

# Kolektivní vyjednávání z pohledu zaměstnávání cizinců

Metodická  
pomůcka



ČMKOS



---

# **Kolektivní vyjednávání**

z pohledu zaměstnávání  
cizinců



**ČMKOS**

srpen 2019

---

**Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2019 „§ 320a ZP II – ČMKOS a interkulturní komunikace na trhu práce, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR“.**

© Českomoravská konfederace odborových svazů  
nám. Winstona Churchilla 2  
130 00 Praha 3

ISBN: 978-80-86809-76-2

**sondy**, s. r. o.

Praha, srpen 2019

# Obsah

<b>Obecně úvodem – český trh práce .....</b>	<b>4</b>
<b>Slovníček základních pojmů – kdo je kdo a co je co.....</b>	<b>7</b>
Kolektivní vyjednávání .....	7
Kolektivní smlouva.....	8
Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	10
Odborová organizace.....	12
Cizinci a osoby na českém trhu práce .....	16
Vyslaný zaměstnanec.....	20
Zaměstnanci – cizinci a agenturní zaměstnávání .....	21
<b>Kolektivní vyjednávání – proces .....</b>	<b>23</b>
<b>Závěrem .....</b>	<b>25</b>
<b>Přílohy:.....</b>	<b>26</b>
Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování .....	26
Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva kolektivně vyjednat.....	31
Oznámení o vzniku odborové organizace.....	35
Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 s přílohou .....	36

---

## Obecně úvodem – český trh práce

Trh práce je prostředím, kde na sebe naráží nabídka práce a poptávka po práci. Zaměstnanci, kteří nabízejí svoje dovednosti, schopnosti a znalosti jsou najímáni za úplatu zaměstnavateli, kteří tvoří nabídku práce. Na trhu práce dochází jednoduše řečeno k nákupu a prodeji *námezdní* pracovní síly. Výsledkem obchodování na trhu práce je skutečnost, že fyzické osoby, jako zaměstnanci, každé pracovní ráno v rozvrženou pracovní dobu a oznámenou směnu, na zavolání v době pohotovosti či z důvodu nařízeného přesčasu přicházejí do zaměstnání a musí být v rozvrženou pracovní dobu na určeném pracovišti zaměstnavateli k dispozici. Ve dvousměnných či třisměnných a nepřetržitých režimech bez ohledu na to, zdali je svátek, sobota, neděle či noc. Za mzdu, plat či odměnu za práci konanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr si zaměstnavatel na trhu práce kupuje jejich pracovní vypětí, ale rovněž čas (čas, který by jinak mohli strávit s rodinou, na rybách či sportem a jinými volnočasovými aktivitami). Fyzické osoby tak na trhu práce „prodávají sebe sama“. Přestože, jak plyne z přesvědčení Mezinárodní organizace práce, není možné práci považovat za komoditu, se s ní na trhu práce v přeneseném slova smyslu obchoduje.

Jakákoliv závislá práce je vykonávána v rámci pracovních podmínek. Pracovní právo představuje prostředek, kterým mají být pracovní podmínky nastaveny tak, aby dispoziční pravomoc zaměstnavatele (tj. jak může nakládat se zaměstnancem, do jaké míry je oprávněn jej úkolovat a jak dalece je zaměstnanec povinen pokyny zaměstnavatele bez dalšího uposlechnout) nebyla neomezená, ale aby chránila specifický prvek, kterým je při výkonu závislé práce zaměstnanec – člověk. Koncepce pracovního práva, stejně jako činnost Českomoravské konfederace odborových svazů a Mezinárodní organizace práce, si zakládá na tom, že práce, kterou zaměstnanci vykonávají, má být vždy ve slušných a důstojných podmínkách. Slušná práce a důstojné pracovní podmínky jsou v životě zaměstnanců garantované především pracovněprávními předpisy, ať už se jedná o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nebo o celou řadu dalších důležitých právních norem, které směřují např. k zajištění spravedlivé odměny a minimální a zaručené mzdy (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí), či o mnoho předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci a ze kterého vyplývá např. ochrana zaměstnanců před teplem a povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům ochranné pracovní nápoje, nebo zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a vyhláška č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ze kterých vyplývá např. povinnost zaměstnavatele vyslat zaměstnance k mimořádné lékařské prohlídce, či zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů).

---

Povinnost zaměstnavatelů k zajištění slušných, spravedlivých a zdravích neohrožujících pracovních podmínek zakotvuje zákonodárce v právních předpisech. Důležitou roli na zajištění kvalitního pracovního prostředí, kde dochází i ke slučování rodinného a pracovního života zaměstnanců, však mají i samotní zaměstnanci a předně pak zástupci zaměstnanců. Zaměstnanci se za účelem ochrany a prosazování svých práv a oprávněných zájmů mohou především sdružovat do odborových organizací, které se podílí na zastupování zaměstnaneckých zájmů. Odborové organizace disponují rovněž velmi podstatnými oprávněními, mezi která patří především právo na kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy. Vedle právních předpisů a případných vnitropodnikových norem zaměstnavatele (např. vnitřní předpisy týkající se pracovní doby a odměňování) hraje z pohledu důstojného pracovního prostředí a slušných a spravedlivých pracovních podmínek nejméně významnější roli právě kolektivní smlouva vyjednaná za zaměstnance odborovou organizací, popř. na vyšší úrovni odborovým svazem. Práva zakotvená v kolektivní smlouvě se vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele, bez ohledu na to, jedná-li se o odborově organizované členy, nebo o zaměstnance, kteří nejsou odboráři, bez ohledu na jejich pohlaví a původ (tj. působnost uzavřené kolektivní smlouvy má dopad i na zaměstnance – cizince).

Český trh práce není možné vnímat pouze jako omezené obchodní prostředí, v němž se střetává nabídka práce a poptávka po práci vždy jen od českých občanů či obchodních společností. Český trh práce je trhem otevřeným. Na českém trhu práce mohou kromě českých uchazečů o zaměstnání vystupovat i osoby, které nemusí být nutně české národnosti. Rovněž zaměstnavatelé mohou být původem mimo hranice České republiky. Základní atributy evropského hospodářského trhu, pod který spadá i evropský trh práce (a tedy i jednotlivé trhy práce v samotných členských zemích, tj. i český trh práce), zaručují všem legálním účastníkům vnitřního trhu Evropské unie čtyři základní svobody, a to:

- Volný pohyb zboží
- Volný pohyb kapitálu
- Volný pohyb služeb
- Volný pohyb osob

Z uvedených základních svobod evropského vnitřního trhu následně vyplývá pro každého zaměstnavatele i každého zaměstnance možnost vstupovat na trh práce v kterémkoliv členském státě. V rámci vnitřního evropského trhu proto není problém, aby český řezník odjel pracovat do zahraničí a prostřednictvím tamního úřadu práce si našel volné pracovní místo. Stejně tak je možné, aby automobilka s německým kapitálem na území České republiky postavila fabriku, našla si zaměstnance a začala vyrábět auta. Na českém trhu práce se tak lze setkat s Němcem, Rakušanem, Italem, Bulharem, Slovákem, Rumunem apod. s tím, že všichni mají rovné postavení, a to nejen mezi sebou, ale rovné postavení mají i s českými uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci.

Na českém trhu práce se lze kromě zaměstnanců původem ze států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru setkat i s dalšími zaměstnanci, kteří se na český trh práce dostávají např. z Vietnamu, Ukrajiny, Běloruska, Moldavska apod. Český trh práce není omezený pouze na české zaměstnance, popř. zaměstnance pocházející z ně-

---

kterého státu Evropské unie, ale je přístupný i zaměstnancům přicházejícím z třetích zemí (mimo EHS).

Český trh práce může být, co se původu zaměstnanců týče, poměrně rozmanitý. Pracovní podmínky, které jsou garantované českým občanům, ať už vyplývají ze zákoníku práce či dalších pracovněprávních předpisů, tak plynou z kolektivních smluv, se dotýkají a platí pro všechny zaměstnance, kteří se na území České republiky nacházejí (pozn.: specifika zaměstnanců vyslaných na zahraniční cesty zůstávají zachována) a kteří se účastní českého trhu práce. Bez ohledu na to, jedná-li se v konkrétním případě o zaměstnance s občanstvím České republiky a s trvalým pobytem v Šestajovicích, nebo o zaměstnance pocházejícího z Bratislavy, nebo dokonce o zaměstnance původem z Kyjeva, mají všichni zaměstnanci nárok na zajištění a přiznání alespoň 4 týdnů dovolené dle zákoníku práce. Pokud by u zaměstnavatele byla uzavřena kolektivní smlouva garantující nárok na 6 týdnů dovolené, pak by mohli všichni čerpat dovolenou ve výměře 6 týdnů (bez ohledu na to, jedná-li se o domácího zaměstnance nebo o cizince). Pracovní podmínky jsou garantovány pro všechny zaměstnance bez ohledu na původ, rasu, pohlaví, světonázor či sexuální orientaci a státní občanství. V jiném případě by se jednalo nejspíše o nerovné zacházení a diskriminaci, kterou zakazuje jak Ústava České republiky, tak zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Pokud by zaměstnavatelé nerovně zacházeli se zaměstnanci z důvodu jejich odlišného původu, dopouštěli by se diskriminačního jednání, které je postihnutelné podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Odborová organizace, jako zástupce zaměstnanců, stejně jako každý individuální zaměstnanec (i cizinec) by mohli podat podnět na prošetření situace a zaměstnavatel by se v takovém případě vystavil riziku peněžité pokuty dle zákona o inspekci práce ve výši až 1 000 000 Kč.

