

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Role odborových organizací v oblasti odměňování práce
Bc. Lukáš Nosek

Diplomová práce
2022

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lukáš Nosek**
Osobní číslo: **E20737**
Studijní program: **N0413A050009 Ekonomika a management**
Specializace: **Ekonomika a management podniku**
Téma práce: **Role odborových organizací v oblasti odměňování práce**
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza vlivu a možností odborových organizací v České republice v oblasti odměňování práce a jejich porovnání se situací ve vybraných státech EU. V rámci práce bude provedena analýza kolektivních smluv a vlivu odborových organizací na odměňování práce ve vybraných podnicích, jejich následná komparace a syntéza zjištěných výsledků.

Osnova:

- Kolektivní vyjednávání a odměňování práce.
- Odborové organizace a kolektivní smlouvy.
- Analýza kolektivních smluv a jejich vliv na odměňování práce.
- Zhodnocení vlivu kolektivního vyjednávání na odměňování práce.

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

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017, xxviii, 477 stran ; 25 cm. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BUKOVJAN, P. *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.
- HRABCOVÁ, D. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. Edice učebnice Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, č. 420. ISBN 978-80-7239-233-9.
- SOUŠKOVÁ, M., SPIRIT, M. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014, 275 stran ; 25 cm. ISBN 978-80-245-2067-4.
- TRÖSTER, P., KNEBL, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, vi, 146 s. ; 21 cm. ISBN 978-80-7478-644-0.
- VOSS, E., SCHÖNEBERG, K., RODRIGUEZ CONTRERAS, R. *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Luxembourg: Publications Office, 2015. ISBN 9789289714068. Dostupné z: doi:10.2806/135652.

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

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2021**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2022**

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

L.S.

Ing. Michaela Kotková Strítěská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

Prohlašuji:

Práci s názvem Role odborových organizací v oblasti odměňování práce 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 14.4.2022

Bc. Lukáš Nosek v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych rád poděkoval JUDr. Martinu Šmídovi, Ph.D. za cenné odborné rady a připomínky, které mi pomohly při vypracování této diplomové práce. Dále bych chtěl poděkovat společnostem a odborovým organizacím za poskytnutí dat, jenž mi byly nápomocné při vypracování této diplomové práce.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zabývá vlivem odborových organizací na odměňování práce v České republice. Porovnává kolektivní smlouvy a podniky z pohledu odměňování práce a zaměstnaneckých benefitů. Práce porovnává vývoj mezd ve vybraných podnicích s vývojem mezd v České republice.

KLÍČOVÁ SLOVA

odměňování práce, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva, odborové organizace, kolektivní pracovní právo

TITLE

The role of trade unions in remuneration

ANNOTATION

This thesis examines the influence of trade unions on the remuneration of labour in the Czech Republic. It compares collective agreements and companies in terms of labour remuneration and employee benefits. The thesis compares the development of wages in selected companies with the development of wages in the Czech Republic.

KEYWORDS

remuneration, collective bargaining, collective agreement, trade unions, collective labor law

OBSAH

Seznam obrázků	10
Seznam tabulek	11
Seznam zkratk	12
Úvod	14
1 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy	16
1.1 Základní pojmy a právní úprava	16
1.2 Formy kolektivních pracovněprávních vztahů	17
1.2.1 Právo na informace	17
1.2.2 Právo na projednání	18
1.2.3 Právo na spolurozhodování	18
1.2.4 Právo rozhodování	19
1.2.5 Právo kontroly	19
1.2.6 Právo účasti v legislativním procesu	19
1.2.7 Právo kolektivního vyjednávání	19
1.3 Subjekty kolektivního vyjednávání	20
1.3.1 Stát	20
1.3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace	20
1.3.3 Zaměstnanci	22
1.3.4 Odborové organizace	22
1.3.5 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	23
1.3.6 Rada zaměstnanců	24
1.3.7 Evropská rada zaměstnanců	24
1.4 Kolektivní smlouvy	26
1.4.1 Pojem kolektivní smlouva, její náležitosti a druhy	26
1.4.2 Kolektivní smlouvy vyššího stupně	28

1.4.3	Subjekty kolektivní smlouvy	29
1.4.4	Obsah kolektivních smluv	30
1.4.5	Uzavírání kolektivních smluv, jejich forma, platnost, závaznost a účinnost	31
1.4.6	Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem.....	32
1.5	Postup a fáze kolektivního vyjednávání	33
1.5.1	Příprava jednání	33
1.5.2	Vyjednávání	34
1.5.3	Závěr jednání	35
1.6	Pracovněprávní spory	35
1.6.1	Řízení před zprostředkovatelem	36
1.6.2	Řízení před rozhodcem	37
1.6.3	Stávka.....	38
1.6.4	Výluka.....	39
2	Odměňování práce	40
2.1	Mzda	40
2.2	Plat	41
2.3	Úprava odměny kolektivní smlouvou.....	42
3	Odborové organizace	43
3.1	Historie odborů	43
3.2	Vznik odborové organizace	45
3.3	Pluralita odborů.....	45
3.4	Vnitřní uspořádání odborové organizace	46
3.5	Odborové organizace a jejich struktury	46
3.6	Tripartita	48
3.7	Odborové organizace v dalších státech.....	48
3.8	Zánik odborové organizace.....	50
4	Analýza kolektivních smluv a jejich vliv na odměňování zaměstnanců	51

4.1	Kritéria výběru analyzovaných kolektivních smluv	51
4.2	České dráhy, a.s.	51
4.2.1	Základní informace o společnosti	51
4.2.2	Analýza podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s. na rok 2020	53
4.3	Správa železnic, státní organizace	60
4.3.1	Popis společnosti.....	60
4.3.2	Analýza podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, s.o. na rok 2020	61
4.4	Komparace kolektivních smluv Českých drah, a.s. a Správy železnic, s.o. za rok 2020	67
4.5	Odborové sdružení železničářů.....	71
4.6	Mzdový vývoj	72
4.7	Kolektivní vyjednávání v dalších státech EU	81
4.7.1	Slovensko.....	81
4.7.2	Polsko.....	82
4.7.3	Spolková republika Německo	82
4.7.4	Rakousko	83
4.8	Zhodnocení vlivu odborových organizací na odměňování pracovníků na základě získaných údajů.....	84
	Závěr	86
	Použitá literatura	88

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Schématické znázornění procesů realizace práva na nadnárodní informace a projednání u zaměstnavatelů či skupin zaměstnanců s působností na území členských států EU/EHP dle ustanovení § 288 až 299 zákoníku práce	25
Obrázek 2 – Nárůst mezd ČD, a.s. od roku 2007 po jednom roce praxe v Kč.....	57
Obrázek 3 – Nárůst mezd ČD, a.s. v roce 2020 ve srovnání s lety 2010 a 2007 v %.....	57
Obrázek 4 - Vývoj průměrných mezd ve vybraných společnostech	74
Obrázek 5 - Vývoj minimální a průměrné mzdy v České republice za roky 2016 – 2021.....	75
Obrázek 6 - Vývoj průměrných mezd vybraných společností a průměrné mzdy v ČR	76
Obrázek 7 - Meziroční vývoj průměrných mezd v %.....	78
Obrázek 8 - Inflace v České republice za roky 2016 – 2021	79
Obrázek 9 - Meziroční vývoj průměrných mezd a inflace v %	80

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Hustota odborů v zemích EU.....	49
Tabulka 2 – Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby.....	55
Tabulka 3 – Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod plynoucí z PKS 2020	59
Tabulka 4 – Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby.....	64
Tabulka 5 – Sazba zvláštní odměny dle tarifních stupňů	65
Tabulka 6 – Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod plynoucí z PKS 2020	66
Tabulka 7 - Porovnání kolektivních smluv ČD a SZ za rok 2020	68
Tabulka 8 - Porovnání odstupného dle PKS ČD a SZ za rok 2020	70
Tabulka 9 - Porovnání stravného u ČD a SZ za rok 2020	71
Tabulka 10 - Podíl členů odborového sdružení železničářů	72
Tabulka 11 - Průměrné mzdy v železničních společnostech za roky 2016 - 2021	73
Tabulka 12 - Vývoj průměrné a minimální mzdy v České republice za roky 2016 – 2021	75
Tabulka 13 - Meziroční růst průměrných mezd ve vybraných podnicích	77
Tabulka 14 - Vývoj inflace v České republice za roky 2016 - 2021	78
Tabulka 15 - Seznam benefitů ve společnostech RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s.....	81

SEZNAM ZKRATEK

a.s.	akciová společnost
aj.	a jiné
ASO	Asociace samostatných odborů
atd.	a tak dále
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČD	České dráhy, a.s.
čl.	článek
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSR	Československá republika
DB	Deutsche Bahn
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
hl. n.	hlavní nádraží
hod	hodina
Kč	Korun českých
KOK	Křesťanská odborová koalice
KSČ	Komunistická strana Československa
LE	Leo Express Global a.s.
LOK	Lékařský odborový klub
měs.	Měsíc
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například

NOÚZ	Národní odborová ústředna zaměstnanecká
ÖBB	Osterreichische Bundesbahnen
OS	Odborový svaz
OSČ	Odborové sdružení Československé
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
OZ	89/2021 Sb. Občanský zákoník
PKP	Polskie Koleje Państwowe S.A.
PKS	podniková kolektivní smlouva
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
RJ	RegioJet a.s.
ROH	Revoluční odborového hnutí
s.o.	státní organizace
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
Sb.	Sbírka zákonů České republiky
str.	strana
SŽ	Správa železnic, státní organizace
t.č.	toho času
tj.	to jest
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
ÚVZ	Ústředí veřejných zaměstnanců
z.s.	zapsaný spolek
ZPr	262/2006 Sb. Zákoník práce
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.

ÚVOD

Kolektivní vyjednávání má nejen v České republice ale i v dalších zemích Evropy dlouhou historii a prochází neustálým vývojem a čelí novým výzvám. V současné době se setkáváme s poklesem množství odborových organizací a počtem odborově organizovaných zaměstnanců. Tato práce se zaměřuje na zjištění současného vlivu odborových organizací ve vybraném odvětví na odměňování práce a porovnává dosažené výsledky s podniky ve kterých kolektivní vyjednávání neprobíhá.

Cílem práce je analýza vlivu a možností odborových organizací v České republice v oblasti odměňování práce a jejich porovnání se situací ve vybraných státech EU. V rámci práce bude provedena analýza kolektivních smluv a vlivu odborových organizací na odměňování práce ve vybraných podnicích, jejich následná komparace a syntéza zjištěných výsledků.

První kapitola této diplomové práce je zaměřena na kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Nejprve byly v této kapitole nadefinovány základní pojmy stěžejní pro tuto problematiku, dále jsou podrobněji zpracovány formy pracovně právních vztahů, mezi něž patří právo na informace, právo na projednání, právo na spolurozhodování, právo rozhodování, právo kontroly, právo účasti v legislativním procesu a právo kolektivního vyjednávání. Představeny jsou jednotlivé subjekty, které se účastní kolektivního vyjednávání. Dále byly rozebrány kolektivní smlouvy a jejich rozdělení na podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Další podkapitolou je postup a fáze kolektivního vyjednávání, které mapuje přípravu a samotné jednání, vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy. Na kolektivní vyjednávání navazuje část věnovaná pracovněprávním sporům a jejich řešení pomocí zprostředkovatele, rozhodce či dokonce stávkou nebo výlukou.

Druhá kapitola se věnuje odměňování práce, jak je upraveno zákoníkem práce. Vymezuje pojmy jako mzda a plat a úpravu odměn, jenž je možné sjednat podnikovou kolektivní smlouvou, či kolektivní smlouvou vyššího stupně.

Třetí kapitola je věnována odborovým organizacím. Nejprve je stručně shrnuta historie odborových organizací a následně je představen vznik odborových organizací, pluralita odborů, vnitřní uspořádání odborové organizace a struktury odborových organizací. V této části je věnována pozornost také tripartitě, které se zástupci odborových svazů účastní. Část této kapitoly je věnována odborovým organizacím v zemích Evropské unie. V poslední části je představen proces zániku odborové organizace.

Čtvrtá kapitola této diplomové práce je stěžejní. Je věnována analýze kolektivních smluv a jejich vlivu na odměňování zaměstnanců. Nejprve jsou představeny vybrané podniky, tj. České dráhy a.s. a Správa železnic s.o., následně jsou podrobně analyzovány jejich podnikové kolektivní smlouvy včetně vývoje mezd a porovnání jednotlivých bodů s celostátními statistikami kolektivního vyjednávání. Na závěr analýzy obou vybraných podnikových kolektivních smluv je uveden seznam benefitů vyplývajících pro zaměstnance z daných PKS. V další části této kapitoly je komparace kolektivních smluv Českých drah a.s. a Správy železnic, s.o. za rok 2022. Zde jsou porovnány vybrané zaměstnanecké benefity a příplatky nejen mezi sebou, ale i se zákoníkem práce. Dále je představena odborová organizace s největší členskou základnou, její činnost a počet členů u jednotlivých zaměstnavatelů. Další část této kapitoly je věnována mzdovému vývoji. Mzdový vývoj je zde porovnán v analyzovaných podnicích s celorepublikovými statistikami a také mzdový vývoj u železničních společností s nejvyšším tržním podílem na trhu. Porovnán je mzdový vývoj společností s odborovými organizacemi, kterými jsou České dráhy, a.s., Správa železnic, s.o., ČD Cargo, a.s. a společností s absencí kolektivního vyjednávání, mezi něž patří RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. Mzdový vývoj těchto společností je poté porovnán s průměrnou mzdou v České republice. Porovnány jsou rovněž meziroční tempa růstu průměrných mezd s meziročním růstem průměrných mezd, minimálních mezd a inflací. Na závěr je porovnán rozsah benefitů poskytovaných jednotlivými podniky. Část kapitoly je věnována kolektivnímu vyjednávání v sousedním zemích, tedy Slovensku, Polsku, Německu a Rakousku. V poslední části této kapitoly je shrnutí, které hodnotí získané údaje a nabízí náměty ke zlepšení.

1 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1.1 Základní pojmy a právní úprava

Pojem kolektivní vyjednávání spadá do pracovního práva a konkrétně do části práva kolektivního. Tento pojem kolektivního pracovního práva můžeme charakterizovat jako souhrn právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnavatelem či kolektivem zaměstnavatelů a kolektivem zaměstnanců. Předmětem kolektivního práva a pracovního práva jsou pracovněprávní vztahy, ve kterých jsou přítomnými subjekty zaměstnavatelé (svazy zaměstnavatelů) a představitelé (reprezentanti) zaměstnanců. (Soušková & Spirit, 2014, str. 18) Tito reprezentanti jsou nejčastěji představováni odborovými orgány, či zaměstnaneckými radami. Důležité ovšem je, že v kolektivních pracovních vztazích nemohou vystupovat jako subjekty jednotliví zaměstnanci. Předmětem kolektivního pracovního práva je tak tvorba příznivých podmínek pro realizaci pracovního procesu všech zaměstnanců, nebo skupin zaměstnanců. (Hrabcová, 2008, str. 34)

Právní úprava kolektivního pracovního práva vychází z principů, které jsou obsaženy v mezinárodních pramenech kolektivního pracovního práva, jimiž 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. (Hrabcová, 2008, str. 35)

Právní úprava kolektivního vyjednávání ale nevychází pouze z principů obsažených v mezinárodních pramenech, ale také z vnitrostátních pramenů kolektivního pracovního práva, konkrétně z:

- zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky,
- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR,
- zákon č. 262/2006 Sb., ZPr,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 89/2013 Sb., občanský zákoník
- vyhláška MPSV ČR č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně
- 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,
- zákon č. 120/1990 Sb., o úpravě vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli.

Všechny ve znění pozdějších předpisů. (Hrabcová, 2008, str. 36)

1.2 Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

Formy a způsoby, kterými se realizují kolektivní pracovní vztahy, jsou různorodé a jejich obsah (konkrétní práva a povinnosti) je dán zamýšleným účelem. Pouze některé formy jsou právně regulované a mimo rámec právní úpravy tak zůstává komplex sociálního dialogu, který zahrnuje generální dohody, tripartitní orgány, odvětvový sociální dialog mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů atd. Mezi právně regulované pracovněprávní vztahy řadíme právo na informaci, právo součinnosti (projednání), právo kontroly, právo spolurozhodování, právo rozhodování a právo na účast v legislativním procesu. (Bělina, 2017, str. 401)

1.2.1 Právo na informace

Právo na informace dává zaměstnavateli povinnost poskytnout informace přímo zaměstnancům v zákonem stanoveném okruhu a rozsahu. Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců (odborové organizace, rada zaměstnanců, zástupce pro BOZP)

je zaměstnavatel povinen informovat všechny zástupce zaměstnanců. Toto právo se však vztahuje pouze na předání dané informace a nezahrnuje možnou reakci nebo ovlivnění rozhodnutí, které je plně v rukou zaměstnavatele. Toto právo však dává zaměstnancům a jejich zástupcům možnost včas se seznámit a přizpůsobit se novým podmínkám. (Soušková & Spirit, 2014, str. 191)

1.2.2 Právo na projednání

Právem na projednání se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zahrnující výměnu stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout dohody. Zaměstnanci a jejich zástupci mají dostat informace v dostatečném předstihu, aby mohli vyjádřit svá stanoviska, na která poté zaměstnavatel musí dodat odůvodněnou odpověď. Zaměstnavatel musí se zaměstnanci projednat, dle § 280 ZPr, pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, opatření ovlivňující zaměstnanost, nejnovější stav a strukturu zaměstnanců a pravděpodobný vývoj u zaměstnavatele. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří mají méně než 10 zaměstnanců. (Bělina, 2017, str. 404 - 405) Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, má zaměstnavatel dle § 287 ZPr povinnost odborovou organizaci informovat o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdě nebo platu a jejich pohyblivých složek. Dále má povinnost projednat ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců a opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých, osob se zdravotním postižením aj. Právo rozhodnout má však pouze zaměstnavatel, bez ohledu na výsledek projednání. (Soušková & Spirit, 2014, str. 192)

1.2.3 Právo na spolurozhodování

Právo na spolurozhodování se vztahuje na ta opatření v oblasti pracovněprávních vztahů, která může zaměstnavatel učinit pouze s předchozím souhlasem odborové organizace. Jedná se například o vydání pracovního řádu, předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se zaměstnancem, který je odborovým funkcionářem, či stanovení rozvrhu čerpání dovolených. (Soušková & Spirit, 2014, str. 193) Právo na spolurozhodování má výhradně odborová organizace. Pokud si zaměstnavatel u výše zmíněných bodů nevyžádá předchozí souhlas, jedná se o neplatné rozhodnutí a může být za toto sankcionován pokutou od inspekce práce. (Bělina, 2017, str. 405 - 406)

1.2.4 Právo rozhodování

Právem na rozhodování odborové organizace se rozumí ty případy, kdy odborová organizace rozhoduje v případech stanovených právními předpisy a rozhodnutí jsou závazná i pro třetí osoby. Odborová organizace rozhoduje samostatně ve věcech týkající se jejího vzniku, vnitřního uspořádání, činnosti, majetku, výše příspěvků i případného zaměstnávání osob. (Bělina, 2017, str. 406)

1.2.5 Právo kontroly

Právo kontroly dává odborovým organizacím právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále možnost kontroly za účelem prověření plnění povinností zaměstnavatele, zda vytváří podmínky pro bezpečnou a neohrožující práci. Odborové organizace prověřují pracoviště a zařízení zaměstnavatele ve vztahu k dodržování předpisů k ochraně zdraví při práci a spolupodílí se na zjišťování příčin pracovních úrazů. (Soušková & Spirit, 2014, str. 193) Odborová organizace také provádí kontrolu hospodaření zaměstnavatele s osobními ochrannými pracovními prostředky. Náklady vzniklé kontrolou hradí stát na základě dohody s odborovou organizací. (Bělina, 2017, str. 407)

1.2.6 Právo účasti v legislativním procesu

Zákoník práce garantuje dle § 320 účast organizací zaměstnavatelů a odborových organizací na projednávání návrhů zákonů a ostatních předpisů, jakožto i účast při vydávání pracovněprávních předpisů. Tyto organizace mají právo na projednání návrhů zákonů a státní orgány jsou povinny je těmto organizacím předkládat. Nemusí se nutně jednat pouze o pracovněprávní předpisy, ale také právní předpisy, které se týkají hospodářských, výrobních, právních, mzdových a sociálních podmínek zaměstnanců. Odbory a zástupci zaměstnavatelů mohou dát své připomínky, ale konečné rozhodnutí je vždy na státním orgánu. (Bělina, 2017, str. 407 - 408)

1.2.7 Právo kolektivního vyjednávání

Právem kolektivně vyjednávat se rozumí dohodovací proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy subjektů pracovního poměru. Usiluje o dohodu mezi sociálními partnery a jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, který je obsahem

výsledné kolektivní smlouvy. Toto právo je obsaženo v mezinárodních dokumentech, zejména v úmluvách a doporučeních Mezinárodní organizace práce v úmluvě č. 98. o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat. (Soušková & Spirit, 2014, str. 193)

1.3 Subjekty kolektivního vyjednávání

Subjektem, neboli účastníkem kolektivních pracovněprávních vztahů, se kterými se spojuje právní nebo jiná úprava kolektivního pracovního práva jsou stát, zaměstnavatelé (fyzické i právnické osoby), a jejich zaměstnavatelské organizace, zaměstnanci, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupci pro BOZP a evropské rady zaměstnanců. (Bělina, 2017, str. 382) Subjektem právních vztahů může být jen ten, jemuž právní normy přiznávají určité vlastnosti, které má mít. Těmito vlastnostmi jsou způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, procesní způsobilost (vystupovat samostatně v procesních vztazích) a deliktní způsobilost (nést zodpovědnost za porušení právních vztahů). (Hrabcová, 2008, str. 37)

1.3.1 Stát

Stát sehrává velmi významnou roli v kolektivních pracovních vztazích, a to v několika různých pozicích. Stát vytváří vhodné právní prostředí, tvoří legislativu (stanovuje pravidla), vykonává soudnictví, vytváří kontrolní systém, čímž ovlivňuje kvalitu a celkový právní rámec fungování vztahů, vznikajících v kolektivním pracovním právu. Stát sehrává v kolektivních pracovních vztazích svou roli především prostřednictvím tripartitních jednání (zástupci vlády, zaměstnavatelů a odborů), kde má stát zastoupení prostřednictvím místopředsedů vlády a některých ministrů. Stát může uzavírat také na úrovni tripartity generální dohody. Tyto dohody představují dohodu sociálních partnerů a vlády o podmínkách zachování sociálního smíru a spočívají v závazcích vlády v oblasti ekonomických a sociálních reforem. Tyto generální dohody však na rozdíl od 90. let 20. století uzavírány v současné době nejsou. (Bělina, 2017, str. 382 - 383)

1.3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Zákoník práce definuje zaměstnavatele jako: „Osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (ČESKO, 2006) Ve všech evropských zemích hájí zaměstnavatelé své zájmy a to buď jednotliví zaměstnavatelé

sami, nebo jejich sdružení. Zatímco v severní Americe a Japonsku převládá kolektivní jednání na úrovni jednotlivých podniků, tak v Evropě převládá kolektivní vyjednávání na úrovni zaměstnavatelských svazů. (Tomeš & Tkáč, 1993, str. 74)

Zaměstnavatelé jsou jednou ze dvou stran při kolektivním vyjednávání. Zaměstnavatele dělíme na právnické osoby a fyzické osoby. Způsobilost u fyzické osoby mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti jako zaměstnavatel, tedy způsobilost k právům a povinnostem vzniká narozením. Avšak způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká až dosažením 18 let věku. Právní úkony zaměstnavatele fyzické osoby činí tedy v pracovněprávních vztazích tato osoba, nebo osoby jí pověřené. V případě, že je tato fyzická osoba mladší 18 let, nebo je omezena ve způsobilosti k právním úkonům, vykonává právní úkony zákonný zástupce. (Hrabcová, 2008, str. 44)

Nejčastěji však vstupují zaměstnavatelé do pracovněprávních vztahů jako právnické osoby. Mezi právnické osoby tedy řadíme sdružení fyzických nebo právnických osob, účelová sdružení majetku, jednotky územní samosprávy, či jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon. Pokud je účastníkem pracovněprávního vztahu stát (Česká republika), je právnickou osobou a tedy zaměstnavatelem. V tomto případě jedná v pracovněprávních vztazích příslušná organizační složka státu. Velice důležité u právnické osoby je stanovit, kdo a v jakém rozsahu a s jakými právními důsledky může jednat v právních vztazích jménem právnické osoby. Tyto právní úkony za právnickou osobu činí ti, kteří jsou k tomu oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem, což je statutární orgán, který je oprávněn jednat ve všech pracovněprávních záležitostech. V některých případech kolektivních pracovních vztahů může za právnickou osobu jednat i management (vedoucí pracovníci), a to na základě vnitřních předpisů. V současné době je také často využíváno zastoupení na základě plné moci. Nejčastěji je na straně zaměstnavatelů využito advokáta. (Hrabcová, 2008, str. 45-46)

Zaměstnavatelé se sdružují do zaměstnavatelských organizací. Mezi největší organizace v České republice patří Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, které jsou zastoupeny i v tripartitních orgánech. Svaz průmyslu a dopravy je největším zaměstnavatelským sdružením, který sdružuje přibližně 1600 společností v nichž je zaměstnáno bezmála 500 000 zaměstnanců. Mezi členy patří například Asociace sklářského a keramického průmyslu, či sdružení automobilového průmyslu. Druhou organizací je konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Mezi členy patří

například svaz podnikatelů ve stavebnictví či svaz obchodu ČR. Všechna zaměstnavatelská sdružení jsou dobrovolná a fungují na základě dobrovolných příspěvků. Zaměstnavatelská sdružení se podílejí na tripartitních jednáních a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně. (Bělina, 2017, str. 478-479)

1.3.3 Zaměstnanci

Dle zákoníku práce je zaměstnanec: „*Fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*“. (ČESKO, 2006) V mnoha podnicích nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců ani zástupce pro BOZP. Zaměstnanci v těchto podnicích ovšem mají právo na informace a jejich projednání. Zaměstnavatel má povinnost poskytovat informace, které se týkají ekonomické a finanční situace zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí, právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání, vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, strukturální změny a racionalizační a organizační opatření. Tyto informace je povinen sdělit přímo zaměstnancům či zástupcům zaměstnanců. (Bělina, 2017, str. 384 - 385)

1.3.4 Odborové organizace

Odborové organizace jsou zájmovými organizacemi vytvořenými k prosazování a ochraně hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů. Normy českého pracovního práva pak staví odbory do role ochránce hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců. Díky výlučnému postavení odborů a nárokům založených kolektivní smlouvou vztahují se na všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni. V jedné společnosti může působit více odborových organizací vedle sebe. Tyto organizace se poté musí dohodnout na jednotném postupu při kolektivním vyjednávání. Při vyjednávání kolektivní smlouvy se zaměstnavatel musí dohodnout se všemi odborovými organizacemi, které v jeho společnosti působí. (Hrabcová, 2008, str. 38 – 39) Odborová organizace působící u zaměstnavatele má právo, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace, nebo její organizační složka. V České republice je přibližně 33 % všech zaměstnanců odborově organizováno. Odborově se sdružovat je v současné době zakázáno pouze vojákům z povolání. Zaměstnanci se sdružují v odborových organizacích, které jsou vytvářeny na odvětvovém nebo profesním principu. Na odvětvovém principu jsou založeny odborové svazy sdružující zaměstnance

a odborové organizace, které jsou činné v určitém odvětví bez ohledu na to, jaké mají zaměstnanci pracovní zařazení. Princip profesní je založen na sdružování zaměstnanců stejného povolání (profese) do odborové organizace, což je například Lékařský odborový klub, který sdružuje lékaře. Největší odborovou organizací v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů. (Bělina, 2017, str. 385 - 388) Právo odborově se sdružovat je ukotveno v Listině základních práv a svobod (čl. 20 a 27), k němuž byl vydán zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Obsahem práva na sdružování je právo občana:

- zakládat, měnit nebo rušit odborové organizace,
- vstupovat do již existujících odborových organizací a vystupovat z nich,
- sdružovat odborové organizace do federací a konfederací,
- vstupovat s odborovými organizace, federacemi a konfederacemi do mezinárodních odborových organizací.

