

Znalost ekonomického prostředí a poznatky z praxe

- základ úspěšného
kolektivního vyjednávání
ve veřejných službách a správě



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Znalost ekonomického prostředí a poznatky z praxe – základ úspěšného kolektivního vyjednávání ve veřejných službách a správě

Kolektiv autorů:

Ing. Helena Čornejová

Mgr. Eva Dvořáčková

Mgr. Jan Horecký

JUDr. Zdeňka Kindlová

PhDr. Miroslava Knoflíčková

Ing. Tomáš Pavelka, Ph.D

Ing. Hana Popelková

Publikace zpracovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu – služby pro zaměstnance“, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů

www.cmkos.cz

a

Asociace samostatných odborů

www.asocr.cz

Praha 2011

ISBN: 978-80-87137-25-3

OBSAH

Kapitola I.

Cíle a výstupy kolektivního vyjednávání o platech 5

- 1.1 Kolektivní vyjednávání o platech, hlavní mezníky 5
- 1.2 Informační systém o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 6
- 1.3 Online systém o rozsahu kolektivního vyjednávání 6

Kapitola II.

Znalost ekonomického prostředí 8

- 2.1 Znalost ekonomického prostředí 8
- 2.2 Makroekonomické prostředí 8
 - 2.2.1 Hrubý domácí produkt 8
 - 2.2.2 Nezaměstnanost 12
 - 2.2.3 Inflace 13
- 2.3 Průměrná mzda – průměrný plat 21
 - 2.3.1 Průměrný příjem – mzda, plat 21
 - 2.3.2 Změna výše průměrné mzdy 22
 - 2.3.3 Jaké průměrné mzdy jsou zveřejňované? 25
 - 2.3.4 Průměrný plat (mzda) ze strukturální statistiky 27
- 2.4 Odvětví - hospodářství 30
 - 2.4.1 Členění odvětví 30

Kapitola III.

Kolektivní vyjednávání o platech a dalších pracovních podmínkách

..... 32

- 3.1 Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě 32
 - 3.1.1 Mzda nebo plat 32
- 3.2 Možnosti kolektivního vyjednávání ve veřejných službách a správě 33
 - 3.2.1 Obsah kolektivních smluv 33
 - 3.2.1.1 Úvodní ustanovení 33
 - 3.2.1.2 Spolupráce smluvních stran a podmínky pro činnost odborové organizace 33
 - 3.2.1.3 Informace, projednávání a spolutřídění 35
 - 3.2.1.4 Odměňování zaměstnanců 40
 - 3.2.1.5 Pracovní doba a dovolená 46
 - 3.2.1.6 Pracovní poměr a skončení pracovního poměru 49
 - 3.2.1.7 Zaměstnanost 53
 - 3.2.1.8 Pracovní podmínky 55
 - 3.2.1.9 Překážky v práci 55

3.2.1.10 Bezpečnost práce	58
3.2.1.11 Další ujednání	58
3.2.1.12 Závěrečná ustanovení	59

Kapitola IV.

Kolektivní vyjednávání o vybraných pracovních a sociálních podmínkách 61

4.1 Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb	61
4.2 Sociální fond pro zaměstnance obcí, krajů a pro zaměstnance v neziskových zdravotnických zařízeních	63
4.2.1 Tvorba a užití sociálního fondu u veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení	63
4.2.2 Tvorba a užití sociálního fondu u kraje	64
4.2.3 Tvorba a užití sociálního fondu u obce	65
4.2.4 Kritéria pro naplňování a čerpání sociálního fondu u obce a kraje	65
4.3 Zdaňování plnění poskytovaných z FKSP a sociálního fondu	66
4.4 Kolektivní vyjednávání v oblasti sladování pracovního a rodinného života	66
4.5 Péče o děti	67
4.6 Náhrada platu (mzdy) v době pracovní neschopnosti zaměstnance	68
4.7 Kontrola zaměstnanců při dodržování režimu práce neschopného a prostor pro kolektivní vyjednávání	71

Kapitola V.

Poznatky a příklady dobré praxe z kolektivního vyjednávání u vybraných OS 73

5.1. Zkušenosti z kolektivního vyjednávání v rámci Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody	73
5.2. Zkušenosti z kolektivního vyjednávání v rámci Českomoravského odborového svazu pracovníků školství	77

Kapitola I.

Cíle a výstupy kolektivního vyjednávání o platech

1.1 Kolektivní vyjednávání o platech, hlavní mezníky

Novodobá historie kolektivního vyjednávání v ČR začala v roce 1991 schválením zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Věcný rámec pro kolektivní vyjednávání o platových podmínkách byl vymezen zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a příslušnými nařízeními vlády. Tato úprava s určitými změnami platila až do konce roku 2006 (zákon č. 143/1992 Sb. sice platí nadále, ale upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost vojákům z povolání).

Od 1. 1. 2007 je oblast odměňování (tj. poskytování mzdy i platu) upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (*dále jen „ZP“*). Pokud jde o kolektivní vyjednávání o platech, tak bez ohledu na tuto změnu se základní principy pro poskytování platu zaměstnancům ve veřejných službách a správě prakticky nezměnily. Právní předpisy obsahovaly pevná pravidla, **z nichž se nebylo možné jakkoliv odchýlit**. V kolektivních smlouvách bylo možno dohodnout pouze bližší úpravu (konkretizaci) kritérií pro přiznávání nadtarifních složek platu, např. osobního příplatku, mimořádných odměn, určování výše tarifu v rámci rozpětí pro vyjmenované skupiny zaměstnanců, jejichž výkonnost závisela především na míře jejich talentu nebo na jejich fyzické zdatnosti.

Nový prostor pro kolektivní vyjednávání o platech přináší až právní úprava, které nabyla účinnosti 1. 1. 2011¹. Základní změna pro kolektivní vyjednávání spočívá v tom, že doposud výjimečné uplatňování tarifu s rozpětím (někdy nazývané i jako „pásmové odměňování“) používané výhradně pro odměňování zaměstnanců, jejichž výkonnost závisela zejména na míře jejich talentu nebo na jejich fyzické zdatnosti, **lze nově použít (kromě pedagogických pracovníků) plošně pro všechny zaměstnance**. Navíc nově může zaměstnavatel se zaměstnanci zařazenými do třinácté a vyšší platové třídy **sjednávat smluvní plat**.

Přes veškeré protesty odborů tak skončil jednotný systém zařazování zaměstnanců do platových stupňů podle délky odborné praxe a **otevřít se prostor pro kolektivní vyjednávání o výši platů i ve veřejném sektoru**. V kolektivní smlouvě lze nyní dohodnout jak systém odměňování, který se bude v organizaci uplatňovat, tak i pravidla pro určování platových tarifů v systému „pásmového odměňování“ (Více viz Kapitola III.).

¹⁾ **Celý název zní:** Nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

Podle ustanovení § 23 odst. 4 zákoníku práce mohou sociální partneři uzavírat **dva typy kolektivních smluv, a to kolektivní smlouvy vyššího stupně** (*dále jen „KSVS“*) **a podnikové kolektivní smlouvy** (*dále jen „PKS“*).

KSVS, většinou z důvodu neexistence sociálního partnera, nejsou ve veřejných službách a správě uzavírány. Přesto existuje příklad velice dobré praxe - **ČMOS civilních zaměstnanců armády a Samostatné odborové sdružení zaměstnanců resortu MO ČR s Ministerstvem obrany ČR již v roce 2006 uzavřely** rámcovou kolektivní smlouvu pro zaměstnance armády. Tato kolektivní smlouva je aktualizována formou doplňků (celkem je jich 6). Smlouva se vztahuje na 90 základních organizací OS armády. Součástí této smlouvy je, kromě vztahu sociálních partnerů, komplexní úprava platových a pracovních podmínek zaměstnanců. Dalším příkladem dobré praxe je např. **OS KOVO a Sdružení učňovských zařízení** - uzavírají (dlouhodobě) KSVS pro zaměstnance působící v těchto vzdělávacích zařízeních.

1.2 Informační systém o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

Již v průběhu přípravy zákona o kolektivním vyjednávání v roce 1991 si byli sociální partneři vědomi toho, že úspěšný start kolektivního vyjednávání a jeho další rozvoj bude kromě znalosti právních předpisů a vyškolených vyjednávačů výrazně závislý na dostupných a oběma stranami akceptovaných informacích. Generální dohoda na rok 1992 proto obsahovala závazek, který uložil MPSV ČR realizovat **Informační systém o ceně práce**, jehož součástí je i **„Informační systém o pracovních podmínkách** - pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách“ (*dále jen „ISPP“*). ISPP se postupně vyvíjel a dnes lze konstatovat, že ČR má zcela unikátní a komplexní zdroj informací o obsahu podnikových i vyšších kolektivních smluv. Výstupy systému poskytují vládě, sociálním partnerům a dalším institucím (ČNB, VÚPSV atd.) komplexní přehled o úrovni závazků dohodnutých v KS v podnikatelské sféře i ve sféře veřejných služeb a správy (se specifikami pro obce), a to v členění za ČR celkem, za OS a podle regionů. Systém dále umožňuje porovnání plnění závazků vyšších a podnikových kolektivních smluv. Výstupy jsou k dispozici na webové stránce MPSV ČR. Ale také na Intranetu ČMKOS a v tištěné formě na všech OS.

1.3 Online systém o rozsahu kolektivního vyjednávání

Zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje pouze povinnost sociálních partnerů ukládat uzavřenou KSVS na MPSV. Evidenci (ukládání) PKS zákon neupravuje. Českomoravská konfederace odborových svazů (*dále jen „ČMKOS“*) si proto již v roce 1994 vytvořila vlastní systém sledování rozsahu kolektivního vyjednávání, pomocí kterého sleduje jak počty uzavřených PKS, tak počty zaměstnanců chráněných těmito smlouvami. Do konce roku 2009 byly údaje sbírány pomocí papíro-

vého formuláře a výstupy byly zpracovávány ručně. V roce 2009 se podařilo problematiku sledování rozsahu kolektivního vyjednávání jako aktivitu pod názvem **„On-line systém o rozsahu kolektivního vyjednávání“** zahrnout do projektu ČMKOS a ASO nazvaného „Rozšiřování a zvyšování rozsahu a kvality poskytovaných služeb pro zaměstnance prostřednictvím sociálního dialogu a pomocí rozvoje lidských zdrojů sociálních partnerů“ (*dále jen „Posilování sociálního dialogu-slужby pro zaměstnance“*).

V průběhu roku 2010 byly vytvořeny elektronické dotazníky a k dispozici jsou i první výstupy za rok 2010. Konečným cílem je pomocí tohoto jednoduchého on-line systému zapojit do sběrů dat přímo základní (místní) odborové organizace a získat tak přímo od zdroje údaje o existenci KS a počtech zaměstnanců, na které se kolektivní smlouvy vztahují. Dále informace o sporech v souvislosti s uzavíráním KS, o délce kolektivního vyjednávání a další informace, které spolu s výstupy ISPP poskytují ucelený obraz o obsahu i rozsahu kolektivního vyjednávání. V souladu se schváleným zněním projektu ČMKOS a ASO vytvořily hodnotitelský tým ze zástupců odborových svazů sdružených v ČMKOS a ASO, který se podílí na zavádění i sběru dat.

Součástí projektu je i tato publikace, která si klade za cíl pomoci odborovým organizacím lépe se orientovat ve statistických údajích a dalších ekonomických informacích nezbytných pro kolektivní vyjednávání. V poslední kapitole jsou uvedeny příklady z praxe kolektivního vyjednávání ve vybraných OS.

Kapitola II.

Znalost ekonomického prostředí

2.1 Znalost ekonomického prostředí

Kolektivní vyjednávání je složitý proces, při kterém se hledají průsečíky mezi názory zástupců zaměstnatelů a zaměstnanců ohledně platových a pracovních podmínek pro zaměstnance na určité časové období. Není to tedy pouze o vývoji platu (mzdy), ale jde také o vyjednávání ostatních podmínek. V nepodnikatelské sféře vyjednávání probíhá ve dvou rovinách, a to mezi zástupci státu a odbory, které zastupují zaměstnance ve veřejných službách a správě. Druhou rovinou je kolektivní vyjednávání přímo v organizaci (u konkrétního zaměstnavatele).

V obou případech je potřeba mít příslušné informace a zohlednit celou řadu faktorů. Cílem této kapitoly je přiblížit, jak a kde lze získat informace a pomocí jakých ukazatelů lze hodnotit prostředí, ve kterém vyjednávání o platech a dalších podmínkách pro zaměstnance probíhá.

2.2 Makroekonomické prostředí

Ať již se jedná o kolektivní vyjednávání v nepodnikatelské nebo podnikatelské sféře, jedním z klíčových faktorů, který je třeba vždy vzít v úvahu, je **makroekonomická situace země**. Makroekonomická situace země ovlivňuje životní úroveň všech zaměstnanců. Má silný dopad jak na situaci jednotlivých firem, tak i na situaci státu – jako zaměstnavatele. Proto bude jistě rozdíl mezi vyjednáváním v době, kdy ekonomika je v recesi a existuje vysoký počet nezaměstnaných, a za situace, kdy naopak ekonomika je ve fázi expanze a zaměstnavatelé nejsou schopni nalézt nové zaměstnance z důvodu jejich nedostatku na trhu. Není snad třeba upozorňovat, že také výše míry inflace ovlivní požadavky zaměstnanců na růst platu (mezd) a na úroveň ostatních podmínek dohadovaných v kolektivních smlouvách.

2.2.1 Hrubý domácí produkt

Prvním klíčovým makroekonomickým ukazatelem, který zjednodušeně zachycuje vývoj celé ekonomiky, je hrubý domácí produkt. Přesněji lze hrubý domácí produkt definovat jako tržní hodnotu veškerých finálních statků a služeb vyprodukovaných v dané ekonomice za dané časové období. Tržní hodnota znamená, že hrubý domácí produkt je vyjadřován v tržních cenách, tedy v cenách, kterými běžně platíme v obchodech, tzn. včetně daně z přidané hodnoty a nepřímých daní. Finální statky a služby jsou takové statky a služby, které nejsou meziproduktem, neboli se již dále nepoužívají ve výrobě, jsou určeny ke konečné spotřebě. Do hrubého domácího produktu jsou zahrnovány ty statky a služby, které jsou statisticky zachytitelné. V současnosti se již do hrubého domácího produktu započítávají i odhady stínové ekonomiky, např. odhady velikosti prostituce, pašování, prodeje

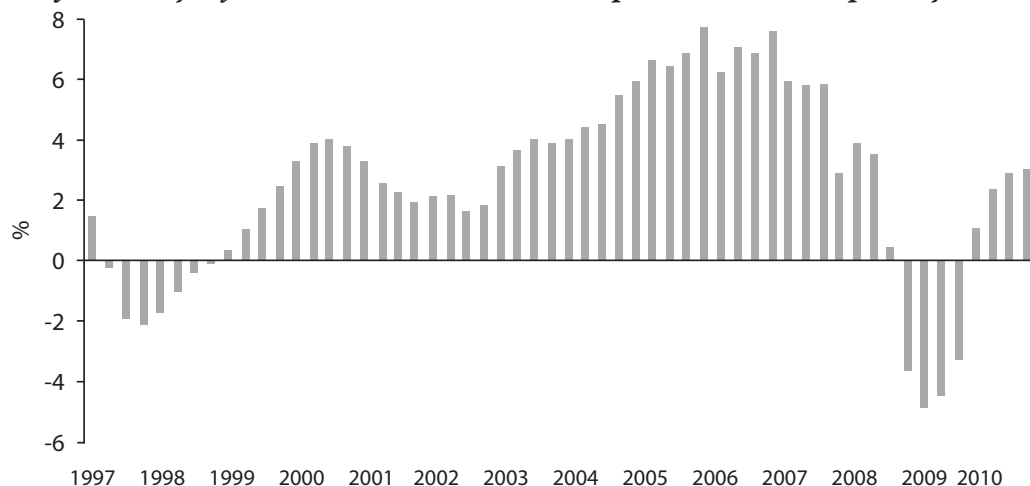
drog apod. Hrubý domácí produkt zachycuje ty statky a služby, které jsou vyrobeny na území daného státu, bez ohledu na to, zda byly vyrobeny výrobními faktory v držení rezidentů dané země (obyvatel či firem, které mají v dané zemi sídlo) nebo nerezidenty.

Hrubý domácí produkt můžeme zjistit třemi metodami, a to výdajovou, výrobní a důchodovou metodou. Výdajová metoda nám říká, že si dané statky nebo služby někdo koupil. Pokud si někdo tyto statky a služby koupil, musely být také vyrobeny. To nám zachycuje výrobní metoda. A jakmile byly tyto statky a služby vyrobeny, musel být někdo za jejich výrobu odměněn. To nám zachycuje důchodová metoda. Podívejme se na všechny tyto tři metody podrobněji:

- **Výdajová metoda** - touto metodou získáme hrubý domácí produkt tak, že sečteme výdaje domácností na spotřebu, investice firem, vládní nákupy a rozdíl mezi exportem a importem. Výdaje domácností na spotřebu tvoří běžně více než 50 % hrubého domácího produktu. Jejich výši ovlivňuje zejména výše důchodu spotřebitelů. Investice, které se člení dále na fixní investice (budovy, stroje...) a zásoby, jsou velmi citlivé na kolísání ekonomiky. Česká ekonomika je malou otevřenou ekonomikou, tudíž její produkt je silně ovlivněn exportem a importem, který závisí nejen na měnovém kurzu, ale také na ekonomické situaci našich obchodních partnerů. V této souvislosti se často uvádí Německo jako náš největší obchodní partner. Pokud se bude situace německého hospodářství zlepšovat, bude to táhnout náš export a tudíž i náš hrubý domácí produkt.
- **Výrobní metoda** - touto metodou získáme hrubý domácí produkt součtem přidávaných hodnot jednotlivých odvětví ekonomiky (včetně nepřímých daní a odpisů).
- **Důchodová metoda** - touto metodou získáme hrubý domácí produkt, když sečteme odměny vlastníků výrobních faktorů, tzn. sečteme mzdy, renty (nájemné), úroky, zisky firem a navíc i odpisy a nepřímé daně.

Hrubý domácí produkt může v průběhu času výrazně kolísat. Důležité při tom je odlišit vývoj tzv. nominálního produktu od reálného produktu. Nominální produkt je vyjadřován v běžných cenách sledovaného roku. Reálný produkt je pak vyjadřován ve stálých cenách výchozího (základního) roku. Reálný produkt je tudíž očištěn o změnu cenové hladiny. A právě vývoj reálného hrubého domácího produktu nás zejména zajímá.

Graf č. 2.1: Vývoj reálného hrubého domácího produktu České republiky



Pramen: ČSÚ (19. 2. 2011)

Vývoj reálného hrubého domácího produktu České republiky je zachycen na grafu č. 2.1. Jedná se o meziroční změny reálného hrubého domácího produktu v jednotlivých čtvrtletích. Z grafu je patrné, že si Česká republika zažila pokles hrubého domácího produktu již v průběhu let 1997 – 1998. To bylo období zpřísnění politiky centrální banky, vládních balíčků tehdejší vlády a v podstatě i spekulativního útoku na českou korunu. Zatím nejvyššího růstu bylo dosahováno v období 2005 – 2007. Ke konci roku 2008 a v průběhu roku 2009 je již patrný dopad celosvětové recese. Předběžné údaje za rok 2010 naznačují, že se situace začíná obracet k lepšímu.

Kolísání ekonomiky, respektive kolísání hrubého domácího produktu, se označuje jako hospodářský cyklus. Hrubý domácí produkt může klesat a dostávat se tak do fáze recese, anebo může růst a dostávat se tak do fáze expanze. Podívejme se na obě fáze podrobněji.

Při recesi se firmám v prvním kroku začínají hromadit zásoby, neboť klesá poptávka po jejich produkci. Firmy zpočátku omezují pracovní dobu a teprve časem začínají propouštět své zaměstnance. Zároveň omezují své investiční výdaje. V oblasti veřejných služeb a správy se omezují prostředky na platy, na provozní náklady, snižují se počty zaměstnanců. Tím dochází k rozšiřování negativního vývoje v ekonomice. Nezaměstnaní mají nižší příjmy, a proto omezují své nákupy, čímž produkce firem dále klesá. Negativní vývoj produkce má dopad také na bankovní instituce, které zpřísní své podmínky na poskytování úvěrů. Příčinami recese může být celá řada. Buď jdou ze strany poptávky, např. růst úrokové míry centrální bankou, snížení vládních výdajů, negativní očekávání spotřebitelů a investorů, omezení odbytu na zahraničních trzích apod. Nebo příčiny mohou být ze strany nabídky, např. růst světových cen surovin (zejména ropy), růst ostatních nákladů na výrobu apod.

Naopak při fázi expanze firmám roste poptávka po jejich produkci. Firmy zpočátku neví, zda jde o trvalé zlepšení, proto nejprve zavádí přesčasy, případně najímají brigádníky a teprve později začnou zvyšovat zaměstnanost. Vyšší zaměstnanost znamená vyšší příjmy domácností, a tím i vyšší poptávku po produkci firem. Firmy zároveň obnovují svou investiční aktivitu. Pozitivně se to odráží i na veřejném sektoru, je více prostředků pro rozvoj služeb. Také bankovní instituce uvolňují svou politiku a začínají více půjčovat. Příčiny expanze opět mohou jít ze strany poptávky, např. růst vládních výdajů, pokles úrokových sazeb, pozitivní očekávání spotřebitelů a investorů, rostoucí odbyt na zahraničních trzích apod. Nebo mohou jít ze strany nabídky, např. pokles cen surovin, pokles ostatních nákladů na výrobu apod.

Popsali jsme si, jak obecně vypadá fáze recese a fáze expanze. Žádné dvě recese ani žádné dvě expanze však nejsou nikdy zcela identické. Vždy dochází k určitým odlišnostem. Také příčiny mohou být různé, může docházet ke vzájemnému působení více příčin. Někdy je obtížné přesně určit, co bylo tou základní příčinou recese nebo expanze.

A jak se bude promítat vývoj hrubého domácího produktu do kolektivního vyjednávání? Je zřejmé, že pokud ekonomika roste, mohou zaměstnanci za jinak stejných podmínek požadovat rychlejší růst platů (mezd) a zlepšení pracovních podmínek. Za rostoucí ekonomiky budou na požadavky zaměstnanců „více“ slyšet i samotní zaměstnavatelé. Opačně tomu bude, pokud je ekonomika v recesi a existuje nejistota ohledně budoucího vývoje. Uvedené tvrzení platí pro kolektivní vyjednávání obecně, tj. v podnikatelské i nepodnikatelské sféře. Stát, potažmo veřejný sektor, získává finanční zdroje mimo jiné z daní, jejichž výše závisí pozitivně na makroekonomické situaci země. Zjednodušeně lze říci, že čím rychlejší růst hrubého domácího produktu, tím vláda získává za jinak stejných podmínek vyšší finanční zdroje, které mohou být využity i na platy v nepodnikatelské sféře.

Kde lze najít data?

Údaje o hrubém domácím produktu České republiky lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu (www.czso.cz) v sekci národní účty. Zde lze najít nejen údaje o růstu samotného hrubého domácího produktu, ale také jeho strukturu podle jednotlivých metod zjišťování.

Údaje o vývoji reálného hrubého domácího produktu za členské státy Evropské unie lze najít v souhrnných tabulkách na stránkách Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

2.2.2 Nezaměstnanost

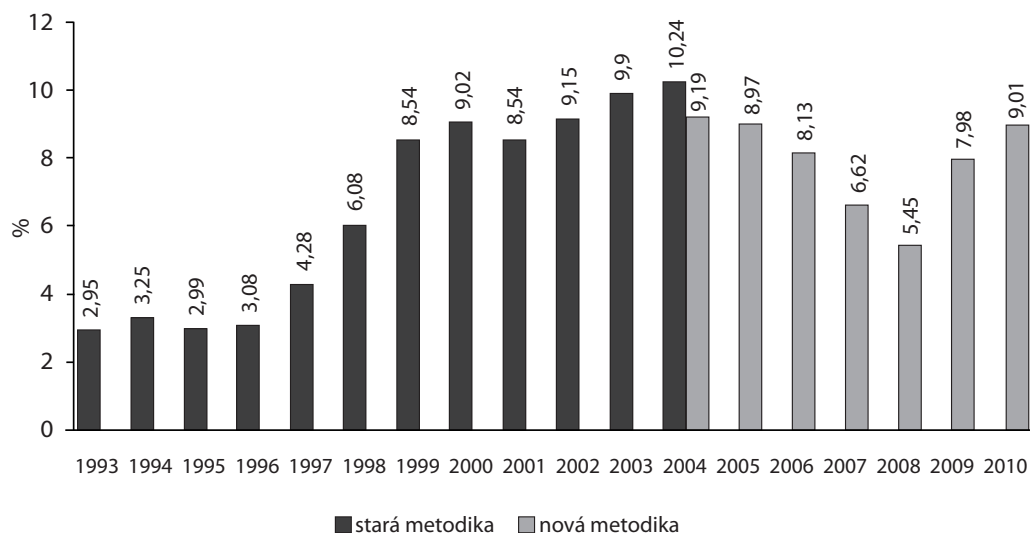
V průběhu hospodářského cyklu kolísá samozřejmě i nezaměstnanost a zaměstnanost. Jak je však patrné z předcházejících řádků, nezaměstnanost reaguje na kolísání hrubého domácího produktu vždy s určitým časovým zpožděním. Pokud nastává recese, firmy neví, zda nejde pouze o dočasné zhoršení situace, proto spíše zpočátku omezují pracovní dobu, dávají neplacené volno. Teprve časem začnou propouštět zaměstnance. Pokud se naopak ekonomika dostává do své rostoucí fáze, zaměstnavatelé nejprve zvyšují hodiny přesčasů, případně nabírají brigádníky a teprve když vidí, že jde o déle trvající zlepšení situace, nabírají zaměstnance. Příčinou tohoto časového zpoždění je, že propouštění a opětovné nabírání zaměstnanců není pro firmy „levný“ proces. Nejde jen o přímé finanční náklady, ale jistě jde i o produktivitu práce. Jinou produktivitu práce má nově nastoupivší pracovník a jinou pracovník, který již v podniku pracuje delší dobu. Situace v nepodnikatelské sféře je více komplikovaná, zde je zaměstnanost závislá na rozsahu veřejných služeb správy. V posledním čase jsme svědky jejich výrazné redukce a s tím spojeným poklesem zaměstnanosti v této sféře.