Na českém trhu práce se lze setkat se zaměstnanci různých národností. Důležité je, že pro všechny zaměstnance platí český právní řád, který jim garantuje slušné a důstojné pracovní podmínky bez ohledu na jejich původ a národnost. Stejně tak jim může být poskytnuta ochrana prostřednictvím odborových organizací, a to jak při řešení samotných pracovněprávních sporů, tak při hájení jejich oprávněných zájmů a nastavení podmínek výkonu práce prostřednictvím kolektivního vyjednávání a uzavřením kolektivní smlouvy.

Ochrana zaměstnaneckých zájmů (sociálních a hospodářských zájmů zaměstnanců) patří k ústřední činnosti odborových organizací sdružených pod hlavičkou Českomoravské konfederace odborových svazů. Českomoravská konfederace odborových svazů směřuje k zajištění důstojné práce a garanci optimálních, spravedlivých a slušných pracovních podmínek pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich původ. Předložená učební pomůcka poukazuje na základní aspekty kolektivního vyjednávání v České republice, a to i s ohledem na zaměstnávání cizinců.

Zásadní poznatek spočívá v tom, že bez ohledu na to, odkud zaměstnanec přichází a kde má svůj domov, má právo na důstojný život a důstojnou práci.

---

# Slovníček základních pojmů – kdo je kdo a co je co

Předložená učební pomůcka se zaměřuje na kolektivní vyjednávání s akcentem na zaměstnávání cizinců. Pro jednoduchost a pochopení dalšího textu lze od učební pomůcky očekávat vysvětlení a definování základních pojmů, se kterými se čtenář setkává a které jsou pro vysvětlení problematiky důležité. Především je důležité uvědomit si, co se rozumí kolektivním vyjednáváním, kolektivní smlouvou a zejména to, kdo je to cizinec.

## Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání patří k hlavním činnostem sociálních partnerů, zejména pak zástupců zaměstnanců. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání mohou odborové organizace dosáhnout zakotvení zaměstnaneckých práv ve specifické, zvláštní smlouvě, která je uzavřena mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců (odborovou organizací) a která má následně povahu právního předpisu – zákona. Kolektivní vyjednávání je součástí celého rozsahu tzv. sociálního dialogu, když sociálním dialogem lze rozumět jakákoliv jednání a komunikaci mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců o úpravě pracovních podmínek a řešení (předcházení) situací spojených s výkonem závislé práce a pracovními podmínkami s životem zaměstnanců.

Kolektivní vyjednávání představuje základní nástroj odborových organizací, jak mohou odborové organizace jako zástupci zaměstnanců působit na úpravu pracovních podmínek u zaměstnavatele a vytvářet lepší pracovní prostředí a podílet se na vytváření příznivějších podmínek výkonu práce. Kolektivním vyjednáváním můžeme rozumět formalizovaný proces (formalizovaná úprava komunikace) vyjednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, jež směřuje k uzavření kolektivní smlouvy. Proces kolektivního vyjednávání je obsažen v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Další podmínky jsou obsaženy i v zákoníku práce, např. druhy kolektivních smluv a některé jejich náležitosti.

Kolektivní vyjednávání, stejně jako sociální dialog, má přispívat k dosažení sociálního smíru u zaměstnavatele. Vždy musí být zhodnoceno sociálně ekonomické optimum, tj. není možné na zaměstnavatele klást nereálné požadavky, které by nebyl schopen splnit, popř. které by nedopovídaly dlouhodobé udržitelnosti apod. Cíle pro kolektivní vyjednávání mohou spočívat v řadě atributů a pracovních podmínek. Při kolektivním vyjednávání, podobně jako při sociálnímu dialogu, platí, že lze jednat prakticky o čemkoliv a kdykoliv, pokud by se konání zaměstnavatele a odborové organizace nepřičilo právním předpisům nebo kolektivní smlouvě.



---

Účelem kolektivního vyjednávání (jako formalizované podoby sociálního dialogu) má být zakotvení pracovním podmínkám zaměstnanců nad rámec právních předpisů tak, aby se všichni zaměstnanci mohli domáhat svých výhodnějších práv. Cílem kolektivního vyjednávání je proto uzavření zvláštního právního dokumentu, kterým je kolektivní smlouva.

## Kolektivní smlouva

Cíleným výsledkem kolektivního vyjednávání má být uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je zvláštní právní dokument, který je typický právě jen pro kolektivní pracovní práva. K uzavření kolektivní smlouvy je oprávněna pouze odborová organizace (žádný jiný ze zástupců zaměstnanců) a nemůže být nahrazena žádnou jinou smlouvou (zaměstnavatel se nemůže s žádným specifickým výborem dohodnout na uzavření např. Dohody o mzdě zahraničních zaměstnanců, neboť by tak byla nahrazena kolektivní smlouvou).

Kolektivní smlouvu lze označit v její normativní části za pramen práva. Kolektivní smlouva se skládá z několika částí, a to z části *proklamační*, která obsahuje obecná ustanovení např. o účelu uzavření kolektivní smlouvy a jiná proklamativní prohlášení. Dále obsahuje *obligační* část, ve které jsou upravena vzájemná práva a povinnosti smluvních stran (např. povinnost zaměstnavatele projednávat s odborovou organizací záměry vyvěšení inzerátů o volných pracovních místech na vývěsku příslušné krajské pobočky Úřadu práce s cílem naplnit požadavky na otevření pracovní pozice i cizinci), a v neposlední řadě ujednání povahy *normativní*. V normativní části se stanovují práva bližší neurčitého okruhu zaměstnanců (všech zaměstnanců zaměstnavatele, např. zvýšení příplatku za práci v noci), přičemž ani z vůle odborové organizace není možné z působnosti normativní části kolektivní smlouvy vyjmout zaměstnance – cizince. Jednotliví zaměstnanci se ujednáním v normativní části mohou domáhat individuálními žalobami u soudu. Za porušení práv zaměstnanců plynoucích z normativní části kolektivní smlouvy může být zaměstnavatel rovněž stížen pokutou uloženou prostřednictvím inspekce práce.

V kolektivní smlouvě lze upravit toliko práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy (práva a povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci, např. prostředky k zajištění odborové činnosti). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva založená zákoníkem práce (popř. dalšími právními předpisy), se nepřihlíží.

Ve vztahu k působnosti odborových organizací u zaměstnavatele a jejich výhodnosti lze zmínit, že pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat:

- prodloužené rozhodné období v souvislosti s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby,
- zavedení konta pracovní doby,
- jinou výši příplatků za práci v noci apod.

---

Kolektivní smlouvy jsou uzavírány za všechny zaměstnance. Bez ohledu na projev vůle zaměstnanců, kteří nejsou v odborech organizováni, se kolektivní smlouva vztahuje i na ně. Stejně platí i pro zaměstnance – cizince. V kolektivní smlouvě nemůže být platně a účinně stanovena výhrada, podle které by se obsah kolektivní smlouvy nevztahoval na zahraniční zaměstnance.

K uzavření kolektivní smlouvy je oprávněna toliko odborová organizace. V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, se nepřihlíží (nelze v kolektivní smlouvě např. sjednat nižší nároky na příplatky za přesčasovou práci pro zaměstnance – cizince, než stanoví zákoník práce; popř. ujednání o omezení dob odpočinku a zavedení *pracovní pohotovosti* pro všechny zaměstnance – cizince). Na ujednání, která by zaměstnancům zkracovala jejich práva, by se hledělo, jako by nikdy neexistovala.

Kolektivní smlouvu může uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.

Kolektivní smlouvu je možné vnímat v několika druzích a úrovních. Z pohledu zaměstnávání zahraničních zaměstnanců – cizinců, jako ohrožené skupiny zaměstnanců, nabývá na významu kontrolní a ochranná funkce odborové organizace. Pro stanovení vhodných pracovních podmínek se jeví být ideální zejména kolektivní smlouva vyššího stupně, resp. kolektivní smlouvy vyššího stupně s rozšířenou závazností.

V obecné rovině lze kolektivní smlouvu rozdělit na typ – kolektivní smlouva:

- a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
- b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

V případě uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy má vždy přednost kolektivní smlouva ta, která zaměstnanci stanovuje výhodnější pracovní podmínky. Není proto ani nutné, aby si zaměstnanec vybral, popř. aby zaměstnavatel určil, kterou z kolektivních smluv v případě kolize jejich obsahových ujednání považuje za platnou a účinnou. Jednoduše se vždy provede test výhodnosti a ta kolektivní smlouva, která zaměstnanci garantuje lepší pracovní podmínky, bude v konkrétním bodě závazná. Nelze tedy automaticky předjímat, že by přednost měla mít vždy kolektivní smlouva vyššího stupně.

## Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených v působnosti ČMKOS

č.	Odborový svaz	Zaměstnavatelský svaz	Platnost KSVS
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR	2018–2022
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2020, ve znění dodatku č. 1
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2017–2020, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
4.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2017–2019, ve znění dodatku č. 1
5.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2018 (s možností prolongace do 30. 6. 2019)
6.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2016–2019, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
7.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2017–2020
8.	Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu (OS energetiky a hornictví)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR	2018–2022
9.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního -kožedělného průmyslu	2018 (s možností prolongace do 30. 6. 2019)
10.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2017–2019
11.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2018

(Záznam ČMKOS dle poskytnutých informací jednotlivými svazy)

---

Samotný postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání. Nepoužijí se proto obecná kontraktační ustanovení občanského zákoníku, ale postupuje se specificky dle zákona o kolektivním vyjednávání.

