

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Kolektivní vyjednávání

Bc. Michal Průšek

Diplomová práce

2020

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Michal Průšek**
Osobní číslo: **E18881**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Téma práce: **Kolektivní vyjednávání**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je provést právní a ekonomickou analýzu kolektivního vyjednávání v České republice s využitím konkrétních příkladů z praxe. Dále bude provedena komparace české právní úpravy kolektivního vyjednávání s právní úpravou ve vybraných evropských zemích. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza. Následně budou dány návrhy a doporučení ke změně české právní úpravy kolektivního vyjednávání

Osnova:

- Právní a ekonomická analýza kolektivního vyjednávání v ČR.
- Analýza právní úpravy kolektivního vyjednávání ve vybraných státech EU.
- Kolektivní vyjednávání v praxi.
- Návrhy a doporučení ke změnám právní úpravy kolektivního vyjednávání.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014. 8., aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.
BĚLINA, M. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
BUKOVJAN, P. Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.
GALVAS, M. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
HRABCOVÁ, D. Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9.
PILLINGER, Jane a Nora WINTOUR. Collective bargaining and gender equality. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, 2019. ISBN 978-1-78821-076-8.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **2. září 2019**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2020**

L.S.

doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
děkanka

doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 2. září 2019

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 6. 8. 2020

Bc. Michal Průšek

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu práce JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování mé diplomové práce. V další řadě bych rád poděkoval své rodině, přátelům a přítelkyni za podporu při celém uplynulém studiu.

ANOTACE

Tato diplomová práce ekonomicky a právně analyzuje kolektivní vyjednávání v České republice za pomoci kolektivních smluv a porovnání české právní úpravy s právní úpravou slovenskou a polskou. V závěru se tato práce věnuje možným návrhům a doporučením ke změně právní úpravy kolektivního vyjednávání v České republice.

KLÍČOVÁ SLOVA

kolektivní vyjednávání, odborová organizace, kolektivní smlouva, kolektivní pracovní právo

TITLE

Collective bargaining

ANNOTATION

This diploma thesis economically and legally analyzes collective bargaining in the Czech Republic with the help of collective agreements and a comparison of Czech legislation with Slovak and Polish legislation. In conclusion, this work deals with possible proposals and recommendations to change the legal regulation of collective bargaining in the Czech Republic.

KEYWORDS

collective bargaining, labor unions, collective agreement, collective labor law

OBSAH

SEZNAM TABULEK	9
SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK	10
ÚVOD	11
1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	12
2. SUBJEKTY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	15
2.1 Stát	15
2.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace	16
2.2.1 Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.....	17
2.2.2 Svaz průmyslu a dopravy ČR	18
2.3 Zaměstnanci	19
2.3.1 Odborové organizace	22
2.3.2 Rada zaměstnanců.....	29
2.3.3 Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci	30
2.3.4 Evropská rada zaměstnanců	31
3. FORMY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	33
3.1 Právo na informace	33
3.2 Právo na projednání	35
3.3 Právo na rozhodování a spolurozhodování	37
3.4 Právo kontroly.....	37
3.5 Právo účasti v legislativním procesu	38
3.6 Právo kolektivního vyjednávání	38
4. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ, KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY	39
4.1 Historický vývoj kolektivního vyjednávání.....	40
4.2 Kolektivní smlouvy.....	41
4.2.1 Subjekty kolektivních smluv	41
4.2.1 Obsah kolektivních smluv	42
4.2.2 Uzavírání kolektivních smluv	44
4.2.3 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem.....	45
4.3 Kolektivní pracovní spory	46
4.3.1 Řízení před zprostředkovatelem	47
4.3.2 Řízení před rozhodcem	48
4.3.3 Stávka.....	49

4.3.4 Výluka.....	52
5. PRAVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH	53
5.1 Slovenská republika.....	53
5.1.1 Zákonník práce	53
5.1.2 Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivnom vyjednávaní	56
5.1.3 Porovnání s právní úpravou ČR.....	57
5.2 Polská republika včetně porovnání s ČR	58
6. ROZBOR KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ V ČR.....	60
6.1 KSVS sklářský a keramický průmysl	60
6.2 KSVS papírenský průmysl.....	63
6.3 KSVS silniční doprava.....	65
6.4 KSVS textilní, oděvní a kožedělní průmysl.....	66
6.5 KSVS zemědělství	68
6.6 KSVS stavebnictví.....	71
6.7 Porovnání jednotlivých KSVS a celkové shrnutí	74
7. CELKOVÉ SHRNUÍ A PŘÍPADNÉ DOPORUČENÍ KE ZMĚNĚ	84
ZÁVĚR	87
ZDROJE.....	88

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pracovní doba dle ZP a KSVS	74
Tabulka 2: Ujednání KSVS týkající se mezd.....	75
Tabulka 3: Mzdové příplatky a odměna za pracovní pohotovost dle ZP	76
Tabulka 4: Odstupné dle ZP a dle KSVS	77
Tabulka 5: Dovolená dle ZP a dle KSVS	78
Tabulka 6: Osobní překážky v práci dle NV č.590/2006 Sb.	79

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
čl.	článek
EU	Evropská unie
KSVS	kolektivní smlouva vyššího stupně
KZPS ČR	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
LPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NND	nezbytně nutná doba
ObčZ	občanský zákoník
odst.	odstavec
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OS	odborový svaz
PKS	podniková kolektivní smlouva
PP	pracovní poměr
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
T-O-K	textilní, oděvní a kožedělní
ZP	zákoník práce

ÚVOD

Kolektivní vyjednávání je nedílnou součástí našeho každodenního života, a to nejen v tom smyslu, že musí být člověk například členem odborové organizace nebo zaměstnavatelem, ale stačí být například pouhým zaměstnancem nebo jen spotřebitelem tedy koncovým zákazníkem. I jako zákazník mohu pocítit výsledky kolektivního vyjednávání v daném odvětví nebo společnosti.

Výše zmíněné byl pro mě jedním z důvodů, proč jsem si vybral dané téma. Sám jsem chtěl prohloubit své znalosti v této oblasti a také v oblasti zákoníku práce, který je při zpracování této diplomové práce velmi potřebný, jelikož jak individuální pracovní právo, tak kolektivní pracovní právo má v zákoníku práce velkou oporu. Případným čtenářům mé práce bych rád také poskytl možnost prohloubení svých znalostí v těchto oblastech.

Pro kolektivní vyjednávání je velmi důležitý i zákon o kolektivním vyjednávání, který blíže specifikuje například i řešení pracovních kolektivních sporů.

Cílem této práce je právní a ekonomická analýza kolektivního vyjednávání v České republice s využitím konkrétních příkladů z praxe a následné zhodnocení možných změn této právní úpravy.

V úvodní kapitole je nastíněno obecně kolektivní pracovní právo, poté následuje kapitola, která se zabývá subjekty pracovněprávních vztahů, zejména je tato kapitola zaměřena na subjekty zastupující zaměstnance a detailněji se věnuje odborovým organizacím. Na tuto kapitolu navazuje kapitola zabývající se formami kolektivních pracovněprávních vztahů, kde se jedná konkrétně o práva, která v tomto případě vznikají.

Čtvrtou kapitolou a pro tuto práci zásadní je kapitola o kolektivním vyjednávání a kolektivních smlouvách, kde jsou zejména blíže specifikovány kolektivní smlouvy. V této kapitole je také zahrnuta část zabývající se kolektivními pracovními spory.

V páté kapitole je proveden rozbor právní úpravy kolektivního vyjednávání a právní úpravy s tím související v Slovenské a Polské republice. Předposlední kapitola je věnována rozboru kolektivních smluv vyššího stupně, které jsou aktuálně platné v České republice.

Poslední kapitola je pak věnována případným návrhům a doporučení ke změně české právní úpravy kolektivního vyjednávání.

1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO

Právní úprava pracovněprávních vztahů je rozdělena do dvou částí, a to na pracovní právo individuální a pracovní právo kolektivní. Tento fakt se projevuje také v zákoníku práce, kde je rozlišen vznik a úprava právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce a právní vztahy kolektivní povahy. Oba tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávní [5].

Zákoník práce upravuje právní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a také právní vztahy kolektivní povahy. Vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a právní vztahy kolektivní povahy, které souvisí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávní [1].

Zaměstnanci mají společné zájmy týkající se výkonu práce, a proto mají větší šanci jako celek dosáhnout potřebných výhod například v otázce odměňování a různých pracovních podmínek. Právě tím, že působí jako celek, vyrovnávají své postavení vůči zaměstnavateli. Tyto skupiny nemusí tvořit pouze zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé.

Další podstatný fakt z pohledu zaměstnavatele v rámci kolektivního pracovního práva je to, že vůči svým zaměstnancům uplatňuje stejná práva a plní stejné povinnosti, co do obsahu se týče. Je to i z toho důvodu, že individuální jednání se zaměstnanci v této otázce, by mohlo vést k nerovnému zacházení a bylo by to velmi neefektivní.

Ze strany druhé existuje také možnost spoluúčasti zaměstnanců na rozhodování o činnostech podniku. I tento fakt patří ke stavebním kamenům kolektivních pracovněprávních vztahů. A tato skutečnost úzce souvisí se sociální politikou Evropské unie, která v tomto faktu vidí zvyšování konkurenceschopnosti podniků a její flexibility vůči změnám, což má vést k jejich dlouhodobému růstu a rozvoji.

Historicky klíčový fakt v našem prostředí hrál takzvaný koaliční zákon z roku 1870, jenž dával možnost zaměstnancům vytvářet skupiny pro vlastní a společné hájení zájmů v oblasti pracovněprávních vztahů. Do této doby to nebylo možné a bylo to považováno za trestný čin. Později byl koaliční zákon ukotven v Československé Ústavní listině pod § 114 jako právo spolčovací k ochraně a podpoře pracovních a hospodářských poměrů. Zákon nepřipouštěl jednání, které by toto právo úmyslně rušilo. Zmíněné právo se řadilo mezi základní občanská práva. V dnešní době je výše zmíněné zahrnuto v Listině základních práv a svobod (dále jen LPS).

Kolektivní pracovní právo vychází z právních předpisů, které upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a skupinou zaměstnanců, kolektivních smluv, pravidel kolektivního vyjednávání a řešení kolektivních sporů, z práv a povinností při spoluúčasti na řízení a rozhodování zaměstnanců [5].

Kolektivní pracovní právo obsahuje soubor norem, který zahrnuje výsledky kolektivního vyjednávání mezi jednotlivými účastníky kolektivního vyjednávání. Tyto normy jsou zahrnuty v kolektivních smlouvách.

Kolektivní pracovní právo je často popisováno jako nezávislé pracovní právo, jelikož zmíněné normy nemají základ v právu, ale jsou tvořeny pouze skupinami jednotlivých subjektů a zákon jim pouze poskytuje oporu. Kolektivní pracovní právo obsahuje prvky jak práva soukromého, tak práva veřejného. Do oblasti soukromého práva lze například řadit veškeré jeho smluvní části a do veřejné části řadíme ochranné právo, kam patří například ochrana zájmů kolektivu zaměstnanců a zaměstnanců samotných, detailněji pak například mzdové a pracovní podmínky nebo bezpečnost a ochrana zdraví při práci [2].

Právní úprava vychází z principů, které se nachází v mezinárodních dokumentech, kterými jsou:

- Všeobecná deklarace lidských práv,
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech,
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech,
- Charta základních sociálních práv pracujících Společenství,
- Charta základních práv Evropské unie,
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy,
- Evropská sociální charta Rady Evropy a Revidovaná Evropská sociální charta,
- Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o kolektivním vyjednávání,
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 135, o zástupcích pracovníků.

Tyto dokumenty pak společně tvoří mezinárodní prameny kolektivního pracovního práva.

K českým pramenům kolektivního pracovního práva patří například tyto zákony:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,

Nebo například také usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku ČR a vyhláška č. 114/1991 Sb. nebo vyhláška MPSV ČR č. 16/1991 Sb. [6].

2. SUBJEKTY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Za subjekt neboli účastníka kolektivních pracovněprávních vztahů lze považovat toho, kdo je v pracovněprávním vztahu podle daných právních norem. Subjekty v kolektivních pracovněprávních vztazích určují právní předpisy.

Jelikož každý subjekt nemá stejný rozsah práv a povinností, což je právě odlišné od individuálních pracovních vztahů, tak podle jejich práv a povinností, které mají, se určuje jejich postavení. V této otázce mají nejvýznamnější a nejrozsáhlejší práva na straně zaměstnanců v oblasti kolektivního vyjednávání, odborové organizace.

Subjekty v kolektivních pracovních vztazích nemusí být vždy právními osobami, což se týká například rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP, které se sice mohou účastnit pracovněprávních vztahů, ale nemají právní osobnost a svéprávnost, tedy že nemají vlastní práva a povinnosti ani možnost nabývat pro sebe vlastním jednáním práva a zavázat se k plnění povinností.

Mezi hlavní subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů patří stát, zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci a jejich zaměstnanecké organizace jako například odbory, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP.

2.1 Stát

Stát je jedním z klíčových subjektů v rámci kolektivního pracovního práva, jelikož stát může vytvářet vhodné podmínky prostřednictvím různých nástrojů, kdy je například v pozici tvůrce zákonů a kontrolora.

Podstatnou roli má stát v rámci takzvaného tripartitního jednání. Stát zde zastupuje vláda, případně jednotliví ministři. Ti v rámci jednání se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů vykonávají sociální dialog, což znamená například vyjednávání a sjednávání různých dohod mezi těmito stranami. Tripartita je složená ze zástupců státu, zástupců zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců a jejich sociální dialog není právně omezen. Nejčastěji projednávané záležitosti se týkají odměňování například zaměstnanců ve školství, zdravotnictví a obecně státní správě. Jednotliví účastníci sociálního dialogu spolu mohou spolupracovat v odborných skupinách, které se soustředí na řešení různých problémů v různých odvětvích.

Jedním z cílů tripartitních jednání mohou být dohody, které mají za účel minimalizovat sociální napětí, tím že dojde k sociálnímu smíru jednotlivých členů tripartity. Vzhledem k tomu, že tyto dohody nejsou právně zajištěny, tak účastníci jsou pouze smluvně zavázáni.

Účastníci se tak zavazují k tomu plnit své závazky v rámci svých pravomocí, čímž dojde k naplnění předem sjednaných dohod.

Dříve byly v rámci tripartity uzavírány generální dohody, což znamenalo dohodu těchto zúčastněných stran o zachování sociálního smíru a dodržování závazků hlavně ze strany státu vůči jejich sociálním partnerům především v otázkách ekonomických a sociálních reforem.

Prvním vzniklým tripartitním orgánem v roce 1990 na území Československa byla Rada hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD). Tento tripartitní orgán měl za úkol v rámci sociálního dialogu udržení sociálního smíru, který měl napomáhat k úspěšnému přechodu ekonomiky na tržní hospodářství. Činnost a úprava RHSD byla na základě dokumentů, kterými byly například statut, jednací řád a generální dohoda.

Nyní je v České republice tripartitním orgánem Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen RHSD ČR). RHSD ČR je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem pro odbory zastupující zaměstnance, zaměstnavatelé a vládu ČR, která zastupuje stát. Stejně jako RHSD, tak i RHSD ČR usiluje o sociální smír, jelikož sociální smír má být klíčem k dobrému vývoji jak v ekonomické sféře, tak i obecně životní úrovně obyvatel. RHSD ČR se zabývá například hospodářskou politikou, kolektivním vyjednáváním nebo otázkou mezd [2].

Právě tento orgán nesl významnou roli v rámci integrace do Evropské unie.

RHSD ČR je tvořen orgány plenární schůze, předsednictva a pracovními týmy a skupinami. Činnost všech těchto orgánů se řídí statutem a jednacím řádem.

Nejvyšším orgánem tripartity je Plenární schůze RHSD ČR, kterou tvoří 7 zástupců z každé skupiny a předseda vlády, tzn. na straně státu to je mimo předsedy vlády ještě 7 zástupců vlády, na straně zaměstnanců je to 7 zástupců odborů a 7 zástupců z řad zaměstnavatelů. Za odbory to je Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů a co se týče zaměstnavatelů je to aktuálně Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky [32].

2.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

V naší republice je možnost tvořit organizace, tedy svobodně se sdružovat, za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmu dáno čl. 27 LPS. Činnost těchto organizací, včetně jejich vzniku, může být dále upravováno zákonem. Zákon zde hraje důležitou roli například

v situaci ochrany bezpečnosti státu, veřejném pořádku, nebo pokud by činnost a vznik zasahoval do práv a svobod druhých.

Vznik zaměstnavatelských organizací a organizací obecně byl stanoven zákonem č. 83/1990 Sb., ale nově je upraven od roku 2014 občanským zákoníkem (dále jen ObčZ). Přesněji je stanoven § 3046 odst. 1 ObčZ, který říká, že organizace evidované podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, se považují za organizace podle tohoto zákona. Dále pak dle § 3025, že ustanovení ObčZ o právnických osobách a spolku lze použít na organizace pouze v takovém rozmezí, kdy neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnavatelů (a zaměstnanců) dle mezinárodních smluv, které jsou pro naši republiku závazné a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Z toho plyne, že nejdůležitější dokument pro vznik a činnost těchto organizací, je úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, tato úmluva je součástí českého právního řádu ve sdělení č. 489/1990 Sb.

Tyto organizace vznikají zcela nezávisle na státu. Stát je pouze v roli, kdy eviduje vznik těchto organizací a dohlíží na to, aby organizace nevyvíjely takovou činnost, která jim není zákonně povolena, jako například politická činnost.

Činnosti zaměstnavatelských organizací jsou financovány na základě dobrovolných příspěvků od svých členů. A jako jeden ze subjektů kolektivních pracovních vztahů je také účastníkem tripartitních jednání. Navíc vystupuje jako jedna ze smluvních stran při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatelské organizace patří Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz průmyslu a dopravy [2].

Z důvodu efektivnějšího prosazování nadnárodních zájmů, mohou vznikat mezinárodní zaměstnavatelské organizace, kterými jsou například organizace BusinessEurope ve kterém je členem i Svaz průmyslu a dopravy ČR. Tato organizace sdružuje převážně zaměstnavatelské organizace v rámci Evropské unie. Další mezinárodní zaměstnavatelskou organizací je například Mezinárodní organizace zaměstnavatelů [5].

2.2.1 Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (dále jen KZPS ČR) je nezávislým zájmovým sdružením, které usiluje o prosazení zájmů členů v oblastech podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních, a to ať už například vůči vládě, odborům,

státní správě nebo zákonodárným sborům. Právě KZPS ČR má za úkol definovat a prosazovat tyto zájmy. K prosazování těchto zájmů slouží například konzultace s vládou.

Členové vstupují do organizace zcela dobrovolně a mohou jimi být sdružení nebo svazy, které zastupují zaměstnavatelské, podnikatelské a profesní zájmy. Členem nemůže být právnická osoba, která je již sdružena v členské organizaci této konfederace [2].

KZPS ČR je složen z dozorčí rady, koordinační rady a sekretariátu. Základní dokumenty jsou jednací řád a stanovy.

Konfederace zastupuje přes 22 tisíc členských subjektů, což zahrnuje více než 1 300 000 zaměstnanců. Členské subjekty jsou především z odvětví stavebnictví, zemědělství, důlního a naftového průmyslu, školství, zdravotnictví, textilního průmyslu, malého a středního podnikání, dřevozpracujícího průmyslu, kultury a sociálních služeb, výrobního a spotřebního družstevnictví. V tripartitě je jedním ze zástupců zaměstnavatelů [9].

Členské svazy konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky:

- Zemědělský svaz.
- Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu.
- Unie zaměstnavatelských svazů ČR.
- Svaz podnikatelů ve stavebnictví.
- Svaz českých a moravských výrobních družstev, Skupina COOP.
- Sdružení podnikatelů a živnostníků ČR.
- Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu [9].

2.2.2 Svaz průmyslu a dopravy ČR

Stejně jako předchozí organizace je také nezávislým sdružením, které sdružuje zaměstnavatele a podnikatele v ČR. Tato organizace je největší zaměstnavatelskou organizací v ČR. V rámci tripartity má podstatnou roli. Cílem tohoto svazu je zasahovat do hospodářské a sociální politiky státu, tak aby došlo ke stanovení vhodných podmínek pro rozvoj podnikání v České republice.

Stejně jako předešlá organizace usiluje o hájení zájmů svých členů, navíc i na úrovni evropské a mezinárodní, jak již bylo zmíněno je členem organizace BusinessEurope nebo organizace BIAC, což je poradní výbor pro průmysl a obchod, která je součástí OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj).

Za pomoci médií propaguje různá stanoviska a názory zaměstnavatelů a podnikatelů a zároveň je organizátorem jejich společných setkání.

Dává si také za úkol sledovat a vyhodnocovat světové trendy a rozvoj průmyslu v České republice. Na základě tohoto usiluje o ovlivnění hospodářské politiky státu.

Snaží se o navazování mezinárodních obchodních vztahů například prostřednictvím různých misí, konferencí, jednání apod.

Svaz zastupuje přibližně 11 000 firem, což je přes 1 300 000 zaměstnanců. Má 33 členů (odvětvových svazů, kterými jsou různé asociace, svazy nebo unie z odvětví průmyslu a dopravy), 153 individuálních členů a 3 pozorovatele. Hlavními orgány svazu jsou valná hromada, představenstvo, dozorčí rada a smírčí výbor [29].

2.3 Zaměstnanci

Pro zaměstnance je klíčovým faktem směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, která definuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství a na druhé straně, tedy u zaměstnavatelů je to Evropská sociální charta, která je zavazuje k informování zaměstnanců a projednávání některých záležitostí. Obecně to znamená právo na informace a projednávání, což dává zaměstnancům možnost včas vědět o podstatných změnách a opatřeních ze strany zaměstnavatele a také zaměstnanci mají možnost na ně reagovat, tedy vyjadřovat se k nim, případně je ovlivňovat, což mohou sami za sebe nebo přes své zvolené zástupce.

V situaci, kdy ve společnosti působí například odborová organizace nebo jiná skupina zastupující zájmy zaměstnanců, tak zaměstnavatel nemusí poskytovat a projednávat informace přímo jednotlivým zaměstnancům, ale poskytuje a projednává informace pouze se zástupci zaměstnanců, a ti pak mají za úkol to předat dále ke všem zaměstnancům.

