají významné místo práva sociální a hospodářská.

Sociálně orientovaná evropská tržní ekonomika, která si zachovává vysokou výkonnost a konkurenceschopnost, a již se stala Česká republika vstupem do Evropské unie před několika lety součástí, se snáze vyrovnává s hospodářskými a sociálními problémy, než „volný trh bez přívlastků“. Snáze se v ní uplatňují principy sociální spravedlnosti, solidarity a rovnosti a naplňují již zmíněná sociální a hospodářská práva (individuální i kolektivní) svobodných občanů. Sociální dialog tak svými výsledky napomáhá významně růstu životní úrovně občanů a lepšímu uspokojování jejich potřeb a brání sociálnímu vyloučení a chudobě ve společnosti.

Z uvedených důvodů považují zaměstnavatelé i zaměstnanci a jejich zástupci za užitečné podporovat další využívání a rozvoj sociálního dialogu ve své praxi jak „odvětvové“ a národní úrovni, tak na evropské úrovni. Cílem této publikace, která vychází z právního stavu k 1. červenci 2007 je poskytnout čtenářům přehlednou formou potřebné informace o sociálním dialogu ve všech jeho podobách a o praktických zkušenostech a názorech sociálních partnerů získaných při jeho uskutečňování.

Tyto názory, jak koneckonců dokládá i tato publikace, nejsou vždy shodné (tam, kde mají na příslušnou otázku sociální partneři rozdílný názor, je vždy uvede-



no, který ze sociálních partnerů konkrétní publikovaný názor zastává spolu s důvody, které ho k jeho postoji vedou), vyjadřují však společný zájem na rozvíjení sociálního dialogu a směřují k lepšímu pochopení postojů obou stran, které je předpokladem pro budoucí rozvoj sociálního dialogu a jeho hlavních forem.

Autoři publikace, odboroví a zaměstnavatelští právníci s bohatou zkušeností v oblasti pracovněprávních a sociálních vztahů se jejím prostřednictvím obracejí na zaměstnance i zaměstnavatele, úředníky, politiky i obyčejné lidi se záměrem napomoci jim seznámit se podrobněji s tématem, které je v naší zemi právě dnes, v době, kdy stojí na prahu řady důležitých ekonomických a sociálních reforem, mimořádně závažné a aktuální a přispět tak k jejich větší schopnosti vzájemně si naslouchat a domlouvat se na řešeních, která jsou obecně prospěšná a spravedlivá jak vůči zaměstnavatelům z hlediska jejich hospodářských zájmů, tak i vůči zaměstnancům a jejich rodinám, jimž výsledky sociálního dialogu mohou účinným způsobem pomoci získat za kvalitní práci odpovídající odměnu umožňující naplnění jejich životních plánů a představ.

---

## 1. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

---

Evropská odborová konfederace (EOK) jako nejvýznamnější zástupce zaměstnanců na úrovni Evropské unie a jeden z evropských sociálních partnerů, charakterizuje evropský sociální model takto: "Evropský sociální model ztělesňuje společnost spojující udržitelný hospodářský růst se stále se zlepšujícími životními a pracovními normami, včetně plné zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí, kvalitních pracovních míst, začlenění do společnosti, s otevřeným a demokratickým procesem tvorby politiky, která plně zapojuje občany do rozhodnutí, která je ovlivňují. EOK je přesvědčena, že konzultace pracovníků, kolektivní vyjednávání, sociální dialog a dobré pracovní podmínky jsou klíčové pro prosazování inovací, produktivitu, konkurenceschopnost a růst v Evropě".

Zaměstnavatelé na evropské úrovni, které zastupují BusinessEurope - Konfederace evropských podnikatelů, Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) a Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME), vycházejí z podobného přístupu, kdy vnímají Evropský sociální model a jeho významnou složku, sociální dialog, v podobě jednání a konzultací evropských sociálních partnerů a uzavírání rámcových dohod v důležitých otázkách společného zájmu za významnou součást své činnosti. Evropský sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni a je považován za součást komunitárního práva, neboť je zakotven přímo v zakládajících smlouvách Evropské unie.

Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů Evropské unie. Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikaci principů Evropské unie týkajících se pracovníků, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání. Sociální dialog je rovněž stále více prostředkem pro provádění směrnic Evropských společenství na národní úrovni uzákoňováním dohod mezi sociálními partnery.

### **Evropský sociální dialog se odehrává ve dvou fázích, kterými jsou:**

- **vyjednávání** mezi sociálními partnery jehož výsledkem jsou **dohody**, které se po předložení Komisi Radě a po jejím schválení stávají právními akty Evropských společenství. V rámci tohoto procesu, na němž se sociální partneři dohodli v roce 1991, bylo již schváleno několik směrnic ES (např. o rodičovské dovolené, o práci na částečný úvazek a o práci na dobu určitou). Evropští sociální partneři se však mohou rozhodnout, že své dohody budou implementovat sami (např. prostřednictvím bipartitních dohod nebo kolektivního vyjednávání na národní úrovni) - i tak jsou tyto dohody součástí *acquis communautaire*. To je případ dohody o práci na dálku z roku 2002, dohody o stresu při práci z roku 2004 i nově přijaté dohody o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007.

- Výsledkem bilaterálních jednání evropských sociálních partnerů jsou i společná stanoviska definující principy a cíle sdílené oběma stranami. **Stanoviska** obsahují doporučení národním sociálním partnerům, veřejným úřadům na úrovni národní i Evropské unie. Nejsou právně závazná a zavazují jen své signatáře. Jejich cílem je ovlivňovat rozhodovací proces. Těchto společných stanovisek existuje již více než dvacet a většinou se týkají makroekonomické politiky, vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnanosti a dalších klíčových otázek, které se přímo dotýkají sociálních partnerů a jsou v dané chvíli na agendě EU.
- **konzultace**, kdy má Evropská komise za povinnost konzultovat sociální partnery o vhodnosti a nasměrování jakéhokoli svého záměru v oblasti sociální politiky.

### **Evropskými sociálními partnery na nadodvětvové úrovni jsou:**

#### **Evropská odborová konfederace (EOK)**

Evropská odborová konfederace, jejíž sekretariát má sídlo v Bruselu, sdružuje 81 národních organizací z 36 evropských zemí (včetně Českomoravské konfederace odborových svazů) a 12 evropských odvětvových federací a zastupuje zájmy kolem 60 milionů členů. Jejimi členy jsou organizace ze zemí Evropské unie, Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí kandidujících na vstup do Evropské unie a některých dalších zemí.

Evropská odborová konfederace byla založena v roce 1973 na ustavujícím sjezdu v Bruselu. Jejím hlavními cíli je realizovat zastoupení na ochranu sociálních, ekonomických a kulturních zájmů pracujících na evropské úrovni všeobecně, i v evropských institucích, a usilovat o ochranu a prohlubování demokracie v Evropě. Je autonomní odborovou organizací, která pracuje na základě vlastních stanov, usnesení svých sjezdů a rozhodnutí Výkonného výboru.

#### **BusinessEurope - Konfederace evropských podnikatelů**

BusinessEurope - Konfederace evropských podnikatelů je od 23. ledna 2007 novým názvem UNICE, vytvořené v roce 1958. Členy BusinessEurope je dnes 39 federací z různých odvětví průmyslu a zaměstnavatelských organizací z 33 evropských zemí včetně Svazu průmyslu a dopravy ČR. Hlavním posláním a prioritami BusinessEurope, jehož sekretariát má rovněž sídlo v Bruselu, je realizovat reformy pro růst a pracovní místa, integrovat evropský trh, usilovat o efektivní správu EU, bojovat proti národnímu protekcionismu, využívat výhod rozšíření a reformovat evropské sociální systémy tak, aby byly udržitelné.

#### **Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME)**

Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) je evropská střešová organizace malých a středních podniků, která má 79 členských orga-

nizací a reprezentuje více než 11 miliónů malých podniků zaměstnávajících na 50 miliónů lidí po celé Evropě jejími členy jsou i česká Asociace malých a středních podniků (AMSP - ČR), Sdružení podnikatelů České republiky a Hospodářská komora ČR..

UEAPME sídlí v Bruselu a jejím hlavním posláním je monitorovat politiku a legislativní proces Evropské unie a informovat své členy, reprezentovat jejich zájmy, potřeby a názory, podporovat myšlenku evropské integrace a přispívat k evropské spolupráci.

### **Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)**

Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) bylo vytvořeno v roce 1961. Jeho hlavními úkoly jsou výzkum, zajišťování informací a praktické akce. Jeho členy je několik set asociací, veřejných podniků a dalších organizací z více než 20 evropských států v mnoha klíčových hospodářských sektorech, např. v energetice, dopravě, telekomunikacích, finančnictví, obraně a elektronickém průmyslu.

Kromě své práce jako partner pro instituce Společenství pomáhá CEEP podnikům kontaktovat se s úředníky Společenství a stará se o to, aby jeho členové byli neustále informováni o činnostech evropských institucí. Sídlí v Bruselu. Z České republiky je členem CEEP Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

## **SPOLEČNÝ PROGRAM EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NA OBDOBÍ 2006 – 2008**

---

V rámci bipartitní spolupráce vytvářejí evropští sociální partneři svůj společný program činnosti pro nadcházející několikaleté období, ve kterém si stanoví priority svých budoucích jednání a cíle, kterých chtějí dosáhnout. První program spolupráce byl uzavřen na léta 2003-2005. Úspěšně přispěl k implementaci Lisabonské strategie a byl rovněž užitečný pro lepší zaměření evropského sociálního dialogu během daného období let a zvýšení jeho autonomie.

Evropští sociální partneři při jeho naplňování zejména dojednali dvě rámcové dohody o práci na dálku a o stresu na pracovišti a dva akční rámce v oblasti celoživotního vzdělávání a v oblasti rovnosti žen a mužů a vytvořili program pro pomoc sociálním partnerům z nových členských zemí v začleňování se do systému sociálního dialogu uplatňovaného v rámci Evropské unie.

Druhý Společný program práce byl sjednán na léta 2006-2008. Jeho prostřednictvím chtějí evropští sociální partneři přispět k hospodářskému růstu, tvorbě pracovních příležitostí a modernizaci sociálního modelu Evropské unie a podporovat je. I nadále má rovněž sloužit k posilování autonomie sociálních partnerů. Jeho obsah a výstupy v podmínkách rozšířené Evropské unie budou dány jak již společně dohodnutými postupy, tak efektivním využitím a účinným zapracováním následných opatření a monitorovacích aktivit.

Evropští sociální partneři jsou přesvědčeni, že v zájmu toho, aby se sociální dialog na evropské úrovni zabýval hlavními obavami evropských pracujících a zaměstnavatelů, by se jejich program práce měl zaměřit na hlavní hospodářské a sociální výzvy Evropy. K tomu hodlají využít řady nástrojů.

V rámci Programu na léta 2006 – 2008 se sociální partneři za účelem přispět ke zvýšení růstového potenciálu a zaměstnanosti v Evropě a ke zvětšení vlivu evropského sociálního dialogu zavázali, že vypracují společnou analýzu klíčových výzev, jímž pracovní trhy v Evropě čelí, se zaměřením na problémy jako je:

- makroekonomická politika a politika trhu práce,
- demografické změny, aktivní stárnutí, integrace mládeže, mobilita a migrace,
- celoživotní vzdělávání, konkurenceschopnost, inovace a integrace znevýhodněných skupin na trhu práce,
- rovnováha mezi flexibilitou a jistotou,
- nedeklarovaná práce.

**Na tomto základě se evropští sociální partneři zavázali:**

- 1) rozhodnout o odpovídajících společných doporučeních národním a evropským institucím,
- 2) definovat priority, které sociální partneři zahrnou do akčního rámce v oblasti zaměstnanosti,
- 3) vyjednat samostatnou rámcovou dohodu buď o integraci znevýhodněných skupin na trhu práce, nebo o celoživotním vzdělávání,
- 4) v roce 2006 vyjednat dobrovolnou rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti,
- 5) dokončit národní studie o hospodářských a sociálních změnách v EU 10, rozšířit je tak, aby pokryly EU 15, a v této souvislosti podpořit a vyhodnotit orientační body pro řízení změn a jejich sociálních dopadů a společné poznatky z prezentace příkladů ohledně evropských podnikových rad,
- 6) pokračovat ve vytváření kapacit pro sociální dialog v nových členských státech, rozšířit tuto činnost na kandidátské země a prozkoumat, jak by centra zdrojů technické pomoci pro zaměstnavatele a odbory z 10 nových členských zemí mohla zajistit pomoc sociálním partnerům všech zemí EU,
- 7) podat zprávu o implementaci dohod o práci na dálku a o stresu na pracovišti a o dalším postupu v návaznosti na akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů,
- 8) na základě implementace dohod o práci na dálku a o stresu na pracovišti a akčních rámců v oblasti celoživotního rozvoje kompetencí a kvalifikací a v oblasti rovnosti žen a mužů dále rozvinout společné chápání těchto nástrojů a jejich pozitivního vlivu a dopadu na různé úrovně sociálního dialogu.

Tento společný program práce však není vyčerpávajícím seznamem. Sociální partneři se mohou rozhodnout, že ho zaktualizují ve světle vývoje v Evropské unii. Kromě toho rovněž hodljají pokračovat v monitorování implementace Evropské strategie růstu a zaměstnanosti.

## **AUTONOMNÍ DOHODY EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ**

---

Dohody evropských sociálních partnerů zakládají minimální normy v dané oblasti, kterou se zabývají, a vyplývá z nich realizace některých závazků ve stanovených termínech. Do této kategorie spadají dva hlavní typy dohod, přičemž hlavní rozdíl mezi nimi spočívá v metodě jejich předpokládané realizace – dohody schválené rozhodnutím Rady Evropské unie a tzv. autonomní dohody.

V případě dohod schválených rozhodnutím Rady Evropské unie je výsledkem celé procedury směrnice, jejímž obsahem je text předmětné dohody. Dohody předkládají evropští sociální partneři prostřednictvím Evropské komise Radě Evropské unie, která je schvaluje ve formě směrnice. Odpovědnost za zajištění převedení a realizace těchto dohod, resp. směrnic, mají členské státy, a to i v případech, že jsou jejich ustanovení prováděna prostřednictvím kolektivního vyjednávání sociálních partnerů.

Odpovědnost za monitorování těchto dohod má Komise, i když sociální partneři konzultuje při přípravě zpráv o realizaci těchto dohod. Jsou to např. dohoda o rodičovské dovolené (1995), dohoda o práci na zkrácený úvazek (1997), dohoda o práci na dobu určitou (1999) a některé odvětvové dohody.

Autonomní dohody evropských sociálních partnerů jsou prováděny v souladu s procedurami a praxí specifickou pro zaměstnavatele a zaměstnance a členské státy s tím, že odpovědní za jejich realizaci a monitorování jsou sami sociální partneři. Povinnost realizovat tyto dohody mají členové organizací evropských sociálních partnerů - tedy národní sociální partneři.

Plnění autonomních dohod sleduje Výbor pro sociální dialog Evropské unie, v němž zasedají zástupci národních sociálních partnerů, odborů a zaměstnavatelů ze všech 27 členských států Evropské unie, zástupci evropských sociálních partnerů a rovněž představitelé Evropské komise. Národní sociální partneři mají povinnost každoročně vypracovávat společné zprávy o plnění existujících autonomních dohod a rámců akcí, které jsou Výboru pro sociální dialog předkládány ve formě souhrnné zprávy za celou Evropskou unii. Po projednání ve Výboru jsou předkládány Radě ministrů práce Evropské unie a jarnímu zasedání Evropské rady.

Evropští sociální partneři zatím vyjednali tři autonomní dohody - **Rámcovou dohodu o práci na dálku** (tzv. telework) v roce 2002, **Rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací** v roce 2004 a **Autonomní rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti** v roce 2007.

Autonomní dohody jsou evropskými sociálními partnery schvalovány pouze v jedné oficiální jazykové verzi – v angličtině. V případě implementace dohod na národní úrovni se tedy národní sociální partneři nejprve musí shodnout na znění překladu do mateřského jazyka. V České republice již byly se souhlasem obou sociálních partnerů pořízeny překlady všech autonomních dohod uzavřených evropskými sociálními partnery. Texty těchto dokumentů jsou k dispozici na stránkách: [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

Podrobněji se problematikou autonomních dohod uzavřených evropskými sociálními partnery zabývá publikace „Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů“, která byla rovněž vytvořena v rámci projektu „Realizace systému rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů v oblasti sociálního dialogu a pracovního práva z pohledu zvyšování adaptability pracovní síly a konkurenceschopnosti podniků“.

Jak vyplývá z výše uvedeného, autonomní dohody nejsou obecně právně závazné, avšak jejich závaznost pro odbory i zaměstnavatele v České republice vyplývá z členství národních sociálních partnerů v evropských strukturách. Jeden z nejvhodnějších způsobů pro implementaci těchto autonomních dohod představují kolektivní smlouvy vyššího stupně a jako takové by měly zavádět obsah těchto dohod do praxe. Kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni tak může prostřednictvím implementace výsledků evropského sociálního dialogu získat nový rozměr.

---

## RÁMCE AKCÍ

---

Na rozdíl od dohod evropských sociálních partnerů jsou rámce akcí formulovány obecněji a mají rovněž širší záběr. Rámce akcí obsahují společné priority, pro jejichž dosažení chtějí evropské a národní sociální partneři pracovat. Tyto priority slouží jako postupné cíle a sociální partneři podávají výroční zprávy o akcích, které realizovali pro splnění těchto cílů. Svou větší obecností vytvářejí rámce akcí širší prostor pro implementaci, zejména pokud jde o její různé způsoby.

Rovněž rámce akcí jako jeden z výstupů evropského sociálního dialogu by měly být prováděny na národní úrovni. Ani zde, stejně jako v případě autonomních dohod, nelze hovořit o právní závaznosti, ale o závazku plynoucím národním sociálním partnerům z členství v nadnárodních strukturách. Priority obsažené v akčních rámcích by měly sloužit i jako priority pro kolektivní vyjednávání, a to jak na úrovni vyšší, tak podnikové.

Dosud byl schválen evropskými sociálními partnery Rámec akcí k celoživotnímu rozvoji kompetencí a kvalifikací (2002) a Rámec akcí k rovnosti žen a mužů (2005)

---

## 2. SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICE

---

Jak již bylo uvedeno, sociální dialog je jedinečnou a neodmyslitelnou součástí Evropského sociálního modelu, který má mimořádnou zásluhu na vysoké efektivitě evropské ekonomiky a vysoké životní úrovni obyvatel Evropské unie. Není náhodou, že mezi hospodářsky nejvyspělejší země světa patří především ty evropské státy (zejména skandinávské), které přednosti sociálního dialogu ve svém životě využívají nejvíce.

V České republice probíhá sociální dialog v několika vrstvách, které reagují z hlediska jejich účelu a cílů, obsahového, funkčního i procedurálního zaměření na rozmanité potřeby nalézání řešení, která se týkají zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich zástupců.

Jejich smyslem není pouze kolektivní vyjednávání zaměřené na uzavření podnikových či odvětvových kolektivních smluv (kolektivních smluv vyššího stupně), ale též jednání o jakýchkoliv dalších otázkách, které považují sociální partneři za důležité a v nichž cítí potřebu i možnost vyjádřit svá společná stanoviska, popřípadě dosáhnout výsledků, závěrů či řešení, která efektivně prosadí či obhájí na příslušné úrovni zájmy jejich členů (návrhy vládních reforem, vlastní legislativní iniciativy, dohody o spolupráci apod.).

Z organizačního hlediska lze rozlišovat podnikovou, odvětvovou, regionální, národní, nadnárodní a celoevropskou úroveň sociálního dialogu. Na všech těchto úrovních sociálního dialogu působí aktivně i sociální partneři hájící zájmy českých zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím svých struktur.

Sociální dialog na uvedených úrovních neprobíhá izolovaně, nýbrž je pro něj charakteristická účelná spolupráce a dělba práce v souladu s kompetencemi příslušných organizačních stupňů (orgánů, složek) odborových a zaměstnavatelských organizací a jejich sdružení, vyplývajícími z jejich základních dokumentů (stanov, statutů). Jejich vzájemná komunikace pak napomáhá odstraňování rozporů a rozdílných postojů k důležitým ekonomickým i sociálním otázkám a také dosažení dohod mezi sociálními partnery, které upravují jejich vztahy i konkrétní věcné otázky.

Pod pojmem „sociální dialog“ se dnes obecně rozumí jak dvoustranná (bipartitní), tak třístranná (tripartitní) jednání zástupců státu, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální dialog v sobě zahrnuje diskuse, konzultace, vyjednávání a společné akce realizované sociálními partnery, tj. zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Cílem aktérů sociálního dialogu je udržení sociálního smíru ve společnosti či podniku. Sociální dialog se odehrává na rozličných úrovních – od kolektivního vyjednávání v podniku, přes struktury odvětvové a národní, až po již zmíněnou úroveň evropskou či mezinárodní.



V naší zemi prošel sociální dialog v období po roce 1989, kdy došlo k zásadní společensko politické změně, složitým vývojem, který byl velmi ovlivněn postojem jednotlivých vlád v konkrétních obdobích. Na počátku devadesátých let za „vlády národního porozumění“ došlo k ustavení nových struktur sociálního dialogu, před kterými stál nelehký úkol prosadit zásadní společenskoekonomické změny vedoucí k vytvoření tržní ekonomiky a upevnění demokratického charakteru správy společnosti.

Nově vytvořené struktury však s utvářením konsensu metodou sociálního dialogu neměly prakticky žádné zkušenosti, některé z nich, jako např. Rada hospodářské a sociální dohody, v „předrevolučním“ období ani neexistovaly. Dřívější státem řízená ekonomika, v níž funkce zaměstnavatelů a jejich reprezentace vykonávaly státní orgány, zejména tzv. odvětvová ministerstva, která ke své činnosti při uplatňovaném mechanismu direktivního řízení ekonomiky z politického centra sociálního dialogu nepotřebovala.

V České republice proto neexistovaly organizace zaměstnavatelů v pojetí mezinárodních úmluv (zejména úmluvy MOP č. 87) a pro jejich vznik a činnost nebyly vytvořeny ani legislativní předpoklady. Odborová organizace (ROH) sice existovala, avšak nikoliv v podobě na státu či politické moci nezávislé odborové organizace.

V zemi však byla dostatečně silná vůle provést společenské změny a existoval i celospolečenský konsensus o tom, že prováděné reformy jsou správnou cestou k celkové transformaci země. To se týkalo, jak politiků, tak představitelů nově se ustavujících nebo reformujících se sociálních partnerů. Proto bylo možné v krátkém čase provést řadu zásadních změn bez společenských konfliktů v podmínkách sociálního smíru, který bylo možné právem připsat i na vrub vznikajícímu a postupně se rozvíjejícímu tripartitnímu vyjednávání, na němž se s vládou podílely nové odborové a zaměstnavatelské konfederace.

Po roce 1992 za působení pravicových vlád však došlo k potlačení role tripartity a stagnaci kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni. Obrat nastal teprve v roce 1997 v souvislosti s ekonomickou krizí a zejména po výměně vlád na počátku 1998. Následná menšinová vláda ČSSD zahájila své působení výraznou podporou tripartity a dalších forem sociálního dialogu a sociální partneři se začali v mnohem větší míře než dříve podílet na přípravě právních předpisů a přijímání dalších důležitých opatření.

V posledním období po vzniku nové koaliční vlády dochází opět postupně k omezování vlivu sociálního dialogu na fungování státu. Vláda se sice ke spolupráci se sociálními partnery verbálně hlásí, ale až na výjimku týkající se zapracování dohod sociálních partnerů o návrzích na doplnění návrhu novely zákoníku práce, se omezuje pouze spíše jen na její formální naplnění, což se projevuje zejména v činnosti RHSD i v přístupu k vypořádávání stanovisek sociálních partnerů zasílaných jednotlivým ministerstvům k návrhům právních předpisů v rámci tzv. vnějšího připomínkového řízení.

V současnosti proto více než kdy předtím nabývá na významu role bipartity a prosazování společných postojů zaměstnavatelů a odborů, které může mít lepší výsledky než samostatné uplatňování stanovisek zaměstnavatelskými a odborovými organizacemi.

I když celkové vyznění porevolučního vývoje v naší zemi je pozitivní, je nutné přiznat, že sociální dialog v České republice nemá takový význam a není uplatňován v takové míře, jako je tomu ve vyspělejších „starých“ členských zemích Evropské unie. Přitom právě rozvoj sociálního dialogu, který je jedním z osvědčených základních principů fungování tržní ekonomiky v podmínkách demokratického právního státu, by mohl významně napomoci při dokončení ekonomické i sociální transformace České republiky a při provádění zásadních reforem, s nimiž vláda ve svém programovém prohlášení počítá.

Již zmíněný příklad dohod uzavřených koncem května 2007 ČMKOS, Svazem průmyslu ČR, Asociací svobodných odborů a Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR v rámci národního bipartitního sociálního dialogu týkající se rozšíření návrhu tzv. technické novely zákoníku práce v souladu s potřebami zaměstnavatelů i zaměstnanců by toho mohl být dobrou předzvěstí.

## PRÁVNÍ ÚPRAVA SOCIÁLNÍHO DIALOGU

---

Základními a nejvýznamnějším prameny práva v oblasti sociálního dialogu jsou Ústava ČR, Listina základních práv a svobod a ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je Česká republika vázána a které mají přednost před zákonem (viz čl. 10 Ústavy). Tyto dokumenty upravují základní odborová a zaměstnanecká práva a ovlivňují možnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců jak v oblasti pracovních vztahů obecně, tak v oblasti kolektivního vyjednávání sociálních partnerů a širšího sociálního dialogu. Dalšími prameny jsou pak právní předpisy, které stanoví pro výkon těchto garantovaných práv podmínky.

Pokud jde o mezinárodní smlouvy, důležité jsou zejména **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**, **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Evropská sociální charta**, v nichž jsou obsažena práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu. Neméně významnou roli hrají také instrumenty Mezinárodní organizace práce (ILO), zejména **Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat** a **Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat**, které jsou prameny práva kolektivních pracovních vztahů a kolektivního vyjednávání.

Svoboda sdružování se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a další práva jsou garantovány **Listinou základních práv a svobod**. Konkrétní podmínky zakládání odborových organizací a organizací za-

městnavatelů stanoví **zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**, ve znění pozdějších předpisů.

Právo kolektivně vyjednávat včetně právní úpravy procesu uzavírání kolektivních smluv a stávky a výluky v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy je upraveno v **zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, v platném znění. Česká republika ratifikovala výše zmiňovanou úmluvu MOP č. 98 o kolektivním vyjednávání, avšak ratifikaci dalších souvisejících úmluv se však zatím nepodařilo odborům prosadit. Jde zejména o úmluvu MOP č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání a úmluvu MOP č. 151 upravující tuto problematiku v oblasti veřejné služby. Nový zákoník práce však odstranil překážky, které ratifikaci bránily, a sociální partneři proto s vládou na téma předložení těchto úmluv parlamentu k ratifikaci opět jednají.

Hmotněprávní úprava kolektivního vyjednávání, včetně dalších aspektů sociálního dialogu na úrovni podniku, jako jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a odbory, oprávnění zaměstnanců a jejich zástupců, zabezpečení činnosti odborových organizací apod., je obsažena v **zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce**.

Odvětvový sociální dialog je právně regulován v oblasti kolektivního vyjednávání na vyšším stupni, a to zákoníkem práce, pokud jde o obsah kolektivních smluv vyššího stupně, a zákonem o kolektivním vyjednávání, pokud jde o proces vyjednávání a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Další formy sociálního dialogu na odvětvové úrovni legislativou upraveny nejsou. To však samozřejmě neznamená, že spolu odborové svazy a organizace zaměstnavatelů nekomunikují i mimo proces kolektivního vyjednávání. Právě z těchto kontaktů vzniká řada iniciativ uplatňovaných vůči vládě.

Sociální dialog na úrovni tripartity vedený mezi sociálními partnery a vládou rovněž není právně regulován. Od samého vzniku tripartity v roce 1990 je tato instituce a její fungování založeno na tzv. „gentleman agreement“, dobrovolných dohodách uzavřených mezi odbory, organizacemi zaměstnavatelů a vládou.

## **STRANY SOCIÁLNÍHO DIALOGU A JEJICH HLAVNÍ PŘEDSTAVITELÉ**

Na národní úrovni, především jako členové tripartity, se sociální dialogu účastní největší odborové a zaměstnavatelské konfederace. Na straně odborové je to Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, na straně zaměstnavatelské Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Účastníky sociálního dialogu na straně zaměstnavatelů, nikoli však se statutem člena RHSD, jsou také Svaz obchodu a cestovního ruchu a Svaz českých a moravských družstev.

## Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

Dnes největší česká odborová centrála vznikla po ukončení činnosti České a Slovenské konfederace odborových svazů v listopadu 1993. Českomoravská konfederace odborových svazů sdružuje 33 profesních odborových svazů s cca 511 000 členy sdruženými v základních organizacích. Odborové svazy (dále také „OS“) mají právní subjektivitu. Základní odborové organizace jsou ustaveny na úrovni podniků. Některé OS mají i tzv. místní organizace vytvořené na regionálním principu, které jsou ale v menšině.

Odborové svazy sdružené v Českomoravské konfederaci odborových svazů zastupují zaměstnance z podnikatelské sféry i ze sféry rozpočtové a příspěvkové, tedy jak ze soukromého tak veřejného sektoru – např. OS pracovníků v hornictví, geologie a naftového průmyslu, OS KOVO, OS STAVBA ČR, OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, OS pracovníků obchodu, OS pracovníků poštovních, telekomunikačních a novinových služeb, OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy, OS UNIOS, OS Chemie, v rozpočtové sféře OS státních orgánů a organizací, ČMOS pracovníků školství aj.)

Českomoravská konfederace odborových svazů je rovněž součástí nadnárodních odborových struktur jako člen Evropské odborové konfederace (ETUC) či Mezinárodní odborové konfederace (ITUC).

Pravomoci Českomoravské konfederace odborových svazů se týkají zejména oblasti pracovněprávních vztahů, odměňování, BOZP, pracovního a životního prostředí, prosazování principů rovného zacházení, rozvoje veřejných služeb atd. Podstatnou náplní činnosti Českomoravské konfederace odborových svazů je její účast v legislativním procesu při přípravě návrhů právních předpisů, která odborům v České republice přísluší obdobně jako organizacím zaměstnavatelů přímo ze zákona. Podílí se nejen na přípravě vládních návrhů zákonů a dalších právních předpisů, ale vytváří i potřebné podmínky za účelem jejich prosazení (lobbying).

Českomoravská konfederace odborových svazů se zabývá i dalšími záležitostmi, které mají dopad na zaměstnance v ČR – např. tvorbou a prováděním politiky zaměstnanosti, sociální politiky, systémů nemocenského a důchodového pojištění, daňovými předpisy, apod.

Českomoravská konfederace odborových svazů jedná s nejvyššími představiteli státu, tj. prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy, s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, má pravomoc uzavírat generální dohodu se sociálními partnery a vládou (bohužel ta již nebyla řadu let pro nezájem na straně státu uzavřena), zastupovat své členy ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni (tripartita), zastupovat členy konfederace v nadodvětvových mezinárodních organizacích.

Českomoravská konfederace odborových svazů koordinuje společné činnosti členů konfederace v oblasti kolektivního vyjednávání, v regionální politice aj. Zajišťuje právní pomoc a poradenství v dohodnutých oblastech, odborové vzdělávání, odborový informační systém, propagaci (prostřednictvím nakladatelství SONDY a vlastní webové stránky [www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz) apod.), průzkum veřejného mínění a zpracovávání odborných makroekonomických analýz a prognóz.

### **Asociace samostatných odborů (ASO)**

Druhá největší odborová centrála v České republice vznikla v roce 1995. Členy Asociace samostatných odborů jsou např. Lékařský odborový klub - Svaz českých lékařů, Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace samostatných odborů ČR, Odborové sdružení řídicích letového provozu, Nezávislý odborový svaz automobilové dopravy, Jednotný svaz soukromých zaměstnanců, Český odborový svaz energetiků, Odborové sdružení železničářů, Odborový svaz zaměstnanců jaderné energetiky, Odborové sdružení zaměstnanců finančních orgánů, Odborová asociace divadelníků, aj.

Asociace samostatných odborů je samostatným, dobrovolným, otevřeným a nezávislým sdružením ustaveným za účelem koordinace postupů při zastupování zájmů svých členů. Asociace samostatných odborů zastupuje své členy ve společných orgánech sociálních partnerů a vlády na nejvyšší úrovni a má právo uzavírat s těmito partnery dohody, je členem RHSD.

Stejně jako ČMKOS i ASO má právo účasti na legislativním procesu a právo jednat se všemi ústavními činiteli, orgány státní moci, s organizacemi zaměstnavatelů, politickými stranami a hnutími a dalšími institucemi s celostátní působností včetně samosprávy.

### **Svaz průmyslu a dopravy české republiky (SP ČR)**

Svaz průmyslu a dopravy České republiky je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v ČR z oblasti průmyslu a dopravy. Členem Svazu průmyslu a dopravy České republiky je v současnosti cca 1.550 subjektů, které mají téměř 600.000 zaměstnanců. Z toho je cca 111 členských firem (přímých členů) a 27 tzv. kolektivních členů, kteří sdružují firmy na základě odvětvových, profesních nebo regionálních zájmů.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky je členem Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE), Konfederace evropských zaměstnavatelů (Business Europe) a dalších nadnárodních zaměstnavatelských struktur. Založen byl 5. května 1990 a svou činností navazuje na Ústřední svaz česko-slovenských průmyslníků, který existoval v letech 1918 - 1938, 1945 - 1950 a 1968-69. Svaz jako zástupce zaměstnavatelů a podnikatelů zejména reprezentuje a prosazuje společné zájmy svých členů s cílem vytvářet vhodné podnikatelské a zaměstnavatelské prostředí, které při respektování etických zásad podnikání povede k dlouhodobě udržitelné prosperitě

české společnosti. Prosazuje, koordinuje a chrání zájmy členů v RHSD ČR jako partner pro jednání s odbory a vládou a podílí se na legislativním procesu formou připomínkování návrhů právních předpisů.

Svaz průmyslu a dopravy České republiky se věnuje i dalším činnostem ve prospěch svých členů jako je například organizace vzdělávací a poradenské činnosti, seznamování členů s informacemi, které jsou důležité pro jejich činnost, seznamování široké veřejnosti prostřednictvím médií s názory a stanovisky zaměstnavatelů a podnikatelů, spolupráce s ostatními zaměstnavatelskými, podnikatelskými a profesními svazy, Hospodářskou komorou ČR a dalšími subjekty, se kterými ho spojují společné zájmy atp.

Mezi hlavní priority Svazu průmyslu a dopravy České republiky patří efektivní snaha o zajištění transparentního legislativního prostředí pro podnikání s minimální mírou regulace a dosažení liberalizace trhu práce, zejména prostřednictvím úpravy pracovního zákonodárství. Tyto cíle se odrážejí prakticky ve všech odvětvích činnosti Svazu průmyslu a dopravy České republiky, jeho odborných komisí, poradních orgánů a výkonného aparátu.

### **Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů české republiky (KZPS ČR)**

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky je zájmové sdružení, jehož cílem je prosazování a koordinace podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních zájmů svých členů, především ve vztazích k zákonodárným sborům, vládě, orgánům státní správy a odborům.

Členství v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky je dobrovolné, jejími členskými organizacemi jsou pouze zaměstnavatelské svazy a sdružení, nikoliv jednotlivé podniky, a to Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK), Družstevní asociace ČR (prostřednictvím Svazu českých a moravských výrobních družstev), Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR, Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR, Unie zaměstnavatelských svazů ČR, Zaměstnavatelský svaz dřívěného a naftového průmyslu a Zemědělský svaz ČR.

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, zejména v různých formách konzultací s vládou. Dále podporuje prosazování specifických zájmů svých členů v oblasti legislativy a v dalších oblastech a spolupracuje se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR, Agrární komorou ČR, Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR a dalšími organizacemi.

Tripartitní mechanismus jako jedna z forem sociálního dialogu vedeného mezi zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vládou vznikl v České republice na základě dohody mezi vládou a sociálními partnery, kdy byla dne 3. 10. 1990 byla podepsána dohoda o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody ČSFR a do konce téhož měsíce vznikly na základě podobných dohod i tripartitní orgány na úrovni jednotlivých republik.

Od svého vzniku je tripartitní instituce a její fungování založeno pouze na dobrovolných dohodách uzavřených mezi odbory, organizacemi zaměstnavatelů a vládou (nemá žádný právní základ) a vychází pouze z dobré vůle a dohody sociálních partnerů a vlády. Podle její míry na jednotlivých stranách lze posuzovat i výsledky činnosti tripartity v různých obdobích jejího vývoje.

V první polovině devadesátých let se uzavíraly na úrovni tripartity tzv. generální dohody. Ty představovaly dohodu sociálních partnerů a vlády o podmínkách zachování sociálního smíru, které spočívaly z počátku v konkrétních závazcích především vládní strany v oblasti ekonomických a sociálních reforem (např. ke zpracování konkrétních návrhů zákonů k určitému datu). Brzy se však tyto dohody změnily ve formální proklamace.

Po určité stagnaci činnosti tripartity v polovině devadesátých let, která byla důsledkem ne příliš vstřícného vztahu pravicových vlád k sociálnímu dialogu, došlo v druhé polovině devadesátých let k obnovení fungování Rady hospodářské a sociální dohody. Nyní, v době, kdy naši zemi stále čeká řada důležitých reforem, je dobré fungování tripartity nezastupitelné, neboť jen široký konsenzus na podnikatelských reformních opatřeních může ČR zajistit tolik potřebnou stabilitu.

### **Činnost rady hospodářské a sociální dohody české republiky**

Činnost Rady hospodářské a sociální dohody ČR je upravena ve Statutu RHSD ČR, který vymezuje poslání Rady hospodářské a sociální dohody a její úkoly. Statut dále vymezuje obsah bipartitního sociálního dialogu v České republice na národní úrovni, který je zaměřen na hospodářskou politiku, pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, sociální otázky, mzdy, platy, nevýrobní sféru, bezpečnost práce, členství ČR v Evropské unii.

Orgány Rady hospodářské a sociální dohody tvoří plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát. Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody je vrcholovým dohadovacím orgánem. Projednává koncepce a vybrané návrhy zákonů, základní směry a trendy rozvoje, dohaduje zásadní rozpor mezi partnery, řeší závažné, konkrétní problémy vyplývající z jednání problémů z oblasti hospodářské politiky, sociálních otázek, zaměstnanosti a dalších. Řeší situace ohrožující sociální smír.

Rada hospodářské a sociální dohody projednává zásadní otázky hospodářského a sociálního rozvoje, zejména koncepci hospodářského a sociálního rozvoje, podmínky hospodářské soutěže, pracovněprávní vztahy a kolektivní vyjednávání, vývoj zaměstnanosti a trhu práce, vývoj příjmů a životních nákladů, péči o zdraví, bezpečnost při práci a životní prostředí a další významné koncepční materiály.

Za zástupce zaměstnanců je členem Rady hospodářské a sociální dohody Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů. Zaměstnavatele reprezentuje Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky.

---

## BIPARTITA

---

Dvoustranná jednání mezi odbory a zástupci zaměstnavatelů představují sociální dialog v užším smyslu, který probíhá v České republice jak na národní úrovni, tak na úrovni „odvětvové“ a podnikové (zde nejvíce a nejviditelněji, jak ukázal např. mediálně velmi sledovaný příklad kolektivního vyjednávání ve ŠKODĚ AUTO, a.s. na počátku roku 2007). Pro odvětvový a podnikový sociální dialog je nejtypičtější institucionalizovanou formou kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy.

Na národní úrovni dvoustranný sociální dialog své typické institucionalizované formy teprve hledá a rozvíjí. Jeho inspirací by přitom mohl (a měl) být příklad evropského sociálního dialogu, v němž evropští sociální partneři společně uzavírají rámcové dohody upravující důležité otázky související s úpravou pracovněprávních vztahů apod. (této problematice je věnována v rámci projektu samostatná publikace „Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů“).

Proces tohoto hledání a formování dvoustranného sociálního dialogu na národní úrovni byl do značné míry ovlivněn, tak jako v dalších transformujících se zemích střední a východní Evropy, skutečností, že před zahájením transformačních změn na počátku 90. let minulého století, takový sociální dialog v bývalém Československu neexistoval. Nezávislé zaměstnavatelské struktury se postupně vydělovaly „ze státu“, tak jak se prohluboval privatizační proces a do země ve velké míře začali přicházet zahraniční investoři) a reformované nové odbory získávaly nové praktické zkušenosti s obhajobou zájmů zaměstnanců v tržních podmínkách.

Logika vývoje sociálního dialogu na národní úrovni v České republice proto vedla přes organizační strukturu Rady hospodářské a sociální dohody, kde si představitelé národních sociálních partnerů mohli postupně uvědomovat v některých otázkách stále více potřebu autonomní diskuse a jednání bez zástupců státu v otázkách, kde je jejich zájem společný, popř. blízký. Tento vývoj byl samozřejmě významně posilován procesem harmonizace české legislativy s právem Evropské unie a obecně procesem vstupu České republiky do Evropské unie, kdy již byli naši sociální partneři začleněni do svých evropských struktur, z jejichž strany postupně



rostla „poptávka“ po dvoustranném národním sociálním dialogu i potřeba jeho praktického provádění a konkrétních výsledků.

Významným milníkem vývoje dvoustranného národního sociálního dialogu se stalo uzavření **Dohody sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni, která byla podepsána** dne 29. listopadu 2004 v Praze nejrepresentativnějšími zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců v České republice, Českomoravskou konfederací odborových svazů a Asociací samostatných odborů na straně zástupců zaměstnanců a Svazem průmyslu a dopravy České republiky, Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky na straně zaměstnavatelů.

Touto dohodou sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni podepsaní sociální partneři společně deklarují význam sociálního dialogu na národní úrovni v České republice i význam evropského sociálního dialogu pro další vývoj v zemi jako nezbytný nástroj konsensu v otázkách týkajících se jejich hospodářských a sociálních zájmů a chtějí přispět k jeho posílení.

Již samotný fakt uzavření uvedené dohody byl významný, protože byl signálem zahájení procesu postupného překonávání antagonismu charakteristického pro postoje obou stran v předchozím období a naznačoval vůli budovat vztahy vrcholných představitelů sociálních partnerů v České republice na důvěře a vzájemné spolupráci potřebné k prosazování společných zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců vůči vládě a dalším státním orgánům.

Důležitý z tohoto hlediska byl zejména společný závazek signatářů dohody k projednávání důležitých otázek zajímajících obě strany národního sociálního dialogu. Dohoda uvádí, že obě smluvní strany „Považují za nezbytné konzultovat klíčové otázky, které mají dopad na národní i evropskou úroveň s cílem připravit zejména návrhy společných řešení a předložit je vládě s tím, že snaha o nalezení vzájemně přijatelných řešení přispěje k omezení případného sociálního napětí a může eliminovat nátlakové akce.“

Dohoda tak vyjadřuje nejen vůli k jednání, ale také cíle těchto jednání, které jsou jak užší a věcné (nalezení vzájemně přijatelných řešení v projednávaných otázkách), tak širší, celospolečensky významné (omezování sociálního napětí ve společnosti, odstraňování důvodů pro nátlakové akce stran, které vedou k destabilizaci). Obsahuje v sobě tudíž potvrzení klíčové ideje sociálního dialogu – úsilí o vytváření podmínek pro zachování sociálního smíru ve společnosti.