Závaznost kolektivních smluv spadá na smluvní strany kolektivní smlouvy. V případě kolektivní smlouvy vyššího stupně, popř. kolektivní smlouvy vyššího stupně s rozšířenou působností dopadají ujednání kolektivní smlouvy i na zaměstnance zaměstnavatelů, kteří sice kolektivní smlouvu nesjednali a nepodepsali, ale kteří jsou současně členy zástupce zaměstnanců, popř. kteří se sdružují v odborové organizaci zastoupené odborových svazem.

Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany. Za smluvní stranu není možné v žádném případě považovat individuálního zaměstnance – cizince, ale pouze odborovou organizaci, popř. zaměstnavatele a zástupce zaměstnavatele. Zaměstnanec – cizinec nemusí působnost kolektivní smlouvy posvětit svým podpisem. Samotným vstupem na volné pracovní místo na něj ujednání kolektivní smlouvy působí a garantuje mu výhodnější pracovní podmínky. K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

Kolektivní smlouva je také závazná pro:

- a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili (postup, podle kterého by kolektivní smlouva měla být závazná jen pro zaměstnavatele, kteří ke znění kolektivní smlouvy připojili svůj podpis, není správný a nemá žádných právních účinků),
- b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace, tedy i zaměstnance – cizince, kteří nastoupili do práce v průběhu trvání kolektivní smlouvy,
- c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích

---

konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanci se proto v případě, kdy zaměstnavatel ujednání kolektivní smlouvy neplní, mohou domáhat u soudu aktivity zaměstnavatele, popř. zajištění realizace škodných nároků (lze tak zaměstnavatele žalovat např. na proplacení nevyčerpané dovolené v souvislosti se skončením zaměstnávání cizince – uplynutím povolení k pobytu či předčasným odebráním modré nebo zaměstnanecké karty).

Kolektivní smlouva je smlouva jako jakákoliv jiná. Kolektivní smlouva a její obsah mohou platit na věčné časy (na neurčito) nebo jen na dobu předem předvídanou. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby, jako předpoklad sjednání trvání kolektivní smlouvy na dobu určitou, vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. V závěrečných ustanoveních kolektivní smlouvy lze doporučit zakotvit ujednání, podle kterého se ustanovení kolektivní smlouvy týkající např. odměňování zaměstnanců a délky výměry dovolené prodlužují o další tři měsíce v případě, kdy by nebyla uzavřena nová kolektivní smlouva do řádného uplynutí doby její účinnosti.

Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Při sjednávání kolektivní smlouvy je velmi podstatné, aby byla dodržena veškerá procedurální pravidla. Navíc musí být respektovány i předpoklady formální. Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží. Podpisy kolektivní smlouvy na téže listině neznamenají (jak je často nesprávně vykládáno), že by musely být všechny stránky označeny parafoú – podpisem smluvních stran, ale zcela postačí, pakliže je z hlavičky patrné, kdo je účastníkem smlouvy a následně se podepíše na závěrečnou stranu kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou. Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

## Odborová organizace

Odborová organizace patří mezi zástupce zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Odborová organizace je právnickou osobou *sui generis*, přičemž u zaměstnavatele může působit díky tomu, že sdružuje jeho zaměstnance. Zákoník práce mezi zástupce zaměstnanců řadí ještě radu zaměstnanců, evropskou radu zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanci jsou oprávněni zvolit si pro reprezentování svých zájmů a zastupování jakéhokoliv z uvedených zástupců zaměstnanců,

---

přičemž však pouze odborová organizace disponuje, na rozdíl od ostatních, právem kolektivně vyjednat. Kolektivní smlouvu tak nemůže uzavřít žádný jiný zástupce zaměstnanců než odborová organizace. Tím se odborová organizace liší od ostatních zástupců zaměstnanců a současně proto je odborová organizace nejčastější formou reprezentanta kolektivních zájmů zaměstnanců.

Zaměstnanci – cizinci nejsou vázáni na existenci a vstup do stávajících odborových organizací. Na základě koaliční svobody mají možnost jednak vstoupit (budou-li přijati) do již u zaměstnavatele založené a fungující odborové organizace nebo si mohou zvolit jiný postup a odborovou organizaci si sami založit. Založení odborové organizace vyplývá z práva na sdružování a současně z práva na ochranu hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27 Listiny základních práv a svobod). Nelze odmítnout vstup zaměstnance – cizince do odborové organizace, popř. založení vlastní odborové organizace v rámci českého trhu práce jen proto, že se nejedná o českého občana. Možnost založení odborové organizace a právo na ochranu odborovou organizací vyplývá totiž nejen z českých právních předpisů, ale i z nadnárodních pramenů. Především se jedná o mezinárodní smlouvy, jako např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Evropskou sociální chartu a Revidovanou Evropskou sociální chartu, v nichž jsou obsažena práva a svobody, které jsou výchozí pro postavení zaměstnanců i odborů v pracovním procesu. Extrémní význam mají také instrumenty a kontrolní mechanismus tripartitní Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization), zejména Úmluva MOP č. 87 z roku 1948 (č. 489/1990 Sb.) o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluva MOP č. 98 z roku 1949 (č. 470/1990 Sb.) o právu organizovat se a kolektivně vyjednat, které jsou prameny práva kolektivních pracovních vztahů a kolektivního vyjednávání. Ze všech uvedených předpisů pramení svoboda sdružování se s jinými osobami na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a další důležitá odborová a zaměstnanecká práva, zejména pak právo na kolektivní vyjednávání.

K založení odborové organizace postačí tři fyzické osoby, zaměstnanci, z nichž alespoň jedna je svéprávná a plně způsobilá k právnímu jednání. Po ustavení zakládajícího výboru, vytvoření stanov a jejich uložení na rejstříkovém soudu odborová organizace jako právnická osoba vzniká den následující po dni, kdy bylo rejstříkovému soudu doručeno oznámení o založení odborové organizace. Stejně právo k založení odborové organizace svědčí jak domácímu, tak zahraničnímu zaměstnanci – cizinci.

Po založení odborové organizace nebrání již nic tomu, aby u zaměstnavatele začala působit odborová organizace. Působení odborové organizace nemusí být vázáno na založení odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele. Zaměstnanci mohou vztáhnout působnost již existující odborové organizace, která však u zaměstnavatele doposud aktivní nebyla, i na svého zaměstnavatele. Základní podmínkou jak pro působení odborové organizace založené zaměstnanci u zaměstnavatele, tak pro působení jiné, a to již existující odborové organizace je splnění zákonných předpokladů uvedených v ustanovení § 286 zákoníku práce.

---

Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele spočívají v prosté oznamovací aktivitě. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky působení (tj. tři její členové, bez ohledu na původ, jsou současně zaměstnanci zaměstnavatele); přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Při plnění oznamovací povinnosti není třeba zaměstnavatele informovat o konkrétních zaměstnancích a udávat jejich jména. Zaměstnavatel nemá na jmenný seznam odborových členů právní nárok. Zcela postačí, pokud odborová organizace zaměstnavateli doručí písemné oznámení o splnění podmínek působení.

Může nastat situace, kdy vytvořením nové odborové organizace dojde k tzv. pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele. Zaměstnanci by se měli snažit sdružovat se ideálně do jedné odborové organizace, aby se vyhnuli případným komplikacím v otázkách působení a především kolektivního vyjednávání.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, již je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Jednáním se rozumí především řešení možných stížností zaměstnanců, zastupování při projednávání výše náhrady škody, hromadné změny úpravy pracovní doby apod. Zmíněné pravidlo však nelze uplatnit na zastupování v rámci kolektivního vyjednávání.

V případě kolektivního vyjednávání se většinový princ neuplatňuje. Pokud mají zaměstnanci zájem na kolektivním vyjednávání vlastní odborovou organizací, měli by si předně uvědomit, že vytvoření nové odborové organizace může zcela paralyzovat budoucí proces kolektivního vyjednávání. Ze zákoníku práce plyne, že zaměstnavatel musí jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, které jednají ve vzájemné shodě. Není-li shody, pak nastává překážka v kolektivním vyjednávání a nelze platně uzavřít kolektivní smlouvu (tzv. pluralita odborových organizací).

Všechny odborové organizace mají každopádně nárok na zajištění své činnosti z prostředků zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástup-

---

cům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

Pro úspěšné vedení kolektivního vyjednávání musí odborová organizace disponovat řadou informací. Odborová organizace má právo participace na podniku, a to prostřednictvím práva na:

- informace,
- projednání,
- spolurozhodování,
- kontrolu pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Oproti všem ostatním zástupcům zaměstnanců odborová organizace navíc disponuje právě právem kolektivně vyjednat.

Pro kvalitní přípravu a výkon práva kolektivně vyjednat, bez kterého by nebylo možné kolektivní smlouvu upravující pracovní podmínky i cizinců uzavřít, je důležité naplnění práva na informace a projednání, kdy se odborová organizace od zaměstnavatele dozvídá řadu podstatných skutečností. Jde např. o informace týkající se oblastí:

- a) ekonomická situace zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) změny organizace práce,
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- h) záležitosti, u nichž náleží právo na projednání individuálním zaměstnancům.