Informace, které musí zaměstnavatel povinně sdělovat a projednávat jsou z oblasti jak ekonomické, tak finanční, ale také například z oblasti životního prostředí spjaté s činností dané společnosti, z oblasti právního postavení zaměstnavatele a jeho změn, včetně vnitřních změn uspořádání, vývoje zaměstnanosti, strukturálních změn a organizačních změn.

Co se projednávání týče, má zaměstnavatel povinnost projednávat se svými zaměstnanci například převody své činnosti na jiného zaměstnavatele, což blíže specifikuje § 339 zákoníku práce. A dále pak například záležitosti spjaté s hromadným propouštěním zaměstnanců nebo

záležitosti týkající se BOZP, ale to jen pouze v těch případech, kdy není pouhá informovanost dostačující [2].

Hlavní oblasti, o kterých musí být zaměstnanec informován a musejí být projednávány, jsou stanoveny v § 276 až 280 zákoníku práce.

§ 276 stanovuje, že zaměstnavatel je povinen informovat všechny své zaměstnance, a to bez ohledu na tom v jakém pracovním poměru jsou, tedy musí informovat i ty zaměstnance, kteří pracují na různé dohody, například na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Také stanovuje již zmíněné, že pokud ve společnosti nepůsobí organizace zastupující zaměstnance, musí zaměstnavatel napřímo informovat zaměstnance a případně s nimi projednávat danou problematiku. Pokud ale ve společnosti taková organizace existuje, zaměstnavatel poskytuje informace a projednává vše s ní.

Je zde také definováno, že žádný ze zástupců zaměstnanců nesmí být kvůli svému postu, jakkoliv znevýhodňován a diskriminován, ale také je zde určeno opačně, že žádný takový zástupce díky svému postu nesmí být zvýhodňován.

Dalším bodem je definice důvěrné informace, která je stanovena ne ze strany zaměstnavatele, ale ze strany zástupců zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců, tak sami posuzují, zda se jedná o důvěrnou informaci, na kterou se vztahuje mlčenlivost. Správnost posouzení, zda se jedná o důvěrnou informaci, může posoudit i přizvaný odborník. Správné vyhodnocení je v jejich vlastním zájmu, neboť při špatném vyhodnocení by mohla zaměstnavateli vzniknout škoda. Pokud se zaměstnavatel domáhá, aby některá informace byla považována za důvěrnou, přestože tak nebyla vyhodnocena, může o tom rozhodovat soud. S tím souvisí také odstavec 8, který stanovuje, že v případě soudního sporu, může být i rada zaměstnanců účastníkem tohoto sporu. Radu zaměstnanců v tomto případě zastupuje jejich předseda nebo zvolený člen této organizace.

Také je zde stanoveno, že forma informování je individuální, tedy záleží na každém zaměstnavateli, jakou formu zvolí.

V odstavci 7 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům konání voleb svých zástupců, a to i v průběhu pracovní doby. Pokud není stanoveno jinak, tak zaměstnanci ztrácí nárok na mzdu nebo plat. Je zde také stanoveno, že volby mohou probíhat i mimo

pracoviště zaměstnanců, a to v případě, že to provozní a technické podmínky nedovolují v rámci jejich pracovišť.

V posledním odstavci 9 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen projednat stížnost, ať už ze strany zaměstnanců nebo jejich zástupců, na výkon práv a povinností v oblasti pracovněprávních vztahů.

§ 277 ukládá povinnost zaměstnavateli, že na svůj náklad musí vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, ale zároveň neurčuje, co přesně musí zaměstnavatel poskytnout. Proto je v tomto paragrafu také blíže specifikováno, že záleží na provozních možnostech zaměstnavatele.

§ 278 přibližuje význam informování, jako poskytování informací z kterých lze zjistit dostatečný popis dané skutečnosti na základě kterého, lze zaujmout objektivní stanovisko. Zároveň je zde stanoveno, že zaměstnavatel tyto informace musí poskytovat v dostatečném časovém předstihu a vhodným způsobem, tak aby zaměstnanci měli možnost včas na daný fakt reagovat. V tomto paragrafu je přiblížen i význam slova projednávání jakožto jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Stručně lze význam slova projednávání popsat jako vyjádření názorů zúčastněných stran a pokusu dojít ke shodě. Stejně jako informování, tak i projednávání musí zaměstnavatel zajistit v dostatečném časovém předstihu a vhodným způsobem, tak aby zaměstnanci měli možnost včas na daný fakt reagovat a zaměstnavatel mohl vzít v potaz jejich připomínky a zohlednit je při tvorbě zamýšlených opatření. Zároveň je stanoveno, že zaměstnanec má právo na své stanovisko dostat odůvodněnou odpověď.

§ 279 a 280 blíže stanovují rozsah informování a projednávání. Tyto paragrafy vychází především ze směrnic Evropského společenství, jak již bylo zmíněno, hraje zde klíčový fakt směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES.

§ 280 mimo jiné stanovuje výjimku pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců. Pro takové zaměstnavatele pak neplatí v některých případech podmínka ohledně informovanosti a následného projednávání se svými zaměstnanci. Co do počtu jsou zde zahrnuti i zaměstnanci pracující na dohody [1].

Skupiny hájící zájmy zaměstnanců lze rozdělit:

- Odborové organizace.
- Rady zaměstnanců.
- Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

- Evropské rady zaměstnanců.

2.3.1 Odborové organizace

Pro odborové organizace platí to samé jako pro zaměstnavatelské organizace, že v naší republice je možnost tvořit organizace, tedy svobodně se sdružovat, za účelem ochrany hospodářských a sociálních zájmu dáno čl. 27 v LPS.

Vznik odborových organizací byl stanoven zákonem č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů a nově je upraven od roku 2014 ObčZ. Přesněji je stanoven v § 3046 odst. 1 ObčZ, který říká, že organizace evidované podle zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, se považují za organizace podle tohoto zákona. Dále pak dle § 3025, že ustanovení tohoto zákona ObčZ o právnických osobách a spolku lze použít pouze na organizace v takovém rozmezí, kdy neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců dle mezinárodních smluv, které jsou pro naši republiku závazné a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Z toho plyne, že nejdůležitějším dokument pro vznik a činnost těchto organizací, je úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, tato úmluva je součástí českého právního řádu ve sdělení č. 489/1990 Sb.

Platí, že vznik odborových organizací je nezávislý na státu. Odborové organizace vznikají sdružením alespoň tří osob a nelze jejich vznik, co do počtu v dané společnosti, jakýmkoliv způsobem omezovat. Zároveň platí, že jakoukoliv odborovou organizaci nelze v dané společnosti nebo v daném odvětví zvýhodňovat.

Takovéto odborové organizace a podobná sdružení lze omezovat zákonem v případech, kdy se jedná o ochranu bezpečnosti státu nebo veřejného pořádku. A v situacích, kdy se vznik a činnost těchto organizací dotýká práv a svobod druhých.

Vznik těchto odborových organizací nastává den poté, co došlo k doručení oznámení o vzniku k příslušnému orgánu veřejné moci, to je pak vedeno u rejstříkového soudu.

Hlavní dokumenty a mezinárodní smlouvy pro odborové organizace:

- Všeobecná deklarace lidských práv.
- Evropská sociální charta.
- Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv.
- Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.
- Úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat.
- Úmluva MOP č. 154, o kolektivním vyjednávání.

Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat detailněji říká, že zaměstnanci i zaměstnavatelé mají právo zakládat organizace dle vlastní vůle a že jednotlivé organizace mají právo na své vlastní stanovy, mohou volit své zástupce, organizovat a formulovat plán svých činností a veřejná správa nesmí zasahovat do těchto činností. Tyto organizace nemohou být rozpuštěny ani pozastaveny administrativní cestou. Mohou také zakládat federace a konfederace. Zároveň je v tomto dokumentu stanoveno, že jednotlivé organizace se mohou stát členem jiné organizace, federace, konfederace nebo mezinárodní organizace [2].

Odborové organizace se vyznačují tím, že mají konkrétní zaměření činnosti. Takové zaměření je vždy shodné, a to je úsilí o hájení svých zájmů ať už hospodářských nebo sociálních, což vlastně je hájení zájmů svých jednotlivých členů organizace. Jednotliví členové organizace jsou zástupci dalších zaměstnanců nebo například osob samostatně výdělečně činných, nezaměstnaných, osob na mateřské dovolené a všech, kteří mají důvod chtít prosazovat vlastní zájmy v oblastech hospodářských a sociálních.

Jelikož sdružování v odborových organizacích vychází z principu svobody, může dojít k tomu, že jednotlivé odborové organizace nemají pouze členy daného podniku, ve kterém byly odbory založeny. A jelikož nemůže docházet k omezení počtu odborových organizací v podniku, tak jich může být v jednom podniku hned několik, tomu se poté říká odborová pluralita. Stejně tak může být jakýkoliv občan členem hned několika odborových organizací.

To, že vznik odborových organizací není, jakkoliv právně omezen, a to ani tak, že by člen odborové organizace musel být v pracovněprávním vztahu a vykonávat závislou práci, může nasvědčovat tomu, že založit takovou odborovou organizaci může poté úplně každý. Což by, ale znamenalo, že takové odborové organizace by postrádaly smysl a poslání odborové organizace, což je prosazování hospodářských a sociálních zájmů. Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003 uvádí, že sdružení, které by hájilo hospodářské či sociální zájmy jiných osob než zaměstnanců, by nemohlo být považováno za odborovou organizaci ani tehdy, pokud by se samo za odborovou organizaci považovalo a vzniklo by zákonem upraveným pro vznik odborové organizace [5].

Dále lze také odkazovat na čl. 10 úmluvy o svobodě sdružování, kde je stanoveno, že za odborovou organizaci považovat každou organizaci, ať už zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, která hájí a podporuje jejich zájmy. Stručně lze říct, že za odborovou organizaci se může

prohlásit kdokoliv, nicméně z úmluvy o svobodě sdružování plyne, že za odborovou organizaci lze brát takové sdružení, které opravdu prosazuje a hájí zájmy zaměstnanců.

Ze zmíněného lze usuzovat, že by se mohla i organizace zastupující zaměstnavatele nazývat odborovou organizací pro zaměstnavatele, ale v našem prostředí se používá toto slovní spojení převážně pro odborové organizace zaměstnanců, tedy pro organizace hájící hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců.

Společnou podmínkou pro všechny odborové organizace zaměstnanců je, že by tyto organizace neměly vznikat za účelem prosazování politických zájmů nebo aby vykonávaly podnikatelskou činnost.

Klíčovým společným znakem, tak aby plnily jednotlivé organizace to proč, byly založeny, je pak pro všechny odborové organizace zaměstnanců to, že jsou nezávislé ve všech směrech, konkrétně pak například opět nesmí být závislé na žádné politické straně nebo jakékoliv obchodní společnosti, ale ani celkově na žádném jiném subjektu.

Co do ekonomické nezávislosti hraje důležitý fakt úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, a to konkrétně čl. 2, který nepřipouští finanční nebo jinou podporu ze strany zaměstnavatelů, a to za účelem podřízení těchto odborových organizací vlastní kontrole. Proto musí odbory svou činnost provozovat na své vlastní náklady, což ale mírně rozporuje s § 277 zákoníku práce, který ukládá povinnost zaměstnavateli, že na svůj náklad musí vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti nebo také s § 203 zákoníku práce, který ukládá zaměstnavateli povinnost, poskytnout členovi odborové organizace k výkonu jeho funkce pracovní volno včetně náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Nezávislost odborových organizací zaměstnanců musí být i vůči státu, což je dáno článkem 27 LPS. To, že vznik odborových organizací nesmí být nikým omezován stejně jako činnost těchto organizací má ovšem hranice takové, že nesmí být tohoto zneužito tak, že by samotný vznik nebo činnost odporoval veřejnému pořádku nebo principům demokratického právního státu. Proto jsou všechny odborové organizace zaměstnanců a všichni její členové omezováni, alespoň touto podmínkou [5].

Odborová organizace nemusí plnit při svém vzniku registrační princip, což znamená, že teprve kompetentní orgán státu rozhoduje o tom, zda takové sdružení neboli organizace bude založena nebo ne. V tomto případě pouze postačí evidenční princip, tedy že sdružení pouze

oznámí příslušnému orgánu státu své založení a den po doručení oznámení odborová organizace může vzniknout jako právnická osoba [6].

Organizační struktura odborové organizace není také nikým stanovena, takže záleží pouze na jednotlivých odborových organizacích, jak se v této stránce zařídí. Není například ani stanoveno jaký orgán má být zastupujícím ve vnějších záležitostech nebo jak se mají jednotliví členové podílet například na financování. Tyto jednotlivá fakta vedou k tomu, že každá odborová organizace by měla mít vlastní stanovy, které určí hlavní zastupující orgán, který je většinou tvořen ze zvolených členů této organizace.

To, že každá odborová organizace má zvolený právě takový orgán, hraje důležitou roli pro zaměstnavatele, u kterého taková odborová organizace působí. Vůči tomuto orgánu zaměstnavatel vykonává povinnosti, které specifikuje zákoník práce, konkrétně informuje je a projednává s nimi vše potřebné. Stanovení, kdo je členem, takového orgánu hraje také důležitou roli v situaci ochrany odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního poměru nebo i před okamžitým ukončením pracovního poměru od zaměstnavatele. To jaký, zastupující orgán byl zvolen a kdo ze členů odborové organizace je jeho členem, by měla samotná odborová organizace oznámit zaměstnavateli, jelikož je to v jejím vlastním zájmu.

Odborové organizace si prostřednictvím stanov mohou určit také omezení pro přijetí do této organizace, což znamená, že ne každá fyzická osoba se může stát členem, záleží na tom, zda má organizace ve svých stanovách určeny nějaké podmínky pro přijetí. Takové podmínky mohou být například, že člen musí být zaměstnancem u zaměstnavatele, kde odborová organizace působí.

Co ještě mohou upravovat stanovy je to, jaké bude výše členských příspěvků. Tyto členské příspěvky pak mohou přímo odvádět zaměstnavatelé ze mzdy zaměstnanců, což je stanoveno v § 146 písm. c) zákoníku práce [5]. Kde je stanoveno, že srážky ze mzdy mohou být využity právě na úhradu členských příspěvků daného zaměstnance, který je člen odborové organizace, ale jen pokud je to stanoveno v kolektivní smlouvě nebo pokud došlo k písemné dohodě mezi organizací a zaměstnavatelem a zároveň s tím musí daný zaměstnanec souhlasit [1].

Odborová organizace zaměstnanců může zaniknout na základě § 185 ObčZ, který stanovuje, že právnická osoba, která je zapsaná ve veřejném rejstříku, zaniká výmazem z tohoto rejstříku nebo dle § 186 ObčZ, který stanovuje, že právnická osoba, která není zapsána do veřejného rejstříku, zaniká skončením likvidace.

Odborová organizace zaměstnanců může zaniknout na základě samotného rozhodnutí o rozpuštění nebo z důvodu sloučení s jinou odborovou organizací nebo i v situaci, kdy počet členů této organizace je snížen až pod minimální počet, což je tři. Vše zmíněné může být určeno ve stanovách jednotlivých odborových organizací, a to i včetně majetkového vypořádání v případě zániku.

Další možné situace, které vedou k rozpuštění odborové organizace, jsou popsány v § 129 odst. 1 ObčZ, tento zákon obecně stanovuje, kdy je právnická osoba po jejím vzniku prohlášena za neplatnou i bez předchozího návrhu.

Tak aby odborová organizace u zaměstnavatele mohla hájit hospodářské a sociální zájmy svých členů a zároveň mohla využívat svých práv v pracovněprávních vztazích, tak musí u konkrétního zaměstnavatele přímo působit, což je blíže stanoveno v § 286 zákoníku práce [5].

Tento zákon stanovuje, že odborové organizace mohou jednat v těchto situacích dle podmínek stanovených zákonem nebo dle kolektivní smlouvy. Nejdůležitějším bodem je pak odstavec č. 3, který stanovuje, že odborová organizace, která působí u zaměstnavatele, může jednat jen v případě, že je tomu povoleno prostřednictvím stanov a také, že alespoň tři členové jsou v pracovněprávním vztahu u daného zaměstnavatele.

Dále je v tomto zákonu stanoveno, že práva u zaměstnavatele vznikají odborové organizaci dnem po oznámení zaměstnavateli, že splňuje podmínky stanovené v odstavci číslo 3 a pokud by tyto podmínky odborová organizace přestala splňovat, tak je povinna to okamžitě zaměstnavateli oznámit.

Odstavec 5 stanovuje, že pokud u zaměstnavatele působí více než jedna odborová organizace, tak je povinen informovat a projednávat se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí [1]. V minulosti byly snahy legislativně omezit počet odborových organizací, a to tím způsobem, že zaměstnavatel by měl mít povinnost vyjednávat pouze s největší odborovou organizací, která u něj působí. Nicméně výše zmíněné zrušil Ústavní soud svým náležením Pl.ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 [21].

Poslední odstavec 6 stanovuje, že zaměstnanec, který je členem odborové organizace, zastupuje právě odborová organizace, jímž je členem a v situaci, kdy zaměstnanec není členem žádné odborové organizace, tak za něho jedná odborová organizace, která má

u zaměstnavatele nejvíce členů, kteří jsou v pracovněprávním vztahu vůči tomuto zaměstnavateli, pokud se zaměstnanec nerozhodne jinak [1].

Podmínka stanovující, že odborová organizace, která působí u zaměstnavatele, musí mít alespoň tři členy, kteří jsou v pracovním poměru vůči zaměstnavateli, u kterého organizace působí je důležitá pro situace, kdy zaměstnavatel má maximálně dva zaměstnance. V této situaci nemůže dojít k tomu, že by zaměstnanci mohli založit u zaměstnavatele odborovou organizaci, která by plně mohla hájit jejich hospodářské a sociální zájmy. Tito zaměstnanci by tak sice mohli založit odborovou organizaci, ale jednalo by se pouze o formální uskupení. V těchto situacích lze považovat tento fakt, tak že je některým zaměstnancům znemožněno hájit své hospodářské a sociální zájmy prostřednictvím sdružování se v odborových organizacích, což je mírně v rozporu ústavním pořádkem ČR nebo také s některými mezinárodními smlouvami, kterými je naše republika vázaná.

K tomu, že odborová organizace působí u daného zaměstnavatele, postačí, pokud odborová organizace prokáže zaměstnavateli, že právě minimálně tři členové této organizace jsou u daného zaměstnavatele jako zaměstnanci. Odborová organizace nemusí zaměstnavateli sdělovat, kolik jeho zaměstnanců v dané organizaci je a nemusí sdělovat ani jejich jméno, což souvisí s ochranou osobních údajů. V praxi to běžně funguje tak, že odborová organizace sdělí jména alespoň tří jejích členů, kteří jsou zaměstnanci tohoto zaměstnavatele a jsou členy orgánu odborové organizace, a tak jsou i přímo chráněni před možným ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pokud ale odborová organizace nechce, tak ani tyto jména zaměstnavateli zveřejňovat nemusí. Prokázat splnění této podmínky mohou například pomocí notářského zápisu.

Právní ochrana odborových funkcionářů je blíže specifikována v mezinárodních smlouvách, které jsou pro Českou republiku závazné, a to například v úmluvě MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, kde konkrétně článek 1 stanovuje, že pracovníci mohou využívat ochrany proti projevům vedoucí k omezení odborové svobody v jejich zaměstnání, přičemž této ochrany lze využívat v situacích jako je podmínka, že se zaměstnanec nesmí stát členem odborové organizace nebo, že již případné členství musí zrušit. Nebo v případech, že takové jednání má za cíl propuštění zaměstnance nebo ho jiným způsobem má poškodit, právě kvůli členství v odborové organizaci nebo při účasti na odborové činnosti ať už v pracovní době nebo mimo ni. Článek 2 pak mimo jiné popisuje, že za takové opatření lze brát i ty, které úmyslně směřují k podřízení a kontrole těchto organizací

zaměstnavateli, což hrubě porušuje podmínku nezávislosti, a tak je potřeba se proti tomuto chování bránit [31].

Co se týče ochrany odborových funkcionářů před ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je nutno se řídit § 61 zákoníku práce, a to konkrétně odstavci 2 až 4. Zákon uděluje odborovým funkcionářům ochranu před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením a dává jakousi jistotu zaměstnancům, kteří by měli zájem vykonávat takové funkce, že nemůže dojít ze strany zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru, z důvodu toho, že je zaměstnanec členem takového orgánu, respektive ztěžuje zaměstnavateli takovou možnost. Nicméně i přestože taková ochrana je ve srovnání s běžnými zaměstnanci vyšší, tak není zcela bezmezná.

Postup je tedy takový, že pokud zaměstnavatel chce rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který působí jako odborový funkcionář nebo neuplynula doba jednoho roku po skončení, kdy zaměstnanec vykonával takovou funkci, musí zaměstnavatel požádat o souhlas odborovou organizaci. Pokud se odborová organizace nevyjádří písemně proti tomuto návrhu do 15 dnů, tak je to pokládáno za to, že s návrhem souhlasí.

Pokud odborová organizace s tímto návrhem nesouhlasí, tak je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru považováno za neplatné. V této situaci však může rozhodovat soud, který určí platnost výpovědi nebo okamžitého rozvázání pracovního poměru. Pokud soud uzná, že je vše v pořádku, tak výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru lze považovat za platné i přestože s tím odborová organizace nemusí souhlasit. Odborový funkcionář ovšem samozřejmě může vést nadále soudní spor za účelem prokázání neoprávněného udělení výpovědi nebo okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele [5].

Výše zmíněná ochrana je poskytována pouze takovým odborovým funkcionářům, kteří vykonávají svou funkci v takovém orgánu odborové organizace, který působí jako zastupující a jednající orgán takové organizace [3].

Nelze tedy poskytnout ochranu členům, kteří jsou členy orgánů organizace, která má na starost například interní záležitosti odborové organizace. Z těchto faktů, lze usoudit, že pokud má zaměstnavatel důvodné oprávnění k propuštění člena odborové organizace, který je člen jakéhokoliv odborového orgánu, tak i za pomoci soudu lze tak učinit.

Zákoník práce také ukládá zaměstnavateli povinnost, že pokud nelze vykonávat činnost spojenou s odborovou organizací mimo pracovní dobu, musí poskytnout těmto členům pracovní volno včetně náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Okruh zaměstnanců lze blíže specifikovat prostřednictvím kolektivní smlouvy, kde lze navíc stanovit, že poskytnutou náhradu mzdy bude odborová organizace zaměstnavateli refundovat [3].