Tento záměr se týká jak národní (české) úrovně, tak nadnárodní a evropské úrovně sociálního dialogu. To je důležité zejména s ohledem na postupně se rozrůstající okruh dohod uzavíraných evropskými sociálními partnery (v roce 2007 byla např. dojednána a podepsána evropská autonomní dohoda o násilí na pracovišti), které budou vyžadovat ke své implementaci v České republice prostředky, které mají k dispozici sociální partneři (kolektivní smlouvy, popř. jiné dohody).

Současně bude třeba využívat specifické nástroje sociálního dialogu stále častěji také k prosazování „národních“ zájmů českých zaměstnavatelů a zaměstnanců v Evropské unii, tj. půjde o jejich přenesení na evropskou úroveň a zajištění podpory evropských sociálních partnerů při jejich prosazování do evropské agendy Komise apod. To může být důležité zejména k odstraňování některých diskriminačních praktik nadnárodních společností a vytváření férového konkurenčního prostředí.

V Dohodě sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni ze dne 29. listopadu 2004 je vymezen věcný rozsah společných konzultací, který pokrývá zásadní klíčové oblasti společného zájmu národních sociálních partnerů jak v oblasti věcné, tak procedurální z pohledu jejich priorit v té době. Výčet těchto oblastí v dohodě není konečný, předpokládá se, že při jejím naplňování se mohou vyskytnout další důležité otázky k projednání a dohoda svoji konstrukcí založené z věcného hlediska na otevřenosti vyjadřuje záměr sociálních partnerů na národní úrovni k začleňování dalších obsahových témat do vzájemné agendy.

Dohoda proto vyjmenovává zásadní okruhy otázek pro společné konzultace příkladným způsobem, které národní sociální partneři považovali za klíčové v době podpisu tohoto významného dokumentu:

- 1) implementace směrnic EU a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy, popř. formou kolektivních smluv (např. rámcová dohoda o práci na dálku) – *formou legislativy lze implementovat především dohody, které byly zapracovány do směrnic EU, zatímco u ostatních dohod bude třeba usilovat především o jejich implementaci prostřednictvím zapracování do kolektivních smluv – i zde však je možné dosáhnout zapracování konkrétních úprav implementujících dohody evropských sociálních partnerů do právních předpisů;*
- 2) vládní návrhy týkající se hospodářské a sociální politiky, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovněprávních vztahů, podmínek podnikání (daně, odvody) – *tyto konzultace probíhají zejména v souvislosti s činností odborných týmů RHSD, kdy sociální partneři neformálně čas od času diskutují na pracovní úrovni některé otázky, příkladem dobré praxe národního sociálního dialogu jsou jednání a na ně navazující dohody národních sociálních partnerů o návrzích na doplnění technické novely nového zákoníku práce, které se uskutečnily v květnu 2007, o kterých podrobněji informujeme níže;*
- 3) podpora příslušných orgánů státní správy při vstupu zahraničních investorů na náš trh, s tím, že jedním z požadavků pro vstup bude podmínka respektování sociálního dialogu – *samostatná jednání k této problematice dosud na národní úrovni mezi sociálními partnery neprobíhají, především proto, že v této problematice nedochází až na ojedinělé případy, které jsou v praxi řešeny v působnosti jednotlivých odborových a zaměstnavatelských svazů, k zásadním problémům, které by vyžadovaly zaujetí zvláštního stanoviska či dohody o společném postupu národních sociálních partnerů.*

- 4) příprava, průběh a výsledky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové a vyšší úrovni – *ani v této otázce samostatná jednání na národní úrovni mezi sociálními partnery neprobíhají, především proto, že v této problematice vyvíjí své aktivity samostatně jednotlivé odborové a zaměstnavatelské svazy, v jejichž působnosti kolektivní vyjednávání probíhá, na odborné úrovni si experti příslušných konfederací navzájem vyměňují v pracovním pořádku informace a své poznatky o přípravě, průběhu a výsledcích kolektivního vyjednávání, které jsou využity i při zpracování této společné publikace;*
- 5) informace o stavu vztahů sociálních partnerů na podnikové úrovni s cílem hledat účinné nástroje k řešení a předcházení případných kolektivních sporů a tím eliminovat sociální konflikty na podnicích – *zvláštní jednání na národní úrovni mezi sociálními partnery zaměřená tematicky na tuto problematiku neprobíhají; na odborné úrovni si experti příslušných konfederací navzájem vyměňují v pracovním pořádku informace získané od jednotlivých odborových a zaměstnavatelských svazů - k zásadním problémům, které by vyžadovaly zaujetí zvláštního stanoviska či dohody o společném postupu národních sociálních partnerů v této otázce zatím nedošlo.*

Z uvedeného příkladného výčtu klíčových témat pro dvoustranné konzultace na národní úrovni je i s odstupem času patrná jejich nadčasová aktuálnost, která odpovídá i potřebám současným, kdy se dále rozšiřuje Evropská unie, uzavírají nové autonomní dohody evropských sociálních partnerů a připravují zásadní ekonomické a sociální reformy. Cesta k naplnění dohody uzavřené sociálními partnery na národní úrovni však nebyla jednoduchá.

V následujících dvou letech po uzavření dohody se konzultace sociálních partnerů omezovaly převážně jen na diskuse ohledně valorizace minimální mzdy, kde však nebylo nikdy dosaženo konsensu a výsledek závisel na jednostranném rozhodnutí vlády. Úspěšnější byla jednání, která se týkala implementace rámcové dohody o práci na dálku, kde se sociální partneři dohodli na způsobu implementace této dohody v podmínkách české pracovněprávní úpravy.

Za úspěšné lze označit zejména konzultace, které se týkaly vládou předkládaných koncepčních materiálů z oblasti strategie rozvoje lidských zdrojů a systému vzdělávání. Zaměstnavatelé i odbory v těchto otázkách shodně požadují, aby struktura škol a vzdělávací programy na školách reflektovaly skutečné potřeby praxe a vytvářely tak dlouhodobě příznivé předpoklady pro absolventy škol, které jim umožní úspěšně nalézt pracovní uplatnění na trhu práce.

Stejně tak se sociální partneři shodli na nutnosti zavést opatření, která by motivovala jak zaměstnance tak zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání a pomohla tak předcházet ztrátě zaměstnání. V rámci opatření navrhovali, aby byl vytvořen speciální fond určený na vzdělávání, který by byl financován z prostředků vyčleněných na aktivní politiku zaměstnanosti.

Je důležité a obecně prospěšné, že po jistém ochlazení v procesu vzájemných konzultací sociálních partnerů v souvislosti s přípravou nového zákoníku práce (zákon č. 262/2007 Sb.), které se promítlo i do naplňování této důležité dohody v praxi, se tento obsahový rámec dohody stal i základem pro nové důležité jednání národních sociálních partnerů o návrzích na doplnění technické novely zákoníku práce v roce 2007, iniciované zaměstnavateli po neúspěchu při uplatňování připomínek ČMKOS a SP ČR zaslaných k návrhu technické novely zákoníku práce samostatně v rámci vnějšího připomínkového řízení.

Obě strany si byly vědomy, že stav „nejednání“ jim neprospívá, ale dlouho nemohly najít potřebný impuls, který by bipartitní spolupráci na národní úrovni v České republice opět rozhybal. Byl to teprve negativní postoj Ministerstva práce a sociálních věcí (státu) k jiným než legislativně technickým připomínkám ostatních ministerstev a sociálních partnerů, který poskytl českým sociálním partnerům tento impuls, kdy si uvědomili velmi zřetelně praktický smysl, prospěšnost a možnosti dvoustranné spolupráce a jednání na národní úrovni.

Protože bylo jasné, že perspektiva další možné („věcné“) novelizace zákoníku práce je velmi vzdálená, zasedli na nejvyšší úrovni opět k jednacímu stolu a pokusili se bez předsudků rozhybat zamrzlý vyjednávací mechanismus. Podrobněji se průběhem těchto jednání budeme zabývat dále.

Odbory a zaměstnavatelé se společně v uzavřené dohodě o bipartitní spolupráci ze dne 29. listopadu 2004 zavázali usilovat o získání finanční podpory z prostředků Evropské unie na podporu jejich činnosti a rozvoje, neboť tato podpora je jedním ze základních předpokladů jejich zapojení do národního a evropského sociálního dialogu.

Současně vyjádřili záměr využívat všech dostupných prostředků, aby informovali především zaměstnavatelskou a zaměstnaneckou veřejnost o významu bipartitního sociálního dialogu, o výsledcích své spolupráce a pozitivních akcích, které přispěly k zásadnímu zlepšení klíčových otázek v oblasti hospodářských a sociálních zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců.

K tomuto účelu přispívá i publikační činnost expertů obou stran věnovaná problematice sociálního dialogu obecně i sociálnímu dialogu na národní úrovni, jejíž součástí je i tato aktuální společná publikace připravená v rámci projektu financovaného vládou České republiky.

### **Dohoda sociálních partnerů z 23. Května 2007 - příklad „dobré praxe“ bipartitního sociálního dialogu na národní úrovni**

Jak již bylo výše uvedeno, dvoustranný sociální dialog na nejvyšší úrovni v posledních letech uvízl na mrtvém bodě, kdy k sobě sociální partneři nedokázali najít cestu a často prezentovali veřejně zásadně odlišné postoje k určitým sociálním a ekonomickým otázkám. Průběžně sice probíhala jednání na úrovni tripartity,

jichž se zástupci sociálních partnerů účastnili spolu se zástupci vlády, ale dvoustranná jednání mezi zaměstnavateli a odbory na vrcholné úrovni byla velmi sporadická bez skutečného zájmu dosáhnout konkrétní výsledky v podobě dohody, popřípadě kompromisu ve vážných věcných tématech dotýkajících se zájmů obou stran s tím, že by je pak společně uplatňovali vůči vládě.

Přes uzavřenou rámcovou bipartitní dohodu z roku 2004 se tak v České republice nedařilo ve věcných tématech tak důležitou metodu spolupráce, jakou obvykle ve vyspělých zemích Evropské unie dvoustranný sociální dialog na nejvyšší úrovni je, úspěšně uplatnit a bilaterální jednání mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborů na vrcholné úrovni nevedla k žádným zásadním konkrétním výsledkům.

Typickým příkladem takového přístupu byla zejména příprava nového zákoníku práce v letech 2005 až 2006, kdy veškerá dvoustranná jednání o jeho obsahu a řešení věcných problémů ztroskotala a na výsledném textu nového zákoníku práce se nepodílela. Ten pak svou konečnou podobu získal po četných poslaneckých úpravách „horkou jehlou ušitého vládního návrhu“, aniž by plně uspokojoval žádnou ze stran bipartitního sociálního dialogu.

Obě strany byly přesvědčeny o tom, že důvodem, proč tomu tak bylo, je neústupnost druhé strany, její malá ochota naslouchat potřebám partnera, pochopit je a být připraven v zájmu věci učinit určitý kompromis tak, aby obě strany mohly dosáhnout svých cílů, byť v omezené míře. Zaměstnavatelé byli přesvědčeni, že odbory se zakopaly ve svých pozicích pod heslem „nedovolme sebemenší zmenšení rozsahu pracovněprávní ochrany zaměstnanců a ochrany odborových práv“ a spoléhaly na pomoc levicových stran, které v té době měly v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky těsnou většinu, která umožní nový zákoník práce „prohlasovat“ ve znění, které bude pro zaměstnance a odbory nejvýhodnější.

Odbory nabyly na druhé straně dojmu, že zaměstnavatelé usilují pod záminkou boje za větší smluvní svobodu, flexibilitu, modernizaci pracovních vztahů a celkovou liberalizaci pracovněprávní úpravy především o zásadní omezení práv zaměstnanců i odborových práv a získání jednostranných výhod na straně zaměstnavatelů, aniž by jim šlo o transformaci stávající úpravy pracovněprávních vztahů do podmínek odpovídajících stále více globalizované ekonomice, a tedy o větší pružnost v pracovních vztazích při zachování vysoké pracovněprávní ochrany.

Na obou stranách byl kus pravdy, což se ukázalo při vlastním schvalování nového zákoníku práce a odrazilo na jeho legislativní úrovni poznamenané spěchem a značným množstvím dodatečných zásahů do textu vládního návrhu. Jasně se ukázalo, že s výsledkem takového postupu nemůže být spokojen ani jeden ze sociálních partnerů, a že ten, kdo prohraje silou, nikoliv však argumentů, má pocit hořkosti a neporozumění, který se stává velkou zátěží pro budoucí konstruktivní jednání a jen obtížně se překonává. To platí zejména pro pocity strany zaměstnavatelů. Současně takový konfrontační postup brání sociálním partnerům se s novou

pracovníprávní úpravou plně ztotožnit, tato úprava je jim cizí a komplikuje život jim i jednotlivým zaměstnavatelům a zaměstnancům.

Nežádoucím negativním důsledkem postupu, kdy se sociální partneři nejsou ochotni a schopni bilaterálně na nejvyšší úrovni dohodnout o důležitých otázkách je i skutečnost, že se tím zbavují své odpovědnosti za rozvoj sociálního dialogu i za hájení zájmů svých členů a do jisté míry i zpronevěřují svému základnímu poslání, schváleným programům a cílům a své členské základně. Řešení problémů, které mohou zvládnout sami dvoustranným jednáním, tak sociální partneři přenechávají politickým stranám, které z nich činí předmět politického boje, jehož výsledky pak neodpovídají a ani nemohou odpovídat skutečným potřebám a zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Přítom pohled do nedávné minulosti nabízel příklady dobré spolupráce sociálních partnerů na národní úrovni. Dobrým příkladem úspěšné společné práce sociálních partnerů a jejich konsensuálního přístupu v oblasti pracovníprávních vztahů byla velká harmonizační novela zákoníku práce účinná od 1. ledna 2001. Ta byla připravována v období všeobecné snahy implementovat správně do českého právního řádu obrovské množství směrnic Evropských společenství, včetně směrnic z oblasti pracovního práva.

Nešlo o nijak jednoduchý proces, protože evropské směrnice přinášely do našeho právního řádu mnoho nových právních institutů, s nimiž v naší zemi nebyly potřebné zkušenosti ani na vládní straně, ani na straně sociálních partnerů a hovořily specifickým právním jazykem, který představoval nemalý oříšek i pro zkušené překladatele právnických textů. Svoji roli hrál i čas a snaha všech stran, včetně sociálních partnerů, napomoci úspěšnému vstupu České republiky do Evropské unie.

Vítána byla pomoc každého, kdo byl ochoten ji poskytnout a spolupráce všech, kteří se chtěli na tomto nelehkém úkolu podílet. Sociální partneři na národní úrovni mezi konstruktivní partnery vlády v té době patřili, dokázali dát stranou své partikulární zájmy a jejich experti i vedení spolu po dlouhou dobu intenzivně a konstruktivně pracovali v zájmu úspěšného završení procesu implementace evropských směrnic a harmonizace českého pracovního práva s právem Evropské unie, tak aby se Česká republika mohla stát členem Evropské unie v plánovaném termínu.

Právě zde, v připomenutí si dob, kdy národní bipartitní spolupráce ve věcných otázkách a tématech fungovala, se rodila i nová spolupráce týkající se novelizace nového zákoníku práce v roce 2007. Je na místě si tento úspěšný příklad dobré praxe připomenout podrobněji a systematicky, protože může posloužit jako dobrá metoda práce do budoucnosti v případech dalších připravovaných zásadních společenských reforem v ostatních odvětvích práva, která se týkají zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Jak je známo, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti počátkem letošního roku. Stalo se tak po měsících diskusí o jeho kvalitě, či nedostatcích, měsících, ve kterých podali senátoři a poté i poslanci Parlamentu ČR zvolení z strany současné vládní koalice dva návrhy na zrušení řady jeho ustanovení a kdy v Parlamentu nebyl dokončen v časovém tlaku před koncem roku pokus o odložení účinnosti nového zákoníku práce. Tento pokus sledoval cíl vytvořit časový prostor, který by umožnil odstranit největší nedostatky, které tento zákon přijímaný v poněkud hektickém legislativním tempu před loňskými volbami do Poslanecké sněmovny, má, a které ztěžují jeho aplikaci v praxi.

Zaměstnavatelé a jejich zástupci se při přípravě nového zákoníku práce zaměřili především na prosazení požadavků na větší liberalizaci v pracovněprávních vztazích, maximální možnou míru zjednodušení spolu s reflektováním ekonomického vývoje a tržních podmínek. Zjednodušeně řečeno, měli zájem, aby nový zákoník práce nepřinesl oproti předchozí úpravě pouze kosmetické změny, ale aby výrazně otevřel cestu vyjednávání v pracovněprávních vztazích v zájmu zvýšení konkurenceschopnosti českých podniků.

Díky hlasovacímu mechanismu, který se při schvalování nového zákoníku práce v Poslanecké sněmovně uplatnil, bylo možné tyto požadavky prosadit jen ve velmi malém rozsahu, a proto zaměstnavatelé podporovali snahy o odložení účinnosti nového zákoníku práce a získání času potřebného ke zpracování legislativních úprav schváleného textu zákoníku, které by umožnily provést v pozměněném politickém zabarvení Poslanecké sněmovny některé z jejich hlediska důležité věcné změny.

Poté, když k odložení účinnosti nového zákoníku práce nedošlo, a požadavky a námítky zaměstnavatelů k obsahu nového zákoníku práce se touto cestou prosadit nepodařilo, (stejně jako se nepodařilo do textu nového kodexu práce zapracovat řadu připomínek zástupců odborné veřejnosti, které byly publikovány v odborném tisku a na různých seminářích po schválení nového zákoníku práce), zaměřili se zástupci zaměstnavatelů na prosazení svých požadavků do technické novely nového zákoníku práce, kterou začalo po nabytí jeho účinnosti připravovat Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Brzy se však ukázalo, že prosazení požadavků zaměstnavatelů na změny zákoníku práce standardním postupem v rámci legislativního procesu nebude jednoduchou záležitostí. Důvodem byla skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí začalo pracovat na novele na základě velmi omezeného mandátu „provést v textu zákoníku práce pouze takové změny, které nejsou věcného charakteru, ale odstraňují pouze jeho právní chyby (tj. legislativně technické nedostatky)“.

Současně bylo vedením ministerstva rozhodnuto, že napravovány nebudou v připravované technické novele zákoníku práce ani chyby či nedostatky, které se týkají ustanovení, která byla napadena zmíněnými návrhy na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, o jejichž osudu rozhodne pravděpodobně ještě v letoš-

ním roce Ústavní soud, a že těmito problémy se bude zabývat poté zásadní „věcná“ novela zákoníku práce.

Taková představa o podobě a rozsahu připravované novelizace zákoníku práce nemohla naléhavým praktickým potřebám zaměstnavatelů vyhovovat, protože odkládala změny zásadnější povahy s nezanedbatelnými ekonomickými dopady, které jsou pro české zaměstnavatele v mnoha směrech důležitější než čistě právní zdokonalování nového zákoníku, na příliš vzdálenou dobu až do období po vydání Nálezu Ústavního soudu.

Zahájení prací na věcné novele, z pohledu zaměstnavatelů velmi potřebné, kterou ministr práce a sociálních věcí RNDr. Nečas opakovaně v této době avizoval, je totiž možné reálně očekávat teprve v roce 2008 a její přijetí by bylo možné vzhledem k očekávaným potížím při jejím projednávání nejdříve koncem funkčního období současné vlády.

Zástupci zaměstnavatelů proto formulovali řadu svých požadavků, které vycházejí jak z dřívějších materiálů, které zpracoval Svaz průmyslu a dopravy ČR ve vztahu k novému zákoníku práce, tak z analýzy čerstvých zkušeností českých zaměstnavatelů s tímto kodexem a jejich potřeb a návrhů uplatňovaných v této souvislosti. Svaz průmyslu a dopravy ČR poté tyto požadavky a návrhy zapracoval do svého rozsáhlého stanoviska, které zaslal Ministerstvu práce a sociálních věcí k návrhu technické novely zákoníku práce, která byla v březnu zaslána do meziresortního připomínkového řízení.

Odbory se naopak zaměřily v období po přijetí nového zákoníku práce na jeho uvedení do života v plánovaném termínu, tj. od 1. ledna 2007. Vycházely z přesvědčení, že i když zákoník práce není zcela bezchybný, je potřebný, zejména proto, aby realizoval dlouho očekávané rozšíření smluvní svobody v pracovněprávních vztazích (liberalizace) a otevřel větší prostor kolektivnímu vyjednávání.

ČMKOS považovala za reálné po zkušenostech se zákonem o státní službě, i některými dalšími zákony, že odložení účinnosti nového zákoníku práce se neomezí na krátké období, které by bylo využito k odstranění legislativně technických nedostatků, ale že mnohem pravděpodobněji hrozí dlouhý odklad účinnosti nového zákoníku práce nebo jeho zrušení a nahrazení úpravou pro zaměstnance mnohem méně výhodnou.

To bylo pro odbory nepřijatelné, a proto ve druhém pololetí roku 2007 zpracovaly řadu stanovisek a učinily řadu dalších praktických kroků směřujících k podpoře nového zákoníku práce, včetně rozsáhlého stanoviska k uvedeným návrhům poslanců a senátorů na zrušení některých jeho ustanovení. Skutečnost, že nový zákoník práce dnem 1. ledna vstoupil v účinnost proto považovaly za úspěch a zaměřili se na vysvětlování nové úpravy a metodickou pomoc při jeho uplatňování v podnicích a kolektivním vyjednávání. Současně prováděli, podobně jako zaměstnavatelé první analýzy dopadů nového zákoníku práce a připravovali vlastní



náměty a návrhy na případné věcné i legislativní změny jeho textu a zaslali rozsáhlé stanovisko, z nich vycházející k návrhu technické novely zákoníku práce.

Přestože se ČMKOS ve svém stanovisku snažila respektovat záměr Ministerstva práce a sociálních věcí provést pouze legislativně technické úpravy zákoníku práce a své věcné náměty a návrhy do něho nezpracovala, většina zaslaných návrhů Ministerstvem práce a sociálních věcí akceptována nebyla. Ukázalo se, že ministerstvo volilo při vypořádání připomínek mimořádně přísný postup, kdy v pochybnostech o povaze připomínky označilo řadu legislativních připomínek za připomínky věcné a nepřihlédlo k nim.

S ohledem na uvedený přístup Ministerstva práce a sociálních věcí nebyly akceptovány při vypořádání připomínek k technické novele zákoníku práce ani požadavky zaměstnavatelů, které v řadě případů směřovaly k věcným změnám a byly vedeny převážně ekonomickými hledisky a zájmem o snížení administrativní a finanční zátěže, kterou zaměstnavatelům nový zákoník práce způsobil. Odmítavý postoj ministerstva při vypořádání připomínek byl zaměstnavateli a jejich zástupci vnímán jako neúspěch, s nímž není možné se smířit, jako pokračující ignorace neustále opakovaných požadavků hlavních uživatelů zákona, kteří jsou povinni postupovat v souladu snovou právní úpravou a nesou plnou odpovědnost za jakákoli pochybení.

Proto hledali zástupci zaměstnavatelů cesty, jak své návrhy, jejichž naléhavost považovali z hlediska potřeb podnikové praxe za nezpochybnitelnou, do technické novely prosadit. Schůdnou možností se ukázala případná dohoda s odbory o některých změnách nového zákoníku práce, která by mohla být přijatelná pro stát a umožnit mu překonat alespoň zčásti úzký, legislativně technický rámec připravované novely.

K této cestě vyzval sociální partnery nepřímo ministr práce a sociálních věcí RNDr. Nečas, když dne 13. března 2007 na jednání Svazu automobilového průmyslu přislíbil zapracovat do návrhu technické novely také změny, na kterých se dohodnou zaměstnavatelé s odbory.

Svaz průmyslu a dopravy ČR se proto obrátil v návaznosti na tento příslib na Českomoravskou konfederaci odborových svazů se žádostí o zahájení jednání o možnosti uzavření takové dohody a zaslal jí jako podklad pro případné jednání návrh 18 věcných i legislativních změn zákoníku práce, které považoval za změny v současnosti pro zaměstnavatele nejnaléhavější.

Při jejich formulování vycházel ze stanovisek zaslaných jednotlivými zástupci zaměstnavatelů Ministerstvu práce a sociálních věcí v rámci připomínkového řízení k návrhu technické novely zákoníku práce, z námětů a doporučení získaných od jednotlivých zaměstnavatelů při prováděných analýzách dopadů nového zákoníku práce a ze zkušeností ze školení, která v rámci přípravy zaměstnavatelů na novou úpravu proběhla v loňském roce.

Návrhy zaslané odborům směřovaly ve věcné rovině k tomu, aby se naplnil základní koncepční záměr nového zákoníku práce vycházející z ústavní zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a rozšířila možnost odchýlné úpravy práv a povinností a omezil novou právní úpravou stanovený „katalog“ případů uvedený zejména v § 363 odst. 2 zákoníku práce, kdy takové odchýlení není možné.

Dále šlo zaměstnavatelům při formulování návrhů pro případnou dohodu s odbory o usnadnění orientace uživatelů zákona v nové právní úpravě a o odstranění administrativních překážek, které nový zákoník práce klade praxi do cesty i v případě takových institutů, které zaměstnavatelé ke své práci nutně potřebují (např. konto pracovní doby, přesčasová práce u vedoucích zaměstnanců). Pro průchodnost dohody byly do návrhu zaměstnavatelů zapracovány i návrhy, které byly ve prospěch zaměstnanců (např. změny týkající se podmínek vracení odstupného).

V konkrétní rovině se těmito návrhy zabývá publikace „Pracovní právo a realita pro zaměstnavatele“, jejíž obsah je zaměřen zejména na oblasti nové pracovněprávní úpravy, kde v praxi dochází k největším nejasnostem a potížím, a na podání vysvětlování k problémům a otázkám, kde zaměstnavatelé považují metodickou pomoc v současnosti nejvíce za potřebnou, dále ve výčtu ustanovení, která jsou označována jako problematická a jsou uvedena v publikaci „Analýza dopadů zákoníku práce z hlediska zaměstnavatelů a zaměstnanců“.

ČMKOS nabídku zaměstnavatelů k jednání o návrzích na rozšíření obsahu technické novely zákoníku práce přijala. Byla si vědoma příležitosti překonat „mrtvý bod“ ve dvoustranných vztazích sociálních partnerů na národní úrovni a odblokovat tak stav nejednání mezi konfederacemi zaměstnavatelů a odborů. Pokud by se podařilo dohodu dosáhnout, šlo by o první bipartitní dohodu věcného charakteru na úrovni konfederací zaměstnavatelů a odborových svazů v České republice, navíc přijímanou v době zásadního sporu ČMKOS s vládou v otázce reformy veřejných financí.

Bylo zřejmé, že případná dohoda by napomohla lepšímu vnímání odborů ve společnosti, které jsou médií a politiky koaličních stran prezentovány negativně, jako instituce, s níž se není možné dohodnout, a proto nestojí za to s ní vůbec jednat, protože „stejně budou vždycky proti všem reformním snahám“.

Pro odbory bylo rovněž důležité, že případná dohoda by rovněž zástupce zaměstnavatelů zavázala neprosazovat samostatně jiné, z pohledu odborů nepřijatelné úpravy v Parlamentu samostatně. V neposlední řadě by sociálním partnerům rovněž poskytla příležitost otestovat vztah všech tří stran (ministr práce a sociálních věcí, zaměstnavatelé, odbory) k učiněným slibům a sjednaným dohodám.

Bylo také nesporné, že případný úspěch jednání by posílil pozice konstruktivních představitelů na straně zaměstnavatelů i odborů a založil by potřebný precedens pro budoucí dohody sociálních partnerů s ohledem na avizovanou věcnou novelu zákoníku práce.

Pro dvoustranná jednání na nejvyšší úrovni hovořila i skutečnost, že v rámci Evropské unie sociální partneři spolu pravidelně jednají o důležitých otázkách týkajících se pracovních vztahů a pracovněprávní legislativy a uzavírají bipartitní rámcové dohody, a že evropské odborové a zaměstnavatelské konfederace mají zájem na obdobné praxi v členských státech, takže v případě úspěchu by se dal výsledek jednání prezentovat jako příklad „best practice“.

Na druhé straně bylo jasné, že případné dosažené návrhy úprav zákoníku práce budou oboustranným kompromisem, který nemusí vždy pro zaměstnance v reálném životě přinést pouze klady, a že proto jednání budou velmi obtížná (obavy vzbuzoval zejména požadavek zaměstnavatelů na znovuzavedení moderačního práva soudu v případě nároků vyplácených zaměstnavatelem zaměstnanci při prohraném sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru).

Při rozhodování ČMKOS o přijetí žádosti zaměstnavatelů o uzavření dohody o návrzích změn zákoníku práce, sehrálo vedle výše uvedených kladů důležitou roli také přesvědčení, že v zaměstnavateli navržených úpravách lze přes jistá rizika spatřovat určitý přínos s pohledu zaměstnance, popř. tyto úpravy jsou rozumné z pohledu obecné spravedlnosti, nebo že jde o úpravy, které jsou ve vztahu k zaměstnancům, které svazy sdružené v ČMKOS zastupují, neutrální, popř. těmto svazům poskytnou, jako tomu bylo v případě ČMOS pracovníků školství příležitost k prosazení jejich dlouhodobých záměrů.

### **Průběh jednání o dohodě sociálních partnerů**

Po přijetí žádosti zaměstnavatelů ze strany ČMKOS se uskutečnila ve dnech 21. a 23. května 2007 dvě kola jednání vrcholných představitelů a expertů obou sociálních partnerů, která za Svaz průmyslu a dopravy ČR vedl jeho viceprezident Ing. Martin Jahn, MBA, a za Českomoravskou konfederaci odborových svazů její místopředseda Jaroslav Zavadil. Na těchto jednáních zástupci ČMKOS předložili v návaznosti na návrhy zaměstnavatelů svých 9 návrhů na doplnění technické novely zákoníku práce, které vycházely ze stanoviska ČMKOS k tomuto návrhu novely a reagovaly z pohledu zájmů zaměstnanců a odborů na některé důležité věcné problémy.

Obě dvě strany šly do jednání s předběžnou dohodou, že svými návrhy nebudou zasahovat do ustanovení, která byla napadena návrhy poslanců a senátorů Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, jimiž se bude zabývat Ústavní soud, a že budou usilovat o dohodu v otázkách, kde podle jejich přesvědčení nový zákoník práce neodpovídá plně potřebám praxe. Smyslem jednání tedy neměla být „lepší právní čistota“ zákoníku práce, ale především jeho „větší užitečnost pro praxi“.

Jednání zástupců ČMKOS a SP ČR nepostrádalo dramatičností, v jeho průběhu byla sice řada námětů druhou stranou akceptována a obě strany od některých svých návrhů v zájmu další průchodnosti jednání ustoupily, avšak zásadnější rozpory,

kteřé podmiňovaly možnost uzavření dohody, zůstaly po prvním kole jednání u důležitých bodů týkajících se zejména konta pracovní doby, již zmíněného moderačního práva, příplatků a u také možnosti sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas.

Obě strany se proto rozhodly jednání přerušit, aby si vytvořily časový prostor pro oddělené projednání těchto otázek v širším kruhu svých představitelů a expertů s tím, že závěrečné jednání, které o osudu případné dohody rozhodne, se uskuteční ve středu dne 23.5.2007 od 18.30 hod na ČMKOS. Průběh jednání ukázal, že každá ze stran má určité mantinely, přes které nemůže jít, což se projevovalo v tom, že v některých otázkách nebyly obě strany ochotny ustoupit ani přes argumentaci, kterou druhá strana považovala za přesvědčivou.

Na straně odborů byla takovým neuralgickým bodem otázka moderačního práva, kde zástupci zaměstnavatelů poukazovali na skutečnost, že soudní spory se mohou táhnout i řadu let, a to bez zavinění některé ze stran, a že je nespravedlivé, aby za chybu na straně státu (zdlouhavé soudní řízení) nesl finanční důsledek zaměstnavatel. Poukazovali současně na skutečnost, že moderační právo soudu v minulosti existovalo, a že jeho zrušení nebylo při přípravě nového zákoníku práce kategorickým požadavkem na straně odborů.

Odborová pozice v této otázce zůstala neoblomná. Vycházela z přesvědčení, že připuštěním moderačního práva soudu, jehož důsledkem by bylo snížení rozsahu náhrady, kterou by zaměstnanec, který vyhrál spor o neplatné rozvázání pracovního poměru, získal, by byli na jedné straně zaměstnanci zbaveni účinného nástroje své ochrany a na straně druhé zaměstnavatelům odstraněna z cesty překážka, která jim brání v podstatně větším a lehkomyšlně realizovaném propouštění zaměstnanců.

Na straně zaměstnavatelů byla klíčová zejména otázka zjednodušení podmínek pro využívání konta pracovní doby, a to jak v otázce nutnosti získat za účelem uplatnění konta individuální souhlas od všech zaměstnanců (zaměstnavatelé navrhovali nahradit tento individuální souhlas souhlasem obsaženým v kolektivní smlouvě), tak v otázce změn rozvržení pracovní doby v průběhu období, ve kterém je konto pracovní doby uplatňováno. Jejich argumentace zdůrazňovala praktické zkušenosti, že bez těchto změn zůstane konto pracovní doby „pouze na papíře“, ale v praxi jej pro značnou administrativní zátěž s jeho zavedením spojenou a nepružný režim, který představuje pro zaměstnavatele příliš velké riziko, nebude možné využít.

Druhou otázkou, s níž spojovali zaměstnavatelé osud případné dohody sociálních partnerů, byla problematika přesčasové práce u manažerů a dalších vedoucích zaměstnanců. Zaměstnavatelé považovali za zcela nezbytné, aby se bylo možné vrátit k předchozí právní úpravě, která umožňovala stanovit mzdu již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Svůj požadavek odůvodňovali specifickou povahou práce manažerů, kteří si ji v mnohem větším rozsahu než ostatní zaměstnanci sami organizují, nesou daleko vyšší odpovědnost za výsledek své práce a standardní režim přesčasové práce je v těchto případech nepraktický.

Odborové stanovisko vycházelo z obavy, že se za tímto požadavkem skrývá snaha rozšířit celkovou týdenní pracovní dobu u uvedených zaměstnanců nad zákonem stanovené limity, aniž by jim za to zaměstnavatel poskytl příslušnou kompenzaci. Zásadně odmítly uvažovat o tom, že by se tato úprava mohla týkat všech zaměstnanců obecně a navrhovaly v této fázi jednání zvážit možnost jejího uplatnění pouze na úzkou skupinu nejvyšších manažerů podniků.

V mezidobí mezi prvním a druhým kolem jednání se uskutečnilo také jednání expertů ČMKOS a SP ČR s paní místopředsdkyní ČMKOS JUDr. M. Kubínkovou, která má praktické zkušenosti se zprostředkováním při uzavírání kolektivních smluv, jehož cílem bylo zevrubně posoudit právní problémy v otázkách, kde se nepodařilo dosáhnout do té doby dohody a možnosti dosažení „politického“ konsensu. Při tomto jednání se podařilo na expertní úrovni vyjasnit pohledy obou stran a rizika různých přístupů, což velmi pomohlo oběma stranám při utváření svých postojů pro závěrečné jednání.

Ve druhém kole jednání se proto podařilo dosáhnout ve výše uvedených otázkách kompromisů, které umožnily překonat patovou situaci ohrožující připravovanou dohodu. Zaměstnavatelé vstřícně ustoupili od požadavku zavést moderační právo soudu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru s tím, že do dohody byl zapracován bod usilující o zavedení lhůty pro projednávání takových pracovněprávních sporů v občanském soudním řádu. Obě strany vzaly na vědomí, že realizace takového opatření není možná v rámci připravované technické novely zákoníku práce, ale že učiní vše proto, aby byla realizována samostatným jednáním s Ministerstvem spravedlnosti při nejbližší vhodné legislativní příležitosti.

Odborová strana na oplátku vyslovila souhlas s úpravami právního režimu konta pracovní doby, kde akceptovala požadavek na vyjádření souhlasu se zavedením konta za zaměstnance kolektivní smlouvou (její význam se tak zvýší) i možnost změnit rozvržení pracovní doby v průběhu období, ve kterém je konto uplatňováno, avšak za podmínky, že tato nová úprava bude muset být zaměstnancům oznámena nejméně týden dopředu a bude se týkat období nejméně čtyř týdnů.

Po dlouhém jednání akceptovala odborová strana také požadavek zaměstnavatelů, že s vedoucími zaměstnanci (ve smyslu definice obsažené v § 11 odst. 4 zákoníku práce) bude možné sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce. Tím byl v průběhu jednání dosažen rozhodující průlom a odstraněny zásadní překážky na obou stranách, které bránily dosažení dohody sociálních partnerů o účelných změnách v novém zákoníku práce.

Díky vůli obou stran k dohodě a jejich ochotě ke kompromisům se tak podařilo jednání úspěšně završit pozdě večer dne 23. května 2007 uzavřením této dohody o společných návrzích na doplnění návrhu novely zákoníku práce:

**Dohoda o návrzích do doplnění návrhu novely zákoníku práce**

**Svaz průmyslu a dopravy České republiky**  
(dále jen „SP ČR“)

a

**Českomoravská konfederace odborových svazů**  
(dále jen „ČMKOS“)  
**uzavírají**

v rámci bipartitního sociálního dialogu na národní úrovni jako nezbytného nástroje konsensu v otázkách týkajících se jejich hospodářských a sociálních zájmů a v souladu s čl. II dohody o bipartitní spolupráci uzavřené dne 29. listopadu 2004 zástupci zaměstnavatelů a odborů v České republice

**následující dohodu o návrzích na doplnění návrhu novely zákoníku práce:**

**Čl. I.**

SP ČR a ČMKOS

- a) schvalují společné návrhy změn zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. (dále jen „technická novela zákoníku práce“), uvedené v příloze této dohody,
- b) pověřují své zástupce, Ing. Martina Jahna, MBA, viceprezidenta SP ČR a Jaroslava Zavadila, místopředsedu ČMKOS, aby předali společně návrhy uvedené v příloze této dohody místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí RNDr. Petru Nečasovi a požádali jej v návaznosti na jím učiněný veřejný příslib o jejich zapracování do návrhu technické novely zákoníku práce, který je v současné době ministrem práce a sociálních věcí připravován k předložení vládě; přitom nabídnou pomoc svých expertů k legislativnímu zpracování společných návrhů.

**Čl. II.**

SP ČR a ČMKOS se zavazují, že nebudou bez vzájemné dohody prosazovat ani podporovat prosazení žádných dalších změn v návrhu technické novely zákoníku práce, který je v současné době ministrem práce a sociálních věcí připravován k předložení vládě.

**Čl. III.**

SP ČR a ČMKOS se zavazují využít bipartitní sociální dialog rovněž k projednání změn týkajících se připravované koncepční (věcné) novely zákoníku práce, kterou vláda bude připravovat v návaznosti na nález Ústavního soudu

k návrhům senátorů a poslanců Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

## Čl. IV.

SP ČR a ČMKOS pověřují své experty, kteří se zúčastnili jednání o uzavření této dohody, zpracováním paragrafovaného znění návrhů uvedených v příloze této dohody.

V Praze dne 23. května 2007

*Ing. Martin Jahn, MBA, v.r.*

SP ČR

*Jaroslav Zavadil, v.r.*

ČMKOS

### Příloha:

#### **1. Konta pracovní doby (§ 86)**

- U zaměstnavatele, kde působí odborová organizace nevyžadovat individuální souhlas zaměstnanců, je-li konto pracovní doby dohodnuto v kolektivní smlouvě.
- Pracovní dobu rozvrhnout předem na celé období, v němž bude konto uplatněno, ale toto rozvržení umožnit v průběhu uvedeného období měnit s tím, že tato úprava bude muset být zaměstnancům oznámena nejméně týden dopředu a bude se týkat období nejméně čtyř týdnů.

#### **2. Převedení na jinou práci (§ 41)**

- Spojit úpravu obsaženou v § 41 odst. 4 a 5, a to tak, aby nebyl vyžadován předchozí souhlas zaměstnance. V návaznosti na tuto změnu dořešit vazby uvedených ustanovení na § 139 a 207.

#### **3. Vracení odstupného (§ 68)**

- Upravit povinnost vracet odstupné pouze na případy, kdy znovu zaměstnanec vstoupí u téhož zaměstnavatele do pracovního poměru nebo uzavře dohodu o pracovní činnosti - § 68 odst. 1.

#### **4. Pracovní doba mladistvých (§ 79)**

- Prodloužit délku stanovené týdenní pracovní doby z dosavadních 30 hodin týdně na 40 hodin týdně v souhrnu všech pracovněprávních vztahů. Prodloužení se bude týkat zaměstnanců starších 16 let na omezenou dobu (např. v době letních prázdnin).

### 5. Pružné rozvržení pracovní doby (§ 85)

- Při pružném rozvržení pracovní doby odstranit rozlišování rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení. Vyrovnávací období stanovit na dobu nejvýše 4 týdnů.

### 6. Přestávky v práci (§ 88)

- Zrušit časový limit 15 minut při dělení přestávek.

### 7. Zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců (§ 241)

- Umožnit výkon práce přesčas zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, a to na základě dohody se zaměstnancem.

### 8. Příplatky ke mzdě (§ 116 a 118)

- Není-li výše příplatku za práci v noci (§ 116) a příplatku za práci v sobotu a v neděli (§ 118) sjednána v kolektivní smlouvě, výše příplatku činí nejméně 10 % průměrného výdělku.

### 9. Mzda za práci přesčas (§ 114)

- S vedoucími zaměstnanci (§ 11 odst. 4) lze sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin v kalendářním roce.

### 10. Odstupné (§ 67)

- Odstupné ve výši nejméně 12 násobku průměrného výdělku v případě výpovědi z kvalifikovaných zdravotních důvodů (§ 67 odst. 1) vyloučit v případech, kdy si zdravotní újmu způsobil zaměstnanec svým zaviněním.

### 11. Rozsah působnosti zákoníku práce (§ 5)

- V § 5 odst. 5 za slova „akademických pracovníků vysokých škol“ doplnit slova „pedagogických pracovníků“ a do poznámky pod čarou č. 5 doplnit „zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů“.

### 12. Stravování zaměstnanců (§ 236)

- Body 62 a 63 návrhu novely zrušit.

### 13. Dodatková dovolená (§ 215)

- Zaokrouhlování dvanáctin u dodatkové dovolené upravit shodně jako zaokrouhlování u dovolené.



## 14. Náhrada nákladů na výživu pozůstalých (§ 377)

- Ustanovení § 377 upravit takto:

### § 377

(1) Náhrada nákladů na výživu pozůstalých přísluší pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat, a to do doby, do které by tuto povinnost měl, nejdéle však do **konce kalendářního měsíce**, kdy by zemřelý zaměstnanec dosáhl 65 let věku.

(2) Náhrada nákladů podle odstavce 1 přísluší pozůstalým ve výši 50 % průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného před jeho smrtí, **resp. výdělku, do něhož mu byla poskytována náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti**, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat jedné osobě, a 80 % tohoto průměrného výdělku, pokud výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat více osobám. **Uvedená částka se dělí podle počtu pozůstalých.** Od částek **případajících na jednotlivé pozůstalé** se odečte důchod přiznaný pozůstalým. K případnému výdělku pozůstalých se nepřihlíží.“.

## 15. Jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378)

- Na konci ustanovení § 378 odst. 1 doplnit větu „Jednorázové odškodnění ve výši 240 000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým žil v domácnosti pouze jeden rodič.“.

## 16. Změna občanského soudního řádu

- Stanovit lhůty na projednání pracovněprávních sporů.

Tato uzavřená Dohoda sociálních partnerů o návrzích do doplnění návrhu novely zákoníku práce se stala prvním významným reálným výsledkem rámcové dohody o bipartitní spolupráci uzavřené dne 29. listopadu 2004 zástupci zaměstnavatelů a odborů v České republice, která uznala bipartitní sociální dialog na národní úrovni za nezbytný nástroj konsensu v otázkách týkajících se jejich hospodářských a sociálních zájmů.

Stojí proto za to připomenout si slova obou hlavních vyjednávačů vyslovená krátce po podpisu tohoto důležitého dokumentu

Ing. Martin Jahn, MBA, viceprezident SP ČR: „*Ve velmi krátké době se podařilo dosáhnout kompromisu, který výrazně zjednoduší aplikaci zákoníku práce v praxi*“. Jaroslav Zavadil, místopředseda ČMKOS: „*Je to poprvé v historii našich kontaktů, kdy se mezi konfederací a zástupci průmyslu podařilo uzavřít takovou dohodu. Vnímáme to jako pozitivní krok do budoucna. K podobným dohodám by mělo docházet častěji, ve všech oblastech, na kterých mají partneři zájem.*“

**Význam dohody sociálních partnerů a její realizace**

Uzavření dohody bylo sice velmi důležitým, avšak jen prvním krokem na cestě ke změně zákoníku práce podle dohodnutých zásad. Smluvní strany bezprostředně po jejím podpisu předaly “Dohodu sociálních partnerů o návrzích do doplnění návrhu novely zákoníku práce“ místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí RNDr. Petru Nečasovi a požádali jej v návaznosti na jím učiněný veřejný příslib o zapracování návrhů obsažených v její příloze do návrhu připravované technické novely zákoníku práce.

Smysl a význam dohody sociálních partnerů je širší, dohoda obsahuje jak články, které směřují k rozšíření návrhu technické novely zákoníku práce, tak ustanovení, jimiž rámec technické novely zákoníku práce přesahuje. Je proto na místě se zabývat nejen jejím významem pro aktuální legislativní úkol, jakým je technická novela zákoníku práce, ale připomenout si také další důležité závazky SP ČR a ČMKOS obsažené v uzavřené dohodě, které se týkají dalšího rozvoje bipartitního sociálního dialogu na vrcholné úrovni.

Tyto závazky obecnější povahy byly nesporně dalším dobrým důvodem, který vedl obě smluvní strany k překonání rozporů v jednáních a k dosažení oboustranně přijatelného kompromisu, který umožnil dohodu uzavřít. Při vyjednávání samém bylo viditelné, že obě strany usilují nejen o to, aby se tuto dohodu podařilo uzavřít, ale též o to, aby se podařilo nastolit novou praxi součinnosti v obdobných záležitostech i pro další období, kdy lze očekávat ze strany vlády řadu reformních opatření nejen v pracovněprávní, ale i v jiných oblastech.

Sociální partneři se především v uzavřené dohodě zavázali, že nebudou bez vzájemné dohody prosazovat ani podporovat prosazení žádných dalších změn v návrhu technické novely zákoníku práce. Toto ustanovení zavazuje obě smluvní strany ke společnému postupu při prosazování dohodnutých změn v zákoníku práce a vyjadřuje vzájemnou důvěru sociálních partnerů a jejich vůli neohrozit prosazení dohodnutých úprav zákoníku práce „soukromou“ iniciativou, která by se pokusila dohodu obejít a zapracovat do zákoníku práce další změny, zejména ty, které se v rámci uzavřené dohody některé ze smluvních stran nepodařilo prosadit.

Z pohledu budoucnosti je velmi významným závazkem sociálních partnerů další ujednání obsažené v jimi uzavřené dohodě, že budou využívat bipartitní sociální dialog rovněž k projednání změn týkajících se již zmíněné připravované koncepční „věcné“ novely zákoníku práce, s níž ministr práce a sociálních věcí počítá v návaznosti na očekávaný náleží Ústavního soudu k návrhům poslanců a senátorů Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení nového zákoníku práce v příštím roce.

Tento závazek je velmi užitečným důsledkem zkušenosti získané sociálními partnery z přípravy technické novely zákoníku práce, kde se jasně ukázala malá síla a schopnost sociálních partnerů prosadit ze svého pohledu potřebné právní

úpravy samostatně na základě svých stanovisek zaslaných v rámci tzv. vnějšího připomínkového řízení k návrhu zákona zpracovanému Ministerstvem práce a sociálních věcí.

V rámci této procedury jsou stanoviska sociálních partnerů posuzována pouze formálně podle legislativně technických hledisek a pravidel, bez zřetele k významu předkladatelů, kteří zastupují oba účastníky pracovněprávních vztahů, k jejich praktickým zkušenostem, které jsou nezastupitelné a státní aparát jimi v dostatečné míře nedisponuje a konečně také bez ohledu na širší ekonomické souvislosti a dopady navrhovaných úprav do hospodaření podniků.

Společný postup sociálních partnerů může velmi přispět k řešení praktických problémů, s nimiž se čeští zaměstnanci a zaměstnavatelé při provádění zákoníku práce potýkají. Je nesporné, a zkušenost získaná při prosazování změn dohodnutých sociálními partnery nad rámec technické novely zákoníku práce to potvrdila, že společně dohodnutým stanoviskům lze snáze zajistit silnou a účinnou podporu odpovídající duchu § 320 zákoníku práce, než stanoviskům prosazovaným samostatně, popř. prosazovaným v rozporu se stanoviskem druhého sociálního partnera.

Ustanovení § 320 zákoníku práce stanoví, že návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů, a že ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovněprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.

Smysl této úpravy je nepochybně širší než jen pouhé zajištění možnosti vyjádřit se k návrhům právních předpisů připravovaným jednotlivými ministerstvy v rámci připomínkového řízení, kde navíc při vypořádání připomínkového řízení zástupci ministerstev dávají sociálním partnerům najevo, že jejich připomínky mají pro ně mnohem nižší váhu než připomínky ostatních ministerstev nebo jiných ústředních orgánů státní správy.

Zákon v § 320 směřuje k projednávání jako k proceduře, jejíž podstatou je nejen vyslechnutí názoru druhé strany, ale zejména jeho nepředpojaté posouzení, zevrubné prodiskutování a pochopení uplatněné argumentace a důvodů, o které sociální partneři své náměty, návrhy, popřípadě požadavky opírají a po jejich vyhodnocení přijetí těch z nich, kde síla této argumentace převažuje nad silou argumentů a důvodů, na nichž byl založen původní postoj zpracovatele návrhu příslušné právní úpravy.

Dohoda sociálních partnerů směřuje právě tímto směrem a chce do budoucna velmi omezit případy, kdy budou v legislativních záležitostech vystupovat sociální partneři konfrontačně, aniž předem využijí možnosti své postoje společným projednáním založeným na uvedených principech konzultovat, vzájemně pochopit

a usilovat o společný postoj všude tam, kde to bude možné. Cenná na uzavřeně dohodě je právě tato skutečnost, že cestou společných jednání a dohod lze požadavky a návrhy sociálních partnerů vůči vládní legislativě lépe prosadit a jejich prosazení i podstatně urychlit.

Konečně obsahuje dohoda uzavřená SP ČR a ČMKOS ustanovení, kterým oba sociální partneři pověřují své experty, kteří se zúčastnili jednání o uzavření této dohody, zpracováním paragrafovaného znění návrhů uvedených v příloze této dohody. Smyslem tohoto ustanovení dohody bylo jak maximálně urychlit nutné legislativní práce související se zpracováním dohodnutých návrhů na rozšíření textu návrhu technické novely zákoníku práce připraveného odborným aparátem Ministerstva práce a sociálních věcí k předložení do vlády, tak pomoci tomuto aparátu přesnou právní formulací přiblížit přesný smysl, cíle a důvody jednotlivých navrhovaných úprav.

Experti sociálních partnerů splnili tento svůj úkol během dvou dnů, kdy vytvořili legislativní podobu návrhů změn uvedených v příloze dohody ze dne 23. května 2007, která byla neprodleně zaslána jak Ministerstvu práce a sociálních věcí, tak členům pracovních týmů RHSD ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost a pro mzdy, platy související otázky, jejichž jednání se mělo zakrátko uskutečnit.

Při společném jednání pracovních týmů RHSD ČR pro pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost a pro mzdy, platy související otázky, které se uskutečnilo dne 29. května 2007 byla ze strany MPSV sice uznána podstatnost řady návrhů obsažených v dohodě, k některým dalším návrhům však byly vzneseny zásadní výhrady a námítky a upozorněno na potřebu opakovat vnější připomínkové řízení v případě zpracování návrhů obsažených v dohodě sociálních partnerů do návrhu technické novely zákoníku práce.

Komplikací bylo rovněž, že na uvedeném společném jednání obou pracovních týmů RHSD vystoupili zástupci Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Asociace svobodných odborů s kritikou, že nebyli přizváni k jednáním o dohodě sociálních partnerů s tím, že by rádi uplatnili k ministerstvem zpracovanému návrhu technické novely zákoníku práce návrhy na některé další změny.

Zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí na tomto jednání doporučili k vyjasnění všech předložených návrhů vytvořit speciální pracovní tým expertů, který provede analýzu Dohody a navrhne schůdnou formu jejího začlenění do novely zákoníku práce, a který by projednal i návrhy zástupců Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Asociace svobodných odborů na další změny technické novely zákoníku práce.

Protože zástupci SP ČR a ČMKOS při jednání shodně prohlásili, že trvají na obsahu jimi uzavřené dohody a požadovali její zpracování do připravovaného

návrhu novely zákoníku práce, skončilo jednání pracovních týmů tripartity tím, že návrh technické novely zákoníku práce spolu s vypořádáním připomínek a výše uvedená Dohoda ČMKOS a SP ČR obsahující návrhy na rozšíření obsahu této technické novely zákoníku práce budou předloženy k posouzení RHSD ČR, na jejímž zasedání bude dohodnut další postup zapracování změn požadovaných sociálními partnery.

Rada hospodářské a sociální dohody projednala dohodu ČMKOS a SP ČR a v ní obsažené společné návrhy uvedených sociálních partnerů na svém řádném zasedání, které se uskutečnilo dne 31. května 2007. Pokud šlo o vlastní návrh technické novely zákoníku práce zpracovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí, byl projednán poměrně rychle, bez zásadnějších připomínek ze strany zaměstnavatelů a odborů.

Poté seznámili signatáři dohody o návrzích na doplnění návrhu novely zákoníku práce, viceprezident SP ČR Ing. Martin Jahn, MBA a místopředseda ČMKOS Jaroslav Zavadil účastníky jednání RHSD s důvody navrhovaných změn a požádali pana předsedu vlády České republiky, Ing. M. Topolánka, aby tyto změny byly zapracovány do připraveného návrhu technické novely zákoníku práce.

V návaznosti na to oznámili představitelé Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Asociace svobodných odborů, že uzavřeli dne 28. května 2006 podobnou dohodu za účelem dosažení změny § 90 a 92 zákoníku práce (nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu), pokud jde o oblast zemědělství a text této dohody předložili v písemné podobě účastníkům jednání. RHSD na jejich žádost po seznámení se tímto návrhem vyslovila souhlas, aby i tato dohoda byla na jednání tripartity projednána.

Předseda vlády Ing. M. Topolánek ve svém vystoupení uzavření dohody mezi sociálními partnery přivítal, konstatoval, že je záměrem vlády navržené změny do návrhu technické novely zákoníku práce zapracovat a rozhodl, že vláda bude v této otázce postupovat pružně a nebude požadovat pro zapracování změn dohodnutých sociálními partnery v obou dohodách nové připomínkové řízení k návrhu technické novely zákoníku práce.

Současně předseda vlády přislíbil, že prodlouží o Ministerstvu práce a sociálních věcí lhůtu k předložení technické novely do vlády v potřebném rozsahu a pokusí se zajistit, aby ve vládě nebyly k tomuto návrhu uplatňovány další požadavky či návrhy ze strany jednotlivých ministerstev. Sociální partnery v této souvislosti „na oplátku“ požádal o pomoc při zajišťování podpory ke schválení vládního návrhu technické novely zákoníku práce u jednotlivých politických stran a jejich poslaneckých klubů při jejím projednávání v Poslanecké sněmovně.

Hladký průběh jednání o dohodách sociálních partnerů v RHSD byl dalším krokem důležitým krokem na cestě k jejich realizaci, avšak ani samo zapracování dosažených dohod sociálních partnerů, které se s ohledem na neočekávaně hladký

průběh jednání RHSD zdálo být spíše formalitou, do textu připravované technické novely zákoníku práce, nebylo jednoduchou záležitostí.

Na následujících expertních tripartitních poradách, které se uskutečnily na Ministerstvu práce a sociálních věcí ve dnech 5. a 11. června 2007 na Ministerstvu práce a sociálních věcí, a na kterých byly návrhy konkrétních paragrafovaných změn společně dopracovávány, se vyskytly určité potíže. Ty souvisely především se skutečností, že odborný aparát Ministerstva chápal mandát vyslovený předsedou vlády při jednání RHSD tak, že tam, kde dospěje k názoru, že konkrétní navrhované opatření není plně v souladu s Ústavou, popř. Listinou základních práv a svobod, může sám vyloučit takový návrh z dalšího legislativního dopracování a do konečného textu technické novely zákoníku práce jej nezahrnout.

Takový postoj byl z pozice sociálních partnerů jen těžko přijatelný z několika důvodů. Jednak proto, že rozhodnutí v tak zásadní otázce, jako je soulad právní úpravy s Ústavou, popř. s Listinou základních práv a svobod, nemůže rozhodnout nikdo jiný než Ústavní soud a dále i proto, že uzavřená dohoda sociálních partnerů představovala výsledek kompromisních návrhů na změny v technické novele zákoníku práce. Jednostranný zásah ze strany ministerstva „do textu“ dohody tím, že by určitý dojednaný návrh odmítlo do technické novely zákoníku práce zapracovat by tuto rovnováhu zájmů sociálních partnerů narušil ve prospěch jedné ze smluvních stran a tím by narušil i samu podstatu uzavřené dohody sociálních partnerů.

To mohlo být podle konkrétního vývoje jednání pro některou ze stran sice lákavé, ale sociální partneři se rozhodli osud své dohody neriskovat a setrvali v průběhu expertních jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí na společném stanovisku hájícím uzavřenou dohodu jako celek. Vedla je k tomu mj. i skutečnost, že k některým otázkám získali i vyjádření expertů Mezinárodní organizace práce, která kategorický názor Ministerstva práce a sociálních věcí o neústavnosti návrhu obsaženého v dohodě sociálních partnerů nepovažovala za opodstatněnou.

Problémem, který mohl ohrozit v této fázi realizaci dohody sociálních partnerů o návrzích do doplnění návrhu novely zákoníku práce byl zejména na první pohled velmi jednoduchý a logický návrh na změnu ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce tak, aby zaměstnavatel mohl převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, též v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci pro prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo v důsledku živelní události.

Sociální partneři tuto úpravu zahrnuli do své dohody proto, že současný právní stav přináší zaměstnavatelům nemalé aplikační problémy související se získáváním individuálních souhlasů zaměstnanců v případech překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu prostoje nebo přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy, kdy zaměstnavatel potřebuje zaměstnance neprodleně převést na jinou práci v situaci, která je věcně obdobná případům uvedeným v § 41 odst.

4 písm. a) zákoníku práce, u nichž se takový souhlas dnes nevyžaduje a současně by byl zajištěn soulad této úpravy se zněním § 207 zákoníku práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí však tuto změnu neakceptovalo s poukazem, že by vypuštěním souhlasu zaměstnance šlo v uvedených případech „o nucenou práci“ a příležitost, že dohoda sociálních partnerů se týká § 41 odst. 4 a 5 využilo k doplnění § 41 odst. 5 zákoníku tak, že se za slova „povětrnostními vlivy“ vkládají slova „nebo živelní událostí“, čímž naopak oproti zájmu zaměstnavatelů, na jejichž popud bylo uvedené ustanovení zařazeno do dohody, rozšířilo případy, kdy může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

S touto úpravou sociální partneři nesouhlasili, jak z procedurálního hlediska – Ministerstvo práce a sociálních věcí přišlo s úpravou, která nebyla v připomínkovém řízení k návrhu technické novely zákoníku práce projednána a nebyla obsažena ani v návrhu dohody sociálních partnerů, ale zejména z důvodů věcných – podle expertů MOP ze nejedná v těchto krátkodobých (dočasných) výjimečných situacích, s jejichž právním režimem byl zaměstnanec předem seznámen (např. při uzavírání pracovního poměru, jako je tomu podle české právní úpravy) o nucenou práci.

Nicméně tato otázka zůstala jedním ze tří rozporů, které při expertním dopracování legislativních úprav k realizaci dohody sociálních partnerů zůstaly otevřené k rozhodnutí na nejvyšší úrovni. Další rozpor se týkal dohodou navrhovaného sjednocení úpravy příplatků za noční práci a za práci v sobotu a v neděli tak, aby jejich výše mohla být předmětem kolektivního vyjednávání s tím, zákonem stanovený limit by se vztahoval pouze na případy, kdy výše příplatku nebude sjednána v kolektivní smlouvě.

Konečně třetím problémem, který zůstal nedohodnut na expertní úrovni mezi sociálními partnery na straně jedné a Ministerstvem práce a sociálních věcí na straně druhé, zůstala otázka dohodou sociálních partnerů navrhované možnosti sjednat mzdu u vedoucích zaměstnanců již s přihlédnutím k případné práci přesčas, u níž bylo namítáno porušení zásady rovného zacházení mezi řadovými a vedoucími zaměstnavateli.

Výsledky expertních jednání byly projednány na závěrečném jednání vrcholných představitelů všech tří stran, ministra práce a sociálních věcí RNDr. P. Nečase, viceprezidenta SP ČR Ing. M. Jahna, MBA a místopředsedy ČMKOS Jaroslava Zavadila, které se uskutečnilo dne 14. června 2007.

Při tomto jednání byly odstraněny uvedené zbývající rozpory a dohodnuto zapracování všech sociálními partnery dohodnutých změn (celkem 19) do návrhu technické novely zákoníku práce, který předloží Ministerstvo práce a sociálních věcí vládě k projednání. Sociální partneři při tomto jednání potvrdili svůj slib daný při jednání RHSD s tím, že pomohou vládě, v případě, že takto upravený návrh

technické novely zákoníku práce schválí, zajistit v Poslanecké sněmovně potřebnou většinu pro schválení tohoto důležitého právního předpisu.

V návaznosti na toto jednání byl podle na něm dohodnutého závěru návrh technické novely zákoníku práce dopracován a počátkem července předložen ministrem práce a sociálních věcí RNDr. P. Nečasem vládě k projednání.

## NÁRODNÍ KONTAKTNÍ MÍSTO OECD

---

Sociální dialog se realizuje i prostřednictvím spolupráce odborů, zaměstnavatelů a vlády v rámci tzv. Národního kontaktního místa při řešení případů porušení Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti.

Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) byla založena v roce 1960 v Paříži. Česká republika se jejím členem stala v roce 1995. Hlavní cíle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj jsou zvyšování životní úrovně členských zemí, za předpokladu udržení finanční stability, a tím i rozvoj světové ekonomiky, zdravý hospodářský růst členských i nečlenských zemí a rozvoj světového obchodu na mnohostranné, nediskriminační bázi v souladu s mezinárodními závazky. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj poskytuje vládám vyspělých demokratických zemí možnost studovat a formulovat nejhodnější politiky k dosažení stanovených cílů.

Jedním z nejdůležitějších dokumentů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj je **Směrnice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj pro nadnárodní společnosti** ([http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xml/mez\\_ekon\\_organizace\\_12363.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xml/mez_ekon_organizace_12363.html)), která představuje doporučení vlád adresovaná nadnárodním společností. Obsahuje dobrovolné zásady a standardy odpovědného podnikatelského chování, které je slučitelné s platnými právními předpisy.

Směrnice si klade za cíl zajistit, aby operace těchto společností byly v souladu se státní politikou, posílit základnu vzájemné důvěry mezi společnostmi a společenským prostředím, kde podnikají, pomáhat zlepšit klima pro zahraniční investice a zvýšit tak možnost nadnárodních společností přispět k trvalému rozvoji. Směrnice je součástí Deklarace OECD o mezinárodních investicích a nadnárodních společnostech, jejíž další prvky se týkají národního zacházení, konfliktních požadavků kladených na společnosti a mezinárodních pobídek a překážek pro investování.

V části IV. Směrnice „Zaměstnanost a pracovněprávní vztahy“ jsou upraveny také standardy pro sociální dialog na úrovni podniku – např. právo zaměstnanců a jejich zástupců na informace a projednání, podpora kolektivního vyjednávání, ochrana práva odborově se organizovat apod.

Členské státy OECD by měly zajistit dodržování směrnice na svém území. Proto s cílem implementovat Směrnici pro nadnárodní společnosti, monitorovat chová-



ní nadnárodních společností a řešit vzniklé spory bylo v České republice po jejím vstupu do OECD zřízeno tzv. Národní kontaktní místo.

Národní kontaktní místo bylo začleněno do struktury Ministerstva financí a funguje na tripartitní bázi. Klíčovými účastníky Národního kontaktního místa jsou Českomoravská konfederace odborových svazů a Svaz průmyslu a dopravy České republiky. Zasedání NKM se dále účastní i zástupci některých dalších ministerstev a státních úřadů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo zahraničních věcí, Ministerstvo životního prostředí, Česká národní banka, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a další). V posledních letech byly ke spolupráci přizvány i nevládní organizace (zejm. Ekologický právní servis)

Českomoravská konfederace odborových svazů a Svaz průmyslu a dopravy ČR jsou mimo to také členy poradních orgánů samotné OECD – odborového výboru TUAC (*Trade Union Advisory Committee of the OECD*) a zaměstnavatelského výboru BIAC (*Business and Industry Advisory Committee of the OECD*).

Každý rok se koná jedno řádné zasedání Národního kontaktního místa na Ministerstvu financí, obvykle ke konci roku, a dle potřeby mimořádná zasedání, tj. pokud by některý z účastníků požadoval, aby zasedání bylo svoláno dříve. Ministerstvo financí je však se všemi členy, především se zástupci Českomoravské konfederace odborových svazů a Svazu průmyslu a dopravy, v trvalém kontaktu a spolupracuje s nimi i mimo zasedání Národního kontaktního místa.

Úlohou Národního kontaktního místa je rozšiřovat povědomí o Směrnici pro nadnárodní společnosti a řešit případy jejího porušení na základě konkrétních podání. Pro postup při řešení specifických případů vytvořilo Národní kontaktní místo procedurální pravidla

Od svého vzniku přijalo postupně Národní kontaktní místo celkem 5 podání na porušování Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti, která se vždy týkala nedodržování zásad vyplývajících z bodu IV. Směrnice „Zaměstnanost a pracovněprávní vztahy“, tj. zejména právo zaměstnanců na zastupování odbory, vytvoření potřebných podmínek k uzavírání kolektivních smluv a všestranná podpora spolupráce mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci. Předkladateli dosud přijatých podání byly odborové orgány - Českomoravská konfederace odborových svazů, Odborový svaz KOVO, Odborové sdružení železničářů a Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

Během šesti mimořádných zasedání byly postupně tři specifické případy vyřešeny, spory ve společnostech urovnány a kontakty mezi vedením společnosti a zaměstnanci, resp. odborovými organizacemi navázány. Čtvrtý specifický případ byl v rámci jednání odložen vzhledem k paralelně probíhajícímu soudnímu řízení a Národní kontaktní místo se k řešení případu vrátí až po rozhodnutí soudu. Pátý

specifický případ byl na žádost předkladatele z jednání v rámci Národního kontaktního místa stažen.

Dosavadní praxe Národního kontaktního místa je ze strany sociálních partnerů hodnocena vysoce pozitivně, a to i přes skutečnost, že v posledních dvou letech jeho činnost poněkud stagnovala (zejména v důsledku personálních změn po nástupu pravicové vlády a neexistenci nových podání). Z praxe je zřejmé, že k porušování pravidel stanovených Směrnicí dochází. Pravidelně se problémy vyskytují např. v zahraničních obchodních řetězcích působících na území ČR. Proto je třeba nenechávat takové negativní případy bez povšimnutí a využít možnosti podání Národního kontaktního místa. Pokud nástroje ochrany existují, je na místě je využívat.

---

## JINÉ FORMY SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA NÁRODNÍ ÚROVNI

---

### **Sociální konference**

V druhé polovině devadesátých let tehdejší sociálnědemokratická vláda přišla s novou platformou sociálního dialogu – tzv. sociální konferencí. Cílem této iniciativy bylo zapojit do přípravy koncepcí a návrhů právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, pracovněprávní ochrany apod. co nejširší okruh veřejnosti, zejména nestátních (neziskových) organizací, občanských iniciativ a nezávislých odborníků.

Důraz byl kladen zejména na maximální otevřenost jednání za co nejširší účasti zainteresovaných subjektů, tj. zapojení do projednávaných otázek co nejširší okruh lidí a organizací, kteří mají k dané problematice co říci a mohou napomoci nalézt průchodné řešení. Příkladem může být sociální konference k důchodové reformě z roku 2000 či diskuse o sociálním začleňování, která se uskutečnila v roce 2005.

V obdobném duchu v současné době vláda připravuje koncepci zapojení veřejnosti do přípravy návrhů vládních materiálů s dopadem na obyvatelstvo, která by měla sjednotit postup tvůrců a předkladatelů těchto materiálů v době jejich vzniku.

### **Kulaté stoly**

Jako nová forma sociálního dialogu se na konci devadesátých let objevily i tzv. kulaté stoly. Smyslem kulatých stolů bylo především využití odborného potenciálu co nejširšího okruhu zainteresovaných odborníků z oblasti pracovního práva a jejich získání k podpoře připraveného návrhu zákona v zájmu jeho schválení v Parlamentu a v zájmu plné harmonizace českého práva s právem Evropské unie v období tehdejších příprav České republiky na vstup do Evropské unie.

Tato forma sociálního dialogu se osvědčila zejména při přípravě tzv. velké harmonizační novely zákoníku práce v roce 2001 (zákon č. 155/2001 Sb.), kdy bylo postupně svoláno několik kulatých stolů k projednání celkové koncepce novely

a jejich jednotlivých částí na základě materiálů průběžně připravovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí a na základě nich vedena podrobná expertní diskuse a dosahovány společné názory na podobu jednotlivých ustanovení novely.

Šlo o první případ, kdy se v takovém rozsahu mohli sociální partneři podílet na přípravě zákona, který je z hlediska jejich zájmů mimořádně důležitý, a kdy jejich vzájemná dohoda byla respektována státem. Sociální partneři tuto příležitost využili a dokázali ve společné shodě přispět významnou měrou k tomu, že novela vytvořila potřebné právní podmínky v oblasti pracovního zákonodárství (jeho harmonizaci) pro vstup České republiky do Evropské unie.

### **Odborné konference pořádané nadacemi, či jinými soukromými subjekty**

Za součást sociálního dialogu na národní úrovni lze považovat i odborné konference pořádané různými domácími i zahraničními nadacemi a jinými soukromými institucemi k různým společensky a politicky závažným tématům, které se konají průběžně v České republice, kdy iniciativy vychází zejména ze sféry nevládních organizací.

Tyto konference se v oblasti práce a sociálních věcí konaly v posledních letech zejména k problematice sociálních reforem, fungování sociálního státu, k sociálnímu dialogu, k reformám veřejných financí) a pravidelně se jich zúčastňují zástupci ministerstev, sociálních partnerů i široké odborné veřejnosti, často i za účasti zahraničních odborníků.

Cílem odborných konferencí je konfrontace připravovaných vládních kroků a zahraničních reformních zkušeností a široká otevřená diskuse všech subjektů, které mají k danému tématu co říci, aniž by bylo nezbytně nutné dospět k jasným východiskům, závěrům či doporučením ve vztahu k výkonné složce státu. Častým tématem těchto jednání v posledních letech byla zejména důchodová reforma a připravovaný nový zákoník práce.

---

### 3. SOCIÁLNÍ DIALOG NA ODVĚTVOVÉ ÚROVNI

---

Nejvýznamnější oblastí odvětvového sociálního dialogu je bezesporu sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně. Kolektivní smlouvy vyššího stupně pokrývají většinou jednotlivá odvětví, případně jsou uzavírány i pro jednotlivé obory činností. Právní úprava jejich postavení, závaznosti, účinnosti a vztahu k podnikovým kolektivním smlouvám je obsažena v zákoníku práce. Průběh jejich sjednávání, uložení u Ministerstva práce a sociálních věcí a rozšiřování jejich závaznosti je upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Pro zaměstnavatele je sociální dialog na „odvětvové“ úrovni a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně rovněž návodem k poznání, které vnitropodnikové postupy a jiné skutečnosti s dopadem na pracovní právní podmínky zaměstnanců by měly být obsahem podnikových kolektivních smluv, popř. vnitřních předpisů. Kolektivní smlouvy vyššího stupně tak vytvářejí i rámec pro kolektivní vyjednávání podnikových kolektivních smluv.

---

#### PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI A FORMY

---

Zkušenosti zaměstnavatelů i odborových organizací získané za krátkou dobu účinnosti nového zákoníku práce z kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, a z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni umožňují formulovat první poznatky obecnější povahy z pohledu, jak nový zákoník práce ovlivnil věcný obsah kolektivního vyjednávání, zda skutečně otevřel dostatečně prostor pro další ujednání sociálních partnerů nad rámec zákonné úpravy a zda existují i ekonomické podmínky pro využívání smluvního prostoru, který zákoník práce stranám kolektivního vyjednávání poskytuje.

Pro potřeby praxe je v této publikaci na jiném místě podrobněji vysvětlen základní smluvní princip uplatněný v novém zákoníku práce, vycházející ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ zakotvený v § 2 odst. 1 a v návaznosti na něj ve „výčtovém ustanovení“ § 363 zákoníku práce, a je uveden i vzor kolektivní smlouvy obsahující přehled možných ujednání v kolektivní smlouvě dané zákonem.

Z formálního hlediska by tedy nový zákoník práce vycházející z principu „co není zakázáno, je dovoleno“, měl ve srovnání s předchozí právní úpravou, která byla postavena na opačném principu, tj. „je zakázáno, co není dovoleno“ poskytovat větší prostor pro individuální jednání o pracovních podmínkách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i pro kolektivní ujednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem v kolektivních smlouvách. Měl by tak výrazně snížit rozsah regulace pracovních vztahů daný zákonem a ostatními pracovní právními předpisy.

Podle poznatků zaměstnavatelů to tak plně v praxi neplatí. Možný obsah kolektivní smlouvy je výrazně ovlivňován tím, že řada ustanovení současné právní úpra-

vy byla přebrána do nového zákoníku práce téměř beze změn, bez potřebných redukcí či zobecnění. V nich provedené úpravy jsou většinou pouze formulačního charakteru a prakticky využitelný prostor k odchylnému ujednání sociálních partnerů neposkytují.

Takto poměrně široká škála exaktně a podrobně upravených práv zaměstnanců a povinností zaměstnavatelů v kombinaci se rozsáhlými zákazy odchýlení se od úpravy obsažené v kogentních ustanoveních zákoníku práce tak dává malý prostor pro kolektivní vyjednávání a úpravu dohodnutou zaměstnavateli a odbory v kolektivní smlouvě.

Pro doložení této skutečnosti zaměstnavatelé poukazují na skutečnost, že v 395 paragrafech nového zákoníku práce je zaměstnavatelům uloženo cca 400 povinností a od více než poloviny ustanovení zákoník práce zakazuje se vůbec odchýlit. Prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů a jejich zástupců je tak minimální a pokud již skutečně existuje, tak nabízí převážně jen možnost precizovat již tak podrobnou zákonnou právní úpravu.

Z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců je přitom nutné posuzovat možnosti sjednávání dalších práv zaměstnanců v kolektivních smlouvách i ve vazbě na daňové zákony, zejména z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších změn, zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších změn a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších změn.

Tyto právní předpisy prostor pro smluvní ujednání dále zužují s ohledem na přísné podmínky „daňové uznatelnosti“ sjednaných práv. Práva poskytovaná na základě zásady, „co není zakázáno, je dovoleno“, ať již pracovní nebo kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, ale na straně zaměstnance je příslušné plnění zdaněno jako mzda a započítává se proto také do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Je pak samozřejmě otázkou, nakolik bude v takovém daňovém režimu poskytnutý zaměstnanecký benefit pro zaměstnance skutečně zajímavým „benefitem“ a zda s ohledem na uvedený daňový režim práv sjednaných nad zákonem stanovený právní rámec nebudou zaměstnanci, odbory i zaměstnavatelé preferovat raději administrativně výrazně jednodušší zvýšení mzdy, zejména pokud, jak se zdá, lze v rámci jednotlivých etap reformy veřejných financí očekávat další znevýhodnění daňového režimu sjednaných práv jak z pohledu zaměstnanců, tak i z pohledu zaměstnavatelů.

Významnou roli pro praktické provádění kolektivního vyjednávání a jeho výsledky hraje i nastavení výše tzv. minimálních práv zaměstnanců a jejich ekonomický dopad do nákladů zaměstnavatele. To je v některých případech s ohledem na

reálné možnosti zaměstnavatelů velmi vysoké, jak je patrné např. při pohledu na novou konstrukci příplatků ke mzdě a jejich výši, zejména pokud posuzujeme příplatek za přesčasovou práci ve vazbě na nemožnost zohlednit při sjednávání smluvní mzdy určitý rozsah přesčasové práce, nebo nově zavedený příplatek pro podnikatelské subjekty za práci v sobotu a neděli, či stanovení výše příplatku za práci v noci ve vazbě na průměrný výdělek apod.

Poznatky zaměstnavatelů ukazují, že po takovém komplexnějším posouzení nových podmínek stanovených zákoníkem práce lze konstatovat, že příliš velký prostor pro další navyšování práv zaměstnanců v kolektivních smlouvách není, aniž by to podstatným způsobem negativně ovlivnilo konkurenceschopnost jednotlivých podniků a jejich schopnost dalšího ekonomického růstu podmiňujícího jak růst zaměstnanosti, tak růst mezd vyplácených zaměstnancům.

V úvahu je třeba vzít i skutečnost, že v počátečním období účinnosti nového zákoníku práce se zaměstnavatelé musejí vyrovnávat i s dalšími ekonomickými dopady právní úpravy, jaké představuje např. poskytování odstupného ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce, poskytování doplatku podle § 139 zákoníku práce do výše průměrného výdělku při převedení na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, ze zdravotních důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. a) až d) zákoníku práce, zrušení pracovní pohotovosti na pracovišti, aj.

Všechny tyto změny jsou pro zaměstnavatele finančně velmi nákladné a opět z ekonomického hlediska podstatným způsobem limitují reálné možnosti dojednávání dalších práv zaměstnanců spojených s vynakládáním finančních prostředků (např. rozšíření účasti ve vzdělávacích kurzech ať už za účelem prohlubování nebo zvyšování kvalifikace zaměstnanců) v kolektivních smlouvách, které by jinak z pohledu zájmů obou účastníků pracovněprávních vztahů byly velmi žádoucí.

Na rozdíl od spíše negativního postoje zaměstnavatelů ČMKOS vnímá nový zákoník práce jako důležitý základ pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Oceňuje, že poskytuje oproti předchozímu právnímu stavu širší právní rámec pro odchýlení se účastníků pracovněprávních vztahů od úpravy obsažené v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce, což dokládají i informace získané od odborových svazů. Tím rozšiřuje významně možnosti jak individuálního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zejména o obsahu pracovní smlouvy (pracovního poměru zaměstnance), tak kolektivního vyjednávání odborů a zaměstnavatelů.

Stanovení minimálních standardů, od kterých není možné se smluvně odchýlit, odbory považují za důležitou součást ochrany zaměstnanců, a to jak pro případy sjednávání podmínek výkonu práce v kolektivní či pracovní smlouvě, tak i v situacích, kdy smluvní úprava neexistuje. Navíc řada těchto minimálních práv vychází z požadavků evropských směrnic.

ČMKOS si byla a je vědoma rizik spojených s aplikací nového zákoníku práce souvisejících s jeho zásadními koncepčními změnami, především s tím, že je nově založen na ústavní zásadě „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“, a že je řadou ustanovení svázán na principu delegace s občanským zákoníkem. To vše přináší mnoho nového nejen z teoretického hlediska, ale zejména pro každodenní praxi, která si musí s požadavky nového zákoníku práce a s prostorem, který se tím otevírá, poradit.

Jak bude dále podrobněji uvedeno, dosavadní praktické zkušenosti ukazují, že aplikační praxe byla v počátečním období přechodu na novou právní úpravu při kolektivním vyjednávání zatím velmi limitována vstupními ekonomickými dopady, resp. náklady a také přirozenou obezřetností a opatrností, pramenící s toho, že se zaměstnavatelé, zaměstnanci i odbory s novou právní úpravou teprve seznamovali.

Je na místě připomenout i velmi negativní vliv faktoru času při přípravě a průběhu kolektivního vyjednávání na rok 2007. Vždyť teprve v prosinci loňského roku se definitivně potvrdilo, že zákoník práce vstoupí skutečně v účinnost od 1. ledna 2007, přičemž po celou dobu od jeho vyhlášení, tj. od 7. června 2006, museli všichni účastníci pracovněprávních vztahů počítat také se skutečností, že na základě velkého tlaku ze strany nové vlády, zaměstnavatelů, popř. některých dalších subjektů bude jeho účinnost odložena, a že kolektivní vyjednávání pro rok 2007 bude nakonec probíhat podle dosavadní právní úpravy.

Proto ani ve schvalovaných rozpočtech jednotlivých podniků a podnikatelských skupin nebylo na rok 2007 počítáno s navyšováním prostředků, které by odpovídaly podmínkám nové právní úpravy, přinejmenším alespoň nebylo počítáno s jejich navýšením v té míře, která by plně pokryla jak zákonem nově stanovená práva, tak jejich navyšování, a to i prostřednictvím kolektivních smluv.

Ze zkušeností z kolektivního vyjednávání podle nového zákoníku práce vyplývá, že v kolektivních smlouvách se prozatím sjednávají práva (nároky) zaměstnanců jen v zákonném rozsahu nebo v rozsahu sjednávaném v minulosti. Doba platnosti a účinnosti KS byla sjednávána především na období roku 2007, výjimečně na víceleté období, popř. na dobu neurčitou.

Výhoda větší smluvní volnosti je prozatím v rámci kolektivního vyjednávání využívána velmi zřídka, jak ze strany zaměstnavatelů, tak základních odborových organizací. Převládá snaha setrvat na předchozí dohodnuté úrovni rozsahu a výši práv.

Důvody spočívají, tak jak již bylo uvedeno výše, zřejmě především v nedostatku času, který byl k dispozici na seznámení se s novým zákoníkem práce v období, kdy v parlamentu probíhaly „boje“ o odložení jeho účinnosti, a také v obavě řady zaměstnavatelů z kroku do neznáma, kdy nebyli schopni včas zhodnotit nejasnosti související s novým daňovým režimem a ekonomickými dopady ve vazbě - náklady na cenu práce.

Nelze rovněž vyloučit, že ze strany zaměstnavatelů a jejich odborných pracovníků byla v některých případech věnována změně pracovněprávních předpisů dostatečná pozornost s ohledem na očekávání podporovaná médií koncem roku 2006, že nový zákoník práce dnem 1. ledna 2007 účinnosti nenabude. Praxe rovněž potvrzuje značné aplikační problémy se zásadním liberalizačním ustanovením zákoníku práce zakotveném v § 2, jehož podstata tkví v právní nejistotě o tom, od kterých ustanovení zákoníku práce je možné se odchýlit, a kdy to zákon nepřipouští.

Plné zažití změn vyžaduje určitý čas, ve kterém si obě strany, zaměstnavatelé i zaměstnanci, řadu věcí budou muset vyzkoušet a ověřit, poznat nové možnosti a nové právní rámce, v nichž se bude jejich chování a jednání rozvíjet. To samozřejmě souvisí s rozhodovací praxí soudů a příslušných státních kontrolních orgánů.

### **SJEDNÁVÁNÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ**

Oblast kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně představuje nejdůležitější formou sociálního dialogu na „odvětvové“ úrovni s ohledem na význam kolektivních smluv vyššího stupně, které mohou podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské i sociální podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci příslušného odvětví a konec konců i celého odvětví jako celku v rámci mezinárodní hospodářské soutěže.

Hlavním cílem kolektivního vyjednávání na „odvětvové“ úrovni proto je nastavit prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně jednotné standardy pracovních podmínek zaměstnanců respektující specifika určitých odvětví, jejich technickou, technologickou i celkovou ekonomickou situaci tak, aby na jedné straně byly dostatečným způsobem chráněny oprávněné zájmy zaměstnanců a na druhé straně, aby zaměstnavatelé měli vytvořeny férové podmínky hospodářské soutěže umožňující jejich další rozvoj a dobré hospodářské výsledky.