Zaměstnavatel musí s odborovou organizací rovněž projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) změny v subjektu zaměstnavatele, tj. převod práv a povinností a přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5, tj. o organizačním uspo-



---

řádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci; o pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje, projednat pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům; hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozváznán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

V souvislosti s nakládáním se zaměstnanci – cizinci může být zajímavé, že má zaměstnavatel povinnost projednat např. převedení zaměstnance na jinou práci, má-li být převedení delší než 21 dní, projednání výpovědi a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, situace hromadného propouštění, hromadné úpravy pracovní doby, projednání výše náhrady škody či určení neomluvené absence.

K výkonu činnosti odborového funkcionáře, popř. k činnosti při kolektivním vyjednávání [např. jako kolektivní vyjednávač či člen týmu pro kolektivní vyjednávání – typicky tam, kde je u zaměstnavatele větší množství zahraničních zaměstnanců – cizinců, např. z Ukrajiny, se doporučuje udělat vůdčí osobnost celé skupiny (kápo) členem týmu pro kolektivní vyjednávání] náleží zaměstnanci nejen technické zajištění, ale rovněž tzv. překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu tzv. jiného úkonu v obecném zájmu. Pracovní volno z jiného důvodu v obecném zájmu náleží zaměstnanci:

- a) s náhradou průměrného výdělku k výkonu funkce člena
  1. orgánu odborové organizace podle zákoníku práce,
  2. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona,
  3. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (např. člen dozorčí rady),
  4. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu;
- b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech;
- c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

## **Cizinci a osoby na českém trhu práce**

Na českém trhu práce se vyskytuje celá řada rozličných typů osob, které nabízejí svoji práci. Vždy se jedná o fyzické osoby, nemusí mít ale shodný původ. Na českém trhu práce se lze setkat jak s českými zaměstnanci (mají české občanství), tak s cizinci. Z pohledu pracovního práva a kolektivního vyjednávání na jednu stranu rozhodné není, kdo má jaké občanství a odkud přichází, neboť na všechny zaměstnance dopadají české pracovněprávní předpisy stejně a shodně včetně kolektivních smluv, na druhou stranu je však velmi podstatné, kdo se rozumím cizincem (tj. kterou fyzickou osobou lze za cizince označit). V praxi se často interpretuje cizinec jako osoba, která nemá české státní občanství. Z pohledu českého trhu práce však situace není tak jednoduchá. Au-

---

tomaticky nelze za cizince považovat např. Slováka, Němce či Bulhara, přestože jsou cizími státními příslušníky.

Zaměstnávání cizinců upravuje v českém právním řádu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podle kterého se na trhu práce nepovažují za cizince osoby, které pocházejí z některého ze států Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se dle zákona o zaměstnanosti za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky. Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (tj. občan Evropské unie) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti (např. v přístupu k zaměstnání jako uchazeči o zaměstnání zapsaní v evidenci uchazečů o zaměstnání příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce) jako občan České republiky (není-li výslovně stanoveno jinak). Za rodinného příslušníka občana Evropské unie (tedy i Čecha) se dle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, považuje:

- a) manžel,
- b) rodič, jde-li o občana Evropské unie mladšího 21 let, o kterého skutečně pečuje,
- c) potomek mladší 21 let nebo takový potomek manžela občana Evropské unie,
- d) potomek nebo předek anebo potomek nebo předek manžela občana Evropské unie, pokud je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie nebo jeho manželem, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt.

V určitých případech lze za rodinného příslušníka občana Evropské unie, a tedy i Čecha, považovat rovněž cizince, který prokáže, že je příbuzným občana Evropské unie neuvedeným v předchozím textu, pokud:

1. ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt, žil před vstupem na území s občanem Evropské unie ve společné domácnosti,
2. je z důvodu uspokojování svých základních potřeb závislý na výživě nebo jiné nutné péči poskytované občanem Evropské unie, nebo byl na této výživě nebo jiné nutné péči závislý bezprostředně před vstupem na území ve státě, jehož je občanem, nebo ve státě, ve kterém měl povolen pobyt,
3. se o sebe z vážných zdravotních důvodů nedokáže sám postarat bez osobní péče občana Evropské unie.

Druhou možností, kdy by cizinec mohl být považován za rodinného příslušníka, představuje situace, kdy má s občanem Evropské unie trvalý partnerský vztah, který není manželstvím, a žije s ním ve společné domácnosti; při posuzování trvalosti partnerského vztahu se zohlední zejména povaha, pevnost a intenzita vztahu.

Z pohledu českého trhu práce lze pak zaměstnance rozdělit s ohledem na jejich původ na dvě základní kategorie, a to:

1. Občané Evropské unie, resp. Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci (nejsou z pohledu českého trhu práce považováni za cizince a mají stejné postavení jako občanské České republiky). Ke svému za-

---

městnání nepotřebují zaměstnanci spadající do této kategorie žádné pracovní povolení ani specifické povolení k zaměstnání, pobytu apod. Pro výkon práce musí pouze splňovat základní zákonné požadavky podobně jako český občan.

2. Cizinci, což jsou občasně jiných států než těch, které jsou uvedeny výše, popř. osoby bez státní příslušnosti, přičemž zvláštní kategorii tvoří v současné době hojně diskutované téma uprchlíků.
3. Specifikum cizinců (kategorie osoby spadající pod rozsah pojmu „cizinec“) spočívá v řadě předpokladů a podmínek, které musí být naplněny, aby bylo možné považovat cizince za legálního zaměstnance. K tomu, aby mohli být cizinci na území České republiky zaměstnáni, potřebují několik základních dokumentů (existují různé možnosti, na jejichž základě se cizinec pohybuje na území České republiky a vykonává práci):
  - a) karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance,
  - b) modrá karta,
  - c) zaměstnanecká karta,
  - d) platné povolení k zaměstnání vydané příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce podle místa výkonu práce a platné povolení k pobytu.

Odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance. Za všechny zaměstnance rovněž vedou kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Stejně tak všechny zaměstnance (i cizince) zastupují v případných sporech se zaměstnavatelem a při řešení zájmů zaměstnanců. Prostřednictvím odborové organizace jak při kolektivním vyjednávání, tak při obecném sociálním dialogu čerpají cizinci – zaměstnanci svoje právo na informace a projednání, přičemž odborová organizace může taktéž vykonávat kontrolní oprávnění.

Při řešení problematiky kolektivního vyjednávání a zaměstnávání cizinců vystupují odborové organizace rovněž jako kontrolor legálního zaměstnávání a naplnění zákonných podmínek zaměstnávání cizinců (tj. zda zaměstnavatel splnil veškeré požadavky, které na něj zákon o zaměstnanosti a další právní předpisy kladou). Zjistí-li odborová organizace pochybení, může se obrátit jak na inspekci práce, tak primárně na zaměstnavatele se snahou celou situaci řešit.

Odborová organizace může kontrolovat např. to, zdali zaměstnavatel zaměstnancům – cizincům vyplácí spravedlivou odměnu za práci, zdali splnil svoji oznamovací povinnost k úřadu práce, zdali obsadil pracovní pozici na místě volném (dlouhodobě s nezájmem o obsazení nikoli cizincem) apod.

Pro to, aby mohl u zaměstnavatele cizinec nastoupit, musí být splněn základní předpoklad *volného pracovního místa*, které není obsaditelné českým zaměstnancem. Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa. Volné pracovní místo není kterékoliv

---

pracovní místo, ale pouze to, jež splňuje nutný předpoklad – dlouhodobě neobsaditelné pracovní pozice. Zákodárce vyžaduje, aby pracovní místo bylo vyvěšeno před tím, než se nabídne cizinci, na vývěsce příslušné krajské pobočky Úřadu práce alespoň 30 dní. Odborová organizace může a měla by kontrolovat splnění uvedeného požadavku.

Při kolektivním vyjednávání si mohou odborové organizace vyhradit právo informace a projednání, popř. spolurozhodování v každém z případů, kdy zaměstnavatel zamýšlí obsadit pracovní místo cizincem. Rovněž si lze vyhradit právo na informace o tom, že zaměstnavatel vyvěšuje informaci o volném pracovním místě s ochotou přijmout cizince na úřadu práce i právo být informováni o tom, že k přijetí zaměstnance dochází. Zaměstnavatel má v obecné rovině povinnost informovat odborové organizace o struktuře zaměstnanců a o pracovních místech, která jsou vhodná k obsazení např. zaměstnanci, kteří mají toho času pracovní poměry sjednané na dobu určitou tak, aby jim mohla být doba trvání pracovního vztahu prodloužena i na dobu neurčitou.

Pokud se jedná o samotnou zaměstnaneckou kartu, jako zvláštní oprávnění k zaměstnání, pak platí, že zaměstnanecká karta představuje povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky, když spojuje dohromady povolení k pobytu i pracovní povolení. O vydání zaměstnanecké karty žádá cizinec na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. K tomu, aby mohla být zaměstnanecká karta vydána, se cizinec – zaměstnanec musí prokázat pracovní smlouvou, popř. smlouvou o smlouvě budoucí, v níž se prokazuje existence základního pracovního vztahu (tj. že bude mít cizinec práci).

Význam odborové organizace a kolektivního vyjednávání se prohlubuje právě u zahraničních zaměstnanců, kteří jsou fakticky ohroženější skupinou zaměstnanců – často pro neznalost národního právního řádu a jazyka. Odborové organizace mohou kontrolovat, zdali jsou dodrženy všechny podmínky zaměstnávání cizinců i např. s ohledem na odměňování. Pokud jsou v kolektivní smlouvě obsaženy mzdové tarify a způsoby pro stanovení odměny za práci, nemohou být z kolektivní smlouvy, ani rozhodnutím odborové organizace, ani vnitřním předpisem zaměstnavatele, zaměstnanci – cizinci vyloučeni. Pokud se jedná o odměnu, pak vždy platí, že sjednaná odměna zaměstnance nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy a týdenní pracovní doba nesmí být kratší než 15 hodin.

Zaměstnanecká karta se vydává na dobu ujednanou v pracovní smlouvě (dohodě o pracovní činnosti), nejdéle však na 2 roky.

Vedle zaměstnanecké karty může být cizinec zaměstnán taktéž na základě modré karty. Modrá karta ztělesňuje rovněž povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na území České republiky, ovšem s tím ohledem, že se váže na zaměstnání, u kterých je předpokládána a vyžadována vyšší kvalifikace. Pro vydání modré karty je vyžadováno ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky. S ohledem na působení odborových organizací je zajímavé, že modrá karta je vydávána především na konkrétní pracovní místo s tím, že zaměstnavatelé musí zaměstnanci – cizinci garantovat výdělek alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé mzdy v České republice.

---

Cizinci jako zaměstnanci se při splnění zákonných podmínek dostávají do rovného postavení s českými zaměstnanci (popř. zaměstnanci z Evropské unie či Evropského hospodářského prostoru). Mohou být zaměstnavateli rovněž vysíláni na pracovní cesty. Odborové organizace při vyjednávání kolektivních smluv často prosadí jako úpravu určitých specifík pracovních cest (např. zvýšenou odměnu, cestovní náhrady, kapesné apod.) Podmínky sjednané odborovou organizací platí i pro zaměstnance – cizince. Cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou mu byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k zaměstnání. Jak v procesu kolektivního vyjednávání, tak v průběhu trvání základního pracovně-právního vztahu zaměstnance – cizince může (a měla by) odborová organizace dohlížet na to, zdali zaměstnání cizince není účelové a zda jsou naplněny všechny zákonné předpoklady, což se týká i vysílání na pracovní cestu. Kontrolní činnost může být sjednána a vykonávána především v souvislosti s posuzováním důvodu vyslání zaměstnance na pracovní cestu, tj. zda důvod vyslání odpovídá povaze cizincem vykonávané práce.

## Vyslaný zaměstnanec

Na pracovišti není často jednoduché zorientovat se v tom, jaký zaměstnanec je vlastně zaměstnanec kmenový, jaký zaměstnanec je zaměstnanec agenturní či jaký zaměstnanec je zaměstnanec vyslaný zahraničním zaměstnavatelem k výkonu činnosti u domácího zaměstnavatele. Vyslaný zaměstnanec představuje zvláštní kategorii zaměstnanců, kteří se mohou na českém trhu práce pohybovat – nemají sice zájem o práci (tj. nepřichází s nabídkou práce), ale práci fakticky na území České republiky vykonávají. I zde je však potřeba rozlišovat mezi základními kategoriemi zaměstnanců z jiných států než z České republiky.

Zatímco zaměstnanci ze států EU/EHS a Švýcarska povolení k zaměstnání nepotřebují, tak cizinec, kterého na území České republiky vyslal zahraniční zaměstnavatel k výkonu práce (plnění pracovních úkolů) na základě smlouvy o dodání služeb s českým zaměstnavatelem – k plnění povinností plynoucích ze smlouvy s tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou, povolení k zaměstnání musí nutně mít. Odměnu za práci, stejně jako další nároky, má vyslaný zaměstnanec garantovanou a upravenou v pracovní smlouvě.

Pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie v rámci nadnárodního poskytování služeb, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o:

- a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
- b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
- d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

- 
- e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
  - f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
  - g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Pouze v případě, že by práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, byla pro vyslaného zaměstnance výhodnější, pak se české minimální standardy, včetně těch plynoucích z kolektivních smluv, nepoužijí. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Trvala-li doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice méně než celkově 30 dnů v kalendářním roce, pak se na vyslaného zaměstnance nepoužijí pravidla o minimální délce dovolené za kalendářní rok a její poměrné části, resp. minimální mzdy a úrovních zaručené mzdy. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

Za výplatu mzdy nebo platu, do minimální výše vyplývající jak z nařízení vlády o minimální mzdě, popř. z vnitřního předpisu či kolektivní smlouvy, zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud:

- a) odměna za práci alespoň na úrovni zaručené mzdy nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,
- b) zaměstnavateli, který zaměstnanci nevyplatil alespoň minimální/zaručenou mzdu, byla pravomocně uložena pokuta za přestupek za nevyplacení části mzdy (resp. neposkytnutí mzdy alespoň ve výši minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy, dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů),
- c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

## **Zaměstnanci – cizinci a agenturní zaměstnávání**

Zaměstnávání cizinců v praxi často probíhá nejen přímo zaměstnavatelem, ale i na základě dočasného přidělení zaměstnanců, tj. prostřednictvím agenturního zaměstnávání. Poskytování pracovní síly v podobě zahraničních zaměstnanců prostřednictvím cizinců bylo do konce července 2017 zakázáno. Momentálně mu však nic nebrání. Je-

dině omezení, které pro zaměstnavatele při objednávce služeb – dodání zaměstnanců představuje určitou bariéru, je buď zakotvení závazku k primárnímu a výhradnímu zaměstnávání domácích, resp. kmenových zaměstnanců (před agenturními zaměstnanci) v kolektivní smlouvě, nebo zákonné omezení plynoucí z vytyčení okruhu činností, pro které je možné zaměstnance – cizince dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele. Odborové organizace by měly nejen v procesu kolektivního vyjednávání, ale i v průběhu celého působení u zaměstnavatele vykonávat svoje kontrolní oprávnění a dohlížet na naplňování zákonných parametrů výkonu závislé pracovní činnosti. Mohou proto kontrolovat např. to, zdali zaměstnavatel opravdu zaměstnává dočasně přidělené zaměstnance – cizince pouze na místech, která jsou právními předpisy dovolena a předpokládána.

Kategorie prací, na které mohou být cizinci agenturou práce dočasně přiděleni, zahrnují v souladu s nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, např.:

- |   |
|---|
| 524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje  |
| 721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci  |
| 722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci                                      |
| 723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických)                   |
| 741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení                           |
| 751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci                         |
| 753 Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech     |
| 812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů    |
| 814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru        |
| 815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků |
| 816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků                        |
| 818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení                               |
| 821 Montážní dělníci výrobků a zařízení   |
| 833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají                             |
| 834 Obsluha pojízdných zařízení   |

Zjistí-li odborové organizace pochybení na straně zaměstnavatele, která by byla v rozporu se zákoníkem práce nebo kolektivní smlouvou, mohou zaměstnavatele vyzvat k plnění kolektivní smlouvy, popř. nahlásit jeho prohřešek inspekci práce, popř. příslušné krajské pobočce Úřadu práce. U zaměstnavatele, který by porušoval svoje povinnosti v souvislosti se zaměstnáváním cizinců, popř. by agenturní zaměstnávání bylo

---

jen účelové, by se mohlo jednat o zastřené právní jednání. Zastřené zprostředkování zaměstnání může být pokutováno částkou až ve výši 10 000 000 Kč.

Při kolektivním vyjednávání, s přihlédnutím k rozsahu agenturních zaměstnanců u zaměstnavatele, mohou odborové organizace důsledně dbát na dodržování a sjednávání pracovních podmínek tak, jako by se jednalo o kmenové zaměstnance. V kolektivní smlouvě by se měly objevovat požadavky na zaměstnávání agenturních zaměstnanců, popř. i jiných zaměstnanců – cizinců primárně na základě pracovní smlouvy tak, aby se předcházelo zaměstnávání především prostřednictvím dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti (u agenturních zaměstnanců). Vzhledem k tomu, že obě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr garantují zaměstnancům mnohem menší pracovní právní ochranu a současně i méně výhodné pracovní podmínky (zaměstnancům zaměstnaným na základě dohody o pracovní činnosti např. nenáleží dovolená, netýká se jich odstupné, úprava skončení pracovního poměru, rozvrhování pracovní doby či cestovní náhrady apod.), by odborová organizace měla v kolektivním vyjednávání klást důraz na sjednání nároku na dovolenou i těm zaměstnancům, kteří na základě dohod dlouhodobě působí u zaměstnavatele.

Při dohlížení nad správností pracovních podmínek zaměstnanců v případě agenturního zaměstnávání lze vycházet ze zákonného příkazu, podle kterého nemají mít agenturní zaměstnanci podmínky výkonu práce horší než kmenoví zaměstnanci. Pomoc mohou odboráři hledat např. v Metodickém pokynu generálního inspektora SUIP č. 2/2016 – Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele. (V plném znění uveřejňujeme v příloze na konci publikace.)

## Kolektivní vyjednávání – proces

Kolektivní vyjednávání vede ke vzniku kolektivní smlouvy. Proces kolektivního vyjednávání se zaměstnanci – cizinci, popř. u zaměstnavatele, u něhož převládá velký počet zaměstnaných cizinců, se nikterak neliší od procesu kolektivního vyjednávání v běžných situacích. Základní pravidla pro kolektivní vyjednávání (hmotněprávní) obsahuje zákoník práce. Procesní postup pak zákon o kolektivním vyjednávání. Na základě delegačního ustanovení dochází k úzkému propojení mezi zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání, když se minimálně použije občanský zákoník.

Proces kolektivního vyjednávání se od běžného uzavírání smluv (i pracovních) liší několika zásadními atributy. Jde jak o specifické subjekty (výhradní oprávnění odborové organizace), tak o zvláštní obsah, zejména pak o speciální působnost, kdy kolektivní smlouva stanovuje smluvním stranám práva a povinnosti, ale primárně je uzavírána k benefitování na straně zaměstnanců, kterým garantuje toliko práva.



---

Odlíšnost od běžné kontraktace lze najít rovněž v samotném postupu kolektivního vyjednávání, a to jak při jeho zahájení, tak při řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy. Zásadní rozdíl s obecnými soukromoprávními smlouvami bezesporu představuje možnost legální formou nátlaku přinutit druhou smluvní stranu k uzavření smlouvy. Jak odborová organizace, tak zaměstnavatelé mohou přistoupit buď ke stávce (hromadné zastavení práce zaměstnanci), nebo výluce (hromadné zastavení práce zaměstnavatelem) jako prostředku *ultima ratio*. Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví jako manuál kroky, kterými je třeba při uzavírání kolektivní smlouvy jít.

Kolektivní vyjednávání se zahajuje na návrh jedné ze smluvních stran. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně, která je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

Smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu určitou nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

Jednou uzavřená kolektivní smlouva mezi smluvními stranami zakotvuje mír zbraň. O ujednáních, která mají být v průběhu účinnosti a platnosti kolektivní smlouvy měněna, se mohou smluvní strany v závěrečných ustanoveních dohodnout. Smluvní strany jsou oprávněny v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy. Pokud by nebylo změnové pravidlo obsaženo, šlo by změny provést jen na základě vzájemného souhlasu, ale nikdy ne za použití nástrojů řešení kolektivních sporů.

Zákon o kolektivním vyjednávání rovněž řeší tzv. kolektivní spory. Kolektivními spory se rozumí spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.

Pro řešení kolektivních sporů, zejména sporu o uzavření kolektivní smlouvy, stanovuje zákon o kolektivním vyjednávání zvláštní procedurální postup a nástroje. Jejich dodržení a využití jsou předpokladem právně nepostihnutelného jednání (v jiném případě se může jednat o porušení právních předpisů).

Zákon o kolektivním vyjednávání předpokládá, že případný spor o uzavření kolektivní smlouvy bude předně řešen na smířčí bázi, a to před *zprostředkovatelem*. Tam, kde nebude řízení před zprostředkovatelem úspěšné, se lze uchýlit za splnění dalších zákonných podmínek k řešení sporu stávkou (hromadné zastavení práce zaměstnanci) nebo výlukou (zastavení práce zaměstnavatelem nepřídělováním práce). Listina základních práv a svobod stejně jako zákon o kolektivním vyjednávání vymezují okruhy osob (pra-

---

covních pozic), které nemohou stávkovat. Jedná se např. o příslušníky bezpečnostních sborů, soudce či zaměstnance v zaměstnáních, která jsou nezbytná pro zachování životních potřeb obyvatelstva (např. nutno zajistit alespoň minimální režim v nemocnici). Pro zmíněnou množinu zaměstnanců zákon o kolektivním vyjednávání namísto stávky a výluky upravuje možnost řešení sporu před *rozhodcem*.

Základní rozdíl mezi výsledkem činnosti zprostředkovatele a rozhodce tkví v povaze výsledku jednání. V případě komunikace před zprostředkovatelem je výsledkem návrh na uzavření kolektivní smlouvy ve zprostředkovatelem nastíněné podobě. V případě řízení před rozhodcem však jeho rozhodnutí není jen deklaratorním aktem, ale má konstitutivní účinky. Jinými slovy, rozhodnutím rozhodce dochází k uzavření kolektivní smlouvy.

## Závěrem

Celý postup kolektivního vyjednávání, jak je upravený zákonem o kolektivním vyjednávání, není třeba v učební pomůcce více rozepisovat, neboť z pohledu cizinců nemá žádné specifické odchylky od běžného kolektivního vyjednávání. Specifický může být spíše jen obsah kolektivní smlouvy, a to podle toho, o jaké profese se jedná a jaké je složení zaměstnaneckého personálu. V souvislosti s působením cizinců na českém trhu práce je nutné si předně uvědomit, že zaměstnanci – cizinci mají na českém trhu práce stejné postavení jako čeští zaměstnanci (s omezením plynoucím z právních předpokladů na vykonávanou práci – např. bude-li podmínkou státní občanství). Splní-li zákonné předpoklady vstupu na český trh práce (např. získání zaměstnanecké či modré karty), pak se na ně vztahují kolektivní smlouvy jako na ostatní zaměstnance a podobně jako jiní zaměstnanci mohou vstupovat do kolektivních pracovněprávních vztahů, mohou si zakládat odborové organizace a mohou i kolektivně vyjednávat.

## Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování

### Úmluva č. 87

#### Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

(Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb., o sjednání Úmluvy o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat)

*Tato úmluva Mezinárodní organizace práce u nás vstoupila v platnost už v roce 1965 a je stále důležitou součástí českého právního řádu.*

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do San Franciska a tam se sešla dne 17. června 1948, na svém třicátém prvním zasedání,

rozhodnuvši přijmout formou úmluvy některé návrhy, týkající se svobody sdružování a ochrany práva odborově se organizovat, jež jsou sedmým bodem jednacího pořadu zasedání,

berouc v úvahu, že preambule ústavy Mezinárodní organizace práce vyhláší uznání zásady svobody sdružování jako prostředek ke zlepšení podmínek zaměstnání a zajištění míru,

berouc v úvahu, že Filadelfská deklarace znovu potvrdila, že „svoboda vyjadřování a sdružování je nezbytnou podmínkou stálého pokroku“,

berouc v úvahu, že Mezinárodní konference práce na svém třicátém zasedání jednomyslně schválila zásady, které by mohly tvořit základ mezinárodní úpravy,

berouc v úvahu, že Valné shromáždění Spojených národů na svém druhém zasedání přijalo za své tyto zásady a vyzvalo Mezinárodní organizaci práce, aby vyvinula všechno své úsilí k tomu, aby bylo možno přijmout jednu nebo více mezinárodních úmluv,

přijímá dne 9. července 1948 úmluvu, která bude označována jako Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948:

### ČÁST I.

#### Svoboda sdružování

#### Čl. 1

Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, pro který platí tato úmluva, se zavazuje uskutečnit následující ustanovení.

---

## Čl. 2

Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.

## Čl. 3

(1) Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.

(2) Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.

## Čl. 4

Organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů nepodléhají rozpuštění nebo pozastavení činnosti administrativní cestou.

## Čl. 5

Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy, a každá organizace, federace nebo konfederace má právo se stát členem mezinárodních organizací pracovníků a zaměstnavatelů.

## Čl. 6

Ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4 se vztahují na federace a konfederace organizací pracovníků a zaměstnavatelů.

## Čl. 7

Nabytí statutu právnické osoby organizacemi pracovníků nebo zaměstnavatelů, jejich federacemi a konfederacemi nemůže být podřízeno takovým podmínkám, které by omezovaly provádění ustanovení výše uvedených článků 2, 3 a 4.

## Čl. 8

(1) Při vykonávání práv, která jsou jim přiznána touto úmluvou, musí pracovníci, zaměstnavatelé a jejich příslušné organizace, tak jako jiné osoby a organizované kolektivy, dbát zákonnosti.

(2) Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou.

## Čl. 9

(1) Do jaké míry budou záruky, vyplývající z této úmluvy, uplatněny v ozbrojených silách a v policii, bude stanoveno vnitrostátním zákonodárstvím.

(2) Podle zásad stanovených v odstavci 8 článku 19 ústavy Mezinárodní organizace práce nelze o ratifikaci této Úmluvy některým členským státem mít za to, že se dotýká jakéhokoli již existujícího zákona, soudního rozhodnutí, obyčeje nebo dohody, na základě nichž se poskytují příslušníkům ozbrojených sil a policie práva zaručená touto úmluvou.

---

## Čl. 10

V této úmluvě znamená slovo „organizace“ každou organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů.

## ČÁST II.

### Ochrana práva odborově se organizovat

## Čl. 11

Každý členský stát Mezinárodní organizace práce, pro který platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna potřebná a vhodná opatření, aby zajistil pracovníkům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se organizovat.

## ČÁST III.

### Různá opatření

## Čl. 12

(1) Pokud jde o území uvedená v článku 35 Ústavy Mezinárodní organizace práce, změněné aktem o změně ústavy Mezinárodní organizace práce z roku 1946, s výjimkou území uvedených v odstavcích 4 a 5 zmíněného takto pozměněného článku, každý členský stát organizace, který ratifikuje tuto úmluvu, zašle generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce současně s ratifikací úmluvy nebo v době co nejkratší po její ratifikaci prohlášení, v němž uvede:

- a) území, ohledně nichž se zavazuje provádět ustanovení úmluvy beze změny,
- b) území, u nichž se zavazuje provádět ustanovení úmluvy s výhradou změn a podrobnosti o těchto změnách,
- c) území, na nichž není možno úmluvu provádět a v těchto případech důvody, pro které ji není možno provádět,
- d) území, pro něž si vyhrazuje své rozhodnutí.

(2) Závazky uvedené pod písmeny a) a b) prvního odstavce tohoto článku budou považovány za nedílnou součást ratifikace a budou mít stejné účinky.

(3) Každý členský stát se může kdykoli novým prohlášením zcela nebo zčásti vzdát výhrad obsažených v jeho původním prohlášení na základě ustanovení pod písmeny b), c) a d) prvního odstavce tohoto článku.