Jelikož se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu, což je upraveno v § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, kde je stanoveno, jaké funkce mají takové právo [5]:

- člen orgánu odborové organizace,
- člen rady zaměstnanců nebo volební komise, a to i zástupce pro oblast BOZP,
- člen vyjednávacího výboru nebo člen evropské rady zaměstnanců,
- člen orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance,
- člen vyjednávacího výboru a člen výboru zaměstnanců.

Poskytování náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, lze uznávat v případech, které vychází z mezinárodních smluv, které jsou pro ČR závazné, konkrétně se jedná o úmluvu MOP č. 135. Navíc je také stanoveno, že zaměstnavatel musí poskytovat pracovní volno s náhradou mzdy na účasti školení pořádané odborovou organizací, a to až na 5 pracovních dní v jednom kalendářním roce, za situace, že to závažným způsobem neovlivní provoz [1].

Odborové organizace jsou přínosem v oblastech pracovních práv, odměňování, dovolených, pracovní neschopnosti, BOZP atd. pro všechny zaměstnance, včetně zaměstnanců, kteří nejsou členy této odborové organizace [23].

2.3.2 Rada zaměstnanců

Dalším subjektem, který zastupuje zaměstnance, může být rada zaměstnanců. Rada zaměstnanců má však na rozdíl od odborových organizací velmi omezené pravomoci. Stručně řečeno mají především právo na informace a projednávání, a to v oblastech, které nespádají pod BOZP [6].

Dalším rozdílem od odborových organizací je to, že se nejedná o členská seskupení, jedná se o zaměstnanecké orgány a vznikající nejčastěji volbou, nejedná se o právnickou osobu, nýbrž bývá označována jako non-subjekt [25].

Zákoník práce dříve povoloval působení rady zaměstnanců jen za situace, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace. A v situaci, kdy již působila rada zaměstnanců, a došlo k založení odborové organizace, tak byla rada zaměstnanců zrušena. Nicméně vše výše zmíněné bylo ke dni 14. dubna 2008 zrušeno, a to prostřednictvím Ústavního soudu, jelikož to bylo v rozporu s českým ústavním pořádkem. Platí tedy, že rada zaměstnanců i zástupce pro BOZP mohou fungovat ve společnosti i přestože tam působí odborová organizace zaměstnanců.

Co do počtu členů rady zaměstnanců platí pravidlo, že musí být počet členů vždy lichý a zároveň o celkovém počtu rozhoduje zaměstnavatel. Minimum členů je 3, což je shodné s odborovou organizací a maximum pak 15.

Volba zaměstnanců probíhá poté tak, že zaměstnavatel vyhlásí volby, a to na základě písemného návrhu podepsaného minimálně jednou třetinou všech zaměstnanců. Z podepsaných zaměstnanců se potom zvolí tři až devíti členná volební komise, která se pak stane víceméně organizátorem těchto voleb, které jsou tajné a platné jen za situaci, že se voleb účastnila minimálně polovina zaměstnanců. Každý ze zaměstnanců může navrhnout kandidáty, volit i zároveň být zvolen.

Při prvním zasedání rada zaměstnanců volí svého předsedu a musí zároveň o tom informovat i zaměstnavatele. Funkční období trvá 3 roky a platí to samé jako v případě odborových organizací, že zákoník práce ukládá zaměstnavateli, že pokud nelze vykonávat činnost spojenou s odborovou organizací mimo pracovní dobu, musí poskytnout těmto členům pracovní volno včetně poskytnutí náhrady mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, jelikož je to pokládáno za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu.

Rada zaměstnanců může zaniknout po skončení funkčního období nebo v případě, že minimální počet členů klesl pod minimální hranici, což je 3. Jednotlivé členství zaměstnanců může zaniknout například odstoupením, ukončením pracovního poměru nebo odvoláním [5].

2.3.3 Zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Zástupce pro BOZP je z hlediska pravomocí na stejné úrovni jako rada zaměstnanců. Mají především právo na informace a projednávání, jak už název napovídá v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich činnost je blíže specifikována v § 108 zákoníku práce. Jelikož s radou zaměstnanců nejsou na sobě, jakkoliv závislé, tak mohou působit v dané společnosti společně nebo samostatně [6].

Celkový počet zástupců pro BOZP je omezen tak, že na 10 zaměstnanců může připadat maximálně jeden takový zástupce, což vede k tomu, že u větších společností je těchto zástupců hned několik. Počet těchto zástupců záleží na rizikovosti v oblasti BOZP daného zaměstnání, tedy že v rizikových zaměstnáních jich bude více než v zaměstnání, kde nehrozí takové riziko ohrožení zdraví při práci.

Funkční období je shodné jako je tomu u rady zaměstnanců, což znamená tři roky a průběh voleb je také víceméně shodný jako je tomu u rady zaměstnanců.

2.3.4 Evropská rada zaměstnanců

Speciálním subjektem je pak evropská rada zaměstnanců, která je pro uplatňování práva na informace a projednávání v nadnárodní úrovni, a to konkrétně v rámci států, kteří jsou členy Evropské unie. V situaci, kdy zaměstnavatel splňuje předpoklady dle § 288 zákoníku práce je evropská rada zaměstnanců pro něj povinná [6].

Pro evropskou radu je zásadní směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES z roku 2009, která popisuje zřízení takové rady, vytvoření postupů pro informování zaměstnanců a projednávání na úrovni Evropského společenství.

Poskytování nadnárodních informací a jejich projednávání se týká pouze společností, ve kterých je založena evropská rada zaměstnanců, a tedy takové nadnárodní informace se jich i díky své činnosti v evropském hospodářském prostoru v rámci Evropské unie týkají. Povinnost poskytovat nadnárodní informace vzniká v případě, že zaměstnavatel má alespoň 1000 zaměstnanců v členských státech EU a zároveň má alespoň ve dvou členských státech EU v každém 150 zaměstnanců.

Pokud se jedná o skupinu zaměstnavatelů, což znamená, že existuje několik zaměstnavatelů, které podléhají jednomu řídicímu zaměstnavateli, tak platí, že poskytování nadnárodních informací a jejich projednávání se týká takové skupiny zaměstnavatelů, která splňuje minimální celkový počet 1000 zaměstnanců v členských státech, minimálně dva zaměstnavatelé z této skupiny mají sídlo nebo místo podnikání nebo organizační složku ve dvou různých členských státech EU a minimálně jeden zaměstnavatel z této skupiny zaměstnává minimálně 150 zaměstnanců v jednom členském státě EU a jiný zaměstnavatel z této skupiny zaměstnává minimálně 150 zaměstnanců v jiném členském státě EU.

Při splnění těchto výše zmíněných podmínek je potřeba, aby došlo ke vzniku vyjednávacího výboru, který je pak v roli jednacích orgánů s ústředím o záležitostech týkající se založení

evropské rady zaměstnanců nebo jiném postupu pro nadnárodní informace a jejich projednávání. Členy tohoto výboru jsou zaměstnanci z jednotlivých členských států EU a konkrétně v ČR jsou tito členi jmenováni.

Po jmenování těchto členů dojde k oznámení zaměstnavateli o tomto faktu a poté je svolána ustavující schůze, kde je zvolen předseda vyjednávacího výboru. A buď dojde k tomu, že vznikne dohoda o ustanovení evropské rady zaměstnanců nebo vyjednávání nezačne nebo již probíhající bude ukončeno. V případě dohody o ustanovení evropské rady zaměstnanců může být vznik a činnost rady specifikována prostřednictvím dohody nebo zákonu.

Ústředí a vyjednávací výbor mohou také dospět k jinému postupu, jakýmž bude právo na nadnárodní informace projednáváno, než je evropská rada zaměstnanců, což je blíže specifikováno v § 295 zákoníku práce [5].

3. FORMY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Většina z forem kolektivních pracovněprávních vztahů, tedy práva a povinnosti z těchto vztahů vyvozené, nejsou ve většině případů právně regulovány. To se týká například generálních dohod, činností tripartity, sociálního dialogu mezi zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců.

Nejzásadnějším je v tomto vztahu kolektivní vyjednávání, a to ať už v rámci odborových organizací a zaměstnavatelů u kterých tyto organizace působí nebo v rámci kolektivního vyjednávání na úrovni odborových svazů a organizací zastupující zaměstnavatele. V případech mimo kolektivní vyjednávání mají většinou odborové organizace daná práva zákonem, konkrétně se pak jedná o tyto jednotlivá práva:

- právo na informace,
- právo na projednání,
- právo na rozhodování a spolurozhodování,
- právo kontroly,
- právo účasti v legislativním procesu,
- právo kolektivního vyjednávání [2].

3.1 Právo na informace

Právo na informace odborových organizací upravuje § 276 zákoníku práce odst. 1, který toto právo obecně stanovuje všem zaměstnancům, a proto lze toto právo vztáhnout také na všechna seskupení zastupují a hájící zájmy zaměstnanců. Tento paragraf zákoníku práce vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES z roku 2002, který stanovuje v této věci obecný rámec.

Právo na informace je pro každého zaměstnance velmi zásadní, jelikož na základě poskytnutých informací například o předpokládaném hospodářském a ekonomickém vývoji, může zaměstnanec vytvářet předpoklady o vlastním postavení. Právo na informace a následné projednávání může sloužit jako nástroj k budování lepšího vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, na základě, kterého může ekonomicky růst i společnost jako taková.

V situaci, kdy u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro BOZP, tak zaměstnavatel musí tuto povinnost vykonávat přímo vůči každému zaměstnanci. Proto je ve velkých společnostech i výhodou, že zde působí odborová organizace, jelikož potom tato povinnost informovat každého zaměstnance je na odborové

organizaci a zaměstnavatel tuto povinnost plní pouze vůči odborové organizaci. Takže pak je pouze na odborové organizaci, jaký vhodný způsob zvolí. Z tohoto plyne to, že i každému takovému zástupci zaměstnanců na jedné straně vzniká právo na informace a projednání, ale zároveň i povinnost informovat o výsledcích nebo pouze předávat informace, všem zbylým zaměstnancům, kteří nejsou v pozici, že zaměstnavatel s nimi toto řeší napřímo.

Podle § 278 odst. 2 zákoníku práce povinnost poskytnout informace znamená poskytování takových informací, které jsou nezbytné a lze z nich zjistit stav dané skutečnosti a případně lze zaujmout vlastní stanovisko. Zaměstnavatel musí takové informace poskytovat v odpovídajícím předstihu, tak aby zaměstnanci měli čas se připravit na následné projednání a mohli také včas vyjádřit své stanovisko před případným opatřením.

Jaké konkrétní informace je povinen zaměstnavatel sdělovat svým zaměstnancům je stanoveno v § 279 odst. 1 zákoníku práce. Jsou to například informace z oblasti ekonomické a finanční situace zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele a důsledky na životní prostředí a ekologické opatření, právního postavení zaměstnavatele. Z oblasti pracovních podmínek, opatření vedoucí k rovnému zacházení, volných pracovních míst na dobu neurčitou, což je pro zaměstnance, kteří mají pracovní poměr na dobu určitou a samozřejmě také informace týkající se oblasti BOZP.

Povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance z oblasti ekonomické a finanční situace zaměstnavatele, činnosti zaměstnavatele a důsledky na životní prostředí a ekologické opatření odpadá v případě, že zaměstnavatel má méně než 10 zaměstnanců.

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, tak je zaměstnavatel ještě povinen poskytovat tomuto zástupci zaměstnanců informace z oblastí týkající se mezd a platů, o nových pracovních poměrech nebo z druhé strany o ukončení pracovních poměrů, které nemusel zaměstnavatel s odborovou organizací projednávat.

Jak už bylo zmíněno v předchozím textu, zákoník práce pojednává i o ochraně takových informací, které jsou považovány za důvěrné. Takové informace by mohly za situace prozrazení činnost zaměstnavatele ohrozit nebo přímo poškodit nebo i z druhé strany porušit zájmy zaměstnanců, a to jak hospodářské, tak sociální. O tom, zda je informace důvěrná nebo ne rozhodují zástupci zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel, který poskytuje informace zástupci zaměstnanců a označí ji za důvěrnou i přestože z pohledu zástupce zaměstnanců tomu tak není, může o tom rozhodnout soud [1].

3.2 Právo na projednání

Význam slova projednávání, stejně jako význam informování, je vysvětlen v § 276 zákoníku práce konkrétně v odst. 3. Toto je již zmíněné v předchozím textu, projednávání je v tomto paragrafu definováno jako jednání mezi zaměstnanci nebo zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli. Stručně lze význam slova projednávání popsat jako vyjádření názorů zúčastněných stran a pokusu dojít ke shodě. Možnost projednávání musí zaměstnavatel zajistit v dostatečném časovém předstihu a optimálním způsobem, tak aby zaměstnanci nebo zástupci zaměstnanců měli možnost včas na daný fakt reagovat a zaměstnavatel mohl vzít v potaz jejich připomínky a zohlednit je při tvorbě zamýšlených opatření. Zároveň je stanoveno, že strana zaměstnance má právo na své stanovisko dostat odůvodněnou odpověď.

Rozdílem mezi významem informovat a projednávat je ten, že při projednávání nepostačí pouhé poskytnutí informace o dané věci, ale je potřeba s druhou stranou jednat za účelem jednotného názoru neboli shody. To, jakým způsobem má projednávání mezi těmito stranami probíhat není zákonem určeno, takže záleží pouze na jakési dohodě mezi oběma, jakou formu si zvolí a budou dodržovat.

Oblasti k projednání, které jsou pro zaměstnavatele povinné, jsou rozděleny do 2 skupin, a to na oblasti, které jsou pro každého zaměstnance společnosti tedy pro celý kolektiv zaměstnanců a na oblasti, které se týkají pouze některých zaměstnanců, což je pak projednáváno s odborovou organizací. Pokud zaměstnanec není členem odborové organizace, tak si může určit, zda ho bude konkrétní odborová organizace zastupovat nebo ne a pokud je u zaměstnavatele více takových odborových organizací, tak automaticky ho zastupuje ta největší, pokud zaměstnanec neurčí jinak.

Oblasti k projednání, které se týkají všech zaměstnanců, jsou například očekávaný hospodářský vývoj zaměstnavatele, záležitosti ohledně zaměstnanosti včetně jeho vývoje a strukturálních změn a aktuálního stavu u zaměstnavatele, pracovní podmínky a jejich změny a otázky týkající se BOZP.

Dle § 287 odst. 2 zákoníku práce navíc v situaci, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace, tak je zaměstnavatel povinen projednávat s odborovou organizací také otázky týkající se [5]:

- ekonomické situace,
- množství práce a pracovní tempo, což je blíže specifikováno v § 300 zákoníku práce,
- změny týkající se organizace práce,

- systém odměňování, hodnocení, školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých osob, osob pečujících o dítě mladších 15 let a osob se zdravotním postižením,
- podstatné záležitosti týkajících se péče o zaměstnance, zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí a organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- případně další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců [1].

V případech výpovědi nebo okamžitého ukončení pracovního poměru je zaměstnavatel také povinen projednávat tento fakt s odborovou organizací, která je vlastně v roli zástupce zaměstnance, kterého se to týká a může se pokusit zaměstnavatele přesvědčit k tomu, aby změnil názor.

Pokud ale dojde k situaci, že zaměstnavatel trvá na výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru a odborová organizace je opačného názoru a s výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí, tak na finální rozhodnutí to stejně nemá vliv. K neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nedojde ani v případě, že by zaměstnavatel tuto situaci vůbec s odborovou organizací neprojednával, což vychází z § 19 odst. 2 zákoníku práce. Z opačné strany platí, také to, že odborová organizace musí v přiměřeném čase na takový fakt reagovat, ale v tomto případě není přesně definováno, jaký čas má odborová organizace k dispozici, lze v tomto případě vycházet ze stejné lhůty, jako tomu bylo u výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru u odborových funkcionářů, což bylo 15 dnů.

Zákoník práce stanovuje povinnost zaměstnavateli projednávat s odborovou organizací převod zaměstnance, který s tím nesouhlasí, na jinou práci, pokud je převod na více než 21 pracovních dnů v jednom kalendářním roce.

Dále pak je zaměstnavatel povinen projednávat otázky týkající se hromadného propouštění, přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a se zajišťováním BOZP [5].

§ 348 odst. 3 zákoníku práce navíc stanovuje, že zaměstnavatel určuje po projednání s odborovou organizací, zda se zaměstnanec nedopustil neomluveného zameškání práce. Zaměstnanec, kterého se to týká, opět nemusí být člen dané odborové organizace [1].

Pokud zaměstnavatel poruší povinnost projednávat s odborovou organizací výše zmíněné oblasti a situace, hrozí mu pokuta ze strany inspektorátu práce až 200 tisíc korun [5].

S výše zmíněným právem na informace a projednávání souvisí právo na nadnárodní informace a projednávání. Zaměstnavateli, kterému vzniká povinnost poskytovat svým zaměstnancům nadnárodní informace, určuje § 288 zákoníku práce. Blíže popsané podmínky a detaily k tomuto právu jsou shrnuty u kapitoly Evropská rada zaměstnanců [6].

3.3 Právo na rozhodování a spolurozhodování

Právo rozhodování, tedy že rozhodnutí odborové organizace je platné i pro další subjekty, je již v dnešní době velmi omezeno a vztaženo především na rozhodování o věcech týkajících se přímo vzniku a činnosti odborové organizace. Dříve měly odborové organizace možnost rozhodovat i ve věcech týkajících se například nemocenského pojištění, pracovních sporů nebo oblasti BOZP.

Právem na spolurozhodování se rozumí situace, kdy zaměstnavatel rozhoduje o dané věci, a to za souhlasu či shody s odborovou organizací. Situace, kterých se to týká, jsou například vydávání pracovního řádu, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci, který je odborovým funkcionářem, a to i rok po ukončení této funkce, rozvržení čerpání dovolených nebo v situacích týkajících se stanovení fondu kulturních a sociálních potřeb.

V situaci, že působí u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel nucen v některých případech získat souhlas od všech organizací. Jedná se například o vydání pracovního řádu nebo stanovení rozvrhu čerpání dovolených.

V situacích, kdy je zaměstnavatele povinen spolurozhodovat s odborovou organizací, a přesto tak neučiní, jedná se o protiprávní jednání a v některých případech jsou tyto rozhodnutí, učiněná bez souhlasu odborové organizace, neplatná, což je upraveno v § 19 odst. 1 zákoníku práce.

3.4 Právo kontroly

Stejně jako u práva rozhodování, tak i u tohoto práva došlo k velkému omezení v roce 2008, kdy došlo k přijetí nálezu Ústavního soudu, který omezil právo kontroly v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vycházejících z kolektivních smluv. Ústavní soud toto právo omezil, jelikož tím docházelo k narušení určité rovnováhy vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci.

Nyní mají odborové organizace právo kontroly především v oblasti BOZP, kde zaměstnavatel musí výkon tohoto práva umožnit. Odborové organizace například zkoumají příčiny vzniku pracovního úrazu, kontrolují bezpečnost pracoviště a také zda zaměstnavatel poskytuje svým

zaměstnancům dostatečné ochranné pomůcky k výkonu jejich práce. Náklady spjaté s touto kontrolou jsou hrazeny odborovým organizacím ze strany státu.

3.5 Právo účasti v legislativním procesu

§ 320 zákoníku práce umožňuje odborovým organizacím a zástupcům zaměstnavatelů možnost využití práva na projednávání návrhů zákonů a ostatních právních předpisů, které nemusí být pouze ze sféry pracovněprávních záležitostí, což znamená, že dané státní orgány musí včas předložit návrh zákona nebo jiný právní předpis, jak odborovým organizacím, tak zástupci zaměstnavatelů, aby mohly na daný předpis reagovat a vytvářet případné připomínky, které ale nemusí být brány ze strany státního orgánu ve výsledném provedení v potaz. Odborové organizace mají také právo na projednávání se státními orgány v záležitostech týkající se obecně životních a pracovních podmínek.

3.6 Právo kolektivního vyjednávání

Právo kolektivně vyjednat dává možnost být součástí dohody mezi sociálními partnery, kteří jsou v pracovním poměru. Cílem kolektivního vyjednávání je nastolení platných pravidel prostřednictvím kolektivních smluv.

Důležitým mezinárodním dokumentem je úmluva MOP č. 98, o právu organizovat se a kolektivně vyjednat a úmluva MOP č. 135, o zástupcích pracovníků.

Kolektivním vyjednáváním dochází k sociálnímu dialogu, který může být realizován na základě právních předpisů nebo pouze formou dohod bez právního omezení. Právně upraven sociální dialog může být buď v rámci kolektivního vyjednávání podniku, nebo v rámci odvětvového kolektivního vyjednávání. Formy sociálního dialogu bez právního omezení jsou například vyjednávání sociálních partnerů za účasti vlády nebo sociální dialog mezi státem a sociálními partnery za účelem tvorby sociální a pracovněprávní legislativy nebo sociální dialogy na úrovni regionální [2].

4. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ, KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY

Kolektivní vyjednávání je částí koncepce, která je Mezinárodní organizací práce označována jako sociální dialog, který zahrnuje zaměstnance, zaměstnavatele a vládu, která je v roli zástupce státu. Sociální dialog pak slouží k řešení otázek, které se týkají obecně práce a je nástrojem k dosažení sociálního smíru, který vede k rozvoji hospodářských a sociálních oblastí. V případě, že se sociálního dialogu účastní všechny tři zmíněné strany, lze takové jednání označit tripartitou, pokud jde pouze o zaměstnance a zaměstnavatele, lze takové jednání označit bipartitou [23].

V procesu kolektivního vyjednávání jde o to, aby zúčastněné strany došly ke společnému názoru v oblasti společných zájmů, případně v řešení nastalých problémů. Nástrojem kolektivního vyjednávání je vzájemná informovanost, důvěra, otevřenost a férové jednání mezi danými subjekty kolektivního vyjednávání.

Kolektivní vyjednávání má různé formy v jednotlivých zemích nebo také lze podle daného kontinentu rozdělit na modely evropské, americké nebo asijské, kde jednotlivé modely mají společné rysy.

„Pro evropský model (ve většině zemí EU) je typický akcent na nadpodnikové vyjednávání, americký model (zejména USA) je orientován na vyjednávání na podnikové úrovni a asijský model (Korejská republika, Japonsko) klade hlavní důraz na vytváření podmínek pro sociální smír a předcházení stávkám.“ [2]

V rámci kolektivního vyjednávání existuje několik forem, které se dělí například dle toho, jak je taková dohoda uzavřena. Je i důležité také to v jak velkém podniku ke kolektivnímu vyjednávání dochází, například v malém podniku nejsou při kolektivním vyjednávání dodržovány tak striktní formality jako je tomu ve velkých podnicích, kde je jasně stanovený postup kolektivního vyjednávání.