Odbory vznikají na principu dobrovolnosti, což znamená, že nikdo nesmí být nucen vstupovat do určité odborové organizace. Nikdo nesmí být postihován za to, že je či není členem odborové organizace a zaměstnavatel nemůže do tohoto práva zaměstnanců nikterak zasahovat. Při výběru zaměstnanců nesmí zaměstnavatel vyžadovat informace o členství v odborových organizacích. V případě, že zaměstnavatel zakazuje zaměstnancům zakládání odborových organizací, je jeho postup protiústavní. Odborová organizace musí být nezávislá na orgánech státu a zaměstnavatelích, tedy musí být právně nezávislé. Odbory dále přijímají vlastní stanovy, jednací řády a další pravidla své činnosti. Odborová organizace musí být také nejen právně nezávislá, ale také ekonomicky nezávislá, což znamená, že musí mít vlastní zdroje příjmů, kterými jsou nejčastěji příspěvky členů, dary, či výnosy jiných vlastních zdrojů. (Hrabcová, 2008, str. 38 - 42)

1.3.5 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

U zaměstnavatele je možné zvolit zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupce pro BOZP). Prostřednictvím zástupce pro BOZP je u zaměstnavatele zabezpečováno právo na informace a projednání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zástupce pro BOZP a rada zaměstnanců mohou působit vzájemně vedle sebe, protože nejsou v žádném vzájemném vztahu. (Hrabcová, 2008, str. 43) Zástupce pro BOZP ovšem nedisponuje dostatečnou legitimací k širšímu právnímu jednání jménem zaměstnanců.

Zástupce pro BOZP je možné zvolit maximálně jednoho na 10 zaměstnanců. Funkční období zástupce pro BOZP trvá 3 roky. (Bělina, 2017, str. 393 - 394)

1.3.6 Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců spadá stejně jako zástupce pro BOZP a obory mezi zástupce zaměstnanců. Rada zaměstnanců má právo na informace a projednání. (Hrabcová, 2008, str. 42) Rada zaměstnanců má velmi omezenou právní subjektivitu, která vychází z historie, kdy po roce 1945 vedle sebe stály dva orgány (odborníky a rada zaměstnanců). Postupem času však docházelo k posilování odborů. V roce 1959 pak byla rada zaměstnanců zrušena a obnovena byla až v roce 2000. (Bělina, 2017, str. 388 - 390) V současné době může u zaměstnavatele působit jak rada zaměstnanců, tak odborová organizace. Rada zaměstnanců ovšem není způsobilá kolektivně vyjednávat. (Hrabcová, 2008, str. 42) Rada zaměstnanců má minimálně 3 a maximálně 15 členů a tento počet musí být vždy lichý. Volby do rady zaměstnanců vyhláší zaměstnavatel na základě písemného návrhu podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců a jedná se o volby přímé, rovné a tajné. Zástupci zaměstnanců plní své povinnosti po dobu 3 let. Rada zaměstnanců zaniká po uplynutí volebního období, či pokud počet členů klesl na méně než 3. Rada zaměstnanců je tedy takový mezičlánek mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, která má ovšem svou procesní způsobilost. (Bělina, 2017, str. 388 - 392)

1.3.7 Evropská rada zaměstnanců

Právní úprava v kolektivních pracovněprávních vztazích počítá také mimo odborů a dalších výše zmíněných subjektů také s evropskou radou zaměstnanců. Jedná se o subjekt, který se ustavuje u zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie s cílem zajištění práv zaměstnanců na nadnárodní informace a projednávání. (Hrabcová, 2008, str. 43) Konkrétně jde tedy o subjekty, které mají sídlo v České republice a působí také v dalších členských státech EU. Povinnost ustavit evropskou radu zaměstnanců vzniká zaměstnavateli tehdy, když na území členských států zaměstnává minimálně 1000 zaměstnanců, přičemž alespoň ve dvou členských státech má alespoň 150 zaměstnanců. (Bělina, 2017, str. 396 - 397) Na rozdíl od rady zaměstnanců se evropská podniková rada ustavuje jmenováním členů z řad zaměstnanců. Funkční období je zde čtyřleté. (Hrabcová, 2008, str. 43 - 44)

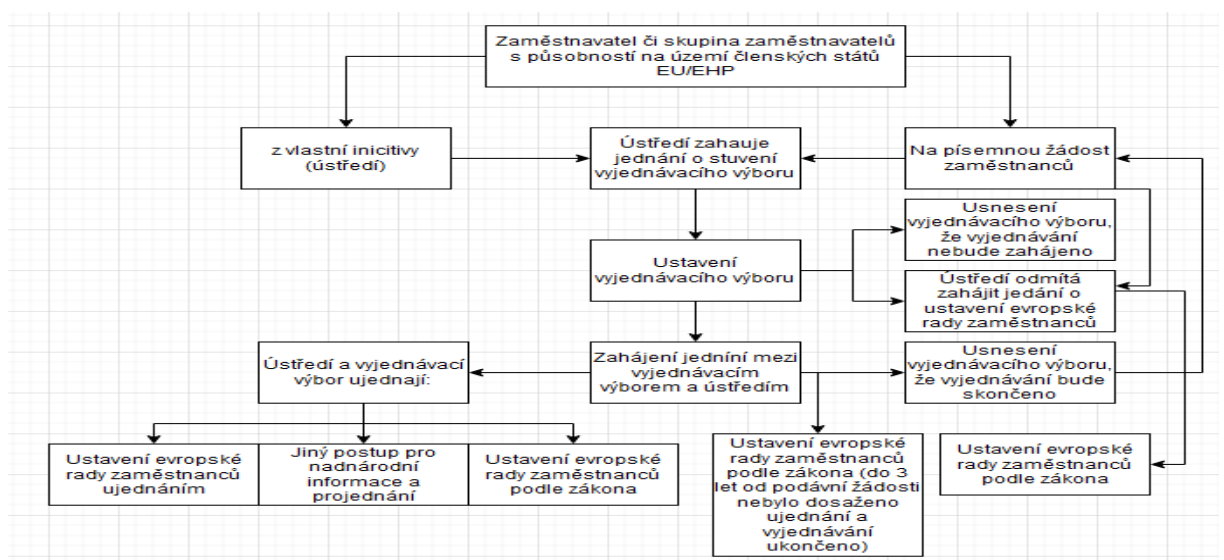
Rada se ustanoví jestliže:

- společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor,
- ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců,
- pokud do 3 let od podání žádosti ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a výbor se neusnesl na skončení vyjednávání.

Evropskou radu zaměstnanců vede pětičlenný výbor vedený předsedou, přičemž členové výboru musí být alespoň ze 2 členských států EU. (Bělina, 2017, str. 399) V evropské radě zaměstnanců tedy působí ústředí a vyjednávací výbor. Ústředí svolá ustavující schůzi vyjednávacího výboru. Úlohou vyjednávacího výboru poté je písemnou dohodou s ústředím stanovit oblast činnosti, složení, pravomoci a funkční období evropské rady zaměstnanců.

Práce vyjednávacího výboru poté může vyústit třemi možnostmi:

- ústředí a vyjednávací výbor ujednají ustavení evropské rady zaměstnanců (ujednání musí mít písemnou formu),
- ústředí a vyjednávací výbor si ujednají jiný postup pro nadnárodní informace a ujednání (také toto ujednání musí mít písemnou formu),
- ústředí a vyjednávacímu výboru se nepodaří dosáhnout dohody, a k ustavení evropské rady zaměstnanců dochází podle znění zákona. (Bělina, 2017, str. 398 - 399)



Obrázek 1 - Schématické znázornění procesů realizace práva na nadnárodní informace a projednání u zaměstnavatelů či skupin zaměstnanců s působností na území členských států EU/EHP dle ustanovení § 288 až 299 zákoníku práce

Zdroj: Bělina, 2017, str. 400

1.4 Kolektivní smlouvy

1.4.1 Pojem kolektivní smlouva, její náležitosti a druhy

Kolektivní smlouvy jsou specifickým institutem pracovního práva, kdy svou podstatou jsou to smlouvy, ale v některých svých částech mají normativní charakter. Kolektivní smlouvy můžeme definovat jako: *„Dvoustranné právní úkony uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizace na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, jejichž obsahem je určení pracovních a mzdových podmínek, které nejsou upraveny obecně závaznými právními předpisy nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně v maximálním rozsahu.“* (Hrabcová, 2008, str. 52) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců i práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy, což jsou zaměstnavatel, či případně organizace zaměstnavatelů a odborová organizace nebo svaz odborových organizací. Nastane-li situace, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí jednat se všemi. Odborové organizace mohou vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen společně ve vzájemné shodě, pokud se se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. (Soušková & Spirit, 2014, str. 200) Hmotně právní předpoklady kolektivního vyjednávání a podmínky pro uzavírání kolektivních smluv jsou obsaženy v zákoníku práce. Procesněprávní otázky kolektivního vyjednávání jsou upraveny zejména v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. (Hrabcová, 2008, str. 52)

Nezbytnou podmínkou, která musí být u kolektivní smlouvy splněna, je její písemná forma a podpis oprávněných zástupců smluvních stran na téže listině. V případě, že by tyto podmínky nebyly splněny, ke kolektivní smlouvě se nepřihlíží. Účinná je kolektivní smlouva od prvního dne období, na které byla uzavřena, a končí uplynutím tohoto období. Dobu účinnosti některých závazků je ale možné sjednat odchylně. V případě, že odborová organizace jednající za zaměstnance zanikne, skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Kolektivní smlouvu je možné sjednat nejen na dobu určitou, ale také na dobu neurčitou. Kolektivní smlouvu je možné taky vypovědět, a to s šestiměsíční výpovědní lhůtou, která začíná běžet od prvního dne měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi. Přičemž dání výpovědi je přípustné nejdříve po uplynutí 6 měsíců od počátku účinnosti kolektivní smlouvy. (Soušková & Spirit, 2014, str. 200)

Podle subjektů, které v rámci kolektivního vyjednávání uzavírají kolektivní smlouvy, tyto smlouvy dělíme na:

- Podniková kolektivní smlouva – tento druh smlouvy uzavírá jedna či více odborových organizací se zaměstnavatelem. (Hrabcová, 2008, str. 53) Zákon také umožňuje, aby vedle podnikových kolektivních smluv byly uzavírány i smlouvy pro jednotlivé organizační jednotky (např. odštěpné závody). K uzavírání tohoto typu smluv dochází ve větších podnicích s členitou organizační strukturou, či odloučenými závody. (Bělina, 2017, str. 417)
- Kolektivní smlouva vyššího stupně – tento druh smlouvy uzavírá příslušný vyšší odborový orgán (nejčastěji odborový svaz) a organizace zaměstnavatelů (nejčastěji svaz zaměstnavatelů). Tento typ pracovní smlouvy přesahuje rámec jednoho zaměstnavatele. Ze zákona vyplývá, že kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou zavírány pro větší počet zaměstnavatelů, jejichž množství či struktura nejsou omezeny jinak, než členstvím v odborovém svazu či sdružení zaměstnavatelů. (Hrabcová, 2008, str. 53)

Mezi kolektivní smlouvou podnikovou a kolektivní smlouvou vyššího stupně neexistuje vztah přímé souvislosti. Což znamená, že závazky vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně a z podnikové kolektivní smlouvy je upraven na principu částečné neaplikovatelnosti příslušných závazků podnikové kolektivní smlouvy. Z toho vyplývá, že pokud by podniková kolektivní smlouva upravovala nároky zaměstnanců méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně, znamenalo by to, že k ujednání v této části podnikové kolektivní smlouvy se nepřihlíží a zaměstnavatel je povinen plnit podle kolektivní smlouvy vyššího stupně. (Bělina, 2017, str. 417 - 418)

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance působící v daném podniku, bez ohledu na to, zda jsou odborově organizováni. Kolektivní smlouva může také upravovat mzdová a ostatní práva zaměstnanců, která jsou nad rámec zákoníku práce (pokud to zákon nezakazuje). Zákoník práce dává možnost zvyšovat (rozšiřovat) v kolektivních smlouvách práva zaměstnanců. Například se jedná o krácení pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení odstupného při propouštění z důvodu organizačních změn či výše dovolené. Kolektivní smlouva také nabízí velký prostor pro úpravu mzdy. Kolektivní smlouva může také obsahovat závazky smluvní povahy, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, ale o vzájemných vztazích odborové organizace a zaměstnavatele. Například závazek zaměstnavatele vytvořit určité materiální podmínky pro činnost odborové organizace.

V kolektivní smlouvě se nepřihlíží k těm ustanovením, která ukládají zaměstnancům povinnosti, či zkracují jejich zákonná práva a k těm, která ustavují práva v menším rozsahu než je ujednáno v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Zákoník práce poté přímo zakazuje tato ustanovení v kolektivních smlouvách:

- Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou (nepojmenovanou).
- Není možné domáhat se relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.
- Kolektivní smlouvu nelze zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran, pokud si strany takovou možnost ujednají, nepřihlíží se k tomu.

Po uzavření kolektivní smlouvy mají obě smluvní strany povinnost seznámit s obsahem smlouvy zaměstnance a to nejpozději do 15 dnů od uzavření smlouvy. Kolektivní smlouva musí poté být všem zaměstnancům přístupná. (Soušková & Spirit, 2014, str. 200 - 201)

1.4.2 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Jak již bylo zmíněno výše, kolektivní smlouva vyššího stupně, je kolektivní smlouva uzavíraná mezi vyšším odborovým orgánem a organizací zaměstnavatelů. Tyto smlouvy jsou uzavírány pro větší počet zaměstnavatelů. Zákon o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů) počítá s možností rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně i na ty zaměstnavatele, kteří nejsou členy příslušné organizace zaměstnavatelů, jež s odborovým svazem uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně. Ministerstvo práce a sociálních věcí může vyhlásit konkrétní kolektivní smlouvu vyššího stupně jako závazný dokument i pro další zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví za splnění následujících podmínek:

- kolektivní smlouva vyššího stupně musí být uzavřena organizací zaměstnavatelů, kteří v daném odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo vyšší odborovou organizaci, která v odvětví jedná za největší počet zaměstnanců;
- smluvní strany musí rozšíření závaznosti navrhnout ministerstvu společně (písemně), k návrhu připojí kolektivní smlouvu nejen v písemné, ale také v elektronické podobě;
- musí být předloženy seznamy zaměstnavatelů, pro které je tato kolektivní smlouva závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, a dále seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou

členy ostatních organizací zaměstnavatelů ve stejném odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností, nebo

- musí být uveden celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušná vyšší odborová organizace a počet zaměstnanců, za které jedná jiná odborová vyšší odborová organizace v tomtéž odvětví.

Jestliže ministerstvo práce a sociálních věcí tomuto návrhu vyhoví a sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy je vyhlášeno ve sbírce zákonů, je příslušná kolektivní smlouva závazná od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví. Ministerstvo práce a sociálních věcí následně pošle vyšší kolektivní smlouvu v elektronické podobě krajským pobočkám Úřadu práce ČR a zveřejní ji na svých internetových stránkách. Přesto pro určité zaměstnavatele může platit výjimka. Jedná se o zaměstnavatele:

- pro které je závazná jiná kolektivní smlouva;
- který zaměstnává více než 50 % zdravotně postižených;
- který zaměstnává méně než 20 zaměstnanců;
- u kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku;
- u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky trvají. (Soušková & Spirit, 2014, str. 200 - 202)

1.4.3 Subjekty kolektivní smlouvy

Zjednodušeně lze říci, že subjekty mezi kterými probíhá kolektivní vyjednávání, jsou odborové organizace a zaměstnavatelé. Pokud mluvíme o subjektu na straně oborové organizace, je nutné se na problematiku dívat v užším smyslu (subjekt uzavírající kolektivní smlouvu) a širším pojetí (odborová organizace a všichni její členové i nečlenové, tedy zaměstnanci odborově neorganizovaní). (Bělina, 2017, str. 418 - 419) Pokud mluvíme o subjektu kolektivní smlouvy v užším smyslu je myšlen subjekt, který je oprávněn kolektivní smlouvu uzavřít, tedy zástupci odborové organizace. (Hrabcová, 2008, str. 54) V praxi to znamená, že orgánem oprávněným uzavřít kolektivní smlouvu je například výbor základní odborové organizace u podnikové kolektivní smlouvy a výkonný výbor či jiný orgán odborového svazu u kolektivní smlouvy vyššího stupně. (Bělina, 2017, str. 419) Složitější situace nastává v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací. V tomto

případě platí, že odborové orgány mohou jednat s právními důsledky pro všechny zaměstnance jen v případě, že jednají ve vzájemné shodě. Z právní úpravy vyplývá, že u jednoho zaměstnavatele, může být uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva, na jejíž podobě se musí shodnout všechny odborové organizace. V kolektivním vyjednávání se zástupci zaměstnavatele musí poté jednat jako „jeden subjekt. (Hrabcová, 2008, str. 54 - 56)

Subjektem na straně zaměstnavatele je na úrovni podnikové kolektivní smlouvy zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba). V případě kolektivních smluv vyššího stupně se jedná o příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, určený stanovami této organizace (svazu zaměstnavatelů). (Hrabcová, 2008, str. 56 - 57) V praxi tedy za právnickou osobu může kolektivní smlouvu uzavřít i jiní její zaměstnanci a za fyzickou osobu může smlouvu uzavřít jiný pověřený zaměstnanec. Platí však, že jiné osoby mohou o kolektivní smlouvě vyjednávat (pověřený zaměstnanec) a jiné osoby mohou být oprávněny ji podepsat (statutární orgán). (Bělina, 2017, str. 420)

Závěrem lze tedy říci, že vymezení okruhu osob jednajících jménem smluvních stran vyplývá ze statutárních či organizačních norem, pokud tak není výslovně stanoveno právními předpisy. Před uzavřením kolektivní smlouvy dochází ještě k jejímu schválení a často kolektivní smlouvy podléhají také zvláštnímu schvalovacímu režimu, ke kterému dochází na členské schůzi, shromáždění delegátů, valné hromadě apod. (Bělina, 2017, str. 420)

1.4.4 Obsah kolektivních smluv

Kolektivní smlouvy umožňují upravovat práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, což vyplývá z § 2 odst. 1 zákoníku práce. Obsah kolektivních smluv je naznačen ustanovením § 23 odst. 1 zákoníku práce. Z těchto paragrafů vyplývá, že v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová (platová) práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích (práva a povinnosti účastníků kolektivní smlouvy). Zákoník práce určuje pouze rámeček obsahu kolektivních smluv, což vytváří poměrně široký prostor pro smluvní volnost stran, jež sjednávají obsah dané smlouvy. Z toho vyplývá, že kolektivní smlouva může upravit jakékoliv právo, pokud to ZPr přímo nezakazuje dle zásady „co není zakázáno, to je dovoleno“. Obsah kolektivních smluv však nesmí být v žádném případě v rozporu se zákonem a obsah by měl být v souladu s dobrými mravy. V kolektivních smlouvách se setkáváme se třemi druhy závazků:

- Normativní – zakládají práva jednotlivých zaměstnanců.
- Obligační (smluvně právní) – zakládají pouze závazky smluvních stran.

- Proklamativní – nejsou závazky ve vlastním slova smyslu. (Hrabcová, 2008, str. 57-59)

Vyšší a další práva lze sjednávat v podnikových kolektivních smlouvách i v kolektivních smlouvách vyššího stupně. Tyto úpravy se týkají především zkracování délky pracovní doby bez snížení mzdy, zavedení konta pracovní doby a sjednání vyšší stálé mzdy nad zákonné minimum pro uplatnění konta pracovní doby, sjednání výměry dovolené nad zákonem stanovený limit, rozšiřování okruhu případů překážek v práci, stanovení delší doby pracovního volna nebo vyššího práva na náhradu mzdy nebo platu. Obsahem kolektivní smlouvy mohou být také kolektivní závazky, které se týkají hromadné úpravy pracovní doby, práce přes čas, noční práce atd. Dále lze v kolektivní smlouvě dohodnout otázky, které je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací nad rámec, jež stanovuje ZPr. Lze tedy ujednat případy, které bude zaměstnavatel povinen projednávat, či o nich informovat odborovou organizaci. Například zamýšlené strukturální změny spojené s hromadným propouštěním, opatření vedoucí ke zlepšení hygieny práce, systém odměňování, systém školení, otázky péče o zaměstnance, či další formy penzijního pojištění mimo soustavu státního sociálního zabezpečení.

Obsah kolektivních smluv by také měl myslet na úpravu bližších podmínek pro tvorbu a užití fondu kulturních a sociálních potřeb, či sociálního fondu a dohodnout pravidla jejich užití. Kolektivní smlouva rovněž může obsahovat smluvní sankce, vyplývající z neplnění dohodnutých závazků. Vhodným bodem je také upravit podrobnosti pro zabezpečení příznivých podmínek pro činnost odborové organizace. (Bělina, 2017, str. 420 - 424)

1.4.5 Uzavírání kolektivních smluv, jejich forma, platnost, závaznost a účinnost

Postup při uzavírání kolektivních smluv podnikových a vyššího stupně je upraven zákonem o kolektivním vyjednávání, konkrétně § 8. Vyjednávání o kolektivní smlouvě je zahájeno tím, že jakákoliv z obou smluvních stran předloží druhé smluvní straně návrh kolektivní smlouvy v písemné podobě. Aby bylo možné se k návrhu vyjádřit, měla by předložená kolektivní smlouva obsahovat označení smluvních stran a jednoznačnou formulaci jejího obsahu, včetně závazků z ní vyplívajících. Na tento návrh je pak druhá strana povinna bez zbytečných průtahů nejpozději do 7 pracovních dnů písemně odpovědět a vyjádřit se ke všem bodům návrhu. (Bělina, 2017, str. 424) Problematické je v tomto případě určení dne zahájení kolektivního vyjednávání. Jedná se o den, kdy jedna smluvní strana předloží písemný návrh kolektivní smlouvy straně druhé. Tento den předložení písemného návrhu je nutné doručit takovým způsobem, aby byl prokazatelný, to znamená s podpisem a uvedeným

datem. Nejčastěji se jedná o doručení poštou (s dodejkou), nebo osobním předáním s písemným potvrzením odpovědného pracovníka (majitel firmy, jednatel, personální ředitel, atd.). U velkých společností, kde je kolektivní smlouva často velmi rozsáhlá bývá lhůta na reakci v podobě 7 dnů nedostatečná a druhá strana může požádat o její úměrné prodloužení v řádu dní. Samotný vyjednávací proces by měl trvat maximálně 60 dní. Často ale ani 60 nestačí a je tedy vhodné uzavírat kolektivní smlouvy na delší než roční období s ustanovením, že: „Tuto kolektivní smlouvu lze upravovat následnými dodatky“. Výsledkem jednání v 60 denní lhůtě nemusí být kolektivní smlouva, ale také závěr o tom, že uzavření další kolektivní smlouvy není potřeba a smluvní strany na tom nemají zájem. Aby byla kolektivní smlouva platná musí být v písemné formě a musí obsahovat podpisy oprávněných zástupců obou smluvních stran na téže listině. (Tröster & Knebl, 2014, str. 21 - 22)

Od uzavření kolektivní smlouvy musíme rozlišovat její **závaznost a účinnost**. Za **závaznou** se stává okamžikem jejího uzavření (podpisem zástupců obou stran). Pokud dojde k rozšiřování závaznosti kolektivních smluv na další zaměstnavatele, je to považováno za opatření státu podporující kolektivní vyjednávání. Závazné jsou kolektivní smlouvy pro jejich smluvní strany a pro zaměstnance (odborově o neodborově organizované), za které kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace. Za **účinnost** kolektivní smlouvy se považuje doba, na kterou se smluvní strany dohodly smlouvu uzavřít. Tato doba může být určitá nebo neurčitá. Kolektivní smlouva lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne její účinnosti s výpovědní lhůtou 6 měsíců. Z toho vyplývá, že kolektivní smlouva je účinná minimálně po dobu 13 měsíců, což poskytuje obou stranám určitou stabilitu a sociální smír. Při zániku odborové organizace skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. (Bělina, 2017, str. 425 - 426)

1.4.6 Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

Zákoník práce stanovuje v ustanovení § 29, že je povinností účastníků kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření seznámit s obsahem kolektivní smlouvy všechny zaměstnance (odborově i neodborově organizované), kterých se tato kolektivní smlouva týká. Toto platí i pro kolektivní smlouvy vyššího stupně. Zaměstnavatel má povinnost seznámit s kolektivní smlouvou všechny nové zaměstnance v den nástupu do práce a musí zajistit, aby kolektivní smlouva byla přístupná všem zaměstnancům. (Hrabcová, 2008, str. 64 - 65) Obě smluvní strany mají také povinnost uschovávat kolektivní smlouvu, popřípadě rozhodnutí rozhodce, které se týká uzavření kolektivní smlouvy po dobu minimálně pěti let od uplynutí její účinnosti.

U kolektivních smluv vyššího stupně je organizace zaměstnavatelů povinna odevzdat smlouvu k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV). MPSV je poté povinno na jeho žádost poskytnout za úplatu stejnopis požadované kolektivní smlouvy. (Bělina, 2017, str. 426)

1.5 Postup a fáze kolektivního vyjednávání

Proces kolektivního vyjednávání se v jednotlivých částech naší planety liší. Rozlišujeme tři základní modely: evropský, americký a asijský model. Pro evropský model (státy EU) je typické nadpodnikové vyjednávání. Americký model (USA) je orientován na vyjednávání na podnikové úrovni a pro asijský (Japonsko, Jižní Korea) platí, že hlavní důraz je kladen na vytváření podmínek pro sociální smír předcházející stávkám. Vyjednávání může začít až v tu chvíli, kdy obě strany přesně vědí, o čem chtějí jednat a čeho chtějí dosáhnout. V menších podnicích se zpravidla setkáváme s méně formálním vyjednáváním, zatímco ve velkých podnicích jsou složeny vyjednávací týmy a vyjednávání bývá velice formální a často také komplikované, kde za jednotlivé strany jednájí vyjednávací týmy. (Bělina, 2017, str. 414)

Fáze kolektivního vyjednávání si můžeme rozdělit do tří základních částí. Těmi jsou příprava na jednání, poté následuje samotné vyjednávání (úvod jednání, nezávazné manévrování, předkládání závazných návrhů a uzavírání dílčích dohod) a závěr jednání, kde by mělo dojít k dohodě na celém předmětu vyjednávání. (Hrabcová, 2008, str. 182)

1.5.1 Příprava jednání

Prvním bodem v rámci přípravy na samotné vyjednávání je připravit si obsah budoucí kolektivní smlouvy a zpracovat její návrh. Aby k tomu mohlo dojít, je potřeba učinit několik dílčích kroků, kterými k danému obsahu dospějeme. V první řadě je potřeba stanovit za koho vyjednáваме (zaměstnanci) a zjistit co nejpodrobnější informace o jejich potřebách a zájmech s čímž je spojeno stanovení prioritních zájmů, jejichž uspokojení se očekává přednostně. Důležité je také zjistit informace o prioritních zájmech protistrany a na základě toho stanovit vhodnou vyjednávací taktiku. Mimo prioritních zájmech protistrany je vhodné také zjistit jaké jsou vyjednávací možnosti protistrany, jak naše zájmy naplnit. (Hrabcová, 2008, str. 181 - 187)

Na základě získaných informací je možné stanovit cíle vyjednávání. Těchto cílů může být hned několik a může se jednat o tzv. dílčí cíle, u kterých si vyjednávací tým stanoví míru priority a také vyjednávací možnosti. Cíl je tak možné rozčlenit na možnou maximální míru, optimálně reálnou možnou míru a minimální míru cíle, která označuje kam až jsme ochotní ustoupit.

Tímto je vyjednávačům vymezen manipulační prostor. Vhodné je také stanovit náhradní cíle, v případě, že by se jednání nevyvíjelo dle připravené strategie. Existují tzv. pseudocíle nebo fiktivní cíle, které jsou v rámci vyjednávání prezentovány, ale navrhovanou stranou nejsou myšleny vážně a mají za cíl odvést pozornost protistrany a vmanipulovat protistranu k dosažení našich prioritních cílů v maximální možné míře. (Hrabcová, 2008, str. 187 - 190)

Na základě cílů je poté možné zpracovat návrh smlouvy. Zde je důležité vzít v úvahu informace o právním a ekonomickém rámci, které tvoří základ pro budoucí kolektivní smlouvu. Nežli se předloží finální návrh protistraně, čímž je dle zákona formálně zahájeno kolektivní vyjednávání, je vhodné připravený návrh kolektivní smlouvy konzultovat s experty, čímž je možné předejít zbytečným chybám. Současně s přípravou obsahu návrhu kolektivní smlouvy je neméně důležitý také výběr a složení týmu a s ním spojené určení rolí při vyjednávání. Ve vyjednávacím týmu je nutné stanovit vedoucího týmu, který odpovídá za výsledky vyjednávání. Před zahájením vyjednávání je důležité také stanovit termíny v němž se jednání uskuteční a časový rozvrh několika dalších termínů jednání. Mimo termínu je nutné také stanovit místo vyjednávání a pravidla budoucího jednání, která by měla být v písemné podobě. (Hrabcová, 2008, str. 190 - 204)

1.5.2 Vyjednávání

Po předložení návrhu kolektivní smlouvy je zahájena druhá fáze, tedy samotné vyjednávání o nové kolektivní smlouvě. Vyjednávací týmy zástupců zaměstnanců a zaměstnavatele se sejdou v ujednaný termín a čas na dohodnutém místě a začne vyjednávání. V úvodní části dochází k poznávání partnerů, na které navazuje představení cílů a poté manévrování a jednání o jednotlivých bodech a cílech., kdy dochází k výměně argumentů a názorů obou stran kolektivního vyjednávání. Jsou uzavírány dílčí dohody. Při vyjednávání je vhodné zvolit příznivé prostředí a navodit pozitivní atmosféru. Jednání by mělo probíhat ve vzájemném respektu a s dostatečnou odborností a profesionalitou na obou stranách. Vyjednávání by mělo být srozumitelné. Pro obě strany jsou důležité verbální i neverbální projevy a na základě získaných informací měnit vyjednávací strategie tím způsobem, aby bylo dosaženo stanovených cílů. Při vyjednávání by mělo docházet k postupnému sblížení pozic. Při vážnoucím vyjednávání využívat informací o prioritních zájmech, ale i taktiky pseudocílů. Pokud se některé body zdají být neprůchozí, je vhodné tyto sporné body opustit a pokračovat ve vyjednávání, během něhož by mělo docházet k postupnému zaznamenávání a formulování dílčích dohod a závěrů. (Hrabcová, 2008, str. 205 - 208)

1.5.3 Závěr jednání

V průběhu vyjednávání docházelo k formulování dílčích dohod a závěrů, které byly uzavírány na základě kompromisů obou stran. Z těchto dílčích dohod se následně sestaví souhrnný dokument, který osahuje všechny vzájemně provázané dohody a dochází k uzavření kolektivní smlouvy. Při formulování závěrečné podoby kolektivní smlouvy je potřeba dbát na její přehlednost, provázanost a jednoznačnost. Výsledná kolektivní smlouva by měla být pokud možno stručná a srozumitelná. Následně je důležité také správně formulovat úvodní a závěrečná ujednání kolektivní smlouvy, kdy je potřeba pečlivě označit subjekty, mezi kterými se smlouva uzavírá. Dále je potřeba v souladu se statuárními dokumenty uvést toho, kdo je z jakého titulu oprávněn jménem smluvních stran jednat a brát na sebe závazky, případně ten kdo byl k uzavření kolektivní smlouvy zmocněn. Vhodné je také uvést, která kolektivní smlouva vyššího stupně se na podnikovou kolektivní smlouvu vztahuje, včetně označení subjektů, které ji uzavřely. V závěrečném ujednání kolektivní smlouvy by nemělo chybět výslovné ujednání o platnosti a účinnosti kolektivní smlouvy (u kolektivních smluv na dobu neurčitou nejzazší dobu účinnosti a možnosti výpovědi). Dále výslovné ujednání o možnostech změn písemnými dodatky a výslovný výčet a označení příloh, které tvoří nedílnou součást kolektivní smlouvy. Vhodné je uvést také termíny a způsob realizace sjednaných závazků a kdo za dané plnění odpovídá a sjednat také termíny kontroly plnění závazků vyplývající z kolektivní smlouvy. Závěrečná část kolektivní smlouvy je uzavřena datem a podpisy oprávněných představitelů obou smluvních stran. (Hrabcová, 2008, str. 209 - 214)

1.6 Pracovněprávní spory

Během kolektivního vyjednávání a pracovněprávních vztahů dochází často ke střetu různých a obvykle protichůdných zájmů jednotlivých účastníků. Za pracovněprávní spor je definován jako: *„Střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru.“* (Bělina, 2017, str. 442) Celý dialog by měl směřovat ke kompromisu, ale někdy se stává že jednotlivé zúčastněné strany prosazují svůj zájem neústupně, což může snadno přerůst v konflikt, který může nabýt formy právního sporu. Spory se dělí na individuální, tedy spory z individuálních pracovních vztahů (spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) a kolektivní spory, tedy spory vzniklé

z kolektivních pracovních vztahů (spory mezi zaměstnavatelem a kolektivem pracovníků zastoupenými odborovými orgány). (Hrabcová, 2008, str. 66) Kolektivní spory se dle § 10 ZPr týkají:

- uzavření (případně změny či dodatku) kolektivní smlouvy;
- plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. (Bukovjan, 2015, str. 200)

Tyto spory se neřeší podle občanského soudního řádu jako je to u sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale podle speciálních prostředků uvedených v zákoně o kolektivním vyjednávání:

- řízení před zprostředkovatelem;
- řízení před rozhodcem;
- stávka nebo výluka. (Soušková & Spirit, 2014, str. 204)

Mezi nejfrekventovanější spory patří spory při vyjednávání o kolektivní smlouvě, kdy odborová organizace předkládá návrh kolektivní smlouvy a při vyjednávání zkouší „co zaměstnavatel vydrží“. Nejčastějším předmětem sporu bývá odlišný názor v oblasti platů a mezd, který bohužel v mnoha případech vyústí ve spor. Menší frekvenci vykazují spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, kdy pomocí institutu zprostředkovatele a rozhodce se řeší pouze závazky, ke kterým nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců. (Tröster & Knebl, 2014, str. 24)

1.6.1 Řízení před zprostředkovatelem

Nastane-li situace, že se smluvní strany nejsou schopny samy dohodnout a spor vyřešit bez pomoci třetí osoby, dochází k řízení před zprostředkovatelem. Zprostředkovatele si mohou strany samy zvolit (jakákoliv svéprávná osoba či právnická osoba, která souhlasí s výkonem této funkce). V případě, že se strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, určí na návrh kterékoliv ze stran MPSV, a to ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který vede. (Soušková & Spirit, 2014, str. 204) Jestliže se strany na zprostředkovateli dohodnou, mohou začít okamžitě jednat. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být návrh na rozhodce podán k MPSV nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení návrhu kolektivní smlouvy. (Tröster & Knebl, 2014, str. 25) Řízení je zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatele (strany sporu se dohodly), nebo doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele (určeno MPSV). Úkolem

zprostředkovatele je pomoci smluvním stranám nalézt smírné řešení sporu. (Soušková & Spirit, 2014, str. 205) Žádost o řešení sporu musí být v písemné podobě a musí obsahovat přesné vymezení předmětu sporu, uvedení předchozího postupu s doloženými materiály a písemné stanovisko druhé strany. Zprostředkovatel poté vyhotoví návrh na řešení sporu, který musí obsahovat přesné označení smluvních stran, skutečnosti na kterých se nemohou smluvní strany dohodnout, názor zprostředkovatele a odůvodnění s datem, jménem a podpisem. Řízení může být zprostředkovatelem ukončeno jako:

- úspěšné – strany přijmou řešení navržené zprostředkovatelem;
- neúspěšné – uplyne doba 20 dnů od zahájení řízení, nebo strany nepřijmou řešení sporu navrhované zprostředkovatelem. (Hrabcová, 2008, str. 73)

Pokud ani po 20 dnech není spor vyřešen, považuje se spor za neúspěšný a sporným stranám je umožněn v případě společné žádosti celý proces opakovat s jiným zprostředkovatelem, O náklady řízení před zprostředkovatelem se spravedlivě dělí obě smluvní strany. (Tröster & Knebl, 2014, str. 28)

1.6.2 Řízení před rozhodcem

Jestliže dojdou smluvní strany k závěru, že řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, mohou se dohodnout na rozhodci, kterého vyberou ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců uveřejněného na webových stránkách MPSV, případně rozhodce určí MPSV na návrh jedné ze stran. (Tröster & Knebl, 2014, str. 29) Na pracovištích, kde se smí stávkovat, může spor řešit rozhodce pouze tehdy, když se na jeho osobě dohodnou obě strany. (Soušková & Spirit, 2014, str. 206) Příkladem pracoviště, kde je zakázáno stávkovat může být zdravotnické zařízení nebo zařízení sociální péče, kde by stávkou došlo k ohrožení života občanů. V těchto službách, je tedy možné jednou ze stran požádat MPSV o určení rozhodce. (Bukovjan, 2015, str. 200) Žádost o řešení rozhodcem musí být podána písemně a musí obsahovat přesně vymezený předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení s doloženými písemnými materiály. Je zakázáno, aby tatáž osoba byla v témže sporu zprostředkovatelem i rozhodcem. Úkolem rozhodce je poté vyřešit spor, a to vydáním rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Doručením rozhodnutí smluvním stranám je tato smlouva uzavřena a rozhodnutí nabývá právní moci. Toto rozhodnutí jde upravit jen v případě, že se jedná o spor o plnění závazků, které může zrušit nebo změnit krajský soud na návrh jedné ze smluvních stran. (Soušková & Spirit, 2014, str. 206)

1.6.3 Stávka

V případě, že nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení rozhodce, může být vyhlášena dle zákona o kolektivním vyjednávání vyhlášena. Stávkou je chápáno úplné nebo částečné přerušení práce zaměstnanci. Zvláštním typem stávky je solidární stávka, která je vyhlášena na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy (musí existovat hospodářské nebo jiné vazby mezi příslušnými kolektivami zaměstnanců). Za účastníka stávky je považován zaměstnanec, který s ní souhlasil a jejím účastníkem je ode dne, kdy se ke stávce připojil až do ukončení stávky. Stávku vyhláší a zahajuje odborová organizace na základě hlasování o stávce, kterého se účastnila minimálně polovina zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se kolektivní smlouva týká a alespoň 2/3 z nich vyslovily souhlas. V případě kolektivních smluv vyššího stupně rozhoduje o vyhlášení stávky odborová organizace, jestliže se hlasování o stávce zúčastní alespoň 1/2 všech zaměstnanců, kterých se kolektivní smlouva týká, přičemž musí souhlasit alespoň 2/3 zúčastněných zaměstnanců. Alespoň 3 dny před zahájením stávky musí odborová organizace písemně oznámit zaměstnavateli, kdy bude stávka zahájena, jaké jsou důvody a cíle stávky, počet účastníků stávky a seznam pracovišť, která v době stávky nebudou v provozu. Účast na stávce musí být dobrovolná a odborová organizace nesmí bránit v přístupu na pracoviště zaměstnancům, kteří chtějí pracovat. Odborová organizace také musí poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost při zabezpečování ochrany zařízení před poškozením s ohledem na BOZP. (Soušková & Spirit, 2014, str. 207)

Účastníkům stávky nepřísluší mzda ani náhrady mzdy a účast ve stávce se posuzuje jako omluvená nepřítomnost, přičemž zaměstnavatel nesmí v době stávky přijímat nové pracovníky na místa stávkujících. Stávka je považována za nezákonnou v případě, že nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem. Stávka byla vyhlášena, nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem. Stávka byla vyhlášena při nedodržení zákonných podmínek, stávka byla vyhlášena z jiných než zákonných důvodů, jde o stávku zaměstnanců, kteří dle zákona o kolektivním vyjednávání stávkovat nesmí (soudci, státní zástupci, atd.) Stávka v případě branné moci nebo mimořádných opatření dle branného zákona, či jde o stávku zaměstnanců pracujících v oblastech postižených živelními pohromami. O nezákonné stávce rozhoduje krajský soud.

Stávka je považována za ukončenou, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila. Odborová organizace musí ukončení stávky oznámit bez zbytečného odkladu zaměstnavateli. O ukončení stávky nemusí proběhnout hlasování zaměstnanců. (Soušková & Spirit, 2014, str. 208 - 209)

1.6.4 Výluka

Krajním prostředkem, který může využít zaměstnavatel (nikoliv organizace zaměstnavatelů) ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je právo na výluku. Výluka je protiváhou stávky a rozumí se jí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. K výluce může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, když nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádaly o řešení sporu rozhodce. Termín zahájení výluky, důvody, rozsah, cíle a seznam zaměstnanců, jichž se výluka týká, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci a zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna, alespoň tři pracovní dny před zahájením výluky. Nezákonost výluky je obdobná jako u nezákonosti stávky. Oproti stávce však u výluky zaměstnancům náleží mzda ve výši 50 % průměrného výdělku a jedná se pro ně o překážku v práci na straně zaměstnavatele. V případě nezákoné výluky připadá zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Výluka je ukončena rozhodnutím zaměstnavatele, který výluku vyhlásil. Ukončení výluky je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu oznámit odborové organizaci a všem zaměstnancům, vůči kterým byla výluka uplatněna. (Bělina, 2017, str. 448)

2 ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE

Odměňování pracovníků za odvedenou práci je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb. ZPr a také zákonem č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti a dále vyhláškami a nařízeními vlády, např. 567/2006 Sb. o minimální mzdě. Dle zákoníku práce, náleží každému zaměstnanci za vykonanou práci mzda, plat, nebo odměna z dohody. Mzda je peněžité plnění odměny za práci, kterou vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci v soukromé sféře. Druhým pojmem označující peněžité plnění za vykonanou práci je plat. Plat je vyplácen na základě pracovní smlouvy zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelem je stát, státní fond, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaný z rozpočtu zřizovatele, nebo z úhrad dle zvláštních právních předpisů. Dále školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí a regionální rada regionu soudržnosti. Mzda a plat by měly být vypláceny na základě principu „spravedlivé odměny“, kdy je tato odměna odstupňována dle odpovědnosti, složitosti, obtížnosti pracovních podmínek a namáhavosti práce, výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. (ČESKO, 2006)

2.1 Mzda

Mzda je vyplacené peněžní ohodnocení zaměstnance za odvedenou práci, jejíž výše se sjednává v pracovní smlouvě, zaměstnavatel ji stanoví vnitřním předpisem, nebo se stanoví mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána a stanovena před zahájením výkonu práce zaměstnance a zaměstnavatel musí také seznámit zaměstnance s písemným mzdovým výměrem, jenž zaměstnance informuje o způsobu odměňování, termínu a místu výplaty. Zaměstnanci náleží příplatky za:

- práci přesčas (nejméně 25 % průměrného výdělku);
- práce ve svátek (nejméně ve výši průměrného výdělku);
- noční práce (nejméně 10 % průměrného výdělku);
- práce ve ztíženém pracovním prostředí (nejméně 10 % z částky stanovené v zákoníku práce § 111 odst. 2);
- práce v sobotu a neděli (nejméně 10 % průměrného výdělku);

Zvláštním případem odměňování je naturální mzda, kterou může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a na základě dohodnutých podmínek a v rozsahu přiměřeném potřebám zaměstnance, přičemž je ale zaměstnavatel povinen vyplatit část mzdy v peněžních jednotkách a to ve výši minimální mzdy. (ČESKO, 2006)

Minimální mzda je nejnižší přípustná odměna za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda ani plat nesmějí být nižší než minimální mzda. Minimální mzdu stanovuje Vláda České republiky nařízením s účinností od počátku kalendářního roku. Minimální mzdě předchází jednání tripartity, kde zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlády vedou jednání jehož výsledkem je stanovení minimální mzdy, která je od 1.1. 2022 ve výši 16 200 Kč. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021)

Na velkou část zaměstnanců se v České republice nevztahuje žádná kolektivní smlouva a z toho důvodu existuje pojem zaručená mzda. Jedná se o nejnižší úroveň mzdy stanovenou Vládou ČR. Úrovně mzdy jsou odstupňované dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Jedná se o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., tedy stejné nařízení vlády, které stanovuje minimální mzdu. Tato zaručená mzda je poté základem pro stanovení mezd u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře. (Bělina, 2017, str. 240)

2.2 Plat

Formou odměňování v pracovním poměru u zaměstnavatelů, kterými jsou stát, obce a kraje, státní fondy, příspěvkové organizace jejichž výdaje jsou zabezpečovány z příspěvků na provoz z rozpočtu zřizovatele a školní právnické osoby zřízené krajem, obcí nebo svazkem obcí, jsou odměňování za práci platem. Plat je peněžité plnění a na rozdíl od mzdy nemůže mít naturální formu. Plat je poskytován dle zákoníku práce, nařízení vlády, vnitřního platového předpisu nebo kolektivní smlouvy. Stejně jako u mzdy musí zaměstnavatel nejpozději v den nástupu do zaměstnání zaměstnanci vydat platový výměr, jenž obsahuje informace o platové třídě a výši platového tarifu. Na základně sjednaného druhu práce jsou zaměstnanci uvedeni do platové třídy, do kterých jsou zařazeni dle dosaženého vzdělání, kvalifikačních předpokladů a náročnosti práce dle katalogu práce. Zaměstnanec je poté také zařazen do jednoho z platových stupňů v příslušné platové třídě. Zaměstnanci poté náleží platový tarif, který je stanovený pro danou platovou třídu a platový stupeň. (Soušková & Spirit, 2014, str. 112 - 114)

2.3 Úprava odměny kolektivní smlouvou

Jednou z forem, jakou se mohou zaměstnanci domoci navýšení odměn za práci je kolektivně vyjednávat se zaměstnavatelem, a pomocí kolektivního vyjednávání dosáhnout vyšších finančních odměn za odvedenou práci. Tento bod, tedy spor o výši mzdových nároků, bývá nejčastěji předmětem sporu při kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva se tak vedle vnitřního mzdového předpisu a mzdového výměru stává důležitou právní formou při sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zákoníkem práce jsou uvedeny pouze minimální částky forem mezd a příplatků. Kolektivní smlouvou je tedy možné tyto minimální sazby navýšit, sjednat náhradní volno, nebo i vyšší mzdu za práci přesčas. Ze mzdových nároků, lze v kolektivní smlouvě sjednat:

- vyšší příplatek za práci v noci než 10 % průměrné výdělku;
- vyšší příplatek než 10 % za práci ve ztíženém pracovním prostředí;
- vyšší příplatek než 10 % za práci v sobotu a neděli;
- výše naturální mzdy.

Zvláštní význam má kolektivní smlouva v případě různých příplatků v oblasti péče o zaměstnance. Jedná se například o oblast zdravotní, sociální a kulturní péče, ze které mají užitek všichni zaměstnanci. (Jouza, 2020)

Vždy také platí přednost kolektivní smluvní úpravy mezd před úpravou mezd mzdovými předpisy. Jestliže není poskytování mzdy u zaměstnavatelů vykonávající podnikatelskou činnost upraveno v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ani v kolektivní smlouvě vyššího stupně, poskytují tito zaměstnavatelé svým zaměstnancům mzdu podle mzdových předpisů a v jejich rámci podle podnikových kolektivních smluv, stejně jako ostatní zaměstnavatelé. (Bělina, 2017, str. 421 - 422)

3 ODBOROVÉ ORGANIZACE

3.1 Historie odborů

První náznaky kolektivního vyjednávání nacházíme již ve starověku, kde vznikali spory a dohady mezi tovaryši a řemeslníky ohledně pracovních podmínek a odměňování jejich práce, toto kolektivní vyjednávání však nebylo nijak organizované. Další zmínky o kolektivním vyjednávání nacházíme také v dalších epizodách lidských dějin a to ve středověku, kde docházelo k dělnickým stávkám v manufakturách. Obdobím, ve kterém však skutečně začalo vznikat kolektivní vyjednávání a dělníci se začali sdružovat, pozorujeme až v 2. polovině 18. století ve Velké Británii a postupem času od počátku 19. století také na území dnešního Německa a zemí Habsburské monarchie v době průmyslové revoluce, kdy začaly vznikat továrny s velkým množstvím pracovníků, kteří pracovali mnohdy v neutěšených podmínkách. Dělníci a také horníci se začali sdružovat do dělnických spolků, ze kterých postupně vznikly první odborové organizace a první kolektivní smlouvy. Tyto dělnické spolky hájily zájmy manuálně pracujících zaměstnanců a staly se opozicí zaměstnavatelům a státu. Díky sdružení v dělnických spolcích začali dělníci lépe vzdorovat špatným pracovním podmínkám a pracovní podmínky se pomalu začaly zlepšovat. (Tomeš & Tkáč, 1993, str. 68). Hlavními cíli byla především bezpečnost práce, omezování práce dětí, mladistvých a přiměřená pracovní doba. Důležitým datem v historii odborového hnutí je 1. květen 1886, kdy v Chicagu proběhla stávka zaměstnanců zaměřená na dosažení osmihodinového pracovního dne. První Máj se poté stal celosvětově uznávaným svátkem práce, který je v České republice dodnes svátkem státním. (ECHO - Odborová organizace Pražská teplárenská a.s., 2021)

V Českých zemích vznikla první odborová organizace v roce 1862 s názvem Typografia – organizace českých typografů. Spolkový zákon ještě v této době neumožňoval volné zakládání spolků. To se změnilo 7. dubna 1870 vyhlášením koaličního zákona. Dělníci od tohoto data mohli volně zakládat dělnické koalice a tento den se tak považuje za den zrodu odborového hnutí v Rakousku-Uhersku. V této době tak vzniklo mnoho odborových organizací, které však i rychle zanikaly. Trvalejší odborové organizace začaly vznikat až v 90. letech 19. století po zkonsolidování sociální demokracie. Dne 31. 1. 1897 vzniklo Odborové sdružení československé, které sdružovalo odborové spolky z Čech, Moravské a Slezské odborové spolky byly sdruženy v Říšské odborové komisi, sídlící ve Vídni. Po převratu 28.10.1918 a vzniku Československa se český odborový svaz přejmenoval na Odborové sdružení Československé (OSČ). OSČ podporovalo budování nové

Československé republiky a snažilo se udržet sociální postavení zaměstnanců na přijatelné úrovni a významně se podílelo na uzákonění osmihodinové pracovní doby. (Odborový svaz KOVO, 2021) V této době došlo k zesílení veřejnoprávní role odborů a to především díky tzv. gentskému systému, který přenesl na odborové organizace zodpovědnost za vyplácení podpor v nezaměstnanosti (ČMKOS, 2021). V této době se začalo také rozvíjet uzavírání tarifních a kolektivních smluv s legislativní podporou státu a kolektivní ujednání je postupně upřednostňováno před individuálním pracovním poměrem (Tomeš & Tkáč, 1993, str. 71). ČSR byla jednou z prvních zemí, ve které byla zavedena minimální mzda, pracovní soudy a podnikové rady. OSČ v této době sdružovalo 748 712 zaměstnanců, což představovalo 31,4 % z celkového počtu 2 387 090 odborově organizovaných zaměstnanců. (Odborový svaz KOVO, 2021). Osudový rok 1938 a zábor Sudet, následovaný i obsazením zbytku českých zemí, zaniká odborová pluralita a protektorátním Ministerstvem vnitra byly vytvořeny dvě nové organizace – Národní odborová ústředna zaměstnanecká (NOÚZ) a menší Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ), které pohltily všechny odborové spolky, svazy i ústředny. Za války byly odbory pod kontrolou nacistických okupantů a podílely se na kontrole dělnictva. Po osvobození v roce 1945 se NOÚZ stalo základem pro nové sjednocené odbory – Revoluční odborové hnutí (ROH). Revoluční odborové hnutí získalo velké pravomoci a moc, kterou jakožto nadstranická organizace přesto využívala ve prospěch Komunistické strany Československa (KSČ) (ČMKOS, 2021). Z područí komunistické strany se ROH na krátký čas vymanila v letech 1968-69, kdy se zapojila do obrodného procesu a začala hledat nové metody práce a identitu. Díky této personální obměně v době pražského jara dokázaly odbory vzdorovat nejdéle ze všech politických sil postupující normalizaci. V roce 1989 stoupala nespokojenost občanů i členů ROH s komunistickým režimem. Ta vygradovala v listopadu 1989, kdy po brutálním zákroku policie vůči demonstrantům začali protestovat i podnikové výbory ROH. Konec režimu pak znamenala generální stávka. Výbory, které tuto stávku připravily, vytvořily zárodky nového odborového hnutí. Dne 2. - 3. března 1990 se mimořádný všeodborový sjezd rozhodl o ukončení existence ROH a předání majetku a pravomocí nástupnickým organizacím (Odborový svaz KOVO, 2021). Nově konstitované odborové svazy vytvořily na celostátní úrovni Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů a v rámci Čech, Moravy a Slezska Českomoravskou komoru odborových svazů (ČMKOS), která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí (ČMKOS, 2021). V současné době je Českomoravská konfederace odborových svazů největší odborovou konfederací, která sdružuje 35 profesních odborových svazů a má cca 800 000 členů (ČMKOS, 2021).

3.2 Vznik odborové organizace

Odborová organizace je jedním ze subjektů kolektivního pracovního práva. Jejím posláním je ochrana kolektivních a individuálních zájmů zaměstnanců, a to zájmů sociálních a hospodářských. Odborové organizace musí být nezávislé na státu. Odborová organizace musí fungovat na principu dobrovolného členství, a musí splňovat požadavky svobody sdružování. V souladu s čl. 10 Ústavy ČR, se za odborovou organizaci považuje pouze spolek, který hájí zájmy zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Odborově se organizovat je jedno ze základních práv a každý má tak právo zakládat, rušit či měnit odborové organizace a také do odborů vstupovat a vystupovat. (epravo.cz, 2002)

Od 1.1.2014 platí pro zakládání odborových organizací nová pravidla. Platí pro ně stejná pravidla jako pro spolky a jsou upraveny 89/2012 Sb. Občanský zákoník, konkrétně § 3046 OZ. Stejně jako spolek musí být odborová organizace založena alespoň 3 osobami. Založení odborové organizace probíhá ve dvou krocích, V prvním kroku se minimálně tři osoby (zaměstnanci podniku), kteří se nazývají přípravný výbor, dohodnou na založení odborové organizace. (ČMKOS, 2021). Druhým krokem k založení odborové organizace je, že přípravný výbor oznámí vznik odborové organizace dle zákona o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (zákon č. 304/2013 Sb.) rejstříkovému soudu. Dnem následujícím po dni, ke kterému bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o založení odborové organizace, dochází ke vzniku odborové organizace. Rejstříkový soud poté provede do 5 pracovních dnů zápis. Samotnou problematiku vzniku, organizační struktury, práv a povinností členů, zániku odborové organizace atd., upravují stanovy. (Soušková & Spirit, 2014, str. 190 - 191)

3.3 Pluralita odborů

Počet odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele není omezen a z toho důvodu může u jednoho zaměstnavatele dojít k pluralitě odborů. Zaměstnavatel musí v tomto případě plnit povinnosti (informování, projednání, získání souhlasu odborové organizace) vůči všem odborovým organizacím. Při kolektivním vyjednávání dle § 24 odst. 2 ZPr musí zaměstnavatel jednat se všemi odborovými organizacemi, a naopak jednotlivé odborové organizace mohou jednat pouze společně ve vzájemné shodě. V případě vztahů týkající se jednotlivých zaměstnanců (§ 24 odst. 2 ZPr) jedná zaměstnavatel s odborovou organizací, jejíž členem daný zaměstnanec je. Jestliže zaměstnanec není odborově organizovaný, jedná zaměstnavatel s odborovou organizací s nejvyšším počtem členů. (Soušková, 2014, str. 191)

3.4 Vnitřní uspořádání odborové organizace

Vnitřní uspořádání odborové organizace je plně v kompetenci dané odborové organizace. Veškerá pravidla (financování, rozhodování, zánik, atd.) jsou stanovena ve stanovách dané organizace. Za odborovou organizaci dle § 286, odst. 2 ZPr za odborovou organizaci jedná orgán, který je stanovený stanovami, stejně jako jeho název a způsob jeho ustavení. Stanovy také musí vymezit, jak budou členové statutárního orgánu odborů komunikovat s jejich členy a zjišťovat jejich zájmy. Součástí stanov by také měly být podmínky pro členství a povinnosti z členství vyplývající. Mezi povinnosti členů nejčastěji patří platba členských příspěvků. Členy statutárního orgánu jsou nejčastěji členové odborové organizace. Tento orgán je poté důležitý pro zaměstnavatele (vykonávání povinností stanovených ZPr, adresát návrhu na zahájení kolektivního vyjednávání). Odborová organizace by z toho důvodu měla informaci o svém založení poskytnout co nejdříve zaměstnavateli. (Galvas, 2015, str. 658 – 659)

Z mezinárodních úmluv také vyplývá ochrana odborových funkcionářů. Konkrétně Čl. 1 Úmluvy č. 135 Mezinárodní organizace práce (MOP) a také z českého zákoníku práce (§ 276 odst. 2 ZPr), kdy funkcionáři odborových organizací nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni, zvýhodněni ani diskriminováni. Zákoník práce zabezpečuje jejich ochranu před propuštěním a také materiální zabezpečení a pracovní volno pro výkon jejich funkcí v odborech. Konkrétně tedy u funkcionáře odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, a v jeho funkčním období a rok po jeho skončení, musí zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru požádat danou odborovou organizaci o předchozí souhlas. (Bukovjan, 2015, str. 55-56)

3.5 Odborové organizace a jejich struktury

Odborové organizace jsou v České republice řazeny do 3 stupňů. Na nejnižším 3. stupni jsou základní odborové organizace, které působí v jednotlivých podnicích a leží na nich těžiště odborové práce. Tyto jednotlivé organizace mají svou právní subjektivitu a rozhodují o finančních a dalších otázkách, na kterých mají pravomoc. O příslušnosti k odborovému svazu rozhoduje nejvyšší orgán, kterým je zpravidla členská schůze. (ČMKOS, 2015) Odborové organizace mohou být vytvářeny na odvětvovém nebo profesním principu. Na odvětvovém principu jsou zakládány odborové svazy, což je 2. stupeň z hlediska hierarchie odborových organizací. Do těchto odborových svazů se sdružují zaměstnanci a organizace, které jsou činné v určitém výrobním odvětví. Nejvíce odborových svazů je sdruženo pod ČMKOS (29 odborových svazů). Odborové svazy musí být politicky nezávislé, finančně autonomní

a svobodné. Odborové svazy mají svou centrálu a také regionální pracoviště a jejich cílem je hájit profesní a sociální zájmy svých členů a zastupovat je při jednání s řídicími orgány v oblastech dané profese. (ČMKOS, 2015). Profesní princip je založen na sdružování zaměstnanců stejné profese, bez ohledu na resort zaměstnavatele. Příkladem může být lékařský odborový klub který sdružuje lékaře. Jednotlivé odborové svazy se sdružují do konfederací, což je 1. a nejvyšší stupeň hierarchie odborových organizací. V České republice patří mezi největší konfederace Asociace samostatných odborů (ASO), Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), Křesťanská odborová koalice (KOK), Odborové sdružení železničářů (OSŽ), atd. (Bělina, 2017, str. 387)

V České republice je odborově organizováno přibližně 33 % pracovníků v závislém pracovněprávním poměru. Největší odborovou konfederací v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů, která v současné době sdružuje 29 profesních odborových svazů (OS stavba, OS dopravy, OS pracovníků obchodu, atd.) s téměř jedním milionem členů. ČMKOS sdružuje odborově organizované zaměstnance podnikatelských subjektů i rozpočtových a příspěvkových organizací. V ČMKOS jsou tedy sdruženi zaměstnanci nejen soukromého, ale i veřejného sektoru. ČMKOS je členem Mezinárodní konfederace svobodných odborů a má pravomoc jednat s nejvyššími představiteli státu, tj. prezidentem, vládou, parlamentem a ostatními orgány státní správy a samosprávy, organizacemi zaměstnavatelů a uzavírat generální dohody. Posláním ČMKOS je koordinace a obhajoba odborových, ekonomických, právních, sociálních a ostatních práv členů konfederace a zaměstnanců na celostátní úrovni. Mezi zásady ČMKOS patří nezávislost na orgánech státní moci, správy a samosprávy, na politických stranách a hnutích, zastávání demokratických principů a jednání, sjednocování zájmů a mezinárodní solidarita a podpora společných cílů. (ČMKOS, 2015)

3.6 Tripartita

Tripartita, neboli Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR) vznikla v roce 1990 jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, zaměstnavateli a odbory. Cílem tripartity je dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a sociálního smíru pro pozitivní vývoj ekonomiky a životní úroveň občanů České republiky. Sociální partneři se stávají hlavními garanty aplikace principů EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovných příležitostí a konzultace. Plenární schůze RHSD se účastní předseda vlády ČR, 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů (Českomoravský svaz odborových svazů a Asociace samostatných odborů) a 7 zástupců zaměstnavatelů (Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky). Orgány RHSD ČR jsou plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát. (Vláda ČR, 2021) V 90. letech 20. století docházelo na úrovni tripartity k uzavírání generálních dohod, které představovaly dohodu sociálních partnerů a vlády o podmínkách zachování sociálního smíru a závazcích z těchto dohod vyplývajících, především v oblasti ekonomických a sociálních reforem. Generální dohody v současné době uzavírány nejsou. Hlavní obsahovou náplní RHSD ČR je řešení problémů především v oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd, platů, veřejných služeb a veřejné správy, bezpečnosti práce a integrace České republiky do Evropské unie. (Bělina, 2017, str. 382 – 383)

3.7 Odborové organizace v dalších státech

V současné době nejen v České republice, ale také v dalších evropských státech klesá množství odborově organizovaných pracovníků a množství odborů se neustále snižuje. V České republice je to dáno zánikem velkých podniků po roce 1989 a vznik malých a středních podniků, ve kterých odbory nevznikají. Dalším důvodem může být umístění podniku (New York – odborová organizovanost 50 %, Jižní Karolína – odborová organizovanost 6 %). Se snižující se členskou základnou odborů také klesá vyjednávací síla. Odborová organizovanost se v jednotlivých státech Evropské unie značně liší. (Bělina, 2017, str. 409 – 410) Podobný trend poklesu množství odborově organizovaných pracovníků pozorujeme v celé Evropské unii.

Tabulka 1 – Hustota odborů v zemích EU

Státy EU	Hustota odborů (%)		
	1997-1999	2011-2013	Trend
Rakousko	39,8	27,8	Pokles
Belgie	55,6	50,4	Pokles
Bulharsko	39,2	19,8	Výrazný pokles
Kypr	70	49	Pokles
Česká republika	36,9	17,3	Výrazný pokles
Dánsko	75,6	68,5	Pokles
Estonsko	>20	8,1	Výrazný pokles
Německo	27	18	Pokles
Řecko	29,8	25,4	Pokles
Finsko	79,4	69	Pokles
Francie	8,4	7,9	Pokles
Maďarsko	35,3	16,8	Výrazný pokles
Irsko	45,2	36,1	Pokles
Itálie	36,2	35,2	Stabilní
Lotyšsko	<25	14,8	Pokles
Litva	30	10	Výrazný pokles
Lucembursko	42,4	37,3	Pokles
Malta	62,8	48,6	Pokles
Nizozemsko	24,4	19	Pokles
Norsko	55,5	54,6	Stabilní
Polsko	20,5	14,1	Výrazný pokles
Portugalsko	25,2	19,3	Pokles
Rumunsko	<45	32,8	Pokles
Slovensko	42	16,7	Výrazný pokles
Slovinsko	44,1	24,4	Výrazný pokles
Španělsko	15,6	15,6	Stabilní
Švédsko	82	68	Pokles
Spojené království	31,9	27,1	Pokles
Průměr	42,19	30,41	Pokles

Zdroj: Voss, 2015, str. 67

Stabilní množství odborově organizovaných pracovníků pozorujeme v zemích, kde mají odbory historicky pevnou pozici a tedy v Itálii, Norsku a Španělsku. Mezi země s největším podílem odborově organizovaných zaměstnanců patří tradičně severské země (Dánsko, Finsko, Švédsko, Norsko) a také Belgie. V Belgii došlo v letech 2001 a 2010 k prudkém nárůstu počtu členů a z důvodu tzv. gentského systému, díky kterému hrají odbory významnou roli ve správě sociálního zabezpečení a téměř 90 % podpory v nezaměstnanosti je vypláceno prostřednictvím odborů, díky čemuž mají odbory rostoucí počet členů mezi mladými pracovníky. Podobně silné postavení mají odbory také v severských zemích. V roce 2006 ale ve Švédsku došlo ke změně systému a náhle docházelo k poklesu členské základny. Dramatický pokles členů oborových organizací je pozorován u členských zemích střední a východní Evropy, kde odborové organizace ztratili od 90. let 40 % respektive 50 % svých členů. To je dáno především přechodem z centrálně plánovaných ekonomik na ekonomiku tržní a s tím spojené fúze, restrukturalizace a zániky velkých podniků a vznik podniků malých a středních. (Voss, 2015, str. 11 – 13)

3.8 Zánik odborové organizace

Odborové organizace mohou nejen vznikat, ale také zanikat. Tento proces je poměrně složitý, a jeho postup může být upraven ve stanovách. Zrušení odborové organizace by mělo být dobrovolné a zánik se dělí na zrušení bez právního nástupce a zrušení s právním nástupcem (fúze, sloučení). Jelikož odborové organizace jsou pokládány za spolky, o zrušení dle § 247 odst. 2 občanského zákoníku rozhoduje příslušný orgán, což je členská schůze, to ale může být upraveno stanovami odborové organizace. Prvním krokem likvidace odborové organizace je samotné zrušení odborové organizace a to formou členské schůze, jenž oficiálně rozhodne o zrušení odborové organizace a o jejím vstupu do likvidace. Nutné je sehnat likvidátora, kterým může být někdo mimo organizaci, ale nejčastěji se jím stává předseda dané odborové organizace. Ke zrušení odborové organizace dochází k určitému datu, dohodnutému na členské schůzi. Likvidátor poté nechá dopsat za název organizace dodatek „v likvidaci“ a kontaktuje všechny instituce i osoby, k nimž má odborová organizace nějaké závazky a věřitele u nichž má pohledávky. V poslední fázi je nutné vystavit potvrzení o bezdlužnosti a sepsat zprávu likvidátora a přiložit k ní účetní uzávěrku. Poté likvidátor vše oznámí na rejstříkovém soudu a do třiceti dnů dojde k oficiálnímu vymazání této organizace. Odborové organizace zanikají dnem, jež následuje po dni, ke kterému bylo doručeno rejstříkovému soudu oznámení o jejich zániku. (Skudlime.cz, 2021)

4 ANALÝZA KOLEKTIVNÍCH SMLUV A JEJICH VLIV NA ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

4.1 Kritéria výběru analyzovaných kolektivních smluv

Další část diplomové práce je věnována analýze kolektivních smluv. Pro výběr kolektivních smluv byla stanovena omezující kritéria, na základě kterých poté došlo k výběru kolektivních smluv vhodných k vzájemnému porovnání. Prvním kritériem bylo stanoveno, že kolektivní smlouva musí pocházet z podniku, který zaměstnává více než 1000 zaměstnanců. Druhým kritériem pro výběr kolektivní smlouvy byl obor, jímž se podnik zabývá, přičemž byla zvolena železniční doprava.

Na základě těchto kritérii byly zvoleny podniky:

- České dráhy, a.s. (ČD),
- Správa železnic, státní organizace (SŽ).

4.2 České dráhy, a.s.

4.2.1 Základní informace o společnosti

České dráhy, a.s. jsou národní železniční společnost v České republice působící v osobní dopravě. České dráhy a.s. mají sídlo v Praze v budově Ministerstva dopravy České republiky a patří mezi největší české společnosti dle konsolidovaných tržeb. Předsedou představenstva je t.č. Mgr. Michal Krapinec od 24. 03. 2023. Mezi vize společnosti patří ziskovost, kterou se dařilo do příchodu pandemie Covid-19 držet a připravenost na Evropu a otevřený trh a také orientace na zákazníka a snaha o odpovědný tržně orientovaný podnik. České dráhy mají celkem 21 dceřiných společností pod podstatným vlivem mezi něž patří například ČD Cargo, a.s., jenž působí v nákladní dopravě, ČD Travel s.r.o. působící v oblasti cestovního ruchu, DPOV, a.s., Smíchov Station development a.s., ČD-Telematika a.s., Výzkumný Ústav Železniční a.s., ČD Cargo Germany GmbH a další. Mezi dceřiné společnosti se řadí také společnosti pod podstatným vlivem, kterých je celkem 6 a příkladem může být BOHEMIAKOMBI, spol. s r.o. či RAILLEX, a.s. (České dráhy, 2022) Historie Českých drah je velice dlouhá a navazuje na historii Československých státních drah, které vznikly již v roce 1918. Samotná společnost České dráhy a.s., jak ji známe dnes, vznikla 1. března 2003 jako nástupnický podnik společnosti České dráhy, s.o. (České dráhy, 2018) Jediným akcionářem

společnosti České dráhy je Česká republika, která je držitelem 20 ks akcií ve jmenovité hodnotě 1 000 000 000 Kč. Základní kapitál společnosti České dráhy a.s. je 20 000 000 000 Kč. (Justice.cz, 2022) Za rok 2019 zaznamenali České dráhy a.s. rekord v počtu přepravených cestujících, který činil 182,1 milionu. V následujícím roce 2020 však především z důvodu pandemie Covid-19 zaznamenaly rapidní úbytek a pouhých 117,7 mil. přepravených cestujících, což bylo historické minimum a způsobilo pokles tržeb o 4 miliardy korun českých. I přes tento úbytek jsou však České dráhy největším tuzemským přepravcem osobních cestujících. (Šindelář, 2021)

Železniční společnost České dráhy patří mezi největší zaměstnavatele v České republice a v současné době zaměstnává přibližně 14 500 zaměstnanců (2021). (Sůra, 2021) Celkově je ve skupině společností Českých drah zaměstnáno 22 971 zaměstnanců (2020), což je činí 5. největším zaměstnavatelem v ČR. Mezi nejčastější profese patří strojvedoucí, vlakvedoucí, průvodčí osobní dopravy, osobní pokladní, elektromechanik, mechanik, zámečnick kolejevoých vozidel a posunovač. Průměrný věk zaměstnanců byl v září roku 2019 46,62 roku. České dráhy se snaží pro své zaměstnance vytvářet odpovídající sociální zázemí a to nejen formou závazků vyplývajících ze sjednané Podnikové kolektivní smlouvy, ale také využitím sociálního fondu. (České dráhy, 2019) Při vyjednávání o kolektivní smlouvě vyjednává společnost České dráhy a.s. s celkem 11 odborovými organizacemi, ve kterých jsou organizováni zaměstnanci ČD. Konkrétně se jedná o odborové organizace:

- Odborové sdružení železničářů,
- Federace strojvůdců ČR,
- Federace vlakových čet,
- Unie železničních zaměstnanců,
- Federace vozmistrů,
- Federace železničářů ČR,
- Cech strojvůdců ČR,
- Svaz odborářů služeb a dopravy,
- Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví,
- Demokratická Unie Odborářů,
- Odborová organizace odpovědných zaměstnanců státu z.s. (OSŽ, 2020)

4.2.2 Analýza podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s. na rok 2020

Podniková kolektivní smlouva Českých drah na rok 2020 byla uzavřena s 11 odborovými organizacemi, v nichž jsou odborově sdružení zaměstnanci této společnosti. Kolektivní smlouva je obsahově rozdělena do 7 základních oblastí, které jsou touto kolektivní smlouvou upraveny a kolektivní smlouva navíc obsahuje 9 příloh, které podrobněji pojednávají o dohodnutých bodech kolektivní smlouvy. (OSŽ, 2020)

První částí této kolektivní smlouvy je upravena spolupráce mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, kdy na základě této smlouvy by mezi smluvními stranami mělo docházet k vzájemnému respektu, a upravena je také výměna informací s pevně stanovenými daty. ČD jsou s odbory nuceny projednat stav zaměstnanosti, oblast zdravotní péče a prevence, BOZP a hygienu práce a návrhy vnitřních norem. Dle PKS je také upravena podpora činnosti odborových organizací ze strany zaměstnavatele (přístup do databází, přístupy na pracoviště, podmínky pro výkon funkcionářských činností, srážka členských příspěvků ze mzdy, tisk PSK, zajištění prostorů pro výkon odborové činnosti). (OSŽ, 2020)

Druhá část této kolektivní smlouvy je zaměřena na BOZP, kdy touto kolektivní smlouvou je stanovena minimální částka ve výši 40 mil. Kč, kterou zaměstnavatel vynaloží ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovišti, přičemž o 30 mil. Kč z této částky bude rozhodovat pracovní skupina složená ze zástupců zaměstnavatele a odborů. Společnost ČD se také zavázala, že při zabezpečování pracovišť bude spolupracovat s odbory, přičemž byly pevně stanoveny termíny kontrol jejich plnění. V této části PKS jsou upraveny také pracovní podmínky, které zajišťují zaměstnancům vhodná místa na odpočinek a zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby zajišťuje možnost odpočinku na lůžku. V této části kolektivní smlouvy jsou řešeny také osobní ochranné pracovní pomůcky, které je zaměstnavatel na své náklady povinen poskytovat všem svým zaměstnancům. (OSŽ, 2020)

Třetí část kolektivní smlouvy Českých drah, a.s. je zaměřena na oblast sociální a zaměstnanecké výhody a benefity. Touto částí je odborovým organizacím garantováno seznámení se zápisem provedené lékařem při dohlídce pracoviště. Dále garantuje zaměstnancům ochranný repelentní prostředek při práci v endemických oblastech. ČD jsou také povinny vyřešit problematiku léčebných výloh v přeshraniční dopravě ve spolupráci s tanními železničními společnostmi (ZSSK, ÖBB, DB Regio DB Fernverkehr a Länderbahn, PKC IC a Przewozy Regionalne, Koleje Slaskie a Koleje Dolnoslaskie). Kolektivní smlouvou jsou také upraveny kondiční pobyty pro zaměstnance v exponovaných povoláních a přepravní výhody

pro zaměstnance. Zaměstnavatel je kolektivní smlouvou vázán k tvorbě sociálního fondu ve výši 2 % ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy. ČD jsou povinny po dohodě s odborovými organizacemi přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění a životní pojištění v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu v platném znění. Mezi další zaměstnanecké výhody plynoucí z kolektivní smlouvy na rok 2022 lze řadit například garanci úschovy kol a motocyklů a vyhrazení parkovacích míst. (OSŽ, 2020)

Čtvrtá část této podnikové kolektivní smlouvy je věnována zaměstnanosti a mzdové politice, což bývá nejčastěji nejdiskutovanější částí při kolektivním vyjednávání a vzhledem k tématu této diplomové práce je tato část stěžejní. První část této kapitoly je věnována řešení zaměstnanosti a společnost České dráhy, a.s. se v této části zavázala, že bude napomáhat se zprostředkováním práce a usnadní řešení obtíží uvolňovaných zaměstnanců při jejich dalším uplatnění u Skupiny ČD a to především v místě bydliště daného zaměstnance. Upravuje také přijímání nových uchazečů a stanovuje podmínky při snižování počtu zaměstnanců, kdy se postupuje dle zákoníku práce, ale podniková kolektivní smlouva upravuje tento postup a snaží se zmírňovat nepříznivé důsledky snižování počtu zaměstnanců. Jedná se například o upuštění od úhrady půjček poskytnutých se sociálního fondu a od úhrady jiného finančního plnění poskytnutého ze sociálního fondu, pokud byl zaměstnanec propuštěn na základě § 49 ZPr pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZPr. Dále zaměstnavatel nebude po zaměstnancích požadovat vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, či jim ponechá stejnokroj bez finanční náhrady. V případě snižování počtu zaměstnanců je zaměstnavatel dle kolektivní smlouvy povinen zohlednit možnosti přirozeného úbytku. Objektivizace počtu zaměstnanců dochází je v souladu s § 300 ZPr. (OSŽ, 2020)

Zaměstnancům ČD za vykonanou práci náleží mzda, která se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek, které podrobněji stanovuje řád. Dále stanovuje výši odměn za pracovní pohotovost a náhradu mzdy. Zaměstnanci ČD jsou odměňováni na základě mzdy časové. Výše odměny je rozdělena do tarifních stupňů, kdy je každé povolání zařazeno do určitého tarifního stupně na základě katalogu prací. Rozdělení prací v katalogu prací je na základě kvalifikační náročnosti práce. Mzda se vyplácí zaměstnanci nejpozději 15. dne následujícího měsíce.

Odměňování zaměstnanců je dle podnikové kolektivní smlouvy na rok 2020 povinen zaměstnavatel projednat s odborovými organizacemi do konce března 2020 a stanoví se rozpočet mzdových nákladů. Zaměstnanci ČD jsou odměňováni na základě Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD, který je přílohou v podnikové kolektivní smlouvě. Tarifní

mzda je stanovena na základě měsíčního nebo hodinového tarifu. Kolektivní smlouvou je stanoveno osobní odhodnocení, které je poskytováno všem zaměstnancům. Osobní odhodnocení se pohybuje v rozpětí 5 – 20 % tarifní mzdy a zaměstnanci ho přiznává generální ředitel na návrh vedoucího pracovníka, který musí vzít v potaz výkonnost, náročnost, kvalifikaci (vzdělání a praxe) a osobní předpoklady. Zaměstnancům ČD dle kolektivní smlouvy náleží také příplatek za praxi. Ten je stanoven na základě délky doby praxe za veškerá období, kdy zaměstnanci trval platný pracovní poměr. Do délky praxe se však nezapočítává učební doba, avšak zaměstnancům s ukončeným vysokoškolským vzděláním se doba prezenčního studia do praxe započítává. Řádem pro odměňování zaměstnanců je také upravena smlouva o mzdě, což ve smyslu § 113 ZPr umožňuje zaměstnanci uzavřít smlouvu o vyšší mzdě. Zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru na základě dohody o pracovní činnosti, nebo dohody o provedení práce, nenáleží benefity vyplývající z kolektivní smlouvy ani řádu pro odměňování zaměstnanců. (OSŽ, 2020)

Tabulka 2 – Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu		
		40 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	14 600	83,90	89,60	93,00
2	14 980	86,10	91,90	95,40
3	16 420	94,40	100,70	104,60
4	18 250	104,90	112,00	116,20
5	19 990	114,90	122,60	127,30
6	21 900	125,90	134,40	139,50
7	23 700	136,20	145,40	151,00
8	25 410	146,00	155,90	161,80
9	27 220	156,40	167,00	173,40
10	29 000	166,70	177,90	184,70
11	30 650	176,10	188,00	195,20
12	32 560	187,10	199,80	207,40
13	33 380	191,80	204,80	212,60
14	35 580	204,50	218,30	226,60
15	39 830	228,90	244,40	253,70
16	43 950	252,60	269,60	279,90

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

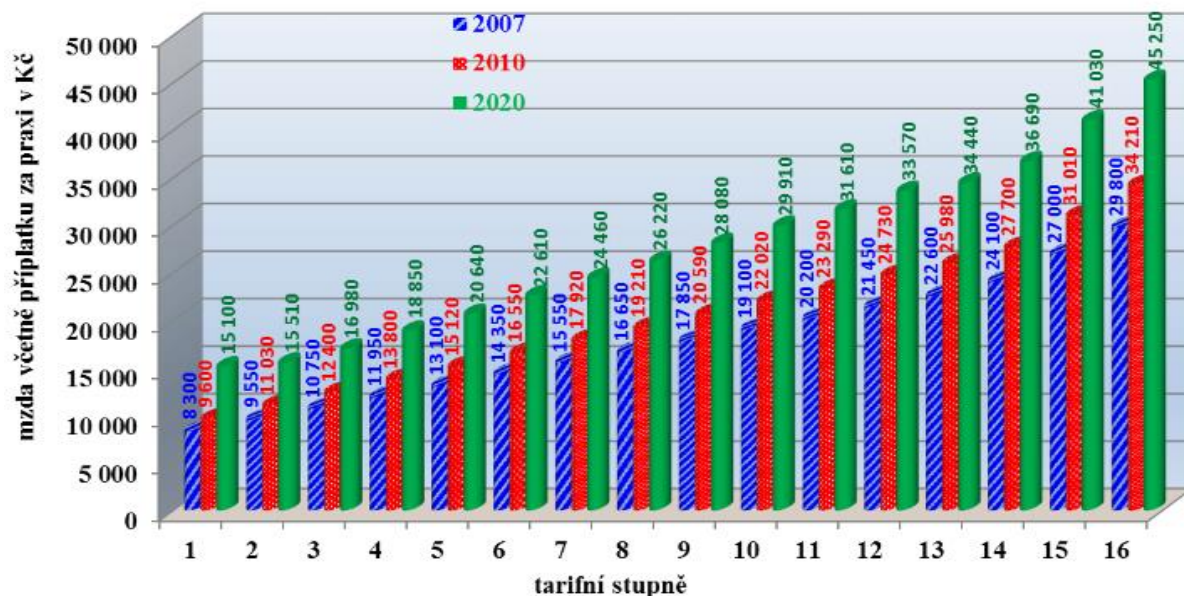
České dráhy na základě PKS poskytují zaměstnancům odměny za zabránění úniku tržeb. Řád dále upravuje příplatky. Konkrétně se jedná o příplatek zaměstnanci za zaškolování ve výši 10 %, 15 % a 20 % v návaznosti na náročnost zaškolení a daném povolání. Dalším typem je příplatek za práci v noci a to ve výši 13 % průměrného výdělku (minimálně 13 Kč/hod). Zaměstnanci mají také nárok na příplatek za práci o sobotách a nedělích ve výši 15 % průměrného výdělku (minimálně 15 Kč/hod). Příplatek náleží zaměstnancům také za dělenou směnu (doba plánovaného rozdělení směny) ve výši 50 % průměrného výdělku (minimálně 42

Kč/hod), či 80 % průměrného výdělku v případě dělené směny na území cizího státu a nezabezpečení zaměstnavatelem vhodné místnosti. Zaměstnancům dále náleží odměna za pracovní pohotovost ve výši 10 % průměrného výdělku (minimálně 22 Kč/hod) a také kompenzace za obtížnost pracovního režimu, při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem ve výši 250 Kč. Dále zaměstnancům přísluší příplatek za práci přesčas a to ve výši 25 % průměrného výdělku, 50 % průměrného výdělku (práce přesčas v noci, sobotu či neděli a ve svátek) a ve výši 35 % průměrného výdělku (zaměstnanec zařazený do třisměnného nepřetržitého režimu). (OSŽ, 2020)

Mimořádné odměny jsou vypláceny zaměstnancům za mimořádný přístup k výkonu práce, plnění mimořádných úkolů či ocenění jejich praktických znalostí a dovedností, které uděluje předseda představenstva ČD, a.s. Odměny se vyplácejí zaměstnancům, kteří dosáhli životního jubilea 50 let věku, nebo odešli do starobního či invalidního důchodu, na základě počtu nepřetržitě odpracovaných let ve výši 10 000 Kč (5 a více let) a 15 000 Kč (10 a více let).

Zaměstnancům je vyplácen příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti. Příspěvek se vyplácí 2 krát ročně (červen a prosinec) ve výši 50 % všem zaměstnancům, kteří působí u zaměstnavatele déle než 12 měsíců. V případě prostoje, nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, náleží mu 90 % průměrného výdělku. V případě účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci náleží zaměstnanci 100 % tarifní mzdy. Řádem je také upravena odměna za pracovní pohotovost a odměna za flexibilitu. (OSŽ, 2020)

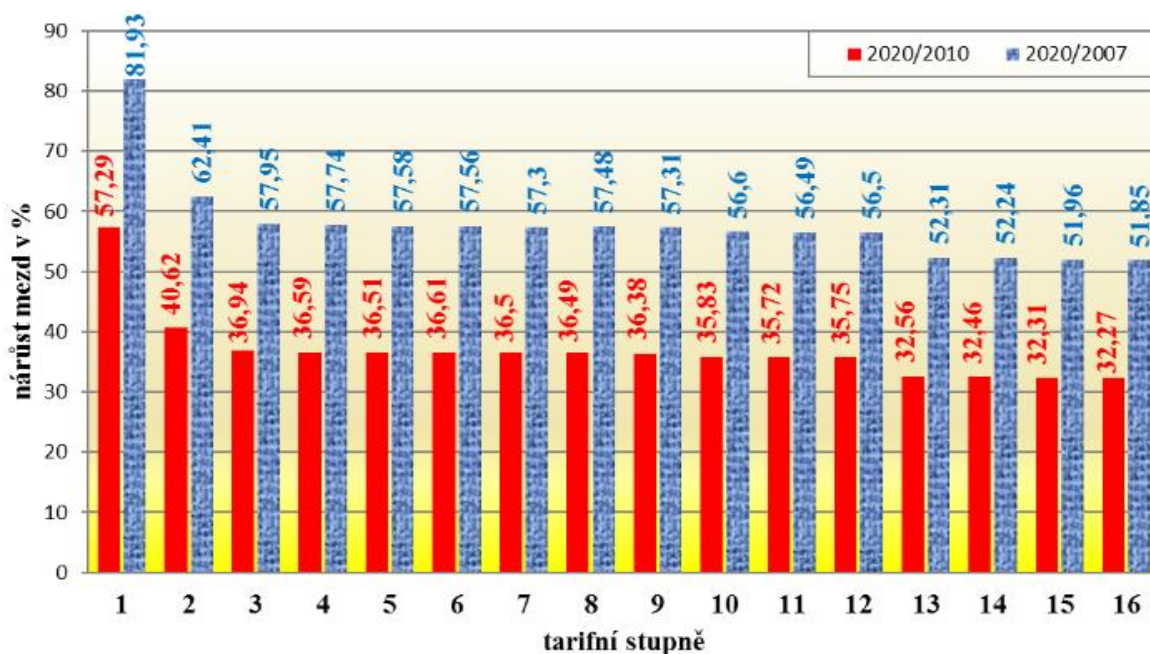
Pátá část kolektivní smlouvy je věnována překážkám v práci. Kolektivní smlouvou bylo ujednáno, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno z důvodu obecného zájmu, případně jiných úkonů v obecném zájmu v rozsahu stanoveném zákoníkem práce § 200 - § 204. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno v tom případě, jestliže nelze činnost provést mimo pracovní dobu. Náhrady mzdy v těchto případech nepřislouží. Zaměstnavatel uhradí pojistné ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb. a zákona č. 592/1992 Sb., v platné znění u funkcionářů odborových organizací působících u společnosti České dráhy a.s. pro činnost v odborových organizacích. Odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za zpracování docházky. PKS bylo dále dohodnuto, že v případě účasti na mezinárodních akcích, a mezinárodních kulturních akcích organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, náleží zaměstnanci pracovní volno a náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. V případech tuzemských akcí je zaměstnavatel povinen zaměstnance uvolnit ovšem bez nároku na náhradu mzdy. (OSŽ, 2020)



Obrázek 2 – Nárůst mezd ČD, a.s. od roku 2007 po jednom roce praxe v Kč

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

Z přiloženého grafu je zřejmé, že růst mezd ve společnosti České dráhy probíhá pravidelně a v posledních letech lze pozorovat významnější nárůst. Nárůst výše mezd probíhá u všech tarifních stupňů. V grafu níže, je možné pozorovat nárůst mezd za jednotlivé roky vyjádřen v procentech.



Obrázek 3 – Nárůst mezd ČD, a.s. v roce 2020 ve srovnání s lety 2010 a 2007 v %

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

Z výše přiloženého grafu, je možné vypořádat, že nárůst výše mezd je srovnatelný ve všech tarifních stupních a nejvyššího nárůstu dosáhli zaměstnanci zařazení do 1. a 2. tarifního stupně, což je do značné míry důsledkem růstu minimální mzdy. Ostatní tarifní stupně rostly v závislosti na kolektivním vyjednávání, které každoročně dosahuje kolektivní smlouvy, ve kterém je garantován nárůst mezd o vyjednaný procentuální nárůst.

Z kolektivní smlouvy dále vyplývá, že zaměstnavatel hradí svým zaměstnancům příspěvek na stravování ve výši 50 % ceny stravy. Dále zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům na kondiční pobyty, a to dle náročnosti jednotlivých povolání jednou za 2 roky (výpravčí, strojmistr, strojvedoucí, signalista,...), či jednou za 3 roky (vlakový revizor, výhybkář, elektromechanik,...). (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Šestá kapitola podnikové kolektivní smlouvy je věnována všeobecným ustanovením. V této části je ujednáno, že odborové organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem zabezpečí seznámení všech zaměstnanců s touto PKS a to 15 dnů od jejího uzavření. Dále bylo dohodnuto že kontrolu plnění PKS provedou smluvní strany pololetně a jestliže by jedna ze smluvních stran zjistila neplnění závazků plynoucích z PKS, je povinna neprodleně a prokazatelně upozornit druhou stranu. V případě vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění PKS postupují kolektivní strany dle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Dále jsou v kolektivní smlouvě upraveny překážky v práci způsobené vykonáváním činnosti vedoucích na táborech dětí a mládeže a léčebných a ozdravných pobytech. Podnikovou kolektivní smlouvou jsou dále upraveny důležité osobní překážky v práci. Podrobněji PKS řeší překážky v práci způsobené živelnými událostmi, jejichž zaviněním zaměstnanec přišel o obydlí. Překážky v práci způsobené přerušením provozu hromadných dopravných prostředků a v jejich důsledku nemožnost zaměstnance dostat se do zaměstnání, uvolnění z pracovní doby z důvodu podání vysvětlení orgánům za účelem objasnění skutečností při šetření. Podrobněji jsou řešeny osobní překážky (doprovod zdravotně postiženého dítěte či rodinného příslušníka, úmrtí manžela či manželky, druha, družky, registrovaného partnera či dítěte, péče o dítě mladší 15 let). (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Poslední **sedmá část** kolektivní smlouvy je věnována platnosti podnikové kolektivní smlouvy na rok 2020, jenž má platnost od 1.1.2020 do 31.12.2020. V případě, že by došlo k převodu části činnosti zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, přechází práva a povinnosti z této PKS na přijímacího zaměstnavatele. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Zajímavostí, která v kolektivní smlouvě na rok 2020 chybí a je obsažena v kolektivní smlouvě na rok 2022 je, že jestliže míra inflace meziročně k 30.6.2022 dosáhne 6 %, bude v druhé polovině roku 2022 svoláno jednání, jehož obsahem budou kompenzace formou mimořádných odměn jejichž cílem bude minimalizovat dopad inflace na odměna zaměstnanců. (OSŽ, 2022)

Díky kolektivní smlouvě, dosahují zaměstnanci ČD, a.s. každoročně nejen na pravidelné zvyšování mezd, ale také na celou řadu benefitů. Velkým benefitem je délka dovolené, která se pohybuje dle kolektivní smlouvy mezi 5 a 6 týdny v závislosti na režimu pracovní doby a délky pracovní doby. V tabulce níže jsou pro přehlednost shrnuty veškeré benefity a zaměstnanecké výhody které vyplývají z podnikové kolektivní smlouvy na rok 2020, jenž byly podrobněji rozebrány v textu výše.

Tabulka 3 – Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod plynoucích z PKS 2020

Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod	
1.	Příspěvek na penzijní připojištění
2.	Příspěvek na životní pojištění
3.	Důležité osobní překážky v práci nad ZPr
4.	Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy
5.	Pružné rozvržení pracovní doby pro zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby
6.	Zvýšený nárok dovolené nad ZPr
7.	Příplatek za praxi
8.	Příplatek za zaškolování
9.	Příplatek za práci přesčas nad ZPr
10.	Příplatek za práci v dělené směně
11.	Příplatek za režim práce
12.	Mimořádná odměna za odchod do starobního nebo invalidního důchodu
13.	Mimořádná odměna k životnímu jubileu 50 let
14.	Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti
15.	Odměna při nařízené lékařské prohlídce
16.	Odměna za flexibilitu
17.	Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem
18.	Odměna za pracovní pohotovost nad rámec ZPr
29.	Navýšené odstupné nad ZPr
20.	Odstupné z důvodu obecné ztráty zdravotní způsobilosti

Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod	
21.	Příspěvek na stravování
22.	U zaměstnanců mobilního personálu navýšené stravné nad platnou vyhlášku
23.	Kondiční a ozdravné pobyty pro vybrané zaměstnání
24.	Odměny za zabránění úniku tržeb
25.	Vnitrostátní jízdní výhody
26.	Mezinárodní jízdní výhody
27.	Příspěvek na benefitní program MultiSport karta (300 Kč/měsíc)
28.	Příspěvek na rekreaci (50 % z ceny poukazu, max 1500 Kč)
39.	Příspěvek na tábory dětí a mládeže (50 % z ceny, max 2000 Kč)
30.	Rekreace pro vybraná zaměstnání
32.	Sociální výpomoc při závažné dlouhodobé nemoci
33.	Příspěvek na jazykové kurzy
34.	Příspěvek na kulturní a sportovní akce (400 Kč)

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

4.3 Správa železnic, státní organizace

4.3.1 Popis společnosti

Společnost Správa železnic, státní organizace vznikla 1. 1. 2003 jako jeden z právních nástupců státní organizace České dráhy, s.o. Funkci zakladatele vykonává za Českou republiku Ministerstvo dopravy České republiky. Společnost sídlí v Praze a má 7 oblastních ředitelství, konkrétně v Brně, Hradci Králové, Olomouci, Ostravě, Plzni, Praze a Ústí nad Labem. Předmětem činnosti Správy železnic je provozování železničních dopravních cest, provozuschopnost železniční dopravní cesty, údržba a oprava železniční dopravní cesty, příprava podkladů pro sjednávání závazků veřejné služby a kontrola užívání železniční dopravní cesty, provozu a provozuschopnosti dráhy. V současné době má společnost ve správě celkem 9400 km tratí a přijímá žádosti od jednotlivých drážních dopravců, kteří chtějí na státních drahách provozovat dopravu. Generálním ředitelem je t.č. Bc. Jiří Svoboda, MBA. Společnost původně nesla název Správa železniční dopravní cesty. Tento název byl však často komolený a krkolomný a z toho důvodu došlo k 1. 1. 2020 ke změně názvu na Správa železnic, s. o. (Správa železnic, 2021) Od roku 2016 má společnost Správa železnic, s.o. ve správě nejen železniční dopravní cesty a jejich obsluhu, ale také více než 1500 nádražních budov.

Stejně jako České dráhy a.s. patří Správa železnic, s.o. mezi největší zaměstnavatele v České republice. K 31. 12. 2020 evidovala Správa železnic 17 276 zaměstnanců alokovaných ve 165 profesích a 18 organizačních složkách působících po celé České republice. Věkový průměr zaměstnanců Správy železnic činí k 31.12.2020 48,23 roku. Železniční doprava se řadí mezi tzv. Mužsko-dominantní sektory, což potvrzuje podíl mužů, který k 31.12.2020 činí 72 %. Kvalifikační struktura ve společnosti Správa železnic, s.o. činí 29 % zaměstnanců s neúplným, základním a středním vzděláním bez maturity. Podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou je 56 % a podíl zaměstnanců s vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním (bakalářské, magisterské, doktorské) činí 15 % na celkovém podílu zaměstnanců. (Správa železnic, 2021)

Odměňování ve společnosti Správa železnic, státní podnik, je upraveno stejně jako u společnosti České dráhy a.s. platnou Podnikovou kolektivní smlouvou, kterou Správa železnic při kolektivním vyjednávání sjednává s odborovými organizacemi, kterých u této společnosti působí celkem 9. Konkrétně se jedná o odborové organizace:

- Odborové sdružení železničářů,
- Svaz Odborářů Služeb a Dopravy,
- Aliance drážního provozu,
- Federace vlakových čet,
- Unie železničních zaměstnanců,
- Demokratická Unie Odborářů,
- Federace vozmistrů,
- Federace železničářů ČR,
- Federace strojívedců České republiky. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

4.3.2 Analýza podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, s.o. na rok 2020

Společnost Správa železnic, s.o. působí ve stejném odvětví jako České dráhy, a.s. a zaměstnanci tohoto podniku tudíž působí mnohdy ve stejných odborových organizacích jako zaměstnanci ČD. Z toho důvodu je kolektivní smlouva SZ, s.o. v mnoha bodech podobná kolektivní smlouvě ČD, a.s. Podniková kolektivní smlouva je rozčleněna do 5 základních kapitol. (OSŽ, 2020)

První kapitola upřesňuje spolupráci zaměstnavatele a odborových organizací, kdy se obě strany zavazují k vzájemnému respektu, informovanosti a sdílení elektronických dat. Zaměstnavatel je povinen s odborovými organizacemi projednat stav zaměstnanců, zamýšlené strukturální změny, organizační a racionalizační opatření, opatření ke zmírnění dopadu organizačních změn, změny v oblasti pracovnělékařské služby a zdravotních prohlídek pro výkon práce, BOZP a zajištění hygieny práce a návrhy na změny výnosů, směrnic a metodických pokynů. (OSŽ, 2020)

Druhá kapitola PKS SŽ, s.o. je zaměřena na sociální oblast, BOZP a fond sociálních a kulturních potřeb. Zaměstnavatel se v něm zavazuje zlepšovat pracovní podmínky a sociální vybavenost pracovišť. Upravuje zdravotní prevenci, při které je povinen informovat místně příslušné odborové organizace. V této části jsou upraveny také kondiční pobyty, což je jeden z benefitů pro zaměstnance vyplývajících z kolektivní smlouvy. Mezi zaměstnanecké výhody vyplývající z PKS dále patří nárok na jízdné a přepravné. To náleží zaměstnancům SŽ, jejich rodinným příslušníkům a svým důchodcům na základě jejich žádosti. Příspěvek na jízdné je ve výši 3600 Kč. Dalším benefitem je penzijní spoření a životní pojištění, na které SŽ svým zaměstnancům přispívá. Mezi další benefity patří náborový příspěvek, úschova kol, motocyklů, vyhrazení parkovacího místa a nabídka bytů a ubytování. Důležitým bodem druhé kapitoly je bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí. BOZP dle PKS zajišťuje zaměstnavatel v souladu s platnou legislativou a ve spolupráci s odborovými organizacemi. Dle PKS na rok 2020 je zaměstnavatel povinen vyčlenit 70 mil. Kč na zvyšování bezpečnosti práce a zlepšování pracovního prostředí. Kolektivní smlouva upravuje čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb a datumově vymezuje kontrolu jeho čerpání. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Třetí kapitola je zaměřena na zaměstnanost, mzdovou politiku a náhradu výdajů, což je k charakteru diplomové práce stěžejní kapitola. Tato část podrobněji upravuje podmínky při uvolňování zaměstnanců a řešení zaměstnanosti s odborovými organizacemi. Upravuje například, že zaměstnavatel nedá výpověď pro důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZPr současně u obou manželů či registrovaných partnerů po dobu tří měsíců, jestliže na to jeden z nich upozorní. Tato kapitola dále upravuje odstupné a uvádí násobky průměrného měsíčního výdělku za splnění různých kritérií. Maximální výše odstupného je ve výši pětinasobku průměrného měsíčního výdělku. Skončí-li však pracovní poměr na základě lékařského posudku a zaměstnanci je nad 58 let a odpracoval ve společnosti SŽ minimálně 10 let je odstupné ve výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Mezi další benefity patří příspěvek na stravování. Zaměstnavatel dle PKS zajistí stravování zaměstnanců v podobě teplého jídla v nominální hodnotě 120 Kč (12 hodinová směna) a 100 Kč (8 hodinová směna). Správa železnic hradí závodní stravování do výše 55 %. Dalším benefitem jsou kondiční pobyty pro vybrané skupiny zaměstnanců v lázeňských zařízeních. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Odměňování zaměstnanců ve společnosti Správa železnic, s.o. je realizováno dle Pravidel pro odměňování zaměstnanců SŽ, jenž je přílohou k PKS. Jelikož Správa železnic, s.o. není uvedena v § 109 odst. 3 ZPr, je tato organizace ve mzdovém sektoru. Odměňování probíhá na základě zařazení zaměstnanců do tarifního stupně na základě katalogu prací. Díky kolektivní smlouvě došlo k navýšení tarifních mezd o 4,5 % oproti předchozímu roku. Zaměstnanci mají dle PKS velké množství benefitů. Mezi první z nich patří odměňování při zaškolování, zaučování a prohlubování a udržování kvalifikace, kdy je zaměstnanec odměňován jako při výkonu práce mzdou. V případě zvyšování kvalifikace (školení, studium při zaměstnání v zájmu zaměstnavatele, rekvalifikace) náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. K tarifní mzdě náleží osobní příplatek, jehož konkrétní výši přizná zaměstnanci vedoucí zaměstnanec organizační složky na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance. (OSŽ, 2020)

Stejně jako u Českých drah, a.s. lze i u Správy železnic, s.o. uzavřít smluvní mzdu o výši mzdy. Odměna za střežení pracoviště náleží zaměstnancům, s nimiž je uzavřena dohoda o provedení práce, či dohoda o pracovní činnosti. Výše odměn za střežení pracoviště se pohybuje od 94 do 102 Kč za hodinu. V PKS je řešena také mzda a příplatek za práci přesčas v případě, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodl na náhradním volnu. Výše příplatku za práci přesčas je ve výši 25 % průměrné mzdy, ve výši 50 % (přesčas v noci, sobotu, neděli, ve svátek) a 33 % (zaměstnanec třísměnného režimu). V případě práce ve svátek náleží zaměstnanci náhradní volno a náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci SŽ mají nárok na příplatek za práci v noci ve výši 14 % průměrného výdělku (minimálně 17 Kč/hod) a v případě příplatku za práci v sobotu a neděli se jedná o příplatek ve výši 13 % průměrného výdělku (minimálně 17 Kč/hod). Za dělenou směnu náleží zaměstnanci příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku (minimálně 42 Kč/hod). Zaměstnanců dle PKS náleží rovněž příplatky za režim práce a to ve třech stupních. Zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu mají nárok na 12 Kč/hod, zatímco zaměstnanci pracují ve vícesměnném pracovním režimu náleží příplatek ve výši 10 Kč/hod a v případě zaměstnanců na jednosměnném pracovním režimu je příplatek ve výši 7 Kč/hod. Pracovníci v SŽ mají nárok na rizikový příplatek za práci

ve výškách či nad volnou hloubkou ve výši 30 Kč/hod (výška/hloubka 5 – 10 metrů), 50 Kč/hod (výška/hloubka > 10 m), 120 Kč/hod (práce na laně). Mimo to mají nárok na příplatek za práci s křovinořezem, ruční podbíječkou, motorovou řetězovou pilou, motorovou zatáčečkou a rozbrušovačkou ve výši 30 Kč/hod. V případě, že zaměstnanec pomáhá při likvidaci nehody a odklizení pozůstatků usmrčených osob nebo zvířat náleží mu odměna ve výši 200 Kč. Jestliže zaměstnanec provádí zaškolování nových zaměstnanců, náleží mu příplatek ve výši 6 či 12 % tarifní mzdy na základě typu školení. Jestliže zaměstnancova mzda nedosáhne výše minimální mzdy dle § 111 ZPr, přísluší zaměstnanci doplatek do výše minimální mzdy. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Tabulka 4 – Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby

Tarifní stupeň	Sazba	Hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu		
		40 hodin	37,5 hodin	36 hodin
1	14 800	85,10	90,80	94,50
2	16 040	92,20	98,40	102,50
3	17 290	99,30	106,00	110,40
4	18 550	106,60	113,80	118,50
5	20 150	115,80	123,60	128,70
6	21 970	126,20	134,70	140,30
7	23 780	136,60	145,80	151,80
8	25 600	147,10	157,00	163,50
9	27 540	158,30	168,90	175,90
10	29 520	169,60	181,00	188,50
11	31 520	181,20	193,30	201,30
12	33 500	192,60	205,50	214,00
13	35 500	204,00	217,70	226,70
14	37 480	215,50	229,90	239,40
15	41 480	238,50	254,40	265,00
16	45 690	262,60	280,20	291,80

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

Správa železnic na základě podnikové kolektivní smlouvy poskytuje zaměstnancům následující odměny:

- Výkonová odměna – 5,5 – 30 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu. Ředitel oblastního ředitelství po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi stanoví seznam pracovišť s vyšší pracovní zátěží s nárokem na výkonovou odměnu.
- Mimořádná odměna – maximálně 1 % z ročního plánu mzdových prostředků. Poskytuje se ve výjimečných případech za splnění mimořádných a jednorázových úkolů a za mimořádné a úspěšné výsledky hospodaření na návrh generálního ředitele nebo vedoucího pracovníka.

- Odměna za zastupování – do výše rozdílu mezd zastupovaného zaměstnance. Odměna náleží po 4 týdnech nepřetržitého zastupování a udělena na návrh vedoucího zaměstnance.
- Odměna za nástup na směnu v noci – 80 Kč za každou celou odpracovanou směnu v níž je začátek mezi 22:00 do 4:59 hod., nebo konec směny mezi 22:01 do 5:00 hod.
- Odměna za krátkou směnu – 40 Kč za každou směnu kratší než 6 hodin.
- Zvláštní odměna – ve výši 700 Kč měsíčně poskytována výpravčím v železniční stanici Praha hl. n., Brno hl. n., signalistům ve stanici Brno hl. n. a držitelům platné licence strojvedoucího. a dále jako výkonová motivační odměna zaměstnancům s tarifní mzdou na návrh vedoucího zaměstnance. (Odborové sdružení železničářů, 2020)

Tabulka 5 – Sazba zvláštní odměny dle tarifních stupňů

Tarifní stupeň	Sazba zvláštní odměny % z tarifní mzdy
1	3,38
2	3,12
3	2,89
4	2,70
5	2,48
6	2,28
7	2,10
8	1,95
9	1,82
10	1,69
11	1,59
12	1,49
13	1,41
14	1,33
15	1,21
16	1,09

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

- Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru – odměna je vyplácena na základě počtu odpracovaných let u SŽ ve výši 10 000 Kč (1 – 5 let u SŽ), 12 000 Kč (5 – 20 let u SŽ) a ve výši 15 000 Kč (minimálně 20 let u SŽ)

Čtvrtá kapitola PKS SŽ je nazvána všeobecná ustavení a upravuje samotné kolektivní vyjednávání, řešení kolektivních sporů. Kontrola plnění podnikové kolektivní smlouvy probíhá pololetně písemnou formou. Smluvní strany jsou nejpozději do 31.10. povinny zahájit kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě na následující rok. Jestliže však žádná ze stran

nepředloží návrh na novou PKS prodlužuje se účinnost současné PKS na další kalendářní rok. Nedílnou součástí kolektivní smlouvy jsou její přílohy, které podrobněji upravují pracovní dobu, pracovní pohotovost, dovolenou, překážky v práci, pravidla pro odměňování zaměstnanců, stravování a náhrady výdajů, kondiční pobyty a pravidla poskytování náborového příspěvku. (OSŽ, 2020)

Pátá kapitola podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, s.o. obsahuje dobu platnosti (1.1.2020 až 31.12.2020) a podpisy zúčastněných stran kolektivního vyjednávání. (OSŽ, 2020) V níže přiložené tabulce je seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod, které vyplývají z podnikové kolektivní smlouvy u společnosti Správa železnic, státní organizace za rok 2020.

Tabulka 6 – Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod plynoucích z PKS 2020

Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod	
1.	Příspěvek na penzijní připojištění
2.	Příspěvek na životní pojištění
3.	Důležité osobní překážky v práci nad ZPr
4.	Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy
5.	Pružné rozvržení pracovní doby pro zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby
6.	Zvýšený nárok dovolené nad ZPr
7.	Příplatek za praxi
8.	Příplatek za zaškolování
9.	Příplatek za práci přesčas nad ZPr
10.	Příplatek za práci v dělené směně
11.	Příplatek za režim práce
12.	Rodinné dny a teambuildingy
13.	Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti
14.	Odměna při zvyšování kvalifikace
15.	Odměna při nařízené lékařské prohlídce
16.	Odměna za flexibilitu
17.	Kompensace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem
18.	Odměna za pracovní pohotovost nad rámec ZPr
19.	Navýšené odstupné nad ZPr
20.	Příspěvek na stravování
21.	Kondiční a ozdravné pobyty lázeňského typu pro vybrané zaměstnání
22.	Jízdní výhody ve vlacích ČD

Seznam benefitů a zaměstnaneckých výhod	
23.	Příspěvek na benefitní program MultiSport karta
24.	Příspěvek na rekreaci
25.	Příspěvek na tábory dětí a mládeže
26.	Rekreace pro vybraná zaměstnání
27.	Sociální výpomoc při závažné dlouhodobé nemoci
28.	Příspěvek na jazykové kurzy
29.	Příspěvek na kulturní a sportovní akce
30.	Příplatek za práci v noci, sobotách a nedělích a ve svátek nad rámec ZPr
31.	Výkonová odměna
32.	Mimořádná odměna
33.	Odměna za zastupování
34.	Odměna za nástup na směnu v noci
35.	Odměna za krátkou směnu
36.	Zvláštní odměna
37.	Odměna při významném životní výročí a prvním skončení pracovního poměru

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

4.4 Komparace kolektivních smluv Českých drah, a.s. a Správy železnic, s.o. za rok 2020

Po podrobné analýze jednotlivých kolektivních smluv vybraných organizací bylo zjištěno, že přestože společnosti působí ve stejném odvětví a mají podobnou historii a u nich působící odborové organizace, jsou kolektivní smlouvy rozdílné. V následující části bude provedena komparace mezi zákonem stanovenými minimálními hranicemi pro jednotlivé body a jednotlivými kolektivními smlouvami. V níže zpracované tabulce jsou vybrané položky z podnikových kolektivních smluv, které byly porovnány se zákoníkem práce a jejich výší stanovenou PKS.

Tabulka 7 - Porovnání kolektivních smluv ČD a SZ za rok 2020

	Zákonem stanovené minimum	České dráhy, a.s.	Správa železnic, s.o.
Noční práce	10%	13%	14%
Práce o sobotách a nedělích	10%	15%	13%
Dělená směna	30%	50%	50%
Pracovní pohotovost	10 % průměrného výdělku	10 % průměrného výdělku (min 22 Kč/hod)	10 % průměrného výdělku (min 35 Kč/hod)
Práce přesčas	25 % průměrného výdělku	25 % průměrného výdělku	25 % průměrného výdělku
		50 % průměrného výdělku (práce v noci, sobotu, neděli, ve svátek)	50 % průměrného výdělku (práce v noci, sobotu, neděli, ve svátek)
		35 % průměrného výdělku (třísměnný nepřetržitý režim, vícesměnný režim s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou)	33 % průměrného výdělku (třísměnný, dvousměnný nepřetržitý provoz)
Dovolená	4 týdny	5 týdnů (35 kalendářních dnů) zaměstnanci jimž se započítává doba na oddech a jídlo do pracovní doby	5 týdnů (týdenní pracovní doba 36 a 37,5 hod), zaměstnanci jimž se započítává doba na oddech a jídlo do pracovní doby
		6 týdnů (42 kalendářních dnů) (nerovně rozvržená pracovní doba, doba na oddech a jídlo se nezapočítává do pracovní doby)	6 týdnů (vícesměnný pracovní režim 37,5 hod)
		6 týdnů (30 pracovních dnů) - rovnoměrně rozvržená prac. doba 40 hod	6 týdnů (týdenní pracovní doba 40 hodin)

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

Z výše přiložené tabulky je zřejmé, že společnosti díky podnikovým kolektivním smlouvám navyšují svým zaměstnancům odměny za jednotlivé režimy práce nad rámec zákoníku práce. V těchto společnostech se uzavírají kolektivní smlouvy na rok, a zaměstnancům tak každoročně hrozí riziko, že v případě sporů při uzavírání kolektivní smlouvy nedojde k jejímu podepsání a bude se postupovat podle zákoníku práce, což by značně snížilo jejich odměny za vykonanou práci a také nárok na dovolenou.

V porovnání s šetřením provedeným ministerstvem práce a sociálních věcí za rok 2020 vycházejícího ze vzorku 1262 podnikových kolektivních smluv podnikatelské sféry vychází že jsou zaměstnanci ČD a SZ odměňováni za práci v noci nadprůměrně. Celorepublikový průměr v podnikatelské sféře je na úrovni 11,8 % průměrného výdělku. Příplatek za práci v noci obsahuje 83 % podnikových kolektivních smluv. Práci o sobotách a nedělích je sjednán v 79,7 % podnikových kolektivních smluv a průměrná výše v České republice je ve výši 23,3 % průměrného výdělku, což činí z 15 % u ČD a 13 % u SZ silně podprůměrné společnosti. Je to však dáno formou podnikání, kdy se jedná často o nepřetržité provozování a práce o víkendech je běžnou praxí. ČD ani SZ nijak nad rámec ZPr neupravují práci ve svátek. Ten je uveden v ČR ve 76 % kolektivních smluv a činí průměrně 102,5 % průměrného výdělku. V tomto ohledu tedy PKS Českých drah a Správy železnic mírně zaostávají za republikovým průměrem. (MPSV, 2020)

Přesčasová práce je dle šetření Ministerstva práce a sociálních věcí řešena v 84 % podnikových kolektivních smluv ve formě příplatku za přesčasnou práci. V podnikových smlouvách Českých drah a Správy železnic je rozlišeno zda se jedná o přesčas v pracovní den, v noci, v sobotu, v neděli či ve svátek stejně jako v 31,1, % podnikových kolektivních smluv v ČR. Průměrná výše za práci přesčas v pracovní den v ČR je 26,3 %, což je více než u ČD a SZ. V případě práce přesčas v sobotu a neděli je průměr v ČR ve výši 47,9 % což je naopak průměr nižší, než je sjednán v podnikových kolektivních smlouvách ČD a SZ. (MPSV, 2020)

Dovolená je u ČD a SZ vyšší než stanovuje ZPr a stejně tomu je v 87,8 % podnikových kolektivních smluv v ČR. 5 týdnů dovolená je sjednáno v 71,1 PKS což platí i pro některé zaměstnance ČD a SZ. Zatímco 6 týdnů dovolené je vyjednáno pouze v 2,7 % PKS v ČR. Jedná se tedy pro ČD a SZ o velký benefit, který svým zaměstnancům poskytují. (MPSV, 2020)

Tabulka 8 - Porovnání odstupného dle PKS ČD a SZ za rok 2020

	Zákonem stanovené minimum	ČD	SZ
Odstupné	1x průměrná měsíční mzda (pracovní poměr < 1 rok)	Odstupné podle § 67 odst. 1 ZPr, z důvodu § 52 písm. a) až c)	
	2x průměrná měsíční mzda (pracovní poměr 1 - 2 roky)	zvýšené o 2x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u ČD ≥ 5 let	zvýšené o 1x průměrný měsíční výdělek, odpracoval u SZ ≥ 5 let
	3x průměrná měsíční mzda (pracovní poměr > 2 roky)	zvýšené o 3x průměrný měsíční výdělek, osamělý zaměstnanec trvale pečující o nezaopatřené dítě	zvýšené o 2x průměrný měsíční výdělek, osamělý zaměstnanec trvale pečující o nezaopatřené dítě
		zvýšené o 4x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u ČD ≥ 25 let	zvýšené o 3x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u SZ ≥ 30 let
		zvýšené o 5x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u ČD ≥ 30 let	
		Odstupné podle § 67 odst. 1 ZPr, z důvodu § 52 e) ZPr	
		3x průměrný měsíční výdělek - 3 ≤ odpracoval u ČD ≤ 10 let	3x průměrný měsíční výdělek - 5 ≤ odpracoval u SZ < 10 let (max 45 tis. Kč/měs)
		4x průměrný měsíční výdělek - 10 < odpracoval u ČD ≤ 25 let	4x průměrný měsíční výdělek - 10 ≤ odpracoval u SZ < 25 let (max 45 tis. Kč/měs)
		7x průměrný měsíční výdělek - 25 < odpracoval u ČD ≤ 35 let	5x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u SZ ≥ 25 (max 45 tis. Kč/měs)
		10x průměrný měsíční výdělek - odpracoval u ČD > 35 let	
		navýšené odstupné o 2x průměrný měsíční výdělek, skončí-li pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny	navýšené odstupné o 1x průměrný měsíční výdělek - skončí-li pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data kdy mu byla sdělena nadbytečnost
			navýšené odstupné o 2x průměrný měsíční výdělek - skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce ve kterém je nadbytečný

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

Z výše přiložené tabulky zaměřené na odstupné je možné vypožorovat, že přestože se obě analyzované podnikové kolektivní smlouvy shodují v režimech, v nichž náleží zaměstnancům odstupné, jejich násobky a věkové rozpětí práce u dané společnosti, se liší. Vyššího odstupného

lze dle porovnání PKS dosáhnout u Českých drah, a.s. Poslední tabulkou, která srovnává podnikové kolektivní smlouvy vybraných společností je tabulka zaměřená na stravné.

Tabulka 9 - Porovnání stravného u ČD a SZ za rok 2020

Stravné (2020)	Pracovní cesta		
	Zákonem stanovené minimum	ČD	SZ
Pracovní cesta 5 - 12 hod	99 Kč	102 Kč	100 Kč
Pracovní cesta 12 - 18 hod	131 Kč	154 Kč	134 Kč
Pracovní cesta > 18 hod	206 Kč	230 Kč	211 Kč
	Pracovní cesta s poskytnutým jídlem		
Pracovní cesta 5 -12 hod	70 % stravného	70 % stravného	70 % stravného
Pracovní cesta 12 - 18 hod	35 % stravného	35 % stravného	35 % stravného
Pracovní cesta > 18 hod	25 % stravného	25 % stravného	25 % stravného

Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2020

V porovnání stravného poskytovaného zaměstnancům při pracovních cestách lze upozorovat, že vyšší stravné poskytují České dráhy, a.s. V případě pracovní cesty s poskytnutým jídlem se obě společnosti řídí ZPr a neposkytují vyšší procentuální nárok. Stejně jako 95,3 % PKS v ČR obsahují také PKS ČD a SZ příspěvek zaměstnancům na závodní stravování a to ve výši 55 %, což je maximum uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. SZ a ČD jsou tak nadlehce nad průměrem, který v ČR je 54,6 %. (MPSV, 2020)

4.5 Odborové sdružení železničářů

Odborové sdružení železničářů (OSŽ) je největší odborovou organizací, ve které jsou sdružení zaměstnanci především Českých drah, a.s., Správy železnic, s.o. a ČD Cargo, a.s. Odborové sdružení železničářů je členem Asociace samostatných odborů České republiky (ASO), díky čemuž mají na celostátní úrovni zprostředkovaný přístup na tzv. tripartitu (RSHD ČR). Dále vede sociální dialog s vládou ČR a zaměstnavatelskými svazy. Na podnikové úrovni vyjednávají za zaměstnance o podnikové kolektivní smlouvě, jedná se zaměstnavateli, provádí kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na pracovištích a zabezpečuje sportovní a kulturní činnost včetně rekreací. Poskytuje také služby zaměstnancům, jako například právní servis a pomoc, poradenství, pomoc s pojištěním, zastupuje zaměstnance a poskytuje vzdělávání a informace o aktuálním dění. OSŽ je členem také Evropské federace pracovní dopravy, Mezinárodní federace pracovní dopravy a Mezinárodní sportovní sdružení železničářů. (Odborové sdružení železničářů, 2015)

Tabulka 10 - Podíl členů odborového sdružení železničářů

	České dráhy, a.s.	Správa železnic, s.o.	ČD Cargo, a.s.
Počet zaměstnanců	14 500	17 276	6 877
Počet zaměstnanců v OSŽ	7 074	10 578	3 062
Podíl na počtu zaměstnanců	51 %	61 %	45 %

Zdroj: Malý, 2022

Z výše přiložené tabulky je zřejmé, že OSŽ je nejsilnější odborovou organizací v tomto odvětví, jelikož u 3 zaměstnavatelů sdružuje celkem 20714 zaměstnanců a jejím členem je cca 54 % z celkového počtu zaměstnanců. Tento podíl je vysoko nad průměrem v České republice nebo v Evropské Unii a je dán především tradicí a historií odborové organizace a také benefity, které se odborové organizaci, díky silné členské základně, daří každý rok vyjednat.

4.6 Mzdový vývoj

Šetřením ministerstva práce a sociálních věcí, které analyzovalo v roce 2020 celkem 1262 podnikových kolektivních smluv podnikatelské sféry, bylo zjištěno, že měsíční mzdové tarify byly sjednány v 44 % zkoumaných PKS, do kterých spadají i podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a.s. a Správy železnic, s.o. Oproti roku 2019 se v roce 2020 v České republice zpomalil růst mezd především z důvodu omezení vyplývající z pandemie Covid-19. V roce 2020 se růst mezd u firem s PKS v podnikatelské sféře pohyboval mezi 1,9 až 6,4 %. Největší nárůst byl pozorován u zaměstnanců s nejnižšími příjmy, co je možné pozorovat i u Českých drah a Správy železnic. V České republice dle statistik řeší mzdový vývoj 69 % podnikových kolektivních smluv. Růst mezd je často sjednáván několika formami, konkrétně se jedná o zvýšení průměrné nominální mzdy, zvýšení mzdových tarifů, udržení reálné mzdy, zvýšení celkového objemu mzdových prostředků a zvýšení průměrné reálné mzdy. České dráhy a Správa železnic realizují navýšení mezd formou zvýšení mzdových tarifů. Růst mzdových tarifů byl v České republice za rok 2020 u firem s PKS ve výši 4,8 %. (MPSV, 2020)

Pro porovnání vlivu odborových organizací na odměňování práce a výši mezd byly vybrány největší tuzemské společnosti podnikající v oblasti železniční dopravy. Jedná se o již podrobněji představené České dráhy, a.s. a Správu železnic, s.o. Dále ČD Cargo a.s., což je největší tuzemský železniční dopravce v oblasti nákladní dopravy. Tyto tři společnosti mají společnou minulost, úzce spolu spolupracují a jejich zaměstnanci jsou převážně sdruženi v obdobných odborových organizacích. Dalšími dvěma zvolenými železničními společnostmi jsou RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. Tyto dvě společnosti jsou od roku 2011 (RegioJet)

a roku 2012 (Leo Express Global) největšími konkurenty Českých drah. Obě společnosti jsou soukromé a nefungují u nich odborové organizace.

Společnost RegioJet a.s. byla založena v roce 2009 jako akciová společnost. Mateřskou společností je Student Agency k.s. ve vlastnictví Radima Jančury. Společnost podniká v oboru osobní dopravy a v současné době zaměstnává 547 zaměstnanců z nichž 4 jsou řidiči. Společnost sídlí v Brně a její roční obrat se pohybuje okolo 2 mld. Kč a ročně přepraví cca 5 mil. cestujících. (RegioJet, 2021)

Společnost Leo Express Global a.s. byla založena v roce 2009 jako Leo Express a.s. Společnost působí v oblasti železniční a autobusové dopravy. Společnost sídlí v Praze a jejími majoritními akcionáři jsou Leoš Novotný ml. (44 %) a Ranfe (49,9 %). Roční obrat je ve výši 872 mil. Kč (2019). Společnost zaměstnávala v roce 2019 celkem 317 zaměstnanců. (Leo Express, 2020)

V níže přiložené tabulce jsou uvedeny průměrné mzdy zaměstnanců ve vybraných železničních společnostech za roky 2016 až 2021. Většina společností však nezná přesnou hodnotu pro rok 2021 a tak se u společnosti České dráhy a.s. a ČD Cargo, a.s. jedná o odhad vycházející z kolektivního vyjednávání. U společností RegioJet a.s. se za rok 2021 a u společnosti Leo Express a.s. za roky 2020 a 2021 se výše průměrné mzdy nepodařila zjistit.

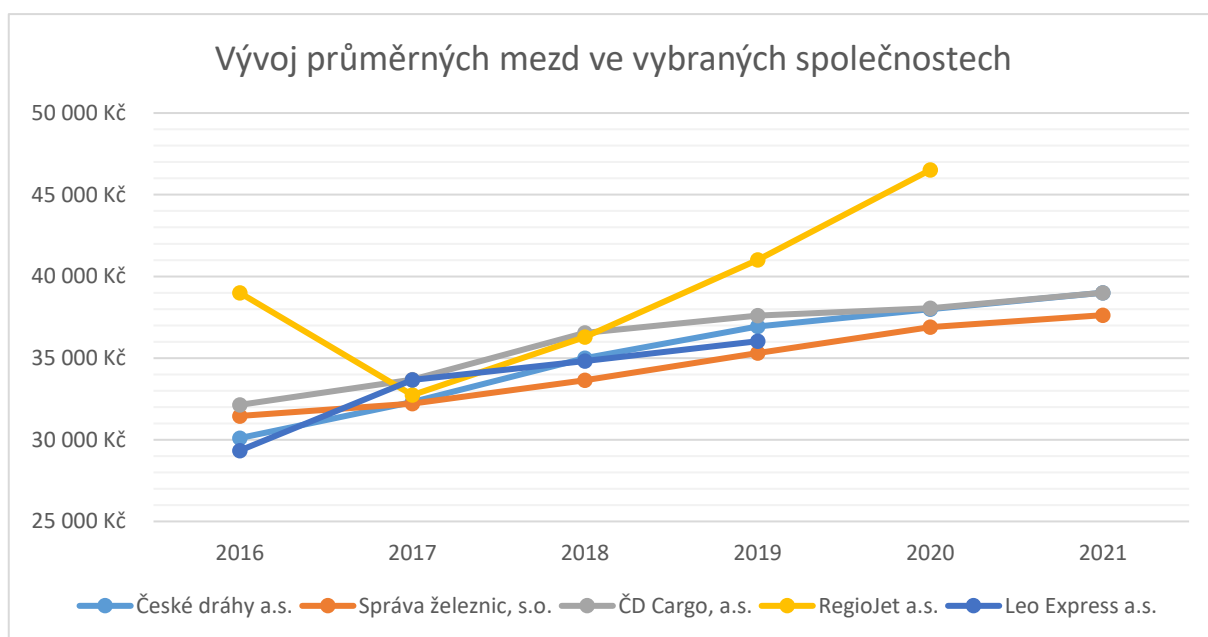
Tabulka 11 - Průměrné mzdy v železničních společnostech za roky 2016 - 2021

Název společnosti	Průměrná mzda					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
České dráhy a.s.	30 103 Kč	32 300 Kč	35 000 Kč	36 925 Kč	38 000 Kč	39 000 Kč
Správa železnic s.o.	31 457 Kč	32 217 Kč	33 635 Kč	35 300 Kč	36 889 Kč	37 627 Kč
ČD Cargo, a.s.	32 136 Kč	33 685 Kč	36 549 Kč	37 600 Kč	38 058 Kč	39 000 Kč
RegioJet a.s.	38 989 Kč	32 735 Kč	36 281 Kč	41 012 Kč	46 513 Kč	X
Leo Express Global a.s.	29 340 Kč	33 668 Kč	39 825 Kč	40 819 Kč	X	X

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020

Z výše přiložené tabulky je možné vypožorovat, že ve všech největších železničních společnostech v České republice každoročně dochází k růstu průměrných mezd, ovšem v různých výších za jednotlivé roky. U společnosti RegioJet je dokonce v roce 2017 možné pozorovat výrazný propad průměrné mzdy, který je způsoben velkým náborem nových zaměstnanců do pozic s nižším mzdovým ohodnocením. Tento propad průměrné mzdy se promítl i do roku 2018, kdy průměrná mzda byla stále nižší oproti roku 2016.

U společností RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. je možné pozorovat především v posledních letech 2019 a 2020 vyšší průměrné mzdy oproti společnostem České dráhy a.s., Správa železnic s.o. a ČD Cargo, a.s. Vyšší průměrná mzda je zde dána především nižším počtem zaměstnanců, kdy mzdy vedoucích pracovníků z managementu, které jsou silně nad průměrem průměrné mzdy v České republice tlačí průměrnou mzdu v daných společnostech vzhůru. Silný vliv na vyšší průměrnou mzdu v tomto oboru má konkurenční boj o kvalitní pracovníky v oblasti železniční dopravy a také vysoké procento odborově organizovaných pracovníků v tomto odvětví, díky nimž dochází každoročně k nárůstu mezd vyjednaných kolektivními smlouvami.



Obrázek 4 - Vývoj průměrných mezd ve vybraných společnostech

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020

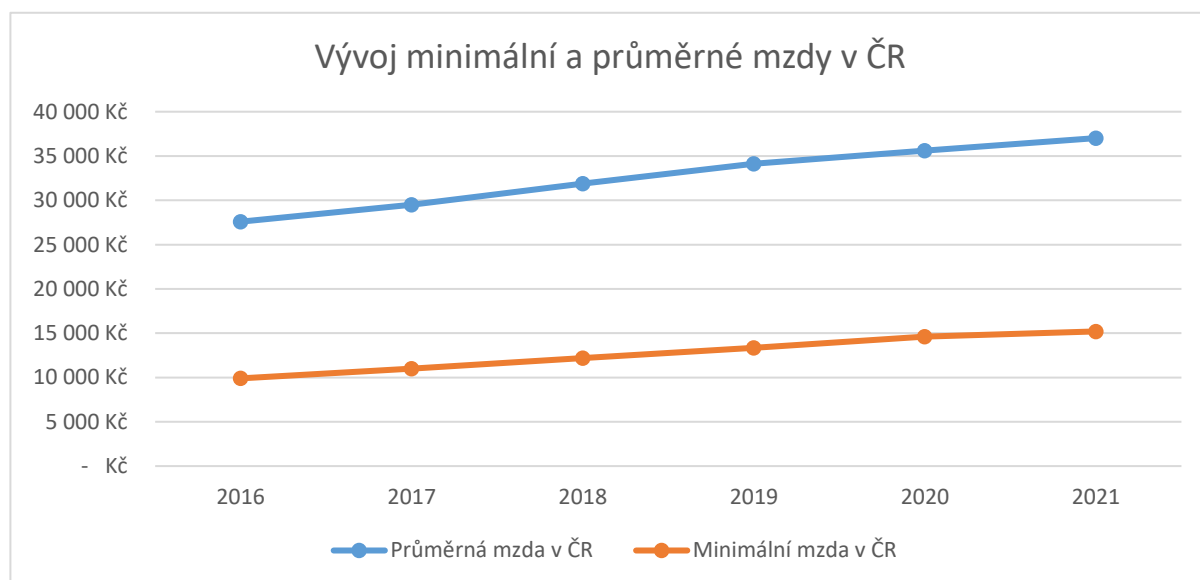
Ve výše přiloženém grafu je znázorněn vývoj průměrných mezd ve vybraných společnostech za roky 2016 až 2021. Z grafu vyplývá, že RegioJet silně dominuje ve výši průměrných mezd nad ostatními společnostmi. Nejhůře z porovnávaných společností vychází Správa železnic, s.o., která se mezi roky 2017 a 2021 umístila nejhůře, což je do značné míry dáno vysokým podílem dělnických profesí ve skladbě zaměstnanců. Velice podobnou průměrnou mzdu je možné pozorovat u společností České dráhy, a.s. a ČD Cargo, a.s.. Železniční společnosti vykazovaly ve sledovaném období největší analogii průměrných mezd v roce 2017, kdy se pohybovaly mezi 32 217 Kč a 33 685 Kč. Což je dle přiložené tabulky níže lehce nad úrovní průměrné mzdy v České republice

Tabulka 12 - Vývoj průměrné a minimální mzdy v České republice za roky 2016 – 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Průměrná mzda v ČR	27 589 Kč	29 504 Kč	31 885 Kč	34 125 Kč	35 611 Kč	37 020 Kč
Růst průměrné mzdy	4,2 %	6,9 %	8,1 %	7,0 %	4,4 %	4,0 %
Minimální mzda v ČR	9 900 Kč	11 000 Kč	12 200 Kč	13 350 Kč	14 600 Kč	15 200 Kč
Růst minimální mzdy	7,6 %	11,1 %	10,9 %	9,4 %	9,4 %	4,1 %

Zdroj: Český statistický úřad, 2022

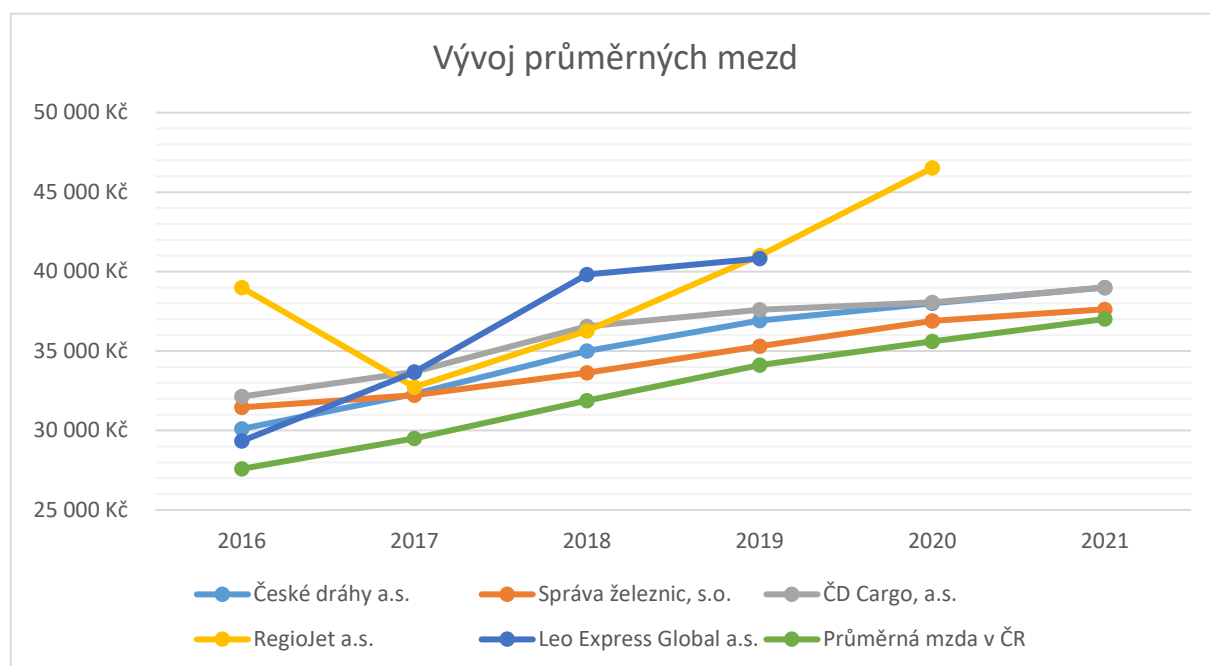
Z výše přiložené tabulky je možné vyzorovat, že průměrná mzda v České republice se každým rokem zvyšuje v různé výši. Oproti minimální mzdě však průměrná mzda v posledních 6 letech roste pomaleji. Každým rokem však dochází k mírnému navýšení, což je do značné míry dáno mírou inflace. Vyšší vypovídací hodnotu o mzdách ve společnosti má medián mezd (střední hodnota mezd). Tento ukazatel je ovšem na úrovni podniků problematické získat a pro porovnání odměňování je v diplomové práci využito průměrných mezd. Zde ovšem dochází k ovlivnění dat, který je dán nižším počtem zaměstnanců v menší společnosti ve které vysokopříjmoví manažeři tlačí průměrnou mzdu vzhůru což je příklad společnosti Leo Express Global a.s. Výši minimální mzdy stanovuje vláda na základě jednání na úrovni tripartity.



Obrázek 5 - Vývoj minimální a průměrné mzdy v České republice za roky 2016 – 2021

Zdroj: Český statistický úřad, 2022

Ve výše přiloženém grafu zobrazujícím vývoj minimální a průměrné mzdy v České republice za vybrané roky je zřejmý rostoucí trend mezd bez významnějšího výkyvu. Výraznější nárůst mezd je možné pozorovat u minimální mzdy, která za sledované období vzrostla o více než 50 % zatímco průměrná mzda za sledované období v České republice vzrostla o více než 30 %. V následujícím grafu je graficky propojen vývoj průměrné a minimální mzdy v České republice s vývojem průměrných mezd ve vybraných železničních společnostech s odborovými organizacemi a bez odborových organizací.



Obrázek 6 - Vývoj průměrných mezd vybraných společností a průměrné mzdy v ČR

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020, Český statistický úřad, 2022

Při porovnání průměrných mezd vybraných železničních společností a průměrnou mzdou v České republice lze pozorovat obdobně rostoucí trend. Společnosti České dráhy, a.s., Správa železnic s.o. a ČD Cargo a.s. mají podobně rostoucí trend jako je trend růstu průměrných mezd v České republice. Růst průměrných mezd u těchto společností se silnými odborovými organizacemi je konstantní a každoročně dochází při kolektivním vyjednávání k domluvě na určitém procentuálním navýšení mezd. U společností bez odborových organizací je patrný rychlejší růst průměrných mezd, díky kterému se společnosti například v roce 2019 dostávají výrazně nad průměrnou mzdu v České republice. Do značné míry je to způsobeno nižším počtem zaměstnanců a také konkurenčním bojem o kvalitní zaměstnance na trhu práce. Všechny vybrané společnosti mají průměrnou mzdu vyšší než je průměrná mzda v České

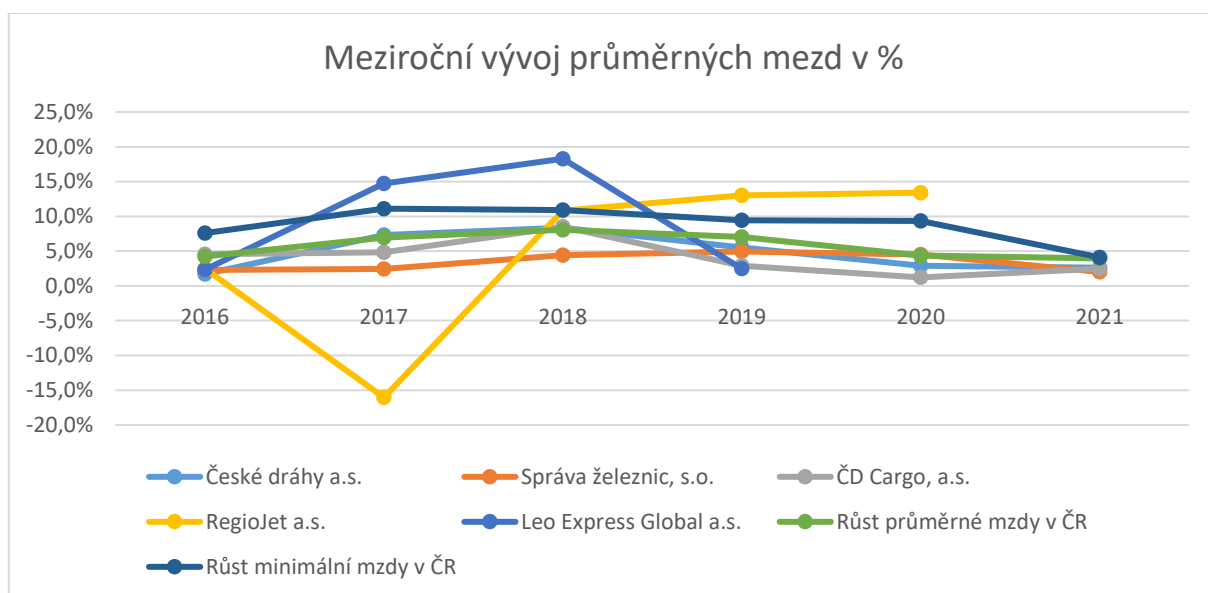
republiky. V následující tabulce jsou podrobněji vyjádřeny každoroční nárůsty průměrné mzdy v procentech u jednotlivých společností a také meziroční růst minimální a průměrné mzdy v České republice.

Tabulka 13 - Meziroční růst průměrných mezd ve vybraných podnicích

Název společnosti	Růst průměrných mezd					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
České dráhy a.s.	1,7 %	7,3 %	8,4 %	5,5 %	2,9 %	2,6 %
Správa železnic, s.o.	2,3 %	2,4 %	4,4 %	5,0 %	4,5 %	2,0 %
ČD Cargo, a.s.	4,6 %	4,8 %	8,5 %	2,9 %	1,2 %	2,5 %
RegioJet a.s.	2,5 %	-16,0 %	10,8 %	13,0 %	13,4 %	X
Leo Express Global a.s.	2,3 %	14,8 %	18,3 %	2,5 %	X	X
Růst průměrné mzdy v ČR	4,2 %	6,9 %	8,1 %	7,0 %	4,4 %	4,0 %
Růst minimální mzdy v ČR	7,6 %	11,1 %	10,9 %	9,4 %	9,4 %	4,1 %

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020, Český statistický úřad, 2022

Z výše přiložené tabulky je možné porovnat nárůst (pokles) mezd u jednotlivých společností za jednotlivé roky. V roce 2018 můžeme pozorovat významný nárůst průměrných mezd nejen u jednotlivých společností, ale také v celorepublikovém průměru. Tento nárůst mezd byl do jisté míry způsoben vysokým nárůstem minimální mzdy v roce 2017. Nejvyšší nárůst průměrných mezd je pozorován v roce 2021, což bylo způsobeno pandemií Covid-19 a s ní spojenými proti-pandemickými opatřeními, které se výrazně negativně projevíly na hospodaření železničních společností a z úsporných důvodů došlo k minimálnímu navýšení mezd, kterému v případě Českých drah a Správy železnic předcházela dlouhá kolektivní vyjednávání. Výrazný pokles průměrné mzdy u společnosti RegioJet za rok 2017 byl způsoben velkým náborem nových zaměstnanců. Níže je procentuální vývoj mezd vyjádřen graficky.



Obrázek 7 - Meziroční vývoj průměrných mezd v %

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020, Český statistický úřad, 2022

Z grafu je patrné, že vývoj průměrné mzdy v České republice značně kopírují svým vývojem také vybrané železniční společnosti. U společností RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. dochází k vyšším jednorázovým nárůstům mezd, což je značně způsobeno vývojem na trhu práce. Oproti tomu společnosti České dráhy a.s., Správa železnic s.o. a ČD Cargo a.s. mají vlivem kolektivního vyjednávání růst tržeb nižší, avšak konstantní. V posledních letech je možné pozorovat rychlejší růst minimální mzdy oproti růstu průměrných mezd v úrovni republikovém i podnikovém. Při analýze mzdového vývoje u ČD bylo zřejmé, že díky růstu minimální mzdy docházelo k nejvyššímu nárůstu mezd u nejnižších mzdových tarifů, které kopírovaly procentuální růst minimální mzdy.

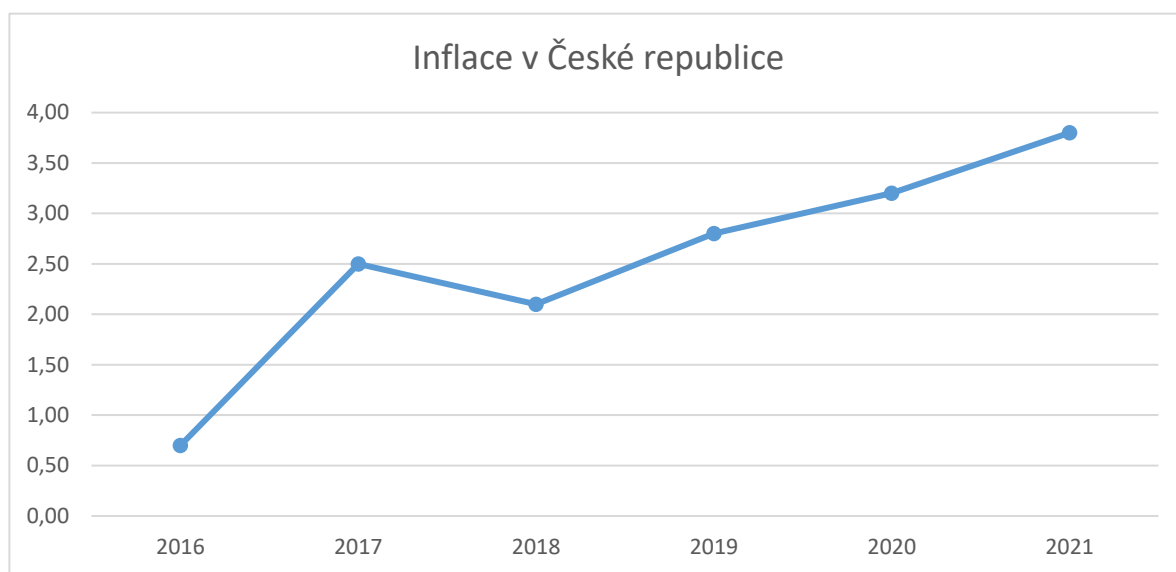
Růst mezd by měl do určité míry korespondovat s vývojem inflace v dané zemi, aby zůstávala vyvážená kupní síla zaměstnanců. Kupní sílu vyjadřuje reálná mzda, což je nominální mzda snížená o míru inflace. Při porovnání tempa růstu průměrných mezd a tempa růstu inflace za vybrané období je možné pozorovat, že průměrné mzdy v České republice a ve vybraných železničních společnostech rostou rychleji než inflace ve vybraném období.

Tabulka 14 - Vývoj inflace v České republice za roky 2016 - 2021

Sledované roky	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Inflace v ČR	0,70	2,50	2,10	2,80	3,20	3,80

Zdroj: Český statistický úřad, 2022

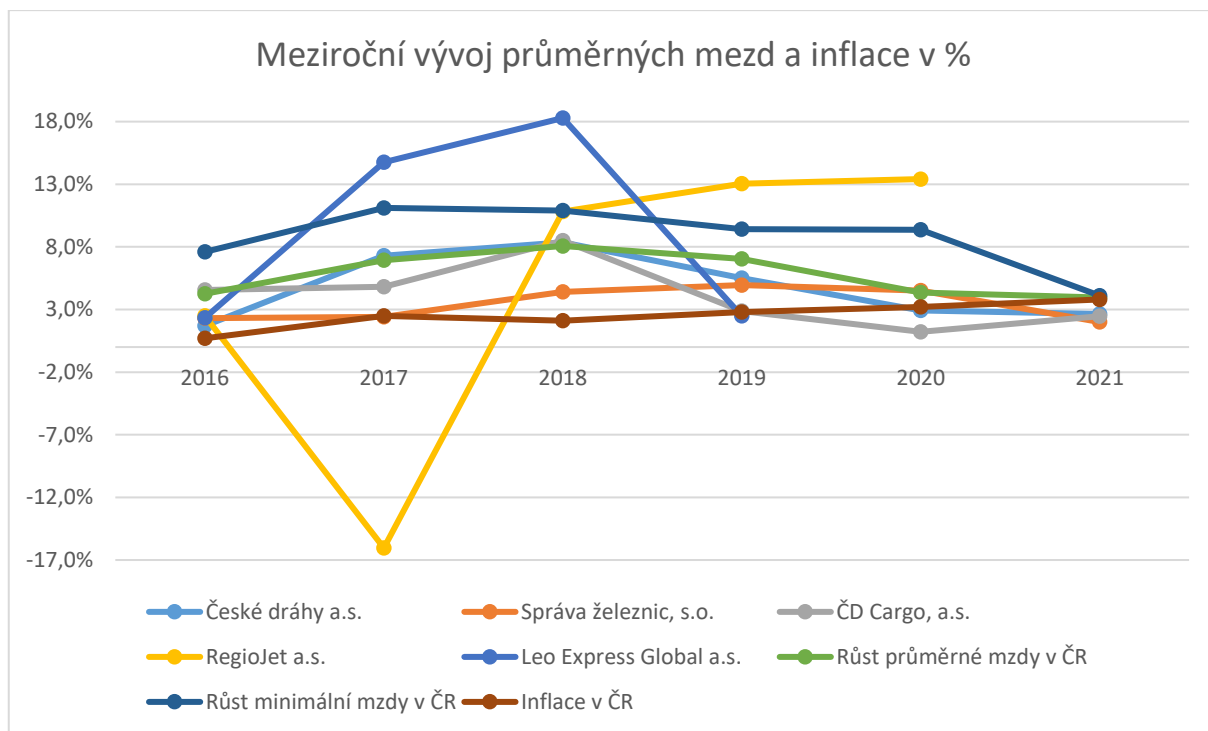
Velice významným faktorem při růstu mezd je inflace. Při kolektivním vyjednávání můžeme u Českých drah nalézt v podnikové kolektivní smlouvě za rok 2022 oddíl, jenž řeší jakým způsobem bude podnik minimalizovat dopad inflace na zaměstnance. V ČD bude k 30.6.2022 svoláno jednání ohledně kompenzace inflace v případě, že míra inflace meziročně dosáhne hranice 6 %. V zájmu zaměstnanců je tedy, aby jejich mzda každoročně vzrostla minimálně ve výši inflace o což usilují odborové organizace, které mají silnější vyjednávací pozici ve vztahu k vedení.



Obrázek 8 - Inflace v České republice za roky 2016 – 2021

Zdroj: Český statistický úřad, 2022

Při porovnání meziročního růstu inflace v České republice s meziročním růstem průměrných mezd ve vybraných železničních společnostech, což je graficky znázorněno níže, je zřejmé, že průměrné mzdy meziročně dosud rostly rychleji, než tuzemská inflace. Zaměstnancům těchto společností se tak každoročně zvyšovala kupní síla. U společností bez odborových organizací je možné pozorovat vyšší výkyvy růstu průměrné mzdy oproti společnostem s odborovými organizacemi, které lépe reagují na vývoj inflace. V roce 2021 byla míra inflace vyšší než nárůst mezd jednotlivých společností, což je způsobeno obdobím po pandemii Covid-19.