(4) Každý členský stát může v obdobích, během nichž lze tuto úmluvu vypovědět podle ustanovení článku 16, zaslat generálnímu řediteli nové prohlášení pozměňující v jakémkoliv jiném směru znění kteréhokoli předchozího prohlášení a uvádějící údaje o současné situaci v takových územích.

## Čl. 13

(1) Jestliže otázky, které upravuje tato úmluva, spadají do vlastní pravomoci orgánů nemetropolitního území, členský stát odpovědný za mezinárodní styky tohoto území v dohodě s vládou tohoto území může zaslat generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce prohlášení jménem tohoto území o přijetí závazků obsažených v této úmluvě.

---

(2) Prohlášení o přijetí závazků obsažených v této úmluvě mohou být zaslána generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce:

- a) dvěma nebo více členskými státy organizace za území spadající pod jejich společnou pravomoc,
- b) každým mezinárodním orgánem zodpovídajícím za správu nějakého území na základě ustanovení Charty Spojených národů nebo jakéhokoli jiného platného ustanovení, týkajícího se tohoto území.

(3) Prohlášení zaslána generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce podle ustanovení uvedených v předchozích odstavcích tohoto článku musí uvádět, zda ustanovení úmluvy budou prováděna na určitém území beze změny nebo se změnou, pokud v prohlášení bude uvedeno, že ustanovení úmluvy budou prováděna se změnami, musí být podrobně uvedeno, v čem zmíněné změny spočívají.

(4) Členský stát, členské státy nebo příslušný mezinárodní orgán mohou v obdobích, během nichž lze tuto úmluvu vypovědět podle ustanovení článku 16, zaslat generálnímu řediteli nové prohlášení pozměňující v jakémkoli jiném směru znění kteréhokoli dřívějšího prohlášení a obsahující údaje o současném stavu, pokud jde o provádění této úmluvy.

#### **ČÁST IV. Závěrečná ustanovení**

##### **Čl. 14**

Formální ratifikace této Úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

##### **Čl. 15**

(1) Tato úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.

(2) Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

(3) Pro každý další stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy byla zapsána jeho ratifikace.

##### **Čl. 16**

(1) Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Vypověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

(2) Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

---

### Čl. 17

(1) Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací, prohlášení a výpovědí, které mu členové organizace sdělí.

(2) Když bude členským státům Organizace sdělovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva nabude účinnosti.

### Čl. 18

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích, prohlášeních a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

### Čl. 19

Vždy, bude-li to považovat za nutné, správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění této úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

### Čl. 20

(1) Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

- a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí ipso iure okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 16, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti,
- b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

(2) Tato úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

### Čl. 21

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.

---

# Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva kolektivně vyjednávat

Sdělení č. 470/1990 Sb.

Úmluva o provádění zásad práva kolektivně vyjednávat  
Schválený 1. 7. 1949 Účinný od 21. 1. 1965 Novelizovaný  
470/1990 Sb.

## SDĚLENÍ

federálního ministerstva zahraničních věcí

Federální ministerstvo zahraničních věcí sděluje, že dne 1. července 1949 byla na 32. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijata Úmluva o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 98). Ratifikace Úmluvy Československou socialistickou republikou byla zapsána dne 21. ledna 1964 generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce. Podle článků 8 Úmluva vstoupila pro Československou socialistickou republiku v platnost dnem 21. ledna 1965.

České překlady Úmluv se vyhlášují současně.

## Úmluva č. 98

### Úmluva o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat

Generální konference Mezinárodní organizace práce, která byla svolána správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 8. června 1949 na svém třicátém druhém zasedání, rozhodnuvši přijmout některé návrhy týkající se provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, jež jsou čtvrtým bodem jednacího pořádku zasedání, rozhodnuvši, že tyto návrhy budou mít formu Mezinárodní úmluvy, přijímá dne 1. července 1949 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat, 1949:

#### Čl. 1

- (1) Pracovníci budou používat přiměřené ochrany proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení odborové svobody v jejich zaměstnání.
- (2) Taková ochrana se zejména uplatní, pokud jde o jednání, mající za cíl:
  - a) vázat zaměstnání pracovníky na podmínku, že se nestane členem odborové organizace nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci;
  - b) propustit pracovníky nebo ho jiným způsobem poškodit pro jeho členství v odborech nebo pro jeho účast na odborové činnosti v mimopracovní době nebo, se souhlasem zaměstnavatele, během pracovní doby.

#### Čl. 2

- (1) Organizace pracovníků a zaměstnavatelů požívají při ustavování, činnosti nebo



---

správě svých organizací náležitě ochrany proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých, ať již přímému či prostřednictvím zástupců nebo členů.

(2) Za zasahování ve smyslu tohoto článku se pokládají zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů.

### Čl. 3

Tam, kde je to nutné, budou zřízeny orgány přiměřené vnitrostátním podmínkám, aby bylo zajištěno respektování práva organizovat se, vymezeného v předchozích článcích.

### Čl. 4

Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.

### Čl. 5

(1) Do jaké míry budou záruky vyplývající z této úmluvy uplatněny v ozbrojených silách a v policii, bude stanoveno vnitrostátní zákonodárství.

(2) Podle zásad stanovených v odstavci 8 článku 19 ústavy Mezinárodní organizace práce, nelze o ratifikaci této úmluvy některým členským státem mít za to, že se dotýká jakéhokoli již existujícího zákona, soudního rozhodnutí, obyčeje nebo dohody, na základě nichž se poskytují příslušníkům ozbrojených sil a policie práva zaručená touto úmluvou.

### Čl. 6

Tato úmluva se nezabývá postavením veřejných zaměstnanců pracujících ve státní správě a nebude moci být žádným způsobem vykládána tak, že by poškozovala jejich práva nebo jejich statut.

### Čl. 7

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

### Čl. 8

(1) Tato úmluva zavazuje pouze členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.

(2) Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

(3) Pro každý další členský stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy byla zapsána jeho ratifikace.

---

## Čl. 9

(1) Prohlášení, zasílaná generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, podle odstavce 2 článku 35 Ústavy Mezinárodní organizace práce, budou uvádět:

- a) území, ohledně nichž se příslušný členský stát zavazuje provádět ustanovení úmluvy beze změny;
- b) území, ohledně nichž se zavazuje provádět ustanovení úmluvy se změnami a podrobnosti o těchto změnách;
- c) území, na nichž není možno úmluvu provádět, a v těchto případech důvody, pro které ji není možno provádět;
- d) území, ohledně nichž si vyhrazuje svá rozhodnutí až do hlubšího posouzení situace.

(2) Závazky uvedené pod písmeny a) a d) prvního odstavce tohoto článku budou považovány za nedílnou součást ratifikace a budou mít stejné účinky.

(3) Každý členský stát se může kdykoliv novým prohlášením zcela nebo zčásti vzdát výhrad obsažených v jeho původním prohlášení na základě ustanovení pod písmeny b), c) nebo d) prvního odstavce tohoto článku.

(4) Každý členský stát může v obdobích, během nichž lze úmluvu vypovědět podle ustanovení článku 11, zaslat generálnímu řediteli nové prohlášení pozměňující v jakémkoli jiném směru znění kteréhokoliv dřívějšího prohlášení a uvádějící údaje o současné situaci v takových územích.

## Čl. 10

(1) Prohlášení zasláná generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce podle odstavce 4 a 5 článku 35 ústavy Mezinárodní organizace práce budou uvádět, zda ustanovení úmluvy budou prováděna na určitém území beze změny nebo se změnou; pokud bude v prohlášení uvedeno, že ustanovení úmluvy budou prováděna se změnami, musí v něm být podrobně uvedeno, v čem zmíněné změny spočívají.

(2) Členský stát, členské státy nebo příslušný mezinárodní orgán se mohou pozdějším prohlášením zcela nebo částečně vzdát práva dovolávat se kteréhokoliv změny uvedené v dřívějším prohlášení.

(3) Členský stát, členské státy nebo příslušný mezinárodní orgán mohou v obdobích, během nichž lze úmluvu vypovědět podle ustanovení článku 11, zaslat generálnímu řediteli nové prohlášení, pozměňující v jakémkoli jiném směru znění kteréhokoliv dřívějšího prohlášení a obsahující údaje o současném stavu, pokud jde o provádění této úmluvy.

## Čl. 11

(1) Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který ji zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.

(2) Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté

---

ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

#### Čl. 12

(1) Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí všem členským státům Mezinárodní organizace práce zápis všech ratifikací, prohlášení a výpovědí, kterému členové organizace sdělí.

(2) Když bude členským státům Organizace sdělovat zápis druhé ratifikace, jež mu byla oznámena, generální ředitel upozorní členské státy Organizace na datum, kdy tato úmluva nabude účinnosti.

#### Čl. 13

Generální ředitel Mezinárodního úřadu práce oznámí generálnímu tajemníkovi Spojených národů k zápisu podle článku 102 Charty Spojených národů úplné údaje o všech ratifikacích, prohlášeních a výpovědích, které zapsal podle ustanovení předchozích článků.

#### Čl. 14

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci správu o provádění této úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

#### Čl. 15

(1) Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:

- a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí ipso iure okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 11, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti;
- b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.

(2) Tato úmluva zůstane však v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které ji ratifikovaly a které neratifikovaly revidující úmluvu.

#### Čl. 16

Anglické a francouzské znění této úmluvy mají stejnou platnost.

## Oznámení o vzniku odborové organizace

(rejstříkový soud)

V (místo) dne .....