Obě strany, tedy zaměstnavatel a odborová organizace, mají své vlastní specializované týmy, které se věnují přípravě kolektivní smlouvy a mají na starost přesně daný okruh záležitostí jako například záležitosti týkající se mezd nebo pracovní doby. Proces kolektivního vyjednávání obvykle začíná tak, že obě zúčastněné strany přednesou své návrhy. Vzniklé kolektivní smlouvy by měly být jasně srozumitelné pro obě zúčastněné strany. Ve vyjednávacích týmech by pak měly být dosažení vhodní zástupci a při podstatných rozporech

by mělo dojít k soukromému projednání těchto stran i s dalšími nadřízenými nebo se zbytkem členů patřičného orgánu. Každé takové kolektivní vyjednávání by mělo mít dostatečný časový prostor, tak aby obě strany měly dost času na prostudování všech potřebných informací a mohli k nim zaujmout vhodná stanoviska.

Lze také považovat za podstatný fakt, jestli je kolektivní vyjednávání za účasti mužského nebo ženského pohlaví. V některých oborech jako například hornictví (muži) a na druhé straně například textilní závody (ženy), je to klíčové z hlediska psychického a myšlenkového přístupu ke kolektivnímu vyjednávání. Nelze v tomto směru brát takové kolektivní vyjednávání za diskriminační jednoho nebo druhého pohlaví [2].

Kolektivní vyjednávání může být i nástrojem pro systematickou integraci genderových dimenzí a řešit například problémy v rozdílech odměňování žen a mužů nebo problémy týkající se diskriminace apod. [5].

4.1 Historický vývoj kolektivního vyjednávání

První formy kolektivního vyjednávání na úrovni podobné, jaké známe dnes, se začaly objevovat v průběhu průmyslové revoluce ve Velké Británii a později v Německu a rakouských zemích. Právě průmyslová revoluce vedla k podnícení dělníků se sdružovat za účelem získání lepších pracovních podmínek tedy prosazování vlastních hospodářských a sociálních zájmů obecně vůči svým zaměstnavatelům.

Již v této době bylo hlavním cílem kolektivního vyjednávání, uzavírání kolektivních smluv, které jasně stanovovaly pracovní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedny z prvních kolektivních smluv byly uzavírány v 19. století v Anglii, Francii a Německu. Ve stejném století pak v Rakousko-Uhersku byla uznána koaliční svoboda, která umožnila sdružování zaměstnanců do odborových organizací, což do té doby nebylo možné a stejně tak možnost zaměstnavatelů se sdružovat do zaměstnavatelských organizací, kdy tyto organizace mohly prosazovat společné zájmy. V průběhu 20. století tak docházelo k rozvoji kolektivního vyjednávání ve všech průmyslově vyspělých, demokratických zemích. Naopak v zemích, kde panovaly totalitní režimy tomu tak nebylo.

U nás nastal velký rozvoj v oblasti kolektivních smluv, které se týkaly hlavně mezd a pracovních podmínek, za dob první republiky tedy v letech 1918-1938. Tyto kolektivní smlouvy upravovaly zejména ty záležitosti z oblasti mezd a pracovních podmínek, které nebyly upraveny zákonem a pokud zákonem upraveny byly, tak je dále vylepšovaly. Z kraje byly tyto smlouvy uznány jen určitým zaměstnaneckým odvětvím, později došlo k obecnému

přijetí těchto smluv. Hlavním smyslem těchto smluv bylo, že zaměstnavatel nemohl se zaměstnanci uzavřít horší pracovní smlouvu, tedy s méně výhodnými pracovními nebo mzdovými podmínkami, než bylo stanoveno v kolektivní smlouvě [2].

4.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy jsou dvoustranné právní úkony, které upravují, v mezích pracovněprávních předpisů, mzdové a jiné pracovní podmínky mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, za účelem dosažení sociálního smíru, komunikace a řešení případných rozporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Tyto smlouvy tak stanovují práva a povinnosti jednotlivých zúčastněných subjektů. Na straně zaměstnanců tyto smlouvy uzavírají odborové organizace, které tak zastupují všechny zaměstnance bez ohledu, zda zaměstnanec je nebo není v odborové organizaci členem [5].

Zákoník práce v § 23 odst. 3 dělí kolektivní smlouvy na kolektivní smlouvu podnikovou a kolektivní smlouvu vyššího stupně.

Podniková kolektivní smlouva se uzavírá mezi jedním nebo více zaměstnavateli a jednou nebo více odborovou organizací, která působí u daného zaměstnavatele. Mohou tak kolektivně vyjednávat i skupiny zaměstnavatelů, které nejsou, jakkoliv organizované.

Kolektivní smlouva vyššího stupně se pak uzavírá mezi jednou nebo více organizací zaměstnavatelů a jednou nebo více odborovou organizací. Zde jde převážně o uzavírání dohod odvětvových a odborových svazů. V situaci, kdy některý odborový svaz uzavře kolektivní smlouvu vyššího stupně se zaměstnavatelskou organizací (asociací), je tato smlouva platná pro všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru zaměstnavatele, který je členem této asociace. Zákon o kolektivním vyjednávání pak umožňuje rozšíření této kolektivní smlouvy i na zaměstnavatele ze stejného odvětví, kteří nejsou členem dané zaměstnavatelské organizace nebo které ani nemají ve svém podniku odborovou organizaci [1].

Platí, že v situaci, kdy podniková kolektivní smlouva upravuje v nějakém případě práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, tak je v tomto případě neplatná a pro zaměstnavatele je klíčová kolektivní smlouva vyššího stupně.

4.2.1 Subjekty kolektivních smluv

V případě, že u zaměstnavatele působí odborová organizace, kde alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, což blíže specifikuje § 286 odst. 3 zákoníku práce, je právě takové odborové organizace subjektem kolektivní smlouvy na straně odborů. V situaci,

kdy u zaměstnavatele působí více než jedna odborová organizace, tak musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, pokud odborové organizace neurčí jednu zastupitelskou odborovou organizaci. Jaký orgán odborové organizace vyjednává ohledně kolektivních smluv je určeno pomocí stanov každé odborové organizace. Ze zákoníku práce vyplývá, že u každého zaměstnavatele může být uzavřena maximálně jedna podniková kolektivní smlouva a maximálně jedna kolektivní smlouva vyššího stupně.

Na straně zaměstnavatele působí jako subjekt podnikové kolektivní smlouvy vždy samotný zaměstnavatel a v případě kolektivních smluv vyššího stupně jsou to organizace zaměstnavatelů, konkrétně pak ten orgán, který je stejně jako u odborové organizace určen stanovami.

4.2.1 Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivní smluv lze rozdělit na tři druhy:

- normativní ustanovení (jsou pramenem pracovního práva - např. mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích),
- obligační ustanovení (jsou závazkem smluvních stran – vztahy zúčastněných subjektů, a ještě určují kolektivní práva zaměstnanců),
- proklamativní ustanovení (nejsou pramenem práva a nestanovují žádné závazky - např. uznání zaměstnavatele, že považuje danou odborovou organizaci za zástupce zaměstnanců) [5].

Jelikož zákoník práce stanovuje obsah kolektivních smluv jen obecně, vzniká díky tomu velká smluvní volnost stran, což znamená, že obsah stanovující práva zaměstnanců v kolektivních smlouvách může být i nad rámec pracovněprávních předpisů a také se může týkat mimo pracovněprávních závazků úplně.

Lze sem i zařadit záležitosti týkající se zaměstnávání zaměstnanců a s tím spojené propouštění z důvodu organizačních změn. Kolektivní smlouvy by v tomto případě měly vycházet z právních předpisů o zaměstnanosti a měly by stanovovat opatření týkajících se organizačních změn a zabránění hromadnému propouštění nebo alespoň zmírnění dopadů při hromadném propouštění. Také by měly kolektivní smlouvy obsahovat závazky k vytváření nových pracovních příležitostí nebo provádění rekvalifikací. Kolektivní smlouvy mohou upravovat podmínky pro vytváření a využívání fondu kulturních a sociálních potřeb, možnost

způsobu kontroly dodržování smluvených závazků a případné sankce při porušování těchto závazků.

V situaci, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a nelze tedy uzavřít takovou kolektivní smlouvu, může zaměstnavatel v souladu se zákoníkem práce vydat vnitřní předpis, který svým způsobem nahrazuje kolektivní smlouvu. Takový vnitřní předpis je ale podřazen případné budoucí kolektivní smlouvě [2].

Zmíněná práva a závazky jsou pouhým nastíněním, co vše můžou kolektivní smlouvy obsahovat. To, co poté různé kolektivní smlouvy doopravdy obsahují, záleží čistě na vyjednávání zúčastněných subjektů. Podmínkou je ovšem to, že sjednané závazky nesmí být v rozporu se zákonem nebo dobrými mravy. Zákoník práce popisuje v § 363 ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, což jsou taková nařízení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, s tím že odchýlení je možné pouze za předpokladu prospěchu pro zaměstnance [6].

Konkrétní práva zaměstnanců nebo jiná stanoviska, které lze sjednat nad rámec příslušných právních předpisů:

- prodloužení výpovědní doby,
- vyšší odstupné,
- zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy a jiné otázky týkající se pracovní doby,
- dobu potřebnou k osobní očištění a převlékání zahrnout do pracovní doby,
- specifikace podmínek při uplatnění konta pracovní doby,
- navýšení pracovního volna včetně nebo bez náhrady mzdy při překážkách v práci (např. dočasná pracovní neschopnost, osobní překážky dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., pracovní překážky z důvodu obecného zájmu, pracovní překážky na straně zaměstnavatele),
- navýšení dovolené,
- práva v oblasti péče o zaměstnance (např. odměny při životních a pracovních jubileích, odměny při skončení pracovního poměru, odměny po přiznání důchodu, pracovní volno včetně nebo bez náhrady mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnance, podmínky v oblasti závodního stravování),

- otázky týkající se mezd nebo platů (např. strukturu a formu mzdy, výše mzdy, termín výplaty apod.) vč. různých příplatků (např. za přesčasy, svátky, práci v noci, pracovní pohotovost apod.),
- srážky odborových členských příspěvků ze mzdy zaměstnance,
- vymezení vyrovnávacího období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby až na 52 týdnů po sobě jdoucích,
- instalace konta pracovní doby,
- převod 120 odpracovaných hodin v daném roce do roku následujícího, kde je započteno do celkové stanovené týdenní pracovní doby,
- určení vyrovnávacího období pro stanovení celkového rozsahu práce přesčas, které přesahuje 26 týdnů,
- upřesnění postupů při realizaci práva zaměstnanců na projednávání a informace, upřesnění postupů při realizaci stanovených forem spolupráce zaměstnavatele s odborovou organizací [1].

4.2.2 Uzavírání kolektivních smluv

Uzavírání kolektivních smluv je přímo stanoveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v § 8. Tento zákon stanovuje, že kolektivní vyjednávání je započato, momentem předložení písemného návrhu jedné strany na uzavření kolektivní smlouvy. Druhá strana na tento návrh musí písemně reagovat, a to nejpozději do 7 pracovních dnů, pokud není stanoveno jinak. Poté následuje jednání, na základě kterého má dojít k uzavření kolektivní smlouvy buď na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou. Dále je v tomto zákoně pojednáváno o možnostech změny této smlouvy [34].

§ 25 zákoníku práce, pak stanovuje, pro koho je kolektivní smlouva závazná:

- smluvní strany kolektivní smlouvy,
- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně,
- zaměstnavatele, kteří ještě v době platnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů, pro kterou byla tato smlouva platná, odešli,
- zaměstnance, za které kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace nebo více odborových organizací,
- odborová organizace, za kterou uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně jiná odborová organizace [1].

Kolektivní smlouva se stává platnou, je-li v písemné podobě a dojde k podpisu obou zúčastněných stran, přičemž opět platí, že platná může být jen taková kolektivní smlouva, která není v rozporu se zákonem a pokud část podnikové kolektivní smlouvy upravuje danou věc v menším rozsahu, než ji upravuje kolektivní smlouva vyššího stupně. Může také nastat ta situace, že neplatná je pouze ta část, která nesplňuje výše zmíněné podmínky.

Účinností se pak rozumí doba, po kterou je taková kolektivní smlouva a zní plynoucí práva a povinnosti, platná neboli účinná [5].

§ 26 zákoníku práce pak stanovuje, že kolektivní smlouva je uzavřena buď na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou. Dále pak, že lze takovou kolektivní smlouvu vypovědět a to nejdříve 6 měsíců od data účinnosti a zároveň, že platí nejméně 6 měsíců výpovědní lhůta, počítaje od následujícího měsíce po doručení výpovědi z čehož plyne, že nejkratší možná doba účinnosti kolektivní smlouvy je 12 měsíců.

Kolektivní smlouva je účinná od prvního dne, na který byla sjednána a končí uplynutím sjednaného období, za předpokladu, že není některá povinnost nebo právo sjednané jinak. S čímž souvisí i možnost sjednávat kolektivní smlouvy se zpětnou účinností, tedy že lze pak vymáhat práva a povinnosti i za dob před uzavřením kolektivní smlouvy [1].

Nelze sjednat dodatek ke kolektivní smlouvě, který by měl sloužit k obnově platnosti a účinnosti již ukončené kolektivní smlouvy. V takovém případě je nutné, aby strany uzavřely novou kolektivní smlouvu.

Pokud dojde k založení nové odborové organizace v průběhu účinnosti kolektivní smlouvy, tak pro takovou odborovou organizaci není tato kolektivní smlouva závazná [3].

4.2.3 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Zákoník práce § 29 udává povinnost oběma zúčastněným stranám seznámit s obsahem kolektivní smlouvy všechny zaměstnance, a to nejpozději do 15 dnů od uzavření této smlouvy, jakým způsobem to má být provedeno upraveno není. Zaměstnavatel zároveň musí zajistit, aby kolektivní smlouva byla všem zaměstnancům přístupná, což znamená například umístění v elektronické podobě na webových stránkách a zároveň vyvěsit v tištěné formě na místě, kde bude přístupná všem zaměstnancům [1].

Zákoník práce v § 37 odst. 5 udává povinnost zaměstnavatelů poskytnout informace o kolektivní smlouvě také každému novému zaměstnanci.

Obě zúčastněné strany pak musí uschovávat kolektivní smlouvu nebo případně rozhodnutí rozhodce o uzavření kolektivní smlouvy, po dobu 5 let po skončení její účinnosti.

Co se týče kolektivních smluv vyššího stupně, tak platí povinnost organizací zaměstnavatelů, že musí takovou smlouvu odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí, s tím že její uložení je oznámeno ve Sbírce zákonů právě Ministerstvem práce a sociálních věcí, které pak musí tyto smlouvy zveřejnit na svých internetových stránkách nebo musí poskytnout stejnopis takové smlouvy za případný poplatek [5].

4.3 Kolektivní pracovní spory

V průběhu sociálního dialogu dochází k prosazování odlišných zájmů zúčastněných stran, hlavní cílem sociálního dialogu je nalezení optimálního řešení prosazení těchto zájmů, a to nejlépe ke spokojenosti všech zúčastněných stran. Ovšem toho nelze vždy docílit, což vede ke kolektivním pracovním sporům, které mohou být až ve formě právního sporu.

Pracovní právo na rozdíl od individuálních sporů neupravuje kolektivní spory. Jediný zákon, který v tom směru existuje, upravuje pouze řešení sporů týkající se kolektivních smluv, konkrétně pak sporů při uzavírání kolektivních smluv, sporů o změnách kolektivní smlouvy, sporů ohledně plnění závazků plynoucích z kolektivní smlouvy, a to je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

V právním smyslu kolektivní pracovní spor může nastat pouze, jde-li o kolektivní práva a povinnosti z kolektivních pracovních vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo jejich organizací. Spor vzniká ve chvíli, kdy dojde k uplatnění konfliktu před příslušným orgánem, který takový spor může řešit a rozhodovat o něm.

Z § 23 odst. 2 a 4 zákoníku práce a § 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, lze vyvodit, že jen zaměstnavatelé, organizace zaměstnavatelů a odborové organizace jsou procesně způsobilí. Naopak zbylé subjekty kolektivního pracovního práva takovou způsobilost nemají.

Typy sporů lze rozdělit na takové, které jsou řešené obecnými soudy a spory, které jsou stanoveny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a mohou je řešit jiné orgány než obecné soudy, což je například zprostředkovatel nebo rozhodce.

Fáze sporů je rozdělena na fázi obligatorní a fázi fakultativní. Fáze obligatorní je řízení před zprostředkovatelem, a pokud není spor v této fázi vyřešen, tak přechází do fáze fakultativní, kdy mohou v situaci sporu o uzavření kolektivní smlouvy požádat o vyřešení tohoto sporu

rozhodce nebo mohou vyhlásit zaměstnanci stávkou či zaměstnavatelé výlukou. V situaci, kdy se jedná o spor ohledně plnění závazků z kolektivní smlouvy, nemůže být řešením vyhlášení stávky či výluky, nýbrž musí požádat o řešení sporu rozhodce [5].

V případě, že se jedná o spor o uzavření dodatku ke kolektivní smlouvě, tak lze postupovat stejně jako v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy jako takové [3].

4.3.1 Řízení před zprostředkovatelem

Pokud dojde k tomu, že se strany neshodnou na uzavření kolektivní smlouvy, na změně kolektivní smlouvy nebo vedou spor ohledně plnění závazků plynoucích z kolektivní smlouvy, tak nastane první fáze, což je fáze obligatorní.

Zúčastněné strany se mohou domluvit na řízení před zprostředkovatelem a sami tohoto zprostředkovatele mohou vybrat, přičemž zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům nebo právnická osoba.

Pokud se strany nejsou schopny domluvit na volbě zprostředkovatele, tak mohou požádat o výběr Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zvolí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů, který je u Ministerstva práce a sociálních věcí veden.

To, kdo může být veden, jako zprostředkovatel v seznamu zprostředkovatelů stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Zprostředkovatelem, tak může být fyzická osoba, která splňuje bezúhonnost, má vysokoškolské vzdělání (právnícké nebo ekonomické) a má předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání této činnosti. Nebo právnická osoba, která souhlasí se zápisem, má zaměstnance splňující výše zmíněné podmínky pro fyzické osoby a má předmět činnosti výzkum, poradenství nebo organizování v pracovněprávních oblastech, mzdových nebo sociálních. Zápis zprostředkovatele schvaluje ministr práce a sociálních věcí, a platí tři roky.

Zprostředkovatel může roli zprostředkovatele v daném sporu odmítnout, a to s odůvodněním o podjatosti. Ministerstvo, pak určí jiného zprostředkovatele.

Řízení je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatele nebo v případě určení ze strany ministerstva je to doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Do 15 dnů pak zprostředkovatel sdělí zúčastněným stranám svůj návrh řešení sporu. Spor pak může skončit tak, že obě strany souhlasí s návrhem řešení od zprostředkovatele nebo do 30 dnů od zahájení

řízení nedojde k vyřešení sporu, případně strany nesouhlasí s návrhem zprostředkovatele o řešení sporu [5].

Zprostředkovatel má nárok na odměnu, která je stanovena dohodou se zúčastněnými stranami nebo je stanovena dle vyhlášky č. 114/1991 Sb. ministerstva práce a sociálních věcí, což je 7 000 Kč [33].

4.3.2 Řízení před rozhodcem

Jak již bylo zmíněno, další fází sporu může být řešení před rozhodcem. Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje, že rozhodcem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům dle práva ČR a taková osoba je zapsaná v seznamu rozhodců, tento seznam je opět veden u Ministerstva práce a sociálních věcí. Zároveň platí také podmínka, že rozhodcem nesmí být totožná osoba, která byla v tomto sporu již zprostředkovatelem.

Aby mohlo dojít k zápisu této fyzické osoby do seznamu rozhodců, tak platí stejné podmínky jako u zprostředkovatele, a navíc ještě musí být provedeno ověření, prostřednictvím komise příslušného ministerstva, že osoba je znalá v oblastech pracovněprávních, mzdových a sociálních, a to nejčastěji pohovorem, který je opakován po třech letech. Tento zápis schvaluje příslušný ministr stejně jako zápis zprostředkovatele.

Řízení před rozhodcem je zahájeno v případě, že obě zúčastněné strany sporu o něj písemně požádají za účelem rozhodnutí sporu nebo v případě, že rozhodne o určení rozhodce Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to za situace, že o to požádá jedna ze stran. Strany se nejsou schopny domluvit a jedná se o spor o uzavření kolektivní smlouvy, který se týká pracoviště, kde není možné stávkovat anebo jde o spor, který se týká plnění závazků plynoucí z kolektivní smlouvy. Řízení je zahájeno přijetím žádosti rozhodcem nebo v případě určení ze strany ministerstva je to doručením rozhodnutí o určení rozhodce. Také platí, že v případě zahájení řízení před rozhodcem, již není možné řešení tohoto sporu prostřednictvím stávky nebo výluky.

Rozhodce musí vydat rozhodnutí o sporu do 15 dnů od zahájení řízení. Pokud se jednalo o spor týkající se uzavření kolektivní smlouvy, tak rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena a takové rozhodnutí je závazné.

Pokud se jednalo o spor týkající se plnění závazků plynoucí z kolektivní smlouvy, mohou se zúčastněné strany proti rozhodnutí rozhodce odvolat ke krajskému soudu, formou podání návrhu na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce, což musí učinit do 15 dnů od doručení.

Proti rozhodnutí soudu se není již možné odvolat. V případě, že krajský soud zruší rozhodnutí rozhodce, tak se celý proces opakuje od začátku, tedy spor je vrácen zpět ke stejnému rozhodci. Pokud se nestane, že alespoň jedna ze stran nesouhlasí s tím, aby se jednalo o stejného rozhodce, nebo to není možné z jiného závažného důvodu, v takovém případě je nutno určit nového rozhodce [5].

Rozhodce má nárok na odměnu, která je stanovena dle vyhlášky č. 114/1991 Sb. ministerstva práce a sociálních věcí, což je 10 000 Kč. V případě, že rozhodce po zrušení jeho rozhodnutí krajským soudem o daném sporu rozhoduje znovu, odměna se nenavýšuje, má nárok pouze na 10 000,- Kč za daný spor. V situaci, že po zrušení rozhodnutí rozhodce, o tomto sporu rozhoduje jiný rozhodce, tak ten má nárok na odměnu ve výši 5 000 Kč. Rozhodce má také nárok na proplacení nákladů až do výše 2 000 Kč a na náhradu cestovních výdajů [33].