Nezaměstnanost se spíše než v absolutním počtu nezaměstnaných **vyjadřuje jako míra nezaměstnanosti**. Míra nezaměstnanosti se vypočte jako podíl nezaměstnaných a ekonomicky aktivních obyvatel v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli jinými slovy pracovní síla, je tvořeno osobami, které jsou zaměstnané, sebezaměstnané (podnikají) nebo nezaměstnané. Míra nezaměstnanosti se tedy nepočítá z celkového počtu obyvatelstva. Ekonomicky aktivní nejsou zejména děti do 15 let, studenti, penzisté apod. Podmínkou, aby byl jedinec vnímán, jako nezaměstnaný je také to, že aktivně hledá práci a je do určité doby schopen nastoupit do práce.

Na grafu č. 2.2 je zachycena míra nezaměstnanosti v České republice v procentech. Jde o tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů úřadů práce.

Z grafu je patrné, že míra nezaměstnanosti v České republice začala narůstat od roku 1997. Tedy od roku, kdy se česká ekonomika potýkala s recesí. Následovný růst hrubého domácího produktu nebyl tak silný, aby stačil na pokles míry nezaměstnanosti. Ta dosáhla svého vrcholu v roce 2004, když činila 10,24 % (absolutně cca 570 tisíc nezaměstnaných). V souvislosti s naším vstupem do Evropské unie se změnila metodika výpočtu registrované míry nezaměstnanosti. V letech vysokého růstu hrubého domácího produktu míra nezaměstnanosti klesala. Nedávná hospodářská recese se však projevila opětovným růstem míry nezaměstnanosti.

Graf č. 2.2: Registrovaná míra nezaměstnanosti v České republice



Pramen: ČSÚ

Graf č. 2.2 zachycuje registrovanou míru nezaměstnanosti v průměru za celou republiku. Registrovaná míra nezaměstnanosti se však sleduje každý měsíc podle okresů. Tabulka č. 2.1 obsahuje data o míře nezaměstnanosti k poslednímu prosinci roku 2010. V levém sloupci je pět okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, v pravém sloupci pět okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti. V průměru za celou Českou republiku dosahovala míra nezaměstnanosti 9,6 %.

Tabulka č. 2.1: Míra nezaměstnanosti v regionech k 31.12. 2010

Jeseník	19,7	Praha	4,1
Bruntál	17,9	Praha - západ	4,1
Most	16,5	Praha - východ	4,2
Hodonín	16,3	Mladá Boleslav	5,0
Děčín	15,7	Benešov	6,1

Pramen: MPSV ČR

2.2.3 Inflace

Při kolektivním vyjednávání, a zejména při vyjednávání o vývoji mezd na příštím období, se vždy zohledňuje předpokládaný vývoj míry inflace. Pokusme se nejdříve vysvětlit samotný pojem míry inflace a možné dopady inflace.

Inflace znamená růst všeobecné cenové hladiny. Nejde o růst ceny jednoho statku či jedné služby, ale jde o růst průměrné cenové hladiny, nejčastěji o růst průměru cen vybraného koše statků a služeb. Pro měření cenových hladin se používají tzv. cenové indexy. My se zde budeme podrobněji zabývat pouze jedním, a to indexem spotřebitelských cen. Tímto indexem změříme cenovou hladinu k určitému časo-

vému okamžiku. Pokud ji porovnáme s cenovou hladinou k jinému časovému okamžiku, lze vypočítat změnu cenové hladiny. V případě růstu cenové hladiny mezi dvěma časovými okamžiky hovoříme o **inflaci**, v případě jejího poklesu hovoříme o **deflaci**. Míra inflace pak znamená růst průměrné cenové hladiny v procentech.

Index spotřebitelských cen

Nejčastěji se lze setkat s mírou inflace, která je založena právě na indexu spotřebitelských cen (CPI). V rámci něho se měří cenová hladina na vybraném koši statků a služeb. Do tohoto koše je v současnosti zahrnuto celkem 713 statků a služeb (jsou označovány jako reprezentanty- reprezentují vždy určitou skupinu statků a služeb), které jsou členěny do dvanácti skupin. Tento koš byl vytvořen tak, že v určitém výchozím roce se provedlo detailní šetření mezi domácnostmi, za co utrácí svůj příjem. Navíc, podle toho, kolik z celkového příjmu bylo věnováno na daný statek či službu (skupinu), byla každému statku a službě přidělena váha. V současnosti pracujeme s váhami z roku 2008.

Tabulka č. 2.2: Spotřební koš České republiky od ledna 2010

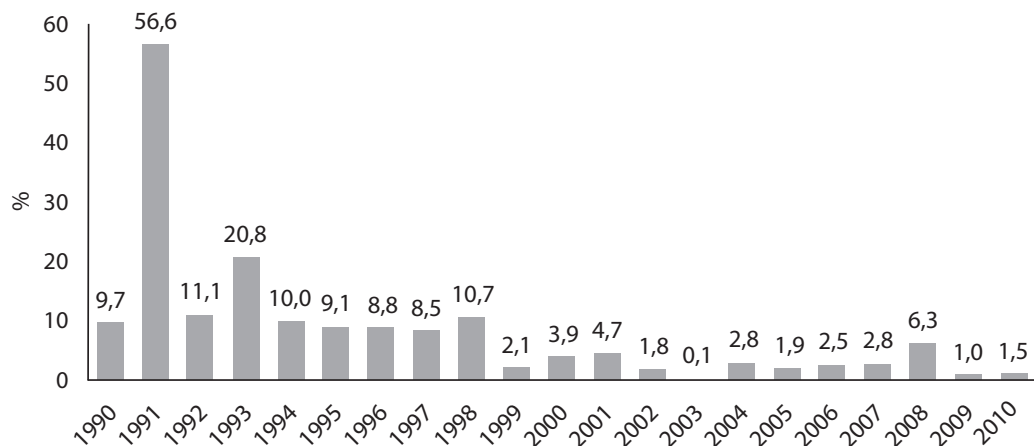
	počet reprezentantů	váhy (‰)
Potraviny a nealkoholické nápoje	157	170,3
Alkoholické nápoje a tabák	21	86,0
Odívání a obuv	66	47,2
Bydlení, voda, energie, paliva	42	253,4
Bytové vybavení, zař. domácnosti, opravy	77	55,2
Zdraví	53	25,0
Doprava	81	114,9
Pošty a telekomunikace	4	39,9
Rekreace a kultura	108	93,7
Vzdělávání	12	7,8
Stravování a ubytování	42	44,2
Ostatní zboží a služby	50	62,4
Celkem	713	1000,0

Pramen: ČSÚ

Složení aktuálního spotřebního koše, včetně počtu reprezentantů a jednotlivých vah je zachyceno v tabulce č. 2.2. Z tabulky je patrné, že největší váhu má skupina: Bydlení, voda, energie, paliva a naopak nejmenší: Vzdelávání. Přesné složení spotřebního koše, včetně zahrnutých statků a služeb lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu.

Na grafu č. 2.3 je zachycena průměrná míra inflace vypočtená pomocí indexu spotřebitelských cen v České republice v období 1990 – 2010.

Graf č. 2.3: Průměrná míra inflace v České republice



Pramen: ČSÚ

Nejvyšší míru inflace vykazovala Česká republika v roce 1991. To bylo zapříčiněno uvolněním do té doby státem stanovovaných cen a také devalvacemi československé koruny. V roce 1993 byla zavedena daň z přidané hodnoty, která jednorázově zvýšila ceny statků a služeb. Relativně vyšší míra inflace byla v roce 2008. Její výše byla ovlivněna opatřeními v rámci reformy veřejných financí, tzn. zvýšením snížené sazby DPH z 5 % na 9 %, zavedením regulačních poplatků ve zdravotnictví, ale také růstem cen elektřiny, deregulací nájemného a růstem světových cen potravin.

Příčin inflace může být mnoho a někdy je obtížné přesně zjistit, jak se která příčina na inflaci podílela. Je totiž zcela běžné, že jednotlivé příčiny působí ve stejný okamžik souběžně. Obecně ale můžeme příčiny inflace rozdělit na poptávkové a nabídkové.

Mezi poptávkové příčiny zařazujeme růst některé ze složek národohospodářské poptávky. Např. dochází k růstu spotřeby domácností, investic firem, vládních nákupů nebo také čistého exportu. Zejména v situaci, kdy ekonomika pracuje blízko úrovně potenciálního produktu (při plném využití zdrojů), kdy existuje velmi nízká nezaměstnanost a výrobní kapacity jsou plně využité, zvýšení některé složky národohospodářské poptávky vede k silnému tlaku na růst cenové hladiny. Mezi často uváděné faktory se uvádí také růst peněžní zásoby v ekonomice, která vede k poklesu úrokové míry a tím k růstu investic, spotřeby domácností, ale i výdajů vlády.

Mezi nabídkové příčiny patří růst výrobních nákladů. Ten může být zapříčiněn růstem cen surovin (např. ropy, elektřiny), růstem nominálních mezd, přesněji růstem jednotkových pracovních nákladů (viz dále). Inflace však může být způsobena

také znehodnocením domácí měny. Pokud znehodnotí měna, dovážené suroviny budou v korunovém vyjádření dražší.

Na grafu č. 2.3 byla zachycena průměrná míra inflace v jednotlivých letech. Míra inflace založená na indexu spotřebitelských cen se však zveřejňuje každý měsíc. Tabulka č. 2.3 zachycuje míru inflace v České republice v jednotlivých měsících roku 2010. Z tabulky je zřejmé, že existují tři typy míry inflace:

- **Meziměsíční míra inflace** - udává, jak se změnila cenová hladina v procentech mezi dvěma po sobě jdoucími měsíci. Např. v prosinci roku 2010 vzrostla cenová hladina oproti listopadu téhož roku o 0,5 %.
- **Meziroční míra inflace** - udává, jak se změnila cenová hladina v procentech v porovnání ke stejnému měsíci stejného roku. Např. v prosinci roku 2010 vzrostla cenová hladina oproti prosinci 2009 o 2,3 %. Tato míra inflace se používá např. pro propočty reálné úrokové míry.
- **Průměrná míra inflace** - udává, jak se změnila cenová hladina za posledních dvanáct měsíců oproti cenové hladině v předcházejících 12 měsících. Např. v prosinci roku 2010 činila průměrná míra inflace 1,5 %. Právě tato míra inflace se používá pro výpočet reálné mzdy.

Tabulka č. 2.3: Míra inflace v České republice v roce 2010

	2010											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meziměsíční míra inflace	1,2	0,0	0,3	0,3	0,1	0,0	0,3	-0,3	-0,3	-0,2	0,2	0,5
Meziroční míra inflace	0,7	0,6	0,7	1,1	1,2	1,2	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,3
Průměrná míra inflace	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8	0,9	1,1	1,2	1,4	1,5

Pramen: ČSÚ

Dopady inflace

Inflace, zejména pokud dosahuje vyšších hodnot, přináší řadu negativních dopadů jednotlivým ekonomickým subjektům. Tyto negativní dopady však nemusí být pro všechny ekonomické subjekty stejné. Jak jsme si uvedli výše, míru inflace vypočítává Český statistický úřad nejčastěji na základě indexu spotřebitelských cen. Složení spotřebního koše v tomto indexu odpovídá výdajům průměrné domácnosti. Jednotlivé domácnosti se však samozřejmě mohou od tohoto průměru odlišovat. Některé domácnosti mohou spotřebovávat více statků a služeb, u kterých ceny rostou více, některé domácnosti naopak. **Připomeňme, že inflace znamená růst průměrné cenové hladiny.** Ceny některých statků mohou stagnovat nebo dokonce klesat, ale

v průměru ceny v ekonomice rostou. V případě inflace je třeba také rozlišovat stav, kdy se inflace objeví náhle, to znamená, že s ní jednotlivé ekonomické subjekty nepočítají, a stav, kdy je míra inflace očekávána. Je zřejmé, že větší negativní dopady určité budou spojeny s neočekávanou mírou inflace. Pokud ekonomické subjekty inflaci očekávají, přizpůsobí jí své chování, zahrnou ji např. do uzavíraných smluv, a negativní dopady nebudou tak výrazné. Je třeba si také uvědomit, že negativní dopady inflace jsou přímo úměrně spojené s výší inflace. Mírná inflace v řádech jednotek procent jistě přináší nižší náklady (a někdy je dokonce hodnocena pozitivně), než míra inflace, která dosahuje desítky či stovky procent ročně.

Dopad na kupní sílu příjmu

Kupní síla příjmu (platu, nájemného, úroků apod.) udává, kolik si za svůj příjem může daný jednotlivec koupit statků a služeb. Ukažme si jednoduchý příklad. Uvažujme jedince, který má ve výchozím období mzdu ve výši 10 000 Kč. Pokud v průměru určitý statek stojí 50 Kč, může si jedinec za svůj příjem koupit 200 kusů statku (10 000/50). Nyní cena statku vzroste o 10 % na 55 Kč. Za původní výši svého příjmu si může daný jedinec nyní koupit pouze cca 182 kusů (10 000/55). Je zřejmé, že růst cen vedl k poklesu kupní síly příjmu našeho jedince. Pokud by jeho příjem také vzrostl o 10 %, tj. na 11 000 Kč, může si koupit stejné množství statků jako ve výchozím období, tedy 200 kusů (11 000/55), kupní síla jeho příjmu by se nezměnila. Pokud by jeho příjem vzrostl o více jak deset procent, mohl by si jedinec koupit dokonce více kusů statků, neboli kupní síla jeho příjmu by vzrostla. Pokud naopak jeho příjem vzroste o méně jak 10 %, jedinec si bude moci koupit menší množství statků, neboli kupní síla příjmu by klesla.

Z uvedeného jednoduchého příkladu je vidět, jaký dopad má inflace neboli růst cenové hladiny na kupní sílu příjmu. V této souvislosti je třeba rozlišovat mezi nominálním a reálným příjmem. Nominální příjem je částka v peněžním vyjádření, např. v korunách. Reálný příjem nám udává kupní sílu příjmu, tedy zohledňuje vývoj cenové hladiny.

Uveďme si příklad výpočtu změny reálného příjmu. Předpokládejme, že zaměstnavatel zvýší nominální mzdu o 3 % a míra inflace bude činit 4 %. Pro přesný výpočet je třeba převést procenta na indexy, tzn. index nominální mzdy je 1,03 a index změny cenové hladiny je 1,04. Pro výpočet změny reálného příjmu lze použít vzorec:

$$\text{změna reálného příjmu} = \frac{\text{změna nominálního příjmu}}{\text{inflace}}$$

a pro naše údaje tedy:

$$\text{změna reálného příjmu} = \frac{1,03}{1,04} = 0,99 \rightarrow -1\%$$

Reálný příjem by v našem případě klesl o 1 %. Jedinec si bude moci i přes zvýšení nominální mzdy o 3 % koupit o 1 % méně statků a služeb.

Z uvedeného výkladu je zřejmé, že při vyjednávání o výši mzdy je třeba (za normálních podmínek) požadovat minimálně takový nárůst nominálních mezd, aby nedocházelo k jeho reálnému poklesu.

Jen dodejme, že to stejné, co jsme si uvedli u mzdy, platí také pro ostatní příjmy. Např. pro úrokovou míru (respektive úrok), nájemné z pronajaté nemovitosti apod.

Dopad na odvedenou daň

Předpokládáme, že zaměstnavatel vyhoví tlaku zaměstnanců a zvýší nominální mzdu. Můžeme dokonce předpokládat, že zvýšení nominální mzdy je takové, že vzroste (nebo zůstane stejná) reálná mzda. Růst reálné mzdy však nakonec nemusí znamenat, že si zaměstnanec bude moci koupit více zboží, nebo v případě stagnace reálné mzdy, že si bude moci koupit stejné množství zboží. Vysvětleme si proč. Jestliže totiž roste nominální mzda, zaměstnanec ve výsledku může zaplatit větší daň z příjmu. Předpokládejme svobodného a bezdětného jedince, který si uplatňuje pouze základní slevu na dani (v roce 2010 ve výši 2 070 měsíčně). V tabulce č. 2.4 jsou zachyceny tři hrubé mzdy: 12 000 Kč, 15 000 Kč a 20 000 Kč. Ve druhém sloupci je superhrubá mzda, ve třetím čistá mzda, ve čtvrtém záloha daně a v pátém podíl daně na hrubé mzdě. Z posledního sloupce je patrné, že čím vyšší hrubou mzdu bude mít zaměstnanec, tím větší procento odvede ve formě daní. Zaměstnanec si ve výsledku nepolepší tak, jak by se mohlo zdát pouze z vývoje reálné mzdy.

Tabulka č 2.4: Dopad inflace na odvedenou daň ze mzdy v roce 2010

hrubá mzda	superhrubá mzda	čistá mzda	daň (záloha)	daň/hrubá mzda (v %)
12 000	16 100	10 335	345	2,9
15 000	20 100	12 405	945	6,3
20 000	26 800	15 850	1 950	9,8

Pramen: Vlastní výpočet, Zákon o dani z příjmu

Dopad na přerozdělování bohatství

Pokud se inflace objeví neočekávaně, dochází k přerozdělování bohatství od věřitelů k dlužníkům. Inflace neovlivní nominální výši splátky, věřitel, který ji obdrží, si ale za ni může koupit méně.

Ostatní dopady inflace

Inflace (a opět spíše vysoká) má negativní dopad na ekonomickou aktivitu podnikatelů, zejména na jejich investiční aktivitu. To samozřejmě má sekundární dopady na zaměstnanost a potažmo na výši mezd.

I když je míra inflace očekávaná, jsou s ní spojené náklady typu: náklady spojené s tisknutím nových ceníků, náklady (např. časové) spojené s častějším výběrem hotovosti v bankách či bankomatech apod.

Uvedli jsme si jen některé hlavní negativní dopady inflace. V této souvislosti může vyvstát otázka, pokud inflace je negativní, není lepší mít opak inflace neboli deflaci? Odpovědí je, že v žádném případě. Dopady deflace jsou pro celou ekonomiku někdy mnohem horší než inflace. Pokud v ekonomice nastává deflace, ekonomika se zpravidla dostává do fáze poklesu či v lepším případě stagnace (včetně růstu nezaměstnanosti) a je velmi obtížné tuto situaci zlepšit. Lepší tedy je mít nějakou mírnou inflaci, to je patrné i z inflačních cílů centrálních bank. Např. Česká národní banka má za cíl udržet inflaci na 2 % (+/-1).

Kde získat odhady míry inflace na příští období?

Jak již bylo zmíněno v úvodu této podkapitoly, pro kolektivní vyjednávání je důležité nejen, jaká míra inflace skutečně byla či je v současném okamžiku, ale také, jakou lze očekávat míru inflace pro období platnosti kolektivní smlouvy. Odhady měr míry inflace na příští období (rok) zveřejňuje řada institucí. Ve většině případů, vedle samotného odhadu míry inflace, zveřejňují tyto instituce i zdůvodnění svého odhadu, neboli vyjmenovávají nejdůležitější faktory, které budou podle jejich názoru ovlivňovat v budoucím období míru inflace.

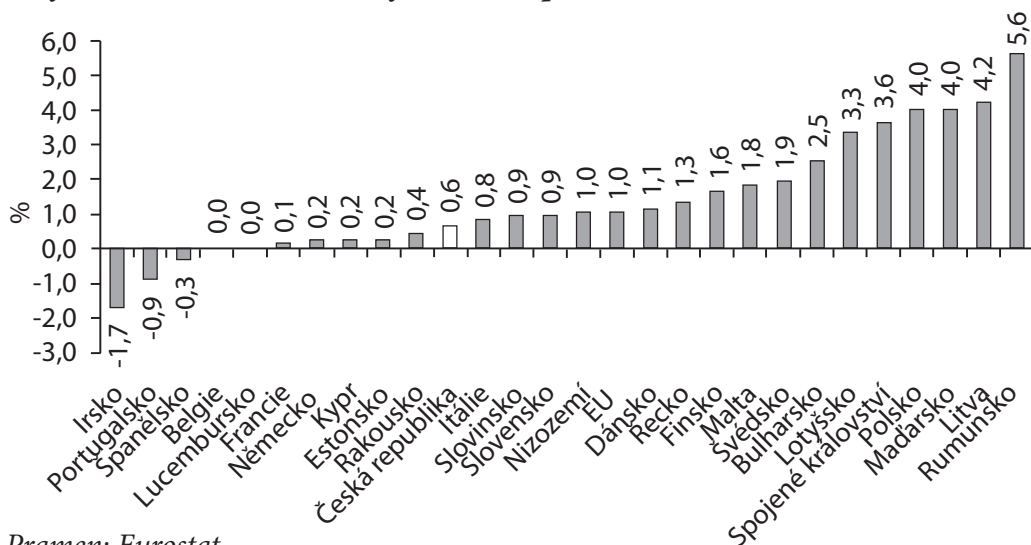
- **Českomoravská konfederace odborových svazů** - pravidelně v září oddělení makroekonomických analýz a prognóz zveřejňuje svůj prvotní odhad míry inflace na příští rok. Informace lze najít na: www.cmkos.cz
- **Česká národní banka** - zveřejňuje na svých webových stránkách (www.cnb.cz) aktuální prognózu míry inflace na příští období. Faktory, které podle ČNB budou ovlivňovat míru inflace, lze nalézt ve čtvrtletně vydávané Zprávě o inflaci.
- **Ministerstvo financí České republiky** - výhled ekonomiky (včetně míry inflace) na příští období je zveřejňován ve čtvrtletně vydávaných Makroekonomických prognózách MF ČR, které lze nalézt na stránkách: www.mfcr.cz v sekci Ekonomika.
- **Další instituce** - odhady inflace zveřejňují také např. jednotlivé banky v České republice. Ze zahraničních institucí lze zmínit Evropskou komisi, Světovou banku, OECD apod.

Mezinárodně srovnatelná míra inflace

Vedle míry inflace založené na indexu spotřebitelských cen se lze setkat také s mírou inflace, která se používá pro srovnání mezi jednotlivými členskými státy Evropské unie. Tato míra inflace, kterou zveřejňuje Eurostat, je počítána na základě tzv. harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP). Tento index sice vychází z domácího indexu spotřebitelských cen, ale některé položky jsou z důvodu mezinárodní srovnatelnosti vynechány.

Na grafu č. 2.4 je zachycena mezinárodně srovnatelná průměrná míra inflace u jednotlivých států Evropské unie v roce 2009. Jen upozorníme, že se míra inflace založená na harmonizovaném indexu spotřebitelských cen zcela běžně liší od míry inflace vypočtené na základě domácího indexu spotřebitelských cen. Z grafu je patrné, že Česká republika měla v roce 2009 nižší míru inflace, než byl průměr Evropské unie. Některé země byly ve stejném roce postiženy deflací.

Graf č. 2.4: Průměrná míra inflace v Evropské unii v roce 2009



Pramen: Eurostat

Kde lze najít data?

Míru inflace ve všech třech podobách, tzn. meziměsíční, meziroční a průměrnou lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu (www.czso.cz), v odkaze Inflace. Zde je i podrobně vysvětleno, čím se jednotlivé míry inflace liší a k jakému účelu se která míra inflace používá.

Mezinárodně srovnatelnou míru inflace pro státy Evropské unie lze nalézt na stránkách Eurostatu (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>). Zde lze hned na úvodní straně najít měsíční a roční míry inflace. Podrobnější údaje lze nalézt v statistické databázi v sekci Ekonomika a finance pod názvem Harmonizovaný index spotřebitelských cen (HICP).

2.3 Průměrná mzda – průměrný plat

2.3.1 Průměrný příjem – mzda, plat

Po stručném objasnění základních makroekonomických ukazatelů je třeba v souvislosti s vyjednáváním o kolektivní smlouvě vysvětlit také ukazatel průměrné mzdy a průměrného platu.

V této souvislosti připomínáme rozdíl mezi mzdou a platem. Platem je peněžité plnění za práci poskytované zaměstnanci zaměstnavateli, kteří jsou vyjmenováni v § 109 odstavce 3 ZP. Mzdou je peněžité plnění nebo plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda), které poskytují svým zaměstnancům ostatní zaměstnavatelé (§ 109 odst. 2 ZP). Zjednodušeně lze říci, že platem jsou odměňováni zaměstnanci v nepodnikatelské sféře, kdežto mzdou zaměstnanci v podnikatelské sféře. Je tedy zřejmé, že mezi mzdou a platem je rozdíl. Pro náš další výklad jednotlivých ukazatelů však většinou nebudeme (pokud to není nezbytně nutné), **rozlišovat mezi mzdou a platem. Většinou budeme používat pojem průměrná mzda, a to i z toho důvodu, že Český statistický úřad zveřejňuje informace o průměrné mzdě (a v ní jsou zahrnuty jak mzdy, tak platy).**

Vyjednávání o platech ve veřejném sektoru má svá specifika. Jednání o objemech prostředků na platy a o meziročním vývoji platu probíhá mezi zástupci vlády a odbory, které zastupují zájmy zaměstnanců ve veřejném sektoru. Vychází se přitom (kromě aktuální politiky vlády) zejména z celkové ekonomické situace, vývoje průměrné mzdy (platu), vývoje mediánu mzdy a platu, vývoje spotřebitelských cen (inflace) atd. Při použití těchto údajů však často vzniká řada nedorozumění pramenících z jejich nesprávné interpretace.

Cílem této kapitoly je vysvětlit obsah průměrné mzdy, o čem vypovídá, jaký je rozdíl mezi růstem reálné mzdy a růstem nominální mzdy atd. Dále, vzhledem k tomu, že průměrná mzda se sleduje několika způsoby, pomoci orientovat se v metodických odlišnostech všech vykazovaných průměrných mezd (platů).

Nejprve si vysvětleme rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem. Využijeme při tom následující tabulku č. 2.5, ve které jsou zachyceny platy 5 zaměstnanců. Čtyři z těchto zaměstnanců jsou např. dělnické profese a pátý zaměstnanec je vedoucí pracovník.

Tabulka č. 2.5: Nominální mzdy - průměr a medián

Zaměstnanec	Mzda	Průměrná mzda	Medián
1.	10 000	15 340	10 600
2.	10 500		
3.	10 600		
4.	10 600		
5.	35 000		

Průměrná mzda

Průměrnou mzdu našich pěti zaměstnanců získáme součtem všech jejich mezd a vydělením pěti ($76\,700/5$). Průměrná mzda činí 15 340 Kč. Je zřejmé, že většina (4 zaměstnanci) má podprůměrnou mzdu, kdežto pouze jeden zaměstnanec má mzdu nadprůměrnou. Neboli jinými slovy, průměrná mzda je tažena směrem nahoru právě jednou extrémně vysokou mzdou. Pozor tedy při sledování statistik průměrné mzdy, do výpočtu jsou zahrnuty i nejvyšší mzdy, a i když je bere pouze velmi malá skupina zaměstnanců, způsobí jejich započítání růst průměru. V této souvislosti jde zmínit i vývoj průměrné mzdy v roce 2009. Průměrná mzda rostla i v období recese, kdy rostl počet nezaměstnaných. Vysvětlení této záhady je, že zaměstnavatelé více propouštěli zaměstnance s nižšími příjmy než s vyššími příjmy.

Medián

Medián je prostřední hodnota. Neboli platí, že nejméně 50 % hodnot je menších nebo rovno a nejméně 50 % hodnot je větších nebo rovno mediánu. Seřadíme naše mzdy od nejmenší po největší, **pak prostřední hodnota**, neboli v našem příkladu částka 10 600, je medián. V našem případě máme lichý počet čísel, takže vždy najdeme jednu prostřední hodnotu. Pokud bychom pracovali se sudým počtem čísel, ze dvou prostředních čísel by se udělal aritmetický průměr. **Velkou výhodou mediánu oproti průměru je, že není ovlivněn extrémními hodnotami** (v našem případě mzdou 35 000 Kč).

Medián mezd je v našem případě menší než průměrná mzda. Tak tomu je většinou i u oficiálně zveřejňovaných údajů o průměrné mzdě v ekonomice. Je třeba si však uvědomit, že může nastat i opačná situace, tedy že medián bude větší než průměrná mzda. Může to nastat v případě výskytu extrémně nízké hodnoty mzdy, která by táhla průměr směrem dolů.

2.3.2 Změna výše průměrné mzdy

Průměrná mzda se zveřejňuje za jednotlivá čtvrtletí roku. V následující tabulce č. 2.6 jsou zachyceny údaje o výši nominální mzdy v jednotlivých čtvrtletích roku 2009 a 2010.

Pokud chceme analyzovat vývoj nominální mzdy, je třeba vždy porovnávat stejná čtvrtletí jednotlivých roků (ve statistikách se uvádí ke stejnému období předcházejícího roku – SOPR). Např. ve třetím čtvrtletí roku 2010 vzrostla nominální mzda oproti třetímu čtvrtletí roku 2009 o 473 Kč (23 665 – 23 192), případně vyjádřeno v procentech o 2,0 %.

Neporovnávejme vývoj nominální mzdy po sobě jdoucích čtvrtletích, neboť v tomto případě jsou data zkreslena sezónními výkyvy. Např. ve čtvrtém čtvrtletí každého roku jsou nominální hrubé mzdy tradičně nejvyšší. Pokud bychom srovnali toto poslední čtvrtletí s prvním čtvrtletím následujícího roku, nemělo by nás překvapit, že nominální mzda tradičně klesne.

Tabulka č. 2.6: Vývoj hrubé měsíční mzdy

	2009				2010		
	I	II	III	IV	I	II	III
výše nominální mzdy	22 263	22 971	23 192	25 565	22 773	23 529	23 665
změna nom. mzdy v (%) SOPR = 100	2,9	3,2	4,6	5,2	2,3	2,4	2,0
míra inflace	2,1	1,4	0,1	0,4	0,7	1,2	1,9
změna reáln. mzdy v % SOPR = 100	0,8	1,8	4,5	4,8	1,6	1,2	0,1

Pramen: ČSÚ (na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství)

Nominální a reálná průměrná mzda

O obecném rozdílu mezi nominální veličinou a reálnou veličinou jsme již pojednali v části, která se týkala inflace. Zde si jen připomeňme, že důležitý je vývoj reálné mzdy. Neboť pokud nám sice nominální mzdy rostou, ale cenová hladina roste rychleji, zaměstnanci si za své mzdy mohou koupit méně zboží než v předcházejícím období. Kladný růst reálné mzdy umožňuje zaměstnancům naopak koupit si za své mzdy větší množství zboží.

Pro výpočet tempa růstu reálné mzdy postupujeme následovně: vypočteme si tempo růstu nominální mzdy, např. ve třetím čtvrtletí roku 2010 vzrostla nominální mzda o 2,0 %, neboli index růstu mzdy byl 1,02. Míra inflace ve třetím čtvrtletí roku 2010 byla 1,9 % (neboli index je 1,019). Index reálné mzdy je tedy $1,02/1,019 = 1,001$, neboli 0,1 %.

Průměrná mzda v podnikatelské a nepodnikatelské sféře

Tabulka č. 2.6 obsahovala data o hrubé měsíční mzdě v jednotlivých čtvrtletích roku 2009 a 2010 za celou Českou republiku. ČSÚ však sleduje zvlášť vývoj mezd pro podnikatelskou sféru a zvlášť pro nepodnikatelskou sféru. (Jak již bylo řečeno výše, přesněji by bylo, že sleduje mzdu zaměstnanců v podnikatelské sféře a plat zaměstnanců v nepodnikatelské sféře, avšak ČSÚ používá pouze pojem mzda).

Tabulka č. 2.7 obsahuje hrubé nominální měsíční mzdy v podnikatelské a nepodnikatelské sféře a také za všechny zaměstnance v souhrnu. Jedná se o roční průměry, které jsou získány zprůměrováním čtvrtletních dat o měsíční nominální mzdě.

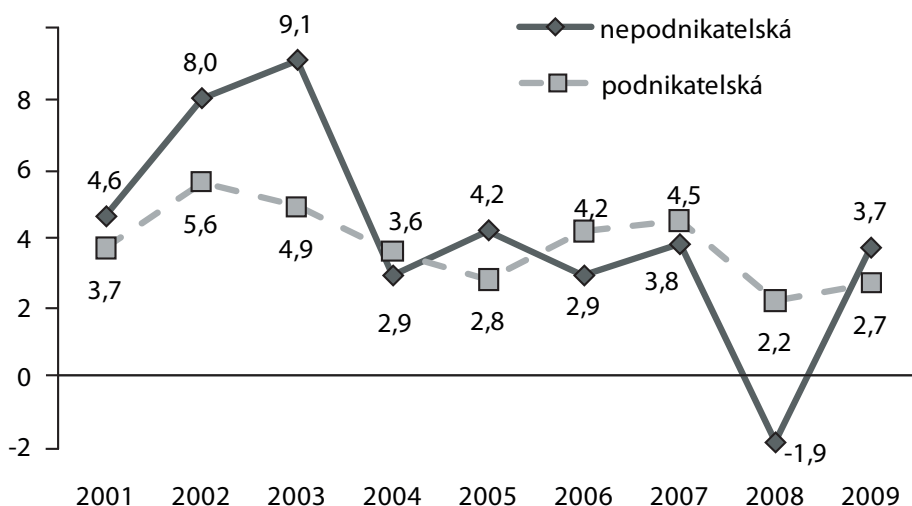
Tabulka č. 2.7: Vývoj hrubé nominální měsíční mzdy v podnikatelské a nepodnikatelské sféře

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
podnikatelská	14 304	15 380	16 149	17 191	18 019	19 244	20 661	22 439	23 277
nepodnikatelská	14 733	16 197	17 692	18 714	19 877	20 977	22 387	23 345	24 432
Celkem ČR	14 378	15 524	16 430	14 466	18 344	19 546	20 957	22 593	23 488

Pramen: ČSÚ (na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství)

Z tabulky č. 2.7 je zřejmé, že mezi hrubou měsíční nominální mzdou v podnikatelské a nepodnikatelské sféře jsou rozdíly. Při vyjednávání o platech ve veřejných službách a správě však nemohou vyjednávací strany sledovat izolovaně pouze vývoj v nepodnikatelské sféře, ale také rozdíl mezi průměrnou mzdou v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Výrazné rozdíly nominálních mezd mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou mohou přinášet komplikace. Výrazně nižší nominální mzda v nepodnikatelské sféře oproti podnikatelské sféře (zejména s ohledem na vyšší kvalifikaci zaměstnanců v této sféře danou činnostmi, které se v této sféře převážně realizují) může vést k odchodu kvalifikovaných zaměstnanců z veřejného do soukromého sektoru, případně i k absolutnímu nedostatku zájemců o práci ve veřejném sektoru. To se samozřejmě může projevit ve zhoršené kvalitě a efektivitě veřejného sektoru. To stejné, ale **v opačném směru** by mohlo nastat, pokud by byla průměrná nominální mzda v podnikatelské sféře výrazně nižší než v nepodnikatelské sféře. Hledání odpovídajících relací vývoje mezd v podnikatelské a nepodnikatelské sféře (přes dlouhodobý tlak odborů) zatím nebyla věnována dostatečná pozornost.

Graf č. 2.5: Vývoj reálné mzdy v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v procentech



Pramen: ČSÚ (na přepočtené počty zaměstnanců v celém národním hospodářství)

Graf č. 2.5 zachycuje vývoj reálné mzdy v období 2001- 2009. Z obrázku je patrné, že zaměstnanci v nepodnikatelské sféře si reálně pohoršili v roce 2008. V tomto roce si zaměstnanci v nepodnikatelské sféře v průměru mohli koupit za svůj plat v průměru o 1,9 % méně statků a služeb než v roce předcházejícím.

2.3.3 Jaké průměrné mzdy jsou zveřejňované?

Existují v podstatě dva přístupy zjišťování průměrné mzdy. Při prvním vychází Český statistický úřad z podnikového výkaznictví. Při druhém přístupu se vychází ze strukturálních statistik a Český statistický úřad při něm spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem financí ČR.

Průměrná mzda z podnikového výkaznictví

Tuto průměrnou hrubou mzdu zveřejňuje Český statistický úřad čtvrtletně. Je vyjádřena na jednoho zaměstnance – vychází se z evidenčního počtu zaměstnanců, který zahrnuje osoby v pracovním, služebním nebo členském poměru k zaměstnavateli. Sleduje se u všech ekonomických subjektů alespoň s jedním zaměstnancem. Protože by existence kratších pracovních úvazků mohla průměrnou hrubou měsíční mzdu zkreslovat, vyjadřuje se na přepočteného zaměstnance (na plnou pracovní dobu).

Hrubá měsíční mzda je sledována před odečtením odvodů na sociální a zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob. Do této mzdy Český statistický úřad zahrnuje základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě a platu, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost, ale nezahrnuje se náhrada mzdy nebo platu za prvních 14 dní, resp. nově za prvních 21 dní pracovní neschopnosti placené zaměstnavatelem. Struktura mzdy se v tomto případě nesleduje.

Při tomto výpočtu průměrné hrubé měsíční mzdy se nezahrnují některé osoby a jejich mzdy, např. osoby ve veřejných funkcích (poslanci, senátoři), soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (které zároveň nejsou v pracovním poměru), učni apod.

Tato průměrná hrubá měsíční mzda je sledována a zveřejňována:

- na přepočteného zaměstnance (na plný úvazek),
- na fyzickou osobu (bez přepočtení na plný úvazek),
- podle klasifikace ekonomických činností (CZ – NACE – podrobněji viz dále),
- podle velikosti zpravodajské jednotky (podle počtu zaměstnanců, např. 0-19, 20-49 atd.),
- podle území (členěno podle CZ NUTS až na kraje),
- podle institucionálního sektoru (podnikatelská sféra – nefinanční podniky, finanční instituce, domácnosti a nepodnikatelská sféra – vládní sektor, neziskové instituce sloužící domácnostem).

Následující tabulka č. 2.8 zachycuje nominální průměrnou hrubou měsíční mzdu na přepočteného zaměstnance za třetí čtvrtletí roku 2010. Ke srovnání je zde uvedeno i stejné čtvrtletí předcházejícího roku. Změny jsou uvedeny jednak absolutně v korunách a jednak v procentech. Členění je navíc podle Klasifikace ekonomických činností (CZ – NACE).

Tabulka č. 2.8: Průměrná hrubá měsíční mzda na přepočteného zaměstnance (evidenční počet)

	3. čtvrtletí 2010	3. čtvrtletí 2009	meziroční změna (v Kč)	meziroční změna (v %)
Česká republika - celkem	23 665	23 192	473	2,0
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	19 264	18 700	564	3,0
B Těžba a dobývání	26 703	25 931	771	3,0
C Zpracovatelský průmysl	22 822	22 175	647	2,9
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatiz. vzduchu	37 762	36 338	1 423	3,9
E Zásobování vodou, odpady a sá- nace	22 222	21 361	861	4,0
F Stavebnictví	22 188	21 552	636	2,9
G VO, MO a opr. motor. vozidel	21 775	21 428	347	1,6
H Doprava a skladování	23 263	23 249	14	0,1
I Ubytování, stravování a pohostin- ství	12 785	12 379	406	3,3
J Informační a komunikační činnost	43 422	41 786	1 636	3,9
K Peněžnictví a pojišťovnictví	43 044	43 350	-306	-0,7
L Činnosti v oblasti nemovitostí	22 343	21 896	447	2,0
M Profesní, vědecké a technické činnosti	31 350	29 872	1 478	4,9
N Administrativní a podpůrné činnosti	16 494	16 209	285	1,8
O Veřej. správa a obrana; pov. soc. zabezpečení	26 390	26 784	-394	-1,5
P Vzdělávání	22 439	23 007	-569	-2,5
Q Zdravotní a sociální péče	24 178	23 341	838	3,6
R Kulturní, zábavní a rekreační činnost	19 365	19 216	149	0,8
S Ostatní činnosti	17 989	17 806	182	1,0

Pramen: ČSÚ, Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy 1. až 3. čtvrtletí 2010

2.3.4 Průměrný plat (mzda) ze strukturální statistiky

Při zjišťování průměrného platu (mzdy) ze strukturálních statistik spolupracuje Český statistický úřad s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Ministerstvem financí. Dochází zde k získávání informací o platech (mzdách) jednotlivých zaměstnanců, ne o celkových objemech na úrovni organizací (zaměstnavatele), jako v případě podnikového výkaznictví. Data za nepodnikatelskou sféru jsou získávány Ministerstvem financí přes Informační systém o platu (ISP) a data za podnikatelskou sféru jsou získávány Ministerstvem práce a sociálních věcí čtvrtletně v rámci Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV). Údaje o průměrném platu v nepodnikatelské sféře jsou k dispozici vždy za jednotlivá pololetí roku. Údaje o průměrných mzdách v podnikatelské sféře jsou k dispozici za jednotlivá čtvrtletí roku.

Hrubý plat (mzda) zde obsahuje platy, resp. mzdy (a to opět v hrubém vyjádření), prémie, odměny a další složky platu (mzdy), veškeré náhrady za neodpracovanou dobu (např. dovolenou, svátky, překážky v práci atd.), odměny za pracovní pohotovost. Tento hrubý plat (mzda) je vydělen placenou dobou jednoho zaměstnance (odečítá se doba nemoci a neplacených nepřítomností v práci).

Při zjišťování průměrného platu v nepodnikatelské sféře jsou do sledování zahrnuti zaměstnavatelé (subjekty, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákoníku práce), a to bez ohledu na počet zaměstnanců. Při zjišťování průměrné mzdy se do sledování nezahrnují zaměstnanci s nižším než 30 hodinovým úvazkem. V případě podnikatelské sféry jsou do šetření zahrnuti zaměstnavatelé s 10 a více zaměstnanci.

Hrubý plat je sledován a zveřejňován:

- jako průměrný hodinový výdělek a průměrný měsíční hrubý plat,
- podle Klasifikace zaměstnání (KZAM),
- podle pohlaví, vzdělání, věku, podle doby zaměstnání u daného zaměstnavatele,
- podle odvětví (CZ NACE), podle regionů (CZ NUTS) – v případě hodinového výděлку - platu
- je sledována i struktura platu (prémie a odměny, příplatky za práci přesčas, ostatní příplatky, náhrady a odměny za pracovní pohotovost),
- distribuce platu (podle decilů, kvartilů, včetně mediánu).

Hrubá mzda je sledována a zveřejňována:

- jako průměrný hodinový výdělek nebo hrubá měsíční mzda,
- podle Klasifikace zaměstnání (KZAM),
- podle pohlaví, vzdělání, věku, podle doby zaměstnání u daného zaměstnavatele,
- podle odvětví (CZ NACE), podle regionů (CZ NUTS),
- je sledována i struktura mzdy (prémie a odměny, příplatky a náhrady mzdy),
- distribuce mzdy (podle decilů, kvartilů, včetně mediánu).

V tabulce č. 2.9 jsou zachyceny nominální průměrné hrubé měsíční platy a mediány platů členěné podle Klasifikace zaměstnání (KZAM) za první pololetí roku 2010. Na posledním řádku jsou uvedeny oba údaje za celou Českou republiku. Všimněte si, že medián platů je ve všech případech nižší než hrubý měsíční plat. Vysvětlení této skutečnosti jsme podali výše.

Tabulka č. 2.9: Průměrný hrubý měsíční plat a medián platů v nepodnikatelské sféře v prvním pololetí 2010

	průměrný plat	medián
příslušníci armády	25 121	23 346
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	39 894	37 476
vědečtí a odborní duševní pracovníci	26 777	24 920
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	25 859	24 388
nižší administrativní pracovníci	19 566	18 859
provozní pracovníci ve službách a obchodě	18 800	16 343
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	17 099	16 415
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	19 172	18 959
obsluha strojů a zařízení	20 387	20 453
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	13 036	12 294
Celkem Česká republika	24 876	23 380

Pramen: ISPV, 2. čtvrtletí 2010 – nepodnikatelská sféra

Informace o průměrném výdělku – platu nebo mzdy ze strukturálních statistik obsahují vedle průměrné mzdy, průměrného platu a mediánu platu (mzdy) i podrobnější rozdělení mezd. V této souvislosti se můžeme setkat s pojmy s decily a kvartily. Decily rozdělují sledované hodnoty po deseti procentech. Např. první decil udává hodnotu mzdy, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot mezd, druhý decil udává hodnotu mzdy, pod kterou leží 20 % nejnižších hodnot mezd atd. Zajímavý je také devátý decil, který udává hodnotu mzdy, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot mezd. Kvartily rozdělují sledované hodnoty po 25 %. Např. první kvartil udává hodnotu mzdy, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot mezd a třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot mezd. Konkrétní rozdělení mezd – platů – v nepodnikatelské sféře do uvedených decilů a kvartilů v první polovině roku 2010 je zachyceno v tabulce č. 2.10.

Tabulka č. 2.10: Rozdělení platů v nepodnikatelské sféře v prvním pololetí 2010

	Kč/měsíc
1. decil	13 948
1. kvartil	18 430
Medián	23 380
3. kvartil	28 921
9. decil	36 679
průměrný plat	24 876

Pramen: ISPV, první pololetí 2010 – nepodnikatelská sféra

Z tabulky č. 2.10 vyplývá, že v prvním pololetí roku 2010 v nepodnikatelské sféře činil hrubý měsíční průměrný plat 24 876 Kč a medián platu 23 380 Kč. Deset procent nejnižších hrubých měsíčních platů bylo nižší než 13 948 Kč. Naopak deset procent nejvyšších hrubých měsíčních platů bylo vyšší než 36 679 Kč. Dvacet pět procent hrubých měsíčních platů bylo nižší než 18 430 Kč a dvacet pět procent hrubých měsíčních platů bylo vyšší než 28 921 Kč.

Tabulka č. 2.10 zachycuje toto podrobnější členění platů v průměru za všechny platy v České republice. Stejně členění platů i podle jednotlivých tříd Klasifikace zaměstnání (KZAM) a dokonce i pro konkrétní zaměstnání lze nalézt v publikaci Informační systém o průměrném výděлку.

Kde lze najít data?

Data o hrubé průměrné měsíční mzdě čerpané z podnikového výkaznictví lze nalézt na stránkách Českého statistického úřadu www.czso.cz, a to:

- data jsou čtvrtletně zveřejňované v rychlých informacích
- zpřesněná čtvrtletní data jsou zveřejňovaná v publikaci: Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy (vždy za dané čtvrtletí) – online verze

Data o hrubém průměrném měsíčním platu (mzdě) čerpané ze strukturální statistiky lze nalézt:

- na stránkách Českého statistického úřadu (www.czso.cz) v publikaci: Struktura mezd zaměstnanců (vždy za určitý rok) – online verze
- na stránkách Informačního systému o průměrném výděлку (www.ispv.cz), a to vždy za dané čtvrtletí o mzdách a dané pololetí o platech

2.4 Odvětví - hospodářství

V předcházející části byla uvedena data o průměrné nominální měsíční mzdě podle jednotlivých odvětví hospodářství (tabulka č. 2.8). V této části si podrobněji vysvětlíme, jak se hospodářství člení na jednotlivá odvětví.

2.4.1 Členění odvětví

Pokud zamýšlíme sledovat vývoj různých charakteristik podle jednotlivých odvětví, je třeba mít systém, který hospodářství člení na jednotlivá odvětví. Takovým systémem je členění hospodářství podle převažující ekonomické činnosti.

Ekonomické činnosti jsou od 1. ledna 2008 členěny podle Klasifikace ekonomických činností – NACE (národní podoba CZ-NACE). Tato klasifikace nahradila dříve používané OKEČ (Odvětvová klasifikace ekonomických činností). OKEČ vycházelo z NACE před její revizí právě z ledna 2008. Některé sekce a další jednotlivé úrovně jsou v NACE srovnatelné s členěním původní OKEČ, některé jsou však v NACE nové.

NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) je Klasifikací ekonomických činností Evropské unie, tudíž na ní založené statistiky jsou plně srovnatelné v rámci Evropské unie. CZ - NACE je tvořena 5 úrovněmi. První čtyři odpovídají mezinárodnímu NACE a případná pátá je národní úroveň, která je použita tam, kde je potřeba detailnějšího členění. Jednotlivé úrovně jsou:

- **sekce** - značené písmenným kódem (A-U) – viz tabulka č. 2.11
- **oddíly** - značené dvoumístným číselným kódem
- **skupiny** - značené trojmístným číselným kódem
- **třídy** - značené čtyřmístným číselným kódem
- **podtřídy** - značené pětimístným číselným kódem

Tabulka č. 2.11 zachycuje názvy jednotlivých sekcí Klasifikace ekonomických činností. Další členění je velmi podrobné a přesáhlo by zaměření této publikace (např. tříd je celkem 615).