Obrázek 9 - Meziroční vývoj průměrných mezd a inflace v %

Zdroj: České dráhy, 2022, Správa železnic, 2022, ČD Cargo 2022, RegioJet, 2021, Leo Express 2020, Český statistický úřad, 2022

Po porovnání výše průměrné mzdy ve vybraných železničních společnostech vycházejí v tomto ukazateli lépe společnosti bez odborové organizace. Dalším ukazatelem, který se odměňování týká jsou benefity poskytované zaměstnavatelem. V tomto ohledu vycházejí lépe společnosti s odborovými organizacemi, které díky kolektivnímu vyjednávání dosahují na širokou škálu zaměstnaneckých benefitů a příplatků. Oproti tomu společnosti bez odborových organizací (RegioJet, Leo Express Global) poskytují svým zaměstnancům pouze základní portfolio zaměstnaneckých benefitů. Tento nedostatek může do značné míry kompenzovat vyšší mzda. V tabulce níže jsou benefity poskytované železničními společnostmi RegioJet a.s. (RJ) a Leo Express Global a.s.(LE), které jsou v porovnání se zaměstnaneckými benefity poskytovanými společnostmi České dráhy a.s. a Správa železnic s.o. nižší. V součtu poskytují ČD svým zaměstnancům 34 benefitů, SZ 37 benefitů a oproti tomu RJ poskytuje pouze 8 benefitů a LE dokonce pouze 5 benefitů. Odměňování za ztížené pracovní podmínky je tak do značné míry u RJ a LE realizováno dle zákoníku práce.

Tabulka 15 - Seznam benefitů ve společnostech RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s.

Zaměstnanecké benefity	
RegioJet a.s.	Leo Express Global a.s.
Jazykové kurzy	Zaměstnanecké slevy
Zaměstnanecké slevy	Cestování v síti Leo Express a vybraných spojích FlixBus zdarma
Školení	Multisport karta
Cafeterie	5 týdnů dovolené
příspěvek na stravování	Pojištění odpovědnosti zaměstnance
Po 1. roce 5 dní dovolené nad ZPr	
Firemní akce	
Teambuildingy	

Zdroj: Student Agency, 2022, Leo Express, 2022

4.7 Kolektivní vyjednávání v dalších státech EU

Kolektivní vyjednávání probíhá také v dalších státech EU a pro bližší porovnání byly zvoleny sousední země České republiky. Do těchto zemí míří nejvíce železničních spojů vybraných železničních společností a mohou tak ovlivňovat tuzemské železniční společnosti a jistým způsobem také ovlivňují tuzemský trh práce železničářů. České dráhy a RegioJet organizují velké množství mezinárodních vlakových spojů do sousedních zemí, což jsou jmenovitě Slovensko, Polsko, Německo a Rakousko.

4.7.1 Slovensko

Česká i Slovenská právní úprava v oblasti kolektivního vyjednávání je velmi podobná a to z důvodu společné minulosti. Základem pro právní úpravu kolektivního vyjednávání je právní úprava z dob Československa a úmluvy mezinárodní organizace práce (MOP) č. 87, 98, 135 a 154. Kolektivní vyjednávání na Slovensku je upravováno zákonem č. 311/2001 ZPr a zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání. Největší odborovým svazem na Slovensku je Konfederace odborových svazov Slovenskej republiky. (KOZ SR, 2022) Odborové organizace na Slovensku a kolektivní vyjednávání je do značné míry obdobné jako v České republice, což je dáno tím, že tamní zákon o kolektivním vyjednávání vznikl již za Československa v roce 1991. Největší železniční společností na Slovensku je Železničná spoločnosť Slovensko (ZSSK) u které fungují odborové organizace a probíhá každoročně

kolektivní vyjednávání. Průměrná mzda na Slovensku za rok 2020 činí 1124 EUR (28 610 Kč) a minimální mzda je ve výši 623 EUR (15 880 Kč). Průměrná mzda v České republice je tak o 23 % vyšší. (Bureš, 2021) Průměrná mzda ve společnosti ZSSK, která má 5 826 zaměstnanců je ve výši 1343 EUR (33 575 Kč). (Sůra, 2021)

4.7.2 Polsko

Právní úprava u našeho severovýchodního souseda se do značné míry podobá právní úpravě v České republice. Je to dáno zapojením do mezinárodních úmluv mezinárodní organizace práce č. 87, 98, 135 a 154 do kterých je zapojeno také Slovensko a Česká republika a kolektivní vyjednávání v těchto třech zemích Visegradské skupiny je velmi podobné. V Polsku mají odbory silnou roli, jelikož odborový svaz Solidarita hrál rozhodující roli při sociálních a politických změnách v Polsku po roce 1980. Na podnikové úrovni fungují odborové organizace na jejichž založení je třeba minimálně 10 členů. Dále zde fungují rady zaměstnanců. Odbory v Polsku vykonávají obdobné činnosti jako v ČR. Největší odborové svazy v Polsku jsou NSZZ Solidarność, OPPZ (Celopolská dohoda odborových svazů) a FORUM. (DGB Sachsen, 2022) Největší železniční společností v Polsku je Polskie Koleje Państwowe S.A. (PKP) neboli Polské státní dráhy, a.s. U společnosti Polskie Koleje Państwowe S.A. působí odborové organizace a probíhá kolektivní vyjednávání obdobně jako u Českých drah (ČD) nebo Železniční společnosti Slovenka (ZSSK). Průměrná mzda v Polsku za rok 2020 činí 5 682 zlotých (32 490 Kč), česká průměrná mzda je tak vyšší o 8 %. (Bureš, 2021) Minimální mzda je zde 17 265 Kč a průměrná mzda ve společnosti PKP činí 32 525 Kč což je v Polsku lehce nadprůměrná mzda. (Wynagrodzenia, 2021)

4.7.3 Spolková republika Německo

V Německu zastupují zaměstnance na podnikové úrovni volení zástupci podnikové rady zaměstnanců (ve veřejné správě jsou to personální rady zaměstnanců). Tyto rady se zakládají v podnicích s nejméně 5 zaměstnanci a obdobně jako v České republice zastupují zájmy zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli v oblasti personální, sociální, BOZP. Odborové svazy jsou organizované podle jednotlivých odvětví a působí na celostátní i regionální úrovni pod hlavičkou konfederace DGB (Německý svaz odborů) jenž uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně a zastupuje zájmy svých členů. (DGB Sachsen, 2022) Silné odbory fungují u společnosti Deutsche Bahn. Zde dokonce vlivem špatného vývoje kolektivního vyjednávání v oblasti zvyšování mezd došlo v srpnu 2021 ke stávce odborového svazu strojvedoucích

(GDL) působících v nákladní a osobní dopravě. Stávky proběhly celkem 3 a na několik dní ohromily železniční dopravu v Německu, výsledkem však byla dohoda na základě které došlo k navýšení mezd. Průměrná mzda v Německu za rok 2020 činí 4 342 EUR (110 500 Kč) a minimální mzda byla ve výši 36 742 Kč (9,35 EUR/hod). (Bureš, 2021) Průměrná mzda ve společnosti Deutsche Bahn činí 91 875 Kč, což je podprůměrná mzda v Německu a vedla ke stávce strojvůdců. V příštím roce lze tedy očekávat průměrnou mzdu ve srovnatelné výši se mzdou průměrnou. (ČT24, 2021)

4.7.4 Rakousko

Odborové organizace mají v Rakousku dlouhou historii a u našeho jižního souseda je uzavíráno velké množství kolektivních smluv nejen podnikových, ale i vyššího stupně. Kolektivní smlouvy se v Rakousku vztahují na všechny pracovníky, i když nejsou členy odborové organizace. Kolektivní smlouvy vyššího stupně vyjednává zpravidla Rakouský odborový svaz (ÖGB) společně s příslušnou odborovou organizací a na straně zaměstnanců je to Hospodářská komora Rakouska. Tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně poté platí pro celý ekonomický sektor. Podniková kolektivní smlouva nesmí stejně jako u nás zhoršovat pracovní podmínky oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně. V Rakousku jsou minimální mzdy (platy), příspěvky na dovolenou, vánoční odměny atd. upravovány kolektivními smlouvami. Kolektivní smlouvy se v Rakousku vztahují na cca 98 % zaměstnanců. Každoročně dochází k uzavření více jak 450 kolektivních smluv. (Postingofworkers, 2022) Průměrná mzda v Rakousku za rok 2020 činí 4 055 EUR (103 200 Kč), což je více než trojnásobek průměrné mzdy v ČR (Bureš, 2021). Minimální mzda v Rakousku na celostátní úrovni neexistuje a je regulována jednotlivými kolektivními smlouvami pro jednotlivé obory. Největší železniční společností v Rakousku je Österreichische Bundesbahnen (ÖBB), neboli Rakouské spolkové dráhy. Společnost zaměstnává 40 265 zaměstnanců a průměrná mzda v této společnosti činí cca 3 890 EUR (95 538 Kč) měsíčně, což je obdobně jako v Německu lehce pod průměrnou mzdou. (Jobted, 2021)

4.8 Zhodnocení vlivu odborových organizací na odměňování pracovníků na základě získaných údajů

Na základě podrobné analýzy dvou podnikových kolektivních smluv, porovnání odměňování zaměstnanců v největších železničních společnostech v České republice včetně benefitů lze hodnotit vliv odborových organizací na výši a každoroční růst mezd v těchto dvou vybraných společnostech jako značný. Odborové organizace vlivem na odměňování v této společnosti defacto vytváří tlak na celé odvětví ve kterém podniky působí. Podniky v tomto odvětví soupeří na trhu práce o obdobné pracovníky a díky konkurenčnímu boji na tomto trhu lze pozorovat rostoucí mzdy v celém odvětví. Zaměstnanci ve společnostech bez přítomnosti odborové organizace či nízké členské základně dosahují mírně vyšších průměrných mezd než zaměstnanci v železničních společnostech se silnými odborovými organizacemi. Problematický je vysoký rozdíl mezi množstvím zaměstnanců v největších tuzemských železničních společnostech, které mohou průměrnou mzdu zkreslovat, avšak i takto mají získaná data svou vypovídací hodnotu a lze z nich vydedukovat, že meziroční nárůst průměrných mezd a jejich výše je u společností s absencí odborových organizací vyšší. U společností s vysokým podílem odborově organizovaných zaměstnanců můžeme pozorovat stabilnější vývoj trendu průměrných mezd, který je sjednáván každoročně při kolektivním vyjednávání. Sledované společnosti mají průměrnou mzdu nad úrovní celostátní průměrné mzdy, což v okolních státech není pravidlem.

Velký rozdíl však panuje v rozsahu benefitů a příplatků nad rámec zákoníku práce. V tomto ohledu lze přínos kolektivního vyjednávání a odborových organizací pro zaměstnance označit jako pozitivní. Výše odměn, příplatků, zaměstnaneckých benefitů je několikanásobně vyšší u společností s odborovými organizacemi. Tyto odměny se avšak nevztahují plošně na všechny zaměstnance a pro jejich dosažení jsou kolektivními smlouvami jasně stanovena kritéria kdo, za jakých podmínek a v jaké výši může daný zaměstnanecký benefit čerpat, či si ho nárokovat. Zaměstnanci ve společnostech s odborovými organizací, ve kterých se uzavírá kolektivní smlouva na jeden kalendářní rok jsou však vystaveni riziku, že v případě problematického vývoje vyjednávání o benefity přijdou.

Silnou roli hrají odborové organizace při vyjednávání o minimální mzdě, která je sjednávána na úrovni tripartity a následně vyhlášena vládou. Sjednaná výše minimální mzdy má velký vliv na vývoj mezd v České republice u všech podniků a dotýká se všech zaměstnanců. Oproti Rakousku je v České republice nižší váha přikládána kolektivním

smlouvám vyššího stupně, které mohou do značné míry ovlivňovat mzdový vývoj a množství zaměstnaneckých benefitů. V České republice v oboru železniční dopravy neexistuje na rozdíl od oboru silniční dopravy kolektivní smlouva vyššího stupně, která by zavazovala podniky v dané oblasti upravovat pracovní podmínky a podmínky nad rámec zákoníku práce. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně by mohla zaměstnancům v tomto oboru zlepšit a sjednotit pracovní podmínky u jednotlivých podniků. U společností České dráhy a.s., Správa železnic, s.o. a ČD Cargo, a.s. jsou tyto oblasti upraveny podnikovou kolektivní smlouvou.

V současné době s vyšším nárůstem inflace a její nižší stability je vhodným dodatkem kolektivních smluv stanovení hranice inflace, po které bude následovat jednání o navýšení mezd aby nedocházelo ke ztrátě kupní síly zaměstnanců, což je v jejich prioritním zájmu. Tato podmínka je zanesena v podnikové kolektivní smlouvě Českých drah na rok 2022 a vzhledem k aktuálnímu vývoji inflace lze očekávat, že podmínka pro jednání o kompenzaci mezd bude splněna.

Samotná existence odborových organizací v tomto odvětví může vést ke zlepšování pracovních podmínek, výše mezd a zaměstnaneckých benefitů u všech podniků v tomto v odvětví v České republice, díky konkurenčnímu boji na trhu práce.

ZÁVĚR

Kolektivní vyjednávání a odborové organizace jsou i přes jejich klesající množství a množství odborově organizovaných zaměstnanců stále důležitým zástupcem zaměstnanců. Klesající trend počtu odborových organizací a množství odborově organizovaných zaměstnanců je možné pozorovat prakticky ve všech státech EU. Ve státech východní Evropy je to do značné míry dáno transformací ekonomiky, kdy dochází k zániku velkých podniků. Odborové organizace zastupují zájmy zaměstnanců na nejrůznějších stupních od sjednávání podnikových kolektivních smluv a kontroly BOZP na pracovišti, až po jednání s představiteli vlády a zástupců zaměstnavatelů na úrovni tripartity. Nejvíce problematickým bodem při kolektivním vyjednávání je odměňování pracovníků a konkrétně výše mezd. Tato diplomová práce analyzovala odměňování pracovníků ve vybraném odvětví železniční dopravy, kde bylo zvoleno 5 největších společností, konkrétně České dráhy a.s., Správa železnic, s.o., ČD Cargo, a.s., RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. U prvních dvou jmenovaných společností tedy ČD a SZ byly podrobně analyzovány a komparovány podnikové smlouvy. Analýzou a komparací PKS bylo zjištěno, že přestože u podniků působí z valné většiny obdobné odborové organizace, společnosti prošly podobnou historií a procento odborově organizovaných zaměstnanců je také podobné, byly v podnikových kolektivních smlouvách nalezeny rozdíly ve způsobu odměňování zaměstnanců, druhu odměn a zaměstnaneckých benefitů. Vybrané příplatky a benefity byly porovnány mezi sebou a se zákoníkem práce a bylo zjištěno, že společnosti díky PKS v mnoha případech poskytují příplatky a benefity nad rámec zákoníku práce. Po porovnání průměrných mezd ve všech vybraných společnostech bylo zjištěno, že vyšší průměrné mzdy a vyšší meziroční tempo růstu průměrných mezd mezi roky 2016 až 2021 vykazují společnosti bez odborových organizací. Ve společnostech RegioJet a.s. a Leo Express Global a.s. je tempo růstu průměrných mezd dynamičtější oproti společnostem, kde je kolektivním vyjednáváním každoročně sjednáno procentuální navýšení mezd pro všechny mzdové tarify. Dále bylo zjištěno, že ve všech sledovaných společnostech za dané období rostly průměrné mzdy rychleji než inflace a zaměstnancům v daných společnostech tak každoročně rostla kupní síla. Také průměrná mzda ve vybraných společnostech se pohybovala nejen nad úrovní průměrné mzdy v České republice, ale také vykazovala obdobné meziroční tempo růstu. Tempo růstu minimální mzdy v České republice ve sledovaném období však rostlo rychleji a lze říci, že nárůst minimální mzdy nemá v tomto oboru tak významný vliv na nárůst mezd. Společnosti u nichž působí odborové organizace vykazují mnohem vyšší počet zaměstnaneckých benefitů a příplatků nad rámec

zákoníku práce oproti společnostem s absencí odborových organizací, čímž se lehce snižuje deficit způsobený nižšími průměrnými mzdami.

Vliv odborových organizací na vývoj mezd můžeme ve vybraných společnostech označit jako nižší. Naopak pozitivní vliv kolektivního vyjednávání v daných společnostech je množství zaměstnaneckých benefitů a příplatků nad úroveň zákoníku práce jenž může do určité míry kompenzovat nižší tempo růstu mezd. Při porovnání největších železničních dopravců v sousedních zemích vychází tuzemské společnosti výrazně lépe, neboť průměrná mzda v tuzemských společnostech se pohybuje nad úrovní průměrné mzdy celostátní, což především v Německu a Rakousku u tamních dopravců neplatí, přestože i u těchto společností působí tamní odborové organizace. V blízké budoucnosti lze očekávat, že společnosti u nichž působí odborové organizace v České republice, dokáží lépe reagovat na nepředvídatelný vývoj inflace a ochránit tak kupní sílu zaměstnanců, což dokládá například podniková kolektivní smlouva ČD, kde je ujednáno, že v případě že meziroční inflace přesáhne stanovenou mez 6 % dojde k jednání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem ohledně kompenzace mezd. Tento bod lze díky obdobným odborovým organizacím působících v tomto oboru předpokládat v budoucnu u dalších společností nejen v oboru železniční dopravy ale i dalších ekonomických odvětvích.

POUŽITÁ LITERATURA

Tištěné zdroje

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BUKOVJAN, Petr. *Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-825-3.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.

SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1.

TRÖSTER, Petr. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0.

VOSS, Eckhard, Katharina SCHÖNEBERG a Ricardo RODRÍGUEZ CONTRERAS. *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Luxembourg: Publications Office, 2015. ISBN 9789289714068. Dostupné z: doi:10.2806/135652

Internetové zdroje

BUREŠ, Michal. Průměrná mzda v roce 2021: jak na mzdy dopadl koronavirus? Jaká je průměrná mzda u našich sousedů?. *Finance.cz* [online]. 2021, 7. 6. 2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/537434-prumerna-mzda-2021-cr-sr-nemecko-rakousko-polsko/>

ČD CARGO. *Výroční zprávy* [online]. 2022 [cit. 2022-04-10]. Dostupné z: https://www.cdcargo.cz/cs_CZ/vyrocní-zpravy

ČESKÉ DRÁHY. Běh času: 100 let spolu. *České dráhy* [online]. 2018 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://www.cd.cz/100-let-spolu/beh-casu/default.htm>

ČESKÉ DRÁHY. Dceřiné společnosti. *České dráhy* [online]. 2022 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/dcerine-spolecnosti/-9604/>

ČESKÉ DRÁHY. Personalistika v číslech. *České dráhy* [online]. 2019 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/personalistika/personalistika-v-cislech/-778/>

ČESKÉ DRÁHY. Vize a cíle. *České dráhy* [online]. 2022 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/vize-a-cile/-687/>

ČESKO, 2000. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2021-11-6]. <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/62694/1/2/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Inflace* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Průměrné mzdy* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2021>

ČMKOS. Historie odborů. *ČMKOS* [online]. 2021 [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

ČMKOS. Jak založit odborovou organizaci? *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. Praha, 2021 [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/273/pridejte-se>

ČMKOS. Odborové struktury a vztahy mezi nimi. *ČMKOS* [online]. 2015 [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>

ČT24. Stávka strojvedoucích ochromila dopravu v Německu, vlaky mají stát až do pátečního rána. *Česká televize* [online]. 2021, 11.8.2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z:

<https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/3353200-v-nemecku-zacala-stavka-strojvedoucich-vyrazne-omezila-i-spoje-do-ceska>

DGB SACHSEN. Pracovní právo v Německu. *DGB Sachsen* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku>

DGB SACHSEN. Pracovní právo v Polsku. *DGB Sachsen* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: https://sachsen.dgb.de/cross-border-workers/pracovni-pravo-v-nemecku-v-polsku-a-v-cesku?tab=tab_0_2#tabnav

ECHO – ODBOROVÁ ORGANIZACE PRAŽSKÁ TEPLÁRENSKÁ A.S. Historie sdružování zaměstnanců v odborové organizace (Unions). *ECHO - Odborová organizace Pražská teplárenská a.s.* [online]. 2021 [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <http://www.odborypas.cz/historie/>

EPRAVO.CZ. Jak založit odborovou organizaci. *Epravo.cz* [online]. 2002, 11. 3. 2002 [cit. 2021-12-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>

JOBTED. Gehalt Lokführer. *Jobted.at* [online]. 2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.jobted.at/gehalt/lokf%C3%BChrer>

JOUZA, Ladislav. Kolektivní smlouvy - významný pramen práv zaměstnanců. *Epravo.cz* [online]. 2020, 19. 10. 2020 [cit. 2021-12-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kolektivni-smlouvy-vyznamny-pramen-prav-zamestnancu-112032.html>

JUSTICE.CZ. Výpis z veřejného rejstříku a sbírky listin. *Justice.cz* [online]. 2022 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=69800&typ=PLATNY>

KOZ SR. Medzinárodné vzťahy. *KOZSR* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.kozsr.sk/koz-sr/medzinarodne-vztahy/>

LEO EXPRESS. *Kariéra* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.leoexpress.com/cs/o-nas/kariera>

LEO EXPRESS. *Výroční zpráva 2019* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: https://www.leoexpress.com/assets/c8286d4d-bff3-4363-913b-3483d8372a70/0d55faea-9db3-4b0d-b05f-12390325a839/VZ_LEG_CZ_2019.pdf

MALÝ, Martin. *Počet členů OSŽ* [elektronická pošta]. Message to: osz@osz.org. 24. února 2022 12:53 [cit. 2022-02-24].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Minimální mzda. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2021 [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Výsledky z šetření Informace o pracovních podmínkách* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.energetickyprispevek.cz/documents/20142/2649477/IPP%20Anal%C3%BDza.pdf/6b2d3749-b6b4-0fea-cbff-27bed05c7f69>

ODBOROVÁ ORGANIZACE ŽELEZNIČÁŘŮ. *Podniková kolektivní smlouva Správy železnic, státní organizace na rok 2020: č. j. 52 023/2019-SŽDC-GŘ-O10* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/component/phocadownload/category/73-archiv-pks?download=1857:pk-2020-s-3-zmenou>

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *O nás* [online]. Praha, 2015, 6. 1. 2015 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/o-nas/osz-o-nas>

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2022* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/pks-cd-a-s?download=2283:pk-cd-na-rok-2022-konecna-verze-vcetne-stravneho>

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2020* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/pks-cd-a-s?download=1652:pk-cd-a-s-2020>

ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *Prezentace - Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2020* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-03-13]. Dostupné z: <https://www.osz.org/index.php/pks-cd-a-s?download=1681:prezentace-pv-cd-k-pks-cd-2020>

ODBROVÝ SVAZ KOVO. Historie odborového hnutí. *Odborový svaz KOVO* [online]. 2021 [cit. 2021-10-31]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>

POSTINGOFWORKERS. Kolektivní smlouvy. *Postingofworkers* [online]. 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: https://www.postingofworkers.at/cms/Z04/Z04_25.3.3/kolektivni-smlouvy/zasady

REGIOJET. *Výroční zpráva 2020* [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: https://www.regiojet.cz/opencms/export/sites/regiojet.cz/o-nas/pro-investory/RJ_CZ_vyrocnizprava_2020_FIN.pdf

ŠINDELÁŘ, Jan. V mezinárodních spojích klesl počet pasažérů meziročně dokonce o 66 procent. U ČD nastává doba úspor. *ZDOPRAVY.CZ* [online]. 2021, 9.3.2021 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://zdopravy.cz/ceske-drahy-loni-prisly-o-vice-nez-tretinu-cestujicich-a-ctyri-miliardy-na-trzbach-75912/>

SKUDLIME.CZ. Zrušení odborové organizace. *Skudlime.cz* [online]. 2021, 15.4.2021 [cit. 2021-12-23]. Dostupné z: <https://www.skudlime.cz/zruseni-odborove-organizace/>

SPRÁVA ŽELEZNIC. Výroční zpráva 2020. *Správa železnic* [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://www.spravazeleznic.cz/documents/50004227/50168475/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD+zpr%C3%A1va+2020/b6270120-09c7-4af6-94cd-1c5bc0b309d1>

STUDENT AGENCY. *Benefity* [online]. Brno, 2022 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://studentagency.jobs.cz/proc-k-nam/>

SŮRA, Jan. České dráhy začínají s hromadným propouštěním, počet zaměstnanců míří pod 14 tisíc. *ZDOPRAVY.CZ* [online]. 2021, 12.7.2021 [cit. 2022-02-03]. Dostupné z: <https://zdopravy.cz/ceske-drahy-zacinaji-s-hromadnym-propoustenim-pocet-zamestnancu-miri-pod-14-tisic-86461/>

SŮRA, Jan. ZSSK přidá od ledna zaměstnancům 5,5 %, nejvíce porostou mzdy strojvedoucích. *Zdopravy.cz* [online]. 2021, 23.12.2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://zdopravy.cz/zssk-prida-od-ledna-zamestnancum-55-nejvice-porostou-mzdy-strojvedoucich-100063/>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Tripartita. *Vláda České republiky* [online]. 2021 [cit. 2021-12-21]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>

WYNAGRODZENIA. Ile zarabia maszynista lokomotyw?. *Wynagrodzenia.pl* [online]. 2021 [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-maszynista-lokomotyw>