4.3.3 Stávka

Stávka je dalším z kolektivních práv zaměstnanců, která jim umožňuje dočasně a hromadně přerušit vykonávanou práci. V dřívějších dobách bylo zaměstnancům právo na stávku odepíráno. Hlavní podstatou stávky je, že zaměstnancům nejde o ukončení pracovněprávního vztahu, ale pouze o dočasné přerušení vykonávané práce, tedy že po skončení takové stávky jsou schopni návratu k vykonávání své práce. Přerušení práce například z důvodu překážky nebo prostoje není stávkou.

Na stávku lze pohlížet ze dvou hledisek, což je hledisko subjektivní, které popisuje důvody, motivy a cíle zaměstnanců ke stávce. A na hledisko objektivní, což je doba, po kterou trvá stávka a jaké ztráty to znamená pro zaměstnavatele.

Přerušení práce při stávce může být částečné nebo úplné. Úplné přerušení práce znamená, že se stávky účastní všichni zaměstnanci daného zaměstnavatele a provoz je tak kompletně pozastaven, naopak u částečného přerušení dochází k pozastavení výkonu práce jen části zaměstnanců. Také platí, že stávka je přerušením práce skupiny zaměstnanců, jelikož samostatný jednatel může být účastníkem kolektivního pracovního sporu jen jako člen strany, která takový spor vede.

Stávka je vyústěním konfliktu zájmů zúčastněných stran, ze kterého se stává kolektivní spor a lze jej chápat jako legalizovaný nátlak zaměstnanců na zaměstnavatele. Odpovědnost za stávku pak vždy nesou pouze odborové organizace, nikoliv jednotlivci.

LPS neumožňuje vykonat stávkou povoláním, jako jsou soudci, státní zástupci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů [5].

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání § 20 pak považuje stávkou za nezákonnou u zaměstnanců:

- zdravotnických zařízení, sociální péče, ropovodů nebo plynovodů, obsluhující jaderné elektrárny a zařízení se štěpným materiálem, a to v případech, kdy by stávka mohla ohrozit bezpečnost nebo zdraví občanů,
- sborů požární ochrany, závodních jednotek požární ochrany, členů záchranných sborů (zřízených dle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště) a zaměstnanců zabezpečující telekomunikační provoz, a to v případech, kdy by stávka mohla ohrozit bezpečnost, zdraví nebo majetek občanů,
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil a sborů a zaměstnanci, kteří řídí a zabezpečují letový provoz,
- pracujících v oblastech, které jsou postižné živelnou událostí a v této oblasti byla státním orgánem vyhlášena mimořádná opatření.

Stávkou lze dělit na stávkou upravenou zákonem, která je řešením kolektivního sporu týkajícího se uzavření kolektivní smlouvy a na stávkou zákonem neupravenou, která je řešením kolektivního sporu týkajícího se jiného případu než uzavření kolektivní smlouvy [34].

Jelikož zákonem je stanovena pouze stávka, která se týká kolektivního vyjednávání, tak právo na stávkou jako takovou zaručuje čl. 27 odst. 4 LPS, a to za účelem ochrany jiných hospodářských nebo sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů [30].

Zaměstnanci mohou vyhlásit také solidární stávkou, což je stávka na podporu zaměstnanců, kteří stávkují ohledně uzavření jiné kolektivní smlouvy. Solidární stávka je stanovena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Taková stávka může být vyhlášena, jen pokud zaměstnavatel zaměstnanců, kteří vyhlásili solidární stávkou, může ovlivnit průběh nebo výsledek stávkou zaměstnanců, kteří jsou touto stávkou podporováni [34].

Subjekty, kterých se týká právo na stávkou, jsou stejné jako veškeré subjekty kolektivního pracovního práva. Vyhlásit stávkou mohou pouze organizace zaměstnanců, tedy odborová organizace nebo například stávkový výbor, který je vytvořen s cílem vyhlášení stávkou. Zúčastnit stávkou se mohou poté i zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace.

Vyhlásit stávkou, za situace, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, může kterákoliv odborová organizace. V situaci, kdy se jedná o kolektivní spor ohledně uzavření kolektivní smlouvy, musejí všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele vyhlásit stávkou společně.

Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání je jediným právním předpisem upravující stávkou. Podle tohoto zákona platí, že právo na vyhlášení stávkou má pouze odborová organizace při kolektivním sporu ohledně uzavření kolektivní smlouvy nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně. S tím, že se stávkou musí souhlasit alespoň dvě třetinu hlasujících zaměstnanců zaměstnavatele, pokud se hlasování zúčastní alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se případné uzavření kolektivní smlouvy má týkat [34].

Jak již bylo zmíněno, pokud působí u zaměstnavatele více odborových organizací, tak vystupují společně nebo případně mohou zvolit zastupující odborovou organizaci.

Zákon o kolektivním vyjednávání stanovuje podmínky, za nichž může být vyhlášena stávkou, jsou jimi:

- Věcná podmínka – stávkou lze vyhlásit pouze v případě kolektivního sporu týkající se uzavření kolektivní smlouvy. Může se jednat i o solidární stávkou, tedy že stávkou je vedena na podporu jiných zaměstnanců stávkujících kvůli uzavření vlastní kolektivní smlouvy.
- Procesní podmínka – stávkou je jako procesní prostředek řešení kolektivního sporu týkající se uzavření kolektivní smlouvy, přičemž platí, že stávce musí předcházet řízení před zprostředkovatelem.
- Podmínka způsobilosti subjektu – tedy, že pro některé povolání a v některých situacích je stávkou nepřípustná.
- Zvláštní podmínka – souvisí s již zmíněnou solidární stávkou a to, že existuje hospodářská návaznost mezi výsledkem vlastní stávkou a solidární.

Pokud zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů nebo státní zástupce považuje takovou stávkou za nezákonnou, může podat žalobu ke krajskému soudu, který rozhodne o tom, zda je stávkou legální. Do rozhodnutí soudu stávkou může pokračovat [5].

4.3.4 Výluka

Výluku lze definovat opačným způsobem než stávku. Výluka je zastavení práce ze strany zaměstnavatele, stejně jako stávka může být pouze částečná nebo hromadná. Zaměstnavatel tak může řešit kolektivní pracovní spor v situaci, kdy požadavky zaměstnanců považuje za nepřiměřené.

Na rozdíl od stávky, výluka není zaručena LPS, takže se může řídit pouze zákonem o kolektivním vyjednávání, který je také jediným právním předpisem, který toto upravuje. Stejně jako u stávky se jedná o kolektivní spory týkající se uzavření kolektivní smlouvy.

Za výluku lze považovat přerušování práce ze strany zaměstnavatele k řešení kolektivního sporu. Takové přerušování práce musí být oficiálně oznámeno zaměstnancům předem a nemá vliv na individuální pracovní smlouvy zaměstnanců. K výluce lze přistoupit až po marném pokusu řešení sporu před zprostředkovatelem. Subjektem výluky na straně zaměstnanců jsou na rozdíl od stávky přímo jednotliví zaměstnanci, na druhé straně je to pak zaměstnavatel, který výluku vyhlásil a toto právo pak musí vůči zaměstnancům uplatňovat hromadně.

Jelikož se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, tak mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, a to ve výši poloviny průměrného výdělku [34].

Výluku může vyhlásit také svaz zaměstnavatelů v případě, že se jedná o spor týkající se uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Zaměstnavatel, který vyhláší výluku, musí písemně informovat odborový orgán a zaměstnance, kterých se tato výluka týká, o zahájení výluky, rozsahu, důvodech a cílech. Zaměstnavatel navíc musí alespoň tři dny před zahájením výluky informovat odborový orgán, kterých zaměstnanců se výluka jmenovitě týká.

Stejně jako u stávky existují zaměstnání, které jsou vyloučené z možnosti výluky, tento seznam je totožný.

Pokud odborová organizace nebo státní zástupce, považuje takovou výluku za nezákonnou, může podat žalobu ke krajskému soudu, který rozhodne o tom, zda je výluka legální. Do rozhodnutí soudu výluka může pokračovat [5].

5. PRAVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ VE VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍCH

Právní úprava ve vybraných evropských zemích, respektive v zemích EU je, není příliš odlišná, jelikož pro tyto státy jsou většinou závazné stejné mezinárodní dokumenty jako pro naši republiku. Pro detailnější komparaci jsem pak zvolil Slovenskou a Polskou republiku.

5.1 Slovenská republika

Na Slovensku je hlavním zákonem upravující kolektivní pracovněprávní vztahy zákon č. 311/2001 Zákonník práce, a to konkrétně desátá část – kolektivní pracovněprávní vztahy § 229 až § 250. A zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání, který byl uveden v platnost ještě za dob Československa, proto je v mnoha ohledech velmi podobný, jelikož původní znění bylo totožné, ale následné novelizace po rozdělení Československa vede k odlišnostem tohoto zákona.

5.1.1 Zákonník práce

Jak stanovuje slovenský zákoník práce, tak zaměstnanci mají možnost podílet se na rozhodování zaměstnavatele v otázkách hospodářských nebo sociálních, buď přímo nebo prostřednictvím odborového orgánu, zaměstnanecké rady nebo zaměstnaneckého důvěrníka, kteří spolu vzájemně spolupracují.

Zaměstnanci mají právo na informace týkající se hospodářské stránky, finanční stránky a předpokládaného vývoje činnosti zaměstnavatele. Mají také právo se k těmto informacím a případným rozhodnutím týkající se těchto záležitostí, vyjadřovat a podávat k tomu své návrhy.

Zákonník práce dává zaměstnancům možnost uplatnění práv prostřednictvím, jichž zmíněných zástupců zaměstnanců, mezi tyto práva patří spolurozhodování, projednávání, právo na informace a kontrolu. Rovněž existuje možnost Evropských rad zaměstnanců a s tím spojené právo na nadnárodní informace a jejich projednávání.

Zaměstnavatel je povinen se zástupci zaměstnanců projednávat otázky týkající se zaměstnanosti a případných budoucích opatření, sociální politiky a opatření vedoucích ke zlepšení hygieny při vykonávání pracovních činností a pracovního prostředí, rozhodnutí vedoucí k podstatným změnám organizace práce nebo podmínkách domluvených smlouvou, podstatné otázky organizačních změn a otázky týkající se BOZP.

Jak již bylo zmíněno zaměstnavatel je povinen poskytovat zástupcům zaměstnanců informace týkající se hospodářské stránky, finanční stránky a předpokládaného vývoje činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel ale může odmítnout poskytnout takové informace, které by ho mohly poškodit, případně může označit některé informace za důvěrné.

Co se práva na kontrolu týče, tam tito zástupci dohlíží na dodržování pracovněprávních a mzdových předpisů a také na dodržování závazků zaměstnavatele plynoucí z kolektivní smlouvy. Zástupci zaměstnanců pak v rámci tohoto práva mohou od zaměstnavatele vyžadovat přístup na pracoviště, informace, pokyn zaměstnavatele k odstranění nedostatků a navrhnout možnosti zlepšení pracovních podmínek nebo případné opatření vůči vedoucímu zaměstnanci, který porušuje pracovněprávní předpisy nebo povinnosti plynoucí z kolektivní smlouvy.

Platí také, že zaměstnanci mají právo na kolektivní vyjednávání, a to prostřednictvím daného odborového orgánu a pokud u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, platí, že právo na kolektivní vyjednávání, spolurozhodování, kontrolu a informace má pouze odborová organizace. Zaměstnanecská rada a zaměstnanecský důvěrník mají právo pouze na projednávání a informace, pokud to zákon nestanoví jiným způsobem. Navíc zástupce odborové organizace má možnost se zúčastnit zasedání rady zaměstnanců, v případě, že s tím nadpoloviční většina členů rady souhlasí.

Odborová organizace musí také písemně informovat zaměstnavatele o svém zahájení působení u zaměstnavatele a zároveň je povinna poskytnout zaměstnavateli seznam svých členů. Zaměstnavatel musí umožnit působení odborové organizace.

Odborová organizace uzavírá se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, která může upravovat pracovní a mzdové podmínky, vztahy mezi jednotlivými stranami. Kolektivní smlouva je nadřazena pracovní smlouvě.

V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen projednávat se všemi odborovými organizacemi, které u něj působí. Při neshodě odborových organizací, rozhoduje odborová organizace s největším počtem členů, která zároveň zastupuje i takového zaměstnance, který není členem odborové organizace, pokud tento zaměstnanec nezvolí jinak.

V případě, že zaměstnavatel má alespoň 50 zaměstnanců, může u zaměstnavatele působit i **rada zaměstnanců**. Pokud má méně než 50 zaměstnanců, může u něj působit

zaměstnanecký důvěrník, s tím, že práva důvěrníka i rady jsou shodné. Mají také možnost spolurozhodovat, ale pouze v oblastech, které nejsou upraveny kolektivní smlouvou.

Rada zaměstnanců je vytvořena volbou zaměstnanců pracujících u daného zaměstnavatele alespoň tři měsíce, což platí i v případě možnosti být zvolen, kde navíc je podmínka o bezúhonnosti, věk minimálně 18 let a není blízkou osobou zaměstnavatele. Počet členů rady zaměstnanců musí být minimálně 3 a její horní hranice není víceméně omezena a odvíjí se od počtu zaměstnanců. Zaměstnanecký důvěrník je zvolen přímou tajnou volbou nadpoloviční většinou hlasujících zaměstnanců. V obou případech je volba těchto zástupců na 4 roky.

Za vykonávání činnosti zástupce zaměstnanců související s plněním úkolů ze strany zaměstnavatele, mají zástupci zaměstnanců nárok na mzdu. Zaměstnavatel dále poskytuje pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné důvody, související s výkonem funkce zástupce zaměstnanců nebo jejich školení a v případě, že není sjednáno mezi stranami jinak, je toto volno poskytováno bez náhrady mzdy, i přestože se dle zákoníku jedná o překážku z důvodu všeobecného zájmu. V některých případech vykonávání činností spjaté s odborovou organizací, radou zaměstnanců nebo zaměstnaneckého důvěrníka je poskytnuto volno s náhradou mzdy, takové volno je pak počítáno jako součin průměrného počtu zaměstnanců v předchozím roce a 15 minut.

Také platí, že zaměstnavatel dle svých možností a na své náklady poskytuje těmto zástupcům zaměstnanců místnosti s potřebným vybavením. Zástupci zaměstnanců nebo případně jejich přízvaní odborníci jsou zavázáni mlčenlivostí v případech, kdy informace byly označeny za důvěrné, což je platné i rok po skončení výkonu této funkce, pokud není domluveno jinak.

Stejně tak platí, že zástupci zaměstnanců nesmějí být za výkon funkce znevýhodňováni nebo postihováni, včetně skončení pracovního poměru a to i 6 měsíců po skončení této funkce. Výpověď případně okamžité ukončení pracovního poměru členovi odborového orgánu, zaměstnanecké rady nebo zaměstnaneckému důvěrníkovi může zaměstnavatel udělit pouze za souhlasu těchto zástupců zaměstnanců, nebo pokud by zástupci do 15 dnů nevyjádřili nesouhlas. Takový souhlas je platný po dobu 2 měsíců. V případě nesouhlasu zástupců je výpověď případně okamžité ukončení pracovního poměru považováno za neplatné, nicméně zaměstnavatel má možnost požádat příslušný soud, aby rozhodl o platnosti výpovědi nebo okamžitého ukončení pracovního poměru. Výše zmíněné platí také pro zástupce zaměstnanců pro BOZP.

§ 241 až 250 tohoto zákoníku práce se věnují právu na nadnárodní informace a projednávání a evropské radě zaměstnanců [26].

5.1.2 Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání upravuje kolektivní smlouvy a řešení kolektivních sporů, jako je tomu v české verzi tohoto zákona.

Tento zákon popisuje kolektivní smlouvy jako prostředek pro úpravu vztahů mezi zaměstnanci, respektive mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem nebo organizací zaměstnavatelů. Kolektivní smlouva, tak stanovuje práva a povinnosti těchto stran. I v tomto případě je zde rozlišena kolektivní smlouva podniková a kolektivní smlouva vyššího stupně. Kolektivní smlouva vyššího stupně může být uzavřena i mezi vyšším odborovým orgánem a zaměstnavatelem, kterým je stát a účinnost této kolektivní smlouvy vyššího stupně je v moment účinnosti zákona o státním rozpočtu. V případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, tak při uzavírání kolektivní smlouvy podnikové nebo vyššího stupně, je potřeba, aby tyto odborové organizace jednaly jednotně, nebo mohou zvolit zastupující odborovou organizaci. Pokud to není možné, tak taková kolektivní smlouva může být uzavřena s odborovou organizací, která má nejvíce členů. Pokud se odborové organizace nejsou schopny domluvit na zastupující odborové organizaci ve věci uzavření kolektivní smlouvy, může o takovém sporu rozhodovat rozhodce.

§ 4 až 6 pojednávají o platnosti a účinnosti kolektivních smluv. Platí také, že kolektivní podniková smlouva podléhá kolektivní smlouvě vyššího stupně a že kolektivní smlouva je uzavírána pro konkrétní odvětví nebo část konkrétního odvětví a zaměstnavatel, který nebyl součástí uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně, může požádat o přistoupení k této kolektivní smlouvě vyššího stupně. Pokud s tím zúčastněné strany souhlasí, je tato smlouva závazná i pro tohoto zaměstnavatele. Shodně také platí, že kolektivní smlouva je závazná i pro nečlena příslušné uzavírající odborové organizace.

§ 6 stanovuje, že kolektivní smlouva je uzavřena na dobu určitou, a pokud tato doba není stanovena, tak je uzavřená na 1 rok.

§ 7 stanovuje reprezentativní kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je platná i pro ostatní zaměstnavatele a jejich zaměstnance ve stejném odvětví nebo části odvětví, jako je tato reprezentativní kolektivní smlouva uzavřena.

Další části tohoto zákona stanovují například postup při uzavření kolektivních smluv, řízení kolektivních sporů před zprostředkovatelem nebo rozhodcem, stávku nebo výluku. Všechny tyto části jsou téměř totožné s naším zákonem o kolektivním vyjednávání [27].

5.1.3 Porovnání s právní úpravou ČR

Pro Slovenskou republiku jsou závazné úmluvy MOP č. 87, 98, 135 a 154, tedy stejně jako pro Českou republiku [20].

Jak již bylo zmíněno, nějaké zásadní rozdíly zde nalézt nemůžeme, jelikož pro Slovenskou republiku jsou závazné obdobné mezinárodní dokumenty jako pro Českou republiku. Navíc zákon o kolektivním vyjednávání vznikl ještě v době Československa, takže zde je ta shodnost velmi vysoká ovšem s tím rozdílem od naší úpravy tohoto zákona, je ta slovenská stále v platnosti celá, kdežto u nás došlo k částečnému přechodu některých paragrafů do zákoníku práce.

Mezi odlišnosti nebo spíše zajímavosti lze pak zahrnout například možnost funkce zaměstnaneckého důvěrníka, která v naší zemi není a na Slovensku je tato funkce možná v případech, že zaměstnavatel má méně než 50 zaměstnanců, pokud jich má 50 a více, tak u slovenského zaměstnavatele může působit zaměstnanecká rada. Co do pravomocí těchto funkcí se týče, jsou více méně shodné s pravomocemi, které má rada zaměstnanců u nás, takže pouze základní práva jako právo na informace a projednávání. Rozdílem je ještě také, že počet členů u zaměstnanecké rady není shora omezen, odvíjí se dle počtu zaměstnanců, kdežto u nás takové omezení je a to maximálně 15 členů a počet členů je určován zaměstnavatelem.

V rámci poskytování informací, může zaměstnavatel odmítnout sdělit zástupcům zaměstnanců takové informace, které by ho mohly poškodit, a sám stanovuje důvěrné informace. V naší úpravě toto stanoveno není a důvěrnými informacemi můžou být označené informace, který tak vyhodnotí strana zástupců zaměstnanců. Nicméně domnívám se, že v praxi to může fungovat tak, že zaměstnavatel vědom si možného poškození při sdělení některé informace, takové informace jednoduše zástupcům zaměstnanců nesdělí.

Předpokládám, že obdobně u nás může fungovat tak jako na Slovensku i možnost účasti člena odborového orgánu na zasedání rady zaměstnanců, při jejich souhlasu.

Zajímavostí je, že odborová organizace na Slovensku musí zaměstnavateli poskytnout seznam svých členů, naopak v ČR je tato povinnost v rámci ochrany osobních údajů znemožněna. Opět ale předpokládám, že i na Slovensku tento fakt lze právně ošetřit.

Pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu funkce zástupce zaměstnanců je na Slovensku poskytováno pouze omezeně a v situacích, kdy je poskytované pracovní volno s náhradou mzdy, je tato doba počítána za každého zastupujícího zaměstnance. Naopak ochrana zástupců zaměstnanců před okamžitým ukončením pracovního poměru je poskytována všem zástupcům zaměstnanců.

V rámci kolektivních smluv vyššího stupně je zmíněno, že mohou být uzavírány i se státem a kolektivní smlouvy jako takové nelze uzavřít na dobu neurčitou.

Z webových stránek Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky, kde jsou zveřejněny kolektivní smlouvy vyššího stupně, lze konstatovat, že Slovenská republika využívá těchto smluv v podstatně vyšší míře než Česká republika. Konkrétně je zde zveřejněno 19 kolektivních smluv vyššího stupně. Oproti našim šesti smlouvám, je to citelný rozdíl. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavřeny například pro odvětví, jako je doprava, stavebnictví, dřevozpracující průmysl, elektrotechnika, energetika, obchod a cestovní ruch, strojařství, vodní hospodářství, chemický a farmaceutický průmysl, zdravotnictví a další [19].

5.2 Polská republika včetně porovnání s ČR

Co se týče právní úpravy v Polské republice, tak je opět obdobná jako ta česká a slovenská, proto se v následujícím textu zaměřím především na výrazné odlišnosti.

V Polsku je jedním z klíčových právních předpisů v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů takzvaný Kodeks pracy (v překladu zákoník práce). Tento zákoník práce pojednává v 11. části o kolektivních smlouvách. Tato část je rozdělena do tří kapitol, v první kapitole jsou stanoveny obecná ustanovení, ve druhé části pak kolektivní smlouvy pro více společností, které lze chápat jako naše kolektivní smlouvy vyššího stupně a třetí část je pak věnována podnikovým kolektivním smlouvám. Polská ustanovení v jejich zákoníku práce jsou velmi podobná jako ty naše [28].