Věc: Oznámení o založení odborové organizace

Odborová organizace (název), zastoupena předsedou (jméno) tímto přípisem

### oznamuje svoje založení

a žádá rejstříkový soud o provedení zápisu následujících údajů do spolkového rejstříku a o přidělení identifikačního čísla této odborové organizace.

Pro potřeby evidence v rejstříku uvádíme základní údaje:

Název:

Sídlo:

Právní forma: Odborová organizace

Den založení:

Název statutárního orgánu:

x x x

Podle § 66 zákona č. 304/2013 Sb. se pro Sbirku listin přikládá usnesení ustavující členské schůze, která o založení odborové organizace rozhodla, a Stanovy odborové organizace.

x x x

V návaznosti na toto oznámení žádá oznamovatel podle § 4 a § 128 zákona č. 304/2013 Sb. o zaslání potvrzení o zápisu této odborové organizace do spolkového rejstříku a o sdělení jejího identifikačního čísla na adresu: (adresa).

Kontaktní údaje:

tel.: .....

e-mail: .....

Příloha: - Usnesení schůze o založení odborové organizace  
- Stanovy

---

## Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE  
Kolářská 451/13, 746 01 Opava

V Opavě dne 2. 3. 2016  
Č. j.: 1471/1.10/16

Obdrží:  
náměstek GI  
vedoucí úseků SÚIP  
vedoucí inspektoři OIP  
interní auditor

### ZÁSADY HODNOCENÍ SROVNATELNÝCH PRACOVNÍCH A MZDOVÝCH PODMÍNEK AGENTURNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANCE UŽIVATELE

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž pro orientaci agentur práce a uživatelů

#### I. vydávám

závazný metodický pokyn *Zásady pro hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele*, který je přílohou tohoto Metodického pokynu generálního inspektora SÚIP č. 2/2016.

#### II. ukládám

- a) vedoucím inspektorům OIP a vedoucím úseků SÚIP seznámit všechny jimi řízené zaměstnance s tímto metodickým pokynem a zabezpečit dodržování tohoto pokynu v rámci jejich působnosti.
- b) všem inspektorům a dalším osobám podílejícím se na výkonu kontrol postupovat v souladu s tímto pokynem.

Tento metodický pokyn nabývá účinnosti dne 2. 3. 2016

Mgr. Ing. Rudolf Hahn  
generální inspektor SÚIP, v. r.

#### Příloha Metodického pokynu č. 2/2016

Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016

Za účelem sjednocení kontrolních postupů při kontrolách prováděných oblastními inspektoráty práce se zaměřením na oblast agenturního zaměstnávání a rovněž s cílem poskytnout informace agenturám práce a uživatelům v této oblasti rozhodl Státní úřad inspekce práce o přijetí tohoto metodického pokynu.

#### 1. Srovnatelný zaměstnanec uživatele

Zaměstnanec uživatele, který vykonává (vykonával by) **stejnou práci** jako agenturní zaměstnanec při stejné (obdobné) **kvalifikaci a délce odborné praxe**. **Stejná práce** - definice podle § 110 odst. 2 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“)

---

Stejná nebo srovnatelná:

- Složitost
- Odpovědnost
- Namáhavost
- Výkonnost a výsledky práce

za stejných nebo srovnatelných podmínek.

### **Zvláštní případy srovnatelných zaměstnanců**

#### **Dohoda o pracovní činnosti**

- zaměstnanec v pracovním poměru může být srovnatelným zaměstnancem uživatele pro zaměstnance agentury práce pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti za podmínky, že vykonává stejnou práci za stejných pracovních podmínek (stejný pracovní režim, rozsah a rozvržení pracovní doby apod.).

#### **Kratší pracovní doba** (částečný pracovní úvazek - § 80 ZP)

- zaměstnanci s kratší pracovní dobou jsou srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou poměrně zkrácené měsíční mzdy).

#### **Osoby se zdravotním postižením**

Není přípustné rozdílné odměňování při splnění podmínky výkonu stejné práce.

### **2. Zdroj pracovních a mzdových podmínek srovnatelných zaměstnanců uživatele**

- Smlouvy - individuální, kolektivní
- Vnitřní předpisy uživatele
- Mzdové výměry
- Ostatní - dokumenty organizačně-řídícího charakteru apod.

### **3. Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**

Pracovní podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za současného splňování 2 podmínek:

- a) Jsou upraveny pracovní právními předpisy (dále též „PPP“, musí nebo mohou být poskytovány)
- b) Jsou daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele (zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZDP“)

### **4. Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele**

Mzdové podmínky dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance nesmí být horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele za podmínky, že se jedná o odměnu (ve stanovených případech i náhradu mzdy) přímo související s výkonem práce. Zde neplatí podmínka, že se musí bezpodmínečně jednat o plnění výslovně upravené pracovní právními předpisy.

## Příklady pracovních podmínek

## Příklady pracovních podmínek

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
<b>Pracovní doba</b>				
Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy	ano	ano	ano	§ 79 ZP
Přestávky v práci (i častější, delší, placené)	ano	ano	ano	§ 80 ZP
<b>Dovolená</b>				
Rozsah nároku (i větší)	ano	ano	ano	§ 213 ZP příp. za splnění podmínek
<b>Překážky v práci</b>				
Větší rozsah pracovního volna, např. při úmrtí rodinného příslušníka	ano	ano	ano	§ 199 – 205 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Výhodnější poskytování náhrady mzdy	ano	ano	ano	§ 199 – 205 ZP, § 207- 210 ZP, NV č. 590/2006 Sb.
Zvláštní případy pracovního volna (sick days,caffeterie apod.)	ano	ano	ano	Jako odchýlení se od § 199 odst. 1 a 2 ZP ve prospěch zaměstnance
Jiné důležité překážky v práci u DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP
<b>Náhrada výdajů</b>				
Stravné do limitu podle § 176 ZP	ano	ano	ano	§ 163 ZP
Stravné nad limit podle § 163 ZP nad limit § 176 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Nižší snížení stravného při poskytnutí bezplatného jídla pod limit podle § 163, § 170 ZP (nepovinné)	ano	ano	ano	Pro zaměstnavatele daň. uznatelný náklad, pro zaměstnance - daněno
Poskytování cestovních náhrad neupravených pro podnikatelskou sféru - kapesné (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 180 ZP
Náhrady při výkonu práce v zahraničí (1. cesta)	ano	ano	ano	§ 172 ZP
Jiné náhrady výdajů než uvedené v části sedmé ZP (nepovinné)	ne	ne	ne	Např. kapesné při „tuzemských“ prac. cestách
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí	ano	ano	ano	§ 190 ZP
Cestovní náhrady při DPČ (nepovinné)	ano	ano	ano	§ 77 odst. 3 ZP

Pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Upraveno PPP	Daňově uznatelný náklad	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
<b>Ostatní</b>				
Zaškolení, zaučení, prohlubování kvalifikace - jen ve vztahu k příslušnému druhu práce, ne např. jazyk. výuka	ano	ano	ano	§ 228, § 230 ZP
Přístup ke stravovacímu zařízení - když se nebude moci stravovat v závodní jídelně, dostane stravenky v adekvátní hodnotě	ano	ano	ano	§ 236 ZP
Příspěvek na stravování (stravenky) <b>do limitu a za podmínek</b> pro daňovou uznatelnost	ano	ano	ano	§ 24 odst. 2 písm. j) ZD
Příspěvek na stravování (stravenky) <b>nad limit a mimo podmínky</b> pro daňovou uznatelnost	ano	ne	ne	§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP
Příspěvek na stravování (stravenky) poskytovaný ze soc. programů, ze zisku (FKSP)	ano	ne	ne	
Úschova svršků a osobních předmětů	ano	ano	ano	§ 226 ZP
Odměna za pomoc, likvidaci, odstraňování následků podle § 224 odst. 2 písm. b) ZP	ano	ano	ano	
Odměna při životním, pracovním jubileu, odchod do důchodu podle § 224 odst. 2 písm. a) ZP	ano	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované ze sociálních programů (ze zisku)	ano	ano	ne	Přůjčky, příspěvky na rekreaci, přestěhování apod., FKSP
Příspěvky na životní, důchodové pojištění	ne	ano	ne	
Finanční příspěvky poskytované z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele - nejsou odměnou přímo související s výkonem práce	ne	ano	ne	Příspěvky na dopravu, bydlení apod.



---

## Příklady mzdových podmínek

Mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele	Agenturní zaměstnanec	Poznámka
Základní mzda (měsíční, hodinová, úkolová)	ano	
Odměny, prémie, bonus, 13., 14. plat	ano	
Příplatky upravené pracovními předpisy (i nad minimální hranici)	ano	So, Ne, noční, přesčas, svátek, ztížené prostředí...
Příplatky neupravené pracovními předpisy (nebo např. jen pro státní sféru) (nepovinné)	ano	Odpolední, osobní příplatek, rozdělená směna...
Odměna za pracovní pohotovost (i nad minimální hranici)	ano	

---

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství SONDY, s.r.o.  
Editor: Mgr. Jana Kašparová



**JUDr. Jan Horecký, Ph.D. a kol.**

**Kolektivní vyjednávání  
z pohledu zaměstnávání cizinců**

Zlom DTP SONDY, tisk TMV Praha  
Praha - 2019

nám. Winstona Churchilla 2, 130 00 Praha 3,  
tel. 234 462 328, e-mail: [sondy@cmkos.cz](mailto:sondy@cmkos.cz), [www.esondy.cz](http://www.esondy.cz)