Ve srovnání s ostatními evropskými státy má Česká republika v oblasti kolektivního vyjednávání na „odvětvové“ úrovni ještě značné rezervy, a to zejména z hlediska rozsahu závaznosti, tj. počtu podniků i zaměstnanců, na které se tyto smlouvy vztahují. Sjednaných (účinných) je pro rok 2007 jen 26 následujících kolektivních smluv vyššího stupně (bližší podrobnosti k nim lze získat na stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), které tyto smlouvy eviduje):

- 1) OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu a Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu - Společenství těžářů ČR na období 2007 – 2012
- 2) OS ECHO a Český svaz zaměstnavatelů v energetice na období 2006 – 2008, ve znění dodatku č. 2
- 3) OS ECHO a Svaz chemického průmyslu na období 2005 - 2008, ve znění dodatků č. 1, 2 a 3



- 4) OS KOVO a Svaz sléváren na období 2006 – 2011, ve znění dodatků č. 1 a 2
- 5) OS KOVO a Asociace leteckých výrobců na rok 2007
- 6) OS KOVO a Českomoravská elektrotechnická asociace na období 2005 -2008, ve znění dodatků č. 1, 2, 3
- 7) OS KOVO a Sdružení učňovských zařízení na období 2007 – 2008
- 8) OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství a Česko-moravské odborové sdružení a Svaz průmyslu papíru a celulózy na rok 2007
- 9) OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství a Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství na rok 2007
- 10) OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství a Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu na rok 2007
- 11) OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství a Svaz zaměstnavatelů Veolia Voda Česká republika na rok 2007
- 12) OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu na období 2007 - 2008
- 13) OS Stavba České republiky, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice na období 2005 – 2007, ve znění dodatku č. 1 a 2
- 14) OS pracovníků obchodu a Svaz obchodu České republiky na období 1. 7. 2004 -31. 12. 2007, ve znění dodatku č. 1
- 15) OS pracovníků poštovních, telekomunikačních a novinových služeb a Český svaz zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku na období 2006 – 2009, ve znění dodatku č. 1
- 16) OS UNIOS, OS Transgas a Česká plynárenská unie na období 2006 – 2007, ve znění dodatků č.1 a 2
- 17) OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví a Svaz bank a pojišťoven na období 2004 – 30.6. 2007, ve znění dodatků č.1 až 5
- 18) OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky na rok 2007
- 19) OS dopravy a Svaz dopravy ČR na období 2006 -2008
- 20) OS zaměstnanců polygrafické výroby v Čechách, na Moravě a ve Slezsku a Svaz polygrafických podnikatelů na období 2004 – 2007
- 21) OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR na období 2007 – 2008
- 22) OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Svaz výrobců bižuterie na období 2006 – 2007, ve znění dodatku č.1

- 23) OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD a VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD na období 2006 – 2008
- 24) OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD a VSD a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství na rok 2007
- 25) OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělský svaz České republiky Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů na rok 2007
- 26) Odborový svaz energetiky a hornictví – Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu- Společenství těžařů ČR na období 2007-2009

Účinná je rovněž Rámcová „Kolektivní smlouva“ na období 2006 –2008 mezi OS civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením resortu MO ČR s Ministerstvem obrany ČR, která upravuje vztahy mezi Ministerstvem obrany a Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením resortu MO ČR s Ministerstvem Obrany ČR a celkem se vztahuje na 97 základních organizací OS armády. Nejedná se o kolektivní smlouvu vyššího stupně v pravém slova smyslu, neboť zaměstnavatelem je v daném případě stát, který se jako takový nemůže sdružit na vyšší úrovni, a pro odvětvové kolektivní vyjednávání v rozpočtové sféře tedy chybí vhodný sociální partner.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně se v České republice podle odhadů (přesná evidence není vedena ani statisticky zjišťována) vztahují na maximálně 25 - 30 % zaměstnanců, což je z hlediska mezinárodního srovnání s nejvyspělejšími evropskými zeměmi nedostatečné. Do tohoto počtu je přitom nutné zahrnout nejenom zaměstnance, za které uzavřeli kolektivní smlouvu jejich zaměstnavatelé – členové organizace zaměstnavatelů a odborové svazy, ale také zaměstnance zaměstnavatelů, na které byly kolektivní smlouvy vyššího stupně rozšířeny prostřednictvím institutu rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně podle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Nízká úroveň závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je často odůvodňována tím, že počet zaměstnavatelů - členů organizací zaměstnavatelů, kteří kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, je nízký. To je do značné míry pravda, i když důvody jsou širší. Nepochybně mezi ně patří i specifický průběh privatizace v České republice a podmínky, za nichž do země přicházeli zahraniční investoři, stejně tak jako nedostatečná tradice kolektivního vyjednávání na „odvětvové“ úrovni způsobená historickým vývojem, kdy byla tržní ekonomika na dlouhou dobu nahrazena státem s centrálně řízeným hospodářstvím, které ke svému fungování kolektivní vyjednávání v podobě, v jaké probíhá v podmínkách hospodářské soutěže, nepotřebovalo.

## ZKUŠENOSTI Z KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA ODVĚTVOVÉ ÚROVNI Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

---

### Změny zaměřené na posílení počtu zaměstnavatelských organizací – právní úprava, její hodnocení

Do nové pracovněprávní úpravy, obsažené od 1. ledna 2007 v novém zákoníku práce, byla zapracována některá opatření, která mají za cíl podpořit rozvoj kolektivního vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně, zejména na straně zaměstnavatelských organizací zvýšit počet členů, kteří z titulu členství v zaměstnavatelské organizaci mají ze zákona právo a také tomu odpovídající povinnost kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Do nabytí účinnosti nového zákoníku práce totiž nebyla dostatečně zřejmá legitimita smluvního partnera na straně zaměstnavatele při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, která ve svých praktických důsledcích vedla k tomu, že některá ze zaměstnavatelských sdružení odmítala kolektivně vyjednat nebo nemohla kolektivně vyjednat s ohledem na svůj právní status.

Na straně zaměstnavatelských svazů působí totiž také organizace, které se buď neevidují jako sdružení ve smyslu zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů, nebo byly sice zřízeny jako sdružení podle citovaného zákona, ale neměly ve svých stanovách zmocnění ke kolektivnímu vyjednávání za své členy, případně měly zmocnění vyjednat jen za velmi omezený okruh členů.

Protože neexistovala podrobnější právní úprava ve vztahu těchto organizací zaměstnavatelů k uzavírání kolektivních smluv, platilo, že kolektivní smlouvy vyššího stupně byly závazné pouze pro ty zaměstnavatele, za které organizace zaměstnavatelů kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.

To znamená, že organizace zaměstnavatelů musely být do účinnosti nového zákoníku práce k uzavření kolektivní smlouvy svými jednotlivými členy zmocněny, aby za ně kolektivně vyjednávaly a uzavřely kolektivní smlouvu vyššího stupně. Pouze za těchto podmínek se pro jednotlivé členy takových organizací zaměstnavatelů stala kolektivní smlouva vyššího stupně závaznou.

Zmocnění k vyjednávání za členy organizace zaměstnavatelů přitom vyplývalo buď přímo ze stanov zaměstnavatelské organizace nebo bylo podmíněno předchozím souhlasem jednotlivých členů zaměstnavatelských svazů, který se uděloval pro každý jednotlivý případ.

V praxi pak docházelo k tomu, že někteří zaměstnavatelé odmítali zmocnit zaměstnavatelskou organizaci, aby za ně kolektivně vyjednávala a uzavírala kolektivní smlouvu vyššího stupně. Zaměstnavatelé tak byli v řadě případů členy organizace zaměstnavatelů zřízené k obhajobě jejich hospodářských a sociálních zájmů, ale bez jednoznačně stanoveného práva kolektivně vyjednat. Takový stav byl

z hlediska fungování systému kolektivního vyjednávání nepřijatelný a vedl k řadě sporů a problémů, které vyžadovaly jasné právní řešení.

Nová právní úprava vnesla jasno do problému, kdo jsou zaměstnavatelské organizace s právem kolektivně vyjednat, když v § 23 odst. 4 písm. b) zákoníku práce stanovila, že **kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírají organizace zaměstnavatelů založené podle § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., ve znění zákona o č. 300/1990 Sb.** Tato změna odstranila právní nejasnosti a dohady o tom, které zaměstnavatelské subjekty jsou oprávněny uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně a které nikoliv.

Dále je nově v § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce je stanoveno, že **kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně.** V praxi tak z titulu členství v organizaci zaměstnavatelů, která je založena podle § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., ve znění zákona o č. 300/1990 Sb., vzniká právo kolektivně vyjednat všem členům, zaměstnavatelům takového sdružení.

Současně, pokud dojde k uzavření kolektivní smlouvy, je tato smlouva závazná opět pro všechny členské subjekty, zaměstnavatele, bez dalšího (tj. zejména bez zmocnění jednotlivými členy), již z titulu jejich členství v organizaci zaměstnavatelů. Tato úprava tak jednoznačně podporuje vůli všech členů zaměstnavatelské organizace kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, aniž by k této činnosti již bylo zapotřebí případné předchozí zvláštní zmocnění. Současně poskytuje všem účastníkům kolektivního vyjednávání potřebnou právní jistotu v tak důležité otázce, jakou je způsobilost zaměstnavatele a organizace zaměstnavatelů kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy včetně kolektivních smluv vyššího stupně.

Další zásadní změna, jejímž cílem bylo přispět k rozšíření působnosti kolektivních smluv vyššího stupně, se týká problému závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. To vyplývá z úpravy uvedené v § 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, kde je stanoveno, že **kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili.**

V minulosti bylo možné, aby se zaměstnavatel vyvázal z kolektivní smlouvy vyššího stupně tím, že vystoupil ze zaměstnavatelského svazu v době její účinnosti a nová právní úprava tomuto důsledku brání. Převažující názor zaměstnavatelů je, že tato úprava je vůči zaměstnavatelům velmi přísná, protože je bezvýjimečně podřizuje v konkrétním případě podmínkám uvedeným v kolektivní smlouvě vyššího stupně, o nichž měli za to, že je mohou vůči sobě vyloučit případným vystoupením z organizace zaměstnavatelů.

Jak tato úprava ve skutečnosti prospěje ke kolektivnímu vyjednávání a posílí pozici smluvního partnera na straně zaměstnavatelů, nelze v současné době odhad-

nout, zatím, jak první poznatky z praxe získané v počátečním období přechodu na novou úpravu ukazují, jsou názory rozporuplné, a ze strany zaměstnavatelů negativní. To lze doložit např. tímto konkrétním názorem zaměstnavatele získaným při šetření zaměřeném na poznatky, zkušenosti a náměty týkající se nové právní úpravy.

**„§ 25 odst. 2 písm. a) zákoníku práce (závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně):**

*Nepovažujeme za šťastné řešení, kdy se kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje automaticky na všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy svazu zaměstnavatelů, který kolektivní smlouvu vyššího stupně po 1.1. 2007 uzavřel. Z důvodu, že toto ustanovení nebylo dostatečně medializované, několik našich klientů se nevědomky pod sféru kolektivní smlouvy vyššího stupně dostalo – a to buď přímo a nebo prostřednictvím svého kolektivního členství v zájmové asociaci.*

*Musíme konstatovat, že pro některé zahraniční zaměstnavatele, zejména americké nadnárodní společnosti, je jakákoliv kolektivní smlouva problematickým aspektem a tento automatický dopad vnímají dost negativně. Často tedy řešíme otázku jak se z kolektivní smlouvy vyššího stupně vyvázat a musíme poté upozorňovat na možnost výstupu ze svazu zaměstnavatelů, což samozřejmě nepovažujeme za ideální řešení, ale jiné asi není – pokud opravdu žádnou kolektivní smlouvu vyššího stupně tito zaměstnavatelé nechtějí. I tak pro ně bývá problémem, že i když vystoupí, dosavadní kolektivní smlouva vyššího stupně pro ně zůstává platností po celou dobu její účinnosti.“*

Na straně zaměstnavatelských organizací bylo na základě této změny právní úpravy zaznamenáno skutečně několik případů, kdy zaměstnavatelé vystoupili ke konci loňského roku, před očekávaným termínem účinnosti zákoníku práce ze zaměstnavatelských svazů. Takže prvý dopad opatření učiněného na podporu kolektivního vyjednávání byl přesně opačný a vedl k oslabení počtu členů organizací zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že se v uvedených případech jednalo o velké zaměstnavatele s velkým počtem zaměstnanců, snížil se v důsledku nové právní úpravy i počet zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou vyššího stupně.

Důvodem pro tento postup některých zaměstnavatelů byla zejména obava zaměstnavatelů z kolektivní smlouvy vyššího stupně, resp. z navýšení práv v kolektivní smlouvě vyššího stupně nad minima stanovená zákonem, dále též nedostatečná informovanost o nové právní úpravě a prezentace řady „odstrašujících“ příkladů možných důsledků nového zákoníku práce pro zaměstnavatele v médiích.

Např. kvůli nedomyšleně sjednaným příplatkům za přesčasovou práci ve výši 33% průměrné mzdy v kolektivní smlouvě vyššího stupně (podle § 114 zákoníku práce je stanoveno minimum 25%) ve vazbě na novou úpravu přesčasové práce, která již neumožňuje při sjednání výše smluvní mzdy přihlédnout k výkonu přesča-

sové práce, varovala média zaměstnavatele před sduřováním v zaměstnavatelských svazech a někteří z nich tomuto nátlaku v důsledku svých obav podlehlí.

Lze samozřejmě připustit, že práva dojednaná nad rámec zákonných limitů na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně mohou působit podnikům v konkrétních případech dílčí potíže při dojednávání podnikových kolektivních smluv, avšak využít uvedený příklad k varování zaměstnavatelů před sduřováním se v zaměstnavatelských svazech bylo přinejmenším velmi nešťastným krokem poškozujícím zájmy zaměstnavatelů a jejich sduření, ale i zájem společnosti na rozvoji kolektivního vyjednávání a v neposlední řadě i zájem zaměstnanců dotčených podniků.

Zaměstnavatelské organizace musely v období přechodu na novou pracovní právní úpravu věnovat velmi velkou pozornost vysvětlování role zaměstnavatelských svazů a procesu kolektivního vyjednávání, aby na minimální míru omezily nežádoucí dopady a „vedlejší ztráty“, které nová právní úprava a také její mediální podoba přinesly.

Považujeme proto pro potřeby praxe zdůraznit, že role zaměstnavatelských svazů nespočívá pouze v uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Jsou to sduření, která vznikají na obhajobu hospodářských a sociálních zájmů svých členů a řeší i řadu jiných důležitých otázek, které se bytostně dotýkají jejich členů (např. uplatňují legislativní součinnost při přípravě nových zákonů a dalších pro zaměstnavatele důležitých právních předpisů, analyzují ekonomické dopady reform, apod.).

Dále je nutné vycházet z toho, že k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je zapotřebí, aby s jejím obsahem souhlasily nejenom organizace odborů, ale také zaměstnavatelé sduření v příslušné organizaci zaměstnavatelů, čili v rámci kolektivního vyjednávání nemůže jít pouze o zakomponování požadavků odborů do kolektivní smlouvy vyššího stupně, tj. o to, aby tato smlouva řešila pouze např. nárůst mezd nebo již zmíněné navýšení příplatků za práci přesčas. Důležité proto také je, aby kolektivní smlouva vyššího stupně odrážela odpovídajícím způsobem také zájmy a potřeby zaměstnavatelů, jejichž hospodářské výsledky může do značné míry ovlivnit.

Právě s ohledem na širší závaznost kolektivní smlouvy podle nové právní úpravy (pro všechny členy organizace zaměstnavatelů, tedy z titulu jejich členství a dále i pro ty zaměstnavatele, kteří z organizace zaměstnavatelů v době účinnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vystoupili) je velmi důležitý proces dojednání obsahu kolektivní smlouvy, resp. práv dojednaných v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Právě proto by se mělo angažovat v této činnosti co nejvíce zaměstnavatelů prostřednictvím svých sduření a svými zkušenostmi a odbornými argumenty ovlivňovat zejména nastavení výše minimálních práv v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

Neuvážená nabádání k vystoupení z organizace zaměstnavatelů bez uvedení rozumných důvodů vyslovených na základě analýzy výsledků kolektivního vyjednávání na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně považujeme z uvedených důvodů za velmi nešťastná, zejména proto, že směřují ke snižování členské základny i počtu zaměstnavatelských svazů, a tedy i k oslabení pozice našich zaměstnavatelů při hájení jejich zájmů v oblasti kolektivního vyjednávání.

V této souvislosti nelze opomenout skutečnost, že důvody, pro které v praxi dochází k vystoupení zaměstnavatele ze svazu zaměstnavatelů, nemusí vždy spočívat ve snaze vyhnout se plnění závazků z kolektivních smluv vyššího stupně. Častými důvody pro vystoupení konkrétního zaměstnavatele z organizace zaměstnavatelů bývají vnitřní svazové problémy, např. otázka stanovení výše členských příspěvků, rozdílné představy při plnění základních funkcí sdružení, mezi něž patří zejména obhajoba hospodářských a sociálních zájmů zaměstnavatelů.

Pro účast na kolektivním vyjednávání a proti vystupování podniků ze zaměstnavatelských svazů svědčí i skutečnost, že se smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou dohodnout v zájmu uplatnění férových, pro všechny stejných podmínek hospodářské soutěže v příslušném odvětví, že požádají Ministerstvo práce a sociálních věcí o její rozšíření v rámci odvětví.

Bylo by naivní se domnívat, že zájem členů zaměstnavatelských organizací, kteří jsou účastníky kolektivní smlouvy vyššího stupně, o její rozšíření, bude klesat tím, že bude klesat jejich počet. Spíše opak může být pravdou. Zájem o to, aby se „odvětvové“ standardy vztahovaly na co největší počet zaměstnavatelů a reálná možnost to ovlivnit, je důležitým důvodem jak pro rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně, tak pro vstup zaměstnavatele do příslušného svazu zaměstnavatelů.

Naštěstí s rostoucím povědomím v členské základně o nové právní úpravě v oblasti kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv nedošlo k masovému vystupování zaměstnavatelů ze zaměstnavatelských organizací a lze očekávat, že někteří z těch zaměstnavatelů, kteří v důsledku nejasné situace na konci roku 2006 pod tlakem vnějších okolností z organizací zaměstnavatelů vystoupili, se znovu stane jejich členy, aby získali možnost ovlivňovat svojí účastí na kolektivním vyjednávání směřujícím k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně zmíněné „odvětvové“ standardy.

### **Další příčiny nízkého pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně**

Nízké pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami vyššího stupně v České republice nelze podle názoru zaměstnavatelů přičítat pouze malému počtu zaměstnavatelů, kteří jsou členy organizací zaměstnavatelů, které kolektivně vyjednávají o uzavření těchto kolektivních smluv.

Základní příčinu tohoto nežádoucího jevu je třeba spatřovat v úloze kolektivní smlouvy vyššího stupně a vnímání její důležitosti. Jak již bylo zmíněno, úlohou

kolektivní smlouvy vyššího stupně je především stanovení minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců, jako jsou např. délka pracovní doby, výše příplatků, délka dovolené, výše odstupného, výše minimálních mzdových tarifů, příplatků apod. Jde o to, nastavit srovnatelné pracovní podmínky zaměstnanců u širšího okruhu zaměstnavatelů v daném oboru, či odvětví, které umožní podpořit jeho další úspěšný ekonomický vývoj či vyřešit některé závažné problémy.

Vzniká však praktický problém, jak tyto konkrétní podmínky v kolektivních smlouvách vyššího stupně dojednat, když zákoník práce a navazující prováděcí předpisy obsahují v podstatě velmi podrobnou obecně závaznou úpravu pracovních podmínek včetně nastavených výší tzv. minimálních práv. Vedle kolektivních smluv vyššího stupně je třeba brát v úvahu i existenci podnikových kolektivních smluv, ve kterých se standardy pracovních podmínek dojednávají na míru reálných možností a potřeb konkrétních podniků.

Praxe tak stojí před složitou otázkou, „co a jak“ lze v kolektivních smlouvách vyššího stupně dojednat nad rámec stanovený zákonem, aby ujednání vyhovovala všem členům organizace zaměstnavatelů, jejichž ekonomická situace a podmínky, ve kterých působí, jsou rozdílné. Z tohoto hlediska je pro řadu zaměstnavatelů snazší a i přínosnější dojednat navýšení standardů pracovních podmínek nad rámec zákona až na podnikové úrovni, tj. v podnikové kolektivní smlouvě.

Domníváme se, že podstatu problému je nutné hledat v samotné právní úpravě. Pokud bude nadále natolik podrobná, exaktní a svazující, bude obecně dávat malý prostor pro kolektivní vyjednávání. Pro kolektivní vyjednávání na úrovni tzv. odvětví to přitom z uvedených důvodů platí dvojnásobně, a je zřejmé, že za této situace nebude možné zvýšit význam a roli kolektivních smluv vyššího stupně výraznějším způsobem.

Prvé zkušenosti z kolektivního vyjednávání podle nové právní úpravy jsou toho zřetelným důkazem a to je i jedním z hlavních důvodů, proč zaměstnavatelé dlouhodobě usilují o větší otevřenost a pružnost zákoníku práce ve vazbě ke kolektivnímu vyjednávání.

Nepsaným pravidlem postupu zaměstnavatelů při jednáních o uzavření kolektivních smluv vyššího stupně je, že kolektivní smlouva vyššího stupně by měla odpovídat možnostem i těch nejslabších zaměstnavatelů, na které se bude vztahovat. Často se v této souvislosti objevuje přirovnání, že musí být dojednána tak, aby její zátěž unesl i „předposlední velbloud karavany“.

Na rozdíl od odborů jsou to při kolektivním vyjednávání zejména zaměstnavatelé, kdo sledují především ekonomické dopady dojednaných závazků a plnění na jednotlivé podniky, na něž se budou kolektivní smlouvy vyššího stupně vztahovat, a které jednotliví zaměstnavatelé budou muset respektovat při kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni, a kteří sledují a citlivě vnímají také jakékoliv zvýšení



administrativní zátěže, které jak z právní úpravy, tak z kolektivních smluv mohou pro zaměstnavatele vyplynout.

Jejich úsilí je proto logicky zaměřeno tak, aby sjednané standardy byly pokud možno minimalizovány a svým rozsahem postavení zaměstnavatelů sdružených v příslušné organizaci zaměstnavatelů neohrozily. Výše uvedené skutečnosti ovlivňují jednak vlastní výběr věcných okruhů problémů, které je možné řešit na úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně a jednak i míru konkrétnosti a úroveň (výši) závazků dojednaných v této kolektivní smlouvě.

### **Vyhodnocení konkrétních informací z kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni na rok 2007**

Ze šetření, které Svaz průmyslu a dopravy České republiky uskutečnil v rámci členské základny počátkem roku 2007, stejně tak jako z přehledu uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně je možné zjistit, že ani nová právní úprava nepřinesla do obsahu kolektivních smluv vyššího stupně změny, které by vedly k tomu, že by došlo k výraznějším změnám a v jejich obsahu a zpeštění.

Konkrétních závazků není v kolektivních smlouvách vyššího stupně dojednáno příliš mnoho, většinou jde spíše o závazky obecně formulované, aby byl dán prostor pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni a vyloučeno riziko, že by pro podnikovou sféru v daném odvětví byly závazky sjednané v kolektivní smlouvě vyššího stupně nepřijatelné, popř. ekonomicky neúnosné.

Ve vazbě na novou úpravu vztahu kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu, se v uzavřených kolektivních smlouvách vyššího stupně objevila ujednání o sjednání práva na úpravu práv vnitřním předpisem v podnikové kolektivní smlouvě.

Naopak dříve standardní bod v kolektivních smlouvách vyššího stupně týkající se navýšení odstupného v případě skončení pracovního poměru výpovědí z tzv. organizačních důvodů se v nově uzavíraných smlouvách již většinou nesjednává a ponechává se rovněž až na dojednání na podnikové úrovni.

Existují některé případy, které nasvědčují tomu, že při jednáních o uzavření kolektivních smluv vyššího stupně byla patrná velká snaha nezužovat na odvětvové úrovni okruh dojednaných práv. Jako příklad lze uvést následující příklad ustanovení staré a nové kolektivní smlouvy vyššího stupně, týkající se práv zaměstnanců při prostojích:

#### **Původní znění KSVS:**

*„Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práci na svém pracovišti (prostož § 129 odst. 1 zákoníku práce), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku.“*

**Nové znění KSVS:**

*„Nepřevéde-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práci na svém pracovišti (prostoje § 207 písm. a) zákoníku práce), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.*

*Kolektivní smlouvy vyššího stupně reagují např. i na změnu podmínek při převádění na jinou práci v § 41 odst. 5 zákoníku práce, kde je zákonem nyní u prostoje i u „nepříznivých povětrnostních vlivů“ požadován souhlas zaměstnance. Náhrada ve výši 90% průměrného výdělku stanovená kolektivní smlouvou vyššího stupně, je považována za velmi vysokou a představuje podle informací zaměstnavatelů v podmínkách reálně dosahovaného průměrného výdělku cca 95 až 98% plánované mzdy.*

*Problémy v kolektivním vyjednávání působí také změna § 46 odst. 1 písm. d) starého zákoníku práce, podle kterého bylo možno sjednat v kolektivní smlouvě podle tehdy platného § 60a odst. 2 odstupné ve výši stanovené násobkem průměrného výdělku, který byl mezi stranami kolektivní smlouvy sjednán, aniž by zákon sám stanovil jakoukoliv minimální úroveň.*

*Ustanovení § 52 písm. d) nového zákoníku práce, na který navazuje též § 67 odst. 1 prostor pro kolektivní vyjednávání výrazně omezil tím, že nová právní úprava nyní v těchto případech stanoví nově minimální výši odstupného ve výši dvanásobku průměrného výdělku.*

*V praxi se pak stalo, že původně sjednané odstupné v kolektivní smlouvě vyššího stupně pro § 46 odst. 1 písm. d) starého zákoníku práce bylo automaticky přeneseno do vztahu k ustanovení § 52 písm. e) nového zákoníku práce, aniž by se jako o nově navrženém odstupném vyjednávalo, zejména ve vazbě na navyšování počtu odstupného ve vztahu k velmi krátké délce pracovního poměru.“*

V oblasti úpravy vzájemných práv a povinností smluvních stran, týkající se úpravy uvolňování odborových funkcionářů ve smyslu § 203 odst. 1, písm. a) a b) zákoníku práce byla snaha již na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně závazně stanovit, kolik zaměstnanců by mělo být uvolněno pro výkon funkce v odborových orgánech ve vazbě na celkový počet zaměstnanců v působnosti odborové organizace s náhradou mzdy poskytované zaměstnavatelem.

Rozdíly v uzavřených kolektivních smlouvách vyššího stupně se tak většinou týkají kvantifikace vybraných oblastí, které jsou tradičně dojednávány na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně. V oblasti úpravy pracovní doby je zpravidla buď dojednáno zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně, nebo se ponechává dojednání na podnikovou úroveň.

Obdobně u dovolené se v kolektivní smlouvě vyššího stupně buď dojedná 1 týden dovolené navíc nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce nebo se úprava ponechává k dojednání délky dovolené kolektivnímu vyjednávání na podnikové úrovni, kdy je konkrétní délka dovolené obsažena poté v podnikové kolektivní smlouvě. Jak vyplynulo z provedeného šetření, v praxi spíše převládá model ponechat tuto úpravu na podnikových kolektivních smlouvách.

Pokud jde o otázky odměňování, některé kolektivní smlouvy vyššího stupně obsahují například pouze obecnou garanci mzdového vývoje v podobě závazku udržení reálné mzdy. V jiných kolektivních smlouvách vyššího stupně je naopak dojednan konkrétní procentní nárůst průměrné nominální mzdy (např. 3%, 4%), nebo je růst průměrné mzdy zakomponován formou stanovení minimální výše zaručených mezd nebo dalších mzdových složek. Poslední z uvedených variant je spíše výjimkou, protože problematika vyjednávání o mzdách se stává převážně doménou vyjednávání na úrovni podniku.

Pokud jde o jiná obsahová témata, která patří do okruhu práv projednávaných v kolektivním vyjednávání, a která upravují kolektivní smlouvy, v kolektivní smlouvě vyššího stupně je obsažen většinou jen obecně formulovaný závazek pro zaměstnavatele, např. formulací, že „zaměstnavatel zabezpečí“, „zaměstnavatel podle hospodářských výsledků přispívá“, atd.

Tyto formulace se využívají zejména ke sjednání závazků týkajících se oblasti rozvoje lidských zdrojů, vzdělávání, opatření k předcházení propouštění nebo poskytování různých zaměstnaneckých benefitů, jako jsou např. odvody příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, stavební spoření, vybrané produkty životního pojištění, zvýhodněné stravování apod.

V těchto případech pak jsou konkrétní závazky zaměstnavatelů, např. pokud jde o konkrétní výši příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, na stavební spoření nebo životní pojištění, či způsob a podmínky závodního stravování dojednávány zpravidla v podnikových kolektivních smlouvách.

## **ZKUŠENOSTI Z KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA ODVĚTVOVÉ ÚROVNI Z POHLEDU ODBORŮ**

---

Přes veškeré problémy související pokusy o odložení účinnosti zákoníku práce, které ovlivnily průběh kolektivního vyjednávání na „odvětvové“ úrovni pro rok 2007, lze konstatovat, že počet uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně v působnosti Českomoravské konfederace odborových svazů je stejný jako v roce 2006 (s platností pro rok 2007 bylo uzavřeno 19 kolektivních smluv vyššího stupně členskými odborovými svazy Českomoravské konfederace odborových svazů a 7 kolektivních smluv bylo uzavřeno odborovými svazy sdruženými v Asociaci svobodných odborů) a že je uzavírají v podstatě tytéž odborové svazy. V květnu 2007 bylo zahájeno kolektivní vyjednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně pro orchestrální hudebníky.

Jako důvod relativně nízké závaznosti (počtu pokrytí) kolektivních smluv vyššího stupně spatřují odbory zejména ve skutečnosti, že na straně zaměstnavatelů v některých odvětvích neexistuje subjekt, který by mohl kolektivní smlouvu uzavřít. K odborovým svazům, kterým kvůli neexistenci smluvního partnera bylo znemožněno uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně, patří především odborové svazy zastupující zaměstnance veřejných služeb a správy.

Další překážkou byla skutečnost, že zaměstnavatelský svaz sice existoval, ovšem kolektivně nevyjednával, protože neměl ve svých stanovách zmocnění ke kolektivnímu vyjednávání za své členy, případně vyjednával jen za velmi omezený počet svých členů. Proto odbory uvítaly novou právní úpravu závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu uzavřela, neboť odmítání sociálního dialogu je v rozporu s posláním organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců sdružovat se za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních práv.

Nový zákoník práce se v obsahu kolektivních smluv vyššího stupně projevil zejména věcnými změnami, které přinesl, i když pro krátký čas, který měli sociální partneři k dispozici, nejsou tyto změny tak rozsáhlé, jaké by mohly být, pokud by nová právní úprava byla již vyjednávači na obou stranách dobře zažitá.

Nově koncipovaná smluvní volnost v pracovněprávních vztazích přináší i do nové možnosti i do kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni. Avšak v některých případech byla sjednána účinnost kolektivní smlouvy vyššího stupně na období několika let, a tudíž se smluvní strany omezily kolektivní vyjednávání pouze na nutné změny tak, aby zajistily soulad kolektivní smlouvy vyššího stupně s novým zákoníkem práce.

Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci koordinace kolektivního vyjednávání prováděného v působnosti jednotlivých odborových svazů, které jsou jejími členy, každoročně vyhláší po posouzení výsledků kolektivního vyjednávání za předchozí rok a vyhodnocení všech uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně hlavní cíle, které by měly být dosaženy v kolektivním vyjednávání v jednotlivých oblastech na následujícím kalendářním roce.

Pro rok 2008 Českomoravská konfederace odborových doporučila odborovým svazům usilovat, aby v kolektivních smlouvách vyššího stupně byly dosaženy tyto cíle v jednotlivých oblastech:

**ve mzdové oblasti:**

- podle hospodářské situace odvětví usilovat o meziroční růst nominálních mezd tak, aby průměrná mzda v roce 2008 vzrostla za národní hospodářství celkem o 6,3 %;

**v oblasti podpory zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti firem usilovat o to, aby součástí KSVS byly:**

- rámcové programy pro další vzdělávání zaměstnanců s cílem zvýšit jejich zaměstnanost a tím i konkurenceschopnost firem;
- rámcové programy pro věkově starší zaměstnance orientované na zabezpečování odborných znalostí a dovedností starších lidí, aby se předcházelo propouštění včetně závazku o poskytování příspěvku zaměstnavatele na důchodové pojištění zaměstnanců;

**v oblasti sladování profesního a rodinného života:**

- mechanismy sledování mzdového vývoje podle pohlaví a vytváření podmínky pro zaměstnávání osob s povinností k rodině tak, aby docházelo k postupnému zmenšování rozdílu ve výdělcích mužů a žen;
- v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci usilovat o to, aby součástí kolektivních smluv byly závazky, které povedou k vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce.

Vyhlášené cíle se zpravidla daří naplňovat. Odborové svazy věnují pozornost především oblasti odměňování, která je stěžejní částí kolektivního vyjednávání. Z výsledků hodnocení kolektivních smluv vyššího stupně vyplývá, že mzdový vývoj je v určitém rozsahu a formě sjednán prakticky ve všech kolektivních smlouvách na rok 2007 pro zaměstnance podnikatelské sféry. Stejně jako v předchozím období kolektivní smlouvy vyššího stupně stanoví základní rámec (spodní hranici růstu mezd) a bližší podmínky jsou pak předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Podle dlouhodobých zkušeností lze očekávat, že sjednaný nárůst mezd v podnikových kolektivních smlouvách na rok 2007 bude vyšší. Z toho lze také dovodit, že cíl pro kolektivní vyjednávání vyhlášený Sněmem ČMKOS koncem roku 2006, tj. podle hospodářské situace odvětví nebo podniků sjednat v rámci kolektivního vyjednávání meziroční růst nominálních mezd tak, aby průměrná mzda v roce 2007 vzrostla za NH celkem o 7 %“, by se mělo podařit naplnit.

Do budoucna by se kolektivní smlouvy vyššího stupně měly rovněž více zaměřit na implementaci výsledků evropského sociálního dialogu, tj. zejména autonomních dohod evropských sociálních partnerů (více viz kapitola Evropský sociální dialog, podkapitola Autonomní dohody evropských sociálních partnerů).

## ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ A JEHO DŮSLEDKY

---

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je institut uplatňovaný ve většině členských států evropské unie. Jeho smyslem je učinit konkrétní kolektivní smlouvu vyššího stupně závaznou i pro ty zaměstnavatele daného odvětví, kteří jí doposud nebyli pokryti proto, že nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, která kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. Jeho smyslem je zejména sjednotit pracovní právní podmínky v odvětví a odstranit neopodstatněnou konkurenční výhodu těch zaměstnavatelů, kteří tuto výhodu získávají díky značnému sociálnímu dumpingu, tj. nízkým nákladům ceny práce za cenu minimálních práv svých zaměstnanců.

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele je možné za podmínek stanovených v § 7 a 7a zákona č. 2 /1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí podat obě smluvní strany, přičemž alespoň jedna z nich musí v odvětví, na něž se navrhuje rozšířit závaznost této kolektivní smlouvy, reprezentovat největší počet zaměstnanců. Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se subsidiárně používá správní řád (zákon č. 500/2004 Sb.).

Splní-li navrhovatelé veškeré podmínky stanovené zákonem, rozšíří se přímo ze zákona závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (tzv. kód OKEČ) bez ohledu na to, zda u nich působí či nepůsobí odborová organizace.

O rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně vydá MPSV sdělení a od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení ve Sbírce zákonů je předmětná kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro ostatní zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví, s výjimkou zaměstnavatele:

- a) na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
- b) který k tomuto dni zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením,
- c) který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- d) u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Rozšířená kolektivní smlouva vyššího stupně se tímto způsobem de facto stává v konkrétním odvětví dalším právním předpisem, který mají zaměstnavatelé v tomto odvětví podnikající rovněž povinnost dodržovat. Neplnění práv a povinností stanovených závaznými kolektivními smlouvami vyššího stupně je soudně vymahatelné a vynutitelné orgány inspekce práce.

V roce 2007 pokračoval úspěšný trend rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, na kterém nic nezměnil ani fakt, že od května 2006 aplikuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na proces rozšiřování správní řád. V roce 2007 byla prozatím rozšířena závaznost dvou kolektivních smluv vyššího stupně a jednoho dodatku ke kolektivní smlouvě vyššího stupně. V současné době je tedy celkem rozšířena závaznost těchto pěti kolektivních mluv vyššího stupně:

- 1) Kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavřeli OS Stavba České republiky, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy a Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice na období 2005 – 2007, ve znění dodatku č. 1 a 2
- 2) Kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavřeli OS zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR na období 2007 – 2008
- 3) Kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavřeli OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociace textilního – oděvního - kožedělného průmyslu na období 2007 - 2008
- 4) Kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavřeli OS dopravy – sekce silniční dopravy a Svaz dopravy ČR na období 2006 -2008
- 5) Kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou uzavřeli OS pracovníků dřevozpracujícího odvětví, lesního a vodního hospodářství a Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu na období 2006 – 2007, ve znění dodatku č. 1.

---

## 4. SOCIÁLNÍ DIALOG NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

---

---

### PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI A FORMY

---

Jak vyplývá z výše uvedených informací o kolektivním vyjednávání na „odvětvové“ úrovni a o obsahu uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně, vlastní těžiště sociálního dialogu v České republice spočívá stále na podnikové úrovni. Jeho nejdůležitější a v českých podmínkách také nejrozvinutější formou je kolektivní vyjednávání směřující k uzavírání podnikových kolektivních smluv, jejichž počet bohužel, z údajů, které jsou v současné době k dispozici, nelze zjistit, stejně tak jako nelze s určitostí zjistit přesný počet zaměstnanců, kteří jsou kryti podnikovými kolektivními smlouvami.

#### **Zkušenosti z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni z pohledu zaměstnavatelů**

Jak známo, česká právní pracovněprávní úprava je založena na principu, že odborová organizace, působící u zaměstnavatele, zastupuje všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou a nebo nejsou jejími členy. Pokud odborová organizace uzavře podnikovou kolektivní smlouvu, její ustanovení zavazují všechny zaměstnance příslušného podniku, tedy i ty, kteří nejsou jejími členy a dokonce i ty zaměstnance, kteří s uzavřenou kolektivní smlouvou nesouhlasí, popř. zaměstnance, kteří si výslovně nepřejí, aby je odborová organizace, jež je jednou ze stran podnikové kolektivní smlouvy, zastupovala.

Zaměstnavatelé jsou názoru, že tato sice jednoduchá a v některých ohledech účelná právní úprava, není pro kolektivní vyjednávání, a ve svém důsledku ani pro odbory výhodná. Nemotivuje totiž nijak zvlášť zaměstnance ani k členství v odborech ani k většímu zájmu o kolektivní vyjednávání a prosazování svých práv.

Je logické, že tato právní úprava nemotivuje zaměstnance ani ke vstupu do odborů a ani posílení jejich členské základny, což by zvyšovalo legitimitu odborových organizací při provádění kolektivního vyjednávání. Jejím důsledkem (nikoliv však jedinou příčinou) je podle názoru zaměstnavatelů i pokles členské základny odborů, který lze v posledních letech zaznamenat.

Vývoj ukazuje, že mnoho zaměstnanců nepocítuje potřebu vstupovat do odborů, protože vědí, že jejich ochranu zajišťuje ve vysoké míře zákoník práce a další právní předpisy a také s vědomím, že odborová organizace, která u zaměstnavatele působí, za ně jejich pracovní a mzdové podmínky vyjedná, aniž by byla nutná jejich osobní angažovanost.

Svoji roli v jisté pasivitě zaměstnanců jistě hraje i skutečnost, že odborově neorganizovaní zaměstnanci nemusí platit odborové příspěvky a přitom mají zajištěn prakticky stejný „servis“ a stejná práva jako členové odborů. Oprávnění odborů,



kteřá jsou jim přiznána novým zákoníkem práce, tak nevytváří podle názoru zaměstnavatelů dobré klima pro sociální dialog na podnikové úrovni.

Zaměstnavatelé se přirozeně obtížně smiřují s tím, že jejich partnerem pro kolektivní vyjednávání o důležitých právech zaměstnanců spojených někdy s nadstandardními mzdovými podmínkami, sociálními benefity, atd. je v řadě případů pouze několikačlenná odborová organizace, již je přiznáno zákonem právo vystupovat za všechny zaměstnance.

Výsledky takovýchto jednání nemusí být v takovém případě dobré ani pro zaměstnance, protože slabá odborová organizace mnohdy nedokáže být důstojným a kvalifikovaným partnerem zaměstnavateli a ve většině případů mnoho pro zaměstnance ani nedojedná. Zaměstnavatelé jsou s ohledem na tyto zkušenosti názoru, že řadu otázek by místo odborové organizace a kolektivní smlouvy mohl lépe vyřešit vnitřní předpis zaměstnavatele.

Tento problém se ještě více zvýraznil po 1. lednu 2007, kdy nabyt účinnosti nový zákoník práce. Tam, kde působí slabá odborová organizace, které se nepodaří uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem, může právní úprava zaměstnance snadno připravit o navýšení jejich práv. Bez příslušného zmocnění obsaženého v kolektivní smlouvě totiž již zaměstnavatel nemůže tato práva stanovit vnitřním předpisem, a pokud nebude ochoten dojednat je s každým zaměstnancem jednotlivě, zaměstnanci je nezískají.

Je zřejmé, že tato právní úprava není zcela domyšlená, a že je ve svých důsledcích nepříznivá nejenom pro zaměstnance, kteří nemusí získat práva, na která byli z minulosti zvyklí, ale v určitých případech může působit i likvidačně vůči odborové organizaci, která tato práva zaměstnancům nedokázala zajistit.

Poznatky zaměstnavatelů ukazují, že obecně tam, kde působí slabá odborová organizace, je to většinou zaměstnavatel, kdo určí výsledný obsah kolektivní smlouvy. Je to on, kdo v těchto případech zpravidla stanoví hranice svých vyjednávacích možností, předloží jasné ekonomické argumenty pro své návrhy, a protože slabý smluvní partner na odborové straně je není schopen svými argumenty vyvrátit, jednání pak víceméně závisí jen na tom, co jednostranně určí zaměstnavatel.

Lze s jistotou nadsázkou konstatovat, že uzavřená kolektivní smlouva je v takovém případě vlastně de facto vnitřním předpisem. Pak lze jen doporučit jako účelné, aby odborová organizace, která se nachází v takové situaci, v kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem sjednala zmíněné „zmocnění“ k vydání vnitřního předpisu, což by přispělo k větší racionalitě v uvedených záležitostech.

Z praxe jsou známy i případy, kdy zaměstnavatelé sami v rámci zvýšení prestiže firemní personální politiky přicházejí s návrhy ve prospěch zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří zůstávají nečinně stranou, o tom ani neví. A jsou známy dokonce i případy, kdy hlavním zájmem odborů je dojednat v kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem pouze elementární podmínky pro svou existenci a zabezpečení své vlast-

ní činnosti, nikoliv již vyjednat optimální pracovní a mzdové podmínky pro zaměstnance.

Opačným extrémem jsou situace, k nimž v praxi občas také dochází, kdy početně malá odborová organizace, aby prokázala svou opodstatněnost, eskaluje neúměrně své požadavky. Zaměstnavatel pak zpravidla nechce takovému tlaku ustoupit, a někdy i z prestižních důvodů nebere takovouto organizaci za svého partnera, jindy tak však činí z objektivních ekonomických důvodů, které však odborová organizace nechce a někdy ani sama neumí posoudit. Častým výsledkem takových přístupů, které neslouží ku prospěchu ani zaměstnavatele ani jeho zaměstnanců, bývá, že se nepodaří kolektivní smlouvu uzavřít.

Kolektivní vyjednávání na úrovni podniku je ve srovnání s kolektivním vyjednáváním na úrovni odvětví mnohem věcnější a konkrétnější. Zkušenosti ukazují, že průběh vyjednávání je určitě snazší a jednodušší tam, kde firma prosperuje a kde jsou k dispozici dostatečné finanční prostředky zejména na zvýšení „investic do mzdové politiky“ (tarifní stupně, příplatky, osobní ohodnocení, nenárokové složky, atd.), tj. na nejsledovanější, nejvíce diskutovanou a nejdůležitější oblast kolektivní smlouvy.

Finanční prostředky jsou v těchto případech směřovány i na další „kvalitativní“ ujednání, jako jsou různé formy vzdělávání, sociální plnění – příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvky na stavební spoření, životní pojištění aj., které přispívají k dobrému image firmy. Poznatky z praxe potvrzují, že v takovýchto podmínkách je klima pro uzavření podnikové kolektivní smlouvy zpravidla natolik příznivé, že kolektivní smlouva je uzavřena rychle a bez obtíží.