Tyto kolektivní smlouvy pro více společností, které jsou založeny na obdobném principu jako naše kolektivní smlouvy vyšších stupňů, jsou vedeny v rejstříku ministrem rodiny, práce

a sociální politiky. Od roku 1995 je registrováno více než 170 takových kolektivních smluv a lze tedy usoudit, že i v Polsku je využíváno těchto smluv více než u nás [4].

Dalšími právními předpisy, které se týkají kolektivního vyjednávání, jsou pak jednotlivé zákony, jako například zákon o odborech nebo zákon o řešení kolektivních sporů.

Co se týče zákona o odborech, lze zmínit, že v Polsku je možné založit odborovou organizaci nejméně v 10 – ti členech. A také, že odbory mají možnost vytvářet národní sdružení (federace) a ty pak mohou dále vytvářet celostátní mezioborové organizace (konfederace), čehož je v Polsku využíváno [8].

K zákonu o řešení kolektivních sporů lze pak zmínit fakt, že na základě tohoto zákona nevzniká zaměstnavatelům právo na vyhlášení výluky. Tedy nemohou řešit kolektivní spor touto formou [7].

Jelikož i pro Polsko jsou závazné úmluvy MOP č. 87, 98, 135 a 154, tak lze konstatovat, že v rámci právní úpravy kolektivního vyjednávání nelze nalézt velké odlišnosti od té naší, což bych řekl, že je možné konstatovat pro většinu evropských zemí [17].

6. ROZBOR KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ V ČR

V následující kapitole se budu věnovat rozborům kolektivních smluv vyššího stupně, které jsou platné pro naši republiku a jsou zároveň dostupné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. V České republice máme aktuálně pouze 6 platných kolektivních smluv vyššího stupně, takže rozbor bude proveden u všech těchto smluv. Tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen KSVS) jsou uzavřeny pro:

- sklářský a keramický průmysl,
- papírenský průmysl,
- silniční dopravu,
- textilní, oděvní a kožedělní průmysl,
- zemědělství,
- stavebnictví.

Tyto KSVS jsou platné i pro zaměstnavatele u kterého převažuje činnost v daném odvětví. Výjimku tvoří zaměstnavatelé, kteří jsou v konkursu, zaměstnávají více než 50 % zdravotně postižených osob, zaměstnávají méně než 20 zaměstnanců, zaměstnavatelé, u kterých došlo k mimořádné události, a následky této události přetrvávají nebo zaměstnavatelé pro které platí jiná KSVS [18].

Nejprve budou popsány jednotlivé KSVS a poté bude provedeno porovnání jednotlivých KSVS i se zákoníkem práce v konkrétních oblastech, které jsem vyhodnotil jako podstatné.

6.1 KSVS sklářský a keramický průmysl

Tato KSVS je uzavřena na roky 2019–2020 a je mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR. Konkrétní účinnost je pak od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020 a v případě, že nedojde v tomto rozmezí k uzavření nové KSVS, bude účinnost této KSVS prodloužena do 31. 12. 2021

V úvodních částech této smlouvy, které popisují jednotlivé závazky pro obě strany, které vycházejí ze zákoníku práce, je zde například i závazek Asociace o zajištění srážky členských příspěvků pro odborové svazy a poskytnutí daru danému odborovému svazu v hodnotě minimálně 1 100,- Kč na jednoho členského zaměstnance příslušného odboru. Takový dar je poskytován na financování kulturních, sportovních a vzdělávacích akcí, na sociální péči, zdravotnické účely a ekologii. Tato KSVS umožňuje také upřesnění bližších podmínek

v podnikové kolektivní smlouvě pro poskytnutí daru, kde tento dar musí být v minimální hodnotě 1 000,- na zaměstnance.

Pracovní dobu lze rozvrhnout nerovnoměrně maximálně na 52 po sobě jdoucích týdnů. A práce přesčas nesmí u zaměstnance přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše 52 po sobě jdoucích týdnů, bez ohledu na to, zda se jedná o nařízenou nebo dohodnutou práci přesčas.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu tato KSVS umožňuje úpravu podnikovou kolektivní smlouvou, pokud to upraveno není, tak platí, že odborovým funkcionářům náleží pracovní volno s náhradou mzdy za výkon své funkce dle počtu zastupujících zaměstnanců:

- min. 200 zaměstnanců = pracovní volno s náhradou mzdy 50% stanovené týdenní pracovní doby,
- min. 400 zaměstnanců = pracovní volno s náhradou mzdy 100% stanovené týdenní pracovní doby,
- méně než 200 zaměstnanců = pracovní volno s náhradou mzdy, pouze při konkrétních účasti na akcích odborového svazu.

Členové Koordinačního výboru OS a Revizní komise OS při účasti na jednáních těchto orgánů mají nárok na pracovní volno 9 dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy. Tato KSVS pojednává také o tom, že jednomu zástupci zaměstnanců v evropské radě náleží pracovní volno s náhradou mzdy 50% stanovené týdenní pracovní doby.

KSVS udává doporučení k úpravě práva na odstupné v podnikových kolektivních smlouvách, v případě zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele 15 a více let, kteří byli na základě lékařského posudku shledáni, dlouhodobě nezpůsobilými k výkonu této práce z čehož plyne výpověď ze strany zaměstnavatele pro takového zaměstnance dle § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou.

Mzda je určena prostřednictvím 12 – ti stupňového tarifního systému, pokud podnikové kolektivní smlouvy neurčí jinak. Lze také navíc sjednat smluvní mzdy. Pro upřesnění, do jakého tarifního stupně příslušné povolání slouží podnikový katalog, který je součástí kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu, který musí být projednán s danou odborovou organizací. Tarifní stupnice jsou rozdělena na tři odvětví (nejnižším je odvětví porcelánu).

V rámci **péče o zaměstnance** stanovuje KSVS závazek pro zaměstnavatele, poskytovat zaměstnancům ve všech směnách, mimo nočních směn a zaměstnanců vyslaných na pracovní

cestu, **závodní stravování**. A to prostřednictvím vlastní závodní jídelny nebo jiných subjektů, případně mohou poskytovat zaměstnancům zvýhodněné poukázky na stravování ve veřejných stravovacích zařízeních. Výdaje hradí zaměstnavatel až do výše, kterou daný zákon stanovuje za nákladovou položku.

Každý rok je zaměstnavatel také povinen hradit **podnikovou společenskou spotřebu** ve výši min. 2,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových prostředků a jiných osobních nákladů. Úhrada je možná prostřednictvím daňově neuznatelných výdajů nebo prostřednictvím sociálního fondu. Lze sem zahrnout i poskytnuté prostředky na penzijní připojištění zaměstnanců a pojistné za zaměstnance na soukromé životní pojištění. KSVS opět odkazuje na možnost bližší specifikace v podnikové kolektivní smlouvě.

V podnikových kolektivních smlouvách může být také stanoveno, že zaměstnavatel může plně hradit nebo částečně přispívat na rehabilitační pobyty zaměstnanců, kteří vykonávají rizikové práce. Zaměstnavatelé mají upřednostnit zaměstnance vykonávající práce s více rizikovými faktory naráz.

K **případným změnám** platí, že po dobu účinnosti této KSVS, je možné jednou za rok na návrh z jedné strany jednat ohledně bodu týkajícího se minimálních mzdových tarifů. Kdykoliv pak lze jednat o změně jiného závazku plynoucí z této KSVS, pokud se změní k danému závazku právní úprava.

Zaměstnavatelé mohou sjednat roční **výjimky** s odbory ve svých podnikových kolektivních smlouvách, případně za situace, že u něj nepůsobí odborová organizace, tak ve vnitřním právním předpisu, platí že:

- 1) V odvětví porcelán max. 3 výjimky z níže uvedených závazků a v ostatních odvětvích max. 2 výjimky z níže uvedených závazků, samozřejmě poté platí, že je potřeba se řídit minimálně příslušným zákonem:
 - nemusí zkrátit pracovní dobu na 37,5 hodiny týdně,
 - nemusí navyšovat dovolenou na 5 týdnů v kalendářním roce,
 - může snížit až dva příplatky, každý je počítán jako jedna výjimka,
 - může hradit podnikovou společenskou spotřebu v min. výši 1,5 % z plánovaného ročního objemu mzdových a jiných nákladů,
 - mohou stanovit minimální mzdové tarify, a to v minimální výši dle odvětví porcelán.
- 2) Zaměstnavatelé v insolvenčním řízení navíc místo zmíněných výjimek mohou využít:
 - doba dovolené pouze dle zákonu,

- příplatky mohou být ve výši, která byla platná v den před dnem zahájení insolvenčního řízení,
- nemusí tvořit a naplňovat sociální fond a nehradí jakékoliv další výdaje, které nelze hradit z daňově uznatelných nákladů
- minimální mzdové tarify mohou být ve výši, která byla platná den před dnem zahájení insolvenčního řízení [10].

6.2 KSVS papírenský průmysl

Tato KSVS je uzavřena na rok 2019 a je mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice a Asociací Českého papírenského průmyslu. Konkrétní účinnost je pak od 1. 3. 2019 do 31. 12. 2019 a v případě, že nedojde v tomto rozmezí k uzavření nové KSVS, bude účinnost této KSVS prodloužena písemným dodatkem do 31. 12. 2020

KSVS v základních ujednání mimo jiné stanovuje, že zaměstnavateli vzniká závazek, že celkový počet zaměstnanců nebude tvořen více než 25 % agenturních zaměstnanců v hlavní činnosti zaměstnavatele.

V případě, že dojde k ukončení **pracovního poměru** zaměstnance z organizačních důvodů (viz. § 52, písm. a) až c) zákoníku práce) a dotýčný zaměstnanec projeví zájem k přechodu do nového zaměstnání ještě před dnem, kdy jeho pracovní poměr skončí, má zaměstnavatel povinnost této žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody.

Pracovní dobu lze rozvrhnout na 52 po sobě jdoucích týdnů. Pracovní doba v nepřetržitém provozu je rozvržena tak, aby zaměstnanec měl minimálně jednou za měsíc 48 hodin pracovní volno v sobotu a neděli.

V otázce **BOZP** je zaměstnavatel mimo jiné povinen také k tomu, aby zabezpečil v rámci přijímacího řízení, vstupní lékařské prohlídky uchazečů o zaměstnání. Obecně pak, co se týče lékařských prohlídek, je zaměstnavatel povinen je hradit, pokud je nehradí pojišťovna.

V případě znemožnění vykonávání práce zaměstnance z důvodu nemoci z povolání, získanou u daného zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen zajistit dle své potřeby a na své náklady jeho rekvalifikaci, aby byl zaměstnanec schopen vykonávat práci vhodnou jeho zdravotnímu stavu. Zaměstnanec je povinen se podrobit na žádost a náklady zaměstnavatele výstupní lékařské prohlídce, která je prováděna v návaznosti na ukončení pracovního poměru tohoto zaměstnance.

Při **překážkách v práci** související s výkonem odborového funkcionáře, vzniká nárok tomuto funkcionáři na pracovní volno s náhradou mzdy, což má být blíže specifikováno v jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách.

Členům výboru základní organizace a revizní komise základní organizace je poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, na účasti školení a kursů organizovaných odborovým svazem nebo Českomoravským odborovým sdružením, případně na účast při jednáních vyšších odborových orgánů, a to po dobu předem domluvenou se zaměstnavatelem. Stejně tak platí při účastech na schůzích, konferencích nebo sjezdech, ale náhradu mzdy uhradí odborová organizace, pokud není se zaměstnavatelem domluveno jinak.

Pokud to stanovuje podniková kolektivní smlouva, může zaměstnanec využít až 3 dny pracovního volna v kalendářním roce s náhradou mzdy, ze zdravotních důvodů bez nutnosti doložení lékařského potvrzení.

Zaměstnavatel v dohodě s nadřízeným zaměstnancem může udělit jednodenní volno zaměstnanci, který o to požádá, přičemž daný zaměstnanec pečuje o dítě ve věku max. 15 let a je svěřeno do jeho vlastní péče.

Při prohlubování kvalifikace (§ 230 zákoník práce) má zaměstnanec nárok na úhradu nákladů od zaměstnavatele. Samotné dohodnuté prohlubování kvalifikace je výkonem práce.

Při zvyšování kvalifikace (§ 231 zákoník práce) má zaměstnanec nárok na pracovní úlevy a hmotné zabezpečení pouze pokud to souvisí s potřebami zaměstnavatele. Zaměstnanec pak musí uzavřít se zaměstnavatelem kvalifikační dohodu (§ 234 zákoník práce).

Co se týče **oblasti stravování**, tak v případě, že zaměstnanec stráví v práci během jedné své směny minimálně 3 hodiny má nárok na příspěvek na stravování v závodní jídelně, případně příspěvek na nákup stravenek nebo jídla, a to vše za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě.

Obecně platí, že zaměstnavatel v rámci svých možností zajistí zaměstnancům stravu formou teplého jídla v každé směně, mimo těch zaměstnanců, kteří jsou vysláni na pracovní cestu. Zmíněné může platit i pro bývalé zaměstnance pobírající starobní nebo invalidní důchod. Zaměstnancům, kteří se nemůžou stravovat v závodní jídelně, zajistí zaměstnavatel jinou formu stravování nebo zajistí možnost ohřevu vlastního jídla. Při směně delší než 12 hodin vzniká zaměstnanci nárok na další jídlo.

Termín hromadné dovolené je stanoven po dohodě zaměstnavatele a odborové organizace. Termín hromadné dovolené je nutné stanovit nejméně 30 dní před jejím začátkem.

V **oblasti sociálního potřeb** se zaměstnavatelé zavazují k vytvoření a financování programu sociálního rozvoje podniku. Vše bude projednáváno s daným odborovým orgánem. Dále může být poskytnuto zaměstnanci placené volno až 5 dní v kalendářním roce na zaměstnavatelem organizované nebo schválené rehabilitační pobyty, vše blíže specifikováno v podnikových kolektivních smlouvách. Zaměstnavatelé také mohou přispívat zaměstnanci na penzijní nebo životní pojištění, vše blíže specifikováno v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu poruchy na stroji, dodávky surovin, pohonných sil, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy až ve výši 80 % průměrného výdělku. Což je v souladu s § 207, písm. a) zákoníku práce. Pokud je převeden na jinou práci, má nárok na mzdu ve výši minimálně takové, jako měl před převedením na jinou práci.

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů na pracovišti a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy až ve výši min. 70 % průměrného výdělku.

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu dočasného omezení odbytu a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy až ve výši min. 60 % průměrného výdělku [11].

6.3 KSVS silniční doprava

Tato KSVS je uzavřena na roky 2017–2020 a je mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy. Konkrétní účinnost je pak od 1. 7. 2017 do 31. 12. 2020.

Také v této KSVS je v obecných ustanoveních definováno, že zaměstnavatelé mají povinnost poskytnout členům odborových orgánů v jejich činnosti pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Navíc také přesně definují, že se má jednat i o účasti na jednání v Územních radách předsedů výboru základní organizace, a navíc ještě jeden den v roce k účasti na Sněmu předsedů výboru základní organizace bez náhrady mzdy.

Zaměstnanci v dopravě mají odchylnou úpravu pracovní doby, takže délka směny může být max. 13 hodin a v noci max. 10 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Dále je stanoveno, že v podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat období trvající max. 52 týdnů po sobě jdoucích (pro řidiče platí 26 týdnů po sobě jdoucích), ve kterém týdenní pracovní doba nezahrnující práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru danou týdenní pracovní dobu.

Práce přesčas nesmí u zaměstnance přesáhnout v průměru 8 hodin týdně v období nejvýše 52 po sobě jdoucích týdnů.

Cestovní náhrady jsou poskytovány na základě úpravy v zákoníku práce nebo mohou být blíže specifikovány v podnikových kolektivních smlouvách, stejně jako **zaměstnanecké jízdny výhody**.

Dále v rámci sociální oblasti v bodě **závodní stravování** je pojednáváno pouze o tom, že zaměstnavatelé mají povinnost umožnit zaměstnancům stravování ve všech směnách. Bližší specifikace je opět na jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách.

Náklady spjaté se **zdravotní péčí** jako například lékařské a jiné vyšetření potřebné pro výkon jejich povolání jsou hrazeny zaměstnavatelem. Výjimku tvoří vyšetření, které jsou jako kvalifikační požadavek při nástupu. Náklady, související se zdravotní péčí zaměstnance při pracovní cestě do zahraničí, jsou také částečně hrazeny zaměstnavatelem. Zaměstnanci, kteří pravidelně vykonávají pracovní cesty do zahraničí, mají nárok od zaměstnavatele na úhradu zdravotního pojištění na zdravotní péči včetně nákladů na převoz do ČR.

KSVS odkazuje také na možnost úpravy v podnikových kolektivních smlouvách v oblasti příspěvků na **penzijní a životní pojištění** nebo odměn při pracovních a životních výročí [12].

6.4 KSVS textilní, oděvní a kožedělní průmysl

Tato KSVS je uzavřena na rok 2019 a je mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociací textilního – oděvního – kožedělného průmyslu. Konkrétní účinnost je pak od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2020 nebo do podepsání nové KSVS.

Tato KSVS je odlišná od předchozích, tím že ve velké míře nezmiňuje ustanovení, která vycházejí přímo ze zákoníku práce, ale přímo stanovuje jednotlivé body, které KSVS může upravovat.

V případě, že se jedná o nepřetržitý provoz, tak musí být pracovní doba zaměstnance nastavena tak, aby měl min. jednou měsíčně volnou sobotu a neděli. Pokud je to možné a je to dohodnuto v kolektivní smlouvě, mohou zaměstnavatelé využít konta pracovní doby.

Některým zaměstnancům, kteří vykonávají práci spojenou s rizikem duševní a tělesné únavy nebo zátěže spjaté s výkonem této práce a nespádají do okruhu zaměstnanců, kterým náleží navýšená doba dovolené dle zákoníku práce a zároveň splňují podmínky stanovené podnikovou kolektivní smlouvou nebo vnitřními předpisy, tak jim zaměstnavatel poskytne **pracovní volno** min. 5 dní včetně náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatelé mají být vstřícní v rámci sjednávání delší **výpovědní doby** nad zákonný limit vůči zaměstnancům nad 55 let v případech výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů popsaných v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

V bodě **mzdové nároky** je zmíněno, že zaměstnavatelé v rámci možností mají usilovat o zřízení zvýhodněných zaměstnaneckých účtů ve svých spolupracujících bankách.

Dále je stanoveno, že zaměstnavatelé mohou zpracovávat vlastní katalogy prací k **zatřídění různých pracovních činností** do tarifních stupňů. Konkrétní zatřídění je pak konzultováno s odborovou organizací. Rozpětí mezi jednotlivými tarify je minimálně 200 Kč/měsíc.

Dále, co se týče mezd, mají zaměstnavatelé ve všech zmíněných odvětvích upravovat mzdové předpisy, aby při splnění potřebných podmínek docházelo k **růstu mezd** o 7 % ve srovnání s předchozím rokem. Blíže má být specifikováno v podnikových kolektivních smlouvách.

V **oblasti rozvoje lidských zdrojů** mají zaměstnavatelé financovat vzdělání zaměstnanců a rekvalifikační programy, jak pro nové, tak i stávající zaměstnance. Samozřejmě v rámci potřeb zaměstnavatele a schopností zaměstnance.

Dále mají zaměstnavatelé spolupracovat s odbornými středními školami, za účelem budoucího zaměstnání absolventa střední odborné školy v dané firmě, a to zejména organizováním praxe na svých pracovištích. Nebo využívat mnohaletých zkušeností zaměstnanců.

Zaměstnanci nad 55 let se stanou součástí kultury vedoucích pracovníků a bude jim umožněna změna kariéry, budou pro ně zavedeny a rozšiřovány programy zdravotní prevence a rehabilitace, kterých se budou moct zúčastnit i mladší zaměstnanci. Zaměstnancům nad 55 let může být poskytnuto také více přestávek bez krácení mzdy nebo upraven pracovní režim. Vše upraveno v podnikových kolektivních smlouvách, a tedy za souhlasu zaměstnavatele, který musí mít k těmto výhodám pro tyto zaměstnance možnost.

Co se týče **stravování**, jsou zaměstnavatelé povinni umožnit zaměstnancům stravování v průběhu všech směn a poskytnout příspěvek na závodní stravování. Příspěvek je pak,

takový, že cena stravenky nepřekročí 50 % ceny jídla bez DPH, případně limit potravin použitých na výrobu jídla. Cena stravenky včetně podmínek stravování má být stanovena v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech, kde může být také stanoveno, že závodního stravování mohou využít i bývalí zaměstnanci v důchodu.

Zaměstnavatelé mají zajistit pro zaměstnance vstupní, preventivní a **lékařské prohlídky**. V souladu s příslušnými zákony. A ve spolupráci s odborovou organizací také zdravotní rehabilitace.

Mezi případný **další doporučený obsah sociálních programů** patří například:

- podniková rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky nebo pro bývalé zaměstnance v důchodu a jejich rodinné příslušníky,
- zřízení dětských táborů nebo dětských skupin,
- zapůjčení zařízení a mechanismů zaměstnancům na jejich stavbu,
- poskytnutí odměny zaměstnancům při životním jubileu (min. 1 000,- Kč, blíže specifikováno v podnikových kolektivních smlouvách),
- odprodej zaměstnancům výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby, které byli součástí podnikání zaměstnavatele [13].

6.5 KSVS zemědělství

Tato KSVS je uzavřena na rok 2019 a je mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky a na straně zaměstnavatelů je to Zemědělský svaz České republiky a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů. Konkrétní účinnost je pak od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019.

Tato KSVS ve svém úvodu stanovuje také mimo jiné i to, jaké náležitosti má mít vnitřní předpis, což je situace, kdy u daného zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, která by s daným zaměstnavatelem mohla uzavřít kolektivní smlouvu.

Dále je stanoveno, že zaměstnavatelé nebudou požadovat po odborových organizacích náhradu mzdy za činnost zaměstnance související s odborovou organizací v pracovní době. Účast na kolektivním vyjednávání, včetně účasti při řešení sporů (pracovních, sociálních a mzdových) se považuje za činnost související s úkoly organizace. A je také možné sjednat v podnikové kolektivní smlouvě další takové situace.