Uveďme si však pro lepší představu alespoň dva příklady kompletního členění:

Sekce P: Vzdělávání; **Oddíl 85:** Vzdělávání; **Skupina 85.3:** Sekundární vzdělávání; **Třída 85.32:** Sekundární odborné vzdělávání; **Podtřída 85.32.2:** Střední odborné vzdělávání na středních odborných školách

Sekce Q: Zdravotní a sociální péče; **Oddíl 87:** Pobytové služby sociální péče; **Skupina 87.3:** Sociální péče v domovech pro seniory a osoby se zdravotním postižením; **Třída 87.30:** Sociální péče v domovech pro seniory a osoby se zdravotním postižením; **Podtřída 87.30.1:** Sociální péče v domovech pro seniory.

Členění na sekce jsme již využili např. v tabulce č. 2.8, která zachycovala průměrnou hrubou měsíční mzdu na přepočteného zaměstnance.

Tabulka č. 2.11: Sekce podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

kód	název
A	Zemědělství, lesnictví a rybníkářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti
T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U	Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů

Pramen: ČSÚ, Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Kde lze najít data?

Podrobnější informace o celé struktuře Klasifikace ekonomických činností, včetně metodiky, lze nalézt v publikaci Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), která je online k dispozici na stránkách Českého statistického úřadu www.czso.cz v sekci „Metodika“.

Kapitola III.

Kolektivní vyjednávání o platech a dalších pracovních podmínkách

3.1 Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě

3.1.1 Mzda nebo plat

Skutečnost, zda zaměstnanci za výkon jeho práce přísluší **plat nebo mzda**, závisí na poskytovateli této odměny. V souladu s ustanovením § 109 odst. 3 zákoníku práce **plat za vykonanou práci poskytují svým zaměstnancům zaměstnavatelé:**

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek (obec, kraj),
- c) státní fond,
- d) **příspěvková organizace**, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) **školská právnická osoba** zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,
- f) **veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.**

Všichni ostatní zaměstnavatelé pak poskytují zaměstnancům za vykonanou práci mzdu.

Obecně lze říci, že plat poskytují zaměstnavatelé působící ve veřejných službách a správě, a mzdu za vykonanou práci zaměstnavatelé, jejichž činnost je zaměřena na dosažení zisku, a některé další subjekty (veřejné i soukromé vysoké školy, veřejné výzkumné instituce, občanské sdružení, politické strany, nadace apod.).

Další zásadní rozdíly mezi platem a mzdou jsou v právní úpravě:

- **pro odměňování mzdou** - zákoník práce stanoví pouze minimální práva zaměstnanců, a pokud jde o utváření mzdy, tak pouze vyjmenovává způsob (formu) jejího utváření - „**mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem**“ (§ 113 odst. 1 ZP),
- **pro odměňování platem**, který je zcela nebo převážně financován z veřejných zdrojů, naopak taxativně vyjmenovává složky platu a způsob jejich poskytování a pro utváření platu stanovuje zásadu - **plat zaměstnanci určuje zaměstnavatel podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaných k jeho provedení² a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce**

² zmocnění pro vládu podle: § 111 odst. 2 - k úpravě minimální mzdy, § 112 odst. 2 - k úpravě zaručené mzdy, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 - k úpravě příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštních příplatků.

a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak³ (122 odst. 1 zákoníku práce). To znamená, že zaměstnavatel se při určování platu nemůže odchýlit od právních předpisů a rovněž nemůže svým zaměstnancům poskytovat jiné (než stanovené) složky platu. **Možnost ovlivnit výši platu prostřednictvím kolektivního vyjednávání, resp. jeho jednotlivých složek, je možná pouze tam, kde to právní předpis umožňuje.**

3.2 Možnosti kolektivního vyjednávání ve veřejných službách a správě

Text této kapitoly obsahuje vybraný okruh možných závazků, které od 1. 1. 2011 mohou být součástí kolektivní smlouvy (dále jen „KS“). Reaguje zejména na změny zákoníku práce provedené zákonem č. 347/2010 Sb. a na novelu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a poměrně podrobně se věnuje možnostem kolektivního vyjednávání v oblasti odměňování.

Vzory možných ujednání obsažené v textu je nutné brát jen jako výčet příkladů možných závazků, které by mohly být, pokud by se na nich odborová organizace a zaměstnavatel shodli, upraveny v kolektivní smlouvě. Příklady (vzory) ujednání jsou voleny tak, aby bylo zřetelné, o čem lze kolektivně vyjednávat. Při sestavování konkrétních požadavků (vlastního textu návrhu kolektivní smlouvy) je pak nutné vycházet z konkrétních podmínek a aktuální situace v organizaci (u zaměstnavatele) a volit vhodná a potřebná ujednání.

Komplexní přehled možných ujednání, která mohou být součástí kolektivní smlouvy, je prostřednictvím příslušných OS (regionálních pracovišť) k dispozici na intranetu ČMKOS.

3.2.1 Obsah kolektivních smluv

3.2.1.1 Úvodní ustanovení

Obsahuje identifikace smluvních stran, tj. název a sídlo zaměstnavatele a jméno osoby jednající za zaměstnavatele (dále jen zaměstnavatel). Název a sídlo odborové organizace a jméno osoby jednající za odborovou organizaci (dále je odborová organizace).

3.2.1.2 Spolupráce smluvních stran a podmínky pro činnost odborové organizace

Poskytnutí místnosti a ostatní podmínky

- **Zaměstnavatel vytvoří členům závodního výboru (zástupcům zaměstnanců) na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, a to:**

Komentář: Jde o konkretizaci § 277 ZP, tj. o výčet konkrétních opatření ze strany zaměstnavatele, která vytvoří podmínky pro řádný výkon odborové organizace. Např. v KS se

³ například § 118 odst. 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, § 147 odst. 2 zákona č. 107/1999 Sb., o jednacím řádu Senátu, § 4 odst. 3 zákona č. 114/1993 Sb., o Kanceláři prezidenta republiky.

zaměstnavatel zaváže, že poskytne místnost č s nezbytným vybavením ke schůzové činnosti, umožní využívat pro jejich činnost svoji kancelářskou techniku, telefon, kopírku, počítač, internet apod. Dále, že bude hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz, náklady na potřebné podklady, cestovní náklady při zajištění činností se zaměstnanci na odloučených pracovištích, k účasti na jednání odborových orgánů, školení apod. Tzn. součástí KS jsou zpravidla závazky týkající se poskytnutí konkrétních prostor včetně technického vybavení nezbytného pro činnosti odborové organizace.

Volno k výkonu funkce

- **Zaměstnavatel je povinen poskytnout (poskytne) členu orgánu odborové organizace (uvést bližší specifikaci) k výkonu jeho činnosti jako zástupce zaměstnanců pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výděлку, pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu**

Komentář: Jde o dohodu o konkretizaci rozsahu uvolnění odborového funkcionáře k výkonu povinností zástupce zaměstnanců podle § 203 odst. 2 písm. a) ZP – za dobu uvolnění přísluší zaměstnanci náhrada platu. Nebude-li v KS dohodnut rozsah uvolnění, pak platí, že rozsah uvolnění (doba) je dán nezbytnou potřebou k výkonu daných oprávnění (povinností) zástupce zaměstnanců.

Volno pro zaměstnance k účasti na školení pořádané odborovou organizací

- **Zaměstnavatel je povinen poskytnout (poskytne) zaměstnancům pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výděлку pro jiný úkon v obecném zájmu v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce (nebo např. v rozsahu 3 pracovních dnů v prvním kalendářním pololetí a v rozsahu 2 pracovních dnů v druhém kalendářním pololetí) k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. Odborová organizace se zavazuje informovat zaměstnavatele o pořádání školení pro zaměstnance nejpozději 20 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním a zaměstnavatel se zavazuje nejpozději 5 pracovních dnů před jeho zamýšleným uskutečněním informovat odborovou organizaci, zda v pořádání školení nebrání vážné provozní důvody (nebo např. odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména pokud jde o předchozí projednání zamýšleného termínu školení, zvážení provozních důvodů, které by mohly bránit v uspořádání školení aj.).**

Komentář: Jedná se o využití práva zaměstnanců (tj. všech, nejen členů odborové organizace) na účast na školení pořádaném odborovou organizací (§ 203 odst. 2 písm. c) ZP). Případné ujednání je uvedeno jako možný příklad, lze volit i jiné varianty. Poskytnutí uvedeného volna je přitom vázáno na vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele („...nebrání-li tomu vážné provozní důvody...“).

Výběr členských příspěvků

- **Zaměstnavatel bude u členů odborové organizace zabezpečovat výběr odborových členských příspěvků formou srážek z platu, a tyto odvádět nejpozdě-**

ji do.....na účet odborové organizace vedený u číslo účtu Odborová organizace se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost, zejména

Komentář: V KS je možné sjednat srážení členských příspěvků z platu zaměstnance a KS by měla upravit bližší podmínky těchto srážek (na jaký účet zaměstnavatel sražené částky převede, v jakém termínu apod.). K realizaci tohoto závazku je nutný předchozí souhlas každého jednotlivého člena (§ 146 písm. c) ZP). V KS by měl být rovněž vyjádřen závazek odborové organizace poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost. V rámci poskytování potřebné součinnosti by měly být podchyceny rovněž změny, jako je např., do kdy je potřeba (aby zaměstnavatel mohl plnit ve sjednaném termínu) oznámit mu srážení členských příspěvků u nového člena odborové organizace, popř. když zaměstnanec – člen odborové organizace souhlas se srážením odvolá apod.). Možnost srážek z platu k úhradě členských příspěvků lze dohodnout i mimo KS (zejména v případě, kdy se KS nedaří uzavřít) v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací – na tuto dohodu se nevztahují ustanovení o uzavírání KS.

Možnost pro obce a kraje

- **Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout (poskytne) odborové organizaci na její činnost finanční příspěvek ve výši za kalendářní rok, a to ve dvou splátkách splatných vždy posledního dne 3. a 4. čtvrtletí na účet odborové organizace vedený u č.**

Komentář: Tento příklad ujednání platí pouze pro zaměstnavatele, kterými jsou obce nebo kraje. Poskytnutí finančního příspěvku zaměstnavatelem na činnost odborové organizace právní předpisy nevylučují. Z hlediska daňových je pak třeba uvedený příspěvek považovat za dar. Daňový režim upravuje zákon č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.1.3 Informace, projednávání a spolutřezhodování

Informace na rámec § 287 odst. 1 ZP

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizací informovat o vývoji průměrného platu a o jeho vývoji podle jednotlivých tarifních tříd. Informaci o vývoji nadtarifních složek platů (včetně členění podle jednotlivých profesních skupin). Informaci o vývoji platu poskytne pravidelně každé pololetí, a to vždydnů po uplynutí daného pololetí.**
- **Zaměstnavatel se zavazuje, že poskytne informaci o počtech zaměstnanců a objemu prostředků použitých na smluvní platy. Informaci o vývoji platu poskytne pravidelně každé pololetí, a to vždydnů po uplynutí daného pololetí.**

Informace podle § 279 ZP

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech uvedených v § 279 odst. 1 písm. a), b), d) a f) a v § 280 odst. 1 písm. a), b) c) zákoníku práce infor-**

movat odborovou organizaci pravidelně každé pololetí, a to vždydnů po uplynutí daného pololetí.

Informace o volných pracovních místech

- Zaměstnavatel se zavazuje, že bude informovat odborovou organizaci o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou. Nabídku volných míst zaměstnavatel současně zveřejní na příslušné intranetové stránce

Informace o opatřeních BOZP

- Zaměstnavatel se zavazuje, že bude o záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat odborovou organizaci pravidelně, a to

Formy poskytování informací

- Zaměstnavatel se zavazuje, že informace uvedené v čl.tého kolektivní smlouvy bude odborové organizaci předávat písemně (elektronicky na adresu) s tím, že informace musí splňovat náležitosti stanovené v § 278 odst. 2 zákoníku práce. Není-li to možné, předává zaměstnavatel (příslušný odpovědný vedoucí pracovník) informaci ústně na jednání odborového orgánu odborové organizace, o jehož svolání má právo požádat. Odborová organizace se zavazuje v požadovaném termínu jednání odborového orgánu svolat.
- Mimo termíny uvedené v předchozích ustanoveních má odborová organizace právo kdykoli požádat zaměstnavatele o poskytnutí náležitých informací v rozsahu uvedeném v předchozích ustanoveních, popř. o jejich doplnění nebo upřesnění, jakož i právo požádat zaměstnavatele o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení, a to zejména z důvodu nebezpečí rozšíření nepravdivých, nepřesných či neúplných informací či dezinformací. Zaměstnavatel se zavazuje v požadovaném termínu jednání svolat.

Komentář: V KS lze dohodnout širší rozsah informací, než které je zaměstnavatel povinen poskytovat, např. informace o opatřeních ke zlepšení pracovních podmínek, o opatřeních, která umožňují bezpečný výkon práce podle § 224 ZP, o volných pracovních místech, o záměru zaměstnavatele zavádět nové formy práce apod. Ustanovení § 287 ZP upravuje povinnost zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o vývoji odměňování, přičemž je možné údaje strukturovat i dalšími způsoby (např. členění podle tarifních tříd, složek platu, jednotlivých oddělení, pracovišť apod.). Doporučuje se sjednat v kolektivní smlouvě bližší podmínky informování, zejména pokud jde o termíny a způsob informování, nejlépe s pravidelnou periodicitou. Konkrétní podmínky je třeba přizpůsobit danému zaměstnavateli.

Projednávání opatření s odborovou organizací

- Zaměstnavatel se zavazuje, že bude nad rámec uvedený v § 280 odst. 1 zákoníku práce s odborovou organizací projednávat záležitosti týkající se
- Záležitosti uvedené v čl. této kolektivní smlouvy budou projednávány pravidelně, a to vždy (každý poslední pracovní den v měsíci, každý poslední pracovní den kalendářního čtvrtletí), záležitosti uvedené v čl. této kolektivní smlouvy budou projednávány pravidelně, a to vždy
- Týká-li se projednání záležitostí uvedených v čl. této kolektivní smlouvy, zavazuje se zaměstnavatel předat odborové organizaci náležitě podklady spolu s navrhovanými opatřeními a s jejich odůvodněním písemně (elektronicky na adresu) alespoň (např. 5) pracovních dnů před termínem jednání, týká-li se jednání záležitostí uvedených v čl. (např. 10) pracovních dnů před zamýšleným termínem jednání. Odborová organizace se zavazuje předat zaměstnavateli své stanovisko, popř. i návrhy na příslušná opatření k předloženým záležitostem písemně (elektronicky na adresu) alespoň (např. 2) pracovní dny před termínem jednání.
- Mimo termíny uvedené v předchozích ustanoveních má kterákoli smluvní strana právo kdykoli požádat druhou smluvní stranu o svolání jednání zástupců odborové organizace a příslušných vedoucích na odpovídající úrovni řízení, týkající se záležitostí uvedených v čl. a které nesnesou odkladu. Druhá smluvní strana se zavazuje jednání zúčastnit.
- Odborová organizace má právo přizvat na jednání zástupce odborového svazu, jejímž je členem, popř. nezávislého experta. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit uvedeným osobám přístup na jednání.

***Komentář:** Z výše uvedených příkladů je zřejmé, že oblast projednávání lze v KS upravit mnohem širěji, než stanoví zákoník práce. Např. pokud jde o opatření ke zlepšení pracovních podmínek, tj. jak bude zaměstnavatel konkrétně plnit povinnost stanovenou v § 224 apod. Doporučuje se rovněž upravit způsob projednání, zahrnující např. konkretizaci lhůt, formu projednání a vyhodnocení přijatých závěrů, možnost přizvat si na jednání se zaměstnavatelem zástupce OS. Dále je vhodné upravit lhůty a formu pro poskytnutí odpovědi zaměstnavatele, specifikaci pojmu „větší počet zaměstnanců“ pro účely § 287 odst. 2 písm. g), § 278 odst. 3 apod. K projednávání může docházet pravidelně (což se doporučuje) nebo ad hoc před očekávanou změnou konkrétní záležitosti.*

Informování a projednání a jejich formy a postupy v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů

- Zaměstnavatel se zavazuje, že nad rámec uvedený v § 339 odst. 1 bude odborovou organizací v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informovat o Současně se zavazuje, že ve stejném rozsahu s odborovou organizací otázku přechodu práv a povinností projedná.

- Zaměstnavatel se zavazuje, že podklady obsahující informace v rozsahu uvedeném v čl. této kolektivní smlouvy předá odborové organizaci písemně (elektronicky na adresu) nejpozději (např. 90 pracovních dnů) před okamžikem zamýšleného uskutečnění přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jednání o přechodu práv a povinností se uskuteční nejdříve po uplynutí (např. 5 pracovních dnů) od předložení podkladů, ne však později než(např. 30 pracovních dnů) přede dnem uskutečnění zamýšleného uskutečnění přechodu práv a povinností.
- Ustanovení čl. ... této kolektivní smlouvy platí i zde (článek o možnosti odborové organizace přizvat na jednání zástupce odborového svazu či nezávislého experta).
- Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní pracovní jednání zástupců odborové organizace u něj působící se zástupci odborové organizace působící u přejímajícího (dosavadního) zaměstnavatele. Za tím, účelem jim umožní zejména vstup do
- O každém jednání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace podle čl. a podle čl. této kolektivní smlouvy se pořizuje zápis ve dvou vyhotoveních. Shodnou-li se zástupci smluvních stran na konkrétních závěrech, musí být tyto závěry v zápise uvedeny. Jestliže se jednající strany na tom dohodnou, musí být zápis vyhotoven bezprostředně po skončení jednání, jinak bude zápis vyhotoven do tří pracovních dnů po skončení jednání. Za vyhotovení zápisu odpovídá zaměstnavatel. Zápis podepisují a jeho správnost ověřují pověřený zástupce zaměstnavatele a pověřený zástupce odborové organizace. Každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení zápisu.
- Za účelem plnění povinností zaměstnavatele, pokud jde o informování a projednání, a za účelem plnění povinnosti odborové organizace podle ustanovení § 276 odst. 5 zákoníku práce vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti jako zástupce zaměstnanců a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem, se smluvní strany dohodly, že bude využit podnikový intranet. Technické zabezpečení a bližší konkretizace provádění těchto povinností, zejména pokud jde o rozsah přístupu k vymezeným částem intranetu, upravuje protokol, který je přílohou této kolektivní smlouvy.

Komentář: Pokud je to účelné, je možné proces konzultací formalizovat v kolektivní smlouvě natolik, že se smluvní strany dohodnou na povinnosti pořizovat z jednání zápis (popř. jen z některých jednání zásadnějšího významu), a upravit bližší podrobnosti, jaké má mít takový zápis minimální formální a obsahové náležitosti. S rozšiřováním elektronické komunikace je možné dohodnout využívání podnikové elektronické sítě. Také toto využití by mělo mít určitá, alespoň minimální pravidla. Není účelné technickými podrobnostmi zatěžovat vlastní text kolektivní smlouvy – lze odkázat na zvláštní protokol. Tak jako v případě informování a projednání obecně, doporučuje se upravit rozsah informací

a projednání ve věci přechodu práv a povinností upravit širěji, než stanoví zákoník práce v § 339 odst. 1, jakož i způsob informování a projednání. O zamýšleném přechodu práv a povinností jsou zaměstnavatelé povinni informovat a opatření jsou povinni projednat s příslušnými odborovými organizacemi (týká se to jak dosavadního, tak přejímajícího zaměstnavatele). Je účelné, pokud budou mít zúčastněné odborové organizace zájem se setkat, sjednat možnost uskutečnění takového jednání a zejména závazek zaměstnavatele, že jim umožní vstup na své pracoviště.

Spolurozhodování

- **V KS lze sjednat širší rozsah případů spolurozhodování mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, než stanoví zákon.**

Zákoník práce stanoví tyto případy spolurozhodování:

- podle § 39 odst. 4 při uzavírání písemné dohody, v níž se vymezí vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které může zaměstnavatel uzavírat pracovní poměry na dobu určitou,
 - podle § 61 odst. 2 při ukončování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, je-li pracovní poměr takto ukončován se členem orgánu odborové organizace (odborovým funkcionářem) a ke skončení pracovního poměru dochází v době jeho funkčního období nebo v době do 1 roku po skončení funkčního období,
 - podle § 108 odst. 5 při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - podle § 199 odst. 2 při zmocnění pro úpravu v nařízení vlády určení zaměstnanců, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,
 - podle § 217 odst. 1 při sestavování rozvrhu dovolených,
 - podle § 220 při určování hromadného čerpání dovolené,
 - podle § 225 při přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho čerpání,
 - podle § 306 odst. 4 při vydávání pracovního řádu,
 - podle § 348 odst. 3 při posuzování neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, tj. neomluvené absence.
- **Pokud je podle právních předpisů a ujednání v čl.této kolektivní smlouvy třeba souhlasu odborové organizace, zaměstnavatel neprodleně předá odborové organizaci písemnou žádost o udělení souhlasu, ve které uvede její důvody a popřípadě i lhůtu, ve které očekává vyjádření odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje neprodleně žádost zaměstnavatele posoudit a v případně navržené lhůtě uvědomit písemně zaměstnavatele o výsledku svého jednání.**

Komentář: Doporučuje se upravit v kolektivní smlouvě také způsob projednání žádosti zaměstnavatele o udělení souhlasu, je-li ho třeba podle právních předpisů nebo je-li to rozhodnuto. Uvedené ujednání je uvedeno jen jako jedno z možných. Úprava může být více či méně formální. Pokud jde o udělení či neudělení souhlasu, připomíná se, že jde o rozhodnutí příslušného orgánu odborové organizace, mělo by tedy být postupováno v souladu s příslušnými stanovami odborové organizace (odborového svazu). Zároveň doporučujeme, aby odborové organizace k projednání nebo spolurozhodování týkajícího se jednotlivé

ho zaměstnance, přizvali tohoto zaměstnance k jednání o jeho osobě, nebo s ním předmět-
nou záležitost předem projednali. Další možná ujednání v této oblasti - v KS lze, pokud je
to vhodné, dohodnout v záležitostech, kde zákon požaduje informování zaměstnanců nebo
odborové organizace, režim projednání, popř. projednání změnit na spolurozhodování.

3.2.1.4 Odměňování zaměstnanců

Možnosti kolektivního vyjednávání o platech

Zásadní změna, kterou přináší nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění
nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,⁴ spočívá v tom, že **doposud výjimečné uplatňo-
vání tarifu s rozpětím či tzv. „pásmového odměňování“** používané výhradně
u zaměstnanců, jejichž výkonnost závisí především na míře jejich talentu nebo
na jejich fyzické zdatnosti, **může zaměstnavatel od 1. ledna 2011 použít (kromě
pedagogických pracovníků) plošně pro všechny zaměstnance. Navíc může se za-
městnanci zařazenými do třinácté a vyšší platové třídy nově sjednávat smluvní
plat.**

Končí tak jednotný systém zařazování zaměstnanců do platových stupňů podle
zákonem daných pravidel a **otevřít se prostor pro kolektivní vyjednávání o výši
platů i ve veřejném sektoru.** Navzdory různým názorům, které se v souvislosti
se změnami v odměňování ve veřejné sféře objevily, ČMKOS zastává názor, že
v kolektivní smlouvě lze dohodnout jak systém odměňování, tak i pravidla pro
určování platových tarifů v systému „pásmového odměňování“. Pracovní právo je
koncipováno na principu smluvní svobody, tzn. „co není zakázáno, je dovoleno“
a na principu svobodného kolektivního vyjednávání. Kolektivně vyjednávat lze
tedy vždy, když to není zákonem výslovně zakázáno, a vyjednávat lze o všem, co
zákon vyjednat nezakazuje. Navíc podle § 23 ZP je to především kolektivní smlou-
va, kde je možné upravit mzdová a platová práva zaměstnanců.

Dle dosavadní právní úpravy se odměňování zaměstnanců ve veřejných služ-
bách a správě řídilo pevnými pravidly a příslušnými platovými tabulkami, z nichž
nebylo možné se jakkoliv odchýlit. Prostor pro kolektivní vyjednávání o platech
byl ponechán pouze, pokud šlo o konkretizaci kritérií pro přiznávání osobního pří-
platku, určování výše mimořádných odměn nebo pravidel pro výjimečné stanovení
tarifu s rozpětím.

Výběr systému odměňování

V návaznosti na schválenou změnu § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce (zákon
č. 347/2010 Sb.) a novelu nařízení vlády č. 564/2006 Sb. (nařízení vlády č. 381/2010
Sb.) **jsou na výběr dvě možnosti stanovení výše tarifního platu, a to:**

⁴ **Celý název zní:** Nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových
poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje na-
řízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny
za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost
v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

1) **zachování stávajícího způsobu odměňování**, tj. zaměstnavatel zařadí zaměstnance do příslušné platové třídy podle výkonu nejnáročnější práce a platového stupně příslušné platové třídy podle doby započitatelné praxe (§ 3 a 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.) a se zaměstnanci zařazenými do třinácté a vyšší platové třídy může sjednat smluvní plat,

2) **zaměstnavatel využije ustanovení § 6 nařízení vlády a použije pro odměňování zaměstnanců zvláštní způsob určení platového tarifu**, tj. určí jim platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy a se zaměstnanci zařazenými do třinácté a vyšší platové třídy může sjednat smluvní plat. *To neplatí pro zaměstnance, kteří jsou pedagogickými pracovníky, pro něž od 1. ledna 2011 platí samostatné stupnice platových tarifů.*

V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit, která z nich se v dané organizaci použije.

Při konkrétním výběru pak existují dvě základní možnosti. Vzhledem k 10 % snížení objemu prostředků na platy se primárně snažit o to, aby zaměstnavatel nových možností odměňování nevyužíval a zavázal se, že bude pokračovat v dosavadním systému odměňování, který aplikoval do konce roku 2010. V případě, že by se odborové organizaci nepodařilo přimět zaměstnavatele k setrvání ve stávajícím systému odměňování, je nutné zahájit kolektivní vyjednávání ohledně postupu a kritérií pro stanovení výše platových tarifů v rámci rozpětí příslušné platové třídy.

Příklady ujednání o zachování stávajícího systému odměňování:

Varianta I

- Při stanovení výše tarifního platu jednotlivým zaměstnancům (zařazování do platových stupňů) se bude zaměstnavatel nadále řídit ustanovením § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Snížení objemu prostředků na platy se bude realizovat prostřednictvím nadtarifních složek platu.

Varianta II

- Zaměstnavatel se zavazuje, že při určování výše tarifního platu zaměstnanců nebude aplikovat ustanovení § 6 a § 6a) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, tj. nebude využívat zvláštního způsobu určení platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší stupeň příslušné platové třídy ani využívat institutu smluvního platu. *To neplatí pro zaměstnance, u kterých se do konce roku 2010 tarify s rozpětím uplatňovaly.* Výše tarifního platu je určovaná dle přílohy č. nařízení vlády. Snížení objemu prostředků na platy se bude realizovat prostřednictvím nadtarifních složek platu.

Další možnosti ujednání v KS

Při určování platového tarifu podle § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. (tj. zachování dosavadního systému odměňování) lze v kolektivní smlouvě dále dohodnout:

- bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku (§ 131 ZP),
- bližší podmínky pro poskytování odměn a jejich výši (§ 134 ZP), rozšíření obsahu platového výměru a výhodnější úpravu doby, do kdy má být platový výměr zaměstnanci vydán (§ 136 odst. 1, 2 ZP),
- poměru poskytovaných nenárokových složek platu,
- bližší podmínky pro přiděl prostředků do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkové organizace (§ 59 odst. 1 a 2 zákona č. 218/2000 Sb. a § 32 zákona č. 250/2000 Sb.),
- pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy u zaměstnanců uvedených pro zaměstnance, u nichž byl tento způsob určování podle dosavadních právních předpisů v organizaci uplatňován.

Příklady ujednání o změně systému odměňování:

Varianta I

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že zařadí zaměstnance do platových stupňů dle ustanovení § 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. s tím, že výše tarifního platu v příloze č.... nařízení vlády bude upravena tak, aby umožňovala dodržení stanoveného limitu prostředků na platy pro rok 2011, tj. např. snížená o 2 %, o 5 %, o 7 %, atd. (s výjimkou pedagogických pracovníků).**

Komentář: V tomto případě se zachovává dosavadní systém určování tarifních platů, ale připouští se promítnutí snížení objemu prostředků na platy do tarifního platu zaměstnanců. Na druhé straně se garantuje zaměstnancům stále stejné pravidlo postupu v platových stupních. Z tohoto úhlu pohledu by se jednalo o dohodu, která by respektovala stanovené limity prostředků na platy v roce 2011 a současně by rozložila dopady tohoto kroku rovnoměrně na všechny zaměstnance.

Varianta II

Při kolektivním vyjednávání může samozřejmě dojít k situaci, kdy zaměstnavatel nebude chtít od možnosti plošného určování tarifních platů v rámci rozpětí ustoupit. V takovém případě bude nutné v zájmu strategie kolektivního vyjednávání se zaměřit na další cíl, kterým je stanovení pravidel a kritérií, kterými by byl zaměstnavatel v případě určování tarifů v rámci rozpětí vázán.

Zde lze nabídnout tyto možnosti:

1) Zaměstnavatel může zaměstnanci, s výjimkou zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem, určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, a to podle následujících kritérií:

- **délky odborné praxe** - je nutné vycházet ze stávající definice a dohodnout jednotný (nediskriminační) postup v platových stupních,
- **pravidelného hodnocení výkonu zaměstnance** - hodnocení může být pololetní, roční nebo v jinak volených intervalech. V KS by mělo být dohodnuto, kdo bude hodnocení provádět, na základě jakých kritérií, a je rovněž nutné upravit, jak (v jaké míře) se výsledky hodnocení promítnou do výše tarifního platu zaměstnance,
- **další dovednosti zaměstnance** - znalost cizích jazyků, certifikáty z doplňujících kurzů apod.

2) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude zaměstnance dle délky započitatelné praxe zařazovat do příslušných platových stupňů stanovených na základě vlastní jednotné tabulky, která je součástí KS.

Komentář: Pokud se odborová organizace se zaměstnavatelem dohodla na plošném určování platových tarifů v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, pak je v kolektivní smlouvě nezbytné stanovit rovněž kritéria pro určování výše platových tarifů, která by garantovala, že **za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty bude příslušet všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat.** K objektivním kritériím patří zejména složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané pracovní činnosti. Dále délka odborné praxe, dosahované pracovní výsledky a další dovednosti konkrétního zaměstnance. Určení závisí na konkrétních podmínkách v organizaci. **Nikdy se však nesmí jednat o kritéria, která by měla diskriminační charakter!**

V KS lze dále sjednat

- bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku (§ 131 ZP),
- podmínky pro poskytování odměn a jejich výši (§ 134 ZP),
- rozšíření obsahu platového výměru a výhodnější úpravu doby, do kdy má být platový výměr zaměstnanci vydán (§ 136 odst. 1, 2 ZP),
- poměr poskytovaných nenárokových složek platu,
- limit prostředků vyčleněný na smluvní platy,
- bližší podmínky pro přiděl prostředků do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkové organizace (§ 59 odst. 1 a 2 zákona č. 218/2000 Sb. a § 32 zákona č. 250/2000 Sb.),

Smluvní plat

Zákon č. 347/2010 Sb., kterým je novelizován § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce a navazující ustanovení § 6a) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., umožňují zaměstnavateli se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy sjednat smluvní plat.

Smluvní plat zahrnuje veškeré složky platu **podle zákoníku práce a cit. nařízení, které by jinak zaměstnanci náležely, nebo které by mohl zaměstnavatel**

zaměstnanci poskytnout. Vedle smluvního platu nelze zaměstnanci poskytovat žádné složky platu s výjimkou odměn. **Pro obsah smlouvy o smluvním platu se použije přiměřeně § 136 zákoníku práce, tzn. zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.** Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Při vyjednávání se zaměstnavatelem o smluvních platech jsou možné dvě varianty postupu, a to postup, kdy se zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zaváže, že nebude smluvní platy v odměňování vůbec používat, nebo varianta, že bude dodržovat určitá pravidla pro jejich využití.

***Komentář:** V případě, že se odborové organizaci nepodaří v kolektivní smlouvě zakotvit vyloučení odměňování zaměstnanců smluvním platem, je vhodné upravit rozsah, resp. výši smluvního platu. Organizace disponuje pro účel odměňování zaměstnanců pouze omezeným objemem prostředků na platy a zavedení blíže nezastropované výše smluvního platu bude mít negativní dopad na odměňování dalších zaměstnanců. Při stanovení objemu prostředků na smluvní platy je nutné vycházet z toho, kolik zaměstnanců je u zaměstnavatele odměňováno platy určenými podle tabulek a jak vysoký objem prostředků je nezbytný k uspokojení jejich platových práv.*

Změna v poskytování výjimek ze vzdělání

Nově ustanovení § 3 odstavce 2 a 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. znějí:

2) „Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle odstavce 1, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.

3) Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

a) až na dobu 4 roků,

b) na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.“

***Komentář:** Novela výrazně zjednodušila poskytování výjimek ze vzdělání při zařazování zaměstnance do příslušné platové třídy. Na druhé straně formulace v odst. 3 písm. b) je příliš volná, aby nedocházelo k diskriminaci (z důvodu neobjektivního hodnocení) při udělování výjimek, je proto vhodné v kolektivní smlouvě, resp. ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, stanovit kritéria hodnocení zaměstnance.*

Odměna za pracovní pohotovost

- **Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši např. 15 %, 20 % atd.**

nebo

- Za dobu pracovní pohotovosti ve dnech od pondělí do pátku přísluší zaměstnanci odměna ve výši např. 15 %. Za dobu pracovní pohotovosti v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci odměna ve výši např. 20 %, 25 % atd.

Komentář: V KS lze sjednat výši odměny za pracovní pohotovost nad zákonné minimum (10 % průměrného výdělku - § 140 ZP). Není možné sjednat odměnu nižší, než činí 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Rozsah pracovní pohotovosti

- Celkový rozsah pracovní pohotovosti se stanoví na hodin v kalendářním roce.

Komentář: Rozsah pracovní pohotovosti je třeba dohodnout v kolektivní smlouvě (§ 95 ZP). Nově lze sjednat pracovní pohotovost pouze mimo pracoviště, nikoliv na pracovišti (§ 78 odst. 1 písm. h ZP). Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne.

Termín výplaty platu, místo výplaty platu

- Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo na některou jeho součást.
- Plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti.
- Pravidelný termín výplaty platu je 10. den každého kalendářního měsíce.
- Zaměstnavatel se zavazuje, že na základě žádosti zaměstnance bude při výplatě platu na svůj náklad a odpovědnost poukazovat částku určenou zaměstnancem na nejvýše dva účty zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům dálkový přístup k dokladům, na jejichž základě mzdu (plat) vypočetl, a to vždy 5 pracovních dnů bezprostředně následujících po pravidelném termínu výplaty platu, jinak předloží zaměstnanci uvedené doklady kdykoli na základě jeho žádosti.

Komentář: V KS lze sjednat splatnost platu, tj. kratší období, než je kalendářní měsíc následující po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (plat) nebo některou její (jeho) složku (§ 141 odst. 1), pravidelný termín výplaty platu (§ 141 odst. 3), jinou dobu a jiné místo výplaty platu než stanoví zákon (§ 142 odst. 3), popřípadě podrobnosti o výplatě platu v případě, kdy zaměstnanec nastupuje dovolenou nebo v případě skončení pracovního poměru (§ 141 odst. 4, 5). V kolektivní smlouvě lze také dohodnout povinnost zaměstnavatele na svoje náklady a na žádost zaměstnance poukázat plat na více než jeden bankovní účet určený zaměstnancem (§ 143 odst. 1). Zákoník práce stanoví, že v platovém výměru musí být uveden termín a místo výplaty, nejsou-li obsaženy v KS, pracovní smlouvě či ve vnitřním předpisu. (§ 136 odst. 2 ZP.) V KS lze sjednat závazek zaměstnavatele předkládat doklady, na jejichž základě vypočetl mzdu nebo plat zaměstnancům i bez žádosti (§ 142 odst. 4).

3.2.1.5 Pracovní doba a dovolená

Prostor pro kolektivní vyjednávání je především v oblasti hromadné úpravy pracovní doby (včetně práce přesčas a nařizování práce ve dnech pracovního klidu (§ 99 ZP). Určení délky dovolené je stanoveno přímo v ustanovení § 213 odst. 2 ZP. Není proto nutné ji znovu „určovat“ v kolektivní smlouvě, nicméně nic nebrání tomu, aby byla v kolektivní smlouvě opětovně uvedena.

Rozvržení pracovní doby

- Stanovená týdenní pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního (čtyřdenního, šestidenního) pracovního týdne.
- U zaměstnanců zařazených v platové tříděa výše, se uplatňuje pružné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby.
- Pracovním týdnem se rozumí pondělí až pátek.
- Pracovním týdnem se rozumí středa až úterý.
- Začátek směn každý pracovní den se stanovuje na ...hod. a konec směn na hod.
- Začátek směn v pondělí až čtvrtek se stanovuje na hod. a konce směn na hod.
- Začátek směny v pátek se stanovuje na ...hod. a konec směny na ... hod.
- Začátek směn v zimním období, tj. od 1. 11. do 31. 3., se stanovuje na...hod. a konec směn nahod.
- Začátek směn v letním období, tj. od 1. 4. do 31. 10. se stanovuje na hod. a konec směn na hod.

Komentář: V KS lze sjednat obecné zásady a podmínky rozvržení pracovní doby, tj. zda je pracovní doba rozvržena rovnoměrně (popř. nerovnoměrně), jestli se uplatňuje pružná pracovní doba, stanovení začátku a konce směn (§ 81 odst. 1 ZP). Zákoník práce definuje týden jako každé období na sebe navazujících 7 dnů (§ 78 odst. 1 písm. j) ZP), je tedy možné v KS upravit i jiné vymezení týdne, než je daná zvyklost, tj. počítání týdne od pondělí do neděle. I když **takové ujednání se nedoporučuje vzhledem k zažitým zvyklostem a vzhledem k potřebě sladit profesní a rodinný život.** Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je možné dohodnout začátek a konec pracovní doby, tedy délku směn, je třeba vždy dodržet základní limit, tj. že délka jedné směny nesmí přesáhnout 9 hodin (§ 82).

Pružná pracovní doba

- Při uplatnění pružné pracovní doby (čl. ... této kolektivní smlouvy) se začátek a konec základní pracovní doby stanovuje od do volitelná pracovní doba na začátku pracovní doby se stanovuje od do a na konci pracovní doby od do
- Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna v období jednoho týdne (čtyř týdnů).
- Pro zaměstnance, u nichž se podle čl. této kolektivní smlouvy uplatňuje pružná pracovní doba, se pro potřeby cestovních náhrad při pracovních

cestách, v době důležitých osobních překážek v práci a dalších náhrad stanovených v § 85 odst. 4 zákoníku práce stanovuje pracovní doba jako rovnoměrně rozvržená do pětidenního pracovního týdne a začátek a konec směn od do

Komentář: V KS lze sjednat uplatnění pružného rozvržení pracovní doby jak při rovnoměrném, tak i při nerovnoměrném rozvržení. Začátek a konec volitelné pracovní doby musí být přitom stanoven tak, aby celková délka směny (tj. v součtu se základní pracovní dobou) nepřesáhla 12 hodin. Při sjednání možnosti pružné pracovní doby je rovněž třeba stanovit rozvržení pracovní doby pro případy, kdy se pružná pracovní doba neuplatní (§ 85 ZP).

Přestávky v práci

- **Přestávka v práci činí 45 minut a poskytuje se v rozsahu 15 minut po 3 hodinách nepřetržité práce a v rozsahu 30 minut po dalších třech hodinách nepřetržité práce.**
- **Přestávka v práci v trvání 30 minut se stanoví od do.....**
- **Přestávka v práci v trvání 30 minut se poskytuje nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce.**
- **Přestávka v práci v trvání celkem 30 minut se poskytuje ve 3 částech. První část v délce 15 minut se poskytuje po třech hodinách nepřetržité práce, druhá část v délce 10 minut se poskytuje po dalších dvou hodinách nepřetržité práce a třetí část v délce 5 minut po následující jedné hodině nepřetržité práce.**

Komentář: V KS lze sjednat délku přestávky v práci nad zákonné minimum (nejméně 30 minut) a dobu čerpání pod zákonné maximum (nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce) (§ 88 ZP), případné rozdělení přestávky do částí, délku části přestávky nad zákonné minimum (15 minut) a dobu čerpání částí přestávky (§ 88 odst. 2 ZP).

- **Bezpečnostní přestávka v délce.....se poskytuje zaměstnancůmza těchto podmínek**

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

Práce přesčas

- **Zaměstnavatel může zaměstnancům nařídít práci přesčas nejvýše v rozsahu 6 hodin v jednotlivých týdnech a nejvýše v rozsahu 100 hodin ročně. Rozsah dohodnuté práce přesčas nesmí překročit hodin v roce.**

Komentář: KS lze sjednat nižší maximální objem práce nařízené přesčas než jsou horní limity dané ZP, tj. pod 150 hodin ročně a pod 8 hodin týdně (§ 93 odst. 2), jakož i maximální přípustný rozsah práce přesčas, kterou může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout nad limit nařízené práce přesčas 150 hodin (§ 93 odst. 3 ZP).

- **Celkový rozsah práce přesčas (čl.této kolektivní smlouvy) nesmí činit v průměru více než 6 hodin týdně v období (4, 12, 36, 52) týdnů po sobě jdoucích.**

Komentář: V KS lze sjednat délku vyrovnávacího období, ve kterém nesmí práce přesčas v průměru překročit nejvýše 8 hodin týdně, tj. nižší než 26 týdnů, popř. vyšší než 26 týdnů, ne však více jak 52 týdnů po sobě jdoucích. Rovněž lze sjednat nižší hranici přesčasové práce, která je přípustná v průměru v jednotlivých týdnech, tj. nižší než 8 hodin (§ 93 odst. 4 ZP).

Evidence pracovní doby

- **Evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby pracovní pohotovosti a evidenci pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel, vede zaměstnavatel písemně v knize docházky (elektronicky pomocí vstupních karet,).**
- **Zaměstnavatel upraví podrobnosti způsobu vedení evidence odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a evidence pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat po předchozím projednání (souhlasu) s odborovou organizací a na dobu maximálně do uplynutí účinnosti této kolektivní smlouvy. Vnitřní předpis bude vyhlášen následujícím způsobem.....**

Komentář: V KS by mělo být sjednáno, jakým způsobem bude zaměstnavatel vést evidenci odpracované doby, zda se tak bude dít např. zápisem do knihy docházky, zda bude využíván elektronický či jiný systém. Ať už bude zvolen jakýkoli systém, je nezbytné, aby odlišil pracovní dobu, práci přesčas, noční práci a odpracovanou dobu v době pracovní pohotovosti a dobu pracovní pohotovosti. I zde je účelné sjednat vydání vnitřního předpisu včetně spoluúčasti (projednání nebo spolurozhodování) odborové organizace.

Zákoník práce v § 96 odst. 2 ukládá zaměstnavateli povinnost umožnit zaměstnanci na jeho žádost nahlédnout do jeho evidence odpracované doby a doby pohotovosti, popř. do jeho účtu pracovní doby, je-li uplatněno konto pracovní doby. KS lze sjednat, že takový přístup bude mít zaměstnanec kdykoli, zejména umožňuje-li to způsob vedení evidence (elektronicky).

Dovolená

Délka dovolené je jednoznačně stanovena zákoníkem práce - § 231 odst. 2 a 3 a nelze ji nijak zkracovat ani prodlužovat. V KS lze dohodnout pouze rozvrh čerpání dovolené a hromadné čerpání dovolené.

- **Zaměstnavatel se zavazuje, že předloží odborové organizaci ke schválení návrh rozvrhu čerpání dovolené za kalendářní rok členěný podle jednotlivých organizačních útvarů, nejpozději do 31. 3. Zároveň bude zaměstnavatel přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnanců, zejména pokud jde o rodiče dětí ve věku povinné školní docházky.**

- **Hromadné čerpání dovolené se stanovuje na dobu od do v délcepracovních dnů.**

Komentář: V KS lze sjednat přímo rozvrh čerpání dovolené, což nahradí předchozí souhlas odborové organizace, nebo bližší podmínky pro vydání rozvrhu čerpání dovolené, popř. pravidla pro jeho sestavení, k čemuž je třeba získat ještě předchozí souhlas odborové organizace – například způsobem jako je uvedeno v modelovém ustanovení (§ 217). V KS lze dále sjednat termín čerpání hromadné dovolené (nahrazuje dohodu odborové organizace se zaměstnavatelem), popř. bližší podmínky pro určení hromadného čerpání dovolené, zejména charakter provozních důvodů (§ 220).

3.2.1.6 Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Pracovní poměr

- **Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru, zaměstnavatel uhradí náklady na vstupní lékařskou prohlídku, a to takto**

Komentář: V KS lze sjednat proplácení vstupních lékařských prohlídek zaměstnavatelem, s ohledem na skutečnost, že podle zákona o veřejném zdravotním pojištění zůstává zachována úprava, na základě které „ten, kdo žádá neléčebnou prohlídku, ji také platí“ (viz § 32 - v návaznosti na § 15 odst. 14 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

- **Trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi zaměstnavatelem zaměstnancem (mezi týmiž účastníky) je možné sjednat celkem na dobu nejvýše(1 roku či 52 týdnů, 78 týdnů).**

Komentář: V KS lze sjednat kratší maximální období, během kterého lze řetězit pracovní poměry na dobu určitou, než stanoví zákon, tj. kratší než 2 roky (§ 39 odst. 2).

- **Vážné provozní důvody, pro které se nepoužije čl. této kolektivní smlouvy (§ 39 odst. 2 zákoníku práce), jsou:.....**
- **Důvody, spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které se nepoužije čl. této kolektivní smlouvy (§ 39 odst. 2 zákoníku práce, jsou:**

Komentář: V KS lze blíže vymezit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo blíže vymezit důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, pro které nelze použít postup podle § 39 odst. 4 – řetězení pracovních poměrů na dobu určitou (ujednání v KS nahrazuje písemnou dohodu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, není-li uzavřena KS, uzavírá se předmětná dohoda samostatně) (§ 39 odst. 4).

Skončení pracovního poměru

- **Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí.....(3) měsíce.**
- **Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí:**
 - **u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trval 15 a více letměsíců,**

- u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval více než 10 let, ne však více než 15 let,měsíců,
- u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval více než 5 let, ne však více než 10 let,měsíců.
- u ostatních zaměstnanců činí výpovědní doba 2 měsíce (§ 51 odst. 2 zákoníku práce).
- Pro určení délky výpovědní doby je rozhodný den doručení výpovědi zaměstnanci.

Komentář: V KS lze sjednat délku výpovědní doby nad minimální zákonnou délku 2 měsíce, přitom výpovědní doby musí být stejné pro zaměstnavatele i zaměstnance; účelné bude popřípadě svázat příslušnou úpravu v kolektivní smlouvě z hlediska délky výpovědní doby s dobou, na kterou bude případně rozšířen závazek zaměstnavatele k výplatě odstupného podle § 67, popřípadě vázat délku výpovědní doby na délku trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, popř. na celkovou dobu zaměstnání zaměstnance (zjistitelná podle doby důchodového pojištění) (§ 51 odst. 1).

- Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce jen, jestliže zaměstnanci před dáním výpovědi jinou, pro něho vhodnou práci. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, pokud pro zaměstnance nemá jinou vhodnou práci nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před dáním výpovědi nabídl.

Komentář: Vzhledem k tomu, že zákoník práce již nijak neupravuje nabídkovou povinnost zaměstnavatele, tak je možné ji sjednat v kolektivní smlouvě.

- Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele projedná předem zaměstnavatel s odborovou organizací následujícím způsobem V případě jeho nesouhlasného stanoviska zaměstnavatel svůj záměr znovu posoudí.

Komentář: V KS lze sjednat způsob, případně další podrobnosti projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací, popřípadě rozšíření povinnosti zaměstnavatele též o případ zrušení pracovního poměru ve zkušební době – bližší ujednání může např. spočívat v tom, že zaměstnavatel požádá odborovou organizaci o účast na pravidelném jednání závodního výboru nebo požádá o svolání mimořádného jednání závodního výboru, nesnese-li věc odkladu a odborová organizace se zaváže v navrhovaném termínu jednání svolat a umožnit zástupci zaměstnavatele účast na jednání. V případě porušení pracovní kázně, resp. když zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, by měl závodní výbor dbát na to, aby byla zaměstnanci dána možnost se hájit, popřípadě pozvat dotčeného zaměstnance, bude-li mít zájem na jednání závodního výboru a umožnit mu přednést svoji verzi apod. (§ 61 odst. 1).

- Jde-li o člena orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době(2 let) po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Tohoto souhlasu může zaměstnavatel použít pouze ve lhůtě.....(1) měsíce o jeho udělení.

Komentář: V KS lze sjednat prodloužení doby jednoho roku po skončení výkonu funkce, během níž požaduje zákon předchozí souhlas odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61 odst. 2), jakož i zkrácení lhůty 2 měsíců pro využití souhlasu odborové organizace ke skončení pracovního poměru (§ 61 odst. 3). Zde je třeba mít na paměti, že jde o rozhodování příslušného odborového orgánu, měl by tedy postupovat řádně podle stanov.

- Zaměstnavatel se zavazuje, že s jinými případy skončení pracovního poměru (skončení pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) bude odborovou organizaci seznamovat pravidelně, a to vždy každý první pracovní den následující po měsíci, v němž ke skončení pracovněprávních vztahů došlo, písemně (elektronicky na adresu.....).

Komentář: V KS lze sjednat lhůty pro seznámení odborové organizace s případy rozvázání pracovního poměru, lze rovněž tuto povinnost rozšířit na dohody mimo pracovní poměr, popř. i další podrobnosti vztahující se k této agendě, zejména způsob předávání informací (§ 61 odst. 5).

- Zaměstnavatel se zavazuje, že upozorní zaměstnance, který má sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, a doba určitá je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací nejpozději(2, 3) dny předem.

Komentář: V KS lze sjednat dobu, ve které zaměstnavatel upozorní zaměstnance, kteří mají sjednaný pracovní poměr na dobu určitou, a doba trvání pracovního poměru je omezena na dobu konání určitých prací, na skončení těchto prací (§ 65 odst. 1).

- Zaměstnavatel se zavazuje, že písemné oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době doručí zaměstnanci alespoň 5 pracovních dnů předem dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Komentář: V KS lze sjednat konkrétněji dobu, ve které má být zaměstnanci doručeno oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2).

Hromadné propouštění

- Při hromadném propouštění před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru a o náležitostech uvedených v § 62 odst. 2 zákoníku práce nejpozději (60 dnů) předem písemně informovat odborovou organizaci.

Komentář: V KS lze sjednat lhůtu delší než 30 dnů pro písemné informování odborové organizace o záměru zaměstnavatele hromadně propouštět (§ 62 odst. 2).

- Před dáním výpovědi při hromadném propouštění jednotlivým zaměstnancům se zaměstnavatel zavazuje, že odborovou organizaci bude informovat a projedná s ní nad rámec stanovený v § 62 odst. 2 zákoníku práce tyto další záležitosti
- Zaměstnavatel bude odborovou organizaci informovat tímto způsobem
- Projednání proběhne tímto způsobem

Komentář: V KS lze sjednat rozsah dalších práv hromadně propouštěných zaměstnanců, o nichž zaměstnavatel informuje odborovou organizaci (§ 62 odst. 2 písm. f), lze také formálněji upravit způsob informování a projednávání (např. lhůty předávání materiálů, povinnost pořádit o jednání zápis) – způsob informování a projednání lze vztáhnout obecná pravidla uvedená v úvodních stanovách KS, je-li to vhodné apod.

- Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí (60 dnů) po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 63 zákoníku práce).

Komentář: V KS lze sjednat prodloužení lhůty 30 dnů, po kterou trvá ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru (§ 63).

Odstupné

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši násobku měsíčního průměrného výdělku.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši násobku měsíčního průměrného výdělku.
- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši násobku měsíčního průměrného výdělku.

Komentář: V KS lze sjednat zvýšení odstupného nad zákonné minimum trojnásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) (§ 67 odst. 1), zvýšení odstupného nad zákonné minimum dvanásobku průměrného měsíčního výdělku při výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) (§ 67 odst. 1). Připomíná se, že ve smyslu § 13 zákona č. 312/2002 Sb. náleží úředníkovi vedle odstupného podle § 67 zákoníku práce další odstupné stanovené tímto ustanovením.

- Odstupné zvýšené nad zákonné minimum podle předchozích článků přísluší zaměstnanci, který

Komentář: V KS lze sjednat bližší podmínky pro poskytování zvýšeného odstupného. I zde platí povinnost dodržet zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, doporučuje se proto vázat poskytnutí zvýšeného odstupného např. na délku pracovního poměru u zaměstnavatele, na délku zaměstnání zaměstnance vůbec (zjistitelné podle délky účasti na důchodovém pojištění), na to, že jde o zaměstnance s profesí hůře umísitelnou na pracovním trhu – zde je pak vhodná spolupráce s příslušným úřadem práce v místě sídla podniku apod.

Společná ustanovení o skončení pracovního poměru

- Zaměstnanec má právo nad rámec stanovený v příloze k nařízení vlády bod... na poskytnutí dalšího pracovního volna (s náhradou platu) za účelem vyhledání nového pracovního místa, a to v rozsahu
- Právo na další volno podle předchozí věty má zaměstnanec, který

Komentář: V KS lze sjednat další volno s náhradou platu při vyhledání nového zaměstnání, nad rámec uvedený v § 199 odst. 1 a 2 zákoníku práce a příslušného prováděcího nařízení vlády. Poskytnutí volna lze vázat rovněž na splnění určitých podmínek – tyto podmínky přitom nesmí být diskriminující.

3.2.1.7 Zaměstnanost

Práva zaměstnanců při zvyšování (prohlubování) kvalifikace

- Nad rámec stanovený v § 232 zákoníku práce přísluší zaměstnanci při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou platu dále v těchto případech a v rozsahu při splnění těchto podmínek
- Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce) v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 4 roky.
- Je-li uzavřena kvalifikační dohoda (§ 234 zákoníku práce) při prohlubování kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 3 roky.

Komentář: V KS lze sjednat různé formy podpory zaměstnanosti u zaměstnavatele, např. vyšší nebo další práva nad zákonný rámec, který vymezuje rozsah pracovního volna s náhradou platu při zvyšování kvalifikace. Lze tedy prodloužit minimální délku volna, popř. sjednat i další práva, jako je např. (částečná) úhrada nákladů na pořízení studijních materiálů (učebnic) aj. (§ 232). Přestože ustanovení § 234 odst. 1 je obsaženo v tzv. „výčtovém“ § 363 odst. 2, je hranice 5 let pro závazek zaměstnance setrvat v zaměstnání u zaměstnavatele stanovena jako nejvýše přípustná, lze ji tedy v KS snížit.

- Mimo případy, uvedené v § 235 odst. 3 zákoníku práce, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, nemá zaměstnanec povinnost hradit tyto náklady ještě v těchto případech

- Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, mimo případy uvedené v § 235 odst. 3 písm. a) až c), také tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 4 (5) měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Komentář: V KS lze sjednat rozšíření případů, kdy povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká (§ 235 odst. 3).

- Zaměstnanci, který uzavřel kvalifikační dohodu podle § 234 zákoníku práce přísluší v případě ukončení studia s mimořádně vynikajícími studijními výsledky mimořádná odměna ve výši
- Odměna je splatná

Komentář: V KS lze sjednat odměnu v případě ukončení studia směřujícího k dosažení vyššího stupně vzdělání s mimořádně vynikajícími studijními výsledky a podmínky jejího poskytnutí, např. že tato forma zvyšování kvalifikace je v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Zaměstnávání žen-matek, sladování profesního a rodinného života a vytváření lepších podmínek pro zaměstnance s povinnostmi k rodině, např.

- Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí, nesmějí být zaměstnávány.....
- Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas.
- Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 2 (3) roky, nesmí zaměstnavatel práci přesčas nařídít.
- Zaměstnavatel zřídí pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu a pro zaměstnankyně, které kojí, odpočinkovou místnost. Místnost náležitě vybaví.....

Komentář: V KS lze sjednat zpřesnění, popř. rozšíření rozsahu prací, které nesmějí vykonávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky (v. 288/2003 Sb.) konkrétní závazky a opatření zaměstnavatele vůči těhotným ženám a matkám malých dětí, která jim umožní sladit pracovní a rodinný život, zřízení a vybavení odpočinkových místností pro těhotné ženy a ženy krátce po porodu, včetně vhodných míst určených ke kojení (§ 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241, § 224 a § 242). Nově zákoník práce již nezakazuje zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 1 rok vykonávat práci přesčas. Těmto zaměstnancům však zaměstnavatel práci přesčas nemůže nařídít. Může se však na tom se zaměstnankyní či zaměstnancem dohodnout. V KS lze sjednat okruh takto chráněných zaměstnanců širší, než stanoví zákoník práce.

3.2.1.8 Pracovní podmínky

- V rámci zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť zaměstnavatel zabezpečí

Komentář: V KS lze sjednat konkrétní závazky zaměstnavatele při vytváření pracovních podmínek, které umožňují bezpečný výkon práce (§ 224 odst. 1).

3.2.1.9 Překážky v práci

Prostoj

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrady (platu) ve výši(90 %) průměrného výdělku.

Komentář: V KS lze sjednat vyšší náhradu platu než stanoví zákon (80 % průměrného výdělku), jestliže zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. a). Zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci jen s jeho předchozím výslovným souhlasem (§41 odst. 5).

Přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši(70 %, 80 %) průměrného výdělku.

Komentář: V KS lze sjednat vyšší náhradu platu než stanoví zákon (60 % průměrného výdělku), jestliže zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci (§ 207 písm. b). Právní úprava umožňuje zaměstnavateli při nepříznivých povětrnostních vlivech převést zaměstnance na jinou práci jen s jeho výslovným souhlasem (§ 41 odst. 5).

Přerušeni práce z důvodů živelní události

- Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku živelní události (mimořádné události či jiné hrozící nehody) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši(70 %, 80 %).

Komentář: V KS lze sjednat vyšší náhradu platu při přerušeni práce z důvodů živelních událostí, tedy více než zákonné minimum 60 % průměrného výdělku (§ 207 písm. b). V tomto případě může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu (§ 41 odst. 4) s tím, že mu přísluší doplatek do průměrného výdělku, dosahuje-li výdělku nižšího, než jaký měl před převedením (§ 139 odst. 1).

Dočasná pracovní neschopnost (karanténa)

- Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší po dobu prvních 21 pracovních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada platu, a to za první 3 dny ve výši% (upraveného) průměrného výdělku a od 4. dne ve výši%

(upraveného) průměrného výdělku. Tato náhrada platu přísluší zaměstnanci za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrady platu (nebo se mu plat nekrátí).

- **Zaměstnanci přísluší na dobu prvních 3 pracovních dnů nemoci finanční kompenzace ve výši**

.....500 (1000) Kč/den

..... 50% (80%, 100%) průměrného výdělku/den.

- **Zaměstnanci přísluší od 4 dne nemoci finanční kompenzace ve výši**

.....200 (500) Kč/den.

.....50% (100%) rozdílu průměrného výdělku a nemocenské/den.

Komentář: Podle ustanovení § 23 zákona č. 187/2006 Sb., zákona o nemocenském pojištění (novelizace účinné od 1.1.2011), nemocenské náleží zaměstnanci až od 21. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. V době prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti bude proto zaměstnancům v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti příslušet náhrada platu (mzdy). Tato náhrada platu přísluší pouze za pracovní dny a svátky. Tuto právní úpravu obsahuje § 192 až 194 ZP. Náhrada platu při dočasné pracovní neschopnosti však podle této právní úpravy nepřísluší za první 3 pracovní dny. Pokud jde o nařízenou karanténu, přísluší za první 3 pracovní dny této karantény náhrada platu ve snížené výši.

V KS lze sjednat finanční kompenzaci procentuálně nebo pevnou částkou. Může být sjednána kompenzace jen za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti nebo jen navýšení náhrady platu od čtvrtého pracovního dne dočasné pracovní neschopnosti. Obdobně lze sjednat navýšení náhrady platu i při nařízené karanténě. Nevylučuje se sjednání nároku na náhradu platu jak za první 3 pracovní dny dočasné pracovní neschopnosti, tak její navýšení za další pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti/karantény. Ujednání lze tak různě kombinovat.

Zákoník práce přitom stanoví horní limit takto sjednané náhrady/platu, kdy náhrada platu nesmí překročit průměrný výdělek zaměstnance (§ 192 odst. 3 ZP).

- **Porušení stanoveného režimu práce neschopného zaměstnance bude zaměstnavatel hodnotit podle těchto kritérií**

Komentář: V KS lze sjednat způsob hodnocení závažnosti porušení povinností, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce.

- **Snížení nebo neposkytnutí náhrady platu bude prováděno podle následujících kritérií**

Komentář: V KS lze sjednat pravidla pro případné snížení nebo neposkytnutí náhrady platu, např. zda se jedná o první případ porušení léčebného režimu či nikoli apod. (§ 192 odst. 5).

- **Kontrola dodržování povinnosti práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržování doby a rozsahu povolených vycházek bude prováděna následujícím způsobem**

- **Kontrolující zaměstnanec zaměstnavatele (osoba pověřená kontrolou) se bude prokazovat pověřením ke kontrole, které musí obsahovat**

Komentář: V KS lze sjednat způsob provádění kontroly dodržování povinností práce neschopného zaměstnance, popř. podrobnosti provádění kontroly lze upravit také v pracovním řádu (§ 192 odst. 6).

- **Zaměstnavatel zjištěné případy porušení povinností práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a navržená opatření projedná s odborovou organizací.**

Komentář: V KS lze sjednat projednání případů porušení povinností práce neschopného zaměstnance zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek s odborovou organizací a projednání případného snížení náhrady platu nebo její neposkytnutí (§ 192 odst. 6).

Další překážky v práci

- **Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu platu v případě jeho uvolnění z důvodu obecného zájmu i v těchto případech**

Komentář: V KS lze sjednat závazek zaměstnavatele, že náhrada platu v případě překážek v práci z důvodu obecného zájmu zaměstnanci přísluší i v případech, kdy podle zákona nepřísluší, např. může jít o pracovní volno s náhradou platu při výkonu jiné odborové činnosti, jako je účast na schůzích, konferencích či sjezdech, o pracovní volno k činnosti při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti, k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež aj. (§ 200).

- **Zaměstnavatel poskytne další pracovní volno (s náhradou platu) nad rozsah uvedený v § 203 odst. 2 písm., a to v rozsahu**

Komentář: V KS lze sjednat zvýšení rozsahu poskytovaného volna, popřípadě přiznání tohoto volna s náhradou platu tam, kde to zákon sám nestanoví (§ 203 odst. 2).

- **Nad rozsah uvedený v příloze k nařízení vlády č.poskytne zaměstnavatel pracovní volno (s náhradou platu) dále v těchto případech**

Komentář: V KS lze rozšířit délku pracovního volna pro jiné důležité osobní překážky v práci, které je zaměstnavatel povinen minimálně poskytnout v případech stanovených v příloze k nařízení vlády vydaném na základě zmocnění upraveném v § 199 odst. 2. Pracovní volno může být sjednáno jako volno bez náhrady platu nebo s jeho náhradou. Ujednání o dalším volnu lze systematicky řadit do jedné části kolektivní smlouvy nebo je přiřadit k věcně příslušným ujednáním, jako je tomu např. u rozšíření volna k vyhledávání nového pracovního místa (viz výše), nebo jako je tomu např. při ujednáních umožňujících zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život (viz výše).

- **Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno z důvodu jiných důležitých osobních překážek (s náhradou platu) v práci dále v těchto případech při splnění těchto podmínek**

Komentář: V KS lze sjednat i další případy, ve kterých zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno, popř. i s náhradou platu, a určit podmínky pro udělení tohoto volna. Také zde lze ujednání o dalším volnu systematicky řadit do jedné části kolektivní smlouvy nebo je přiřadit k věcně příslušným ujednáním, jako je tomu např. u rozšíření volna k vyhledávání nového pracovního místa (viz výše), nebo jako je tomu např. při ujednáních umožňujících zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život (viz výše).

3.2.1.10 Bezpečnost práce

Možnosti kolektivního vyjednávání v oblasti bezpečnosti práce jsou podrobně popsány v několika dalších publikacích v rámci tohoto i dřívějších projektů, a proto je zde nebudeme znovu uvádět (např. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (2010) a Bezpečnost práce nedílná součást života (2008)⁵). Cílem je pouze upozornit, že BOZP je nedílnou součástí každé kolektivní smlouvy.

3.2.1.11 Další ujednání

Zaměstnanci mohou pro svou osobní potřebu užívat tyto výrobní a pracovní prostředky(např. kopírky, faxy, telefony, osobní počítač apod.) za těchto podmínek(zdarma, za náhradu představující opotřebení, za plnou cenu, podle ceníku apod.)

Zaměstnanci mohou pro svou osobní potřebu užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, a to v rozsahu a za podmínek stanovených vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat po předchozím projednání (souhlasu) s odborovou organizací a na dobu maximálně do uplynutí účinnosti této kolektivní smlouvy. Vnitřní předpis bude vyhlášen následujícím způsobem

Komentář: V KS lze dohodnout, že zaměstnanci mohou užívat výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, případně stanovit konkrétní podmínky, např. které prostředky, kdy, jak dlouho, k jakým osobním účelům apod. mohou zaměstnanci pro svou potřebu používat. Takové ujednání může obsahovat přímo kolektivní smlouva, nebo vnitřní předpis, kterým se blíže stanoví rozsah používání prostředků zaměstnavatele, podmínky jejich užívání pro osobní potřebu zaměstnanců, jakož i způsob úhrady (§ 316 odst. 1).

- **Zaměstnavatel nesmí zavést žádný sledovací technický systém v sociálních zařízeních, v místnostech určených k převlékání a osobní očištění zaměstnanců, v odpočinkových místnostech určených pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně-matky, v místech, určených k čerpání přestávky zaměstnanci a dále v**

⁵ Učební manuály zpracované v rámci projektu Sociální dialog (ČMKOS a ASO)

- Závažné důvody spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, opravňující ho zavést (trvalý, dočasný od.....do, krátkodobý, netrvalý déle než) monitoring pracovišť, jsou tyto
- Případné zavedení sledovacího systému, jeho rozsah, účel, dobu sledování, způsob zajištění ochrany osobních dat zaměstnanců a dalších jejich oprávněných zájmů, způsob zpracování získaných údajů, způsob jejich uložení a následnou likvidaci a způsob informování zaměstnanců o tomto sledování musí zaměstnavatel předem projednat (dosáhnout souhlas) s odborovou organizací.

Komentář: V KS lze blíže sjednat otázku zavedení či nezavedení sledovacího systému (monitoring), druh takového monitoringu, jeho rozsah – věcný i časový a další podmínky. Sledování může být trvalé i dočasné, za podmínky, že je dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele – zde by mělo jít především o otázky bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Sledování za účelem stanovení norem spotřeby práce a tempa práce musí být vždy jen dočasné (§ 316 odst. 3).

- Zaměstnavatel se zavazuje, že určí (např. v pracovní řádu) místo (pracoviště, odpovědného zaměstnance), určené pro přijímání písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem.
- Doba určená pro přijímání písemností zaměstnance určených zaměstnavateli činí pondělí až pátek od do

Komentář: V KS lze sjednat podrobnosti o doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem (§ 337 odst. 1, 2).

3.2.1.12 Závěrečná ustanovení

- Kolektivní smlouva se uzavírá na období od ... do ... s účinností od
nebo
Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu neurčitou s účinností od
nebo
- Kolektivní smlouva se uzavírá do doby uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do s účinností od
- Ujednání obsažená v čl. však nabývají účinnosti již od
- Ujednání obsažená v čl. však nabývají účinnosti až od

Komentář: V KS je třeba sjednat výslovně její účinnost, popř. odlišnou účinnost některých ujednání (§ 26).

- Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu.

- Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout její změnu; to se však netýká ujednání obsažených v čl.
- Kterákoli smluvní strana může v době účinnosti této kolektivní smlouvy navrhnout změnu ujednání obsažených v čl.

Komentář: V KS lze dohodnout také rozsah její změny. Ve variantě I. je uveden nejširší rozsah, tj. lze vyjednávat o změně kteréhokoli ustanovení KS. Vzhledem k tomu, že KS má zajišťovat práva zaměstnanců po určitou dobu (po dobu platnosti KS) relativně stále a zaměstnavateli má KS zajišťovat sociální smír v podniku, není vhodné sjednávat tak širokou možnost změn KS. Rozsah změn může být vztažen k jednotlivým ustanovením KS, vymezení pak může být pozitivní (o změně kterých článků lze jednat) nebo negativní (o změně kterých článků nelze jednat). Rozsah možných změn bude logicky jiný u KS uzavřené na konkrétní období (např. jednoho roku) a u KS uzavřené na dobu neurčitou.

- Smluvní strany s obsahem kolektivní smlouvy seznámí všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření a to následujícím způsobem

Komentář: KS by měla obsahovat dohodu ohledně způsobu, jakým bude splněna povinnost účastníků KS seznámit zaměstnance s obsahem KS do 15 dnů od jejího uzavření, např. který z účastníků KS splnění této povinnosti fakticky technicky provede – např. rozesláním všem zaměstnancům na jejich e-mailové adresy v podniku, umístěním plného textu na příslušné stránce podnikového elektronické sítě, předáním KS v písemné podobě každému zaměstnanci apod. (jinak obecně platí, že tuto povinnost má jak zaměstnavatel, tak odborová organizace) (§ 29).

V dne

.....

podpis
razítko zaměstnavatele

.....

podpis
razítko odborové organizace

Kapitola IV.

Kolektivní vyjednávání o vybraných pracovních a sociálních podmínkách

4.1 Tvorba a čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb

Povinnost vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb se stanoví pro:

- organizační složku státu v ustanovení § 48 odst. 8 zákona č. 218/2000 Sb.,
- státní příspěvkovou organizaci v ustanovení § 60 zákona č. 218/2000 Sb.,
- příspěvkovou organizaci zřízenou územně samosprávnými celkem v ustanovení § 29 zákona č. 250/2000 Sb.,
- školskou právnickou osobu zřízenou ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí v ustanovení § 137 odst. 2 školského zákona (zákon č. 561/2004 Sb.).

Tvorba fondu kulturních a sociálních potřeb

Výši a podmínky pro čerpání prostředků z fondu upravuje vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška č. 114/2002 Sb.“). **Fond se tvoří** základním přidělem, který činí **1 %** z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.⁶ **Další příjmy fondu jsou: náhrada škod a pojistná plnění** od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu; **peněžní a jiné dary** určené do fondu; a pouze u příspěvkových organizací dalším příjmem fondu jsou také **příjmy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení**, na jejichž provoz příspěvková organizace přispívá z FKSP.

Spolurozhodování odborové organizace

O tvorbě a čerpání fondu v souladu s ustanovení § 225 zákoníku práce spolurozhoduje se zaměstnavatelem odborová organizace, tzn., zákoník práce požaduje, aby odborová organizace dala předchozí souhlas s rozpočtem a pravidly (způsobem) čerpání prostředků z tohoto fondu. Ustanovení § 225 zákoníku práce však nestanoví sankci neplatnosti v případě, že souhlas odborového orgánu není dán. Právní důsledky chybějícího souhlasu odborového orgánu upravuje § 19 odst. 3 zákoníku práce. Právo kontrolovat dodržování jednotlivých ustanovení zákoníku práce upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Pokud odborová organizace v organizaci nepůsobí, rozhoduje o tvorbě a čerpání FKSP zaměstnavatel samostatně. **Forma spolurozhodování je věcí dohody mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem.** Nejlepší formou spolurozhodování

⁶ V příslušných právních předpisech je dále uvedeno, že FKSP se tvoří z „odměny a ostatních plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť“. Dikce tohoto ustanovení vycházela ze školského zákona č. 29/1984 Sb. 1. 1. 2005 nabyt účinnosti nový školský zákon č. 561/2004 Sb., kterým byl zákon č. 29/1984 Sb. zrušen. **Nový školský zákon již názvy střední odborné učiliště a učiliště neznačí, zná pouze název střední škola a studenti středních škol.** Tzn., že ustanovení, která umožňovala zahrnovat odměny žáků učilišť do základu pro tvorbu FKSP a poskytovat jim z něj plnění, již nelze v praxi aplikovat.

o FKSP je dohoda, že rozpočet a pravidla pro čerpání FKSP budou součástí kolektivní smlouvy. V případě sporných bodů nemusí být uzavírána jako celek najednou, ale může být uzavírána po částech, na kterých se strany již shodly. Pokud jsou rozpočet a pravidla pro čerpání FKSP součástí KS, odpadá diskuse kolem formy spolurozhodování o fondu, neboť celá kolektivní smlouva je postavena na vzájemném konsenzu (dohodě) čili spolurozhodování.

Okruh osob, kterým lze poskytovat plnění z fondu

Fond je určen: zaměstnancům v pracovním poměru k zaměstnavateli, příslušníkům ve služebním poměru, soudcům, důchodcům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu pracovali u zaměstnavatele, případně rodinným příslušníkům zaměstnanců a jiným právníckým nebo fyzickým osobám (§ 48 odst. 8 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb. a § 33 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb.).

Čerpání prostředků FKSP

V souladu s § 4 až 14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. z FKSP lze:

- **příspěvat na náklady na provoz vlastních kulturních, rekreačních, sportovních a tělovýchovných zařízení a zařízení pro zájmové činnosti**, tj. zařízení, které slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců; **hradit nákup vitaminových prostředků pro zaměstnance a příspěvat zaměstnancům na očkování** proti chřipce, klíšťové encefalitidě a hepatitis A, pokud není hrazeno ze zdravotního pojištění; **příspěvat na vybavení ke zlepšení pracovních podmínek, na pracovní oděvy a obuv**, a to nad rámec povinného vybavení, na **jednotné oblečení** zaměstnanců a na **vybavení pro sportovní a zájmovou činnost**, které je zaměstnancům půjčováno;
- **poskytovat půjčky na bytové účely**;
- **příspěvat - na stravování zaměstnanců; na rekreaci** (dovolenou), a to buď formou využívání vlastních rekreačních zařízení, nebo pořízených od jiných osob, včetně rehabilitace, a na zájezdy; na vstupenky na **kulturní, tělovýchovné a sportovní akce**; na **vzdělávací kurzy**; **hradit náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce** pořádané organizací (podnikem);
- **poskytovat sociální výpomoci a sociální půjčky**;
- **příspěvat na penzijní připojištění** podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů, a na životní připojištění;
- **poskytovat příspěvek odborové organizaci**;
- **poskytovat zaměstnancům dary** při vyhláškou vyjmenovaných příležitostech;

Základní pravidla pro čerpání FKSP

- organizace má povinnost sestavit rozpočet a stanovit způsob - pravidla pro čerpání fondu,

- na poskytnutí příspěvku či na jiné plnění uvedené ve vyhlášce **není právní nárok** (§ 3 odst. 5), **tzn., zaměstnanec, že má právo pouze na ta plnění, která jsou součástí rozpočtu a pravidel pro čerpání FKSP u příslušného zaměstnavatele;**
- z fondu lze přispívat pouze na činnosti (akce), které organizace sama organizuje nebo spoluorganizuje nebo pořídí od jiné organizační složky státu, jiné příspěvkové organizace nebo právnické či fyzické osoby;
- veškerá plnění z fondu s výjimkou sociálních výpomocí, sociálních půjček a darů, lze zaměstnancům poskytovat **v nepeněžní formě**. Současně platí, že příspěvek lze poskytnout pouze z toho fondu, ze kterého byla činnost (akce) zcela uhrazena. V pravidlech o čerpání fondu (ani v kolektivní smlouvě) nelze rozsah plnění rozšířit ani měnit formu jejich poskytování.

4.2 Sociální fond pro zaměstnance obcí, krajů a pro zaměstnance v neziskových zdravotnických zařízeních

Kromě zaměstnavatelů, kteří povinně tvoří FKSP, působí ve sféře veřejných služeb a správě ještě další dvě skupiny zaměstnavatelů, kteří pro účely financování kulturních a sociálních potřeb svých zaměstnanců tvoří sociální fond. **První jsou veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení a povinnost vytvářet sociální fond je stanovena zákonem č. 245/2006 Sb.,** o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon č. 245/2006 Sb.“). **Druhou jsou obce a kraje,** kterým ustanovení § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje zřizovat peněžní fondy, a to pro konkrétní účely anebo bez účelového určení. **Jedním z těchto fondů může být i sociální fond** určen na financování kulturních a sociálních potřeb zaměstnanců kraje, obce. Zdrojem fondů mohou být zejména: přebytky hospodaření z minulých let, příjmy běžného roku, které nejsou určeny k využití v běžném roce, převody prostředků z rozpočtu během roku do účelových peněžních fondů.

4.2.1 Tvorba a užití sociálního fondu u veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení

Ustanovení § 16 odst. 1 písm. d) zákona č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ukládá zařízení tvořit sociální fond. **Zdrojem sociálního fondu** je základní příděl na vrub nákladů veřejného zdravotnického zařízení ve výši 2 % z ročního objemu nákladů veřejného zdravotnického zařízení zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost (§ 20 cit. zákona). Sociální fond je naplňován zálohově z roční plánované výše v souladu se schváleným rozpočtem. Zůstatky fondů se k 31. prosinci běžného roku převádějí do následujícího rozpočtového roku. Vyúčtování skutečného základního přídělů se provede

v rámci roční účetní závěrky. **Sociální fond je tvořen k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších potřeb:**

- a) zaměstnanců v pracovním poměru k veřejnému zdravotnickému zařízení,
- b) studentů, kteří ve veřejném zdravotnickém zařízení provádějí praktickou část přípravy na výkon povolání,
- c) interních vědeckých aspirantů,
- d) důchodců, kteří při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali ve veřejném zdravotnickém zařízení nebo jeho právním předchůdci,
- e) rodinných příslušníků osob uvedených v písmenech a) až d).

Rozsah plnění poskytovaných ze sociálního fondu zákon neupravuje. Pravidla pro čerpání sociálního fondu se stanoví vnitřním předpisem zaměstnavatele, nebo jsou předmětem kolektivního vyjednávání a součástí (přílohou) kolektivní smlouvy.

4.2.2 Tvorba a užití sociálního fondu u kraje

Rozhodování o naplňování a čerpání sociálního fondu

Zřízení peněžních fondů (včetně sociálního) není podle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o krajích“), vyhrazeno zastupitelstvu kraje. Zastupitelstvo kraje má však právo si tuto pravomoc vyhradit (§ 37 zákona o krajích). Pokud si tuto pravomoc nevyhradí, může o zřizování peněžních fondů kraje rozhodovat rada kraje (§ 59 odst. 3 zákona o krajích). Rozsah plnění poskytovaných ze sociálního fondu není právními předpisy upraven, tzn., pokud kraj zřídí sociální fond, stanoví rovněž zásady jeho naplňování a pravidla jeho čerpání.

Specifika při poskytování příspěvku na závodní stravování ze sociálního fondu

Na základě stanovených zásad naplňování a pravidel pro čerpání tohoto lze ze sociálního fondu poskytovat i příspěvek na závodní stravování, a to jak zaměstnancům kraje, tak i a uvolněným zastupitelům. Pravidla pro čerpání sociálního fondu však nemohou pro účely závodní stravování nahradit kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. Závodní stravování zaměstnanců kraje by mělo být upraveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu - § 236 odst. 2 zákoníku práce. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu by měly být dohodnuty nebo stanoveny podmínky pro vznik práva na závodní stravování, výše finančního příspěvku zaměstnavatele poskytovaná z rozpočtu kraje, výše příspěvku ze sociálního fondu, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

4.2.3 Tvorba a užití sociálního fondu u obce

Rozhodování o naplňování a užití sociálního fondu u obce

Zřízení peněžních fondů, tedy i fondu sociálního, je podle ustanovení § 84 odst. 2 písm. c) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů (*dále jen „zákon o obcích“*), **ve výlučné pravomoci zastupitelstva obce**. Jestliže zastupitelstvo obce rozhodne o zřízení sociálního fondu, mělo by současně schválit zásady jeho naplňování a pravidla pro jeho použití. Zákon č. 250/2000 Sb., ani jiný právní předpis nestanoví obsah a rozsah zásad naplňování a použití tohoto fondu. Je tedy výhradně v kompetenci obce, jaká pravidla pro čerpání sociálního fondu přijme, to však nevylučuje, aby pravidla o čerpání sociálního fondu byla součástí či přílohou kolektivní smlouvy.

Specifika při poskytování příspěvku na závodní stravování ze sociálního fondu

Ze sociálního fondu lze poskytovat příspěvek na závodní stravování zaměstnancům úřadu a také uvolněným členům zastupitelstva obce, pokud to umožňují pravidla pro čerpání sociálního fondu obce. Pravidla pro čerpání sociálního fondu však **nemohou pro závodní stravování zaměstnanců obce** nahradit kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis, ve smyslu ustanovení § 236 odst. 2 zákoníku práce. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu obce by mělo být upraveno závodní stravování zaměstnanců obce komplexně, tzn., měly být dohodnuty nebo stanoveny podmínky pro vznik práva na závodní stravování, výše finančního příspěvku zaměstnavatele poskytovaná z rozpočtu obce, výše příspěvku ze sociálního fondu, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem.

Poznámka:

V případech uvolněných členů zastupitelstva obce se nejedná o zaměstnance obce a obec není jejich zaměstnavatelem.⁷ Obec tedy nemůže uvolněným členům zastupitelstva obce poskytnout příspěvek na závodní stravování **z rozpočtu obce, jako je poskytován zaměstnancům obce**. Pokud však má obec zřízen účelový sociální fond, může uvolněným zastupitelům obce poskytnout příspěvek na závodní stravování z tohoto fondu – viz výše).

4.2.4 Kritéria pro naplňování a čerpání sociálního fondu u obce a kraje

Vzhledem k tomu, že jde o dobrovolnou tvorbu sociálního fondu, lze kritéria (základnu) pro tvorbu sociálního fondu zvolit libovolně. Z výstupu ISPP vyplývá,

⁷ Dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů, je jediným případem, kdy se podle platné právní úpravy obec posuzuje jako zaměstnavatel a členové zastupitelstva jako zaměstnanci obce, právní úprava splatnosti a výplaty odměny a srážek z odměny členům zastupitelstva obce, obsažená v ustanovení § 76 zákona tohoto zákona. Jedná se však o naprosto odlišný případ, který nelze použít pro účely stravování členů zastupitelstva obce.

že nejčastěji používanou základnou, od které se tvorba sociálního fondu odvíjí, je procento z vyplaceného objemu prostředků na platy, náhrady platy a odměny za pracovní pohotovost. Dále je fond tvořen:

- procentem z celkového objemu mzdových prostředků;
- absolutní částkou na kalendářní rok,
- absolutní částkou na jednoho zaměstnance.

Pokud jde o čerpání sociálního fondu, tak vzhledem k tomu, že čerpání sociálního fondu neupravuje žádný obecně závazný právní předpis, jeho **použití** (při respektování obecně platných právních předpisů, jakými jsou např. zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákoník práce, zejména ustanovení § 16 a § 17 upravující **zákaz diskriminace** při poskytování plnění z fondu) stanoví zaměstnavatel (obec, kraj) **ve vnitřním předpisu nebo je předmětem kolektivního vyjednávání a součástí (přílohou) kolektivní smlouvy.**

4.3 Zdaňování plnění poskytovaných z FKSP a sociálního fondu

Příspěvky na kulturní a sociální potřeby poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům (dalším vymezeným osobám) z FKSP a ze sociálního fondu upravuje ustanovení **§ 6 odst. odst. 9 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.**

Zákon o daních z příjmů v žádném případě neřeší otázku rozsahu plnění poskytovaných ze sociálního fondu, pouze taxativně stanovuje, která plnění jsou na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a v jakém rozsahu a která ne.

4.4 Kolektivní vyjednávání v oblasti sladování pracovního a rodinného života

V českých rodinách jsou nejčastěji zaměstnání oba rodiče a většinou pracují na plné úvazky. Oproti jiným evropským zemím je v ČR téměř minimálně využívána práce na zkrácené pracovní úvazky, což je mimo jiné dáno i její finanční nevýhodností. To je jedním z důvodů, proč rodiče často řeší problém, jak zvládnout současně pracovní a rodinné povinnosti, aniž by museli rezignovat buď na rodičovství, nebo na profesní realizaci. Je proto nutné vytvářet podmínky, aby zaměstnanci mohli zakládat rodiny a vychovávat děti, aniž by museli současně omezovat nároky na výkon svého povolání, na udržení své profesní kvalifikace či její růst. Tento problém se netýká pouze rodičovství, ale i péče o jiné členy rodiny, které tuto péči vyžadují, např. nemocné rodiče, osoby zdravotně postižené atd. **Jedním z poslání kolektivního vyjednávání je napomoci k tomu, aby se v organizacích (institucích) vytvořila prorodinná atmosféra.**

V kolektivní smlouvě lze v rámci opatření ke sladění pracovního a rodinného života dojednat např.:

- udržování kontaktu s rodiči po dobu mateřské a rodičovské dovolené, včetně školení, které umožní snadnější návrat po jejím skončení,
- opatření vedoucí ke snížení rozdílu v odměňování mužů a žen a opatření proti jakékoliv diskriminaci z titulu péče o děti a další závislé osoby,
- možnost sjednání práce na zkrácený úvazek rodičům pečujícím o malé děti či jiné členy rodiny, popř. vytvoření podmínek pro možnost zaměstnání formou sdílení pracovního místa, jakožto určité formy práce na zkrácený úvazek, práci doma či práci z domova při péči o malé dítě či při péči o nemocné dítě,
- přizpůsobení pracovní doby potřebám rodičů, pečujícím o malé dítě či jinou závislou osobu, popř. umožnit pružnou pracovní dobu,
- závazek, že při rozpisu čerpání dovolené bude zaměstnavatel přihlížet k potřebám rodičů pečujících o děti předškolního věku a děti ve věku povinné školní docházky,
- zřízení odpočinkové místnosti pro těhotné zaměstnankyně, ženy krátce po porodu a ženy, které kojí, a rozsah činností, které nesmějí těhotné zaměstnankyně a matky do 9. měsíce po porodu vykonávat; nárok na přestávky ke kojení jsou zaručeny zákoníkem práce,
- okruh zaměstnanců, kterým nelze nařídít práci přesčas - práci přesčas nemůže zaměstnavatel podle zákona nařídít těhotné ženě a rodičům pečujícím o dítě mladší než 1 rok, v kolektivní smlouvě lze dojednat širší okruh osob, na které se omezení vztahuje,
- opatření pro usnadnění návratu do zaměstnání pro zaměstnance po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené; může se jednat např. o vzdělávací kurzy, resp. další vzdělávání již po návratu z rodičovské dovolené nebo v jejím průběhu.

4.5 Péče o děti

Nedostatek míst ve veřejných předškolních zařízeních péče o děti komplikuje návrat rodičů z rodičovské dovolené do zaměstnání. Je proto přínosné vytvářet dobré podmínky pro rodiče, které jim umožní sladit pracovní povinnosti s povinnostmi k rodině a ulehčí návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání. V kolektivní smlouvě je možno sjednat konkrétní podmínky umožňující zaměstnancům pečujícím o nezaopatřené děti lépe sladit pracovní a rodinný život. Jde v podstatě o projev sociální odpovědnosti organizace (zaměstnavatele).

V kolektivním vyjednávání se (s ohledem na charakter činnosti) může např. jednat o:

- poskytnutí dalšího volna po skončení rodičovské dovolené rodiči, který osobně celodenně pečuje o dítě do 4 let věku dítěte, a to po dobu jednoho roku,

- poskytnutí pracovního volna rodiči, který pečuje o dítě do 15 let, např. po dobu uzavření školy během školních prázdnin atd.,
- poskytnutí volna (bez náhrady platu (mzdy) nebo lze i s náhradou platu (mzdy), pokud to finanční možnosti organizace (zaměstnavatele) dovolují, při svatbě, narození dítěte, při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče, úmrtí rodinného příslušníka, přestěhování, matkám z důvodu péče o dítě resp. o rodinného příslušníka a další, nad minimální rozsah daný zákonem práce,
- využití prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (sociálního fondu u obce a kraje) ke sladování pracovního a rodinného života, např. poskytováním příspěvku na rodinnou rekreaci, na kulturní a sportovní akce.

4.6 Náhrada platu (mzdy) v době pracovní neschopnosti zaměstnance

Úprava v právních předpisech

Od roku 2009 je na zaměstnavatele přenesena povinnost kompenzovat ztrátu na výdělku po první období pracovní neschopnosti, což na jedné straně otevírá možnosti pro sjednání vyšší náhrady (než stanoví zákon) v kolektivní smlouvě, avšak na druhé straně (zejména v době krize) jsou zaměstnanci z obavy o ztrátu zaměstnání často nuceni přecházet nemoci, či po dobu nemoci čerpat řádnou dovolenou. Náhrada platu (mzdy) není hrazena z veřejného systému nemocenského pojištění, ale hradí ji z vlastních (popř. jiných) prostředků zaměstnavatel.

Podle **ustanovení § 192 zákoníku práce** náleží zaměstnanci, který je uznán dočasně neschopným k výkonu svého dosavadního zaměstnání, **náhrada platu (mzdy)**. Náhrada platu (mzdy) se vyplácí za pracovní dny a svátky, za které podle právních předpisů náleží plat (mzda) nebo náhrada platu (mzdy). Vyplácí se však pouze za ty pracovní dny (směny), které zaměstnanec z důsledku pracovní neschopnosti neodpracoval, a to za počet hodin plánované (avšak zameškané) směny.

Výše náhrady platu (mzdy)

Náhrada platu (mzdy) podle § 192 zákoníku práce náleží ve výši 60 % průměrného výdělku⁸ redukováného obdobně jako u nemocenského⁹, a to:

- od 4. pracovního dne při dočasné pracovní neschopnosti. První tři dny je tzv. karenční doba, po kterou zaměstnanci nenáleží žádná náhrada ušlého příjmu,
- od prvního pracovního dne nařízené karantény.

⁸ Průměrným výdělkem se pro tyto účely rozumí výdělek stanovený podle § 351 a násl. zákoníku práce. Zjišťuje se průměrný hrubý hodinový výdělek dosažený v předcházejícím kalendářním čtvrtletí. Jedná se o stejný průměrný výdělek, který se využívá při stanovení např. náhrady mzdy za dovolenou.

⁹ Průměrný hodinový výdělek se započte z 90 % do první redukční hranice, z 60 % z části mezi první a druhou redukční hranicí, z 30 % z části mezi druhou a třetí redukční hranicí, k části průměrného výdělku nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží. **Redukční hranice pro rok 2011 činí 144,38 Kč (1. hranice), 216,48 Kč (druhá) a 432,95 Kč (třetí hranice).**

Legislativní úprava v této oblasti však není jednotná. **Vedle zákoníku práce je finanční zajištění v době nemoci u řady zaměstnanců nepodnikatelské sféry, s ohledem na specifický charakter jejich činnosti, řešeno speciální úpravou.** Některé skupiny pojištěnců mají vzhledem k charakteru své činnosti zákonem upraveny odlišné podmínky. S jistou mírou zjednodušení však lze uvést, že základní principy náhrady platu (mzdy) v době pracovní neschopnosti upravené § 192 zákoníku práce (tj. 3 denní karenční doba, snížený plat poskytovaný od 4. dne, a to obvykle ve výši 60 % po dobu 21 kalendářních dnů atd.) jsou vesměs dodrženy i ve speciálních právních úpravách.

Stručný přehled právní úpravy finančního zabezpečení jednotlivých skupin zaměstnanců v prvním období dočasné pracovní neschopnosti (popř. karantény) je obsažen v následující tabulce.

	Skupina zaměstnanců	Úprava finančního zabezpečení
1.	Zaměstnanci	- náhrada mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce
2.	<i>Příslušníci:</i> Policie ČR	- služební příjem podle § 124 odst. 5 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
	Hasičského záchranného sboru ČR	
	Celní správy ČR	
	Vězeňské služby ČR	
	Bezpečnostní informační služby	
	Úřadu pro zahraniční styky a informace	
	vojáci z povolání	- náhrada ve výši platu podle § 68 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
3.	státní zaměstnanci	- plat ve snížené výši podle § 111 zákona č. 218/2002 Sb., služební zákon
4.	soudci	- plat ve snížené výši podle § 34 odst. 4 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu
5.	poslanci Poslanecké sněmovny, senátoři a poslanci Evropského parlamentu	
6.	členové vlády ČR	
7.	prezident, viceprezident a členové NKÚ, členové Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členové Rady českého telekomunikačního úřadu, členové Rady Ústavu pro studium totalitních režimů	
8.	členové zastupitelstev územních samosprávných celků	- snížená měsíční odměna podle: § 73 odst. 4 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, § 48 odst. 3 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích, § 53 odst. 4 zákona č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze
9.	veřejný ochránce práv a jeho zástupce	- plat ve snížené výši podle § 8 odst. 2 zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv

Možnosti kolektivního vyjednávání

V rámci kolektivního vyjednávání může být dohodnuto (nebo tak může učinit i zaměstnavatel vnitřním předpisem) **zvýšení náhrady mzdy či platu nad zákonem danou výši nebo poskytování náhrady mzdy (platu) i za prvé tři dny, kdy ze zákona náhrada nenáleží**. Zvýšená náhrada mzdy (platu) však **nesmí přesáhnout průměrný výdělek zaměstnance (§ 192 odst. 3 ZP)**.

Zatímco v roce 2010 poskytoval zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) po dobu prvních 14 dnů nemoci, **od roku 2011 až do konce roku 2013 vyplácí zaměstnavatel náhradu platu (mzdy) po dobu 21 kalendářních dnů** pracovní neschopnosti zaměstnance. Tím se otevírá větší prostor pro kolektivní vyjednávání o poskytování vyšší náhrady platu (mzdy). Bližší viz „**Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci [3]**“, který uvádí: „Zákon jen zcela obecně upravuje výši náhrady mzdy nebo platu jako nejméně 60 % redukovaného průměrného výdělku, aniž by přitom obdobně jako v případě platů či výměru dovolené výslovně stanovil, že u zaměstnavatelů rozpočtové sféry činí přesně 60 % redukovaného průměrného výdělku. Se zřetelem k tomu, že je zákoník práce vystaven na principu smluvní volnosti, a platí, že co není zakázáno, je dovoleno, proto musíme dovodit, že nejen u zaměstnavatelů podnikatelské sféry, nýbrž i u zaměstnavatele sféry rozpočtové může být poskytovaná náhrada v době dočasné pracovní neschopnosti a karantény nad zákonné minimum navýšena. V konkrétním případě ovšem pochopitelně záleží na tom, zda rozpočet daného zaměstnavatele pokrytí případného zvýšení náhrady platu v době dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény umožňuje.“¹⁰

Rozdílný přístup k pracovní neschopnosti při běžné nemoci a při karanténě

Zákon rozlišuje důvod pracovní neschopnosti, zda pracovní neschopnost nastává z důvodu nemoci zaměstnance nebo zda se jedná o nařízenou karanténu. **Podmínky náhrady platu (mzdy) nejsou v obou případech stejné, je proto nezbytné tyto situace rozlišit.**

Náhrada platu (mzdy) při pracovní neschopnosti

Náhrada platu (mzdy) při pracovní neschopnosti z důvodu nemoci zaměstnance náleží podle zákona až od 4. dne pracovní neschopnosti. Přestože za první tři dny pracovní neschopnosti podle zákoníku práce náhrada nenáleží, lze ji v kolektivní smlouvě sjednat. **Zákon neupravuje formu dojednané náhrady platu (mzdy)** ani způsob, jakým bude stanovena, zda bude dojednána za pracovní dny nebo dokonce za kalendářní dny. Je zde ponechán prostor pro kolektivní vyjednávání. Zákoník práce pouze určuje maximální výši náhrady platu (mzdy), tj. stanoví, že sjednaná náhrada platu (mzdy) nesmí být vyšší než průměrný výdělek.

Vyšší náhradu platu (mzdy) po karenční dobu i od 4. do 21. kalendářního dne pracovní neschopnosti lze tedy sjednat (až do výše průměrného výdělku zaměstnance), a to:

¹⁰ Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci [3], Sondy, 2011

- v procentuální výši, např. z průměrného výdělku
- pevnou částkou.

Vyšší náhradu platu (mzdy) lze sjednat **pouze pro případ karenční doby, nebo** ji lze sjednat **pro oba případy**, tj. pro první tři dny nemoci i pro další dny dočasné pracovní neschopnosti, kdy již ze zákona určitá náhrada platu (mzdy) zaměstnanci náleží.

Od prvního dne pracovní neschopnosti je možno v kolektivní smlouvě dojednat náhradu mzdy (platu) **v procentuální částce**, např. ve výši 50 %, 80 % či jiné, maximálně však ve výši 100 % průměrného výdělku. Nebo lze dojednat náhradu platu (mzdy) v absolutní částce, např. 500 Kč, 600 Kč nebo 1 000 Kč za den atd. Pokud by však byla dojednána vyšší náhrada platu (mzdy) **v absolutní částce**, je nutné sledovat, aby u konkrétního zaměstnance náhrada platu (mzdy) nepřesáhla průměrný výdělek tohoto zaměstnance, což by bylo v rozporu se zákonem.

Od čtvrtého dne pracovní neschopnosti, kdy již zaměstnanci ze zákona náleží náhrada platu (mzdy), lze postupovat obdobným způsobem a dojednat vyšší náhradu platu (mzdy). I v tomto případě však platí, že zvýšená náhrada platu (mzdy) nesmí přesáhnout průměrný výdělek zaměstnance.

Náhrada platu či mzdy při nařízené karanténě

V případě nařízené karantény přísluší náhrada platu (mzdy) **již od prvního dne nařízené karantény** a v kolektivní smlouvě lze sjednat náhradu vyšší, tj. nad zákonem stanovenou úroveň. Formy pro sjednání vyšší náhrady platu (mzdy) v případě nařízené karantény jsou stejné jako v případě nemoci zaměstnance, obdobně platí zákonem dané omezení pro maximální výši dojednané vyšší náhrady mzdy (platu), a to výši průměrného výdělku zaměstnance.

Daňový režim

Zákonem daná výše náhrady platu (mzdy) je osvobozena od daně z příjmu a neodvádí se z ní pojistné. **Avšak náhrada platu (mzdy) poskytnutá zaměstnanci nad základní výměru** (tj. podle kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu), je u zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z ní i pojistné.

4.7 Kontrola zaměstnanců při dodržování režimu práce neschopného a prostor pro kolektivní vyjednávání

Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda práce neschopný zaměstnanec dodržuje v období prvních 21 kalendářních dní pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného (§ 192 odst. 6 zákoníku práce). Je však oprávněn kontrolovat pouze to, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah povolených vycházek, nesmí však kontrolovat dodržování léčebného režimu.

Zaměstnanec je povinen kontrolu zaměstnavateli umožnit a musí prokázat při kontrole součinnost. To je umožnit zaměstnavateli zkontrolovat, že se zaměstnanec

skutečně zdržuje v místě, které sdělil ošetřujícímu lékaři jako místo svého pobytu v době pracovní neschopnosti, že dodržuje rozsah povolených vycházek.

Zde se nachází vhodný prostor pro kolektivní vyjednávání. V kolektivní smlouvě lze sjednat např. způsob provádění kontroly dodržování povinností práce neschopného zaměstnance a kým bude kontrola prováděna, což může to být vhodná ochrana zaměstnance před perzekucí. Zaměstnavatel může k provedení kontroly zmocnit jinou fyzickou nebo právnickou osobu. V takovém případě je vhodné, aby zaměstnavatel o způsobu provádění kontroly zaměstnance předem seznámil. Tuto situaci je možné upravit v kolektivní smlouvě, včetně např. **povinnosti pro osobu, která bude kontrolu provádět, prokázat se dohodnutým způsobem**, např. speciálním průkazem s fotografií, pověřením ke kontrole atd. Vzhledem k tomu, že v tomto případě provádí kontrolu pracovníci jiné organizace, kteří většinou nejsou práce neschopným zaměstnancům známi, pokládáme tuto oblast za velice důležitou i z hlediska bezpečnosti práce neschopných zaměstnanců.

Porušení režimu práce neschopného

Jestliže zaměstnanec poruší v období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného (zdržovat se v místě pobytu, dodržovat čas a rozsah povolených vycházek), může zaměstnavatel podle závažnosti porušení těchto povinností zaměstnanci náhradu mzdy či platu snížit nebo neposkytnout (§ 192 odst. 6 zákoníku práce). A to za celou dobu trvání pracovní neschopnosti, bez ohledu na to, ve kterém dni bylo zaměstnavatelem zjištěno, že zaměstnanec se nezdržuje na uvedeném místě. Zákon přesně nestanoví výši, o jakou může zaměstnavatel náhradu mzdy (platu) snížit, ani v jakých případech ji lze zcela odebrat. Zaměstnavatel by však měl přihlédnout při rozhodování o postihu zaměstnance k závažnosti porušení. Je proto nezbytné, aby také zjistil důvod, pro který nebyl zaměstnanec v době kontroly doma.

Zde se nachází vhodný prostor pro kolektivní vyjednávání. V kolektivní smlouvě je možno stanovit například kritéria pro postup zaměstnavatele při porušení stanoveného režimu zaměstnancem a následně na to stanovit pravidla pro případné snížení, resp. odejmutí náhrady mzdy (platu). Vhodné je dojednat podmínky, za kterých je možno snížit či odebrat náhradu mzdy (platu) se zpětnou platností, tj. před zjištěním porušení stanoveného režimu atd. V kolektivní smlouvě lze sjednat například i projednání případů porušení povinností práce neschopného zaměstnance s odborovou organizací, včetně projednání případného snížení náhrady mzdy nebo její neposkytnutí.

Příklady konkrétních příkladů jsou uvedeny v Kapitole III.

Kapitola V.

Poznatky a příklady dobré praxe z kolektivního vyjednávání u vybraných OS

5.1. Zkušenosti z kolektivního vyjednávání v rámci Odborového svazu pracovníků kultury a ochrany přírody

V Odborovém svazu pracovníků kultury a ochrany přírody jsou sdruženy odborové organizace příspěvkových organizací poskytujících veřejné služby především v oblasti kultury a ochrany přírody, jejichž zřizovateli jsou jak ministerstva (ministerstvo kultury a ministerstvo životního prostředí), tak územní samosprávné celky. Ve většině těchto organizací jsou uzavírány podnikové kolektivní smlouvy, a to buď na časově omezené období (obvykle 1 roku), nebo i na dobu neurčitou.

Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007 umožnil subjektům pracovněprávních vztahů vyšší míru uplatnění smluvní svobody a významným způsobem tedy rozšířil i možnosti kolektivního vyjednávání. Po čtyřech letech aplikace nového zákoníku práce lze konstatovat, že odborové organizace využily možnosti sjednat práva zaměstnanců odlišným způsobem (nebo dokonce sjednat taková práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, které zákoník práce nezná) pouze částečně.

Jedním z důvodů je skutečnost, že výbory odborových organizací, které za zaměstnance kolektivně vyjednávají, se nedostatečně orientují v možnostech, jež jim nový zákoník práce nabízí. Podstatnou roli však hraje i okolnost, že někteří zaměstnavatelé odmítají přistoupit na možnost poskytovat svým zaměstnancům plnění nad rámec minima stanoveného zákoníkem práce, a to s poukazem na to, že jim takováto plnění neumožňují rozpočtová pravidla. Výsledkem pak jsou kolektivní smlouvy pouze nebo z větší části „opisující“ vybraná ustanovení zákoníku práce.

Významnou pomocí v tomto směru bylo pro naše odborové organizace stanovisko, které na žádost ČMKOS zpracovalo Ministerstvo financí ČR. To potvrdilo výklad ČMKOS, podle něhož rozpočtová pravidla (především zákony č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých stávajících zákonů a č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů) umožňují hradit z rozpočtu výdaje podle zvláštního zákona, tj. připouštějí možnost poskytovat plnění i podle zákoníku práce, přičemž ten umožňuje sjednat nebo stanovit práva zaměstnanců ve vyšším než minimálním rozsahu nebo dokonce sjednat či stanovit práva nová, zákonem neupravená.

V praxi se však ukazuje, že zásadní limity kolektivního vyjednávání v příspěvkových organizacích nemají právní, ale spíše věcnou povahu – zaměstnavatelé se musí pohybovat v rámci možností svého rozpočtu. Toho jsou si samozřejmě vědomy i odborové organizace, a proto už předem některá možná plnění z kolektivního vyjednávání vylučují.

Přesto se však i našim odborovým organizacím dařilo a daří některá plnění „nad rámec zákoníku práce“ vyjednat:

- Nejčastějším příkladem takovýchto ujednání je zvýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, a to obvykle podle délky trvání pracovního poměru.
- Naopak pouze v ojedinělých případech se podařilo v kolektivních smlouvách sjednat tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, tj. závazek zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až d) jinou, pro něj vhodnou práci.
- Dalším příkladem plnění nad rámec zákoníku práce může být i ujednání o prodloužení ochranné lhůty - v rámci tzv. zvýšené ochrany členů orgánů odborové organizace působících u zaměstnavatele dle § 61 odst. 2 zákoníku práce - z jednoho na dva roky.
- Plnění nad rámec minima stanoveného zákoníkem práce se podařilo sjednat i v případě úpravy hromadného propouštění: Lhůta pro informování odborové organizace o záměru zaměstnavatele byla zvýšena z 30 na 60 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům (viz § 62 odst. 2). Lhůta pro skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance byla sjednána na 90 dnů (místo 30 dnů) po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce příslušnému úřadu práce.
- V rámci jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance se některým odborovým organizacím podařilo sjednat v kolektivní smlouvě - nad rámec zákoníku práce a nařízení vlády vydaného podle ustanovení § 199 odst. 2 zákoníku práce - pracovní volno s náhradou mzdy za účelem neodkladného vyřízení osobních záležitostí. Toto pracovní volno, obvykle v rozsahu jednoho dne čtvrtletně, lze čerpat po dohodě s nadřízeným, dovolují-li to pracovní podmínky, nelze je slučovat a nelze je převádět do následujícího čtvrtletí.
- Dalším příkladem je ujednání o poskytnutí pracovního volna k výkonu jiné odborové činnosti (tedy činnosti, která bezprostředně nesouvisí s výkonem funkce člena orgánu odborové organizace) s náhradou platu, a to obvykle ve výši průměrného výdělků.
- Vzhledem k tomu, že v institucích, v nichž působí odborové organizace našeho odborového svazu, pracují vynikající odborníci, kteří se věnují i pedagogické, přednáškové a lektorské činnosti, obsahují některé kolektivní smlouvy i ujednání o poskytnutí pracovního volna podle § 203 odst. 2 písm. g) zákoníku práce s náhradou platu. Sjednání tohoto plnění obvykle v praxi nečiní větší problémy, neboť sami zaměstnavatelé si jsou vědomi toho, že uvedené činnosti těchto zaměstnanců zvyšují prestiž jejich institucí.

Za ujednání, která se opakovaně nedaří odborovým organizacím v kolektivních smlouvách sjednat nad rámec zákoníku práce, lze jmenovat například náhradu pla-

tu v prvních 14 dnech (resp. 21 dnech) dočasné pracovní neschopnosti a karantény. Výše náhrady platu stanovená zákoníkem práce představuje zákonné minimum, které lze zvýšit. Odborové organizace by tedy mohly v kolektivní smlouvě sjednat jednak náhradu platu i v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti, kdy jim ze zákona žádná náhrada nenáleží, jednak náhradu platu ve vyšším rozsahu než 60 % redukovaného průměrného výdělku. Tato jednání však narážejí na limitované možnosti rozpočtů příspěvkových organizací.

V kolektivních smlouvách se nedaří zakotvit ani právo zaměstnance na pracovní volno v rozsahu např. 3 – 4 dnů určené k překlenutí přechodných zdravotních potíží, které nevyžadují lékařský zásah a dočasnou pracovní neschopnost. A to bez ohledu na to, zda by šlo o pracovní volno (jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance) s náhradou platu, nebo bez náhrady platu. To vede většinu zaměstnanců k „osvědčené praxi“, řešit přechodné zdravotní problémy čerpáním dovolené.

Zásadní změnu do kolektivního vyjednávání i v našich příspěvkových organizacích vnesla novela zákoníku práce, která vstoupila v účinnost k 1. 1. 2011, a s ní související novela prováděcího nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Touto změnou se otevřel nový prostor pro kolektivní vyjednávání, s nímž naše odborové organizace nemají dosud zkušenost. Změna v systému odměňování (oprávnění zaměstnavatelů určit zaměstnancům plat v rámci rozpětí platových tarifů pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň a možnost sjednat se zaměstnanci smluvní platy) bude vyžadovat, aby se vyjednační kolektivních smluv více než dosud zaměřili právě na tuto oblast. Vzhledem k tomu, že nová právní úprava umožní zaměstnavatelům nerespektovat zařazení do platových stupňů a postupovat při určování platových tarifů i jinak – přičemž právní předpisy blíže nespecifikují jak – stává se i pro naše odborové organizace klíčovým bodem kolektivního vyjednávání dohoda o závazných pravidlech pro stanovení platových tarifů.

Situaci v příspěvkových organizacích zřizovaných ministerstvem kultury a ministerstvem životního prostředí navíc komplikuje i skutečnost, že od 1. 1. 2011 dochází k souběhu dvou faktorů, a to ke změně v systému odměňování a ke snížení objemu prostředků na platy o 10 %. Pro tyto organizace se tak stalo nemožným zachovat dosavadní způsob odměňování (příslušné stupnice platových tarifů obsažené v nařízení vlády) i dosavadní výši zaměstnanosti. Některé z nich, v zájmu zachování stávající úrovně platů, již od září loňského roku přistupovaly k realizaci organizačních změn, jejichž důsledkem byla mnohde i masivní (hromadná) propouštění. Některé odborové organizace naopak přistoupily, v zájmu zachování stávajících pracovních míst, na dohodu o snížení platů. Využily možnosti plošného snížení platových stupňů (např. snížení o 3 platové stupně), procentního snížení platových tarifů (např. snížení o 8 %) či snížení osobních příplatků. V některých případech došlo ke snížení platových tarifů v kombinaci se snížením osobních příplatků.

Pro většinu zaměstnanců příspěvkových organizací ministerstva kultury a ministerstva životního prostředí bude tato skutečnost představovat vážnou degradaci platových podmínek a tedy i jejich životní úrovně. Mnozí z nich se dokonce (i v souvislosti s dalšími kroky a úspornými opatřeními vlády) mohou ocitnout na hranici bídy. Např. z 30 příspěvkových organizací zřizovaných ministerstvem kultury dosáhly v roce 2009 průměrné mzdy v ČR pouze tři instituce. Platy ve zbývajících 27 institucích se trvale pohybují pod celorepublikovým průměrem a v některých z nich velmi hluboko (např. ve Valašském muzeu v přírodě v Rožnově pod Radhoštěm dosáhl průměrný plat v roce 2009 pouze 15 532 Kč). V návrhu rozpočtu na rok 2011 je průměrný plat v příspěvkových organizacích ministerstva kultury plánován ve výši 17 772 Kč (pro srovnání průměrný plat zaměstnanců ministerstva kultury je plánován ve výši 33 135 Kč). V tomto rámci se bude kolektivní vyjednávání o platech pohybovat nejen v letošním roce, ale i v letech následujících (objem finančních prostředků na platy bude po snížení v roce 2011 ve střednědobém výhledu, tj. v letech 2012 až 2014, zmrazen).

Vzhledem k tomu, že novela zákoníku práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb. je v platnosti velmi krátkou dobu a kolektivní smlouvy v organizacích sdružených v našem odborovém svazu nejsou vždy uzavírány na kalendářní rok, máme zatím k dispozici jen omezený počet příkladů řešení. I přesto však lze konstatovat, že ve všech případech je zatím v odměňování zachován princip navyšování platového tarifu v závislosti na dosažené praxi zaměstnanců. V příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, kterých se nedotklo snížení prostředků na platy, je i nadále uplatňován dosavadní způsob odměňování dle stupnice platových tarifů obsažené v příloze nařízení vlády a zatím nemáme informace o tom, že by zaměstnavatelé chtěli tento systém měnit. Jiná situace je, jak již bylo řečeno výše, ve státních příspěvkových organizacích. I zde je však v nějaké podobě princip zařazování do platových stupňů zachován. Možnosti sjednat se zaměstnanci zařazenými do 13. až 16. platové třídy smluvní plat zatím dle našich informací žádný ze zaměstnavatelů nevyužil. Naopak, setkali jsme se i s případem, kdy se zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zavázal smluvní platy v odměňování zaměstnanců neuplatňovat. Obecně však lze říci, že uplatnění institutu smluvních platů je v příspěvkových organizacích limitováno, a to jejich rozpočtem.

Odměňování patří mezi obvyklá témata kolektivního vyjednávání. V rozpočtové sféře, kde se až do počátku letošního roku řídilo jasně stanovenými pravidly, od nichž se nedalo odchýlit, však stálo ve většině případů na okraji zájmu. Odborové organizace vyjednávaly se zaměstnavatelem maximálně o kritériích pro přiznání osobního příplatku případně o kritériích pro určování výše mimořádných odměn. Pro zaměstnavatele nebylo problémem učinit z vnitřního platového předpisu součást či přílohu kolektivní smlouvy. Naše aktuální zkušenost naznačuje, že se situace začíná měnit. Lze předpokládat, a již jsme takovou zkušenost učinili, že zaměstnavatelé budou usi-

lovat o omezení vlivu odborových organizací na odměňování zaměstnanců. Např. tím, že se budou snažit vyvázat vnitřní platový předpis, tvoří-li přílohu kolektivní smlouvy, z režimu kolektivního vyjednávání, tak aby mohli o jeho změnách či zrušení rozhodovat sami, jednostranně. V praxi to může vypadat i tak, že zaměstnavatel změní bez souhlasu odborové organizace vnitřní platový předpis, který tvoří přílohu kolektivní smlouvy, a argumentuje tím, že je-li něco „pouze“ přílohou kolektivní smlouvy, není to vlastně její součástí a nepodléhá to tudíž kolektivnímu vyjednávání.

Na novém významu nabývají i okolnosti, k nimž dosud naše odborové organizace přistupovaly spíše laxně, a to termíny zahájení kolektivního vyjednávání. I naše odborové organizace se musí připravit na to, že při vyjednávání o platech může dojít ke střetům, které mohou přerůst v kolektivní spory, jež si vyžádají řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem. Kolektivní vyjednávání proto budou muset zahájit v dostatečném předstihu před skončením účinnosti stávající kolektivní smlouvy. Mimo jiné i proto, že doba po skončení účinnosti aktuální kolektivní smlouvy při neexistenci nové kolektivní smlouvy je ideální pro jednostranné vydávání vnitřních předpisů zaměstnavatelem.

V kolektivním vyjednávání o platech začíná rozpočtová sféra teprve sbírat zkušenosti. Zaměstnavatelé se teprve učí, jak a k čemu lze změny v odměňování využít a odborové organizace zase sbírají zkušenosti, jak účinně chránit platová práva zaměstnanců, které zastupují. Úspěšnost odborových organizací v kolektivním vyjednávání bude více než dosud záviset jak na znalosti právních předpisů, tak na informacích o platovém vývoji u zaměstnavatele.

5.2. Zkušenosti z kolektivního vyjednávání v rámci Českomoravského odborového svazu pracovníků školství

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství (ČMOS PŠ) sdružuje odborové organizace ze škol a školských zařízení různých zřizovatelů tzv. regionálního školství. Jsou to především příspěvkové organizace – školy a školská zařízení zřizovaná kraji nebo obcemi (městskými částmi), církevní a soukromé školy. **V textu jsou pouze zkušenosti s kolektivním vyjednáváním v Praze, a to u škol/zařízení zřizovaných městskými částmi nebo Hlavním městem Praha.**

Ve školství nelze uzavřít vyšší kolektivní smlouvu. Jako pomůcka pro základní organizace ČMOS PŠ při uzavírání podnikových kolektivních slouží vzorová kolektivní smlouva a další metodické materiály, vypracované právním oddělením svazu (Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích, Uvolňování zaměstnanců pro výkon funkce člena orgánu odborové organizace k plnění úkolu zástupce zaměstnanců.... Jak správně používat FKSP aj.; všechny jsou uveřejněny na www.skolskeodbory.cz v části Dokumenty svazu nebo Zákony a vyhlášky).

Vzor kolektivní smlouvy je vypracován na základě článku I. odst. 6 Dohody o vzájemných vztazích MŠMT a ČMOS PŠ a nahrazuje předchozí vzor KS publikovaný

ve Věstníku MŠMT. Vyhotovením tohoto dokumentu vyjadřují obě strany zájem na zachování a upevnění sociálního smíru v oblasti regionálního školství. Vzor KS má pouze doporučující charakter. Účastníci kolektivních smluv mají možnost v souladu s právními předpisy sjednat i jiné podmínky. V otázkách rozpisu mzdových prostředků se však doporučuje postupovat podle vzoru, a to s ohledem na skutečnost, že se jedná o finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu.

Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům plat (podle ustanovení ZP o platu). Přímé náklady na vzdělávání dotčených škol garantuje stát. Finanční prostředky jsou zaměstnavateli rozpočtovány a také limit počtu pracovníků je určen normativní metodou v závislosti na výkonech (počtu dětí /žáků /studentů /stravovaných /ubytovaných). Tyto normativy se každý rok mění, nejsou stejné ani v jednotlivých krajích. Nelze tak zajistit srovnatelné podmínky pro odměňování na stejných typech škol/zařízení.

Podmínky poskytování platu jsou stanoveny kogentně a stanovit bližší podmínky pro poskytování některých složek platu lze pouze v případě, že to zákon umožňuje. V praxi se stanovují kritéria přidělování nenárokových složek platu (osobního ohodnocení a odměn). Avšak dodržování těchto kritérií nemá ZO možnost kontrolovat, a tak často žádají o kontrolu nadřízené orgány (zřizovatele, českou školní inspekci, krajský úřad).

Výměra dovolené je stanovena kogentně, pro pedagogické zaměstnance v délce 8 týdnů, pro nepedagogické 5 týdnů, čerpání probíhá převážně v průběhu prázdnin. Projednání plánu dovolených bývá většinou formální. Rozsah kolektivního vyjednávání je tak velmi omezen, některé ZO ani kolektivně nevyjednávají a spokojí se s projednáním jednotlivých směrnic.

Tato situace se však od 1. 1. 2011 změnila přijetím úsporných opatření vlády – snížením prostředků na platy o 10 % a zavázáním mzdových prostředků pro nepedagogické zaměstnance.

Zaměstnavatelé (ředitelé škol a školských zařízení) jsou tak poprvé postaveni do nové situace - nemohou mzdové prostředky a limity počtu pracovníků (sice stanovené podle krajských normativů) volně použít podle svých záměrů, ale musí respektovat 2 stanovené limity mzdových prostředků – pro pedagogy a pro provozní a správní zaměstnance. Tyto limity zatím nejsou známy, do 25. 2. 2011 musí jednotlivé krajské úřady zveřejnit krajské normativy, podle nichž budou školám/zařízením rozepsány jejich rozpočty. Po jejich projednání s řediteli na tzv. dohodovacích řízeních v průběhu března-počátku dubna mohou tedy proběhnout jednání na jednotlivých pracovištích.

Stanovení platu provozních a správních v mnohem větším rozpětí spolu s celkovým snížením prostředků bude pro konečné stanovení platů velmi složité, proto v současné době probíhá školení odborových funkcionářů k této problematice.

V žádné kolektivní smlouvě jsme nezaznamenali bližší rozvedení § 300 ZP – jednání množství práce a pracovní tempo – v praxi škol/zařízení se jedná většinou o stanovení plochy úklidu. Limit počtu provozních a správních zaměstnanců je dán počtem výkonů (viz výše), ale v KS se musí dohodnout, kolik úvazků z tohoto počtu bude vyčleněno na správní činnosti (hospodárka, ekonomka, sekretářka, správce sítě aj. – tedy činnosti ve výrazně vyšších platových třídách) a kolik zbude na úklid. Vše se většinou řídí přáním ředitele a zaklínadlem – nepřidělili nám peníze, bude se snižovat úvazek úklidu.

Šetření se projevuje i v dříve bezproblémové oblasti, **odvodu členských příspěvků srážkou z platu** – ředitelé nechťejí hradit převod.

Fond kulturních a sociálních potřeb tvoří zaměstnavatelé povinně, od 1. 1. 2011 pouze ve výši 1% vyplacených mzdových prostředků (vyhlášky č. 114/2002 Sb.). Vzhledem ke snížení FKSP na polovinu (takové šetření na kultuře a sociálních potřebách je opravdu nevídané) probíhají v této době jednání o zásadách čerpání - v závislosti na zůstatku z předchozích let.

Většinou zůstávají nesníženy příspěvky na penzijní připojištění (zaznamenáváme zvýšený zájem o zřízení tohoto typu příspěvku) a stravování. Snižují se příspěvky na rekreaci, sport, kulturu. Na mnoha malých školách/zařízeních dokonce vzhledem k nízkým prostředkům nejsou poskytovány půjčky vyšší než 10 000 Kč.

S ohledem na provoz škol/zařízení se naprosto nedaří sjednat nad rámec (ZP a přísl. NV) pracovní volno s náhradou mzdy za účelem:

- neodkladného vyřízení osobních záležitostí
- poskytnutí pracovního volna k výkonu jiné odborové činnosti
- právo na pracovní volno v rozsahu několika (2-4 dnů) k překlenutí zdravotních potíží, které by nevyžadovaly pracovní neschopnost.

Také se nezdařilo sjednat náhradu platu v prvních 3 dnech pracovní neschopnosti/karantény nebo zvýšit zákonné minimum v prvních 14 (nyní 21) dnech. Prostředky na tyto náhrady jsou stanoveny z úrovně MŠMT, pro rok 2011 nebyly zvýšeny. Případné nedočerpání/přečerpání je na úkor/k dobrou ostatních „přímých“ neinvestičních výdajů ONIV, které se již několik let výrazně snižují (pomůcky pro výuku, učebnice, školení zaměstnanců aj). Tam, kde panují velmi dobré vztahy mezi vedením škol/zařízení a zaměstnavatel si plní zákonné povinnosti, nebývají problémy s kolektivním vyjednáváním a kolektivní smlouvy jsou uzavírány na dobu neurčitou. V poslední době však pozorujeme trend narůstající nespokojenosti, nedostatku informací, a tak se zakládají nové odborové organizace s mladšími členy, kteří se nechťejí spokojit se stávajícím stavem. Chťejí pro sebe vyjednat v rámci daných legislativních omezení průhlednější a lepší pracovní i platové podmínky. Zde je tedy velký prostor pro předávání dobrých zkušeností, jak účinně bránit zájmy zastupovaných zaměstnanců.

Vydal:

JENA, Jesenické nakladatelství

Vančurova 735/11

787 01 Šumperk

tel.: 583 211 432, E-mail: jena.sumperk@cbox.cz

březen 2011

Náklad: 5 000 výtisků

www.socialnidialog.cz