Složitější je situace ve firmách, které nejsou v dobré ekonomické situaci, u nichž dochází ke snižování počtu zaměstnanců, aby byl zachován alespoň minimální mzdový nárůst. V této situaci není příliš velký ekonomický prostor pro vylepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Celkové klima v takových podnicích není dobré, zvláště pokud odbory, aby ukázaly, že dokáží pro zaměstnance něco vymoci, přicházejí s nerealistickými požadavky, které nemůže zaměstnavatel akceptovat, čímž se situace ještě více vyhrocuje. Vyjednávání v těchto podmínkách trvá dlouho a mají řadu kol, než se podaří nalézt oboustranně přijatelné řešení.

### **Vyhodnocení konkrétních informací z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni na rok 2007**

Na základě dotazníkového šetření, které Svaz průmyslu a dopravy České republiky provedl za účelem vyhodnocení dopadů nové pracovněprávní úpravy v první polovině roku 2007 se podařilo i přes krátké období její účinnosti získat konkrétní aktuální informace z průběhu kolektivního vyjednávání na úrovni podniku a uzavírání podnikových kolektivních smluv.

Stejně jako v ostatních oblastech, týkajících se aplikace nové právní úpravy, bylo ze strany zaměstnavatelů kritizováno především pozdní vydání prováděcích předpisů k novému zákoníku práce, které byly publikovány ve Sbírce zákonů až koncem prosince 2006, což velmi zkomplikovalo situaci řady zaměstnavatelů při přechodu na novou právní úpravu a způsobilo i nemalé zbytečné finanční výdaje.

Problémy činily zaměstnavatelům i různé publikované výklady některých ustanovení nového zákoníku práce, které připouštěly podle verzí některých autorů možnost uzavřít kolektivní smlouvu na rok 2007 ještě v roce 2006 s účinností od 1. ledna 2007, zatímco podle jiných bylo možné uzavřít kolektivní smlouvu na rok 2007 až po účinnosti nového zákoníku práce, tj. teprve v průběhu ledna či února 2007 zpětně na období od 1. ledna např. do 31. prosince 2008 (bylo zapotřebí zajistit zejména sjednání odchylné úpravy v oblasti příplatků za práci v noci a odměny za pracovní pohotovost, aj.).

V některých odpovědích zaměstnavatelů se objevovala pouze stručná vyjádření, která zdůrazňují, že pro úspěšný průběh kolektivního vyjednávání završený uzavřením kolektivní smlouvy je obecně důležitější pozitivní přístup obou stran kolektivního vyjednávání – odborů a zaměstnavatelů a jejich snaha dohodnout se, než změny nové právní úpravy.

Pro ilustraci zkušeností získaných v praxi zaměstnavatelů v oblasti kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivních smluv na rok 2007 uvádíme několik pozitivních i negativních příkladů:

#### **Příklad 1 – optimální situace**

*„Na úrovni podnikové kolektivní smlouvy nemáme s dohodou žádné výrazné problémy díky tomu, že dialog s odbory vedeme po celý rok, konzultujeme s nimi všechny problémy a zapojujeme zástupce odborů (hlavně předsedu odborové organizace) do řešení problémů. Podnikovou kolektivní smlouvu uzavíráme na období 1 roku, obsahuje všechna potřebná ujednání v hlavních oblastech (tarify, odměňování, dovolená, odstupné, sociální program).“*

#### **Příklad 2 – složitější podmínky pro kolektivní vyjednávání, ale s úspěšným zakončením**

*„Původní zaměstnavatel má 3 500 zaměstnanců a silnou odborovou organizaci – při kolektivním vyjednávání se snažili odboráři získat pro zaměstnance všechny výhody, které nový zákoník umožňuje. Postavení zaměstnavatele bylo velmi obtížné, protože placené volno ve větším rozsahu než dává zákoník práce a množství sociálních výhod, je velkým zásahem do rozpočtu společnosti. Velmi problematické bylo rovněž uzavření kolektivní smlouvy k 1.1.2007 (nakonec se zdařilo a kolektivní smlouva byla uzavřena na 3 roky), jakož i změna zásadních interních předpisů v situaci, kdy ještě v listopadu 2006 se rozhodovalo o tom, zda*

*bude nový zákoník práce od 1.1.2007 platit a prováděcí vládní nařízení a vyhlášky byly vydány teprve 20., resp. 27.12.2006.“*

**Příklad 3 - nepodařilo se dosáhnout konsensu i s vědomím si obou smluvních stran případných následků.**

*„Podnikovou kolektivní smlouvu máme uzavřenou na 4 roky, její platnost končí 31.12.2007. Každoročně se vyjednává o mzdových podmínkách a rozpočtu sociálních nákladů. Kolektivní vyjednávání o mzdových podmínkách na rok 2007 není dosud uzavřeno, spor se týká procentního nárůstu mezd, v současné době probíhá řízení před zprostředkovatelem. Novou právní úpravu jsme do kolektivní smlouvy nepromítali, dohodli jsme se ponechat ji do konce r. 2007 ve starém znění s tím, že obě strany jsou si vědomy toho, že pokud v některých ustanoveních bude kolektivní smlouva odporovat zákonu, platí zákon.“*

Jednou z významných změn, které právní úprava přinesla v oblasti uzavírání kolektivních smluv na podnikové úrovni, bylo **řešení problému plurality odborů**, neboli situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací. **Podle § 24 odst. 2** zákoníku práce, pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, musí jednat zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace musí při sjednávání kolektivních smluv vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Zákoník práce nově upravuje řešení situace, kdy k dohodě mezi odborovými organizacemi nedojde. Pro ten účel stanoví, že **pokud nedojde k dohodě mezi odborovými organizacemi, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele**, tj. zákon uplatňuje v této patové situaci z praktických důvodů specifické hledisko reprezentativnosti.

Tato úprava je velmi kritizována, byla např. napadena návrhem poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky na zrušení některých ustanovení zákoníku práce, zejména proto, že není v souladu s Listinou základních práv a svobod, konkrétně s jejím článkem 27, protože zvýhodňuje větší odborové organizace v podniku na úkor menších, což Listina nepřipouští (předpokládá se, že Ústavní soud vydá v uvedené věci svůj nálezn ještě v letošním roce).

Účelem této právní úpravy je zabránit možnosti zablokovat kolektivní vyjednávání ze strany malých odborových organizací a usnadnit uzavření podnikové kolektivní smlouvy v případech, kdy na straně odborů nedošlo k dohodě. Tyto situace se většinou v minulosti týkaly velkých firem s rozdílnou strukturou, s velkým počtem odborových organizací, kdy menší odborové organizace, zastupující někdy i velmi malý počet zaměstnanců určitých profesí, nesouhlasily s návrhem podnikové kolektivní smlouvy.

Je nesporné, že z hlediska praktických účinků má tato změna svůj význam, zejména ve vazbě na další změny, které v oblasti kolektivního vyjednávání zákoník práce stanoví, a které se týkají právní úpravy vztahu kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu. Jde o závažný problém, který bude zmíněn dále samostatně.

Z dotazníkového šetření provedeného Svazem průmyslu a dopravy České republiky vyplynulo, že někteří zaměstnavatelé tuto právní úpravu bez ohledu na pochybnosti, zda je konformní s Listinou základních práv a svobod, či nikoliv, vnímají zcela pragmaticky a z hlediska praxe ji vítají jako cestu k řešení patových situací a nekonečných jednání, k nimž za předchozí právní úpravy docházelo.

Jako příklad lze citovat z vyjádření zaměstnavatele, který uvedl, že u něho působí „29 odborových organizací a dále zde působí řada profesních skupin, které mají rozdílné zájmy (např. směnoví zaměstnanci). Z uvedených důvodů se problémy při sjednávání kolektivní smlouvy dlouhodobě vyskytovaly. Současná nová úprava plurality odborových organizací obsažena v § 24 nového zákoníku práce naší společnosti plně vyhovuje a napomáhá uzavírání dohod s odborovými organizacemi“.

Výhrady zaměstnavatelů se spíše týkaly vymezení velikosti odborové organizace. Pojem „největší“ použitý v uvedeném ustanovení zákoníku práce je však natolik vágní, že v praxi budou mít toto výsadní oprávnění uzavírat kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance ve skutečnosti při malém počtu odborově organizovaných členů u konkrétního zaměstnavatele i velmi malé odborové organizace.

Další výhrady se týkaly skutečnosti, že na základě nové právní úpravy může rovněž dojít i k situaci, že zaměstnavatel uzavře kolektivní smlouvu s „více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele“, neboli s několika malými odborovými organizacemi, které ve svém souhrnu mají větší počet členů než tzv. největší odborová organizace.

Domníváme se, že s ohledem na význam kolektivních smluv, který jim nová právní úprava přikládá a jejich závaznost pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, neměla zůstat otázka reprezentativnosti odborů stranou a zákon se měl pokusit velikost odborové organizace pro tyto účely vymezit blíže.

Někteří zaměstnavatelé přijímají v této souvislosti určitá „preventivní opatření“, aby se předešlo právě takovým nežádoucím situacím, kdy by nebylo nepochybné, se kterou odborovou organizací, či se kterými odborovými organizacemi je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu a aby nebyla zpochybňována reprezentativnost na straně odborových organizací a následně i samotné kolektivní smlouvy.

Jako příklad lze uvést postup, kdy několik odborových organizací, které působí u zaměstnavatele, je při kolektivním vyjednávání zastoupeno „Radou předsedů“, která za stranu odborů jako společný zástupce vede kolektivní vyjednávání a je na této Radě, aby se shodla a pak vystupovala vůči zaměstnavateli jako jediný partner.

Zaměstnavatelé usilují o to, aby v případě, že vzniknou na straně odborů problémy při kolektivním vyjednávání, si je všechny odborové organizace vyjasnily samy mezi sebou a zaměstnavateli prezentovaly již jen své společné stanovisko.

Problémy podle sdělení zaměstnavatelů činí také nová **právní úprava vztahu kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu, podle které** u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. **Vnitřní předpis může tato práva také stanovit tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno.** Dále je § 305 uveden v § 363 odst. 2 zákoníku práce, který obsahuje výčet ustanovení, od kterých se účastníci pracovněprávních vztahů nemohou odchýlit.

V praxi se objevují různé výklady této právní úpravy. Výrazně převažuje výklad a postupy zaměstnavatelů v praxi při vydávání vnitřních předpisů tomu nasvědčují, že u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace, nelze vydat jakýkoliv (žádný) vnitřní předpis, který by upravoval práva zaměstnanců, bez souhlasu odborové organizace vyjádřeném v kolektivní smlouvě. To znamená, že kolektivní smlouva musí obsahovat zmocnění pro to, aby zaměstnavatel mohl vnitřním předpisem upravit mzdová nebo platová a ostatní práva zaměstnanců.

Pokud tomu tak není a kolektivní smlouva neobsahuje takové zmocnění, ať už z důvodů, že odbory nesouhlasily s tímto řešením nebo že se při kolektivním vyjednávání na tento zákonem stanovený požadavek zapomnělo, mohou být nadále tato práva upravována pouze kolektivní smlouvou, nikoli vnitřním předpisem. Vyloučena však není možnost individuálního ujednání zmíněných práv s každým jednotlivým zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě.

Problémy zaměstnavatelům i zaměstnancům v praxi způsobuje nemožnost hromadně upravit mzdová a ostatní práva vnitřním předpisem zejména v případě, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy a chybí tudíž uvedené potřebné zmocnění pro vydání vnitřního předpisu. Zaměstnavatel musí v této situaci, pokud chce zaměstnancům poskytnout práva nad rámec zákona, sjednávat tato práva s každým zaměstnancem individuálně, což je u velkých podniků značně administrativně náročné. Problémem v této situaci navíc je, že dokonce při uplatnění tohoto postupu v praxi není ani zaručeno, že bude dodržena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci.

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatelé ve svých vyjádřeních upozorňují, že tato úprava je v neprospěch nejenom zaměstnanců a zaměstnavatelů, jimž přináší zejména řadu praktických potíží, ale také odborové organizace, která u zaměstnavatele působí. V případě malé odborové organizace, která nedokáže se zaměstnavatelem uzavřít kolektivní smlouvu a v ní dojednat práva pro zaměstnance, může snadno dojít ke zpochybnění její role a schopnosti zajistit pro zaměstnance práva, která zpravidla silnější odborová organizace je schopna pro zaměstnance vyjednat.

Řada zaměstnavatelů vyslovila v rámci šetření provedeného Svazem průmyslu a dopravy České republiky názor, že řešení, které by na zmocnění k vydání vnitřního předpisu v kolektivní smlouvě netrvalo, by velmi praxi pomohlo a zároveň odstranilo i dnes existující výkladové problémy, které se týkají výkladu tohoto ustanovení, včetně rozlišování vnitřních předpisů, na které se vztahuje tato úprava a ostatních „vnitřních“ předpisu zaměstnavatele, a také potíží se správnou formulací takového „zmocnění“ ke stanovení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích v kolektivních smlouvách.

Jak bylo zmíněno, v praxi se objevují rovněž názory, podle kterých i zaměstnavatel, u kterého působí odbory, může vydat vnitřní předpis i v případě, že ho k tomu kolektivní smlouva nezmocnila. Tyto názory vycházejí z toho, že § 305, alespoň první dvě výše uvedené věty v odst. 1 (tj. „U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis může stanovit práva podle věty první také tehdy, jestliže to na něj bylo kolektivní smlouvou přeneseno.“) považují za typickou fakultativní právní normou, která nikomu nic neukládá – viz slůvko „může“, to znamená též nemusí.

Informace získané z dotazníkového šetření ukazují, že bez ohledu na správnost tohoto výkladu zvolila praxe v některých případech i tento druhý výklad, neboť v jednom případě zaměstnavatel uvedl, že nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy a tak uvedená práva zaměstnanců byla stanovena vnitřním předpisem.

Problémy v praxi činí, jak již bylo naznačeno, i sám charakter vnitřního předpisu, který podléhá stanovenému režimu. Je nutné zdůraznit, že se jedná o vnitřní předpisy, které zakládají individuální práva zaměstnanců, tj. výši mzdy a jejich jednotlivých složek, délku stanovené týdenní pracovní doby a její rozvržení, délku dovolené, odstupné, aj.).

Zaměstnavatelé se v některých případech obávají, že se uvedený režim vztahuje i na případy, kdy vydávají jiné specifické „vnitřní předpisy“, které nezakládají individuální práva zaměstnanců, ale mají povahu aktu řízení (upravují například evidenci pracovní doby, organizační otázky, pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci apod.).

V tomto případě se však nejedná o vnitřní předpisy podle § 305 zákoníku práce, a proto je může zaměstnavatel vydávat bez projednání s odborovou organizací a bez zmocnění v kolektivní smlouvě. Do stejné kategorie patří i další „vnitřní předpisy“ vydávané zaměstnavateli, které nesouvisejí se zákoníkem práce a s pracovněprávní problematikou, ale upravují jiné otázky vyžadující vnitropodniková pravidla, např. aplikaci daňových předpisů a předpisů o účetnictví u zaměstnavatele, apod.

Poznatky z praxe však nasvědčují tomu, že je velmi obtížné stanovit vnitřním předpisem pouze tzv. „holé“ právo zaměstnance v oblasti mezd, platů a ostatních

práv, aniž by tentýž předpis dále neobsahoval vnitřní postupy a pokyny pro jeho uplatňování. Např. délka dovolené a postup při jejím určování, právo na cestovní náhrady a způsob pro jeho uplatnění (cestovní příkaz, zúčtování cestovních náhrad).

Při vydávání vnitřních předpisů je nutné vycházet dále z toho, že jako opatření, které se týká většího počtu zaměstnanců, je nutné návrh vnitřního předpisu před jeho vydáním projednat s odborovou organizací, tj. s orgánem odborové organizace, který jedná jejím jménem podle § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, pokud to nebude ujednáno přímo v kolektivní smlouvě.

### **Kolektivní smlouva, vnitřní předpis – příklady řešení z praxe**

Pokud jde o konkrétní postup zaměstnavatelů při aplikaci této úpravy, tj. dojednání konkrétních práv zaměstnanců v kolektivní smlouvě nebo úpravě práv vnitřním předpisem na základě zmocnění v kolektivní smlouvě, lze konstatovat, že byly zjištěny rozdílné přístupy uplatňované v praxi. Nejčastěji byl v praxi volen princip kombinace úpravy práv v kolektivní smlouvě i vnitřním předpisem. Rozdílly jsou patrné v rozsahu práv, u kterých byla dáвана přednost jejich přímému ujednání v kolektivní smlouvě a u kterých bylo delegováno jejich stanovení na vnitřní předpis.

Někteří zaměstnavatelé a odborové organizace pojali podle jejich vyjádření kolektivní smlouvu jako dokument, který stanovuje spíše morální a společenské povinnosti (jako příklad uváděli dojednání práv zachovávat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, předcházení propuštění zaměstnanců) a v ostatních právech zejména mzdových, navýšení dovolené na 5 týdnů, odstupného apod. přistoupili k úpravě vnitřním předpisem.

V některých případech však byl zvolen postup opačný, kdy oblast mzdových práv byla dojednána přímo v kolektivní smlouvě včetně ostatních „důležitých“ práv, jako je dovolená, odstupné apod. a na vnitřní předpis bylo delegováno pouze stanovení práv zaměstnanců z oblasti péče o zaměstnance, jako je jazykové vzdělávání, sociální benefity a rovněž problematika cestovních náhrad.

V praxi se vyskytly i případy, že veškerá mzdová a ostatní práva zaměstnanců (mzdy, dovolená, odstupné atd.) nad rámec zákoníku práce, resp. obecně závazných právních předpisů, byla přímo dojednána pouze v kolektivní smlouvě a na stanovení práv vnitřním předpisem nebyla delegována žádná práva.

Jak již bylo uvedeno výše, dalším problémem zmiňovaným zaměstnavateli v rámci šetření provedeného Svazem průmyslu a dopravy České republiky byl způsob, jakým by mělo být zapracováno do kolektivní smlouvy zmocnění pro vydání vnitřního předpisu, který stanoví mzdové, platové a další pracovněprávní nároky zaměstnanců.

Většinou bylo do kolektivních smluv zapracováno samostatné ustanovení obsahující ujednání o zmocnění zaměstnavatele k úpravě práv zaměstnanců vnitřním



předpisem. V některých kolektivních smlouvách přitom bylo dohodnuto pouze obecné zmocnění, že zaměstnavatel stanoví mzdová a ostatní práva vnitřním předpisem, v jiných pak byl v kolektivní smlouvě sjednán konkrétní okruh práv zaměstnanců, která zaměstnavatel stanoví hromadně vnitřním předpisem. Některé kolektivní smlouvy obsahovaly i podmínky dalšího postupu pro vydání jednotlivých vnitřních předpisů např.

*„V kolektivní smlouvě bylo sjednáno oprávnění pro zaměstnavatele vydat vnitřní předpisy podle § 305 zákoníku práce, upravující mzdová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z toho:*

- a) s předchozím souhlasem odborové organizace předpisy upravující:**
- *systém odměňování zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou,*
  - *pravidla a způsob hodnocení zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou,*
  - *zaměstnanecké výhody týkající se všech zaměstnanců,*
- b) po projednání s odborovou organizací předpisy upravující:**
- *cestovní náhrady,*
  - *systém odměňování zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou,*
  - *systém hodnocení zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou,*
  - *podmínky vysílání zaměstnanců do zahraničí,*
  - *hromadnou úpravu pracovní doby.“*

### **Kolektivní smlouvy na dobu určitou a neurčitou – příklady z praxe**

Podle platné právní úpravy je možné kolektivní smlouvy nově uzavírat na dobu určitou i neurčitou. U kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou se stanoví výpovědní doba v délce 6 měsíců. Kolektivní smlouvu bude možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne její účinnosti. Účinnost kolektivní smlouvy a tedy i účinnost z ní vyplývajících závazků, počíná prvním dnem období, na které byla smlouva uzavřena a končí posledním dnem tohoto období. Účinnost některých závazků však lze sjednat odchýlně.

Poznatky z dotazníkového šetření provedeného Svazem průmyslu a dopravy České republiky ukazují, že období, na které se kolektivní smlouvy uzavíraly se pohybují od 1 roku do 4 let, s tím, že zejména v oblasti mezd se sjednávalo tradičně období kratší. Např. podniková kolektivní smlouva je uzavřena s účinností od 1.1.2007 na období do 31.12.2009 s tím, že kolektivní smlouva obsahuje ujednání, že v oblasti mzdové a sociální byly závazky sjednány do konce roku 2007.

Výchozí situace některých zaměstnavatelů byla taková, že již měli kolektivní smlouvu uzavřenu na období 2 let např. již od roku 2005 do roku 2007. Tito zaměstnavatelé deklarovali, že dodatkem ke stávající kolektivní smlouvě budou řešit potřebu novelizovat ujednání ve mzdové části a provést nejnutnější úpravy ve vazbě na nový zákoník práce.

Jiní zaměstnavatelé uváděli, že kolektivní smlouvy uzavírají na období, které se nekryje s kalendářním rokem, ale s fiskálním rokem. Jako příklad z praxe lze uvést zaměstnavatele, který měl rovněž uzavřenu kolektivní smlouvu na delší období, a to až do 30.6.2008 s tím, že o mzdách se vyjednává každoročně vždy začátkem 2. čtvrtletí příslušného roku tak, aby účinnost nastala od 1.7. Tento zaměstnavatel tudíž uvedl, že kolektivní vyjednávání neproběhne bezprostředně po účinnosti nové úpravy a jako další důvod pro odložení kolektivního vyjednávání dále uvedl stále nevyjasněné otázky kolem účinnosti nového zákoníku práce, některá jeho sporná ustanovení a také chybějící prováděcí nařízení vlády k příslušným ustanovením.

Pouze jeden zaměstnavatel sdělil, že s účinností od 1. 1. 2007 byla uzavřena kolektivní smlouva na dobu neurčitou, avšak neuvedl žádné informace týkající se výpovědní doby. Podle jeho sdělení „byla do kolektivní smlouvy zapracována všechna do té doby poskytovaná práva zaměstnanců. Vnitřní předpisy upravující práva zaměstnanců byly zrušeny. Dovolená je poskytována v souladu s kolektivní smlouvou vyššího stupně v délce 5 týdnů. Právo na odstupné je rovněž tak upraveno v souladu s kolektivní smlouvou vyššího stupně. Nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. jsou zaměstnancům poskytovány další placené osobní překážky v práci, a to pro zaměstnance samozivitele a pro případ úmrtí v rodině.“

### **Další informace o podnikových kolektivních smlouvách ve vazbě na novou právní úpravu**

Obecně zaměstnavatelé uváděli, že pro snazší orientaci a přehlednost kolektivní smlouvy zachovávali stávající strukturu a členění kolektivních smluv. Zapracování nové právní úpravy bylo využito zároveň k zestručnění existujících kolektivních smluv, tím, že do kolektivní smlouvy již nebyla přepisována příslušná ustanovení zákoníku práce, jako v minulosti, ale pouze práva a závazky, která byla sociálními partnery sjednána nad rámec stanovený zákonem.

Dále zaměstnavatelé uváděli ve svých vyjádřeních konkrétní věcné změny, kterými reagovali na požadavky vyplývajícího z nového zákoníku práce a k němu vydaných prováděcích právních předpisů.

Pozitivní skutečností bylo, že řada zaměstnavatelů ve svých odpovědích uváděla konkrétní příklady, jakými byla zapracována nová právní úprava do kolektivních smluv, např. jak reagovali v kolektivní smlouvě na novou úpravu délky výpovědní doby (jednalo se o sjednání maximální délky a to zpravidla na 2 měsíce).

Změny byly prováděny také, pokud jde o výši odstupného vypláceného zaměstnancům při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nebo dohodou z organizačních a zdravotních důvodů, rozšíření okruhu případů, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizací nebo je s ní projednat, pokud jde o změny v oblasti uvolňování odborových funkcionářů, změny v oblasti benefitů, vypuštění možnosti sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas a vypuštění ujednání o výši odměny za pracovní pohotovost na pracovišti.

## ZKUŠENOSTI Z KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI Z POHLEDU ODBORŮ

---

Získané zkušenosti zaměstnavatelů z kolektivního vyjednávání sociálních partnerů na podnikové úrovni potvrzují do značné míry i informace a poznatky získané o jeho průběhu a o obsahu podnikových kolektivních smluv prostřednictvím odborových organizací a vyjednavců.

I z jejich zkušeností s kolektivním vyjednáváním podle nového zákoníku práce vyplývá, že v nově uzavíraných kolektivních smlouvách, popřípadě v jejich změnách se prozatím „sjednávají“ práva (nároky) zaměstnanců jen v zákoně stanoveném rozsahu a výši nebo v rozsahu sjednávaném podle předchozí právní úpravy s tím, že potíže přetrvávají tradičně v „boji“ o mzdový nárůst pro rok 2007 a v případech, kdy nový zákoník zásadním způsobem změnil dosavadní právní úpravu.

Takovým výrazným zásahem byly např. změny v oblasti příplatků za práci v noci a příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dříve příplatek za práci ve zdraví škodlivém prostředí), kde byly dříve stanoveny výše těchto příplatků pevnou částkou, zatímco nová právní úprava stanoví nejnižší výši příplatku v obou případech a také u pro podnikatelskou sféru nově zavedeného příplatku za práci v sobotu a neděli procentní sazbou.

Nově zavedená procentní sazba je vázána u příplatku za dobu noční práce a u příplatku za dobu práce v sobotu a neděli na průměrný výdělek zaměstnance a u příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí na základní sazbu minimální mzdy stanovenou v § 111 odst. 2 zákoníku práce. Poznatky získané od odborových svazů ukazují, že tato právní úprava narazila v kolektivním vyjednávání v řadě případů na odpor jak u zaměstnavatelů, tak u zaměstnanců, kteří se snažili nalézt řešení, které by jim umožnilo zachovat stejnou nominální výši pro všechny zaměstnance, kteří mají na uvedené příplatky právo.

Nová právní úprava tím, že stanovila minimální výši příplatků procentuálně z průměrného výdělku zaměstnance, způsobuje rozdíly v jeho výši mezi jednotlivými zaměstnanci a je některými vnímána jako nespravedlnost, vzhledem k charakteru obou příplatků, které jsou kompenzací za horší pracovní podmínky, která dopadá shodně.

Výkon práce v noci a v sobotu či neděli představuje podle názoru řady odborových organizací a mnoha zaměstnanců stejný zásah do rodinného života a volného času zaměstnanců, a měl by proto být kompenzován všem zaměstnancům stejně. Praktickou námitkou proti uvedené nové právní úpravě, kterou se sociální partneři často snažili v rámci kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni odstranit, byla i značná administrativní náročnost této úpravy pro zaměstnavatele vyplývající ze skutečnosti, že každý zaměstnanec má jiný průměrný výdělek, a že i výše průměrného výdělku zaměstnance se v průběhu roku mění.

V důsledku výše uvedených názorů bylo v řadě kolektivních smluv využito dovětku „není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak“, který je obsažen v ustanoveních § 116 a § 140 stanovujících výši příplatku za práci v noci a za pracovní pohotovost. Tyto příplatky tak byly sjednány jako jednotná pevná částka, jak bylo zvykem podle staré právní úpravy. Není však právní jistota ohledně toho, zda tato ujednání jsou v souladu s právní úpravou..

Na základě těchto zkušeností získaných z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni byla zapracována do výše uvedené dohody sociálních partnerů o návrzích některých změn zákoníku práce, které byly zapracovány do připravované technické novely zákoníku práce, úprava, která by měla podstatně zlepšit vyjednávací možnosti obou smluvních stran při stanovování výši uvedených příplatků v kolektivních smlouvách tak, aby vyhovovala preferencím, které v této oblasti zaměstnavatelé a zaměstnanci zastávají.

Příkladem, kdy zatím není nová právní úprava v praxi a v kolektivním vyjednávání ještě plně využívána je podle poznatků odborových organizací konto pracovní doby. Jde o nově zavedený institut jiným způsobem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, jehož smyslem má být umožnit zaměstnavatelům pružně reagovat na výkyvy v poptávce po jeho produkci, a který může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

V průběhu vyrovnávacího období, jehož délka činí obecně až 26 týdnů, a v případě kdy to stanoví kolektivní smlouva až 52 týdnů, totiž může mít zaměstnanec rozvrženou pracovní dobu tak, aby to odpovídalo potřebám zaměstnavatele. Zaměstnanci jsou přitom odměňováni stálou mzdou ve výši sjednané v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovené vnitřním předpisem, nejméně však ve výši 80 % jejich průměrného výdělků s tím, že ve vyrovnávacím období nejsou zaměstnancům propláceny příplatky, zejména příplatky za práci přesčas.

Z poznatků odborových svazů vyplývá, že možnost sjednat v kolektivní smlouvě konto pracovní doby je v praxi využívána zatím jen zcela výjimečně, zejména proto, že v něm zaměstnavatelé spatřují řadu administrativních obtíží spojených např. s obstaráváním individuálních souhlasů všech zaměstnanců, jichž se konto má týkat, popř. se obávají nutnosti rozvrhnout pracovní dobu předem na celé vyrovnávací období bez možnosti změny tohoto rozvržení v průběhu konta a poukazují popř. na výkladové potíže spojené se způsobem rozvrhování směn.

Pokud se týká odměňování v průběhu vyrovnávacího období, odbory často poukazují na to, že stálá mzda ve výši 80 % průměrného výdělků může určitým skupinám zaměstnanců způsobovat materiální potíže, zatímco pro řadu zaměstnavatelů se zdá naopak tato výše příliš vysoká. Odborové organizace se sice pokoušejí v případech, kdy je zájem konto pracovní doby v kolektivní smlouvě upravit, sjednat v rámci kolektivního vyjednávání stálou mzdu na vyšší úrovni než na 80 % průměrného výdělků, kterou stanoví zákon jako minimum, ale tato snaha nebývá úspěšná.

Nicméně uvedené poznatky z kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni vedeného v roce 2007 získané z jednání sociálních partnerů o zavedení konta pracovní doby byly využity při zpracování výše uvedené dohody sociálních partnerů o návrzích některých změn zákoníku práce, které byly zahrnuty do připravované technické novely zákoníku práce, které by proceduru zavedení a fungování měly zjednodušit tak, aby tato nová forma nepravidelného rozvržení pracovní doby mohla být v praxi více využívána.

Z praktických poznatků odborových svazů získaných při uzavírání podnikových kolektivních smluv vyplývá, že je zřetelná „opatrnost“ zaměstnavatelů a neochota využívat prostor, který jim právní úprava v oblasti odměňování poskytuje a snaha držet se minimální úrovně stanovené zákonem v řadě odvětví a podniků. Kritické připomínky se týkají problematiky příplatků, zejména příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Některé odborové organizace zmocňují ve mzdové oblasti často uzavřené kolektivní smlouvy přímo nebo nepřímo zaměstnavatele k vydání vnitřního mzdového předpisu. Zřejmě jde o určitý stereotyp, kdy v minulosti byly tyto vnitřní předpisy většinou přílohami kolektivních smluv. Velké problémy činí i fakt, že nová právní úprava již neumožňuje sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, neboť požaduje, aby bylo zcela transparentní jakou mzdu dostává zaměstnanec za práci a kolik činí odměna za přesčasovou práci. Nejednotný právní názor a obtížnost případné paušalizace mzdy za přesčasovou práci, zejména u vedoucích zaměstnanců činí největší problémy.

Určité reziduum staré právní úpravy se projevuje i ve smluvní úpravě cestovních náhrad, které jsou ve většině případů nadále sjednávány v pouze zákonné výši. Velmi často je navíc jejich stanovení rovněž delegováno kolektivní smlouvou na vnitřní předpis zaměstnavatele.

Podle poznatků mnoha odborových organizací zaměstnavatelé nadále prosazují v rámci mzdových ujednání sjednávání nízkých hodinových nebo měsíčních tarifů, které spolu s nenárokovými složkami (např. prémie, bonusy a odměnami) jsou sice stejné nebo vyšší než minimální úroveň zaručené mzdy, ale v případě nevyplacení nenárokových složek tak výše garantované mzdy nedosáhne úrovně zaručené mzdy uvedené v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Obdobně se odborové organizace často setkávají s tím, že zaměstnavatel zákoníkem práce stanovený minimální limit, jako např. u příplatků, v praxi vnímá jako limit maximální a trvá při kolektivním vyjednávání pouze na základní (minimální) úrovni stanovené zákoníkem práce a „*nechce vůbec slyšet o nějakém navýšení nebo nárůstu*“. Pokud jde o již zmíněnou novou konstrukci příplatků, poukazují někteří zaměstnavatelé při kolektivním vyjednávání na skutečnost, že „*mzdové programy nejsou schopné si s tím poradit*.“

V oblasti příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí např. dochází k tomu, že zaměstnavatelé často nechtějí o navýšení tohoto příplatku jednat, zejména nechtějí sjednávat v kolektivních smlouvách příplatky za jinou rizikovou či zvláště namáhavou práci, než která je uvedena v nařízení vlády, jako činili dosud. Rovněž se podle poznatků odborů brání platit za každý ztěžující vliv zvláště a snaží se tlačit k paušalizaci tohoto příplatku na jednu částku mírně navýšenou jako celek, nebo nechávají dělat nová měření za účelem snížení počtu zdraví škodlivých faktorů.

Sjednaná délka dovolené nad rámec zákoníku práce odpovídá svým rozsahem uzavíraným kolektivním smlouvám podle staré právní úpravy. Není využívána ani nová možnost, tj. prodloužit zákonnou základní výměru dovolené alespoň o několik dnů. Totéž platí, pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance.

Poznatky odborových svazů, pokud jde o uvolňování odborových funkcionářů, jsou různé. Přestože je vcelku pozitivně hodnoceno, že nová právní úprava poskytuje větší smluvní volnost, negativně je vnímána neochota některých zaměstnavatelů upravit bližší podmínky uvolnění odborových funkcionářů v kolektivní smlouvě, popřípadě zachovat dosavadní rozsah a podmínky uvolňování odborových funkcionářů.

Pokud jde o dobu platnosti a účinnosti podnikových kolektivních smluv, většinou byly po nabytí účinnosti nového zákoníku práce sjednávány na období roku 2007 a jen výjimečně na víceleté období, popř. na dobu neurčitou.

Poznatky odborových organizací z uzavírání podnikových kolektivních smluv lze tedy shrnout tak, že větší smluvní volnost v pracovněprávních vztazích je prozatím v rámci kolektivního vyjednávání využívána jen ve velmi omezené míře, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak základních odborových organizací, a že často v praxi převládala především snaha zachovat ve změněných právních podmínkách to, co již bylo v dosavadních kolektivních smlouvách dosaženo.

Pokud jde o právní úpravu vztahu kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu zaměstnavatele, považují odbory za jediný správný a možný výklad ten, podle kterého zaměstnavatel, u něhož působí odborová organizace, může vydat vnitřní předpis pouze v případě, že je k tomu kolektivní smlouvou zmocněn. Vnitřní předpis vydaný bez náležitého zmocnění by byl pro rozpor se zákonem neplatný.

Z dosavadních zkušeností vyplývá, že zaměstnavatelé mají stále často snahu stanovit podmínky výkonu práce jednostranně pouze na základě vlastního rozhodnutí. Takovýto přístup je v zcela v rozporu s liberální koncepcí zákoníku práce, který klade důraz především na dohodu stran.

Skutečnost, že k vydání vnitřního předpisu potřebuje zaměstnavatel souhlas odborové organizace, je zárukou, že se zaměstnanci prostřednictvím odborové organizace mohou na úpravě svých pracovních podmínek podílet. V případě, že odborová organizace s vydáním vnitřního předpisu souhlasí, je důležité jak bude zmoc-

nění v kolektivní smlouvě formulováno. Čím vágnější a nepřesnější bude toto zmocnění, tím víc se sama odborová organizace zbavuje práva úpravy v kolektivní smlouvě. Domníváme se proto, že by toto rozhodnutí měla odborová organizace pečlivě zvažovat, protože tím oslabuje význam kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy a mohla by také nedostatečným způsobem zajistit ochranu práv zaměstnanců. Podrobněji je tato problematika rozebrána v části „Kolektivní smlouvy“.

V otázce odborové plurality zastává ČMKOS názor, že nová právní úprava kolektivního vyjednávání, kdy v případě neshody odborových organizací může kolektivní smlouvu uzavřít největší z nich, přispěla k hladšímu průběhu kolektivního vyjednávání.

### **VZNIK ODBOROVÉ ORGANIZACE A JEJÍ PŮSOBENÍ U ZAMĚSTNAVATELE**

---

Aby odborová organizace u konkrétního zaměstnavatele mohla působit, je třeba, aby u tohoto zaměstnavatele měla alespoň jednoho svého člena. To znamená, že pokud se i jediný zaměstnanec zaměstnavatele stane členem některé odborové organizace, je tato odborová organizace jeho zástupcem v pracovněprávních vztazích. Dnem, kdy taková odborová organizace zaměstnavateli oznámí, že u něj působí, se rovněž stává i zástupcem ostatních zaměstnanců a zaměstnavateli tak vznikají ze zákoníku práce nové povinnosti, které musí vůči tomuto zástupci zaměstnanců plnit. Odborová organizace tedy vystupuje jako zástupce všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich odborovou organizovanost.

Odborové organizace mohou takto působit nejen pouze u jednoho zaměstnavatele, ale i u více zaměstnavatelů najednou. V drtivé většině případů však odborové organizace vznikají tak, že se spolu sdruží zaměstnanci jednoho zaměstnavatele a založí odborovou organizaci. Na výběr při tom mají ze dvou možností – požádat o pomoc při založení odborové organizace příslušný odborový svaz působící v daném odvětví, nebo založit odborovou organizaci samostatně podle pravidel stanovených v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

Spolupráce s odborovým svazem výrazně usnadňuje nově vznikající odborové organizaci námahu. Svaz poskytne novým členům při založení kompletní odborný servis, včetně možnosti připojit se k jeho stanovám a s pomocí odborového svazu navíc existuje i větší možnost kvalifikovaně řešit v budoucnu pracovněprávní problémy a vztahy na pracovišti, neboť svazy svým členům poskytují poradenské i právní služby včetně pomoci při sjednávání kolektivních smluv, a za určitých podmínek i bezplatné právní zastoupení v řízení před soudy.

Podle zákona o sdružování občanů jsou k založení odborové organizace potřeba minimálně 3 občané. Výhodou je i fakt, že nemusí jít přímo o zaměstnance stejného podniku. Podmínkou je pouze to, aby alespoň jeden z nich byl starší 18ti let.

Tito tři členové vytvoří tzv. přípravný výbor, který připraví návrh stanov odborové organizace a ustavující členskou schůzi, na které dojde ke schválení těchto stanov a k volbě členů do orgánů odborové organizace. Poté zašle přípravný výbor Ministerstvu vnitra návrh na evidenci odborové organizace, ke kterému připojí stanovy ve dvojm vyhotovení.

Vznik nové odborové organizace nepodléhá žádnému schvalovacímu řízení, odborová organizace vzniká (stává se právnickou osobou) dnem následujícím poté, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Ministerstvo vnitra ještě dodatečně přidělí odborové organizaci IČO a odborová organizace se musí zaregistrovat u příslušného finančního úřadu. Pokud bude mít odborová organizace při své činnosti příjmy, které nejsou osvobozeny od daně, musí také do konce března každého kalendářního roku podat daňové přiznání.

Vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele lze doložit např. usnesením z ustavující členské schůze, popř. čestným prohlášením orgánu (závodní výbor) nebo funkcionáře (předsedy odborové organizace) oprávněného jednat jejím jménem, nebo tuto skutečnost může ověřit notář na základě jemu předloženého seznamu členů, aniž by byli jednotliví členové zaměstnavateli identifikováni.

Ode dne svého vzniku je odborová organizace rovněž povinna vést účetnictví nejméně ve zjednodušeném rozsahu podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění, vyhlášky č. 504/2002 Sb., v platném znění, a podle Českých účetních standardů pro účetní jednotky, u kterých hlavním předmětem činnosti není podnikání, č. 401 až č. 413.

Odborové svazy v tomto směru svým členským organizací poskytují metodické materiály. Rovněž v nakladatelství Soudy je možno zakoupit účetní knihu, která byla zpracována pro ruční vedení účetnictví odborových organizací, nebo je možné zakoupit účetní program ABRA G2 a vést účetnictví s využitím počítače.

Pokud jde o otázku financování, odborové organizace získávají prostředky na svou činnost především prostřednictvím členských příspěvků od svých členů. Konkrétní výše těchto příspěvků stanovená buď formou paušální částky, nebo procentem z čistého příjmu zaměstnance by měla být upravena ve stanovách organizace.

Navíc podle § 277 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvořit zástupcům zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Není rovněž vyloučeno, aby odborová organizace přijímala dary (např. finanční příspěvek zaměstnavatele na činnost odborové organizace aj.), v těchto případech je samozřejmě povinna zaplatit darovací daň.

Svoboda sdružování zaručená Ústavou nalézá výraz nejen ve svobodě vytvářet odborové organizace a vyvíjet v nich činnost, ale rovněž ve svobodě vlastním rozhodnutím organizaci zrušit. Při zániku odborové organizace je však třeba počítat



s tím, že má vlastní právní subjektivitu, že je tedy právnickou osobou a že pro zánik právnických osob platí obecná pravidla (viz občanský a obchodní zákoník), která je nutno dodržet.

Jsou známy případy, kdy zaměstnavatelé brání vzniku odborové organizace na pracovišti, či alespoň k takovému záměru vyjadřují otevřenou nelibost. Takového jednání zaměstnavatele však rozhodně nenasvědčuje tomu, že podmínky výkonu práce probíhají v souladu se zákony a že mezi ním a zaměstnanci existuje bezproblémová komunikace.

Odborové organizace jsou projevem práva zaměstnanců odborově se organizovat na obhajobu svých hospodářských a sociálních zájmů a vznikají na základě svobodné vůle svých členů. Zaměstnavatel nemá právo vzniku odborové organizace bránit, zakázat zaměstnancům, aby si odborovou organizaci založili, ani nemá právo zrušit nebo rozpustit odborovou organizaci již existující, ani omezovat počet odborových organizací ve svém podniku.

Takové počínání zaměstnavatele, pokud k němu dochází, je protiprávní, stejně jako je protiprávní podmiňovat vznik pracovního poměru nebo jeho trvání zákazem členství v odborech nebo zrušením takového členství. Jednání směřující k porušování svobody odborového organizování za použití násilí, pohrůžky násilí nebo pohrůžky jiné těžké újmy je ve smyslu § 238a odst. 1 trestního zákona skutkovou podstatou trestného činu porušování svobody sdružování a shromažďování, za který může být jeho pachatel potrestán odnětím svobody až na dvě léta nebo peněžitým trestem.

Zaměstnanci, kteří jsou nebo byli současně funkcionáři odborové organizace, požívají navíc podle zákoníku práce zvýšené ochrany před jednostranným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas.

Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Jestliže odborová organizace tento souhlas odmítla udělit, popř. pokud zaměstnavatel o předchozí souhlas nepožádal, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné.

Pokud by se propuštěný odborový funkcionář obrátil na soud s žalobou o neplatné rozvázání pracovního poměru, může být ve sporu neúspěšný pouze v případě, že ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení byly splněny (existuje zákonný výpovědní důvod popř. důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru) a soud při řízení shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Tato právní úprava společně se zákazem znevýhodňování nebo zvýhodňování či diskriminace zástupců zaměstnanců slouží především k zabezpečení pokojného výkonu odborové funkce.

### **Příslušnost odborové organizace v pracovněprávních vztazích**

Odborové organizace mají postavení právnické osoby, a mohou tudíž vstupovat do právních vztahů, zavazovat se a nést odpovědnost. Jménem odborových organizací vystupují v právních vztazích odborové orgány (např. závodní výbor), o nichž to stanoví stanovy odborových organizací. Je proto třeba, aby stanovy odborových organizací přesně vymezily, které orgány mají právo jednat jménem odborové organizace a jaká jsou jejich oprávnění, neboť to má zásadní význam na právních úkonech v pracovněprávních vztazích (zejména kolektivní smlouvu), ale i v ostatních právních vztazích, které tyto orgány jménem odborové organizace činí.

V praxi se pak ustanovení zákoníku práce o odborových oprávněních budou týkat konkrétních odborových organizací působících u konkrétních zaměstnavatelů. Za odborovou organizaci, která působí u zaměstnavatele, je nutné považovat takovou odborovou organizaci, která má u zaměstnavatele své členy (viz výše).

V úvahu přichází i postavení odborového svazu jako odborové organizace. S ohledem na to, že zákoník práce používá ve všech případech pouze pojem odborová organizace, zahrnuje toto označení samozřejmě i odborové svazy. Jak již bylo ale řečeno, v konkrétním případě bude vždy záležet na tom, zda má odborová organizace (tedy i svaz) k využití svých oprávnění právní titul.

Tímto titulem je právě fakt, že v souvislosti s určitým zaměstnavatelem vystupují jako zástupci zaměstnanců tohoto zaměstnavatele, že u zaměstnavatele působí. Je samozřejmě možné, aby u zaměstnavatele takto působil i odborový svaz, avšak jedině v případě, že ve svých stanovách připouští individuální členství ke svazu, a že se tak v konkrétním případě stává přímým zástupcem zaměstnanců.

Za těchto podmínek náleží odborovému svazu působícímu u zaměstnavatele (u kterého má alespoň jednoho svého individuálního člena) všechna práva i povinnosti jakékoli jednotlivé odborové organizace, tedy také právo účastnit se bez dalšího kolektivního vyjednávání, vykonávat kontrolní pravomoci apod.

Jestliže odborový svaz u zaměstnavatele působí pouze prostřednictvím své členské organizace (základní organizace), bude v souvislosti s kolektivním vyjednáváním, odborovou kontrolou a dalšími oprávněními záležet především na stanovách dotčeného svazu, jakým způsobem vztah mezi ním a jeho členy (základními organizacemi) upravují. Některá odborová oprávnění tak mohou být stanovami svěřena do pravomoci odborového svazu i na úrovni podniku (např. právo kolektivně vyjednat a uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, právo dát souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru odborového funkcionáře, výkon odborové kontroly apod.)

Základní odborové organizace, které vykonávají odborová oprávnění v podniku v plném rozsahu, mohou k některým činnostem odborový svaz zmocnit (udělit plnou moc k zastupování). To je častý případ zejména pokud jde o výkon odborové kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo o kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel má za těchto okolností povinnost akceptovat zástupce odborového svazu.

### **Jednání za odborovou organizaci v pracovněprávních vztazích**

Někteří zaměstnavatelé odmítají jednat s odborovými funkcionáři, kteří nejsou současně jejich zaměstnanci, popřípadě je vůbec pouštět do objektu zaměstnavatele. Takové jednání je však porušováním svobody odborového sdružování, mezi jejíž základní atributy náleží oprávnění odborové organizace svobodně a bez dalšího upravovat své vlastní záležitosti.

Jak již bylo řečeno výše, kdo je oprávněn jednat jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem určují stanovy odborové organizace. Pokud byla určitá osoba platně zvolena za funkcionáře odborové organizace v souladu s jejími stanovami, má zaměstnavatel povinnost s takovou osobou vést sociální dialog. Zda se jedná či nejedná o zaměstnance konkrétního zaměstnavatele, je zcela bezpředmětné.

### **Uvolňování odborových funkcionářů**

Kromě toho, že je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoli diskriminace z důvodu odborového sdružování a znevýhodňování či zvýhodňování pro výkon funkce zástupce zaměstnanců, mají ještě odboroví funkcionáři k výkonu své činnosti právo na pracovní volno, a to buď placené či neplacené. Poskytování pracovního volna jak pro výkon funkce zástupce zaměstnanců, tak pro výkon tzv. jiné odborové činnosti je upraveno v rámci jiných úkonů v obecném zájmu v § 203 odst. 2 písm. a) a b) zákoníku práce.

Podle § 203 odst. 2 písm. a) má být poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy pro výkon funkce zástupce zaměstnanců. Jedná se tedy o činnosti a situace, kdy odborový funkcionář vystupuje jako zástupce všech zaměstnanců a plní povinnosti, kterému mu plynou ze zákoníku práce (např. kolektivní vyjednávání, informování a projednání (včetně přípravy na něj), zprostředkovávání informací zaměstnancům, jednání za konkrétní zaměstnance v pracovněprávních vztazích apod.). Náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku vyplácí zaměstnavatel (včetně odvodů na pojistné) bez možnosti požadovat refundaci.

Ustanovení § 302 odst. 2 písm. b) upravuje nárok na pracovní volno k výkonu tzv. ryze odborové činnosti, tzn. činnosti, která souvisí výhradně s fungováním odborové organizace a odborovými záležitostmi a netýká se všech zaměstnanců zaměstnavatele. Jedná se zejména o účast na schůzích (kde se neprojednávají celopodnikové záležitosti), konferencích nebo sjezdech. V případě tohoto pracovního

volna náhrada mzdy nenáleží, nicméně je možné její poskytování sjednat (včetně odvodů na pojistné).

Ani u jednoho z obou druhů volna však zákon nestanoví přesný rozsah. Právě proto je vhodné rozsah pracovního volna, popř. náhradu mzdy v případech, kdy ze zákona nepřísluší, sjednat v kolektivní smlouvě. Zda se smluvní strany KS rozhodnou vyjednat uvolnění funkcionáře v rozsahu celého jeho pracovního úvazku, či zda to bude jen na jeho část, případně přesně stanovené dny, a v jakém rozsahu bude poskytována náhrada mzdy, by mělo vycházet především ze skutečnosti, kolik zaměstnanců odborový funkcionář zastupuje, jak rozsáhlá a náročná je agenda apod.

V případě, že nebude existovat dohoda o rozsahu uvolnění tohoto druhu, bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci pracovní volno pro výkon funkce zástupce zaměstnanců i jiné odborové činnosti ad hoc., tzn. případ od případu, a podle potřeby.

## ODBOROVÁ PLURALITA

---

Ze svobody odborového sdružování vyplývá, že je garantována i tzv. odborová pluralita, k níž dochází za situace, kdy u jednoho zaměstnavatele vznikne a působí více než jedna odborová organizace. Otázky odborové plurality zákoník práce upravuje v § 24 odst. 2, který se týká postupu při kolektivním vyjednávání a v § 286, který vymezuje působnost odborových organizací v jednání za zaměstnance. Kolektivní smlouva uzavřená v rozporu s pravidly pro odborovou pluralitu by byla neplatná.

Při kolektivním vyjednávání v případě odborové plurality zákon stanoví povinnost jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Dále předpokládá dohodu a společný postup všech odborových organizací. To znamená, že všechny dotčené odborové organizace společně předloží zaměstnavateli návrh kolektivní smlouvy, popř. společně reagují na návrh předložený zaměstnavatelem. Mohou se ale také dohodnout jinak, tzn. že se mohou mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnout jinak, než na tom, že budou společně jednat o uzavření kolektivní smlouvy.

Tento postup může být například takový, že k uzavření kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance bude oprávněna jen jedna odborová organizace, nebo že každá odborová organizace bude jednat samostatně a uzavře se zaměstnavatelem vlastní kolektivní smlouvu (v takovém případě je však nutné ošetřit osobní působnost jednotlivých kolektivních smluv pokud jde o odborově neorganizované zaměstnance). Při zvolení tohoto „jiného postupu“ však zákon stanoví, že se na něm odborové organizace musí mezi sebou dohodnout a že s tímto postupem, na kterém se odborové organizace shodly, bude souhlasit i zaměstnavatel.

Protože podmínka společného postupu odborových organizací při uzavírání kolektivní smlouvy vedla v minulosti v praxi až k zablokování kolektivního vyjednávání

vání, obsahuje nový zákoník práce výjimku, na základě které může kolektivní smlouvu platně uzavřít i jediná - reprezentativní odborová organizace. Pokud se tedy kolektivní vyjednávání dostane do patové situace v důsledku nedohody odborových organizací o společném nebo o jiném postupu, nebo s tímto jiným postupem nebude souhlasit zaměstnavatel, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má u něj největší počet členů, kteří jsou současně jeho zaměstnanci.

V souladu s Ústavou, úmluvami Mezinárodní organizace práce (MOP) a záměrem, aby nedocházelo k diskriminaci menších odborových organizací, se za organizaci s největším počtem členů u zaměstnavatele považuje i několik menších odborových organizací, které splní podmínku tím, že dohromady sdružují největší počet členů u zaměstnavatele. Neopominutelná je v tomto případě i role zaměstnavatele, má totiž možnost - zákonně oprávnění, uzavřít kolektivní smlouvu s největší odborovou organizací.

Pokud jde prokázání podmínky „největší odborové organizace“, lze ji doložit čestným prohlášením předsedy, popř. předsedů odborových organizací, o počtu členů, které mají u zaměstnavatele, nebo notářským zápisem, který splnění podmínky ověří.

Toto řešení odborové plurality bylo v průběhu schvalování zákoníku práce nařčeno z protiústavnosti a rozporu s čl. 27 odst. 2 Listiny z důvodu omezování počtu odborových organizací a zvýhodňování některých z nich v podniku nebo odvětví. Podle názoru ČMKOS však nejde o nerovnost odborů, protože pro všechny zúčastněné odborové organizace nová právní úprava zachovává rovné šance kolektivního vyjednávání se zúčastnit.

V případě, že u zaměstnavatele začne působit nová odborová organizace až v průběhu již platně uzavřené kolektivní smlouvy, nestává se tato automaticky smluvní stranou kolektivní smlouvy na straně odborové organizace. Pravidlo pro společný postup odborových organizací při sjednávání kolektivních smluv v případě odborové plurality podle § 24 se použije až při zahájení nového kolektivního vyjednávání.

Jak vyplývá z ustanovení zákoníku práce, je kolektivní smlouva závazná pro její účastníky, tzn. pro zaměstnavatele a odborovou organizaci, která kolektivní smlouvu uzavřela. Nové odborové organizaci, která v době uzavření kolektivní smlouvy neexistovala, a tudíž nebyla smluvní stranou kolektivní smlouvy, tedy nevzniknou automaticky z kolektivní smlouvy práva ani povinnosti, jako odborové organizaci, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Nová odborová organizace je však nepochybně subjektem práv a povinností stanovených zákonem – zaměstnavatel má i vůči této odborové organizaci povinnosti stanovené zákoníkem práce (např. povinnost vytvořit na svůj náklad podmínky pro její řádnou činnost, povinnost poskytovat pracovní volno odborovým funk-

cionářům apod.).

Navíc podle čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod je zakázáno jakékoli zvýhodňování některých odborových organizací na úkor jiných v podniku nebo odvětví. Zaměstnavatel by měl tudíž nově vzniklé odborové organizaci poskytovat srovnatelné podmínky pro její činnost a pro uvolňování odborových funkcionářů jako odborové organizaci, se kterou kolektivní smlouvu uzavřel.

Je rovněž možné, aby se smluvní strany kolektivní smlouvy dohodly na změně okruhu účastníků platné kolektivní smlouvy a rozšířili je na straně odborové o nově vzniklou odborovou organizaci. Máme za to, že toto řešení může v praxi předejít případným dohadům a sporům.

Vedle kolektivního vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy se odborová pluralita řídí § 286 zákoníku práce. V případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákon vyžaduje informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, musí zaměstnavatel při pluralitě odborů plnit své povinnosti související s informováním a projednáním vůči všem odborovým organizacím, pokud se s nimi nedohodne na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

Tak tomu bude například při jednání za zaměstnance v souvislosti s pracovní dobou (např. stanovením začátku a konce pracovní doby, jejím rozvržení), hromadným propuštěním, při stanovení termínu hromadného čerpání dovolené, při stanovení norem spotřeby práce a pracovního tempa, jestliže nejsou sjednány v kolektivní smlouvě, při vydávání a změnách pracovního řádu aj.

Zde však, na rozdíl od kolektivního vyjednávání, zákon nepamatuje na situace, kdy se odborové organizace na společném postupu neshodnou, tzn., že se např. nedohodnou, zda souhlas udělí, či nikoli. Je požadována úplná shoda všech zúčastněných odborových organizací. Taková úprava pravděpodobně nebude činit problémy v případech, kdy zákon požaduje pouze projednání s odborovou organizací a konečné rozhodnutí je plně v kompetenci zaměstnavatele.

Problémy ale mohou nastat tam, kde je stanovena povinnost jednat „v dohodě“ s odborovou organizací (např. určení hromadného čerpání dovolené, posouzení zda absence zaměstnance v práci je omluvená nebo nikoli, vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou, organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aj.), případně kdy je platnost opatření zaměstnavatele podmíněna jejím výslovným souhlasem (např. pracovní řád). Pokud se odborové organizace na společném vystupování vůči zaměstnavateli neshodnou, nebude možné, aby zamýšlené opatření zaměstnavatel realizoval, neboť budou ze zákona neplatná nebo právně neúčinná (nezávazná).

Pro účely jednání za zaměstnance v kolektivních pracovněprávních vztazích může být uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a všemi odborovými organiza-

cemi, které u něj působí - tzv. dohoda o jiném postupu podle § 286 odst. 1, která bude obsahovat řešení použitelné v případě patových situací. Tato dohoda může rovněž upravit zcela odchylný režim informování a projednání.

V individuálních pracovněprávních vztazích, jedná za konkrétního zaměstnance ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Jsou to například situace, kdy zaměstnavatel s odborovou organizací projednává výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, kdy se posuzuje nepřítomnost zaměstnance v práci jako neomluvená absence, kdy je projednávána stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů apod.

Zaměstnanec, který není členem žádné odborové organizace, si odborovou organizaci (svého zástupce) může vybrat sám, pokud tak ale neučiní, bude za něj jednat odborová organizace, která má u zaměstnavatele největší počet členů v pracovním poměru. Toto pravidlo se uplatní například při projednávání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle nebo při projednávání výše náhrady škody přesahující 1 000 Kč a obsahu dohody o způsobu její náhrady.

---

## 5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

---

Ve sjednávání kolektivních smluv leží těžiště podnikového sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Navíc i zákoník práce preferuje kolektivní smlouvu jako hlavní nástroj odchylné úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Uzavření kolektivní smlouvy zajišťuje mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci sociální smír a svědčí o dobré kvalitě a fungování vzájemných vztahů.

Kolektivní smlouvy jsou zvláštním smluvním typem. Hmotněprávní úprava kolektivních smluv je obsažena v zákoníku práce, zatímco procedura jejich sjednávání v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní smlouva je považována za pramen práva, a to pokud jde o její tzv. normativní závazky. Normativními závazky jsou závazky, ze kterých vznikají oprávnění blíže neurčenému okruhu subjektů stejného druhu (všem zaměstnancům zaměstnavatele nebo jejich skupině) – např. nárok na zvýšené odstupné, nárok dovolenou na zotavenou nad zákonný rozsah atp.

---

### POSTUP PŘI UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

---

Procedura sjednávání kolektivní smlouvy obsažená v zákoně o kolektivním vyjednávání platí při kolektivním vyjednávání podnikových kolektivních smluv i kolektivních smluv vyššího stupně. Kolektivní vyjednávání je zahájeno tak, že jeden ze smluvních partnerů předloží druhé straně písemný návrh kolektivní smlouvy. Aby druhá strana mohla návrh posoudit, musí návrh obsahovat označení účastníků smlouvy a obsah jednotlivých závazků.

Aby zabránil zbytečným průtahům, případně úmyslnému bojkotování kolektivního vyjednávání, ukládá zákon druhé straně povinnost na návrh kolektivní smlouvy odpovědět písemně bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 pracovních dnů, pokud si smluvní strany nedohodnou jinou dobu. Lhůta pro reagování může být po dohodě stran prodloužena i zkrácena podle jejich potřeb a rozsahu projednávaných materiálů.

Smluvní partner ve své reakci na návrh se musí vždy vyjádřit k těm ustanovením návrhu, které neakceptuje. Jestliže druhý účastník ve svém vyjádření požaduje změny původního návrhu, jde o nový návrh (tzv. protinávrh). V takovém případě nedojde k automaticky k uzavření kolektivní smlouvy s těmito změnami, smluvní strany spolu musí dále o obsahu kolektivní smlouvy jednat.

Již při uzavírání kolektivní smlouvy mohou smluvní strany do ní zapracovat možnost její změny, včetně konkrétních závazků, kterých se má týkat. Touto úpravou je možné měnit závazky v době platnosti kolektivní smlouvy ve vazbě na měni-



cí se vnější prostředí (např. změna právní úpravy) i vnitřní podmínky zaměstnavatele (např. u závazků v oblasti mezd, které úzce souvisí s ekonomickými výsledky zaměstnavatele).

Při navrhování, projednávání a přijímání změn v kolektivní smlouvě se postupuje stejně jako při uzavírání kolektivní smlouvy. To znamená, že je možné využít i všech zákonných možností pro řešení konfliktů a sporů, počínaje využitím institutu zprostředkovatele, rozhodce, až po krajní prostředek, jímž je stávka nebo výluka.

Jestliže si strany možnost změny v kolektivní smlouvě nesjednají, nemá ani jedna ze smluvních stran právní povinnost takové změně později jednat. V tomto případě by záleželo pouze na dobré vůli druhé strany, která se nedá právně vynutit.

Zaměstnavatel a odborová organizace jsou povinni vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Právní úprava nezapomíná ani na zaměstnance, kterých se kolektivní smlouva týká především. Výslovně je stanoveno právo zaměstnance na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a právo na předkládání podnětů pro kolektivní vyjednávání.

V případě, že je kolektivní vyjednávání úspěšně završeno podpisem kolektivní smlouvy, jsou následně její účastníci povinni s jejím obsahem seznámit zaměstnance, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Konkrétní způsob informování zaměstnanců si strany mohou dojednat přímo v kolektivní smlouvě. Povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy.

---

## **PLATNOST, ÚČINNOST A ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

---

### **Platnost kolektivní smlouvy**

Formálními podmínkami platnosti kolektivní smlouvy je, aby byla uzavřena v písemné formě, opatřena podpisy oprávněných zástupců obou smluvních stran a aby tyto podpisy byly na téže listině. Tyto požadavky jsou plně opodstatněné s ohledem na význam a závaznost práv a povinností v kolektivní smlouvě upravených, jak pro smluvní strany kolektivní smlouvy, tak pro všechny zaměstnance zaměstnavatele (zaměstnavatelů), na které se kolektivní smlouva po jejím podpisu bude vztahovat.

Obsah kolektivní smlouvy musí být koncipován s ohledem na případnou kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je pro zaměstnavatele závazná buď z titulu jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, která ji uzavřela, nebo na základě rozšíření její závaznosti. Podniková kolektivní smlouva by totiž byla neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

**Účinnost kolektivní smlouvy**

Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se sjednává. Podnikové kolektivní smlouvy jsou vyjednávány zpravidla na období jednoho roku, kterým bývá stále častěji období, které se kryje s rokem fiskálním. Důvodem je uzavření hospodaření zaměstnavatele za předchozí rok, které umožní získat přesné údaje o finanční situaci jako jeden ze základních parametrů pro dojednávání konkrétních závazků v podnikové kolektivní smlouvě.

Zákoník práce umožňuje uzavírat kolektivní smlouvy na dobu určitou i neurčitou. Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou je možné vypovědět, přičemž výpovědní doba je šest měsíců a kolektivní smlouvu lze vypovědět až po uplynutí šesti měsíců ode dne její účinnosti. To znamená, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude účinná minimálně třináct měsíců.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. Kolektivní smlouva je tedy oproti jiným smlouvám zcela výjimečná v tom, že je možné její účinnost sjednat i zpětně.

Např. i když je kolektivní smlouva na rok 2007 podepsána až v červnu 2007, považuje se za účinnou zpětně již od 1. ledna 2007. Zaměstnancům pak na základě takové kolektivní smlouvy vznikají i zpětné nároky, což je výhodné zejména v situacích, kdy se kolektivní vyjednávání neúměrně prodlužuje.

Účinnost některých závazků je možné sjednat odchylně. To má význam především u normativních závazků, kdy se strany zpravidla dohodnou, že některé závazky přesáhnou dobu účinnosti kolektivní smlouvy, aby bylo možno ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy (tj. začátkem příštího kalendářního roku) poskytovat plnění podle dosavadní kolektivní smlouvy.

Smluvní strany, mezi nimiž již byla kolektivní smlouva uzavřena, jsou povinny nejpozději ve lhůtě 60 dnů před skončením doby platnosti dosavadní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit kontinuitu kolektivního vyjednávání a nahrazení staré kolektivní smlouvy novou.

**Závaznost kolektivní smlouvy**

Kolektivní smlouva se stává závaznou okamžikem, kdy je platně uzavřena, tj. podpisem oprávněných zástupců obou smluvních stran na téže listině. Podniková kolektivní smlouva je přitom závazná jak pro smluvní strany, tedy zaměstnavatele a odborovou organizaci, tak i pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, za které byla uzavřena. Konec závaznosti kolektivní smlouvy se shoduje s koncem její účinnosti.

Zvláštní situací, pokud jde o závaznost kolektivní smlouvy, je tzv. přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V situacích, kdy dochází k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části nebo k převodu úkolů zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele (např. prodej podniku nebo jeho části, fúze apod.), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele. Přecházejí tedy i práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy platné u dosavadního zaměstnavatele, popř. z platných vnitřních předpisů. Pro nového zaměstnavatele je kolektivní smlouva závazná ze zákona, aniž by byl její smluvní stranou.

„Převzatá“ kolektivní smlouva se však bude vztahovat pouze na zaměstnance, kteří jí byli původně pokryti, tzn. na bývalé zaměstnance původního zaměstnavatele. V důsledku těchto podmínek samozřejmě může nastat situace, že po dobu účinnosti „převzaté“ kolektivní smlouvy budou u zaměstnavatele existovat různé kategorie zaměstnanců, nicméně tyto nároky musí být respektovány. V tomto případě se totiž nejedná o diskriminaci, neboť k přechodu práv a povinností došlo na základě objektivní skutečnosti, o různém zacházení nerozhodl nebo ho v kolektivní smlouvě nesjednal sám zaměstnavatel. Zaměstnavatel by mohl být postihován pouze za to, co sám v rozporu s právem učinil či sjednal.

---

## VZTAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A VNITŘNÍHO PŘEDPISU

---

Vnitřní předpis je jednou z možných forem odlišné úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích. Nicméně s ohledem na skutečnost, že se jedná o jednostranný právní úkon zaměstnavatele, kdy podmínky výkonu práce nejsou stanoveny konsensuálně prostřednictvím smlouvy, ale rozhodnutím zaměstnavatele, dává zákoník práce přednost kolektivní smlouvě.

Vnitřní předpisy upravuje zákoník práce v § 305. Je však nutné upozornit, že se nejedná o jakékoli jednostranné opatření zaměstnavatele, ale pouze o vnitřní předpis stanovující mzdová nebo platová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Zákon tedy nereguluje ty vnitřní předpisy, které jsou pouhými akty řízení, prostřednictvím kterých vykonává zaměstnavatel svá vlastnická oprávnění (např. stanovení technických postupů práce, zabezpečení evidence pracovní doby apod.).

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat vnitřní předpis stanovující práva zaměstnanců pouze v případě, že je k tomu kolektivní smlouvou zmocněn. Pokud se odborová organizace rozhodne, že ponechá určitou oblast úpravy odchylných práv na vnitřní předpis, tedy na vůli zaměstnavatele, je třeba zmocnění v kolektivní smlouvě specifikovat. V kolektivní smlouvě by měl být přesně vymezen rozsah zmocnění (co má vnitřní předpis upravit), případně i doba, po kterou má vnitřní předpis platit, či způsob jeho vydání (např. po projednání s odborovou organizací, v dohodě s odborovou organizací apod.).

Stejně jako kolektivní smlouva ani vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Z dosavadních zkušeností vyplývá, že mnozí zaměstnavatelé si na novou právní úpravu zatím nezvykli a dále vydávají vnitřní mzdové předpisy i tehdy, kdy u nich odborová organizace působí. Podle některých informací dochází i k záměrnému nerespektování úpravy vnitřních předpisů v obsažené v zákoníku práce. Dále se ukazuje, že celá řada odborových organizací zmocňuje v kolektivní smlouvě zaměstnavatele k vydání vnitřních mzdových předpisů. Přetrvává tak určitá praxe z dob platnosti starého zákoníku práce, která byla zažitá jak mezi odborovými organizacemi, tak mezi zaměstnavateli.

Pokud se týká nerespektování ustanovení § 305 odst. 1 ať už z důvodu neznalosti nebo na základě cíleného porušování, upozorníme na skutečnost, že vnitřní předpisy zaměstnavatele týkající se mzdových, platových nebo jiných práv zaměstnanců, vydané bez příslušného zmocnění daného odborovou organizací v kolektivní smlouvě, jsou neplatné.

*Poznámky:*

## 6. OBSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

### PRÁVNÍ RÁMEC OBSAHU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Zásadní koncepční změnou, kterou s účinností od 1. 1. 2007 přinesl nový zákoník práce do oblasti pracovněprávních vztahů je zásada „dovoleny je vše, co zákon nezakazuje“. S ohledem na skutečnost, že starý zákoník práce byl ovládán zásadou „zakázáno je vše, co zákon nedovoluje“, je na první pohled zřejmé, že došlo k významnému rozšíření smluvní volnosti. Platné právo poskytuje větší prostor pro individuální jednání o pracovních podmínkách mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i pro kolektivní ujednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem v kolektivních smlouvách.

Výjimečné postavení kolektivní smlouvy je zřejmé z ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je především v kolektivní smlouvě možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Ačkoli tedy odchýlná úprava může být provedena prostřednictvím pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a za stanovených podmínek i vnitřním předpisem, je to především kolektivní smlouva, která by měla sloužit k hromadné úpravě pracovněprávních vztahů na pracovišti.

Přesto ona deklarovaná smluvní volnost není, zejména s ohledem na ochrannou funkci pracovního práva, zcela bezbřehá a zákon sám stanoví pro možnost využívání smluvních odchylek určitá pravidla.

Obecná zásada „**co není zakázáno, je dovoleno**“ je stanovena v § 2 odst. 1 větě první, podle které mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchýlně od nového zákoníku práce, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se odchýlit nelze“. Dále následuje v § 2 několik dalších výkladových pravidel, která upřesňují, kdy není možné odchýlení od ustanovení nového zákoníku práce, popřípadě kdy je toto odchýlení možné pouze ve prospěch zaměstnance, popřípadě bez omezení.

**Odchýlení od úpravy obsažené v zákoníku práce není možné absolutně v případech, kdy:**

- jde o ustanovení, která jsou vyjmenována v 363 odst. 2,
- jde o ustanovení, kde to zákon výslovně zakazuje – např. zaměstnavatel „nesmí“ zaměstnávat mladistvé v noci, délka stanovené týdenní doby „nesmí“ překročit 40hodin týdně,
- z povahy ustanovení vyplývá, že se nelze odchýlit (§ 2 odst. 1 věta první) – např. zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze ze zákonem stanovených důvodů

- jde o ustanovení, která obsahují úpravu účastníků pracovněprávních vztahů, jde o ustanovení obsažená v § 6 -12 (vymezení pojmů zaměstnanec a zaměstnavatel),
- jde o ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, tj. § 4, 8, 12, 28, 324, 326, 329 odst.1, § 331 a 333 odst.1,
- jde o ustanovení o náhradě škody, pokud zákon nestanoví jinak.

**Odchýlení od úpravy obsažené v zákoníku práce je možné, pouze však ve prospěch zaměstnance, a to pokud jde o:**

- ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství a jejichž výčet je uveden v § 363 odst. 1,
- ustanovení, která ukládají povinnost.

**Odchýlení od úpravy obsažené v zákoníku práce je možné bez omezení** (tj. jak ve prospěch zaměstnanců, tak také ve prospěch zaměstnavatele, v zájmu jeho potřeb), **pokud:**

- to nový zákoník práce výslovně nezakazuje a jde o práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích,
- jde o jiné otázky než práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (zaměstnanecské benefity, jako např. poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, stavební spoření, životní pojištění aj.).

Pro kolektivní vyjednávání je rovněž významná tzv. zásada „minimax“ (§ 2 odst. 3), podle které odchýlná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Prostřednictvím této zásady je nastavena výše tzv. minimálních práv zaměstnanců v novém zákoníku práce.

Je třeba rovněž zdůraznit, že zásadním způsobem ovlivní možnosti sjednávání dalších práv zaměstnanců v kolektivních smlouvách jejich posuzování z hlediska daňových zákonů, zejména z pohledu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších změn, zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších změn a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších změn. I tato problematika bude obsahem samostatné publikace v rámci projektu.

V neposlední řadě je nutné připomenout i zákonné pravidlo, že prostřednictvím kolektivní smlouvy není možné ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

## ROZDÍLNÉ MOŽNOSTI KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V PODNIKATELSKÉ A NEPODNIKATELSKÉ SFÉŘE

---

Zaměstnavatelé již nejsou rozlišováni podle toho, zda provozují nebo neprovozují podnikatelskou činnost, jak tomu bylo podle starého právní úpravy. V platném zákoníku práce (zákon č. 2062/2006 Sb.) je z hlediska pracovněprávních vztahů veřejný sektor vymezen v ustanovení § 109 odst. 3, a to aniž by byl takto pojmenován. Jde o zaměstnavatele, kteří poskytují svým zaměstnancům za práci plat podle ustanovení zákoníku práce o platu (nikoli mzdu). Těmito zaměstnavateli jsou:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečeny z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

S ohledem na zcela novou koncepci nového zákoníku práce, v důsledku níž došlo k výraznému rozšíření smluvní volnosti, se zvětšil i prostor pro kolektivní vyjednávání ve veřejném sektoru. Při důsledné aplikaci zásady „dovoleno je vše, co není zakázáno“ dospějeme k tomu, že kolektivní vyjednávání v „nepodnikatelském“ sektoru je omezeno pouze v následujících oblastech:

- nelze zkracovat pracovní dobu (§ 79 odst. 3),
- nelze zavádět konto pracovní doby (§ 86 odst. 2),
- na veřejný sektor se nevztahuje institut částečné nezaměstnanosti (§ 209 odst. 1),
- výměra dovolené je stanovena kogentně v rozsahu 5 týdnů (§ 213 odst. 2) a ve veřejném sektoru je povinná tvorba FKSP,
- podmínky poskytování platu jsou stanovené kogentně a odchýlit se resp. stanovit bližší podmínky pro poskytování některých složek platu lze pouze v případě, že to zákon umožňuje.

Po právní stránce se tedy rozsah pro kolektivní vyjednávání v oblasti veřejné správy rozšiřuje. Je však třeba vzít v úvahu, že finanční prostředky jmenovaných zaměstnavatelů jsou rozpočtovány a tudíž rozsah kolektivního vyjednávání je v praxi ve skutečnosti omezen objemem těchto finančních prostředků.



## STRUKTURA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

---

Rozhodnutí o tom, jaké bude členění kolektivní smlouvy, je plně v kompetenci smluvních stran. Z dosavadních zkušeností však vyplývá, že většina kolektivních smluv bývá zpravidla členěna následovně:

- Úvodní ustanovení
- Spolupráce smluvních stran
- Pracovní doba, doba odpočinku a pracovní režimy
- Dovolená
- Pracovní poměr a skončení pracovního poměru
- Pravidla pro odměňování (mzdy) zaměstnanců - (platy) zaměstnanců
- Odměna za pracovní pohotovost
- Zaměstnanost
- Pracovní a sociální podmínky
- Překážky v práci
- Rovní příležitosti
- Bezpečnost práce
- Náhrada škody
- Bližší úprava poskytování cestovních náhrad
- Ostatní náhrady
- Závěrečná ustanovení

Obsahem následující části je katalog možných ujednání členěný podle struktury kolektivních smluv. Pokud není u jednotlivých možností výslovně uvedeno, že se nevztahují na zaměstnavatele tzv. „nepodnikatelské“ sféry, platí tyto možnosti i pro veřejný sektor.

### I.

#### Úvodní ustanovení

**Identifikace smluvních stran** (je třeba uvádět aktuální stav v době podpisu kolektivní smlouvy) - jde o základní údaje o smluvních stranách.

**místní a osobní působnost kolektivní smlouvy** (časová působnost, tj. účinnost kolektivní smlouvy, bývá tradičně součástí závěrečných ustanovení).

### II.

**Spolupráce smluvních stran****Podmínky pro činnost odborových organizací**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- možnost srážení členských příspěvků ze mzdy zaměstnance – člena odborové organizace a bližší podmínky těchto srážek (na jaký účet zaměstnavatel sražené částky převede, v jakém termínu apod.); předpokladem realizace srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků je předchozí souhlas každého jednotlivého člena (§ 146 písm.c); možnost srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků lze dohodnout i mimo kolektivní smlouvu (zejména v případě, kdy se kolektivní smlouvu nedaří uzavřít) v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací – na tuto dohodu se nevztahují ustanovení o uzavírání kolektivní smlouvy,
- dohodu o rozsahu uvolnění odborového funkcionáře k výkonu povinností zástupce zaměstnanců podle zákoníku práce (§ 203 odst. 2 písm. a)) – za dobu uvolnění přísluší zaměstnanci náhrada mzdy; nebude-li v kolektivní smlouvě dohodnut rozsah uvolnění, je rozsah uvolnění (doba) dán nezbytnou potřebou k výkonu daných oprávnění (povinností) zástupce zaměstnanců,
- dohodu o rozsahu uvolnění k výkonu jiné odborové činnosti a dohodu o výši a formě odměňování takto uvolněného zaměstnance; pokud nebude v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak, platí podle § 203 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, že k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech, přísluší zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy.

*V kolektivní smlouvu lze dohodnout, že i v případě uvolnění podle § 203 odst. 2 písm. b) bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy, popřípadě je možné rozsah takto sjednané náhrady mzdy omezit možností zaměstnavatele požadovat po odborové organizaci za určitých podmínek refundaci vyplacených částek. Jinak než na základě vzájemné dohody již podle zákoníku práce odborová organizace nemá povinnost zaměstnavateli vyplacené náhrady mezd odborových funkcionářů refundovat.*

- hrazení pojistného zaměstnavatelem za dlouhodobě uvolněné funkcionáře podle § 25a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a § 26a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, které se týká pouze uvolnění pro jinou odborovou činnost, tedy nikoli uvolnění k plnění funkce zástupce zaměstnanců; pokud kolektivní smlouva nestanoví jinak, jsou odbory povinny refundovat zaměstnavateli jím uhrazené pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře,
- konkretizaci závazku zaměstnavatele (povinnosti zaměstnavatele) vytvořit podmínky pro činnost odborové organizace dohodou o poskytnutí konkrétních

prostor, specifikaci technického vybavení, stanovení částky na úhradu nezbytných nákladů na činnost, např. na potřebné podkladové materiály, úhrada cestovních nákladů při zajištění kontaktu se zaměstnanci na odloučených pracovištích apod. (§ 277),

- finanční příspěvek zaměstnavatele na činnost odborové organizace a podmínky jeho poskytování,
- dohodu ohledně způsobu, jakým bude splněna povinnost účastníků kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření, např. kdo zajistí, jakými prostředky apod. (§ 29),
- bližší podmínky výkonu odborové kontroly – konkretizace povinností zaměstnavatele v souvislosti s právem odborových organizací vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv (§ 321 a § 322 odst. 1 a 2).

### **Formy spolupráce smluvních stran při pluralitě odborových organizací u jednoho zaměstnavatele**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- při pluralitě odborových organizací je možná dohoda o jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu než jak je pro působnost odborových organizací v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců stanoven v odst. 1 (za podmínky, že kolektivní smlouva bude podepsána všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele). (§ 286 odst.1),
- při pluralitě odborových organizací je možné sjednat „jiný postup“ tj. např. dohodu o tom, že jedna (více) odborových organizací bude vyjednávat a uzavírat změny a dodatky stávající kolektivní smlouvu, popř. novou kolektivní smlouvě, za ostatní odborové organizace, popř. dohodu, že bude uzavřeno více kolektivních smluv, za podmínky, že kolektivní smlouva bude podepsána všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a v mezidobí nedojde ke vzniku nové či nových odborových organizací u zaměstnavatele (§ 24 odst. 2, věta první, část za středníkem),

### **Poskytování informací odborové organizaci**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- podrobnější úpravu práva na informace a projednání, popř. rozšíření tohoto práva (§ 276 odst. 1, první věta, odst. 5, odst. 6, druhá věta),
- podrobnou úpravu postupu informování (např. konkretizace lhůt, způsob předávání informací, pravidla vzájemného jednání apod.). § 278 odst. 2,

- bližší podmínky pro informování v případě přechodu práv a povinností z pracovních vztahů (lhůty, forma informací apod.) (§ 339 odst.1),
- širší rozsah otázek, o nichž zaměstnavatel informuje v případě přechodu práv a povinností (nad rozsah uvedený v písmenech a) až d) (§ 339 odst. 1),
- další informace, které je zaměstnavatel povinen poskytovat nad rozsah stanovený v zákoně, tj. vyšší rozsah informování zahrnující např. informace o provedených opatřeních ke zlepšení pracovních podmínek a o opatřeních realizujících povinnost zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce podle § 224, jakož i o plnění jiných povinností zaměstnavatelem, dále o tom, že jsou u zaměstnavatele dostupné pracovní poměry na dobu neurčitou, o záměru zaměstnavatele zavádět jiné formy práce, jako je např. teleworking, homeworking, o záměru uplatnit agenturní zaměstnance v podniku aj. (§ 279 odst. 1 a § 287 odst. 1),

### Formy a postup projednávání

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

**podrobnou úpravu postupu projednání**, zahrnující např. konkretizaci lhůt, způsobu projednání a vyhodnocení jeho závěrů, možnost přizvat si na jednání se zaměstnavatelem zástupce OS, lhůty a formu pro poskytnutí „odůvodněné odpovědi“ zaměstnavatele, specifikaci pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g) apod. (**§ 278 odst. 3**),

- další skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnanci nad rozsah stanovený v zákoně (např. opatření ke zlepšení pracovních podmínek, tj. jak bude zaměstnavatel konkrétně plnit povinnost stanovenou v § 224, opatření ke zlepšení propagace podniku, zavádění jiných forem práce, uplatnění agenturních zaměstnanců v podniku apod. (§ 280 odst. 1, § 287 odst. 2),
- bližší podmínky pro projednání v případě přechodu práv a povinností z pracovních vztahů (§ 339 odst. 1),
- širší rozsah otázek, které je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací projednat v případě přechodu práv a povinností (§ 339 odst. 1),
- pravidla pro projednávání stížností zaměstnanců na pracovišti; ustanovení umožňuje rozšířit povinnost zaměstnavatele např. tak, že všechny stížnosti zaměstnanců budou projednávány s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců (tj. bez žádosti zaměstnance). (§ 14 odst. 3),
- pokud je to vhodné, dohodnout v záležitostech, kde zákon požaduje informování zaměstnanců nebo odborové organizace, režim projednání, popř. projednání změnit na spolurozhodování.

### **Rozsah spolurozhodování odborové organizace**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- vyšší rozsah případů spolurozhodování mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, než stanoví zákon (např. spolurozhodování ve věci určení zástupce, popř. zástupců k účasti na pohřbu spoluzaměstnance aj.),
- spolurozhodování o používání sociálního fondu, je-li jeho existence v KS sjednána nebo je v podniku zřízen.

### **Rozsah povinností zaměstnavatele při zajišťování přístupu k nadnárodním informacím, ustavení evropské rady zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání**

V kolektivní smlouvě lze:

- rozšířit a upravit podrobněji ve prospěch zaměstnanců rozsah povinností zaměstnavatele při zajišťování přístupu k nadnárodním informacím, ustavení evropské rady zaměstnanců nebo ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání (§ 288 až 299).

### **Další možná ujednání s ohledem na liberalizovanou právní úpravu:**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- vytvoření „Paritní komise“ ke sledování plnění ustanovení sjednaných v KS a podmínky pro její činnost,
- pravidla pro smírné řešení individuálních sporů (mediace, smírčí komise apod.),
- vypracování vzájemných pravidel spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace, která mohou obsahovat pravidla vzájemného kontaktu, podrobnosti informování a projednávání, způsoby řešení sporů či problémů, pravidla pro kolektivním vyjednávání apod.

## **III.**

### **Pracovní doba, doba odpočinku a pracovní režimy**

Prostor pro kolektivní vyjednávání je především v oblasti hromadné úpravy pracovní doby (včetně práce přesčas a nařizování práce ve dnech pracovního klidu (§ 99)). Cílem by mělo být na základě konkrétních podmínek vzájemně sladit požadavky zaměstnavatele a potřeby zaměstnanců, např. práce na směny a podmínky dopravy do zaměstnání apod.

### **Délka pracovní doby a její rozvržení**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonem stanovené maximum, přitom je třeba důsledně ctít zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích; zkrácení lze dohodnout obecně, tj. pro všechny zaměstnance nebo podle pracovních režimů, tj. zvlášť pro zaměstnance v jednosměnném, dvousměnném, třisměnném, resp. v nepřetržitém provozu (§ 79 odst. 3); nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. „nepodnikatelské sféry.
- obecné zásady a podmínky rozvržení pracovní doby, tj. zda je pracovní doba rozvržena rovnoměrně, nerovnoměrně, jestli se uplatňuje pružná pracovní doba, popř. jestli se zavádí konto pracovní doby, stanovení začátku a konce směn (§ 81 odst. 1),
- jiné rozvržení pracovního týdne než je zpravidla pětidenní pracovní týden (§ 81 odst. 2),
- Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je možné dohodnout začátek a konec pracovní doby, tedy délku směn (nejvýše 9 hodin). (§ 82),
- délku vyrovnávacího období u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby (nejvýše 52 týdnů, nemusí se shodovat s kalendářním rokem) a délku směn (nejvýše 12 hodin). (§ 83 odst. 1)
- limit délky směny při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby v nižším rozsahu než je zákonem stanovených 12 hodin. (§ 83 odst. 2),
- přesnější úpravu způsobu seznámení zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby, popř. i prodloužení lhůty stanovené zákonem k tomuto seznámení (§ 84),
- pružnou pracovní dobu při rovnoměrném i při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tj. vymezit podrobnosti o jejím uplatnění (§ 85 odst. 1),
- délku vyrovnávacího období u pružné pracovní doby při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby pod zákonné maximum 4 týdny (§ 85 odst. 3),
- začátek a konec „volitelné pracovní doby“ a začátek a konec „základní pracovní doby“ u pružné pracovní doby, a to tak, aby délka směny při volitelné pracovní době nepřesáhla 12 hodin (§ 85 odst. 4 a 5).

### **Přestávky v práci**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- délku přestávky v práci nad zákonné minimum (nejméně 30 minut) a dobu čerpání pod zákonné maximum (nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce) (§ 88),
- případné rozdělní přestávky do částí, délku části přestávky nad zákonné minimum (15 minut) a dobu čerpání částí přestávky (§ 88 odst. 2),

- upřesnění okruhu bezpečnostních přestávek poskytovaných u zaměstnavatele, popř. upřesnění, kteří zaměstnanci u zaměstnavatele mají právo na bezpečnostní přestávku, za jakých podmínek je jim poskytována a v jaké délce a stanovit způsob evidence bezpečnostních přestávek (§ 89, též např. § 27 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci).

### **Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami**

- posunutí věkové hranice pro zkrácení odpočinku mezi směnami (§ 90 odst. 2)

### **Práce ve dnech pracovního klidu a o svátcích**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- bližší podmínky projednávání případného požadavku zaměstnavatele na práci ve dnech pracovního klidu nebo ve svátek (§ 99),
- u zaměstnavatelů s nepřetržitým provozem, které svátky v roce se bude u zaměstnavatele pracovat a které se pracovat nebude (např. že o Vánocích proběhne odstávka) - doporučuje se pouze pro nepřetržité provozy (§ 91 odst. 4).

### **Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- možnost poskytnutí nepřetržitého odpočinku v týdnu ve vyšším rozsahu; možnost sjednat za období 3 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 105 hodin (pouze v zemědělství) (§ 92).

### **Práce přesčas**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- nižší maximální objem práce nařízené přesčas než jsou horní limity dané ZP, tj. pod 150 hodin ročně a pod 8 hodin týdně (§ 93 odst. 2),
- maximální přípustný rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout nad limit nařízené práce přesčas 150 hodin (§ 93 odst.3),
- délku vyrovnávacího období, ve kterém nesmí práce přesčas v průměru překročit 8 hodin týdně, tj. nižší než 26 týdnů, popř. vyšší než 26 týdnů, ne však více jak 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 93 odst. 4).

### **Práce v noci**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- délku směny zaměstnance pracujícího v noci, kratší než stanoví jako maximální zákon, tj. pod 8 hodin (§ 94 odst. 1),
- délku vyrovnávacího období, v kterém se „zprůměrnuje“ délka směny zaměstnance pracujícího v noci, kratší než stanoví zákon, maximálně 26 týdnů (§ 94 odst. 1),
- periodicitu pravidelných lékařských prohlídek nad zákonné minimum jednou ročně (§ 94 odst. 2 písm. b),
- způsob zajištění plnění povinností zaměstnavatele pro zaměstnance pracující v noci, tj. přiměřené občerstvení apod., vybavení pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci včetně zajištění prostředků umožňující přivolat rychlou lékařskou pomoc (§ 94 odst. 3 a 4).

### **Rozsah pracovní pohotovosti**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- maximální rozsah pracovní pohotovosti, kterou může zaměstnavatel s jednotlivým zaměstnancem dohodnout (§ 95).

### **Uplatnění konta pracovní doby (nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. „nepodnikatelské sféry“)**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- zavedení konta pracovní doby a jeho zásady, včetně odměňování, tj. zejména okruh zaměstnanců, jichž se bude týkat, kdo bude odpovědný za vedení účtu pracovní doby a účtu mzdy, jakým způsobem bude zaměstnancům oznamován rozvrh pracovní doby a s jakým časovým předstihem, právo zaměstnanců na informace o stavu účtu pracovní doby a účtu mzdy, zkrácení pracovní doby pod zákonné minimum aj. (§ 86 odst. 1),
- délku vyrovnávacího období, které může být nižší, popř. vyšší než 26 týdnů po sobě jdoucích, ne však více než 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 86 odst. 3),
- zpřesnění obsahu účtu pracovní doby (§ 87 odst. 2)
- podrobnosti o překážkách v práci na straně zaměstnance při uplatnění pracovního konta (§ 97 odst. 5),
- stálou mzdu a její výši nad zákonné minimum (80 % průměrného výdělku zaměstnance) (§ 120 odst. 1).



### **Evidence pracovní doby**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- způsob evidence pracovní doby, práce přesčas, noční práce a doby pracovní pohotovosti (§ 96).

### **Jiné pracovní režimy**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

#### **konkrétní podmínky (mzdové, sociální, bezpečnosti práce) pro jiné specifické formy práce např.:**

- práce na jiném dohodnutém místě mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking),
- práce na dálku (teleworking), tj. podle Rámcové dohody o práci na dálku uzavřené mezi UNICE/UEAPME, CEEP a EOK dne 16. 7. 2002 práce, která je vykonávána pomocí informační technologie a informačních nástrojů a jejíž výsledky předává zaměstnanec zaměstnavateli elektronickým způsobem – poskytnutí, instalace a údržba technického zařízení odpovídající požadavkům na BOZP, druhy nákladů, které hradí zaměstnavatel a jakým způsobem, poskytnutí technické podpory, odpovědnost zaměstnavatele za náklady spojené se ztrátou a poškozením vybavení a dat užívaných zaměstnancem, ochrana dat, norma spotřeby práce, pro zamezení diskriminace a nerovného zacházení princip srovnatelného zaměstnance, školení zaměstnance, pravidla pro vstup na pracoviště zaměstnance pracujícího na dálku za účelem kontroly dodržování předpisů BOZP, periodicitu osobních setkání zaměstnance pracujícího na dálku s příslušným vedoucím zaměstnancem a s ostatními zaměstnanci a se zástupci zaměstnanců aj.),
- sdílení pracovního místa.

## **V.**

### **Dovolená**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- prodloužení trvání dovolené nad zákonem stanovené minimum (§ 213 odst. 1); dovolenou lze prodloužit o týden/týdny nebo o den/dny (nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. „nepodnikatelské“ sféry),
- výměru dodatkové dovolené nad zákonem stanovený minimální limit (§ 215 odst. 1),
- rozvrh čerpání dovolené podle konkrétních podmínek podniku, tj. rozvrh čerpání dovolené bude sjednán přímo v KS, což nahradí předchozí souhlas odborové organizace, nebo bližší podmínky pro vydání rozvrhu čerpání dovolené,

popř. pravidla pro jeho sestavení, k čemuž je třeba získat ještě předchozí souhlas odborové organizace) (§ 217),

- termín čerpání hromadné dovolené (nahrazuje dohodu odborové organizace se zaměstnavatelem), popř. bližší podmínky pro určení hromadného čerpání dovolené, zejména charakter provozních důvodů (§ 220),
- odchylnou výši náhrady mzdy nebo platu za dobu čerpání dovolené dovolenou (§ 222 odst. 1),
- odchylnou výši náhrady mzdy nebo platu za dobu nevyčerpané dovolené (§ 222 odst. 2 věta první a odst. 4).

## VI.

### **Pracovní poměr a skončení pracovního poměru**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- prohloubení informování uchazečů o zaměstnání o konkrétních podmínkách, za nichž mají konat svoji práci (§ 31),
- proplácení vstupních lékařských prohlídek zaměstnavatelem, s odkazem na § 2 odst. 1 a 2 by mělo být upraveno kolektivní smlouvou, s ohledem na skutečnost, že podle zákona o veřejném zdravotním pojištění zůstává zachována úprava, na základě které „ten, kdo žádá neléčebnou prohlídku, ji také platí“. (§ 32 - v návaznosti na § 15 odst. 14 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů),
- rozšíření okruhu informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v pracovní smlouvě, popř. do jednoho měsíce od jejího uzavření; tuto lhůtu lze rovněž smluvním ujednáním zkrátit (§ 37),
- lhůty, ve kterých je zaměstnavatel povinen předkládat odborové organizaci zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech příp. i další podrobnosti vztahující se k této agendě; měla by být přitom věnována pozornost atypickým formám práce, které zaměstnavatel využívá (pracovní poměry na dobu určitou, se zkráceným pracovním úvazkem, teleworking apod.) (§ 38 odst. 3),
- kratší maximální období, během kterého lze řetězit pracovní poměry na dobu určitou, než stanoví zákon, tj. kratší než 2 roky (§ 39 odst. 2),
- bližší vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo bližší vymezení důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, pro které nelze použít postup podle § 39 odst. 4 – řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (ujednání v KS nahrazuje písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, není-li uzavřena KS, uzavírá se předmětná dohoda samostatně) (§ 39 odst. 4),

- rozšíření okruhu případů, ve kterých bude zaměstnavatel po odpadnutí překážky v práci zařazovat zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště (§ 47),
- délku výpovědní doby nad minimální zákonnou délku 2 měsíce, přitom výpovědní doby musí být stejné pro zaměstnavatele i zaměstnance; účelné může popřípadě být svázání příslušné úpravy v kolektivní smlouvě z hlediska délky výpovědní doby s dobou, na kterou bude případně rozšířen závazek zaměstnavatele k výplatě odstupného podle § 67 NZP (§ 51 odst. 1),
- prodloužení zákazu výpovědi, např. do skončení doby pobírání rodičovského příspěvku s ohledem na v rámci Evropské unie sledovaný zájem o vytváření podmínek pro lepší propojení pracovního a rodinného života (§ 53 odst. 1 d)),
- způsob, případně další podrobnosti projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, popřípadě rozšíření povinnosti zaměstnavatele též o případ zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 61 odst. 1)
- prodloužení doby jednoho roku po skončení výkonu funkce, během níž požaduje zákon předchozí souhlas odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61 odst. 2),
- zkrácení lhůty 2 měsíců pro využití souhlasu odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61 odst. 3),
- lhůty pro seznámení odborové organizace s případy rozvázání pracovního poměru, popř. i další podrobnosti vztahující se k této agendě (§ 61 odst. 5),
- lhůtu delší než 30 dnů pro písemné informování odborové organizace o záměru zaměstnavatele hromadně propouštět (§ 62 odst. 2),
- rozsah dalších práv hromadně propouštěných zaměstnanců, o nichž zaměstnavatel informuje odborovou organizaci (§ 62 odst. 2 písm. f)),
- prodloužení lhůty 30 dnů, po kterou trvá ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru (§ 63),
- dobu, ve které zaměstnavatel upozorní zaměstnance, kteří mají sjednan pracovní poměr na dobu určitou a doba trvání pracovního poměru je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací (§ 65 odst. 1), konkrétněji dobu, ve které má být zaměstnanci doručeno oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2),
- zvýšení odstupného nad zákonné minimum trojnásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) (§ 67 odst. 1),

- zvýšení odstupného nad zákonné minimum dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) (§ 67 odst. 1),
- odstupné lze mimo výše uvedený minimální rámec sjednat i v případě jiných důvodů skončení zaměstnání,
- bližší podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného; lze sjednat i to, že zaměstnanec nebude v určitých případech povinen odstupné vrátet, pokud po skončení pracovního poměru opět začne konat práci v pracovněprávním vztahu u dosavadního zaměstnavatele (§ 67 a 68),
- další volno s náhradou mzdy při vyhledání nového zaměstnání, nad rámec uvedený v § 199 odst. 1 a 2
- zkrácení doby stanovené zákonem pro vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku) (§ 314).

## VII. A

### **Pravidla pro odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře**

Pokud jde o tvorbu mezd, tak platí, že mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě že ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (§ 1 a § 305).

Zákoník práce tedy umožňuje sjednání mzdy (kolektivní i individuální), stanovení nebo určení mzdy zaměstnavatelem. Současně připouští i kombinaci všech výše uvedených možností. Pro kolektivní vyjednávání o pravidlech pro odměňování zaměstnanců neexistuje žádné omezení, naopak mezi hlavní cíle kolektivního vyjednávání vyhlášené každoročně Sněmem ČMKOS patří cíl dosáhnout, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování zaměstnanců byla součástí (nebo přílohou) všech kolektivních smluv.

V této podkapitole (na rozdíl od jiných, kde se uvádí přehled o čem lze kolektivně vyjednat) jsou uvedeny okruhy, které jsou nejčastěji předmětem kolektivního vyjednávání.

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- rozšíření obsahu mzdového výměru a výhodnější úpravu lhůty, ve které mají být změny skutečností uvedených ve mzdovém výměru oznamovány zaměstnanci (§ 113 odst. 4),

#### **Mzdový vývoj, a to:**

- zvýšením mzdových tarifů,
- zvýšením celkového objemu mzdových prostředků,

- zvýšením průměrné nominální mzdy,
- zvýšením průměrné reálné mzdy,
- udržením reálné mzdy,
- kombinací výše uvedených, resp. i dalších způsobů.

Jednotlivé ukazatele mzdového vývoje mohou být vázány na konkrétní hospodářské výsledky (např. růst produktivity práce) nebo mohou sjednány v závislosti na vývoji spotřebitelských cen nebo kombinaci obou. Mzdový vývoj lze sjednávat včetně managementu, nebo lze z tohoto ujednání růst mezd managementů vyloučit.

### **Mzdové formy, a to:**

- časovou mzdu,
- úkolovou mzdu,
- podílovou mzdu,
- kombinací uvedených.

Kromě dohody o konkrétní mzdové formě (kombinaci mzdových forem) lze v KS sjednat podmínky pro poskytování jednotlivých složek mezd. Jde o podmínky pro poskytování jak základní (tarifní) složky mzdy, tak i dalších pobídkových složek mzdy, poskytovaných zaměstnancům v podobě prémie, odměn, různých mzdových benefitů, dalších mezd (obvykle známé pod názvem 13. mzdy, 14. mzda), a to včetně sjednání jejich výše a okruhu zaměstnanců, kterým jsou poskytovány.

### **Katalog prací**

Pod pojmem katalog práce se rozumí text obsahující pravidla a konkrétní podmínky pro zařazování pracovních činností do funkcí, povolání a do tarifních tříd resp. stupňů. V praxi lze využít různé typy již existujících katalogů prací, např.: jednotný katalog; oborový katalog; katalog příslušného OS; nebo vytvořit vlastní podnikový katalog; lze dohodnout i vhodnou kombinaci výše uvedených možností.

### **Tarifní systém**

Jedná se o stanovení konkrétního tarifního systému (v praxi se nejvíce používá 12 třídní tarifní systém), včetně hodnot mzdových tarifů v jednotlivých tarifních stupních. Hodnoty mzdových tarifů v jednotlivých tarifních stupních jsou často stanovovány i s rozpětím, pak je ale nutné zabezpečit, aby nedocházelo k diskriminaci, tzn. KS by měla obsahovat také pravidla pro přiznání odpovídající hodnoty konkrétnímu zaměstnanci.

### Naturální mzda

V KS lze sjednat:

- výši mzdy vyplácené v penězích nad zákonem stanovené minimum (nad výši příslušné minimální mzdy nebo nad výši příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy) (§ 119 odst. 1),
- přesnější vymezení naturální mzdy a bližší podmínky o poskytování jejich jednotlivých forem (§ 119 odst. 2),
- bližší podmínky pro formální vyjádření výše naturální mzdy v penězích (§ 119 odst. 3)

### Mzdové příplatky

**V KS jsou sjednávány různé typy příplatků, zejména jako kompenzace za odlišné pracovní režimy, za práci ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, nebo jako kompenzace za speciální požadavky zaměstnavatele kladené na zaměstnance při výkon práce (funkce).**

V KS lze sjednat:

- vyšší příplatek za přesčas než stanoví zákon, tj. nad 25% průměrného výdělku. Příplatek se sjednává jako procentní část průměrného výdělku, navýšení nad rámec § 114 lze sjednávat obecně, tj. bez rozlišení, zda jde o práci přesčas v pracovní den nebo o sobotách, nedělích nebo o svátku, nebo s rozlišením, tzn. příplatek za práci přesčas o sobotách, nedělích nebo o svátku je vyšší než v pracovní den (§ 114),
- vyšší příplatek za práci ve svátek než stanoví zákon, tj. nad 100% průměrného výdělku (§ 115),
- výše příplatku za práci v noci - za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak, tj. nad 10% průměrného výdělku, ale i pod 10% (§ 116),
- vyšší příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí nad zákonné minimum- za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek; vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením; příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy (§ 117),
- vyšší příplatek za práci o sobotách a v nedělích než stanoví zákon; za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (§ 118).

- příplatek za odpolední práci,
- příplatek za práci ve výškách,
- příplatek za směnnost,
- příplatek za vedení čety,
- příplatek za využívání cizích jazyků,
- příplatek za zastupování,
- příplatek za zaškolování,
- příplatek za fyzickou zátěž (práce s dýchacími přístroji a pod),
- příplatek za stanovený dohled nad mladistvými zaměstnanci aj.

### Částečná nezaměstnanost

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- nižší náhradu mzdy než 100% průměrného výdělku v případě částečné nezaměstnanosti (§ 209 odst. 1), ne však méně než 60% průměrného výdělku (§ 209 odst. 2) s tím, že dohoda podle § 209 odst. 2 by neměla být součástí KS, ale měla by být uzavírána „ad hoc“, tj. případ od případu podle konkrétní nastalé situace – tato dohoda v podstatě znamená „odložení či přerušení“ účinnosti KS, pokud jde o odměňování.

## VII. B

### Pravidla pro odměňování zaměstnanců v nepodnikatelské sféře

Odlišná úprava odměňování platí pro **zaměstnance zaměstnavatelů vyjmenovaných v § 109 odst. 3**, tedy zaměstnavatelů tzv. **nepodnikatelské sféry**. Plat, kterým jsou tyto zaměstnanci odměňováni, popřípadě příplatky k němu, nesmí být poskytován ve výši, která by přesahovala zákonem stanovenou úroveň, pokud to sám zákon výslovně nestanoví. Oproti sféře podnikatelské je zde tak **smluvní svoboda značně omezena**, na což je třeba klást při sjednávání kolektivních smluv zřetel.

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku (§ 131),
- podmínky pro poskytování odměn a jejich výši (§ 134),
- rozšíření obsahu platového výměru a výhodnější úpravu doby, do kdy má být platový výměr zaměstnanci vydán (§ 136 odst. 1, 2).

## VII C

**Ujednání vztahující se k odměňování, společná pro zaměstnavatele podnikatelské i nepodnikatelské sféry****Normy spotřeby práce, množství a tempo práce**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- konkrétní pravidla a postupy pro zavedení resp. změny norem spotřeby práce, množství a tempa práce (§ 300) s tím, že zaměstnavatel nesmí používat takového způsobu odměňování, kde by zaměstnanci byli vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví (§ 103 odst. 1 písm. k).

**Prostoj u zaměstnance**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- vyšší náhradu mzdy nebo platu než stanoví zákon (80% průměrného výdělku), jestliže zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. a).

**Přerušeni práce**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- vyšší náhradu mzdy v případě přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí u zaměstnance, který nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. b).

**Splatnost mzdy (platu), termín výplaty mzdy (platu), místo výplaty mzdy (platu) a srážky z příjmu**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- splatnost mzdy (platu) tj. kratší období, než je kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (plat) nebo některou její (jeho) složku (§ 141 odst. 1),
- pravidelný termín výplaty mzdy (platu) (§ 141 odst. 3),
- podrobnosti o výplatě mzdy nebo platu v případě, kdy zaměstnanec nastupuje dovolenou nebo v případě skončení pracovního poměru (§ 141 odst. 4, 5),
- jinou dobu a jiné místo výplaty mzdy nebo platu než stanoví zákon (§ 142 odst. 3),
- závazek zaměstnavatele předkládat doklady na jejichž základě vypočetl mzdu nebo plat zaměstnancům i bez žádosti (§ 142 odst. 4),
- závazek zaměstnavatele převádět částky zaměstnancům na větší počet účtů u různých institucí (§ 143 odst. 1).



## VIII.

### Odměna za pohotovost

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- výši odměny za pracovní pohotovost nad zákonné minimum (10% průměrného výdělku) (§ 140).

## IX.

### Zaměstnanost

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

#### **Podmínky zaměstnanosti v podobě**

- kariérních plánů,
- odborného růstu, tj. způsob zajištění povinnosti zaměstnavatele pečovat o odborný růst zaměstnanců, tj. podrobnější podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců, zejména formy zvyšování kvalifikace, studium při zaměstnání, re-kvalifikační programy, počty nebo okruhy zaměstnanců, kterých by se zvyšování kvalifikace týkalo apod. (§ 227),
- metodiky obsazování volných míst z vnitřních i vnějších zdrojů, včetně zavedení informačních systémů o volných pracovních místech v rámci působnosti zaměstnavatele, resp. celé firmy, včetně povinnosti informovat o volných místech - pracovních poměrech na dobu neurčitou,
- zajištění podmínek (pracovních i sociálních) pro zaměstnance při práci mimo pracoviště zaměstnavatele, tj. u zákazníků, u dodavatelů nebo odběratelů, v terénu apod.,
- poskytování dalšího volna s náhradou mzdy při stěhování zaměstnance, včetně závazku zaměstnavatele uhradit náklady na stěhování a bližší podmínky poskytnutí těchto náhrad (§ 199 a § 156 odst. 3) nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry,
- příspěvek při přijetí do zaměstnání, věrnostní či stabilizační odměny a bližší podmínky jejich poskytování (§ 156 odst. 3); nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry,
- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání a bližší podmínky jeho poskytování, popř. závazek zaměstnavatele organizovat hromadnou dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání (**§156 odst. 3**); **nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry,**

- vyšší nebo další práva nad zákonný rámec, který vymezuje rozsah pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace (§ 232),
- rozšíření případů, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká (§ 235 odst. 3),
- odměnu v případě ukončení studia s mimořádně vynikajícími studijními výsledky směřující k dosažení vyššího stupně vzdělání a podmínky jejího poskytnutí, např. že tato forma zvyšování kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

### **Pravidla agenturního zaměstnávání**

- **Podmínky pro omezení rozsahu agenturního zaměstnávání** (jedná se zejména o dohodu, u jakých druhů práce nebo kategorií zaměstnanců se agenturní zaměstnávání nebude uplatňovat, stanovení maximálního poměru počtu agenturních zaměstnanců k počtu kmenových zaměstnanců, stanovení pravidel pro určení srovnatelného zaměstnance apod. (§ 309 odst. 8).

### **Zaměstnávání starších zaměstnanců**

- specifické podmínky (programy) pro zaměstnávání starších zaměstnanců, např. přísnější kritéria pro propouštění zaměstnanců nad 50 let věku, vyšší odstupné v závislosti na počtu odpracovaných roků, možnosti využití kratších pracovních úvazků, pravidelné lékařské prohlídky na náklady zaměstnavatele, rehabilitační pobyty apod.

### **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

- způsob zajištění povinností zaměstnavatele stanovených zákonem o zaměstnanosti, zejména způsob rozšiřování možností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (např. budování bezbariérových přístupů, příspěvek na potřebné protetické pomůcky, včetně invalidních vozíků, příspěvek na zvýšené náklady na dopravu),
- specifické podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle konkrétních podmínek podniku, např. vyhrazená parkoviště, vyhrazené přístupové cesty, vstupy, pravidelné lékařské prohlídky na náklady zaměstnavatele, rehabilitační pobyty aj. (§ 237).

### **Zaměstnávání mladistvých**

- specifické pracovní podmínky pro zaměstnávání mladistvých, např. nižší normy spotřeby práce, přestávky v práci nad zákonné minimum, přiměřený dohled zkušeného zaměstnance aj. (§ 243, § 245, § 246 odst. 5),

- vyšší periodicitu pravidelných lékařských prohlídek nad zákonné minimum jednou ročně (§ 247 odst. 1 písm. b)).

### **Zaměstnávání žen - matek, slad'ování profesního a rodinného života a vytváření lepších podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině**

- zpřesnění, popř. rozšíření rozsahu prací, které nesmějí vykonávat zaměstnankyně, popř. těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky; konkrétní závazky a opatření zaměstnavatele vůči těhotným ženám a matkám malých dětí, která jim umožní sladit pracovní a rodinný život (§ 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241),
- zřízení a vybavení odpočinkových místností pro těhotné ženy a ženy krátce po porodu, včetně vhodných míst určených ke kojení (§ 224 a § 242),
- zřízení podnikových jeslí a školek, jejich vybavení a hrazení nákladů, včetně podmínek přijímání dětí zaměstnanců,
- příspěvek na placené služby k hlídání dětí, popř. osob, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, např. při nařízené práci přesčas, při pracovní cestě apod.
- opatření pro usnadnění návratu do zaměstnání pro zaměstnance po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, po skončení péče o osobu blízkou, např. kurzy, resp. další vzdělávání již v průběhu rodičovské dovolené, vytvořit podmínky pro možnost zaměstnání na zkráceny úvazek, pomoc při umístění dítěte ve školce apod.).
- delší volno při stanovených důležitých osobních překážkách v práci, popř. náhradu mzdy v návaznosti na katalog důležitých osobních překážek v práci, který stanoví nařízení vlády a okruh dalších osobních překážek v práci, jejich délku, popř. náhradu mzdy, jako je např.:
  - narození dítěte manželce (družce) zaměstnance,
  - doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče,
  - úmrtí přímého rodinného příslušníka,
  - vlastní svatba,
  - z důvodu péče o dítě,
  - péče o rodinného příslušníka,
  - volno na úklid a další volno podle potřeb zaměstnanců,
  - volno k obstarání nezbytných záležitostí na úřadech aj.

## X.

**Pracovní a sociální podmínky (zaměstnanecké výhody)**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- upřesnění podmínek péče zaměstnavatele o vytváření a rozvíjení pracovních vztahů (tyto otázky by měly být řešeny především v pracovním řádu, ale nelze vyloučit jejich úpravu popřípadě i v kolektivní smlouvě) (§ 13 odst. 5),
- konkrétní závazky zaměstnavatele při vytváření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce. (§ 224 odst. 1),
- **tvorbu a čerpání sociálního fondu**, sociálních programů, resp. vyčlenění prostředků na financování sociálních výdajů a pravidla pro čerpání těchto prostředků, včetně spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem; pokud jde o čerpání sociálního fondu (sociálních výdajů); **nevztahuje se na zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry**
- bližší pravidla spolurozhodování o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a o jeho čerpání (§ 225); **platí jen pro zaměstnavatele nepodnikatelské sféry.**

*Od 1.1.2006 může zaměstnavatel podle novely zákona o daních z příjmu veškerá plnění ujednána v KS zahrnout do nákladů (daňově uznatelných výdajů). Pokud jde o výše uvedené benefity, platí, že pokud jsou hrazeny z nákladů (daňově uznatelných výdajů), jde na straně zaměstnance o zdanitelný příjem, který se zahrne, až na některé výjimky, do základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Pokud jsou plnění poskytována ze sociálního fondu, FKSP, tj. ze zisku po zdanění v nepeněžitě podobě, jsou tato plnění osvobozena od daně z příjmu na straně zaměstnance (§ 6 odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb.). Proto lze v KS sjednávat samostatně tvorbu sociálního fondu a sociálních programů pro zaměstnance.*

KS obsahují zejména podmínky a výši příspěvků určených na zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců, a to zejména formou:

- zvýhodněného stravování (zaměstnavatel může přijmout závazek, že svým zaměstnancům stravování nikoli pouze umožní, ale i zabezpečí; dále lze sjednat podmínky pro vznik práva na zvýhodněné stravování, výši finančního příspěvku zaměstnavatele, bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se zvýhodnění stravování poskytuje, organizaci stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, možnost poskytovat zvýhodněné stravování též bývalým zaměstnancům zaměstnavatele - důchodcům, nebo zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené nebo zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (§ 236),

- příspěvku na ubytování (např. při výkonu práce mimo obvyklé bydliště),
- příspěvku na dopravu do a ze zaměstnání,
- příspěvek na penzijní připojištění zaměstnance,
- příspěvek na životní pojištění zaměstnance,
- příspěvek na úrazové pojištění zaměstnance,
- příspěvek na nadstandardní zdravotní pojištění,
- příspěvek na pojištění zaměstnance v nemoci,
- odměnu při životních jubileích zaměstnance a bližší podmínky jejího poskytnutí (při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod (§ 224 odst. 2 písm. a)),
- příspěvek při životních jubileích zaměstnance (nad rámec odměny podle § 224) a podmínky jeho přiznání,
- odměnu za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek (§ 224 odst. 2 písm. b)),
- příspěvek za poskytnutí pomoci (nad rámec odměny podle § 224 odst. 2 písm. b) a podmínky jeho poskytnutí,
- příspěvek při jiných významných životních událostech zaměstnance, např. narození dítěte, vlastní svatbě, úspěšném dokončení studia a bližší podmínky jeho přiznání,
- další volno k účasti na školení, rekvalifikaci nebo k účasti na dalším (celoživotním) vzdělávání zaměstnance alespoň v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, např. jazykové kurzy, popř. náhradu mzdy, jakož i příspěvek na uhrazení ceny vybraného školení (požadavek EOK),
- příspěvky na kulturní a sportovní aktivity zaměstnanců, a to pro zaměstnance, bývalé zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,
- příspěvek na využívání zdravotnických zařízení, popř. určených zdravotních výkonů (na lázeňskou péči, rehabilitaci, očkování, vitamíny apod.)
- příspěvek na rekreaci, a to zvláště pro zaměstnance a zvláště pro děti zaměstnance se stanovením výše věku,
- sociální příspěvek jako jednorázovou výpomoc v hotovosti na překlenutí mimořádné tíživé finanční situace, např. při úmrtí člena rodiny, při dlouhodobé nemoci, řešení následku živelných pohrom apod.,

- příspěvek na školní pomůcky dítěte zaměstnance a podmínky jeho poskytování,
- dohodu o tom, že zaměstnanci mohou užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, případně stanovit konkrétní podmínky, např., které prostředky, kdy, jak dlouho, k jakým osobním účelům apod. mohou zaměstnanci pro svou potřebu používat (§ 316 odst. 1),
- podrobněji závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, které odůvodňují zavedení kontrolních mechanismů a tyto kontrolní mechanismy, včetně podrobností o způsobu informování zaměstnanců o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění (§ 316 odst. 3),
- příznivější právní úpravu týkající se zaměstnance zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie, který je vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky (§ 319),
- podrobnosti o doručování písemnosti určené zaměstnavateli zaměstnancem (§ 337 odst. 1, 2).

## XI.

### Překážky v práci

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- náhradu mzdy v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad minimální zákonnou výší (§ 192 odstavce 2 a odst. 3),
- způsob hodnocení závažnosti porušení povinností, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a pravidla pro případné snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu (§ 192 odst. 5),
- projednání případů porušení povinností práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek s odborovou organizací a projednání případného snížení náhrady mzdy nebo její neposkytnutí (§ 192 odst. 6),
- způsob provádění kontroly dodržování povinností práce neschopného zaměstnance (§ 192 odst. 6),
- závazek zaměstnavatele, že náhrada mzdy nebo platu v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu zaměstnanci přísluší i v případech, kdy podle zákona nepřísluší (§ 200),
- konkretizaci případů, kdy bude zaměstnavatel poskytovat pracovní volno k výkonu veřejné funkce (§ 201 odst. 3),
- zvýšení rozsahu poskytovaného volna, popřípadě přiznání tohoto volna s náhradou mzdy tam, kde to zákon sám nestanoví (§ 203 odst. 2 a nařízení

vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci).

## XII.

### **Rovné příležitosti - opatření proti diskriminaci**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- specifické školení zaměstnanců a jeho rozsah, pokud jde o genderovou problematiku,
- zajištění specifické odborné pomoci obětem diskriminace a obtěžování v podniku,
- systém zjišťování a šetření případů diskriminace či obtěžování (anonymní dotazníkové akce, podnikový „ombudsman“, zajištění anonymity oběti diskriminace při šetření apod.).

## XIII.

### **Bezpečnost práce**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- zásady spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace v oblasti BOZP (§ 108),
- rozsah a způsob realizace školení pro členy odborové organizace (funkcionáře pověřené výkonem činnosti zástupce pro BOZP – „inspektor“ BOZP) z oblasti BOZP umožňující jim řádný výkon jejich funkce (§ 108 odst. 6),
- způsob, jakým bude zaměstnavatel provádět prevenci rizik a jaké všeobecné preventivní zásady přijme se zaměřením na to, aby byly zdroje rizik odstraňovány u jejich původu, aby byla fyzicky namáhavá práce nahrazována novými technologickými a pracovními postupy, aby byl omezován počet zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů a aby zaměstnavatel přednostně uplatňoval prostředky kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany (§ 104 odst. 5),
- opatření pro zdolávání mimořádných událostí, zejména pokud jde o požární řád zaměstnavatele příp. evakuační řád (§ 104 odst. 6),
- okruh zařízení, které poskytují zaměstnancům pracovně-lékařskou péči (§ 103 odst. 1 písm. d),
- rozsah prohlídek, kterým jsou zaměstnanci povinni se podrobit (§ 103 odst. 1 písm. e), včetně organizace jejich provádění,

- podmínky pro zajištění poskytnutí první pomoci zaměstnancům (§ 103 odst. 1 písm. j),
- pravidla kontroly dodržování zákazu kouření (§ 103 odst. 1 písm. l),
- četnost školení BOZP (§ 103 odst. 2 a 3),
- vybavení vhodných prostor pro odpočinek pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně, které kojí (§ 103 odst. 4),
- vhodnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť pro zaměstnance se zdravotním postižením (§ 103 odst. 5),
- okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány:
  - osobní ochranné pracovní prostředky (§ 104),
  - osobní ochranné pracovní oděvy a obuv (§ 104 odst. 2),
  - mycí, čistící a dezinfekční prostředky a jejich množství (§ 104 odst.5),
- druhy OOPP a četnost jejich poskytování; přitom se přihlíží k nařízení vlády č. 495/2004 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,
- okruh zaměstnanců, kterým budou poskytovány ochranné nápoje a jejich množství; přitom se přihlíží k ustanovení § 4 a 5 nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů (§ 104 odst. 6),
- bližší podmínky k zajištění povinnosti zaměstnavatele, že všechny pracovní úrazy se budou vyšetřovat za účasti zástupce odborové organizace (§ 105),
- podrobnější okolnosti poskytování informací, formy, kterými se zaměstnanci budou podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí apod.; zpřesnění, popř. rozšíření podmínek pro odmítnutí výkonu práce ohrožující zdraví nebo život zaměstnance (§ 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f), g)) .
- kontrolu alkoholu na pracovišti – způsob zajištění povinnosti zaměstnavatele určit oprávněného vedoucího zaměstnance, který dává pokyny ke zjištění, zda zaměstnanci nepracují pod vlivem alkoholu (§ 106 odst. 4 písm. i)),
- implementaci Rámcové dohody o stresu spojeném s prací uzavřené mezi ETUC, UNICE, CEEP, UEAPME dne 8. 10. 2004, která charakterizuje stres jako stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi, a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými), zejména:
  - zavedení mechanismů pro identifikaci příčin stresu spojeného s prací,



- stanovení pravidel protistresové politiky v podniku,
- určení vhodných opatření k prevenci, odstranění či zmenšení stresu při práci (vyjasnění cílů podniku a role jednotlivých zaměstnanců, soulad odpovědnosti a kontroly, zlepšení organizace práce a pracovních postupů, pracovních podmínek a prostředí apod.),
- zavedení systému školení, jak předcházet stresu při práci,
- poskytování informací a konzultací zástupcům zaměstnanců aj.

#### XIV.

##### Náhrada škody

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- způsob projednání výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem po zaměstnanci a obsah dohody o způsobu úhrady škody (§ 263 odst.3),
- bližší podmínky pro projednání způsobu a výše náhrady škody zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání - platí do nabytí účinnosti zákona č. 266/2006Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, tj. do 31. 12. 2007(369 odst. 2).

#### XV.A

##### Bližší úprava

##### **poskytování cestovních náhrad u zaměstnavatelů podnikatelské sféry**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- závazek zaměstnavatele určit podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad po dohodě, popř. po projednání s odborovou organizací (§ 153 odst. 1),
- právo na cestovní náhrady a pravidelné pracoviště pro zaměstnance, kteří konají pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 155),
- další náhrady výdajů (§156 odst. 3) s tím, že za cestovní náhrady se považují pouze ty, které byly poskytnuty při pracovní cestě (§ 42), tj. jízdné, jízdné k návštěvě člena rodiny, ubytování, stravné, nutné vedlejší výdaje při cestě mimo pravidelné pracoviště, při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, při přeložení (§ 43), při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru, při výkonu práce v zahraničí, přičemž:

- cestovní náhrady, jejich druhy a výši je třeba při přijetí do zaměstnání výslovně sjednat – tento druh cestovních náhrad v podnikatelské sféře není výslovně upraven, jako je tomu u zaměstnavatelů z nepodnikatelské sféry, dále též
  - náhradu za čas strávený na cestě mimo pracovní dobu,
  - náhrady stěhovacích výdajů, právo na kapesné a jeho výši při zahraniční pracovní cestě aj.
- bližší podmínky a podrobnosti poskytování jízdních výdajů, popř. odchýlný způsob jejich poskytování (§ 157 odst. 1, 2, 3),
  - sazbu základní náhrady za 1 km jízdy vlastním vozidlem zaměstnance nad zákonné minimum 1,00 Kč u jednostopých vozidel a tříkolek a 3,88 Kč u osobních silničních motorových vozidel a zvýšení základní sazby při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu nad zákonné minimum 15 % (§ 157 odst. 4),
  - sazbu základní náhrady za 1 km jízdy u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů nad zákonné minimum, kterým je dvojnásobek sazby základní náhrady u osobních silničních motorových vozidel (§ 157 odst. 5),
  - bližší podmínky a podrobnosti, popř. odchýlný způsob poskytování náhrad (§ 158, 159, 160, 162),
  - náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny – vzhledem k tomu, že tato náhrada se poskytuje za shodných podmínek jako v § 157 až 160, lze dovodit, že výši sazby základní náhrady za 1 km jízdy lze nad zákonné minimum sjednat i v případě jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny (§ 161 odst. 1 a 2),
  - výši stravného nad zákonné minimum (§ 163 odst. 1),
  - nižší hodnotu (míru) krácení stravného než stanoví zákon (§ 163 odst. 2),
  - způsob, kdy končí doba rozhodná pro právo na stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením pracovní cesty a způsob, kdy začíná doba rozhodná pro právo na stravné po návštěvě člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance (§ 163 odst. 5),
  - další podrobnosti, popř. jiný způsob poskytování stravného (§ 163 odst. 3, 4, 6),
  - bližší podmínky a podrobnosti, popř. odchýlný způsob poskytování náhrad nutných vedlejších výdajů (§ 164),
  - náhrady při přeložení (§ 165) - vzhledem k tomu, že tato náhrada se poskytuje za shodných podmínek jako v § 157 až 164, lze dovodit, že výši sazby základní náhrady za 1 km jízdy lze nad zákonné minimum sjednat i v případě jízdních výdajů při přeložení do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pra-

covní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance; pro tyto případy lze sjednat:

- výši stravného nad zákonné minimum,
  - nižší míru krácení stravného, než stanoví zákon,
  - způsob, kdy končí doba rozhodná pro právo na stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušением pracovní cesty,
  - způsob, kdy začíná doba rozhodná pro právo na stravné po návštěvě člena rodiny nebo přerušением pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance;
- další cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě než stanoví § 166 odst. 1; i při zahraniční pracovní cestě lze sjednat vyšší stravné než stanoví zákon v § 163 odst. 1 a nižší míru krácení stravného, než stanoví § 163 odst. 2 a způsoby ukončení započetí doby rozhodné pro poskytování stravného při návštěvě člena rodiny nebo při přerušением zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance (§ 166 odst. 2),
  - vyšší sazbu základní náhrady za použití vlastního vozidla zaměstnance, než stanoví zákon i při zahraniční pracovní cestě § 157 odst. 4 a 5 (§ 167),
  - vyšší sazbu základní náhrady za použití vlastního vozidla zaměstnance při návštěvě člena rodiny i při zahraniční pracovní cestě (§ 168),
  - vyšší základní sazbu stravného nad nejnižší míru základní sazby, tj. nad 75% a do 99% a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nad 50% do 99% základní sazby stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 (stanoví pro příslušný stát základní sazby zahraničního stravného 100%); Lze ale také sjednat základní sazbu stravného nad 100%, tj. nad základní sazbu stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 (§ 170 odst. 2),
  - míru krácení zahraničního stravného a další bližší podmínky pro jeho poskytování, popř. odchylný způsob jeho poskytování (§ 170 odst. 3, 4, 5, 7),
  - způsob, kdy končí doba rozhodná pro právo na zahraniční stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušением pracovní cesty a způsob, kdy začíná doba rozhodná pro právo na stravné po návštěvě člena rodiny nebo přerušением pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance (§ 170 odst. 6),

## XV. B

### Bližší úprava

#### poskytování cestovních náhrad u zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry

Podobně jako v oblasti odměňování zaměstnanců platí i v případě poskytování cestovní náhrad odlišná úprava pro zaměstnavatele tzv. nepodnikatelské sféry. Smluvní svoboda je v jejich případě oproti úpravě platné pro zaměstnavatele tzv. podnikatelské sféry výrazně omezena.

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- podmínky poskytování stravného a jeho výše v případech vysílání zaměstnance na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin (§ 176 odst. 2),
- výši stravného v rámci určeném § 176 odst. 1 a míru krácení podle § 163 odst. 2 (§ 176 odst. 3)
- právo na náhradu při přijetí a přeložení a její výši a rozsah, dobu 4 let uvedenou v odstavci 2 však prodloužit nelze (§ 177 odst. 1),
- zpřesnění podmínek poskytování uvedených náhrad (§ 178),
- výši zahraničního stravného poskytovaného vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům do výše stanovené zákonem (§ 179 odst. 2),
- právo na kapesné a jeho výši do výše stanovené zákonem (§ 180).

## XV. C

### Ujednání

#### vztahující se k náhradám výdajů, společná pro oba typy zaměstnavatelů

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady a bližší podmínky této paušalizace, přičemž se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, tj. určit skupinu zaměstnanců nebo zaměstnance, u nichž bude paušalizace uplatněna; současně se musí sjednat způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci (§ 182),
- sjednat dobu, do které je zaměstnavatel nejpozději povinen ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit práva zaměstnance, popř. další bližší podmínky (§ 183 odst. 5),

- bližší podmínky a podrobnosti, popř. jiný odchylný způsob prokazování výdajů (§ 185),
- výši stravného zahraničnímu zaměstnanci vyslanému do ČR nad zákonem stanovené hranice a výši kapesného až do výše 40% takto sjednaného stravného (§ 188 odst. 4).

## XVI.

### **Náhrada za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- právo na poskytování této náhrady, podmínky, výši a způsob poskytnutí této náhrady, nelze však sjednat jiné náhrady při používání motorového vozidla – zde se musí smluvní strany pohybovat v mezích § 157 až 160 (§ 190).

## XVII.

### **Závěrečná ustanovení**

V kolektivní smlouvě lze sjednat:

- zmocnění pro vydání vnitřního předpisu a přesné vymezení záležitostí, které by tento vnitřní předpis měl upravovat (§ 305 odst. 1),
- výslovně účinnost KS (§ 26).

---

## 7. OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A JEJICH PRAKTICKÉ UPLATŇOVÁNÍ

---

Účelem sdružování se v odborových organizacích je především ochrana hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a jejich efektivnější prosazování. Aby mohly odborové organizace tuto úlohu plnit, garantuje jim zákon mezi ostatními zástupci zaměstnanců výjimečné postavení. Jako účastník pracovněprávních vztahů má odborová organizace právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, s právními důsledky s tím souvisejícími.

Odbory zastupují zaměstnance v kolektivních i individuálních pracovněprávních vztazích, vyjednávají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu a kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů a bezpečnost a ochranu zdraví při práci a k tomuto účelu potřebují informace a možnost jednat se zaměstnavatelem. Z těchto důvodů jim zákoník práce přiznává a zajišťuje celou řadu oprávnění - právo na spolurozhodování, projednání, informování, kontrolu či spolupráci se zaměstnavatelem.

Velká část odborových oprávnění je soustředěna v části dvanácté zákoníku práce - § 276 až § 299 (zejm. právo na hmotné zajištění ze strany zaměstnavatele, právo na informace a projednání ve stanovených záležitostech apod.). Mimo to vyplývají další odborová oprávnění i z jiných ustanovení zákoníku práce, vždy v souvislosti s příslušnou věcnou právní úpravou.

Obsah části dvanácté zákoníku práce představuje z velké části implementaci evropských předpisů - směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství a směrnice 94/45/ES ze dne 22. 9. 1994, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, ve znění směrnice Rady 97/74/ES. Citovaná směrnice o informování a projednání upravuje právo na informace a projednání jako právo zaměstnanců. Na odborovou organizaci jsou pak tato práva přenesena z titulu zástupce zaměstnanců. Odborová organizace má ze zákona právo na informace a projednání podle (§ 287), které je významné zejména pro účely kolektivního vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance. Právo zaměstnance na informace a projednání jí jako zástupci zaměstnanců náleží ze zákona, pokud u zaměstnavatele působí (§ 279 a § 280).

Pojem „další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců“, které je zaměstnavatel podle § 287 odst. 2 písm. g) povinen projednat s odborovou organizací, není zákoníkem práce nijak přesně definován, a to zejména z toho důvodu, že zákonodárce touto dikcí zamýšlel postihnout veškerá jednání zaměstnavatele, která mají dopad do pracovněprávních vztahů se zaměstnanci. Z obdobného důvodu není rov-

něž přesně stanoveno, co znamená „větší počet“ – různá opatření mohou mít různé důsledky pro rozdílný počet zaměstnanců.

S ohledem na skutečnost, že zákon přesnou definici neobsahuje, ani v této souvislosti neodkazuje na použití jiného ustanovení, je nutné pod „dalšími opatřeními týkajícími se většího počtu zaměstnanců“ rozumět situace, které přesahují zájmy jednotlivců, tzn. např. již více než dvou zaměstnanců. S ohledem na možné nejasnosti, pokud jde o výraz „větší počet zaměstnanců“, je nanejvýš vhodné upravit tuto problematiku v kolektivní smlouvě.

Zákoník práce obsahuje v souladu se směrnicí definice informování a projednání. Tyto definice jsou důležité zejména s ohledem na skutečnost, že v praxi se někteří zaměstnavatelé snaží vyhýbat svým povinnostem a zaměstnance a jejich zástupce buď neinformují a neprojednávají s nimi vůbec, nebo mají tendenci zaměňovat projednání za pouhé předání informace, často navíc dokonce až po realizaci konkrétního opatření a ne předem, jak požaduje zákon.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo odbržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

V případě, že shody nemůže být dosaženo, rozhoduje s konečnou platností o opatřeních zaměstnavatel a pouze v rámci svých možností ke stanovisku odborové organizace přihlíží.

Přehled ustanovení zákoníku práce, ze kterých odborům vůči zaměstnavateli vznikají oprávnění:

---

## PRÁVO ODBOROVÉ ORGANIZACE NA INFORMACE

---

**Odborovou organizaci působící u zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen informovat podle níže uvedených ustanovení zákoníku práce zejména o:**

**Podle § 38 odst. 3 zákoníku práce**

- sjednaných nových pracovních poměrech,

**podle § 61 odst. 5 zákoníku práce**

- rozvázání pracovního poměru v případech, kdy není nutný souhlas nebo projednání,

**podle § 287 zákoníku práce**

- vývoji mezd, platů průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak,
- záležitostech uvedených v § 279 zákoníku práce,

**podle § 279 zákoníku práce**

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a o jejím pravděpodobném vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích pro životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněně jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 zákoníku práce,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem, tj. zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to o:
  - a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
  - b) výběru a zajišťování pracovní lékařské péče (závodní preventivní péče),
  - c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
  - d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
  - e) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 zákoníku práce.



**podle § 339 odst. 1**

- přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli.

---

## **PRÁVO ODBOROVÉ ORGANIZACE NA PROJEDNÁNÍ**

---

**Projednat s příslušnými odborovými organizacemi je zaměstnavatel podle níže uvedených ustanovení zákoníku práce povinen:**

**podle § 14 odst. 3 zákoníku práce**

- na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů,

**podle § 46 zákoníku práce**

- převedení na jinou práci podle § 44 zákoníku práce než odpovídá pracovní smlouvě bez souhlasu zaměstnance, přesáhne-li doba převedení 21 dnů v kalendářním roce,

**podle § 61 odst. 1 zákoníku práce**

- ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, nejedná-li se o odborového funkcionáře v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,

**podle § 99 zákoníku práce**

- opatření týkající se:
  - a) hromadné úpravy pracovní doby,
  - b) práce přesčas,
  - c) možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu,
  - d) možnosti nařizovat noční práci,

**podle § 141 odst. 3 zákoníku práce**

- výplatní termín mzdy,

**podle § 263 odst. 3 zákoníku práce**

- výši požadované náhrady škody, pokud přesahuje 1 000 Kč, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady,

**podle § 287 odst. 2 zákoníku práce**

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- změny organizace práce,
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v § 280 zákoníku práce,

**podle § 280 odst. 1 zákoníku práce**

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod podle § 338 až 342 zákoníku práce,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské podnikové rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu uvedeném v § 294 zákoníku práce,

**podle § 300 odst. 3 zákoníku práce**

- provádění a změny norem spotřeby práce, pokud nejsou upraveny v kolektivní smlouvě,

**podle § 339 odst. 1 zákoníku práce**

- před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli stanovené nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům,

**podle § 369 odst. 2 zákoníku práce** (pouze po přechodné období do účinnosti zákona o úrazovém pojištění)

- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání,

**podle § 200 odst. 5 a 7 zák. č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník**

- volby členů dozorčí rady za zaměstnance akciové společnosti a volební řád.

## PRÁVO ODBOROVÉ ORGANIZACE NA SPOLUROZHODOVÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELEM

---

Spolurozhodování znamená, že zaměstnavatel rozhoduje v dohodě s odborovou organizací. **Spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem** se podle níže uvedených ustanovení zákoníku práce **uplatňuje při:**

**podle § 21 zákoníku práce (zvláštní forma spolurozhodování)**

- uzavírání kolektivních smluv,

**podle § 39 odst. 4 zákoníku práce**

- uzavírání písemné dohody, v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou,

**podle § 61 odst. 2 zákoníku práce**

- ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,

**podle § 108 odst. 5 zákoníku práce**

- organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

**podle § 199 odst. 2 zákoníku práce zmocnění pro úpravu v nařízení vlády**

- určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,

**podle § 209 odst. 2 zákoníku práce**

- uzavírání písemné dohody, podle níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost),

**podle § 217 odst. 1 zákoníku práce**

- sestavování rozvrhu dovolených,

**podle § 220 zákoníku práce**

- určování hromadného čerpání dovolené, tj. tzv. celozávodní dovolené,

**podle § 225 zákoníku práce**

- přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání,

**podle § 306 odst. 4 zákoníku práce**

- vydávání pracovního řádu,

**podle § 348 odst. 3 zákoníku práce**

- posuzování neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, tj. neomluvené absence.

---

**KONTROLNÍ OPRÁVNĚNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE**

---

**Odborové organizace mají podle níže uvedených ustanovení zákoníku práce právo provádět u zaměstnavatelů kontrolu**

**podle § 321 zákoníku práce**

- nad dodržováním pracovněprávních předpisů, včetně vnitřních předpisů a veškerých závazků vyplývajících z kolektivních smluv,

**podle § 322 zákoníku práce**

- nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

---

**SAMOSTATNÉ ROZHODOVÁNÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE**

---

**Odborové organizace mají podle níže uvedených ustanovení zákoníku práce právo samostatně rozhodovat vůči zaměstnavateli, a to:**

**podle § 322 odst. 2 písm. a) zákoníku práce**

- zakázat další práci v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců,

**podle § 322 odst. 2 písm. a) zákoníku práce**

- požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních a při pracovních postupech,

**podle § 322 odst. 2 písm. b) zákoníku práce**

- o zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

---

**SPOLUPRÁCE ODBOROVÉ ORGANIZACE SE ZAMĚSTNAVATELEM**

---

Odborová organizace je povinna spolupracovat **podle § 108 odst. 4 zákoníku práce** v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik.

**Poznámky:**

---

## 8. PŘÍSTUP K NADNÁRODNÍM INFORMACÍM

---

Evropské právo klade důraz na sociální dialog a zapojení zaměstnanců do činnosti společnosti. Jednou ze směrnic, které se touto problematikou zabývají, je i směrnice 94/45/ES ze dne 22. 9. 1994, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství.

Tato směrnice vychází z poznání, že fungování vnitřního trhu vede k procesu koncentrace podniků, nadnárodních fúzí, akvizic, společného podnikání a v důsledku toho k mezinárodnímu charakteru podniků. Mají-li se ekonomické aktivity rozvíjet harmonicky, musí podniky a sdružení podniků působících ve dvou nebo více členských státech informovat a radit se se zástupci těch svých zaměstnanců, kterých se týká jejich rozhodování.

---

### PRÁVO ZAMĚSTNANCŮ NA NADNÁRODNÍ INFORMACE A PROJEDNÁNÍ

---

Informací se podle směrnice 94/45/ES rozumí, že vedení podává zprávy o současné situaci podniku a o jeho předpokládaném budoucím vývoji. Projednání ve smyslu směrnice znamená, že vedení podniku musí naslouchat názorům evropské podnikové rady, směrnice v této souvislosti vyzývá k „výměně názorů“ a k „zavedení dialogu“ mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem, nezakládá žádné formy zapojení či účasti zástupců zaměstnanců v rozhodování podniku.

Zaměstnancům nadnárodních společností působících ve dvou nebo více státech Evropské unie (tzv. zaměstnavatelé s působností na území členských států Evropské unie) je garantováno právo na nadnárodní informace a projednání buď prostřednictvím evropské rady zaměstnanců, zvláštního orgánu, který je zástupcem zaměstnanců pro účely informování a projednání na nadnárodní úrovni, nebo prostřednictvím tzv. ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání.

Zaměstnavatelem s působností na území členských států Evropské unie je takový zaměstnavatel, který zaměstnává minimálně 1 000 zaměstnanců v členských státech, přičemž alespoň ve dvou z nich po 150 zaměstnancích. V případě, že zaměstnavatel tato kritéria splňuje, je povinen iniciovat proceduru, která vede k ustavení institucionalizované formy poskytování nadnárodních informací zaměstnancům.

## EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ, JEJÍ ČINNOST A PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI

---

O založení evropské rady zaměstnanců podle směrnice vyjednává ústřední vedení s místními zástupci zaměstnanců ze všech zúčastněných zemí EU. Za tímto účelem vytvářejí zástupci zaměstnanců zvláštní vyjednávací orgán (tzv. vyjednávací výbor), kterému mohou pomáhat experti podle jeho výběru. Náklady jeho činnosti hradí podnik.

Vyjednávání mohou být zahájena z iniciativy zaměstnanců - v tomto případě musí minimálně 100 zaměstnanců nebo jejich zástupci ze dvou zemí předložit ústřednímu vedení žádost o zahájení jednání (převažující většina případů), nebo z iniciativy vedení podniku.

Cílem jednání vyjednávacího výboru a ústředí společnosti je uzavření písemné dohody, která vybavuje evropskou radu zaměstnanců jasnou, funkční strukturou. Mohou se však rovněž místo ustavení evropské rady zaměstnanců dohodnout na alternativní informační a konzultační proceduru.

V případě, že jednání nevedou ke konci (vyjednávání není ukončeno do 3 let od jeho zahájení), nebo když podnik odmítá jednání vůbec zahájit (po dobu 6 měsíců od podání žádosti), je možné ustavit evropskou radu zaměstnanců podle pravidel v zákoníku práce. Zákon tak zaměstnancům zajišťuje minimální úroveň práva na nadnárodní informace a projednání tím, že stanoví základní pravidla pro organizaci a strukturu evropské rady zaměstnanců a vypočítává témata, o kterých podnik musí evropskou radu zaměstnanců informovat a která s ní musí konzultovat.

V České republice se však procedura vzniku zcela nové evropské rady zaměstnanců zatím příliš nevyužívá. Důvodem je skutečnost, že v nadnárodních společnostech, které na českém území působí, již byly evropské rady zaměstnanců většinou konstituovány ještě před vstupem České republiky do Evropské unie a právo českých zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání se pak realizovalo prostřednictvím vstupu českých zástupců zaměstnanců do již fungujících rad.

Právo jmenovat členy vyjednávacího výboru nebo rady zaměstnanců přísluší výhradně zaměstnancům nebo jejich zástupcům (odborům). V rozporu se zákonem je tedy praxe, ke které někdy dochází, kdy management společnosti vybírá tyto zástupce sám.

Podmínkou pro výběr je pouze skutečnost, že se musí jednat o zaměstnance daného zaměstnavatele. Samozřejmě, že s ohledem na mezinárodní charakter jednání jsou nápomocné i jazykové znalosti, či schopnost orientace v ekonomických a finančních dokumentech, které evropská rada zaměstnanců projednává. V praxi se osvědčilo, když je členem evropské rady zaměstnanců současně členem odborové organizace.

Toto propojení je považováno za vhodné a přínosné zejména v tom směru, že nadnárodní informace tak mohou být lépe a pružněji zprostředkovány národním zástupcům zaměstnanců. Takováto kumulace činností je o to přirozenější, že člen evropské rady zaměstnanců je zástupcem všech zaměstnanců v daném členském státě, a pokud je tato činnost propojena s jeho členstvím v odborové organizaci, učiní to proces vzájemného předávání informací neformálnější a umožní to například rovněž hájit stejné zájmy, jaké prosazuje odborová organizace na národní úrovni.

Evropské rady zaměstnanců fungují pouze jako platforma pro informování a konzultace zaměstnanců na nadnárodní úrovni. Přesto však mají velký význam, neboť pokud rada funguje dobře, získávají se jejím prostřednictvím informace významné pro kolektivní vyjednávání i další hájení zájmů zaměstnanců na národní úrovni.

Evropská rada zaměstnanců může sloužit i k ovlivnění vývoje v podniku v koordinaci s dalšími odborovými organizacemi, jejichž členové jsou v radě rovněž zastoupeni. Význam přínosem rad je také schopnost přinášet expertní stanoviska k různým problémům. Z těchto důvodů mají evropské rady zaměstnanců pro odbory velký význam a členství zástupce odborů v radě je bezesporu přínosem pro odborovou organizaci podniku.

V podnicích, kde jsou odbory zastoupeny, je to většinou právě jejich organizace, která činí první kroky ve zjištění, zda evropská rada zaměstnanců v podniku existuje, či nikoli. A jsou to právě odbory, které to mohou zjistit nejlépe a získat i další informace o činnosti, podmínkách a fungování evropské rady zaměstnanců. Na rozdíl od jiných orgánů zastupování zaměstnanců jsou totiž odbory propojeny vztahy na národní i nadnárodní úrovni, a ty jim umožňují získat nejen informace, ale i podporu.

Fungování jednotlivých evropských rad zaměstnanců se liší podle toho, jaký je obsah ujednání (dohody), na jejímž základě rada vznikla. V některých evropských radách zaměstnanců je vzájemná celoroční komunikace mezi jejími členy, jinde se celá činnost odbývá pouze na jediném každoročním zasedání. Liší se rovněž úroveň a četnost školení.

#### **Do obvyklé činnosti evropské rady zaměstnanců zpravidla náleží:**

- přípravné jednání, kterého se účastní pouze zástupci zaměstnanců, a které má za cíl sladit jejich stanoviska pro setkání s vrcholným vedením (obvykle jednou ročně);
- zasedání evropské rady zaměstnanců, kde vedení předkládá informace a otázky ke konzultaci. Obsahem tohoto jednání obvykle bývá struktura společnosti a její případné změny, ekonomická a finanční situace podniku a její trendy, změny v činnosti, výrobě a prodeji, trendy zaměstnanosti, plánování investic, organizační změny, nové pracovní metody, převedení výroby, fúze, snižování



výroby, uzavírání závodů, kolektivní propouštění, apod. (obvykle jednou ročně);

- povinností člena evropské rady zaměstnanců je seznámit s výsledky jednání zaměstnance, které zastupuje; na to by mělo být v dohodě zajištěno určité finanční krytí, zejména u podniků s větším počtem roztroušených poboček;
- školení - některé dohody obsahují školení (obvykle týdenní) pro nové členy evropských rad zaměstnanců, většina pak školení členů k různým tématům - nejčastěji bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- jazyková příprava - některé dohody obsahují konání krátkodobých jazykových kursů v zahraničí, jiné zajišťují úhradu dlouhodobějších jazykových kursů doma;
- kde je to možné také průběžná komunikace s dalšími členy evropské rady zaměstnanců z jiných zemí, s jejím tajemníkem, případně předsednictvem.

#### **Ideální člen evropské rady zaměstnanců by v sobě měl zahrnovat následující charakteristiky:**

- být dobrým vyjednavatelem schopným dobře hájit zájmy zaměstnanců, které zastupuje. Je třeba mít na paměti, že při neustálém pohybu, k němuž dochází uvnitř i mezi jednotlivými nadnárodními podniky pokud jde o restrukturalizaci, přesuny výroby a podobně, nemusí být zájmy všech členů evropské rady zaměstnanců stejné a je třeba si vydobýt i uhájit své zájmy;
- být schopen hledat konsensus;
- být schopen učit se pohybovat v multikulturním prostředí a uvědomovat si rozdílnost jak kultur a chování, tak i systémů pracovních vztahů v jednotlivých zemích;
- měl by se naučit orientovat se v ekonomických a finančních textech. Vrcholné vedení někdy předkládá evropské radě zaměstnanců informace, které nemá často ani místní vedení pobočky. To neznamená, že musí být dané problematice absolutně znalý, neboť v řadě dohod existuje možnost přizvat si experta, který by měl právě tyto informace interpretovat;
- měl by mít dobré komunikační schopnosti;
- alespoň částečně znát některý z jazyků, jimiž komunikují ostatní členové evropské rady zaměstnanců. Jednání jsou sice vesměs tlumočena, nikoli však již neformální rozhovory mimo zasedání.

## 9. ŘEŠENÍ SPORŮ PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Zákon o kolektivním vyjednávání přesně stanoví postup, který musí být při uzavírání kolektivních smluv vždy dodržen. Pamatováno je v něm i na situace, kdy se strany dostanou do vzájemného sporu. Zákon o kolektivním vyjednávání v tomto smyslu rozeznává dva druhy tzv. kolektivních sporů – spory o samotné uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z již uzavřené kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Situace, kdy se jednání o kolektivní smlouvě zarazí v určitém bodě a smluvní strany nejsou schopny se dohodnout a jednání posunout, se objevují poměrně často. Rovněž je možné v praxi narazit i na případy, kdy sice kolektivní smlouva uzavřena je, ale nedochází k jejímu naplňování, např. zaměstnavatel nenavýší objem mzdových prostředků k zvýšení mezd tak, jak se zavázal v kolektivní smlouvě.

Pro řešení takových situací upravuje zákon o kolektivním vyjednávání zvláštní nástroje a postup. V první fázi je to řízení před zprostředkovatelem a poté buď řízení před rozhodcem, nebo možnost využití krajního prostředku, kterým je pro zaměstnance stávka a pro zaměstnavatele výluka.

Podrobnosti zprostředkovatelského a rozhodčího řízení upravují též příslušné prováděcí právní předpisy, kterými jsou vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, a vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

Působením zprostředkovatelů a rozhodců se v minulosti podařilo vyřešit řadu sporů a jejich činnost má kladný vliv na kultivaci vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

### ZPROSTŘEDKOVATEL – JAK UKONČIT SPOR SMÍRNĚ

Pokud se strany dostanou do kolektivního sporu, který nejsou schopny samy vyřešit a nemají zájem jej ani bez dalšího ukončit, musí podle zákona o kolektivním vyjednávání tento spor postoupit do zvláštní fáze – **tzv. řízení před zprostředkovatelem**. Jde vlastně o řízení obligatorní, jelikož musí nastat vždy, pokud strany mají v úmyslu spor dále řešit. Na druhou stranu však nejde o žádný příliš formalizovaný postup, který by byl ukončen autoritativním rozhodnutím.

Zprostředkovatel, jak vyplývá už ze samotného smyslu tohoto názvu, má být vlastně osobou „uprostřed“, osobou, která je nezávislá, nestranná a objektivní, a která vstoupí mezi znesvářené strany, aby jim pomohla najít oboustranně přijatel-

né řešení a spor ukončit. Ani jedna ze stran už totiž v této fázi sporu často nedokáže být objektivní a právě na tom jednání často ztroskotávají.

Zprostředkovatel má tedy působit spíše jako mediátor a přimět strany ke smírnému řešení sporu. Výsledkem řízení před zprostředkovatelem je pak písemný návrh na řešení sporu, jež by měl zprostředkovatel sdělit stranám do 15 dnů ode dne zahájení řízení, pokud není dohodnuta lhůta jiná. Jde tedy pouze o doporučení, které strany mohou, ale nemusí akceptovat.

Smyslem tohoto právního institutu však samozřejmě je úspěšné vyřešení sporu a odvrácení případné stávky, která v opačném případě většinou následuje. Z toho důvodu je samozřejmě lepší, pokud se sporné strany dokážou alespoň dohodnout na osobě zprostředkovatele. Tímto způsobem může spor zprostředkovávat jakýkoli plnoletý občan způsobilý k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud s výkonem této funkce souhlasí. Společně zvolený zprostředkovatel pak spíše může mít reálnou šanci na to, že svým působením pomůže kolektivní spor ukončit.

V případě, že se strany na osobě zprostředkovatele neshodnou, může kterákoliv z nich podat návrh Ministerstvu práce a sociálních věcí, aby zprostředkovatele v daném sporu určilo. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Ministerstvu práce a sociálních věcí zprostředkovatele vybírá ze seznamu zprostředkovatelů, který samo vede. Osoby zapsané do tohoto seznamu musí splňovat zvláštní předpoklady, jako jsou např. ukončené vysokoškolské vzdělání a občanská bezúhonnost.

Smluvní strany i zprostředkovatel jsou povinni si v rámci řízení poskytovat požadovanou součinnost. Důvodem tohoto zákonného požadavku je snaha o dosažení objektivního doporučení a vyhnutí se bezdůvodným obstrukcím. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do dvaceti dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem

Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem se předkládá písemně. V žádosti musí být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, doložený písemnými materiály. K žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. Všechny písemné materiály se předávají zprostředkovateli ve dvojím vyhotovení.

Obdobně jako žádost o řešení sporu zprostředkovatelem musí splňovat určitá pravidla i žádost o určení zprostředkovatele Ministerstvu práce a sociálních věcí např. musí být z této žádosti zřejmé, které věci se spor týká, že se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodly, a že se navrhuje určení zprostředkovatele ministerstvem.

Součástí této žádosti musí být i některé zákonem stanovené podklady (tak např. ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy musí žádající strana doložit, že mezi předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé smluvní straně a žádosti

o určení zprostředkovatele uběhlo nejméně 60 dnů, stanovených zákonem pro podání žádosti, že smluvní strany jednaly o osobě zprostředkovatele, ale se na ní nedohodly, atd.).

K žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany, je-li k dispozici. V praxi se totiž stává, že smluvní strany jednají o různých osobách zprostředkovatelů, kteří jsou zároveň zapsáni v seznamu zprostředkovatelů, ale nemohou se dohodnout na jedné osobě, protože každá strana trvá na svém návrhu.

Smluvní strany mohou řízení před zprostředkovatelem opakovat, pokud v prvním kole nedojde k uzavření jejich sporu. V tomto případě může být zprostředkovatelem již jen osoba, kterou určí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Smluvní strany si pro opakované řízení před zprostředkovatelem zvolit samy svého zprostředkovatele nemohou.

Součástí nákladů řízení před zprostředkovatelem je i odměna zprostředkovatele, na kterou má podle zákona nárok. Náklady řízení hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Odměna se stanoví dohodou smluvních stran se zprostředkovatelem. Nedojde-li k této dohodě, má zprostředkovatel nárok na odměnu ve výši stanovené vyhláškou.

## ROZHODCE – AŽ ROZHODNE NĚKDO JINÝ

---

Po neúspěšném zprostředkovatelském řízení může dojít ke dvěma různým situacím – buď může být jako krajní prostředek využita stávka či výluka, nebo se spor posune do další fáze, tzv. **řízení před rozhodcem**. Zahájení řízení před rozhodcem vylučuje řešení kolektivního sporu jiným způsobem. Rozhodce totiž na rozdíl od zprostředkovatele vydává rozhodnutí, které má vážné právní důsledky – ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nahrazuje dohodu stran a jeho doručením stranám je kolektivní smlouva platně uzavřena a ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vymahatelné.

Rozhodce si strany opět mohou samy zvolit, nebo ho ve stanovených případech určuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozhodcem může být jen fyzická osoba zapsaná do seznamu rozhodců a nesmí jím být ten, kdo vystupoval v témže sporu již jako zprostředkovatel. Podmínky pro výkon této funkce jsou podstatně přísnější, než je tomu v případě zprostředkovatele. Je tomu tak proto, že rozhodnutí rozhodce má právní důsledky podstatně závažnější než návrh řešení zprostředkovatele.

Toto řízení se zahajuje na návrh, kterým je buď písemná žádost obou stran kolektivního sporu o rozhodnutí sporu, nebo rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí o určení rozhodce. Ukončeno má být řízení před rozhodcem rozhodnutím, které rozhodce písemně sdělí stranám do 15 dnů ode dne zahájení řízení. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je jeho rozhodnutí konečné. Rozhodnutím je kolektivní smlouva uzavřena.

Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce přezkoumatelné příslušným krajským soudem. Návrh na přezkoumání může kterákoliv smluvní strana podat do 15 dnů po doručení rozhodnutí. Tato lhůta je prekluzivní, což znamená, že pokud uplyne, nemohou již smluvní strany návrh na přezkoumání rozhodnutí rozhodce soudem podat.

I v řízení před rozhodcem mají smluvní strany a rozhodce povinnost poskytovat si vzájemně požadovanou součinnost. Vzájemná komunikace mezi stranami a rozhodcem je velmi důležitá, aby rozhodce dokázal rozhodnout spor v mezích návrhů smluvních stran, jak mu zákon ukládá. Úhradu nákladů řízení před rozhodcem a odměnu rozhodce hradí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

## STÁVKA A VÝLUKA – KRAJNÍ PROSTŘEDKY ŘEŠENÍ SPORU

---

Pokud kolektivní spor o uzavření kolektivní smlouvy dospěje až ke stávce zaměstnanců nebo k výluce zaměstnavatele, znamená to vlastně prohru obou stran. Stávka i výluka jsou krajní prostředky řešení sporů, které většinou mají oboustranné nepříznivé důsledky a sociální dialog v podniku je nefunkční.

Stávka na straně zaměstnanců (na straně zaměstnavatele výluka) je krajním řešením sporů smluvních stran v rámci kolektivního vyjednávání i mimo ně. Je však rizikem pro zaměstnavatele i odbory, a proto by se k této formě řešení mělo přistupovat s plným vědomím důsledků, ekonomických právních, které může stávka nebo výluka způsobit zaměstnavatelům i zaměstnancům. Proto by se také mělo ke stávce či výluce přistupovat, až když selžou všechny pokusy o řešení smírnou cestou.

Právo na stávku je garantováno Listinou základních práv a svobod za podmínek stanovených zákonem. Jediným zákonem, který v současnosti stávku upravuje, je zákon o kolektivním vyjednávání, a to pouze stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Z dosavadní soudní judikatury však vyplývá, že neexistence právní úpravy stávky neznamená, že by občané nemohli svého práva stávkovat využít. Tzv. **stávky mimo režim zákona o kolektivním vyjednávání** jsou možné a nelze na ně ani analogicky aplikovat proceduru podle zákona o kolektivním vyjednávání. Jedinou podmínkou jejich zákonnosti je, aby jejich účelem byla obrana hospodářských a sociálních zájmů pracujících.

### **Stávka (v právním režimu zákona o kolektivním vyjednávání)**

Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání přichází v úvahu ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a ve sporu o změnu již platné kolektivní smlouvy, jestliže byla v kolektivní smlouvě možnost změny, případně její rozsah dohodnuty. Stávka v rámci kolektivního vyjednávání může být vyhlášena teprve poté, co strany neúspěšně absolvovaly řízení před zprostředkovatelem.

Stávkou se rozumí úplné nebo částečné přerušení práce zaměstnanci. Vedle toho zákon definuje ještě tzv. solidární stávku jako stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Pojmy jako stávková pohotovost či výstražná stávka, se kterými je možné se v praxi často setkat, zákon o kolektivním vyjednávání nezná. To však neznamená, že by tyto odborové akce byly nezákonné. Protože však o nich nehovoří, nejsou pro jejich konání stanoveny ani žádné zvláštní požadavky či podmínky. Samozřejmě přípravu, vyhlášení i zahájení stávky podle zákona o kolektivním vyjednávání lze provést i bez stávkové pohotovosti.

Specifickým rysem výstražné stávky je krátká doba jejího trvání (ve většině případů pouze několik hodin). Jejím prostřednictvím se odbory snaží předejít skutečné stávce a demonstrací své síly a odhodlání jít za svým zájmem, tj. hrozbou skutečné stávky, přimět zaměstnavatele přistoupit na jejich požadavky. Přesto, že je tato stávka velmi krátká, jsou odbory povinny dodržet při výstražné stávce stejný postup, jaký platí pro vyhlášení, zahájení, průběh a ukončení stávky obecně.

Stávku vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace. Kdo konkrétně za odborovou organizaci rozhoduje a vyhlašuje stávku, vyplývá z jejích stanov, ve kterých je stanoveno, kdo je oprávněn jednat za odborovou organizaci.

V souvislosti s přijetím nového zákoníku práce byly významným způsobem změněny požadavky pro vyhlášení stávky. V současnosti je kvórum potřeby k jejímu vyhlášení nastaveno tak, že se stávkou musí souhlasit alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat (tzn. alespoň jedna třetina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat na rozdíl od předchozí „nejméně poloviny“).

Již také není třeba zaměstnavateli předkládat jmenné seznamy jak účastníků stávky, tak jejich zástupců, požadováno je pouze poskytnutí informace o počtu zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. Tuto informaci musí odborová organizace předat zaměstnavateli písemně alespoň tři pracovní dny před vyhlášením stávky společně s údajem o době zahájení stávky a s informací o jejích důvodech a cílech.

V případech, kdy jde o stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, je stávka zahajována u jednotlivých zaměstnavatelů. O zahájení stávky rozhoduje odborová organizace na podnikové úrovni. K rozhodnutí o stávce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je zapotřebí souhlasu stejného počtu zaměstnanců, jako v případě stávky ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy.

Pro způsob hlasování o stávce zaměstnanců a jeho formu nejsou stanovena žádná pravidla. Organizace hlasování je plně v kompetenci odborové organizace.

Odborová organizace však musí o výsledcích hlasování o souhlasu či nesouhlasu se stávkou pořídit zápis.

Účast na stávce je výhradně osobním rozhodnutím zaměstnance, a proto by neměl být žádný zaměstnanec k účasti na stávce nucen. Na druhé straně by mu nemělo být zaměstnavatelem, či kýmkoliv jiným v účasti na stávce bráněno, pokud se sám svobodně rozhodne se stávky zúčastnit.

Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečování nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

Již zahájenou stávku není možné pouze přerušit a později v ní zase pokračovat, pokud stále nejsou splněny požadavky stávkujících. V takovém případě by stávka musela být znovu vyhlášena, samozřejmě za splnění všech výše popsanych podmínek.

V době stávky dochází k dočasné suspenzi pracovního závazku. Účast na stávce je posuzována jako omluvená překážka v práci na straně zaměstnance s tím, že za tuto dobu nemá účastník stávky nárok na mzdu ani náhradu mzdy. Pokles v příjmech zaměstnanců může odborová organizace kompenzovat například vyplácením dávek ze svého stávkového fondu, pokud takovýto fond existuje.

Zaměstnanci, který nestávkuje, musí zaměstnavatel umožnit výkon práce. Pokud nemůže v důsledku stávky zaměstnanec práci vykonávat, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže by vykonával práce, které souvisejí např. se zabezpečením nezbytných činností a provozu zařízení, za kterou mu přísluší nižší mzda, poskytne mu zaměstnavatel doplatek do výše průměrného výdělku.

Zákon taxativně stanoví, v kterých případech je stávka nezákonná. Jedná se např. o stávku, které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem (to neplatí v případě solidární stávky), která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy.

Zvláštní kategorii představují zaměstnanci, kteří z titulu svého pracovního zařazení nebo funkce nemohou stávkovat nikdy. To jsou zaměstnanci při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů, soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanci při řízení a zabezpečování letového provozu. Jejich stávka by byla nezákonná vždy.

Návrh na určení, že je stávka nezákonná může podat zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů, nebo státní zástupce, a to ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo odborová organizace, proti níž návrh směřuje.

Pracovní právní nároky po dobu účasti na stávce a odpovědnost za škodu se přitom liší podle toho, zda dojde k rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, či niko-

li. Účast na stávce do jejího prohlášení soudem za nezákonnou, je vždy omluvenou nepřítomností v práci. Jestliže soud stávkou prohlásí nezákonnou, pak účast na ní je omluvenou nepřítomností v práci až do právní moci tohoto rozhodnutí, neboť do té doby lze věc považovat za spornou. Pokud by se však zaměstnanec účastnil stávky i po právní moci soudního rozhodnutí o nezákonnosti stávky, šlo by již o neomluvenou absenci s důsledky z toho plynoucími.

Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou si navzájem zaměstnanec a zaměstnavatel neodpovídají. Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, však odpovídá účastník stávky zaměstnavateli podle občanského zákoníku a za škodu, k níž došlo při zabezpečování ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím, při zabezpečování provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel, podle zákoníku práce.

Odborová organizace, jejíž orgán rozhodl o stávce, která fakticky proběhla a následně soud pravomocně rozhodl o její nezákonnosti, odpovídá zaměstnavateli podle občanského zákoníku za škodu, k níž došlo neposkytnutím zákonem požadované součinnosti a za škodu, která mu takovou stávkou vznikla (především za ušlý zisk, nelze však vyloučit ani náhradu jiné škody).

### **Dosavadní judikatura ke stávce**

I když český právní řád nezná precedenty ve smyslu práva angloamerického, a judikáty u nás nejsou pro další rozhodování soudů právně závazné, přeci jen již existuje poměrně ustálená judikatura především Nejvyššího soudu ČR k problematice stávky. Jedním z poslání Nejvyššího soudu je mimo jiné právě sjednocovat rozhodovací praxi za účelem zajištění předvídatelnosti právního řádu, a proto mohou soudní rozhodnutí sloužit jako vodítka pro aplikační praxi.

Následuje sumář závěrů z některých rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, která se týkají problematiky stávky:

#### **▪ 21 Cdo 2104/2001**

Právo na stávkou lze vykonat nejen ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ale i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele.

Nesouvisí-li stávka se sporem o uzavření kolektivní smlouvy, nemůže být posuzována ani analogicky podle zákona č. 2/1991 Sb.

Účast zaměstnance na stávce, jejímž účelem není obrana hospodářských a sociálních zájmů, ale prosazování personálních zájmů pracujících, je porušením pracovní kázně.

#### **▪ 21 Cdo 2489/2000**



Právo na stávkou zakotvené v článku 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod musí být vykonáváno způsobem, který šetří jak práva osob na stávce nezúčastněných, tak práva zaměstnavatele. Účast na stávce neopravňuje zúčastněného k tomu, aby nad míru nezbytnou pro realizaci práva na stávkou omezoval práva jiných osob.

#### ▪ **Cdon 8/94**

Subjekty uvedené v ustanovení § 21 č. 2/1991 Sb., jež jsou oprávněny k podání návrhu na určení nezákonnosti stávky, nejsou povinny prokazovat naléhavý právní zájem na tomto určení.

Zákonem stanoveným znakem stávky je přerušeni práce (úplné nebo částečné). Není-li tento zákonem stanovený předpoklad splněn, nejde o stávkou, ohledně níž by bylo možné podat návrh (žalobu) o určení nezákonnosti stávky podle ustanovení § 21 zákona č. 2/1991 Sb.

Nelze však vyloučit na straně subjektů uvedených v ustanovení § 21 zákona č. 2/1991 Sb. zájem na určení toho, zda byla stávka vyhlášena z důvodů jiných, než které jsou uvedeny v ustanovení § 16 zákona č. 2/1991 Sb., a to i když ke stávce nedošlo (byla-li odvolána). K návrhu (žalobě) o určení toho, zda byla nezahájena stávka vyhlášena z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v § 16 zákona č. 2/1991 Sb., je na straně zaměstnavatele (popřípadě organizace zaměstnavatelů) zapotřebí prokazovat naléhavý právní zájem na tomto určení.

#### ▪ **6 Cdo 4/93**

Žaloba o určení nezákonnosti stávky je žalobou svého druhu, kterou nelze podřadit pod žádný z druhů žalob, demonstrativně vypočtených v ustanovení § 80 OSŘ. Podání této žaloby má oporu v ustanovení § 21 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a žalobu lze projednat, aniž by žalobce musel prokazovat naléhavý právní zájem na požadovaném určení.

Nezákonnost stávky soud nemůže posuzovat v jiném řízení než v řízení podle ustanovení § 21 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a to ani jako otázku předběžnou.

### **Výluka**

Výluka je protipólem stávky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy – rozumí se jí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, kdy zaměstnavatel, nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může jako krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlásit výluku. Právní úprava výluky je obsažena pouze v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Obdobně jako při stávce musí být naplněny formální požadavky. Zaměstnavatel musí oznámit odborové organizaci alespoň 3 pracovní dny předem zahájení vý-

luky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Zákon taxativně vypočítává, v jakých případech je výluka nezákonná. Jde zejména o případy, kdy by se výluka měla vztahovat na zaměstnance ve zdravotnických zařízeních, pokud by došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, výluka vztahující se na soudce či státní zástupce.

Nemohl-li zaměstnanec konat práci, protože vůči němu byla uplatněna výluka, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Nejde-li o nezákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku. Nároky z nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení zaměstnance, vůči němuž byla uplatněna výluka, se posuzují tak, jako by k výluce nedošlo. Pro účely důchodového zabezpečení se při stanovení průměrného měsíčního výdělku doba výluky nezahrnuje do rozhodného období.

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

*Poznámky:*

---

## 10. KONTROLNÍ ČINNOST INSPEKCE PRÁCE

---

### PRAVOMOC INSPEKTORÁTŮ PRÁCE V OBLASTI SOCIÁLNÍHO DIALOGU

---

V rámci podnikového sociálního dialogu zákon stanoví zaměstnavatelům celou řadu povinností jako je např. povinnost poskytovat informace a projednávat v pracovněprávních vztazích, povinnost hmotně zabezpečit činnost odborové organizace a uvolňovat její funkcionáře, povinnost poskytovat součinnost při kolektivním vyjednávání či při řešení kolektivních sporů apod. Všechny tyto povinnosti mají zajistit hladkou komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, popř. jejich zástupci, a umožnit odborové organizaci vykonávat její hlavní funkci – chránit zájmy zaměstnanců.

Kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů vykonávají oblastní inspektoráty práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Do působnosti inspektorátů práce spadá i dohled nad dodržováním právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, odborové organizaci nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.

**Zákon o inspekci práce stanoví skutkové podstaty přestupků fyzických osob a správních deliktů právnických osob, při jejichž spáchání mohou být zaměstnavatelům uloženy peněžité sankce. V oblasti sociálního dialogu zákon zná přestupek nebo správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, kterého se zaměstnavatel dopustí v případě porušení povinností stanovených v § 62 (hromadné propouštění), § 277 (hmotné zabezpečení činnosti odborové organizace), § 279 (informování zaměstnanců), § 280 (projednání se zaměstnanci), § 287 (informování a projednání s odborovou organizací) a § 339 odst. 1 (přechod práv a povinností) zákoníku práce.**

Nicméně katalog skutkových podstat v zákoně o inspekci práce není zcela vyčerpávající a nepokrývá dodržování veškerých povinností zaměstnavatele. Oblast působnosti pro výkon kontroly, kterou inspektorátů vymezuje zákon, je však širší a neomezuje se pouze na kontrolu dodržování těch ustanovení, která jsou uvedena ve skutkových podstatách přestupků či správních deliktů. Inspektoráty práce jsou proto povinny kontrolovat dodržování všech povinností zaměstnavatele vyplývajících pro něj z právních předpisů, které zakládají zaměstnancům či jejich zástupcům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.

Naposledy zmiňované se týká například dohledu nad dodržováním povinností zaměstnavatele vyplývajících mu ze zákona o kolektivním vyjednávání. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při kolektivním vyjednávání podle tohoto zákona jsou vztahy pracovněprávními.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví smluvním stranám, zaměstnavateli a odborové organizaci, v procesu vyjednávání kolektivní smlouvy zcela konkrétní povinnosti, o nichž již bylo podrobněji pojednáno výše, a to povinnost smluvní strany písemně odpovědět druhé smluvní straně na její písemný návrh bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala, povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy a povinnost nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

V případě, že odborová organizace předloží zaměstnavateli písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy, má, jak již bylo uvedeno výše, právo obdržet od zaměstnavatele ve stanovené lhůtě písemnou odpověď, ve které se zaměstnavatel vyjádří k těm návrhům, které nepřijímá. Mimo to má odborová organizace rovněž právo na to, aby s ní bylo o uzavření kolektivní smlouvy jednáno a byla jí poskytována požadovaná součinnost.

Inspektorát práce je oprávněn (na základě vlastního rozhodnutí) i povinen (na základě obdržení podnětu) vykonávat kontrolu nad dodržováním povinností při kolektivním vyjednávání podle zákona o kolektivním vyjednávání, a to i přesto, že porušení těchto povinností není skutkovou podstatou přestupku nebo správního deliktu podle zákona o inspekci práce.

---

## SANKCE ZA PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ

---

Poté, co inspektorát při své kontrolní činnosti zjistí, že byl spáchán přestupek, popř. správní delikt, může rozhodnout o uložení pokuty, která může podle povahy porušené povinnosti dosáhnout až několik stovek tisíc korun. Kromě pokut je inspektorát práce oprávněn ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění, vyžadovat písemné zprávy o přijatých opatřeních a kontrolovat plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků. Tímto způsobem může dohlížet i na dodržování těch povinností, jejichž porušení není v zákoně formulováno jako skutková podstata přestupku či správního deliktu.

Za přestupky, popř. správní delikty, na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance je možné uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.

V případě, že inspektorát zjistí porušení povinností, které nejsou skutkovou podstatou přestupku či správního deliktu (např. povinností při kolektivním vyjednávání, jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy), měl by uložit zaměstnavateli opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, včetně přiměřené lhůty k jejich odstranění, včetně kontroly plnění těchto opatření.