Odměňování zaměstnanců se řídí tarifním systémem a tarifní stupeň zaměstnance je stanoven před výkonem práce dle podnikového katalogu. Blíže může být stanoveno v pracovní

smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Mzdový vývoj je u zaměstnavatelů hodnocen pololetně.

Tato KSVS také stanovuje **náhradu mzdy při prostoji**. V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu poruchy na stroji, dodávky surovin, pohonných sil, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu **nepříznivých povětrnostních vlivů** na pracovišti a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, platí v případě max. 3 dnů, pokud je přerušení delší, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku (může být upraveno také v podnikové kolektivní smlouvě). V případě, že je zaměstnanec převeden na jinou práci, má nárok na mzdu v minimální výši průměrného výdělku.

Za situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci **z vážných provozních důvodů**, bude zaměstnavatel jednat dle § 209 zákoníku práce s příslušným odborovým orgánem o dohodě, kde budou vymezeny důvody, délka období a výše náhrady mzdy zaměstnance min. ve výši 70 % průměrného výdělku.

V rámci dalšího **mzdového opatření** KSVS stanovuje, že v případě, že dojde k růstu inflace o 5 % od doby, kdy byla provedena poslední změna tarifní stupnice nebo dojde ke změně právních předpisů týkající se mzdové oblasti, bude zahájeno jednání o případných změnách této KSVS.

Dle zákoníku práce lze upravit pracovní dobu jako nerovnoměrnou. Při takové úpravě je stanoveno období od prosince do konce února s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě, toto období lze upravit v podnikových kolektivních smlouvách.

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být například v zemědělství nebo v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas, zkrácen zaměstnanci nad 18 let na 8 hodin (běžně 11 hodin) během 24 hodin s tím, že je mu následující odpočinek o zkrácenou dobu prodloužen. Vše v souladu se zákoníkem práce.

V případě **pracovních cest**, které nespádají do pracovní doby, může být v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech stanovena forma náhrady za tuto dobu.

Zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům **rekvalifikaci** v pracovní době a s náhradou mzdy ve výši průměrné mzdy.

V rámci **zdravotní péče** zajišťuje zaměstnavatel svým zaměstnancům pracovně lékařské prohlídky včetně úhrady nákladů, což platí také pro povinné psychologické a fyziologické testy zaměstnanců (výjimka v situaci, kdy zaměstnanec ztratí svým zaviněním řídičské oprávnění).

Co se týče **stravování**, tak zaměstnavatel je povinen umožnit stravování svým zaměstnancům ve všech směnách a je povinen přispívat na závodní stravování dle příslušného právního předpisu a výše příspěvku je dána podnikovou kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Dalším bodem péče o zaměstnance je bod, který pojednává o případném odložení splacení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem v situaci, kdy došlo k ukončení pracovního poměru z důvodu § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to po dobu, kterou bude zaměstnanec veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání (max. 12 měsíců). Platí, že zaměstnanec musí o takové odložení požádat a písemně uznat závazek a není mezi ním a zaměstnavatelem jiná dohoda.

Zaměstnanec má nárok požádat zaměstnavatele o příspěvek na **penzijní připojištění či doplňková penzijní spoření nebo na životní pojištění**, výše takového příspěvku (pokud není sjednána jiná v podnikové smlouvě):

- 750 Kč/měsíc při pracovním poměru min. 1 rok,
- 850 Kč/měsíc při pracovním poměru min. 2 roky,
- 950 Kč/měsíc při pracovním poměru 3 a více let.

Zároveň je ujednáno, že tyto hodnoty budou platit také v následující KSVS na roky 2020 a 2021.

Zaměstnavatel je zavázán k prosazení vytvoření **sociálního fondu** až do výše 2 % z celkového objemu mzdových prostředků. O využití sociálního fondu bude spolurozhodovat odborová organizace. Zároveň zaměstnavatel hradí náklady spjaté s kolektivním vyjednáváním a náklady spjaté s akcemi sociálního charakteru, které jsou sjednány v podnikových kolektivních smlouvách.

KSVS stanovuje v souladu se zákoníkem práce (§ 163 a § 170), že podnikové kolektivní smlouvy nebo vnitřní předpisy mají obsahovat ujednání týkající se poskytování **cestovních náhrad** [14].

6.6 KSVS stavebnictví

Tato KSVS je uzavřena na roky 2019-2024 a je uzavřena na straně jedné Odborovým svazem Stavba České republiky a Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a na straně druhé Svazem podnikatelů ve stavebnictví. Konkrétní účinnost je pak od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2024, mimo část Mzdy, náhrady mzdy a odměňování, která je uzavřena na období od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2020.

Stejně jako v předcházejících KSVS je stanoveno, že odborovým funkcionářům přísluší za výkon své funkce (především účast na schůzích a konferencích) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. V podnikových kolektivních smlouvách (PKS) lze pak sjednat dobu, okruh zaměstnanců a výši refundace vyplacených mezd.

I zaměstnanci mají nárok na pracovní volno až 5 dnů v kalendářním roce včetně náhrady mzdy na školení pořádané odborovou organizací. Nesmí tomu ale bránit vážné provozní důvody. Opět lze v PKS sjednat i delší časový rozsah než 5 dní v kalendářním roce.

Průměrná týdenní pracovní doba bez zahrnutí práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru danou týdenní pracovní dobu za období max. 26 týdnů po sobě jdoucích. V PKS pak lze sjednat na max. 52 po sobě jdoucích týdnů.

V PKS nebo případně vnitřním předpisu lze určit zaměstnance, kteří jsou při práci silně znečištěni, a doba potřebná k osobní očištění může být zahrnuta do pracovní doby. Také mohou být určeni zaměstnanci, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, a nevztahuje se na ně žádná jiná právní úprava, tak takovým zaměstnancům může být navýšen počet přestávek v práci.

Práce přesčas nesmí přesáhnout v průměru více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. V průměru nesmí přesáhnout ani hranici 8 hodin týdně, a to nejvíce v 26 po sobě jdoucích týdnech. V PKS lze opět stanovit až na max. 52 po sobě jdoucích týdnů.

Zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací může stanovit čerpání hromadné dovolené (max. 2 týdny) z provozních důvodů a oznámena musí být nejméně 2 měsíce předem.

Pokud není určena doba čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, tak si může zaměstnanec určit termín čerpání dovolené sám.

Pokud dojde k ukončení pracovního poměru dohodou ještě před vypršením výpovědní doby, má zaměstnanec za každý měsíc nevyčerpané výpovědní doby nárok na odstupné ve výši průměrného měsíčního výdělku. Platí i pro případ, že dohodě nepředcházela výpověď.

V PKS lze stanovit výhodnější podmínky oproti zákoníku práce v posuzování pracovních úlev a úhrad nákladů v oblasti **péče o kvalifikaci zaměstnanců**.

Obě strany se zavazují k tomu, že budou aktivně působit na formování systému vzdělání ve stavebnictví, spolupracovat se středními odbornými školami a vykonávat další činnosti, které povedou ke zvýšení zaměstnanosti v tomto odvětví.

Dalším bodem zaměstnanosti je bod, který pojednává o případném odložení splacení finančních pohledávek zaměstnavatele za zaměstnancem v situaci, kdy došlo k ukončení pracovního poměru z důvodu § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, po dobu, kterou bude zaměstnanec veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Platí, že zaměstnanec musí o takové odložení požádat.

Mzda zaměstnanců je určena dle tarifní soustavy a zařazení zaměstnanců do příslušného tarifního stupně může být s využitím podnikového katalogu.

KSVS popisuje situace **převedení na jinou práci**, kdy zaměstnanci přísluší doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, který mu náležel před převodem. Další lze sjednat v PKS.

Tato KSVS také stanovuje **náhradu mzdy při prostoji**. V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu poruchy na stroji, dodávky surovin, pohonných sil, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku (viz. § 207 písm. a) zákoníku práce).

V situaci, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu **nepříznivých povětrnostních vlivů** na pracovišti a není převeden na jinou práci, má nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku (viz. § 207 písm. b) zákoníku práce).

V PKS nebo vnitřním předpisu lze dohodnout odměny pro zaměstnance při **životních nebo pracovních výročí** a odměna bude určena dle výkonu práce zaměstnance.

Dále lze v PKS stanovit, že zaměstnavatel **úrazově připojistí** své zaměstnance pro pracovní činnosti v ČR i zahraničí. Zaměstnavatel bude informovat zaměstnance vyslané na pracovní cestu do zahraničí o možnosti připojištění, ať už takové připojištění bude zaměstnanci hradit nebo ne.

Náklady spjaté s pracovním úrazem nebo neschopností, které vznikly při plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti a nehradí je pojišťovna, hradí zaměstnavatel v rámci rozsahu jeho odpovědnosti. Zaměstnavatel navíc zaměstnanci sjedná pojištění léčebných výloh při pracovní cestě do zahraničí.

Pokud zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, tak je zaměstnavatel povinen poskytnout plnění dle zákoníku práce a v PKS lze sjednat vyšší odškodnění.

V PKS lze sjednat, aby zaměstnavatel poskytl jednorázový příspěvek v případě pracovního úrazu s trvalými následky, který způsobí snížení výdělku zaměstnance, a to 50 000,- Kč (úraz bez viny zaměstnance) a min. 10 000,- Kč (úraz s vinou zaměstnance, výše dle míry jeho zavinění).

V rámci **sociálních programů** je stanoveno, že zaměstnavatelé a odborové organizace budou podporovat jejich tvorbu. Konkrétně pak v PKS lze sjednat poskytování:

- příspěvků jako finanční výpomoci,
- příspěvků na životní pojištění,
- příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvků na doplňkové penzijní spoření.

Zaměstnavatel může odborové organizaci poskytnout dar na financování vzdělávání zaměstnanců, sociální, kulturní apod. činnosti. Specifikace dle PKS.

Co se týče **závodního stravování** (vč. závodního stravování ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů), tak opět platí, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, navíc zabezpečí i vhodné nápoje pro zaměstnance v souladu s právním předpisem. Pokud nelze zajistit tímto způsobem, musí zaměstnavatel najít jiné vhodné řešení. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek do výše daňově uznatelných nákladů.

Zaměstnavatel je povinen umožnit svým zaměstnancům zdravotní rehabilitaci v českých zdravotnických zařízeních, a to dle lékařského posudku. Podmínky, rozsah, okruh zaměstnanců a výši příspěvků lze stanovit v PKS [15].

6.7 Porovnání jednotlivých KSVS a celkové shrnutí

Jak již bylo zmíněno v teoretické části, existují oblasti, které se vyskytují v kolektivních smlouvách velmi často. V následujícím textu se některým těmto oblastem budu věnovat tak, že je porovnáám s příslušným právním předpisem např. se zákoníkem práce, aby bylo jasné, zda ustanovení je nad rámec zákoníku práce nebo ne. Z jednotlivých rozborů kolektivních smluv vyššího stupně je patrné, že ve většině případů se kolektivní smlouvy vyššího stupně odkazují na zákoník práce tedy, že mají stejné znění jako je v zákoníku práce, a případně odkazují na možnost úpravy v jednotlivých kolektivních smlouvách.

Tabulka 1: Pracovní doba dle ZP a KSVS

Pracovní doba		
ZP (standardní doba)	ZP (třísměnný a nepřetržitý režim)	ZP (dvousměnný režim)
40h	37,5h	38,75h
Typ KSVS (odvětví)	ujednáno v KSVS	poznámka
SKLÁŘSKÝ + KERAM.	37,5h	* patří do výjimek
PAPÍRENSKÝ	dle ZP	
SIL.DOPRAVA	dle ZP	
T-O-K	37,5h	
ZEMĚDĚLSTVÍ	dle ZP	
STAVEBNICTVÍ	dle ZP	

Zdroj: vlastní zpracování dle [10] až [15] a [35].

Na výše zmíněné o tom, že většina těchto smluv se spíše drží zákoníku práce, lze navázat právě ustanovením, které se týká týdenní pracovní doby. Pouze dvě KSVS zkrátily délku týdenní pracovní doby bez snížení mzdy oproti stanovení zákoníku práce.

Příčemž navíc KSVS sklářského a keramického průmyslu ve svém závěru umožňuje využití výjimek, které mohou zaměstnavatelé uplatnit, a právě zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy je jednou z nich. Lze předpokládat, že pokud by zaměstnavatel v tomto odvětví využil některé z výjimek, tak tato by mohla být jednou z těch častějších.

Za odlišnou lze považovat v tomto ohledu pouze KSVS textilního – oděvního – kožedělného průmyslu, která jako jediná zkracuje délku týdenní pracovní doby nad rámec zákoníku práce.

Tabulka 2: Ujednání KSVS týkající se mezd

Typ KSVS (odvětví)	1. stupeň	7. stupeň	12. stupeň
SKLÁŘSKÝ + KERAM. (porcelán)	14 600 Kč	16 970 Kč	20 590 Kč
PAPÍRENSKÝ	min.mzda alespoň o 400 Kč vyšší než stanovená tzn. 15 000 Kč		
SIL.DOPRAVA	není specifikováno tzn.min mzda 14 600 Kč		
T-O-K	není specifikováno, ale je stanoveno, že meziroční růst mezd by měl být min. 7 %		
ZEMĚDĚLSTVÍ	13 350 Kč (14 600 Kč)	20 160 Kč	32 270 Kč
STAVEBNICTVÍ	13 350 Kč (14 600 Kč)	19 900 Kč	29 600 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle [10] až [15].

V rámci těchto smluv lze konstatovat, že tarifní systém využívají minimálně tři odvětví z šesti zkoumaných, to ovšem nevylučuje možnost, že i v ostatních odvětvích není stejného systému využíváno nebo naopak, že každý zaměstnavatel v odvětví, kde je v KSVS stanoven tarifní systém, tak ho využíváno je.

V lednu 2020 došlo k navýšení minimální mzdy na hodnotu 14 600 Kč. Lze si povšimnout, že na tuto změnu prozatím, a to dodatkem ke KSVS, reagovalo pouze sklářské a keramické odvětví. Nicméně i přes tento fakt lze konstatovat, že tarifní stupně má toto odvětví nastaveno nejnižší ze všech třech možných odvětví, které mají v KSVS tarifní stupnici stanovenou, tedy za předpokladu, že by v odvětví zemědělství a stavebnictví nenastal velký skok dolů, což dle dlouhodobého vývoje nelze předpokládat. Vzájemně pak tyto odvětví lze považovat za porovnatelné.

Pokud dále porovnáme nejvyšší 12. stupeň s 8. skupinou nejnižší úrovně zaručené mzdy, což je nejvyšší skupina a její hodnota je aktuálně 29 200 Kč, lze konstatovat, že jak KSVS zemědělství, tak KSVS stavebnictví má tento 12. stupeň vyšší, než je 8. skupina nejnižší úrovně zaručené mzdy. A to i přesto, že ani jedna KSVS ještě nezohlednila zvýšení minimální mzdy. Naopak mzda dle KSVS sklářského a keramického průmyslu je citelně nižší. Pokud porovnáme s 5. skupinou, která má hodnotu 21 700 Kč, jsou všechny 7. stupně KSVS nižší [24].

Co se týče KSVS papírenského průmyslu, tak zde je stanoveno, že minimální mzda musí být alespoň o 400 Kč vyšší než stanovená. Což považuji za odlišné, jelikož všechna předchozí

odvětví začínají vždy 1. stupněm, který je roven nebo byl roven minimální mzdě. Samozřejmě druhá strana je, kolik zaměstnanců opravdu pobírá minimální mzdu.

Odvětví T-O-K stanovuje, že meziroční růst by měl být minimálně 7 %, otázkou je ovšem, jak takový růst funguje v praxi, KSVS také stanovuje, že tento růst může nastat pouze při splnění určitých podmínek.

Tabulka 3: Mzdové příplatky a odměna za pracovní pohotovost dle ZP

	Mzdové příplatky a odměna za pracovní pohotovost						
	přesčas	svátek	v noci	ve ztíženém prac.prostředí	o víkendu	odpolední směna	pracovní pohotovost
ZP	25%	100%	10%	10% z min. mzdy	10%	xxx	10% (a musí být dohodnuto)

Zdroj: vlastní zpracování dle [35].

V uvedené tabulce jsou znázorněny stanovené mzdové příplatky dle zákoníku práce. Ve všech případech se jedná o procentuální navýšení z průměrného výdělku a v případě příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí se jedná o procentuální příplatek z aktuální minimální mzdy. Co se týče příplatku za práci v odpolední směně, tak ten zákoníkem práce definován není.

Příplatek za práci přesčas je navýšen pouze ve sklářském a keramickém odvětví a to na 30 % z průměrného výdělku. A v odvětví zemědělství a stavebnictví je stanoven příplatek za přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku na 40 %.

Příplatek za práci ve svátek není žádnou KSVS navýšen.

Příplatek za práci v noci je oproti ZP navýšen procentuálně pouze v odvětví zemědělství na 20 % a v odvětví T-O-K a sklářském + keramickém je stanoven na min. 15 Kč/hod.

Příplatek za práci ve ztíženém prostředí je upraven ve čtyřech smlouvách, konkrétně pak sklářský a keramický průmysl na 10 Kč/hod, papírenský průmysl na 12 Kč/hod, T-O-K průmysl na 8,60 Kč/hod a zemědělství na 7,60 Kč/hod. Nejpozitivnější ujednání z pohledu zaměstnance je tak v KSVS papírenského průmyslu.

Příplatek za práci o víkendu je citelně navýšen na 30 % v odvětví silniční dopravy, což je také jediný příplatek, který je v KSVS stanoven nad rámec zákoníku práce. Stejně navýšení je i ve sklářském + keramickém průmyslu, který zároveň připouští i možnost příplatku 55 %

z tarifní mzdy. V zemědělství je pak navýšen na 20 % a v T-O-K průmyslu je stanoven min. příplatek na 11 Kč/hod.

Příplatek za práci v odpolední směně je stanoven ve třech KSVS, a to i přestože to na základě ZP není povinné. Nicméně příplatky lze hodnotit spíše jako symbolické. Sklářský a keramický průmysl 6 Kč/hod, papírenský průmysl 5 Kč/hod a T-O-K průmysl 7 Kč/hod.

Odměny za pracovní pohotovost jsou stanoveny v KSVS také spíše ve znění ZP, navýšení je tak opět u dvojice zemědělství (pracovní den 15 % min. 50 Kč/den a ve svátky a dnech pracovního klidu 25 % min 85 Kč/den) a stavebnictví (pracovní den 15 % a ve dnech pracovního klidu 25 %). KSVS papírenského průmyslu pak stanovuje 20 % odměnu při pracovní pohotovosti o víkendu.

Tabulka 4: Odstupné dle ZP a dle KSVS

	Odstupné při výpovědi od zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů § 52 písm. a) až c) ZP		
	ZP (PP < 1 rok)	ZP (PP > 1 rok)	ZP (PP > 2 roky)
	jednonásobek průměr.výdělku	dvojnásobek průměr.výdělku	trojnásobek průměr.výdělku
Typ KSVS (odvětví)			
SKLÁŘSKÝ + KERAM.	dle ZP + při délce trvání PP >10 let, >15 let a >20let stejné násobky jako v ZP		
PAPÍRENSKÝ	dle ZP		
SIL.DOPRAVA	dle ZP		
T-O-K	dle ZP + PKS může stanovit vyšší odstupné zaměstnancům nad 55 let nebo dle délky trvání PP		
ZEMĚDĚLSTVÍ	trojnásobek průměr.výdělku		
STAVEBNICTVÍ	dle ZP		

Zdroj: vlastní zpracování dle [10] až [15] a [35].

Navýšení odstupného v případě výpovědi od zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP je hned ve dvou KSVS (sklářský + keramický průmysl a zemědělství). Obě tyto navýšení lze hodnotit z pohledu zaměstnance velmi pozitivně.

V KSVS sklářského a keramického průmyslu se jedná o navýšení nad rámec ZP, tedy že v případě jednotlivých délek trvání pracovního poměru, dostanou výše zmíněné odstupně a také odstupné dle ZP.

V případě T-O-K průmyslu je pak výslovně stanoveno, že odstupné by se mělo navýšit v PKS zaměstnancům nad 55 let.

Tabulka 5: Dovolená dle ZP a dle KSVS

	Dovolená	
	ZP (standardní doba)	
	4 týdny	
Typ KSVS (odvětví)	ujednáno v KSVS	poznámka
SKLÁŘSKÝ + KERAM.	5 týdnů	* patří do výjimek
PAPÍRENSKÝ	dle ZP	
SIL.DOPRAVA	dle ZP	
T-O-K	dle ZP	
ZEMĚDĚLSTVÍ	5 týdnů	* nebo fin.odměna
STAVEBNICTVÍ	až 5 týdnů	* při splnění podmínek

Zdroj: vlastní zpracování dle [10] až [15] a [35].

Opět i v tomto případě jako tomu bylo u pracovní doby, tak v KSVS sklářského a keramického průmyslu je z hlediska zaměstnance výhodně ujednáno i v tomto případě, jenže bohužel opět spadá do stejné výjimky jako je tomu v předchozím případě. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může využít minimálně dvou výjimek, tak v tomto případě mám mírné obavy, že zaměstnancům se této výhody v podobně navýšení dovolené nemusí dostávat.

Zajímavostí je pak pro mě ujednání v KSVS zemědělství, kdy má zaměstnanec možnost dát přednost, před navýšením dovolené, jednorázové finanční odměně ve výši min. 2 % svého výdělku vč. příplatků a prémie za leden až listopad. Což věřím, že mnoho zaměstnanců může uvítat.

Druhým zajímavým ujednáním je, že zaměstnanec v zemědělství splňující určité podmínky, si za čerpání dovolené v období s nižší potřebou práce může vysloužit další dny dovolené, a to až jeden týden navíc.

Tabulka 6: Osobní překážky v práci dle NV č.590/2006 Sb.

Osobní překážky v práci dle NV č. 590/2006 Sb.	Délka prac.volna	Náhrada mzdy
1. Vyšetření nebo ošetření		
a) nejbližší bydliště nebo pracoviště	NND	ano
b) v jiném než nejbližším zařízení	NND	ne
2. Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce		
	NND	ano
3. Přerušená dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků		
	NND	ne
4. Znemožnění cesty do zaměstnání (těžce zdravotně postižený, z povětrnostních důvodů, nehromadný prostředek)		
	1 den	ano
5. Svatba		
a) vlastní svatba	1 den + 1 den (obřad)	ano (1 den)
b) svatba dítěte	1 den (obřad)	ano
c) svatba rodiče	1 den (obřad)	ne
6. Narození dítěte		
a) převoz manželky (družky) tam a zpět do zdravotnického zařízení	NND	ano
b) účast při porodu manželky (družky)	NND	ne
7. Úmrtí		
a) manžela, druha nebo dítěte	2 dny + 1 den (pohřeb)	ano
b) rodiče a sourozence (nebo jeho manžela), manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance	1 den (pohřeb) + 1 den (obstarává pohřeb)	ano
c) prarodiče (nebo jeho manžela), vnuka nebo osoby žijící v době úmrtí ve stejné domácnosti	1 den (pohřeb) + 1 den (obstarává pohřeb)	ano
8. Doprovod (do zdravotnického zařízení)		
a1) manžela, druha, dítěte, rodiče nebo prarodiče (nebo jeho manžela)	1 den	ano (bez ošetřovného)
a2) ostatní rodinný příslušníci	1 den	ne
b) doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět jen jednomu z rodinných příslušníků	6 dnů/kalendář.rok	ano
c) doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte jen jednomu z rodinných příslušníků	NND	ne
9. Pohřeb spoluzaměstnance (účast na pohřbu - zaměstnanci dle dohody zaměstnavatele a odborové organizace)		
	NND	ano
10. Přestěhování		
a) v zájmu zaměstnance	2 dny	ne
b) v zájmu zaměstnavatele	2 dny	ano
11. Vyhledávání nového zaměstnání		
a) výpověď zaměstnavatele nebo dohodou z důvodů § 52 písm. a) až e) ZP	1 půlden/týden po dobu výpovědní lhůty	ano
b) ostatní	1 půlden/týden po dobu výpovědní lhůty	ne

Zdroj: vlastní zpracování dle [22].

V tabulce jsou uvedeny jednotlivé osobní překážky v práci, které stanovila vláda ČR. Některé KSVS pak umožňují navýšení pracovního volna nebo možnost náhrady mzdy při některých těchto překážkách. Navíc KSVS často stanovují další situace, kdy zaměstnanci přísluší pracovní volno a případná náhrada mzdy.

KSVS sklářský a keramický průmysl (opět lze uplatnit výjimku):

- 1) Svatba (vlastní) - pracovní volno s náhradou mzdy (2 dny + 1 den na obřad)
 - 2) Úmrtí manžela, druha, dítěte nebo rodiče – pracovní volno s náhradou mzdy (4 dny + 1 den účast na pohřbu)
 - 3) Doprovod – pracovní volno s náhradou mzdy na doprovod zdravotně postiženého dítěte (do zařízení sociálních služeb, školy nebo školského zařízení určené pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem) a to pouze jednomu z rodinných příslušníků, max. 20 pracovních dnů v kalendářním roce.
 - 4) Přestěhování – pracovní volno max. 2 dny s náhradou mzdy.
- Péče o rodinného příslušníka – pracovní volno max. 1 den s náhradou mzdy. V situaci, kdy zaměstnanec nahrazuje osobu, která jinak o rodinného příslušníka pečuje (z důvodu vyšetření, ošetření ve zdravotnickém zařízení, doprovází rodinného příslušníka na vyšetření nebo ošetření).
 - Rehabilitace
 - a) pracovní volno max. 2 týdny v kalendářním roce,
 - b) pracovní volno včetně náhrady mzdy dle podnikové kolektivní smlouvy.
 - Živelní události – pracovní volno max. 10 dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy na likvidaci následků takové živelní události, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí dle zákona č. 240/200 Sb., při které došlo k zničení nebo poškození obydlí, kde má zaměstnanec vedené trvalé bydliště.

KSVS papírenský průmysl

- Živelní události – pracovní volno max. 5 dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy na likvidaci následků takové živelní události, pro kterou byl vyhlášen stav nebezpečí dle zákona č. 240/200 Sb., při které došlo k zničení nebo poškození obydlí, kde má zaměstnanec vedené trvalé bydliště. Pouze pokud jsou pravidla stanovena v podnikové kolektivní smlouvě.

KSVS silniční doprava (nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. včetně náhrady mzdy)

- 1) Narození dítěte – navíc 1 den.
- 2) Úmrtí rodinného příslušníka – navíc 1 den.
- 3) Doprovod – pracovní volno s náhradou mzdy na doprovod zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti (do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo internátní školy) max. 12 dní v roce.
- 4) Stěhování (vč. změny trvalého bydliště) – navíc 1 den.

KSVS textilní, oděvní a kožedělní průmysl pouze v rámci nařízení vlády.

KSVS zemědělství

- 1) Narození dítěte – pracovní volno 1 den s náhradou mzdy + další na dobu nezbytně nutnou určenou k převozu matky.
 - 2) Přestěhování
 - a) v zájmu zaměstnavatele – pracovní volno 2 dny s náhradou mzdy při stěhování ve stejné obci. A pracovní volno 3 dny s náhradou mzdy při stěhování do jiné obce,
 - b) v zájmu zaměstnance – pracovní volno ve stejném rozsahu, ale bez náhrady mzdy.
- Osamělým zaměstnancům trvale pečující o dítě do 10 let – pracovní volno 1 den za 2 měsíce s náhradou mzdy. Případně další pracovní volno bez náhrady mzdy na jejich žádost, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

KSVS stavebnictví (nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. včetně náhrady mzdy)

- 1) Vlastní svatba – navíc 1 den, pokud se jedná o 2 dny po sobě jdoucích a jsou pracovními dny zaměstnance dle rozvrhu směn.
- 2) Úmrtí manžela, druha nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti – navíc 1 den.
- 3) Doprovod – navíc 3 dny na doprovod zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti (do zařízení sociální péče nebo internátní školy), pouze jednomu z rodinných příslušníků.

Shrnutí

Jednotlivé KSVS lze považovat v odlišné míře jako spíše odrazový můstek pro případné podnikové kolektivní smlouvy nebo tvorbu vnitřních předpisů. Ve velké míře jsou tyto KSVS ve znění jako zákoník práce a spíše zmiňují možnost bližší specifikace v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech.

Například když se zaměříme na délku týdenní pracovní doby, tak pouze jediná kolektivní smlouva (T-O-K), pokud nepočítáme KSVS pro sklářský a keramický průmysl, kde nezkrácení pracovní doby spadá do možných výjimek, opravdu zkracuje tuto dobu samozřejmě bez snížení mzdy. Přitom by se dalo polemizovat do jaké míry je například zkrácení o 0,5 hodiny denně zásadní, co do výkonnosti zaměstnance. Pochopitelně jinak lze nahlížet na výrobní podnik, kde je například stanovený počet výrobků za hodinu apod. To samé lze vztáhnout i na navýšení doby dovolené, kde by se dalo inspirovat například KSVS stavebnictví, která zvýhodňuje v této oblasti určité zaměstnance, kteří čerpají dovolenou v dobách nižší potřeby práce.

Žádná z uvedených KSVS se příliš nepouští do úpravy toho, jak dlouhé pracovní volno a s jakou náhradou mzdy přísluší odborovým funkcionářům k vykonávání jejich funkce. Většina KSVS tak pouze stanovuje, že odborovým funkcionářům takové pracovní volno přísluší, včetně náhrady mzdy, což je vlastně v souladu se zákoníkem práce. Případně navíc stanovují, jakých událostí se tato skutečnost týká nebo zda zaměstnavatel může požadovat refundaci mzdy po odborové organizaci. Většina těchto smluv také odkazuje na možnost bližší úpravy v PKS. Jedinou výjimkou v této oblasti je KSVS pro sklářský a keramický průmysl, která blíže specifikuje možnost náhrady mzdy při tomto pracovním volno, a to dle počtu zastupujících zaměstnanců.

Obdobně je tomu tak i v rámci závodního stravování, zde je to víceméně ve všech smlouvách totožné. KSVS pouze obecně stanovují to, že zaměstnavatel má povinnost umožnit zaměstnancům stravování, ale formu stravování a případný příspěvek na něj ponechává v kompetenci jednotlivých PKS.

Co se týče například tvorby sociálního fondu nebo příspěvků na penzijní nebo na životní pojištění je pouze KSVS pro zemědělství konkrétní a stanovuje přesnou výši. KSVS pro sklářský a keramický průmysl, pak konkrétně stanovuje, v jaké minimální výši hradí zaměstnavatel podnikovou společenskou spotřebu. Ostatní KSVS pak opět odkazují na úpravu v PKS.

V některých částech jednotlivých KSVS se objevují ustanovení týkající se například otázek pracovního volna při překážkách na straně zaměstnavatele, rekvalifikace a kvalifikace, pracovního volna na rehabilitaci a dalšího pracovního volna jako například z důvodů nemoci nebo rizikové práce. Ve většině případů je v KSVS stanoveno stejně jako v zákoníku práce a opět pouze odkázáno na možnou specifikaci v PKS.

Z pohledu zaměstnance, lze za nejvýhodnější KSVS považovat KSVS pro zemědělství, ať už v rámci výše mzdy, při předpokladu dosažení vyššího stupně, a se mzdou související i mzdové příplatky nad rámec zákoníku práce, odstupné nebo i výše dovolené, kterou lze kompenzovat finanční odměnou. Z opačného konce bych pak řadil v těchto oblastech KSVS pro papírenský průmysl, silniční dopravu a stavebnictví. Samozřejmě i tyto KSVS mají benefity v jiných oblastech pro zaměstnance.

Pokud se na jednotlivá ustanovení podíváme nejen z hlediska zaměstnance, ale i z hlediska zaměstnavatele, je jasné, že je potřeba najít jakousi rovnováhu ve vyjednaných výhodách a podmínkách. Ovšem pak je otázka, pokud je pro dané odvětví uzavřena KSVS a případnému novému potenciálnímu zaměstnavateli se tato kolektivní smlouva nezamlouvá, zda v tomto případě neupustí od zamýšleného plánu v takové odvětví podnikat. Nebo bude zaměstnávat třeba méně než 20 zaměstnanců, aby pro něj nemusela být závazná příslušná KSVS. V tomto ohledu lze například KSVS zemědělství považovat již za hraniční tedy, že sjednané výhody pro zaměstnance jsou možná až moc jednostranně výhodné. I když za podmínky, že tuto KSVS nelze vztahovat na zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci, je pravdou, že malých zaměstnavatelů v zemědělství není málo, a těchto se to netýká.

Myslím tedy, že taková střídmost a odkázanost na zákoník práce, která je v jednotlivých KSVS projevená, je nakonec tím správným řešením. Přeci jen pokud jsem zaměstnavatel a chci prosperovat, musím se umět postarat o to, aby moji zaměstnanci byli spokojení, a ne pouze já jako zaměstnavatel, protože bez spokojených zaměstnanců nemám velkou šanci na úspěch. Proto je v mém zájmu dopřát svým zaměstnancům v rámci svých možností výhody, protože nespokojený zaměstnanec, ale kvalitní, najde své uplatnění tam, kde mu bude těchto výhod dopřáno i klidně ve stejném odvětví.

7. CELKOVÉ SHRNU TÍ A PŘÍPADNÉ DOPORUČENÍ KE ZMĚNĚ

Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnavatelé a jejich zaměstnavatelské organizace a na straně druhé jsou to zaměstnanecké organizace. V rámci tohoto tématu kolektivního vyjednávání je takovou nejpodstatnější zaměstnaneckou organizací, odborová organizace. Třetím subjektem je stát.

V právní úpravě týkající se subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů, neshledávám za potřebné nějaké větší změny. Řekl bych, že zákoník práce je v této věci dostatečně vyhovující. Napadá mě pouze situace, kdy již působí u daného zaměstnavatele odborová organizace, tak jaký smysl má v tomto případě rada zaměstnanců, která má velmi omezená práva na rozdíl od odborové organizace. Dřívější úprava zákoníku práce stanovovala, že tato rada mohla působit u zaměstnavatele pouze, když u zaměstnavatele nepůsobila odborová organizace, ale prostřednictvím Ústavního soudu to bylo zrušeno z důvodu, že to bylo v rozporu s českým ústavním pořádkem. Nicméně řekl bych, že v situaci, kdy působí oba tyto zástupci zaměstnanců zároveň, je působení rady zaměstnanců téměř zbytečné. Co se týče zástupce pro BOZP, zde si dovedu představit, že takový zástupce bude mít na starosti především oblast týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v určité formě bude s působící odborovou organizací spolupracovat v této oblasti. Což ale vede opět k myšlence, že daná odborová organizace může v rámci sebe sama vytvořit jakýsi orgán, který právě tuto oblast bude mít na starost a v tom případě je i zástupce pro BOZP, tak trochu zbytečný.

V tomto ohledu nelze dát takové doporučení, které by vedlo k tomu, že by bylo znemožněno působení rady zaměstnanců a případně zástupce pro BOZP souběžně s odborovou organizací, jelikož Ústavní soud toto již jednou zrušil. Napadá mě v tomto ohledu případné řešení, kde by bylo jasně stanoveno, v jakých oblastech mají možnost se angažovat tito zástupci, a navíc se stejnými pravomocemi jako má odborová organizace a zároveň odborová organizace by se v těchto oblastech angažovat nemohla. Stále bych se ale spíše přikláněl k tomu, že by bylo výhodnější vše stáhnout pod odborovou organizaci, tedy pokud u daného zaměstnavatele působí. Řekl bych, že v ČR to takto spíše i funguje.

Druhou otázkou je pro mě, zda je limit minimálně tří osob k založení odborové organizace dostačující, zda není příliš nízký. Umím si představit situaci, kdy tento nízký počet nahrává situaci, kdy zaměstnanci založí odborovou organizaci z důvodu vlastního profitu, a ne za účelem hájení sociálních a hospodářských zájmů i jiných zaměstnanců ve firmě. Samozřejmě s vyšším počtem není vyloučeno, že by takovému jednání šlo zamezit. Nicméně řekl bych, že

čím vyšší počet členů, tím to lze alespoň minimalizovat. V této věci bych se spíše přikláněl k polské verzi, kde lze odborovou organizaci založit minimálně v deseti lidech. Na druhou stranu, čím více zakládajících členů, tím vzrůstá riziko neshody mezi nimi.

Mezi nejdůležitější formy pracovněprávních vztahů lze řadit právo na informace a projednávání, které lze považovat za základ ostatních práv jako je právo na rozhodování a spolurozhodování, právo kontroly, právo účasti v legislativním procesu a v neposlední řadě právo kolektivně vyjednávat. Dle mého názoru je právní úprava v této věci plně dostačující.

V rámci kolektivního vyjednávání, kterého se účastní právě zmíněné subjekty, je důležité nalézt jakýsi kompromis či shodu, v této otázce je pak zásadní uzavření kolektivní smlouvy, která je výsledkem kolektivního vyjednávání.

Zde bych zmínil, že co se týče obsahu kolektivních smluv, tak je právní úprava velmi obecná. Myslím, že by bylo lepší, pokud by existovala právní úprava v tomto ohledu, která by stanovovala, co přesně má každá kolektivní smlouva minimálně obsahovat, a to i v rámci toho, že by ustanovení bylo pouze v souladu se zákoníkem práce. I po rozboru KSVS musím konstatovat, že v nezanedbatelné části těchto smluv je dané ujednání pouze jakýmsi přepisem toho, co ujednává zákoník práce. Řekl bych, že ne každý zaměstnanec je dobře seznámen se zákoníkem práce, proto se může na první dojem zdát, že zaměstnanec takové právo nemá, když to není stanoveno v kolektivní smlouvě, ale faktem je, že takové právo mu umožňuje již zákoník práce. I z tohoto hlediska si myslím, že by bylo lepší, pokud by byly vytyčeny určité oblasti, které by v kolektivní smlouvě musely minimálně být stanoveny.

Pokud ovšem nedojde k nalezení kompromisu či shody v rámci kolektivního vyjednávání, tak dochází ke kolektivním pracovním sporům, který lze řešit před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. Případně pak v poslední řadě ze strany zaměstnanců stávkou a ze strany zaměstnavatelů výlukou.

V této oblasti neshledávám žádné nedostatky v právní úpravě. Možné by bylo případně zvážit, že za určitých situací by měl mít zaměstnanec i při stávce nárok na mzdu, respektive část své mzdy, ale v tomto případě si nedokážu představit, jak by o tom bylo objektivně rozhodováno. Možným řešením je, že by bylo jasně dokazatelné, že zaměstnavatel se dopouští porušení zákona týkajícího se této oblasti nebo by jednoznačně neplnil povinnosti, které byly sjednány v kolektivní smlouvě. Případně připadá i v úvahu, že by samotné odborové organizace vytvářely pro tyto případy fond, ze kterého by byla vyplácena alespoň částečná mzda stávkujícím zaměstnancům.

Z druhé strany, co se týče výluky, myslím, že je dobré v rámci jakési vyváženosti, že i zaměstnavatel má tuto možnost stejně jako zaměstnanci, což v Polské republice umožněno v rámci řešení kolektivního sporu není.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo právně a ekonomicky analyzovat právní úpravu kolektivního vyjednávání v České republice i za pomoci konkrétních příkladů z praxe a následné zhodnocení možných změn této právní úpravy.

Za tímto účelem bylo nejprve v úvodních kapitolách teoreticky popsáno kolektivní pracovní právo, subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, formy kolektivních pracovněprávních vztahů, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a případné kolektivní pracovní spory.

Subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů existuje hned několik, lze je rozdělit na dvě skupiny a to ty, které zastupují zaměstnavatele nebo zaměstnavatel jako takový a ty, které zastupují zaměstnance, kde nejvýznamnějším takovým zástupcem je odborová organizace. Pokud vstupuje do jednání také stát, hovoříme o tripartitě.

Rozlišujeme dva typy kolektivních smluv, a to podnikovou a vyššího stupně. Právě kolektivní smlouva vyššího stupně posloužila jako inspirace k tvorbě praktické části této práce.

Praktická část byla věnována porovnání se slovenskou a polskou právní úpravou kolektivního vyjednávání a rozboru kolektivních smluv vyššího stupně v České republice, kterých je aktuálně šest.

V tomto případě lze konstatovat, že Polská i Slovenská republika má právní úpravu v této věci velmi podobnou, což plyne z toho, že pro všechny tyto státy jsou závazné stejné mezinárodní dokumenty, jako například jednotlivé úmluvy Mezinárodní organizace práce. V čem se Česká republika liší, je počet kolektivních smluv vyššího stupně, kde silně zaostává, co do počtu těchto smluv, za oběma státy.

Znalost této právní úpravy a zákoníku práce obecně by mohla být silnou oporou každému zaměstnanci i zaměstnavateli, a to bez ohledu na velikost podniku. Předpokládám, že i důsledkem koronavirové krize, která právě nastává, vzroste zájem o kolektivní vyjednávání a následné uzavírání kolektivních smluv, jak na úrovni jednotlivých podniků formou podnikových kolektivních smluv, tak na úrovni kolektivních smluv vyššího stupně, a to z toho důvodu, že jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci budou hledat v této době ještě více než, kdy dříve, společné optimální řešení, které povede ke spokojenosti obou stran.

ZDROJE

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktual. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.
- [2] BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- [3] BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviska AKV-Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.
- [4] Dialog Społeczny. *Stan rejestru prowadzonego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/stan-rejestru-prowadzonego-przez-ministra-rodziny-pracy-i-polityki-spolecznej/>
- [5] GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-2108021-8.
- [6] HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9.
- [7] ISAP - Internetowy System Aktów Prawnych. *USTAWA o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910550236/U/D19910236Lj.pdf>
- [8] ISAP - Internetowy System Aktów Prawnych. *USTAWA o związkach zawodowych* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910550234/U/D19910234Lj.pdf>
- [9] Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. *Členské svazy* [online]. [cit. 2020-06-28]. Dostupné z: <http://www.kzps.cz/obsah/794/clenske-svazy>
- [10] Kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2019–2020 mezi Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu ČR
- [11] Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2019 mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice a Asociací Českého papírenského průmyslu

- [12] Kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2017–2020 mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy
- [13] Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2019 mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu
- [14] Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2019 mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky a Zemědělským svazem České republiky a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů
- [15] Kolektivní smlouva vyššího stupně na roky 2019-2024 mezi Odborovým svazem Stavba České republiky a Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví
- [16] Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. *O nás* [online]. [cit. 2020-06-28]. Dostupné z: <http://www.kzps.cz/obsah/792/o-nas>
- [17] Międzynarodowej Organizacji Pracy. *Miedzynarodowe standardy* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: http://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konwencje.html#%2080
- [18] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele* [online]. [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>
- [19] Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky. *Kolektívne zmluvy* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektivne-pracovnopravne-vztahy/kolektivne-zmluvy/>
- [20] Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky. *Zoznam dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, ktorými je Slovenská republika viazaná, ktoré ratifikovala a vypovedala* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/zoznam-dohovorov-mop-ktorymi-je-sr-viazana.pdf>
- [21] Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

- [22] Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- [23] PILLINGER, Jane and Nora WINTOUR. *Collective bargaining and gender equality*. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, 2019. ISBN 978-1-78821-076-8.
- [24] Práce a mzda. *Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2020* [online]. [cit. 2020-07-20]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/minimalni-zarucena-mzda-dle-zakoniku-prace-provadecich-narizeni-vlady-od-1-1-2020>
- [25] PRÁVNICKÁ FAKULTA MASARYKOVY UNIVERZITY. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference PRACOVNÍ PRÁVO 2011 na téma Sociální dialog. 2011 Masarykova univerzita ISBN 978-80-210-5438-7
- [26] Slov-Lex, právní a informačný portál. *311/2001 Z. z. ZÁKONNÍK PRÁCE* [online]. [cit. 2020-07-18]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/#predpis.cast-desiata>
- [27] Slov-Lex, právní a informačný portál. *2/1991 Zb. ZÁKON o kolektívnom vyjednávaní* [online]. [cit. 2020-07-18]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1991/2/>
- [28] Strefa Biznesu. *Kodeks pracy - Dział jedenasty - Układy zbiorowe pracy (art. 238 - 241)* [online]. [cit. 2020-07-26]. Dostupné z: <https://strefabiznesu.pl/kodeks-pracy-dzial-jedenasty-uklady-zbiorowe-pracy-art-238-241/ar/c10-14506069>
- [29] Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Struktura SP ČR* [online]. [cit. 2020-06-28]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/struktura-sp-cr>
- [30] Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2655/2004
- [31] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat
- [32] VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Rada hospodářské a sociální dohody - tripartita* [online]. [cit. 2020-06-25]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>

- [33] 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
- [34] Zákon č. 2/1992 Sb., o kolektivním vyjednávání
- [35] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce