



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agrodialog II

Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG II."
Registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001939

A n a l ý z a

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVA - ZÁKLAD SOCIÁLNÍHO DIALOGU V ZEMĚDĚLSTVÍ

Autor: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR
www.ospzv-aso.cz

a

Zemědělský svaz ČR
www.zscr.cz

www.agrodialog.cz

Praha, červen 2018



O B S A H:

- 1. Úvod**
- 2. Postavení sociálního dialogu a jeho nová dimenze v současné době v zemědělství**
- 3. Místo kolektivního vyjednávání v sociálním dialogu**
- 4. Co mohou řešit kolektivní smlouvy**
- 5. Kolektivní vyjednávání v rezortu zemědělství**
- 6. Možná zlepšení kolektivního vyjednávání**
- 7. Závěr**



1. ÚVOD

Předchozí analýza „Znalost a respektování právních norem – nezbytný předpoklad úspěšného sociálního dialogu“, realizovaná v roce 2017, měla za cíl rozebrat právní základy sociálního dialogu, ať již stanovené mezinárodními pakty, jako jsou dokumenty Organizace spojených národů, Všeobecná deklarace lidských práv OSN, paktů o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech, nebo Úmluvami Mezinárodní organizace práce, či na úrovni Evropy Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod Rady Evropy a Evropskou sociální chartou.

Kromě těchto mezinárodněprávních instrumentů, jimiž se Česká republika v převážné většině vázána, vytváří základy české právní úpravy sociálního dialogu především Listina základních práv a svobod, která navazuje na Ústavu České republiky, zákon o kolektivním vyjednávání a zákoník práce.

Hlavní pozornost byla věnována zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje především právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Už proto, že právě zákoník práce stanoví soubor základních práv a povinností smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, těch smluvních stran, které jsou současně subjekty sociálního dialogu.

Uvedeným rozbořem jsme se snažili dokázat, že zaměstnanci i odbory, jako jejich zástupci, mají nemálo práv, a tedy i možností, jak jich využívat při vedení sociálního dialogu.

V této analýze, která na předchozí navazuje a vychází z ní, chceme se zabývat tím, jak jsou tato práva využívána v praxi, a to zejména při vedení kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Protože kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy představují základní atribut nejen činnosti odborů, ale i vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tedy mezi sociálními partnery. To znamená, že mohou ukázat, zda je sociální dialog správně pochopen jak jednou, tak i druhou stranou, a nakolik je jeho realizace úspěšná či neúspěšná, a kde případně hledat rezervy.



2. POSTAVENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU A JEHO NOVÁ DIMENZE V ZEMĚDĚLSTVÍ V SOUČASNÉ DOBĚ

Než přejdeme k postavení sociálního dialogu v současné době, provedeme krátký exkurz do historie sociálního dialogu, jak se sociální dialog vyvíjel a utvářel, a to jak v evropských podmínkách, tak v podmínkách České republiky.

Sociální dialog byl uznán jako **základní prvek evropského sociálního modelu**, který byl v plné míře zformulován ve Smlouvě prostřednictvím amsterodamské reformy. Sociální partneři (zástupci vedení podniku a pracovníků) tedy mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.

Podle článku 151 Smlouvy o fungování Evropské unie je **podpora dialogu mezi sociálními partnery uznána jako společný cíl EU a členských států**. Cílem sociálního dialogu je zlepšit evropskou správu věcí veřejných zapojením sociálních partnerů do procesu rozhodování a provádění rozhodnutí.

Podle původního znění uvedeného v Římské smlouvě bylo jedním z úkolů Komise v sociální oblasti podporovat úzkou spolupráci mezi členskými státy v oblasti práva na sdružování a v oblasti kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Toto ustanovení však začalo být prováděno až po mnoha letech.

Cílem procesu sociálního dialogu, zahájeného v roce 1985 z iniciativy tehdejšího předsedy Evropské komise Jacquese Delorse, bylo zapojit do fungování vnitřního trhu sociální partnery, které zastupovala Evropská konfederace odborových svazů (EKOS), Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (UNICE) a Evropské středisko podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP). Výsledkem těchto schůzí byla řada společných prohlášení o zaměstnanosti, vzdělávání, odborné přípravě a dalších sociálních tématech.

V roce 1992 byl založen **výbor pro sociální dialog jako hlavní evropské fórum pro dvoustranný sociální dialog na evropské úrovni**. V současné době se schází třikrát až čtyřikrát ročně a má 64 členů (32 zástupců zaměstnavatelů a 32 zástupců zaměstnanců), kteří



pocházejí z evropských sekretariátů nebo vnitrostátních organizací. Mezitím byl Jednotným evropským aktem položen právní základ pro rozvoj „sociálního dialogu v rámci celého Společenství“. V říjnu 1991 přijaly organizace UNICE, EKOS a CEEP společnou dohodu, v níž žádaly, aby bylo při přípravě právních předpisů v sociální oblasti povinné konzultovat sociální partnery a aby bylo sociálním partnerům umožněno jednat o rámcových dohodách na úrovni Společenství. Tento požadavek byl uznán v **protokolu o sociální politice připojenému k maastrichtské smlouvě**, který byl podepsán všemi členskými státy s výjimkou Spojeného království. Na vnitrostátní úrovni bylo sociálním partnerům umožněno uplatňovat směrnice prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Začlenění dohody o sociální politice do Smlouvy o ES po vstupu Amsterodamské smlouvy v platnost konečně umožnilo uplatnit na sociální dialog v rámci EU jednotný rámec. Výsledkem tohoto procesu napříč průmyslovými odvětvími bylo přijetí rámcových dohod o rodičovské dovolené (1995), o práci na zkrácený úvazek (1997) a o pracovním poměru na dobu určitou (1999), které byly provedeny směrnicemi Rady.

Podle článku 154 Smlouvy o fungování Evropské unie musí Komise na úrovni EU před zahájením jakékoliv činnosti v oblasti sociální politiky konzultovat se sociálními partnery. Sociální partneři se pak mohou rozhodnout, že společně dospějí k dohodě o předmětu konzultace, a iniciativu Komise zastavit. Proces projednávání může trvat až devět měsíců a sociální partneři mají následující možnosti:

- mohou uzavřít dohodu a společně požádat Komisi, aby Radě navrhla přijmout rozhodnutí o jejím uplatňování, nebo
- jestliže již mezi sebou dohodu uzavřeli, mohou upřednostnit její uplatňování v souladu se svými vlastními konkrétními postupy a praxí a s postupy a praxí členských států („dobrovolné“, či později „autonomní“ dohody), nebo
- nejsou schopni dosáhnout dohody, a v takovém případě se práce na daném návrhu opět ujme Komise.

Jednání mezi sociálními partnery o rámcové dohodě o dočasné práci zprostředkované agenturami skončilo v květnu roku 2001 neúspěchem. V březnu roku 2002 tedy Komise přijala návrh směrnice založený na konsensu, ke kterému sociální partneři dospěli, a po úpravě návrhu v listopadu 2002 bylo výsledkem přijetí směrnice 2008/104. Obdobně poté, co sociální partneři vyjádřili svou neochotu zapojit se do jednání, předložila Komise v roce 2004 návrh na revizi



směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, který obsahoval nejnovější vývojové trendy, např. pracovní pohotovost a pružnou týdenní pracovní dobu. Parlament, Komise a Rada následně nebyly schopny se v této otázce dohodnout a evropské sociální partnery se pokoušeli nalézt řešení během jednání, jež trvala jeden rok, ale v prosinci 2012 rovněž ztroskotala z důvodu velkých rozdílů, pokud jde o úpravu pracovní pohotovosti jako pracovní doby. Zůstalo tedy na Komisi, aby předložila nový návrh.

Od roku 1998, tedy po rozhodnutí Komise o zřízení zvláštních orgánů (rozhodnutí Komise 98/500/ES ze dne 20. května 1998), došlo k výraznému rozvoji sociálního dialogu na úrovni odvětví. V hlavních oblastech hospodářství bylo vytvořeno několik výborů, které dosáhly významných výsledků. Ze sociálního dialogu mezi odvětvími vzešly tři evropské dohody o úpravě pracovní doby námořníků (1998) a mobilních pracovníků v civilní letecké dopravě (2000) a o některých aspektech pracovních podmínek mobilních zaměstnanců poskytujících interoperabilní příhraniční služby v železniční dopravě (2005). Tyto dohody byly provedeny prostřednictvím rozhodnutí Rady. „Dohoda o ochraně zdraví pracovníků prostřednictvím správné manipulace a správného používání krystalického křemene a produktů, které ho obsahují“ podepsaná v dubnu roku 2006 byla prvním více odvětvovým výsledkem jednání evropských sociálních partnerů. V roce 2014 provedla Rada prostřednictvím směrnice odvětvovou dohodu týkající se určitých aspektů úpravy pracovní doby ve vnitrozemské vodní dopravě po roce 2012.

V dubnu 2012 uzavřeli sociální partneři v odvětví kadeřnictví dohodu o jasných pokynech, které mají kadeřníkům umožnit pracovat ve zdravém a bezpečném prostředí v průběhu celého profesního života, a požádali o prováděcí rozhodnutí Rady. Od té doby se tato záležitost dostala pouze ke Komisi, která ve svém sdělení ze dne 19. června 2014 týkajícím se programu REFIT oznámila, že Radě nepředloží žádný návrh. Z toho lze vyvodit, že se úloha Komise vyvíjí a že se Komise mění ze zprostředkujícího subjektu na subjekt s vlastními nástroji, zejména prováděním posouzení dopadu před rozhodnutím o převedení odvětvové dohody do směrnice, rovněž s přihlédnutím k tomu, zda je Rada ochotna souhlasit se směrnicí s ohledem na zásady reprezentativního zastoupení sociálních partnerů, subsidiarity a proporcionality.

Dohoda o práci na dálku (tzv. teleworking), která byla uzavřena v květnu 2002, byla poprvé provedena v souladu s postupy a praxí jednotlivých sociálních partnerů a členských států. Sociální partneři dále uzavřeli několik „autonomních dohod“, např. se jednalo o dohodu o stresu



při práci, o evropském povolení pro strojvedoucí poskytující interoperabilní příhraniční služby (2004), o násilí a obtěžování na pracovišti (duben 2007) a o inkluzivních trzích práce (březen 2010).

V důsledku změn, které zavedla Amsterodamská smlouva, se stal proces konzultace ještě důležitějším, neboť zahrnuje všechna odvětví spadající nyní pod článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Se vstupem Lisabonské smlouvy v platnost byl vložen nový článek (článek 152 Smlouvy o fungování Evropské unie), který stanoví: „*S přihlédnutím k různorodosti vnitrostátních systémů Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů na své úrovni. Usnadňuje mezi nimi dialog, přičemž uznává jejich samostatnost*“, a dále: „*Trojstranná sociální vrcholná schůzka pro růst a zaměstnanost přispívá sociálnímu dialogu*“¹⁾. Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie členskými státy rovněž umožňuje pověřit sociální partnery prováděním rozhodnutí Rady o ratifikaci kolektivní dohody podepsané na evropské úrovni.

Od začátku hospodářské a finanční krize však sociální dialog stále více trpěl v důsledku provádění protikrizových opatření, protože ho oslabovala decentralizace, menší rozsah kolektivního vyjednávání a státní zásahy v oblasti mzdové politiky. V této souvislosti a s ohledem na skutečnost, že členské státy, v nichž je sociální partnerství nejsilnější, byly nejuspěšnější v překonávání krize, se nová Komise v listopadu 2014 zavázala znovu zahájit a posílit dialog se sociálními partnery, především v rámci nového systému správy ekonomických záležitostí, jako předpokladu pro fungování evropského sociálně tržního hospodářství.

A jak se vyvíjel třístranný sociální dialog na úrovni Evropské unie?

Od samotného počátku procesu evropské integrace bylo považováno za důležité, aby se hospodářské a sociální subjekty zapojily do přípravy právních předpisů Společenství. Svědčí o tom Poradní výbor pro uhlí a ocel a **Evropský hospodářský a sociální výbor**. Od šedesátých let minulého století existují četné poradní výbory, jejich úkolem je poskytovat

¹⁾ Lisabonská smlouva, Konsolidované znění smlouvy o Evropské unii a smlouvy o fungování Evropské unie, 2. přepracované a doplněné vydání, Úřad vlády ČR, 2009, str. 149



Komisi podporu při přípravě konkrétních politik. Tyto výbory, jako např. Výbor pro sociální zabezpečení migrujících pracovníků, jsou obecně složeny jak ze zástupců vnitrostátních organizací zaměstnavatelů a odborových organizací, tak ze zástupců členských států. Od roku 1970 byl klíčovým fórem pro sociální dialog na evropské úrovni Stálý výbor pro zaměstnanost složený z dvaceti zástupců sociálních partnerů, přičemž odborové svazy a organizace zaměstnavatelů byly zastoupeny rovným dílem. Po reformě v roce 1999 byl tento výbor plně začleněn do koordinované evropské strategie zaměstnanosti. Na základě společného příspěvku sociálních partnerů na summitu v Laekenu v prosinci 2001 Rada v březnu 2003 zahájila trojstrannou sociální vrcholnou schůzku pro růst a zaměstnanost (rozhodnutí rady 2003/174/ES), která nahradila Výbor pro zaměstnanost. Usnadňuje pokračující konzultace mezi Radou, Komisí a sociálními partnery o hospodářských, sociálních a zaměstnaneckých otázkách, schází se alespoň jednou ročně a jedno setkání se musí konat před jarním zasedáním Evropské rady.

Po formalizaci procesu, který se vyvíjel od roku 1997, jsou nyní oficiálními účastníky vrcholné schůzky stávající a dvě následující předsednictví Rady EU, Komise a sociální partneři. Tato tři předsednictví Rady jsou obvykle zastoupena hlavami států nebo předsedy vlád a ministry odpovědnými za oblast práce a sociálních věcí: Komise má také dva zástupce, což je obvykle její předseda a komisař odpovědný za oblast zaměstnanosti a sociálních věcí. Členové z řad sociálních partnerů jsou rozděleni do dvou stejně velkých delegací čítajících deset zástupců zaměstnanců a deset zástupců zaměstnavatelů, přičemž zvláštní pozornost je věnována nutnosti zajistit vyváženou účast mužů a žen. Každá skupina je složena z delegátů evropských meziodvětvových organizací, zastupujících buď obecné, nebo užší zájmy pracovníků na kontrolních a řídicích pozicích a malých a středních podniků na evropské úrovni. Technickou koordinaci pro delegaci zaměstnanců zajišťuje Evropská konfederace odborových svazů (EKOS) a pro delegaci zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských a průmyslových svazů Evropy (UNICE). Po ratifikaci Lisabonské smlouvy je úloha trojstranné sociální vrcholné schůzky pro růst a zaměstnanost stvrzena článkem 152 Smlouvy o fungování EU.



A jaký je postoj Evropského parlamentu k sociálnímu dialogu?

Evropský parlament zastává názor, že sociální dialog je zásadním prvkem tradic členských států, a požaduje, aby byla dialogu na evropské úrovni přisouzena důležitější úloha. Jeho Výbor pro zaměstnanost a sociální věci často zve sociální partnery na úrovni EU, aby před předložením zprávy nebo stanoviska k jakýmkoli relevantním záležitostem vyjádřili své názory. Často také Komisi připomíná nutnost soudržné průmyslové politiky na evropské úrovni, v níž by měli hrát sociální partneři klíčovou roli. Lisabonská smlouva zavedla jednoznačné právo Parlamentu na to, aby byl informován o provádění kolektivních dohod uzavřených na úrovni Unie (článek 155 Smlouvy o fungování EU) a o činnostech, které Komise vyvíjí na podporu spolupráce mezi členskými státy v souladu s článkem 156 Smlouvy o fungování EU, včetně záležitostí týkajících se práva sdružovat se v odborových organizacích a práva kolektivního vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

V době hospodářské krize Parlament připomínal, že sociální dialog je zásadní pro dosažení cílů v oblasti zaměstnanosti, které jsou stanoveny ve strategii Evropa 2020. V lednu 2012 zdůraznil, že zaměříme-li se na fiskální konsolidaci, doporučení obsažená v roční analýze růstu budou mít nepříznivý dopad nejen na tvorbu pracovních míst a sociální blahobyt, ale také na sociální dialog jako takový. Ve svých usneseních o cyklu evropského semestru 2014 Parlament opět zdůraznil význam sociálního dialogu a požadoval posílení úlohy sociálních partnerů v novém procesu správy ekonomických záležitostí. Pokud jde o ekonomické ozdravné programy v zemích nejvíce postižených krizí, Parlament ve svém usnesení ze dne 13. března 2014 o zaměstnanosti a sociálních dopadech úlohy a činnosti Evropské centrální banky, Komise a Mezinárodního měnového fondu v souvislosti se zeměmi eurozóny zapojenými do ozdravného programu zdůraznil, že během počátečních prací na programech se měly uskutečnit konzultace se sociálními partnery působícími na celostátní úrovni nebo se tyto partneři měli na jejich vytváření podílet.

Z výše popsaného stručného vývoje sociálního dialogu na úrovni Evropské unie lze konstatovat, že **evropského sociálního dialogu je možno využít jako významného nástroje ke zlepšování pracovních podmínek a stanovení společných minimálních standardů v celé Evropě.**

Avšak navzdory přínosům a velkému významu řešených otázek musí evropský sociální dialog čelit i řadě výzev. Především pojem dialogu předpokládá společnou vůli navázat



interakci kooperativní, konstruktivní a konsenzuálně orientované povahy. Ve skutečnosti jsou však cíle zúčastněných stran velmi odlišné. Obecně řečeno, konfederace ETUC je v zásadě nakloněna uzavírání právně závazných dohod o právech pracovníků a jejich ochraně platných v celé EU. Naproti tomu zaměstnavatelé, zejména BusinessEurope, jsou obecně proti celounijním předpisům, ale přesto někdy raději přistoupí na evropskou dohodu sociálních partnerů než na směrnici.

Utváření sociálního dialogu v České republice

Národní úroveň sociálního dialogu v České republice představuje především **tripartitní jednání v rámci Rady hospodářské a sociální dohody mezi vrcholovými organizacemi zaměstnavatelů a odborů a vládou, jejichž cílem je výměna informací a projednávání nejdůležitějších otázek, návrhů právních předpisů, ekonomických a sociálních materiálů, které se týkají společných či skupinových zájmů vládou a sociálními partnery.**

Na doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP) a její tripartitní deklarace o principech týkajících se nadnárodních společností a sociální politiky, došlo už 3. října 1990 k podpisu dohody mezi zástupci vlády, sdružením zaměstnavatelů a tehdejší ČSKOS jako zástupcem odborových svazů o zřízení Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD) České a Slovenské federativní republiky jako dobrovolného dohadovacího a iniciativního orgánu vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání. Po založení tripartity na úrovni federace došlo analogicky koncem roku 1990 i k ustavení obdobných republikových orgánů.

Cílem vytvoření RHSD bylo usilovat o udržení sociálního smíru jako základního předpokladu úspěšné transformace ekonomiky na tržní hospodářství. K tomu měla napomáhat každoročně sjednávaná Generální dohoda, která vymezovala v prvních letech konkrétní závazky všech tří partnerů (zejména však vlády), s cílem dosažení konsenzu v hospodářské a sociální politice. Tripartitní dialog, který nebyl legislativně upraven žádnou právní normou, byl vymezen Statutem a Jednacím řádem RHSD jako nezávislý na politických stranách.

V rámci trojstranných jednání se řešily hospodářské a sociální otázky transformace společnosti se zvláštním ohledem na problematiku pracovního a kolektivního práva, zaměstnanosti a oblast transformace sociálního systému společnosti s jeho dopadem na životní úroveň občanů.



Dobrá úroveň sociálního dialogu se udržela až do parlamentních voleb v roce 1992, které vynesly do čela státu politiky pravicové konzervativní orientace a způsobily mimo jiné i posun a změnu v pokračování reforem, ale i ve vedení sociálního dialogu. Došlo k názorové diferenciaci sociálních partnerů na program i jejich zastoupení v RHSD ČR.

Snahou nové vlády vedené Václavem Klausem, jež byla více proti odborově zaměřená, bylo omezení sociálního dialogu pouze na otázky týkající se bipartijních vztahů mezi odbory a zaměstnavateli. Generální dohoda se stala obecným dokumentem bez konkrétních závazků. Poslední generální dohoda byla podepsána na rok 1994. Vláda poté roli tripartity omezila.

Výsledkem dlouhých jednání byla její změna, včetně názvu, když se Rada pro hospodářskou a sociální dohodu ČR změnila na Radu pro dialog sociálních partnerů ČR. Generální dohoda na rok 1995 se v důsledku rozdílných názorů na její obsah a rozsah nepodepsala. Časový sled jednotlivých zasedání tripartitního orgánu se prodlužoval, zástupci vlády se při jednáních nechávali zastupovat svými podřízenými pracovníky bez možnosti kompetentně rozhodovat. Tím se stala jednání tripartity nefunkční. Takový stav trval až do poloviny roku 1997, kdy se začaly projevovat velké hospodářské obtíže. Výrazně se začala zhoršovat zahraničně obchodní bilance a zpomalovalo se tempo růstu HDP.

Vláda na narůstající obtíže reagovala v roce 1997 dvěma tzv. úspornými balíčky a chtěla snížením veřejných výdajů, zejména ze státního rozpočtu, obnovit makroekonomickou rovnováhu a omezit devalvaci měny. Pod tlakem sociálních partnerů za těchto okolností vláda akceptovala znovu roli tripartity, která se po dvou letech opět pod názvem Rada hospodářské a sociální dohody vrátila k plnění dohadovací funkce.

Za „úřednické“ vlády premiéra Tošovského se sociální dialog na úrovni RHSD ČR začal opět rozvíjet. Odborům se podařilo prosadit, aby vláda připravila a do jednání RHSD ČR předložila koncepční záměry směřování ČR při přípravě vstupu do EU, včetně sociální dimenze.

Nová menšinová vláda Miloše Zemana se ve svém programovém prohlášení zavázala k širokému sociálnímu dialogu a k celé řadě opatření, které v minulosti jak odbory, tak zaměstnavatelé požadovali. Frekvence jednání RHSD ČR se zvýšila, rozšířil se rozsah jednání. Odborům se při jednání RHSD ČR podařilo prosadit i několik zásadních požadavků. Např. navýšení minimální mzdy, plošné rozšiřování Kolektivních smluv vyššího stupně, navýšení



platů v ROPO, národní plán zaměstnanosti, zvýšení nemocenských dávek atd. V této politice pokračovala i následující koaliční vláda premiérů Vladimíra Špidly, Stanislava Grosse a Jiřího Paroubka, která, zejména v závěru svého funkčního období přijala po konzultacích se sociálními partnery řadu důležitých zákonů, zejména nový zákoník práce, zákon o nemocenském pojištění, zákon o úrazovém pojištění, zákon o sociálních službách.

V následujícím období však nastal zásadní obrat. Po nových volbách do Poslanecké sněmovny v červnu 2006 přišlo období pravicových vlád. V tomto roce byl předsedou vlády jmenován Mirek Topolánek, předseda Občanské demokratické strany. Jedním z prvních opatření jeho vlády byly tzv. „úsporné balíčky“, které znamenaly značné zásahy do sociální oblasti a podnítily tak řadu protestů, kterých se pod vedením odborů zúčastňovalo stále více lidí. V té době přestávala svoji funkci plnit Rada hospodářské a sociální dohody, která byla svolávána velmi sporadicky a na jejích jednáních nebyl brán na stanoviska sociálních partnerů, zejména odborů, žádný zřetel. Průvodním jevem antisociálních opatření té doby bylo zastavení růstu minimální mzdy, kdy její poslední úprava byla provedena od 1. 1. 2007, a to pouhým zaokrouhlením o 5 korun na 8 000 korun. K další úpravě minimální mzdy mělo dojít až po dlouhých sedmi letech.

Když v roce 2009 Mirek Topolánek podal demisi, a krátkém působení v čele české vlády Jana Fischera, pokračovalo pravicové řízení státu opět představitelem ODS, a to Petrem Nečasem. Jeho pravicově-konzervativní vláda vystoupila s programem rozpočtových úspor, které znamenaly řadu reforem, ať již ve zdravotnictví, v sociální oblasti, v důchodové oblasti, v daních. Všechny tyto reformy byly nastaveny tak, že výrazně zhoršovaly sociální postavení a životní podmínky většiny občanů.

A jak v té době fungovala tripartita? Odbory v rámci tripartitních jednání předkládaly vládě řadu návrhů na sociálně citlivější úpravu všech reforem, podložených analýzami, které prokazovaly rizika a negativní dopady reforem. Neustále vyzývaly vládu k dialogu a věcné diskusi o reformách. Dialog však většinou byl jednostranný a vláda dál předkládala návrhy již zpracovaných proreformních zákonů.

Proto odbory v té době byly nuceny sáhnout ke krajnímu prostředku, který zaručuje Listina základních práv a svobod k obraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, tj. ke stávce. Stávka byla organizátory chápána jako výrazný a slyšitelný projev nespokojenosti veřejnosti s přehlížejícím postojem vlády k sociálním partnerům a její neochotou návrhy



sociálních partnerů se vůbec zabývat. Selhaly tak všechny snahy sociálních partnerů dosáhnout jakékoliv dohody.

Dnem 16. června 2011 tak poprvé v historii jeho existence metro po celý den nejelo, zastavila se po celé republice na 24 hodin veškerá železniční doprava, značně byla omezena autobusová a tramvajová doprava nejen v Praze, ale ve všech větších městech republiky a občané v čele s představiteli odborových centrál a odborových svazů vyšli do ulic.

A jaká byla reakce vlády? Místo toho, aby začal skutečný konstruktivní dialog o reformách, zejména o přepracování nejproblematičtějších pasáží některých zákonů, tak vláda prohlásila, že urychleně připraví nový zákon o stávce, a to přesto, že stávka včetně podmínek jejího zorganizování a zákazu ve vyjmenovaných případech, je již upravena zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Určitou šanci ještě skýtalo jednání tripartity svolané na 20 června 2011. Na programu byla především novela zákona o zdravotním pojištění, která prolamovala ústavní právo na bezplatnou lékařskou péči. Odbory, které podpořili i zaměstnavatelé, žádaly stažení této novely a její přepracování. Vláda však sociálním partnerům nevyhověla, zdravotnickou novelu k novému projednávání nevrátila a následně ji Poslanecká sněmovna odhlasovala. Současně poslanci schválili tzv. malou důchodovou reformu, která zvyšovala věk odchodu do důchodu až na 70 let.

Uvedený nepříznivý stav sociálního dialogu se začal postupně měnit k lepšímu až na jaře roku 2013, kdy se Nečasova vláda dostala do hluboké krize v souvislosti se zatčením ředitelky Nečasovy kanceláře, podezřelé z korupce a zneužití pravomoci veřejného činitele. V červnu toho roku Nečas podal demisi a s ním padla celá vláda.

Po krátkém působení ve funkci předsedy vlády Jiřího Rusnoka byl po volbách v říjnu 2013, ve kterých zvítězila ČSSD, pověřen sestavením vlády předseda ČSSD Bohuslav Sobotka. Za vlády Bohuslava Sobotky začal plnit svou funkci také sociální dialog, Plenární schůze a Předsednictva Rady hospodářské a sociální dohody pravidelně jednaly a sociální partneři měli možnost předem se seznámit se všemi materiály a návrhy právních norem, které byly na zasedání RHSD zařazovány. Od srpna 2013 bylo také dosaženo shody na růstu minimální mzdy, která se poprvé po sedmi letech zvýšila o 500 korun na 8 500 korun a její navyšování tak pravidelně pokračovalo až do roku 2018.



A nová dimenze sociálního dialogu v současné době v rezortu zemědělství?

Kromě tripartitního sociálního dialogu důležitou roli sehrává **bipartitní sociální dialog**. K rozvoji dvoustranného sociálního dialogu na vrcholové úrovni přispěly zejména zkušenosti sociálních partnerů – členů národní tripartity Rady hospodářské a sociální dohody ČR, kdy se postupně projevila větší potřeba **autonomní diskuse a jednání bez zástupců státu** o otázkách, na nichž reprezentace obou sociálních partnerů měly společný zájem, i výhodnost společného prosazování konsensuálních postojů zaměstnavatelů a odborů. Dalším podstatným faktorem se stal proces harmonizace české legislativy s právem Evropské unie a začlenění českých sociálních partnerů do evropských struktur, z jejichž strany postupně sílil požadavek na provádění dvoustranného sociálního dialogu a na dosahování konkrétních výsledků na národní úrovni.

Významným milníkem vývoje dvoustranného národního sociálního dialogu se stalo uzavření **Dohody sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni** v listopadu 2004, a to Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) a Asociací samostatných odborů (ASO) na straně zástupců zaměstnanců a Svazem průmyslu a dopravy České republiky (SP ČR), Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS ČR) a Svazem obchodu a cestovního ruchu České republiky (SOCR ČR) na straně zaměstnavatelů. Sociální partneři zde společně deklarovali význam sociálního dialogu na národní úrovni pro další vývoj v zemi jako nezbytný nástroj konsensu v otázkách týkajících se jejich hospodářských a sociálních zájmů.

V Dohodě společně oba sociální partneři v České republice považují za nezbytné konzultovat klíčové otázky, které mají dopad na národní i evropskou úroveň s cílem připravit zejména návrhy společných řešení a předložit je vládě s tím, že snaha o nalezení vzájemně přijatelných řešení přispěje k omezení případného sociálního napětí a může eliminovat nátlakové akce.

V Dohodě sociálních partnerů o bipartitní spolupráci na národní úrovni¹⁾ je vymezen věcný rozsah společných konzultací, do kterého spadají zejména:

¹⁾Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců, JUDr. Kubínková Marcela, Mgr. Hepnerová Denisa, JUDr. Hejduková Jitka, Praha, 2007



1. implementace směrnic EU a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni do národní legislativy, popř. formou kolektivních smluv (např. rámcová dohoda o práci na dálku),
2. vládní návrhy týkající se hospodářské a sociální politiky, zejména v oblasti zaměstnanosti, odměňování, pracovněprávních vztahů, podmínek podnikání (daně, odvody),
3. podpora příslušných orgánů státní správy při vstupu zahraničních investorů na náš trh, s tím, že jedním z požadavků pro vstup bude podmínka respektování sociálního dialogu,
4. příprava, průběh a výsledky kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv na podnikové a vyšší úrovni,
5. Informace o stavu vztahů sociálních partnerů na podnikové úrovni s cílem hledat účinné nástroje k řešení a předcházení případných kolektivních sporů a tím eliminovat sociální konflikty na podnicích.

Bipartitní (odvětvový) sociální dialog v rezortu zemědělství probíhá mezi **Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociací svobodných odborů ČR** na straně zaměstnanců a **Zemědělským svazem ČR**, to zejména, ale také **Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů** na straně zaměstnavatelů.

Po dlouhé období – již více jak 20 let – byl tento sociální dialog soustředěn především na kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně.

V posledních několika letech se však dostal na kvalitativně vyšší úroveň, kdy kromě kolektivního vyjednávání se dialog mezi sociálními partnery rozšířil na otázky, které se netýkají pouze zaměstnanců, ale postavení, úrovně a rozvoje celého rezortu zemědělství.

Předseda Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR) **Bohumír Dufek**, kromě toho, že je členem Předsednictva a Pléna Rady hospodářské a sociální dohody ČR, na evropské úrovni zastupuje zemědělské odbory od roku 1999 v Evropské federaci odborových svazů pracovníků v zemědělství, potravinářství a turismu v Bruselu jako viceprezident, byl v roce 2015 jmenován členem



Evropského hospodářského a sociálního výboru v Bruselu.

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) je poradní sbor, který vznikl na základě Římských smluv v roce 1957. Výbor se skládá ze zástupců různých hospodářských a sociálních složek organizované občanské společnosti a jeho základním úkolem je plnit roli poradce tří velkých institucí (Evropského parlamentu, Rady Evropské unie a Evropské komise).

Výbor musí být povinně konzultován v případech stanovených ve Smlouvách a ve všech dalších případech, v nichž to výše uvedené instituce pokládají za vhodné. Výbor může být rovněž některou z institucí požádán o předběžné stanovisko nebo může sám vydat stanovisko z vlastní iniciativy (zhruba 15 % stanovisek Výboru se vydává z jeho vlastní iniciativy). Výbor ročně přijímá v průměru 150 stanovisek k různým tématům evropské integrace. **Účastní se tedy aktivně procesu tvorby politik a přípravy rozhodnutí Společenství.**

Kromě toho má EHSV ještě dva doplňující úkoly:

- usilovat o co největší zapojení občanské společnosti do projektu evropské integrace, a to na vnitrostátní i evropské úrovni,
- posilovat roli organizované občanské společnosti v zemích nebo územních celcích mimo Společenství, kde rozvíjí strukturovaný dialog s organizacemi občanské společnosti, a podporovat vytváření konzultačních struktur podle svého modelu, zejména v zemích kandidujících na přistoupení k Evropské unii, v partnerských zemích v oblasti Středomoří, v zemích Afriky, Karibiku a Tichomoří, v Indii, Číně, Latinské Americe a v Brazílii.

Díky EHSV není budování jednotné Evropy pouze dílem evropských institucí a politiků. Je také výsledkem práce občanů, kteří se organizovaně zapojují do hospodářského, sociálního a občanského života ve svých zemích.



Tripartitní složení EHSV

EHSV má 350 členů, kteří jsou rozděleni do 3 skupin:

- **Zaměstnavatelé**
Tvoří skupinu zástupců soukromého a veřejného průmyslového sektoru, malých a středních podniků, hospodářských komor, obchodních organizací, finančnictví a pojišťovnictví, zemědělských a dopravních podniků.
- **Zaměstnanci**
V této skupině jsou zastoupeny odborové organizace členských států.
- **Různé zájmy**
Tato skupina sdružuje zástupce těch hospodářských a sociálních oblastí, které nepatří do prvních dvou skupin, např. organizace řemeslníků, zemědělců, malých a středních podniků, svobodných povolání, spotřebitelů, ochránců životního prostředí, hospodářské a sociální organizace (družstva, spolky), sdružení pro otázky rodiny a sdružení hájící zájmy zdravotně postižených a bojující proti jejich vyloučení ze společnosti, organizace obecného zájmu (nevládní organizace) atd.

Složení Výboru není neměnné – každých pět let dochází k jeho obměně, aby co nejlépe odráželo vývoj organizované občanské společnosti v každém členském státě. Poslední obměna členů EHSV, kteří jsou jmenováni na pětileté období, se uskutečnila v říjnu 2015.

Práce EHSV

EHSV se skládá ze šesti specializovaných sekcí, které pokrývají široký okruh působnosti Společenství:

- Sekce ECO pro hospodářskou a měnovou unii, hospodářskou a sociální soudržnost
- Sekce INT pro jednotný trh, oblast výroby a spotřeby
- Sekce TEN pro dopravu, energii, infrastrukturu a informační společnosti
- Sekce SOC pro zaměstnanost, sociální věci a občanství
- Sekce NAT pro zemědělství, rozvoj venkova a životní prostředí
- Sekce REX pro vnější vztahy

Stanoviska Výboru připravují zpravodajové, kterým zpravidla pomáhá studijní skupina, jejíž členové jsou vybíráni z výše uvedených tří skupin s ohledem na jejich odbornou způsobilost



vyjádřit se k předmětu stanoviska a s ohledem na nutnost zajistit určitou geografickou rovnováhu. Velikost těchto studijních skupin se pohybuje od 3 do 18 členů, podle důležitosti tématu. Zpravodajové mohou přizvat do skupiny externí experty.

K určitým mimořádně důležitým otázkám může Výbor uspořádat veřejná slyšení s cílem seznámit se s názory co nejširšího okruhu zúčastněných stran.

Po podrobném projednání ve studijní skupině a následně v příslušné sekci se stanoviska přijímají prostou většinou na plenárních zasedáních (konaných devětkrát do roka). Po přijetí jsou stanoviska postoupena Komisi, Radě a Evropskému parlamentu a jsou zveřejněna v Úředním věstníku Evropské unie. Jsou také k dispozici ke stažení na internetových stránkách EHSV.

Evropský hospodářský a sociální výbor také úzce spolupracuje s Evropským veřejným ochráncem práv, ten vyšetřuje stížnosti o nesprávných úředních postupech v institucích a orgánech Evropské unie. Pokud jste občanem členského státu Unie nebo v členském státu máte bydliště, můžete podat stížnost evropskému veřejnému ochránci práv. Podniky, sdružení a jiné orgány se sídlem v Unii mohou rovněž podat stížnost k veřejnému ochránci práv. Svou stížnost veřejnému ochránci práv můžete napsat v jakémkoli z jazyků, je třeba jasně uvést kdo jste, na který orgán nebo instituci EU si stěžujete a jaké jsou důvody vaší stížnosti. Veřejný ochránce práv vaši stížnost přezkoumá a o výsledcích jeho šetření budete informováni.

Česká delegace v EHSV

Česká republika je v Evropském hospodářském a sociálním výboru zastoupena 12 zástupci – vždy po čtyřech v jednotlivých skupinách (zaměstnavatelé, zaměstnanci, ostatní zájmy).

Skupinu **Zaměstnanci** tvoří:

- **Dufek Bohumír**
vysílající organizací je Asociace samostatných odborů
- **Popelková Hana**
vysílající organizací je Českomoravská konfederace odborových svazů



- **Studničná Lucie**
vysílající organizací je Českomoravská konfederace odborových svazů
- **Ungerma Jaroslav**
vysílající organizací je Českomoravská konfederace odborových svazů

A Dufek Bohumír, jako nejen předseda Asociace samostatných odborů, ale také jako předseda Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, tudíž odborník především na problematiku zemědělství, je členem dvou specializovaných sekcí EHSV, a to Sekce NAT pro zemědělství, rozvoj venkova a životní prostředí, a také Sekce TEN pro dopravu, energii, infrastrukturu a informační společnost.

A právě na úrovni této specializované sekce NAT pro zemědělství, rozvoj venkova a životní prostředí probíhá na kvalitativně vyšší úrovni sociální dialog, který má a bude mít velmi důležité dopady na celé evropské zemědělství, a samozřejmě i na zemědělství České republiky.

V posledních měsících tohoto roku probíhaly v Evropské komisi a jejích poradních orgánech rozsáhlé diskuze o Víceletém finančním rámci Evropské unie na roky 2021–2027, který určuje rámcovou podobu rozpočtu 27 členských států Evropské unie na příštích sedm let. Jejich nedílnou součástí je také podoba budoucí **Společné zemědělské politiky**.

Dne 1. června 2018 Evropská komise zveřejnila návrhy nařízení, které modernizují a zjednodušují společnou zemědělskou politiku (SZP).

Tyto návrhy se týkají nařízení o strategických plánech SZP (návrh nového způsobu fungování zahrnující přímé platby zemědělcům, podporu rozvoje venkova a programy podpory jednotlivých odvětví, nařízení o jednotné společné organizaci trhů a horizontální nařízení o financování, řízení a sledování SZP). Tyto návrhy utvářejí novou podobu budoucí Společné zemědělské politiky tak, jak byla představena ve Sdělení o budoucnosti potravinářství a zemědělství předloženém v listopadu 2017.

Společná zemědělská politika vytyčuje přechod na udržitelné zemědělství. Musí pomáhat se zvyšováním odolnosti tohoto odvětví a podporovat příjmy a životaschopnost zemědělců. Musí zajistit, aby se zemědělství plně zhostilo své úlohy ve vztahu k životnímu prostředí a změně klimatu, musí naplno využívat digitální inovace, které zemědělcům usnadňují práci, omezit



byrokracii a podpořit generační obnovu v tomto odvětví. Více než 50 % obyvatelstva EU žije ve venkovských oblastech. Proto je nezbytné snažit se, aby byly stále atraktivním místem k životu a zachovaly si svou vitálnost z hlediska růstu a zaměstnanosti, ale také infrastruktury, mobility a základních služeb. Zemědělství EU přispívá k hospodářské dynamice venkovských oblastí a jejich sociokulturnímu životu a sehrává proto důležitou úlohu. Stejně tak činí i nová Společná zemědělská politika, která se snaží zachovat udržitelnou zemědělskou činnost v celé Evropě a investovat do rozvoje venkovských oblastí a komunit.

Součástí tvorby Společné zemědělské politiky byl také **Návrh stanoviska specializované sekce NAT Zemědělství, rozvoj venkova, životní prostředí a Výboru regionů** ke Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru **Budoucnost potravinářství a zemědělství**.

K tomuto Stanovisku zpracoval a následně projednal na Plenárním zasedání Evropského hospodářského a sociálního výboru Bohumír Dufek, jako člen této specializované sekce za zaměstnance, řadu pozměňovacích návrhů, které měly za cíl především zajistit rovnoprávný přístup k zemědělcům všech členských států Evropské unie a zamezit tomu, aby byla evropská zemědělská politika diskriminační.

Uvedené Stanovisko včetně pozměňovacích návrhů bylo projednáváno se sociálními partnery v zemědělském rezortu v České republice i s širší zemědělskou veřejností, s Agrární komorou ČR i s kolegy ze Slovenska.

Vědomi si závažnosti těchto jednání a důležitosti podoby Společné zemědělské politiky, rozhodlo Předsednictvo Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR ve spolupráci s Představenstvem Agrární komory ČR o uspořádání mezinárodní konference na téma „Aktuální zemědělská politika EU v novém rozpočtovém období po roce 2020“. Konference, uspořádané pod patronací premiéra ČR Andreje Babiše, se zúčastnil ministr zemědělství ČR Jiří Milek, prezident Agrární komory ČR Zdeněk Jandajsek, Arnd Spahn, tajemník EFFAT, zahraniční hosté ze Slovenska, Polska, Maďarska a Litvy, ale také řada zástupců zemědělských organizací, včetně předsedy Zemědělského svazu ČR Martina Pýchy.

Jako další aktivity, dokumentující spolupráci sociálních partnerů a rozvíjející sociální dialog v rezortu zemědělství, lze uvést další dvě konference, a to v měsíci květnu 2018 na téma „Vliv



digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství“ a v měsíci červnu 2018 konferenci na téma „Společná zemědělská politika po roce 2020 a její dopady“ za účasti zahraničních hostů včetně člena týmu evropského komisaře pro zemědělství.

A v neposlední řadě je to i sám projekt „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova“ pod názvem "Zlepšování pracovních podmínek adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu – AGRODIALOG II“, realizovaný z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost, ve kterém jsou partnery Zemědělský svaz ČR a Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR.

Všechny tyto výše vyjmenované aktivity dokladují, že sociální dialog v rezortu zemědělství v posledních letech nabývá nové formy a kvalitativně vyšší úroveň.



3. MÍSTO KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V SOCIÁLNÍM DIALOGU

Přestože sociální dialog má vícero forem, zejména v posledním období, tak jak jsme se snažili ukázat v předchozí kapitole, **nezastupitelnou úlohu v sociálním dialogu má kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva.**

Co je vyjednávání?

Vyjednávání je o snaze dobrat se dohody v případě protichůdných zájmů. **Je hlavním prostředkem sociálního dialogu a považuje se za jednu z klíčových činností odborů.** Ve vyjednávání jde o hájení práv pracovníků formou uzavírání určitých kompromisů se zaměstnavateli spíše než metodou otevřené konfrontace a protestních akcí. Nicméně strategie vyjednávání a konfliktu se samozřejmě vzájemně nutně nevylučují. Protestní akce mohou být prostředkem k prosazení stanoviska odborů při vyjednávání a naopak – vyjednávání může být jedním ze způsobů řešení pracovněprávního konfliktu a vést k využití tlaku vzniklého například prostřednictvím stávků k uzavření dohody o lepších mzdových nebo pracovních podmínkách.

Při vyjednávání je zapotřebí neustrnout na jednom místě. Znamená to schopnost opustit svou vlastní „nejvýhodnější“ pozici v zájmu nalezení přijatelné společné řeči mezi zaměstnavateli a pracovníky. Ovšem tento posun musí mít své meze. Je určitý bod, po jehož překročení všechny zúčastněné strany raději vztahy přeruší, než aby přistoupily na nevýhodnou dohodu. Jako příklad takového smiřování zájmů můžeme uvést situaci, kdy si odbory při hromadném propouštění kladou následující otázky. Jak vysokou cenu je přiměřené zaplatit za záchranu pracovních míst? Je možné přijmout snížení mezd nebo horší pracovní podmínky výměnou za to, že zaměstnanci nepřijdou o práci, a pokud ano, do jaké míry? Lze souhlasit s omezeným propouštěním, aby si většina pracovníků zaměstnání udržela?

Důležitým předpokladem pro dosažení dohody je zaměřit při vyjednávání pozornost ne na protichůdná, neměnná stanoviska, ale na konkrétní zájmy a potřeby, které za nimi stojí. Tak mohou obě strany z vyjednávání těžit tím, že budou usilovat o rozšíření oblasti vzájemně blízkých zájmů, a tedy i účinného naplnění vlastních potřeb. Přesto volba mezi více konfrontační a více kooperativní strategií vyjednávání je strategické povahy a závisí na typu vyjednávání, řešených otázkách, cílech, a v neposlední řadě na vztazích mezi aktéry. A



konečně, dosažení oboustranného úspěchu je podmíněno nejen dobrými vyjednávacími schopnostmi, ale také ochotou zaměstnavatelů i odborů přistoupit na účinný kompromis.

Jak vyjednávání funguje?

Proces vyjednávání má různé fáze – přípravu, vlastní vyjednávání, dosažení dohody a její provádění. Kvalitní příprava vyjednávání má z hlediska dosažení cílů odborů zásadní význam. V první řadě je nutné si ujasnit, o jaké problémy jde, analyzovat jejich příčiny a důsledky a uvést je do kontextu. K tomu patří zjištění jakých osob se problém týká, jaké jsou jejich zájmy a mocenské postavení a kdo jsou případní spojenci. Dále je třeba stanovit cíle vyjednávání a sestavit jejich pořadí podle priority. Znamená to také definovat „nejlepší alternativu k vyjednávané dohodě“, tedy co dělat, pokud jednání zkrachuje, a pro vytvoření představy o reálné dohodě přemýšlet také o cílech protistrany. Na tomto základě jasných, reálných a podle priority seřazených cílů lze nakonec zvolit nejvhodnější strategii vyjednávání.

Po této strategické volbě je třeba strukturovat argumentaci pro vyjednávání. To obnáší přípravu podpůrných argumentů k hájení vlastních postojů, hledání odpovědí na možné protiargumenty druhé strany, vypracování otázek pro zaměstnavatele a rozhodnutí o možných návrzích, které lze učinit během vyjednávání. Posledním krokem přípravy je rozdělení úloh v rámci odborového vyjednávacího výboru: jedni vyjednávání vedou, jiní tento proces usnadňují tím, že se věnují syntetické práci a dohlížíjí na dobu a potřebu přestávek (za účelem interních porad vyjednávacího výboru), a další proces sledují a během přestávek sdělují své postřehy. Kromě plnění těchto tří odlišných funkcí potřebují členové výboru dobré schopnosti týmové spolupráce, a je-li to možné, měli by být před vyjednáváním vyškoleni. Při výběru členů týmu je třeba zvláště dávat pozor na to, aby v týmu byly zastoupeny různé dovednosti, například schopnost tým stmelovat, koordinační a komunikační dovednosti, iniciativnost, tvořivost, analytické myšlení, zdravý selský rozum a znalost problematiky zblízka. Obecně by ve vyjednávacím týmu měli být zastoupeni pracovníci, jichž se vyjednávání týká, nebo by měl být alespoň zajištěna jejich účast například v podpůrné skupině, která obklopí vlastní vyjednávací tým.

Během samotného vyjednávání je nejprve důležité získat co nejvíce informací o cílech a záměrech zaměstnavatele (zaměstnavatelů) a přitom odkrýt jen to, co je nezbytně nutné. Za tím účelem použijeme komunikační strategii aktivního naslouchání. K základním pravidlům patří více naslouchat než mluvit, klást pozitivní otázky, aby zaměstnavatel vysvětlil své postoje,



neutrálně shrnout probraná témata, nezasahovat do postojů protistrany, ale vyzkoušet sílu jejich argumentů, zjistit priority zaměstnavatele a možné oblasti kompromisu.

Vyjednávání není debata. Cílem není hájit své vlastní stanovisko za každou cenu, ale ovlivnit ostatní strany a přesvědčit je, aby ze své pozice přešly do oblasti společných zájmů. Ke klíčovým prvkům vyjednávání proto patří návrhy, které se předloží s cílem nalezení této společné oblasti. V závislosti na situaci mohou vyjednavací například začít nekontroverzními otázkami, které lze vyřešit snadno, a spornější body nechat na konec. Jindy se mohou vyjednavací rozhodnout, že na otázky, v nichž mají strany odlišné názory, se chtějí zaměřit hned a věnovat se tak nejprve nejdůležitějším záležitostem, protože hledání kompromisu může být časově náročné. Ústupky jsou nedílnou součástí takové výměny a předpokladem dosažení dohody o návrhu. V zájmu skutečné výměny však návrhy a ústupy musejí být podmíněné. Ústupky by se nikdy neměly dělat bez protihodnoty.

Úspěšný proces vyjednávání vede k dohodě, která řeší původní konflikt a umožňuje oběma stranám naplnění části svých zájmů a potřeb. I po dosažení dohody však zůstává citlivá otázka – jak přejít od slov k činům a přijatou dohodu naplňovat. Úspěch i omezení dohody závisejí ve velké míře na skutečném odhodlání zúčastněných stran držet se dosažených kompromisů poté, co opustí vyjednavací místnost. Prvním krokem k usnadnění provádění dohody v praxi je to, že obě strany vědí, na čem se dohodly. Proto na závěr jednání je třeba dát dohodě písemnou podobu a schválit ji a v této dohodě musí být uvedeny všechny body, které je třeba splnit.

Tolik k obecné charakteristice vyjednávání.

A co je zapotřebí znát o kolektivním vyjednávání s cílem uzavřít kolektivní smlouvu.

Pojem „kolektivní vyjednávání“ je definován v Úmluvě mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981, která však dosud nebyla Českou republikou ratifikována. A to přesto, že v roce 2015 prošla mezirezortním připomínkovým řízením, byla Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR předložena k projednání vládě ČR, která dne 11. dubna 2016 svým usnesením č. 323 vyslovila souhlas s ratifikací této úmluvy. Naše republika je však jejím obsahem vázána, protože jako zakládající člen MOP ratifikovala Ústavu MOP.



Je s podivem, že k ratifikaci nakonec nedošlo, protože předkládaná úmluva je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, v otázkách vnitrostátního právního řádu je možné konstatovat, že závazky obsažené v úmluvě jsou již v platné a účinné legislativě upraveny, a to prostřednictvím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, ve znění pozdějších předpisů. Úmluva je dále v souladu se závazky Evropské sociální charty a Evropského zákoníku sociálního zabezpečení, jakož i se závazky vyplývajícími z členství České republiky v Evropské unii.

Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání v osmi věcných člancích obecně vymezuje, co se rozumí pojmem kolektivní vyjednávání, co je jeho předmětem a jaká opatření mají být na vnitrostátní úrovni přijata pro jeho podporu.

Článek 2 definuje kolektivní vyjednávání následovně:

Pro účely této úmluvy se výraz „kolektivní vyjednávání“ vztahuje na všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedno straně a jednou nebo několika organizacemi pracovníků na straně druhé, jejichž účelem je

- a) stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo
- b) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a, popř. nebo
- c) upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků.

A Článek 5 popisuje podporu kolektivního vyjednávání:

1. Za účelem podpory kolektivního vyjednávání je třeba přijmout opatření přizpůsobená vnitrostátním podmínkám.
2. Cíle opatření zmíněných v odstavci 1 tohoto článku budou tyto:
 - a) kolektivní vyjednávání by mělo být umožněno všem zaměstnavatelům a všem skupinám pracovníků v odvětvích činnosti uvedených v této smlouvě;



- b) kolektivní vyjednávání by se mělo postupně rozšířit na všechny otázky uvedené pod písmeny a), b) a c) článku 2 této úmluvy;
- c) mělo by se podporovat stanovení procesních předpisů dohodnutých mezi organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků;
- d) kolektivní vyjednávání by nemělo být znemožňováno nedostatkem předpisů upravujících jeho průběh nebo tím, že takové předpisy jsou nedostačující nebo nevhodné;
- e) orgány a řízení pro urovnání pracovních sporů by měly být pojaty tak, aby přispívaly k podpoře kolektivního vyjednávání.

Právní základ kolektivního vyjednávání v České republice

Právní základ kolektivního vyjednávání v České republice tvoří především **Listina základních práv a svobod** (zákon č. 23/1991 Sb.), která v Čl. 27 zakotvuje koaliční svobodu, právo sdružovat se a odborově organizovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dalšími důležitými prameny jsou ratifikované mezinárodní smlouvy, které mají podle Čl. 10 Ústavy České republiky (zákon č. 1/1993 Sb.) přednost před zákonem. Ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání to jsou především **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat**, přijatá v roce 1949 a ratifikovaná ČSSR dne 21. 1. 1964 a publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 470/1990 Sb. a **Evropská sociální charta Rady Evropy**, přijatá v roce 1961, ratifikovaná Českou republikou dne 3. 11. 1999, publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 14/2000 Sb. m. s. a **Revidovaná evropská sociální charta**, přijatá v roce 1996.

K právu na kolektivní vyjednávání a zastupování se v Evropské sociální chartě Rady Evropy a Revidované Evropské sociální chartě se uvádí následující:

Článek 6. S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednat, se smluvní strany zavazují:

- a) podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli,



- b) podporovat tam, kde je to nutné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení pracovních podmínek kolektivními smlouvami,
- c) podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smírčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů,
- d) a uznat právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou předtím uzavřeli.

V České republice se uplatňují **dva základní typy kolektivního vyjednávání, jejichž cílem je uzavření kolektivní smlouvy**, a to vyjednávání na podnikové úrovni, směřující k uzavření podnikové kolektivní smlouvy, a vyjednávání na úrovni odvětvové, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Kolektivní smlouva je zvláštním smluvním typem, protože jejím prostřednictvím jsou hromadným způsobem závazně upravována práva v pracovněprávních vztazích pro všechny zaměstnance daného zaměstnavatele, přestože smluvními stranami této smlouvy jsou nejčastěji zaměstnavatel a příslušná odborová organizace, která u něj působí, případně více takových odborových organizací. Žádný jiný subjekt nemůže za zaměstnance kolektivní smlouvu uzavřít.

Výsadní postavení odborových organizací mezi ostatními zástupci zaměstnanců (rady zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, případně evropské rady zaměstnanců) se projevuje zejména v oblasti kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Odborová organizace je tak vedle zaměstnance a zaměstnavatele dalším subjektem pracovněprávních vztahů, který může v pracovněprávních vztazích nabývat práva a zavazovat se.

V rámci kolektivního vyjednávání vedoucího k uzavření kolektivní smlouvy je odborová organizace zástupcem všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou jejími členy. Na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů nelze v kolektivních pracovněprávních vztazích zastupování odborovou organizací vyloučit, tzn. že zaměstnanci budou kolektivní smlouvou vázáni, i kdyby to nechtěli. V kolektivních pracovněprávních vztazích, tj. vztazích mezi



zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců reprezentovaným jejich zástupci, je exkluzivní postavení odborů odůvodněno skupinovými zájmy, které odbory reprezentují.

Jménem odborové organizace uzavírá kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem orgán určený jejími stanovami, případně vyšší odborový orgán, jehož je odborová organizace členem (např. odborový svaz, resp. jeho představitel), je-li tam kompetence na dané sdružení prostřednictvím jeho stanov delegována. Jiná osoba může kolektivní smlouvu jménem odborové organizace uzavřít na základě písemné plné moci.

Postup pro kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem má být uzavření kolektivní smlouvy, upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání je první zákonnou úpravou kolektivního vyjednávání v České republice. Upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání je tak základním normativním právním aktem, který upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy. Tento zákon je převážně procesně právním předpisem, který stanoví postup při kolektivním vyjednávání a stanoví práva a povinnosti subjektů kolektivního pracovního práva v rámci tohoto procesu. **Kolektivní vyjednávání** se uskutečňuje mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli či jejich sdruženími a je **základní metodou jejich vzájemné komunikace – sociálního dialogu.**

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Oslovená smluvní strana je povinna bez zbytečného odkladu odpovědět a v odpovědi se vyjádřit k těm částem návrhu, které nebyly přijaty. V praxi však často dochází i bez vzájemné korespondence k vzájemným přímým jednáním o obsahu kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou nebo neurčitou. Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.



Zákon nijak neomezuje počet kol kolektivního vyjednávání, tedy podávání vzájemných návrhů a protinávrhů. Ideálním případem samozřejmě je, pokud smluvní strany v rozumné době po podání prvního návrhu a vyjádření k němu naleznou smluvní konsensus a kolektivní smlouvu uzavřou. Situace, v níž ani po dlouhém jednání není možné smluvního konsensu dosáhnout, může přejít až ve spor o uzavření kolektivní smlouvy.

Řešení kolektivních sporů, tedy i sporů o uzavření kolektivní smlouvy, je také upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání. Podle tohoto zákona to jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z uzavřené kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Rozlišování závazků na ty, ze kterých vznikají práva jednotlivým zaměstnancům, a na ty, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, je zásadní záležitostí, protože spory o tyto závazky se řeší prostřednictvím institutu zprostředkovatelů a rozhodců. Nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují jako ostatní práva z pracovněprávního vztahu, tzn. prostřednictvím soudů. Při sjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy jsou závazky, z nichž vyplývají práva jednotlivým zaměstnancům, považovány za kolektivní do doby uzavření kolektivní smlouvy.

Nemohou-li se smluvní strany kolektivní smlouvy dohodnout na uzavření kolektivní smlouvy, popřípadě na plnění závazků, z nichž nevznikají individuální nároky, mohou si po dohodě zvolit zprostředkovatele. Zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Přijetím žádosti zprostředkovatelem je zahájeno řízení před zprostředkovatelem. Nedohodnou-li se smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele na návrh kterékoliv ze smluvních stran Ministerstvo práce a sociálních věcí ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného tímto ministerstvem. Řízení před zprostředkovatelem se považuje za neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Je-li řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele nového.

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem mohou smluvní strany po dohodě písemně požádat o rozhodce, zapsaného v seznamu rozhodců vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí, o rozhodnutí ve sporu. Nedohodnou-li se smluvní strany na rozhodci a jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, nebo jde-li o



spor o plnění kolektivní smlouvy, určí rozhodce na návrh kterékoliv ze smluvních stran ministerstvo ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Přijetím žádosti rozhodcem, popřípadě doručením rozhodnutí o určení rozhodce, je řízení před rozhodcem zahájeno. Rozhodce spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran a své rozhodnutí písemně sdělí do 15 dnů od zahájení řízení. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.

Specifika kolektivní smlouvy jako zvláštního smluvního typu, otázku smluvních stran, platnosti, závaznosti, účinnosti i obsahu, upravuje zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Platnost kolektivní smlouvy

Jednou z podmínek platnosti kolektivní smlouvy je, že vyhoví podmínkám kladeným na její formální provedení. Ustanovení § 27 odst. 2 zákoníku práce totiž vyžaduje, aby **kolektivní smlouva byla uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině**. Okamžikem takového podpisu se kolektivní smlouva stane platnou. Za výjimku z tohoto pravidla lze považovat § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání, podle něhož je ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tato smlouva platně uzavřena doručením rozhodce smluvním stranám.

K tomu, aby byla kolektivní smlouva platná, je třeba kromě dodržení požadované formy trvat i na dodržení dalších náležitostí právního úkonu, upravených v ustanoveních § 34 a následujících občanského zákoníku. Musí zde tedy figurovat skutečná, omylu prostá, svobodná a vážná vůle kolektivní smlouvu uzavřít. Projev této vůle musí být srozumitelný a určitý. Plnění, které je předmětem kolektivní smlouvy, musí být možné a dovolené. V neposlední řadě pak kolektivní smlouva nesmí být v rozporu s dobrými mravy a se zákonem, případně zákon obcházet.

Zákoník práce v § 27 odst. 1 stanoví ještě další podmínku platnosti kolektivní smlouvy, kterou lze považovat za zvláštní náležitost kolektivní smlouvy. Podle ní **nesmí podniková kolektivní smlouva upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než případná kolektivní smlouva vyššího stupně**, která je pro zaměstnavatele závazná buď z titulu jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, která ji uzavřela, nebo na základě rozšíření její závaznosti. Pokud by přesto podniková kolektivní



smlouva obsahovala takové rozporné ujednání, potom by se k němu nepřihlíželo (tzn., že zaměstnanci by měli právo na plnění z kolektivní smlouvy vyššího stupně).

V případě, kdy by některá z výše uvedených náležitostí nebyla splněna, byl by dán důvod pro neplatnost, resp. nicotnost kolektivní smlouvy či její části. Nicotné je takové jednání, ke kterému se podle zákona nepřihlíží (např. při nedodržení písemné formy kolektivní smlouvy). Jiné nedostatky náležitostí kolektivní smlouvy jsou stíženy neplatností, a to buď relativní nebo absolutní. Absolutní neplatnost, ke které je soud povinen přihlédnout i bez návrhu, je spojována pouze s neplatným právním jednáním, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, případně pokud zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Pokud by tedy kolektivní smlouva trpěla vadou, kvůli které by byla relativně neplatná, je nutné tuto neplatnost namítnout, neboť než se tak stane, je i přes důvod neplatnosti považována za platnou. K namítnutí neplatnosti zcela postačí, pokud např. jedna ze smluvních stran kolektivní smlouvy prokazatelně (nejlépe písemně) oznámí druhé straně, že smlouvu, případně její část, považuje za neplatnou a tímto se neplatnost namítá. Právo namítnout neplatnost kolektivní smlouvy nebo její části se promlčí v tříleté obecné promlčecí době.

Pro kolektivní smlouvu se uplatní rovněž právní úprava částečné neplatnosti právního jednání. Platí, že vztahuje-li se důvod neplatnosti jen na část smlouvy, kterou lze od ostatního obsahu oddělit, stává se neplatnou pouze tato část, lze-li předpokládat, že by k právnímu jednání došlo i bez neplatné části, rozpoznala-li by strana neplatnost včas.

Účinnost kolektivní smlouvy

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy jsou dva rozdílné pojmy. Při splnění všech předepsaných náležitostí je kolektivní smlouva platná ode dne podpisu smluvními stranami, což je zpravidla ještě před její účinností. **Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se tato smlouva sjednává** a ve kterém zakládá práva a povinnosti, které jsou jejím obsahem. Konkrétní doba účinnosti kolektivní smlouvy záleží samozřejmě na ujednání smluvních stran. Dohodnou-li se na tom smluvní strany, **může být účinnost některých částí kolektivní smlouvy odchylná od doby účinnosti kolektivní smlouvy jako celku** (často zejména u části týkající se odměňování).



Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena a končí uplynutím tohoto období (s výjimkou odchylně sjednané doby účinnosti některých práv nebo povinností). Specifikem kolektivní smlouvy je proto, že **může být uzavřena i se zpětnou účinností** (začátek období účinnosti předchází okamžiku podpisu kolektivní smlouvy), případně účinnost některých závazků může dobu účinnosti kolektivní smlouvy jako celku přesahovat. Toto řešení je praktické zejména v situaci, kdy se kolektivní vyjednávání protáhne déle, než jeho účastníci předpokládali a nová kolektivní smlouva je uzavřena až po uplynutí účinnosti předchozí kolektivní smlouvy. Prodloužením účinnosti některých závazků původní kolektivní smlouvy nebo zpětně sjednanou účinností nové kolektivní smlouvy lze pak zaměstnancům přiznat práva i za období, kdy se na ně nevztahovala žádná kolektivní smlouva.

Podle § 26 odst. 1 zákoníku práce **je možné uzavřít kolektivní smlouvu jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou**. V praxi se poměrně často objevují kolektivní smlouvy uzavírané na dobu jednoho roku, který se kryje buď s rokem kalendářním, ale mnohdy s rokem fiskálním, čemuž právní úprava nebrání. Poměrně časté jsou ovšem i kolektivní smlouvy uzavírané na delší časové období, např. na dva či tři roky.

V případě uzavření kolektivní smlouvy na dobu neurčitou lze kolektivní smlouvu vypovědět při dodržení zákonem stanovené šestiměsíční výpovědní doby, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníkovi kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu lze přitom vypovědět nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data její účinnosti.

Pro ukončení účinnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou musí být zároveň konkrétně sjednána nejzazší doba účinnosti kolektivní smlouvy. Účinnost kolektivní smlouvy tak může být vázána například na uzavření nové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je pak účinná až do doby, kdy se účinnou stane nově uzavřená kolektivní smlouva, popř. do doby uplynutí její nejzazší účinnosti.

Kolektivní smlouvu je možné vypovědět bez uvedení důvodu, a to bez ohledu na to, zda se jedná o kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou či neurčitou.

Zákoník práce v § 26 odst. 3 řeší situaci, kdy **dojde k zániku odborové organizace**, která kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřela. Účinnost této kolektivní smlouvy končí



nejpozději k poslednímu dni následujícího kalendářního roku. Pokud na odborové straně byla kolektivní smlouva podepsána více odborovými organizacemi, uplatní se stejné pravidlo jen jestliže došlo k zániku všech těchto odborových organizací.

Zvláštní pravidlo pro dřívější skončení účinnosti kolektivní smlouvy je upraveno v § 338 odst. 2 zákoníku práce, ve vztahu k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Jde například o případy prodeje podniku, fúzí, převodů činnosti či úkolů zaměstnavatele, nebo jejích částí. Účinnost kolektivní smlouvy u přejímajícího zaměstnavatele v těchto případech skončí nejpozději uplynutím následujícího kalendářního roku po datu přechodu.

Závaznost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se stává závaznou jejím platným uzavřením. Zaměstnancům z ní však vznikají práva až od doby její účinnosti. Závazná pak přestává být skončením doby její účinnosti.

Podle § 25 odst. 1 zákoníku práce je **podniková kolektivní smlouva** závazná pro její účastníky. Závazná je také pro zaměstnance, za které odborová organizace kolektivní smlouvu uzavřela. **Kolektivní smlouva vyššího stupně** je pak kromě smluvních stran závazná i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, včetně těch, kteří by po dobu účinnosti takové kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Dále je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro odborové organizace a zaměstnance, za které ji uzavřel odborový svaz či asociace.

Opět je třeba uvést situaci, kdy **dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů**. V tomto případě může dojít ke zvláštní situaci ohledně závaznosti kolektivní smlouvy. Dochází-li k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele (např. při prodeji nebo nájmu podniku, při převodu činnosti či úkolů), **přecházejí na něj i práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy platné u dosavadního zaměstnavatele**, aniž by byl smluvní stranou této kolektivní smlouvy. Tato převzatá kolektivní smlouva bude ovšem závazná pouze pro zaměstnance, na které se vztahovala u dosavadního zaměstnavatele a pouze po dobu, po kterou měla platit v době přechodu práv, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku po datu přechodu práv.



V souvislosti s tím může dojít k situaci, kdy pro některé zaměstnance přejímajícího zaměstnavatele bude závazná kolektivní smlouva, avšak pro zaměstnance, kteří byli u zaměstnavatele zaměstnaní ještě před realizací přechodu práv a povinností, kolektivní smlouva závazná nebude. Tento stav, který z faktického pohledu bude představovat nerovné zacházení se zaměstnanci, ovšem nelze považovat za diskriminaci nebo nerovné zacházení z pohledu právního. K nerovnému zacházení totiž nedochází na základě rozhodnutí zaměstnavatele, nýbrž na základě objektivní skutečnosti, jíž je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a proto nelze zaměstnavatele v souvislosti s tímto nerovným přístupem k zaměstnancům jakkoli sankcionovat.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Vedle kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni se uplatňuje také kolektivní vyjednávání na úrovni odvětví. Na této úrovni dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se uzavírají mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně druhé. Mohou je tedy uzavírat více než dva zaměstnavatelé a odborová organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.

Hlavním důvodem pro sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně je snaha o **zavedení minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců**, jako jsou např. délka pracovní doby, výše příplatků, délka dovolené, výše odstupného, výše minimálních mzdových tarifů, podpory vzdělávání, předcházení propouštění zaměstnanců. Cílem těchto jednání je nastavit srovnatelné pracovní podmínky zaměstnanců u širšího okruhu zaměstnavatelů v daném oboru či odvětví.

Ve snaze dosáhnout prostřednictvím kolektivního vyjednávání na úrovni odvětví jednotných standardů pracovních podmínek nelze nerespektovat specifika určitých odvětví, jejich technickou, technologickou i celkovou ekonomickou situaci. Výsledkem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni by pak měly být na jedné straně dostatečná ochrana oprávněných zájmů zaměstnanců a na straně druhé vytvoření východiska pro spravedlivé podmínky při provozování činnosti zaměstnavatelů v rámci hospodářské soutěže, umožňující ekonomický rozvoj a dobré hospodářské výsledky.



Uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou závazné pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili. Aby zaměstnavatelé neukončovali účelově své členství v organizaci zaměstnavatelů jen z toho důvodu, aby se vyhnuli závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 25 odst. 2 písm. a) pravidlo, že taková kolektivní smlouva zůstává pro daného zaměstnavatele i nadále závazná po celou dobu její účinnosti. Kromě toho je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro zaměstnance, za něž byla uzavřena (jsou zastupováni odborovými organizacemi sdruženými v příslušném odborovém svazu), i pro samotné odborové organizace, které jsou členy odborového svazu jako smluvní strana kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Také z kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou zaměstnancům vznikat jednotlivá práva. Je ovšem možné, aby i u zaměstnavatele, pro něž je závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, došlo k uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Taková podniková kolektivní smlouva je ovšem podle ustanovení § 27 odst. 1 zákoníku práce neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. A naopak, podniková kolektivní smlouva může zaměstnancům zajišťovat větší rozsah práv než uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně.

Postup uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně je shodný s postupem pro uzavírání podnikových kolektivních smluv a je upraven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Podstatou rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je skutečnost, že se stanou závazné i pro zaměstnavatele s obdobným předmětem činnosti, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která takovou smlouvu uzavřela a pro které není závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

Institut rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně byl na území České republiky uplatňován zhruba od počátku 20. století a jeho účelem je spoluvytvářet ekonomicky a sociálně stabilizované prostředí poskytující obdobné výchozí podmínky všem, kteří se v něm pohybují. Umožňuje zaručit jednotný standard pracovněprávních a mzdových podmínek pro



skupiny podniků s obdobnou činností, ekonomickými a sociálními podmínkami zpravidla pro určité hospodářské odvětví či obor.

Účelem rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je úsilí zabránit neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání, nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 98, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.

Právní úprava rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je obsažena v § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Podle ustanovení tohoto zákona musí návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně podat obě smluvní strany, přičemž alespoň jedna z nich musí v odvětví, na něž se navrhuje rozšířit závaznost této kolektivní smlouvy, reprezentovat největší počet zaměstnanců.

Podle této úpravy mohou smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy odvětvové klasifikace ekonomických činností, nebo celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán.

Jsou-li splněny všechny stanovené podmínky a návrh obsahuje požadované náležitosti, zašle ministerstvo bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty patnácti dnů ode dne



doručení návrhu, sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě úřadům práce a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Úřad práce je ze zákona povinen umožnit každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.



4. CO MOHOU ŘEŠIT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Kolektivní smlouva může obsahovat různé typy závazků, jde především o závazky hromadné povahy, týkající se všech nebo blíže neurčeného okruhu zaměstnanců, jimž z těchto závazků vyplývají práva (tzv. normativní závazky), a závazky smluvních stran (tzv. smluvní závazky) mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Ve své normativní části je kolektivní smlouva pramenem práva, tzn. že normativní závazky mají stejnou povahu jako závazky založené přímo zákonem.

Účelem uzavření kolektivní smlouvy je kromě hromadné úpravy pracovních podmínek, jejímž prostřednictvím je mimo jiné garantováno rovné zacházení se zaměstnanci, i zachování sociálního smíru na pracovišti. V oblasti společenské odpovědnosti firem (CSR) je platná kolektivní smlouva u zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace, jedním ze základních projevů společensky odpovědného podnikání.

Kolektivní smlouva může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy, tj. i závazky zákonem neupravené či nepředvídané. Jde-li však o závazky upravující mzdová či platová nebo ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jsou tyto závazky možné jen v rámci daném pracovněprávními předpisy.

Tato zásada je vyjádřena v § 4b zákoníku práce:

„(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinnosti zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva, jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.“



Smluvní svoboda se v pracovně právních vztazích projevuje ve dvou základních ohledech. Předně je možné, aby si zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali práva a povinnosti, které zákoník práce neupravuje. Pokud takové ujednání neodporuje zákonu, neobchází jej, nebo nenarušuje dobré mravy, dojde tím k platnému založení závazků smluvních stran. Kromě sjednání nových, zákonu neznámých práv a povinností, si smluvní strany také mohou zákonem upravená práva a povinnosti sjednat jiným způsobem a odchýlit se tak od zákoníkem práce nastavených pravidel.

Případná odchylná úprava práv týkajících se mzdových, platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví zákoník práce, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné. Stanoví-li tedy zákon ve vztahu k určitému právu minimální nebo maximální rozsah, nemůže smlouvou dojít k jeho snížení pod minimální úroveň nebo navýšení nad úroveň maximální. Toto východisko neplatí jen v případě, kdy možnost úpravy nižší nebo vyšší úrovně práv, než jaká je obecně stanovena jako nejméně nebo nejvýše přípustná, zákoník práce výslovně připouští.

Z těchto zásad musí vycházet také dojednávaný obsah kolektivních smluv!

Obsah kolektivní smlouvy bude vždy vycházet z možností konkrétního zaměstnavatele. Zatímco u zaměstnavatele, který je podnikatelem, budou omezujícím kritériem zpravidla jen výsledky hospodaření, u zaměstnavatele, jehož hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty, je obsah kolektivní smlouvy touto skutečností i zákonnými omezeními limitován.

Kolektivní smlouva je v oblasti normativních závazků závazná nejen pro zaměstnance, za které byla uzavřena, tj. zaměstnance, kteří byli v době jejího podpisu v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele, ale i pro nové zaměstnance, kterým v době její platnosti pracovněprávní vztah vznikne.

Pokud jde o individuální smluvní závazky mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, práva a povinnosti vyplývají z těchto závazků pouze smluvním stranám kolektivní smlouvy. V případě, že v době platnosti kolektivní smlouvy u zaměstnavatele začne působit nová odborová organizace, nevplývají tomuto subjektu automaticky práva z dříve uzavřené kolektivní smlouvy. Rozsah závaznosti kolektivní smlouvy na další odborovou organizaci či



více odborových organizací by bylo možné rozšířit pouze dohodou smluvních stran. V této souvislosti je však třeba připomenout, že zaměstnavatel by měl i vůči nové odborové organizaci povinnost vyplývající z ustanovení zákoníku práce (zejména § 276 a násl. zákoníku práce) a v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod by nemělo docházet k jejímu znevýhodňování ve vztahu k dříve existujícím odborovým organizacím.

Obsah kolektivní smlouvy je velmi obecně naznačen v ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce. Jsou jím **práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, i práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy**. Současně je stanoveno, že kolektivní smlouva nesmí obsahovat ujednání, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená zákoníkem práce, resp. že se k takovým ujednáním nepřihlíží.

Při **základním dělení obsahu kolektivních smluv** se rozlišuje:

- **část obligáční** (smluvně právní), jež zakládá závazky smluvních stran, nemá normativní povahu a není tedy pramenem práva a
- **část normativní**, tj. závazky hromadné povahy týkající se všech nebo blíže neurčeného okruhu zaměstnanců, jímž z těchto závazků vyplývají vymahatelná práva a proto **je považovaná za pramen pracovního práva**, tzn., že normativní závazky mají stejnou povahu jako závazky založené přímo zákonem.

Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouva je z povahy věci určena k tomu, aby její ujednání dopadala na celý kolektiv zaměstnanců, zákoník práce výslovně **zakazuje, aby ukládala povinnosti jednotlivým, tedy individuálně určeným zaměstnancům**. K ukládání povinností zaměstnancům je v souvislosti s kolektivní smlouvou obecně třeba přistupovat obezřetně. Zákon to sice výslovně nestanoví, ovšem kolektivní smlouva by neměla být považována za nástroj, jehož prostřednictvím zaměstnavatel řídí a organizuje práci a povinnostmi zaměstnanců by se tedy zabývat neměla. Jejím obsahem by vedle závazků smluvních stran měla být zejména práva zaměstnanců, přičemž ke konkretizaci a specifikaci povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích by měly sloužit jiné nástroje, především pracovní řád.



Zákoník práce v některých případech **váže určitou úpravu práv a povinností** zaměstnanců a zaměstnavatelů **výhradně na kolektivní smlouvu**.

Jedná se konkrétně o:

- stanovení délky vyrovnávacího období pro sledování průměrné týdenní pracovní doby v rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby až na 52 týdnů,
(v kolektivních smlouvách vyššího stupně uzavíraných pro rezort zemědělství představuje toto ustanovení důležitou pravidelnou její součástí)
- stanovení délky vyrovnávacího období pro sledování nejvyššího přípustného limitu práce přesčas až na 52 týdnů,
- omezení uplatnění agenturního zaměstnávání u zaměstnavatele.

Pokud zákoník práce výslovně spojuje možnost sjednání určité úpravy práv a povinností v pracovněprávních vztazích v kolektivní smlouvě, nelze takovéto řešení upravit vnitřním předpisem zaměstnavatele, a to i když u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a kolektivní smlouvu tedy není možné uzavřít. Vnitřní předpis by byl v této části pro rozpor se zákonem neplatný.

S ohledem na význam a důležitost kolektivní smlouvy jako nástroje dosažení a udržení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, měla by být v kolektivní smlouvě upravena zejména mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, protože kolektivní smlouva je na rozdíl od vnitřního předpisu výsledkem oboustranného konsenzu zaměstnavatele a odborů.

Pokud jde o **smluvní závazky mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**, pak tato část kolektivní smlouvy zpravidla upravuje podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele, konkretizuje povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odborové organizaci a stanoví pravidla vzájemného jednání. Oprávnění odborové organizace vyplývají buď ze zákona, nebo z kolektivní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, u něhož působí. Prostřednictvím smluvních závazků obsažených v kolektivní smlouvě, tj. závazků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, může být působnost odborové organizace rozšířena nad rámec zákona – mohou být sjednána další práva odborové organizace, která ze zákona nevyplývají, popř. stávající práva mohou být rozšířena, a to včetně podmínek pro výkon takovýchto práv.



Co by měla kolektivní smlouva obsahovat

V úvodu je třeba poznamenat, že o obsahu a jeho členění rozhodují především smluvní strany.

Úvodní ustanovení

V úvodních ustanoveních je obsažena identifikace stran. Na straně zaměstnavatele to je jeho název nebo jméno, sídlo a identifikační číslo a jména osob, které kolektivní smlouvu podepisují. Na straně odborů pak plný název odborové organizace či organizací, jméno a funkce osoby či osob, které kolektivní smlouvu podepisují. Vždy je třeba uvádět aktuální stav ke dni podpisu kolektivní smlouvy.

Spolupráce smluvních stran

Obsah této části kolektivní smlouvy vychází z povinností, které má zaměstnavatel vůči odborové organizaci podle zákoníku práce. Konkretizace stanovených povinností, např. přesné uvedení místnosti pro činnost odborové organizace a jejího vybavení, je významná, protože je tím dána jistota fungování odborové organizace po dobu účinnosti kolektivní smlouvy a zaměstnavatel nemůže tyto podmínky jednostranně měnit. Dohodnout konkrétní úhradu nákladů na potřebné podklady pro činnost odborů přichází v úvahu tam, kde takové podklady zaměstnavatel neposkytuje odborové organizaci bezplatně. Jedná se např. o přístup k platným právním předpisům, zajištění některých zpráv a rozborů v souvislosti s finanční a ekonomickou situací zaměstnavatele, kopie zpráv státních orgánů provádějících kontrolu.

Závazek zaměstnavatele poskytnout odborové organizaci na její činnost nebo na blíže určený okruh činnosti dar představuje potvrzení zájmu zaměstnavatele na fungování odborové organizace. Tento dar však může odborová organizace použít pouze k vymezeným účelům bez časového omezení, tj. nejen v roce poskytnutí, ale i v letech následujících. Pro potřeby daňové kontroly je nutné vést odděleně od ostatního účetnictví evidenci o příjmech (darech) a výdajích (použití daru) na uvedené účely.

Poněkud odlišná situace bude u organizací veřejné sféry, kterým je možné podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění (fond kulturních a



sociálních potřeb povinně tvoří většina těchto organizací) poskytovat odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele, příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

Zaměstnavatel s ohledem na zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a změně některých zákonů, v platném znění, a aktuálně podle „Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (GDPR zákon)“, který nabyl účinnosti dnem 25. května 2018, nemůže bez výslovného souhlasu zaměstnance poskytovat konkrétní osobní údaje, tj. ani např. údaje o jeho mzdě. Bude proto zapotřebí předložit zaměstnavateli písemné souhlasy všech členů odborové organizace opravňující příslušné odborové funkcionáře seznamování se s jejich mzdou. Výslovný souhlas člena odborové organizace nelze nahradit usnesením kolektivního orgánu odborové organizace (členské schůze, konference).

Srážky členských odborových příspěvků ze mzdy je zaměstnavatel oprávněn provádět, je-li jejich provádění sjednáno v kolektivní smlouvě a má-li zaměstnavatel k dispozici souhlas jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace k jejich provádění. O výši takto prováděných srážek je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci. Uvedená informace je v praxi významná i proto, že členské příspěvky do zákonem stanovené výše jsou podle § 15 odst. 7 zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb., v platném znění) nezdanitelnou částí základu daně. Potvrzení o výši členských příspěvků jednotlivých členům vystavuje příslušná odborová organizace.

Pro zajištění informovanosti odborové organizace alespoň v rozsahu, jak to ukládá zákoník práce, je třeba v kolektivní smlouvě konkrétně upravit, kdy a jaké informace potřebuje odborová organizace pravidelně a také jakou formou jí budou zaměstnavatelem tyto informace předávány. Nad zákoníkem práce stanovený povinný rozsah informací lze doporučit sjednat informace o využívání agenturního zaměstnávání a informace o všech měřeních, která jsou podkladem k opatřením v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o výsledcích těchto měření.

Okruh situací, k nimž zaměstnavatel potřebuje předchozí souhlas odborové organizace, lze doporučit rozšířit nad rámec stanovený zákoníkem práce.



Také vymezení, co se rozumí větším počtem zaměstnanců, je velmi důležité, neboť tuto otázku zákoník práce ani jiný právní předpis neřeší, nicméně plnění některých povinností zaměstnavatele v oblasti informování a projednávání je vázáno na skutečnost, že daná záležitost se týká většího počtu zaměstnanců.

Pracovní poměr a skončení pracovního poměru

Do této části kolektivní smlouvy není vhodné opisovat ustanovení zákoníku práce, která tak nepřináší nic nového. V této části kolektivní smlouvy lze sjednat závazek zaměstnavatele proplácet náklady na vstupní lékařskou prohlídku (aby nemohlo být s novými zaměstnanci sjednáno něco jiného), závazek zaměstnavatele informovat odborovou organizaci o nově vzniklých pracovních poměrech a případech jejich skončení. Lze smluvně omezit maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou, případně počet opakování těchto pracovních poměrů, nebo naopak sjednat vážné provozní důvody nebo důvody, spočívající ve zvláštní povaze práce podle § 39 odst. 4 zákoníku práce, pro které se neuplatní zákaz řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

V souvislosti se skončením pracovního poměru lze sjednat povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnancům propuštěným z organizačních nebo zdravotních důvodů jinou vhodnou práci, blíže specifikovat proces hromadného propouštění zaměstnanců a práva hromadně propuštěných zaměstnanců, sjednat výši odstupného nad rámec zákona, případně sjednat odstupné i u jiných důvodů skončení pracovního poměru, než stanoví zákon.

Pracovní doba, doba odpočinku, přestávky v práci, pracovní režimy, práce přesčas, pracovní pohotovost

Maximální **délka stanovené týdenní pracovní doby** činí 40 hodin týdně. Jedná se o tzv. čistou pracovní dobu, tj. do stanovené délky pracovní doby se nezapočítávají přestávky v práci na jídlo a oddech. Zákoník práce ve svém § 79 odst. 3 stanoví, že zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod rozsah stanovený zákonem bez snížení mzdy je možné pouze v kolektivní smlouvě nebo u zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, ve vnitřním předpise, tj. i přes smluvní volnost to nelze sjednat v pracovní nebo jiné smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.



Možnost zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy se však nevztahuje na zaměstnavatele tzv. veřejné sféry.

V kolektivní smlouvě je možné sjednat **rozvržení pracovní doby**. O rozvržení týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Pracovní doba se zpravidla rozvrhuje do pětítýdenního pracovního týdne. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby lze sjednat období, na které lze pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně. V případě, že kolektivní smlouva takové ujednání neobsahuje, platí, že zaměstnavatel může pracovní dobu rozvrhnout nerovnoměrně nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích (§ 83 odst. 1 zákoníku práce). Výlučně v kolektivní smlouvě lze sjednat období, na které lze rozvrhnout pracovní dobu až na 52 týdnů po sobě jdoucích. V obou případech platí, že délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby pak platí, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak. Je třeba uvést, že dohodou lze změnit pouze délku doby, v níž musí zaměstnavatel seznámit zaměstnance s rozvržením pracovní doby.

Zákoník práce připouští zvláštní druh nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nazývaný **konto pracovní doby** (§ 86 a 87 zákoníku práce), který může být sjednán pouze v kolektivní smlouvě nebo u zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, stanoven vnitřním předpisem. Rozvržení pracovní doby formou konta pracovní doby není pro zaměstnance příliš výhodné, neboť klade zvýšené nároky na životní režim zaměstnance, a navíc mu vlastně po sjednanou dobu zajišťuje právo na výplatu pouze ve výši 80 % průměrného výdělku, zjištěného ze zvláštního rozhodného období, kterým je 12 kalendářních měsíců předcházejících začátku srovnávacího období, případně ve výši sjednané v kolektivní smlouvě (např. 85 %).

V kolektivní smlouvě lze také případně sjednat pružné rozvržení pracovní doby s určením, kterých skupin zaměstnanců se bude týkat. Pracovní dobu lze pružně rozvrhnout tak, že stanovená týdenní pracovní doba bude naplněna v průměru nejdéle ve čtyřtýdenním srovnávacím období. Sjednat je třeba, kromě okruhu zaměstnanců, na něž se bude takové rozvržení pracovní doby vztahovat, také základní pracovní dobu, kdy zaměstnanec musí být na



pracovišti, a volitelnou pracovní dobu. Volitelná pracovní doba, včetně základní doby, musí být stanovena tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Sjednat je také třeba jaké rozvržení pracovní doby se uplatní v případech, kdy zákoník práce pro konkrétní situaci použití tohoto typu rozvržení pracovní doby neumožňuje (např. v případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu).

Zákoník práce sice výslovně neupravuje možnost sjednat v kolektivní smlouvě započtení **osobní očisty** do pracovní doby, ale podobný závazek je v rámci smluvní volnosti možný. Řešit uvedenou otázku v rámci kolektivního vyjednávání je vhodné zejména pro profese, při jejichž výkonu dochází k velkému znečištění, např. v provozech s vysokou prašností.

Zákoník práce v § 88 zaručuje zaměstnancům poskytnutí **přestávek v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně třicet minut nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce. U mladistvých zaměstnanců musí být přestávka na jídlo a oddech poskytnuta nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka může být rozdělena do několika částí s tím, že alespoň jedna její část musí činit nejméně 15 minut. Přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. V případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přestávku poskytnout z důvodu, že práci nelze přerušit, resp. zaměstnance vystřídat, je povinen mu poskytnout přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se na rozdíl od přestávky v práci započítává do pracovní doby.

Bezpečnostní přestávky, které náleží zaměstnancům na některých pracovištích podle zvláštních právních předpisů, se započítávají do pracovní doby. Zákoník práce výslovně stanoví, že případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.

Práce přesčas, kterou lze zaměstnanci nařídit, nesmí podle ustanovení § 93 odst. 2 zákoníku práce činit více než osm hodin týdně a ročně nejvýše 150 hodin. Do těchto limitů se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Nad stanovené limity může být konána práce přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas, tj. jak nařízené práce přesčas, tak i dohodnuté práce přesčas, však nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Není-li délka období, v němž v průměru nesmí součet nařízené i dohodnuté práce přesčas překročit osm hodin týdně, sjednána, platí, že délka tohoto období může podle § 93 odst. 4 zákoníku práce činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat toto období až na 52 týdnů po sobě jdoucích.



S ohledem na smluvní volnost je možné v kolektivní smlouvě sjednat, nebo u zaměstnavatele, kde odbory nepůsobí, stanovit nižší rozsah přesčasové práce.

Pracovní pohotovost může být držena jen mimo pracoviště zaměstnavatele. Pracovní pohotovost nemůže být nařízena, aniž by byla předem se zaměstnancem dohodnuta, s tím, že v této dohodě by měl být sjednán její rozsah a současně i místo, kde a případně za jakých podmínek ji bude zaměstnanec držet. Dohoda sice nemusí mít písemnou formu, lze ji však doporučit. Pokud k dohodě o pracovní pohotovosti a jejím rozsahu dojde, je zaměstnavatel oprávněn v rámci dohodnutého rozsahu zaměstnanci tuto pohotovost nařídit. Pro pracovní pohotovost není stanoven žádný maximální rozsah. Nic nebrání tomu, aby byl maximální možný rozsah pracovní pohotovosti dohodnut v kolektivní smlouvě nebo u zaměstnavatele, kde nepůsobí odbory, stanoven vnitřním předpisem.

Dovolená

Výměra dovolené za kalendářní rok činí podle § 213 odst. 1 zákoníku práce pro všechny zaměstnance bez ohledu na délku trvání zaměstnání nejméně čtyři kalendářní týdny. V kolektivní smlouvě je možné prodloužit dovolenou nejen o celé týdny, ale i o dny s tím, že toto prodloužení je možné podmínit. Podmínky však nesmí být diskriminační. Dovolená, tj. zákonná výměra i prodloužení, tvoří jeden celek a při čerpání dovolené nelze nijak oddělit čerpání zákonné výměry dovolené a jejího prodloužení. Možnost prodloužení výměry dovolené se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatelů, jejichž výměra dovolené činí přímo ze zákoníku práce pět týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce.

Sjednání termínu pro předložení rozvrhu dovolených k projednání odborové organizaci má praktický význam pro zajištění časového prostoru k případnému vyjasnění otázek čerpání dovolené jednotlivými zaměstnanci a zajištění určitého zohlednění i zájmu zaměstnanců.

Celozávodní dovolenou, resp. hromadné čerpání dovolené, lze podle § 220 zákoníku práce určit v rozsahu nejvýše dvou týdnů, a to jen pokud je to nutné z provozních důvodů.



Překážky v práci

Zákoník práce v ustanoveních § 191 až 206 především rozlišuje **překážky na straně zaměstnance** a **překážky na straně zaměstnavatele**.

U **překážek na straně zaměstnance** upravuje případy, při kterých vzniká z vymezených důvodů zaměstnanci právo na pracovní volno, případně na pracovní volno s náhradou mzdy.

V zákoníku práce jsou upraveny dvě základní skupiny těchto překážek, a to **důležité osobní překážky v práci** a **překážky v práci z důvodu obecného zájmu**. Do první skupiny jsou zařazeny důležité osobní překážky v práci jako jsou pracovní neschopnost, karanténa, ošetřování člena rodiny, mateřská a rodičovská dovolená a jiné důležité překážky v práci. Ve druhé skupině jsou zařazeny překážky v práci z důvodu výkonu veřejné funkce, výkonu občanské povinnosti, jiných úkonů v obecném zájmu, pracovního volna související s brannou povinností, překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.

Jiné důležité osobní překážky v práci, jako vyšetření nebo ošetření, přerušení dopravního provozu, svatba, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka, doprovod rodinného příslušníka, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování, vyhledání nového zaměstnání apod., jsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. V kolektivní smlouvě je možné sjednat delší pracovní volno, a to s náhradou mzdy nebo bez náhrady mzdy, případně sjednat náhradu mzdy tam, kde podle nařízení vlády náhrada mzdy nenáleží. Kromě toho lze v kolektivní smlouvě sjednat další okruh překážek v práci na straně zaměstnance, např. v poslední době diskutovaný tzv. sick days, tj. zdravotní volno bez nutnosti prokazovat pracovní neschopnost.

Neměly by být opomenuty **překážky z důvodu obecného zájmu uvedené v § 203 odst. 2 písm. a), b), c)**, tj. výkon funkce člena odborového orgánu, výkon jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech a účast zaměstnanců v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce k účasti na školení pořádaném odborovou organizací. V kolektivní smlouvě je třeba výslovně upravit:

- a) rozsah pracovního volna s náhradou mzdy k výkonu funkce v rozsahu podle zákoníku práce, tj. k činnostem, kde odbory vystupují jako zástupci všech zaměstnanců u zaměstnavatele,
- b) otázku náhrady mzdy a její případné refundace v případech další odborové činnosti, která již nepředstavuje zastupování zaměstnanců tak, jak je upraveno zákoníkem práce,



- c) dobu, ve které bude zaměstnavateli předem ohlášena překážka v práci spočívající v účasti na školení pořádaném odborovou organizací a jeho vybraní účastníci.

U **překážek v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce**, v souladu s § 234 zákoníku práce, je možné v kolektivní smlouvě sjednat vyšší rozsah pracovního volna s náhradou mzdy.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele stanoví v zákoníku práce § 207 až § 210. Zákon zde pamatuje na situace, kdy zaměstnavatel z vymezených důvodů na své straně nemůže zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy. V těchto situacích přiznává zaměstnanci náhradu mzdy ve stanovené výši. Při překážce v práci z důvodu prostoje zaměstnanci náleží náhrada mzdy nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku, a v případě, že nepracoval pro nepříznivé povětrnostní vlivy, náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku. S ohledem na stanovení zákonného minima je možné sjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy pouze vyšší, v žádném případě nižší než zákonem stanovené výši, nejvýše však do 100 % průměrného výdělku.

Právní úprava nepředpokládá, že by se v kolektivní smlouvě řešila výše náhrady mzdy u **jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele (částečná nezaměstnanost)**. Tyto situace by měly být řešeny pouze případ od případu samostatnou dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.



Cestovní náhrady

Cestovní náhrady upravuje zákoník práce. Stravné je zákonem stanoveno v minimální výši, rozpětí pro určení stravného platí pouze pro zaměstnavatele z veřejné sféry. Horní hranice tohoto rozpětí je ovšem významná i pro zaměstnavatele soukromé (podnikatelské) sféry, protože jen do výše horní hranice tohoto rozpětí jsou vynaložené prostředky považovány za daňově uznatelné. V kolektivní smlouvě je možné sjednat nejen vyšší, ale i jiné než zákonem předvídané náhrady. Je však třeba pamatovat, že od daně z příjmů, a tím i od placení pojistného, jsou osvobozeny pouze ty náhrady, které jsou zákonem upravené, a pouze ve výši v zákoně stanovené.

Odměňování zaměstnanců

Jednání o mzdách je stěžejní součástí kolektivního vyjednávání a mzdová oblast kolektivní smlouvy patří k těm nejdůležitějším. Cílem by mělo být, aby kolektivní smlouva obsahovala komplexní úpravu pravidel pro odměňování zaměstnanců.

Významnou částí většiny kolektivních smluv je **mzdový systém**. Sjednání, stanovení nebo určení mzdy je zakotveno v § 113 zákoníku práce, podle kterého „mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem“.

Podle nálezu Ústavního soudu je od 14. dubna 2008 možné, aby zaměstnavatelé vydávali vnitřní předpisy, tedy i vnitřní předpisy upravující oblast odměňování, a to i tam, kde působí odborová organizace. Zaměstnavatel je vydání vnitřních předpisů povinen s odborovou organizací pouze projednat. Proto je nanejvýš potřebné sjednat celý systém odměňování v kolektivní smlouvě.

Mzdový systém v kolektivní smlouvě by měl zahrnovat:

- tarifní systém,
- mzdové příplatky,
- další mzdové složky,
- růst průměrné mzdy,
- odměna za pracovní pohotovost,
- splatnost mzdy, termín výplaty mzdy a způsob a místo výplaty mzdy,



- normy spotřeby práce.

Tarifní systém zajišťuje v rámci mzdových systémů naplnění ustanovení § 110 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého se „složitost, odpovědnost a namáhavost práce posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce“.

Smluvní strany by si měly sjednat jakým způsobem se bude složitost, odpovědnost a namáhavost práce posuzovat, případně dohodnout přímo podnikový katalog prací.

Zákon nepředepisuje počet tarifních stupňů, do kterých by se práce měly zařazovat, ale osvědčený je 12stupňový tarifní systém, který dostatečně odlišuje práce nekvalifikované od těch nejkvalifikovanějších.

Pro jednotlivé tarifní stupně se v kolektivní smlouvě sjednávají tarify, které tvoří stupnici mzdových tarifů. Výše mzdových tarifů v jednotlivých stupních by měla být sjednána s ohledem na výši průměrné nominální mzdy, respektive přepokládaného růstu. Cílem by mělo být posílení podílu tarifní mzdy na průměrné nominální mzdě.

Tarifní mzda může být vyjádřena v hodinových (Kč/hod), nebo měsíčních (Kč/měsíc) hodnotách. Je vhodné v případě používání měsíčních i hodinových tarifů zapracovat do kolektivní smlouvy hodnoty tarifní stupnice v měsíčním vyjádření a dále v hodinovém vyjádření pro každou stanovenou týdenní pracovní dobu, která se u zaměstnavatele používá.

V případě, že se uzavírá kolektivní smlouva na delší období než na jeden rok, je potřebné do ní zapracovat mechanismus úpravy tarifů v dalších letech její účinnosti.

Další důležitou součástí mzdového systému jsou **mzdové příplatky**.

Zákoník práce definuje pro podnikatelskou sféru pět povinných příplatků, a to:

za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.



Přímo v zákoníku práce jsou stanoveny také minimální hodnoty příplatků. Kromě těchto příplatků mohou obsahovat kolektivní smlouvy i další příplatky, jejichž použití je ze strany sociálních partnerů žádoucí. Může jít například o příplatky za práci v odpoledních směnách, za práci v nepřetržitých či vícesměnných režimech, za práci ve výškách, za vedení čety, za dělenou směnu, za zaškolování či zastupování, za používání cizích jazyků atd.

Právo na výplatu jednotlivých příplatků by mělo být posuzováno samostatně, to znamená, že zaměstnanec může pobírat několik příplatků současně vedle sebe. Například příplatek za práci přesčas a příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Zákonné příplatky není možné, s výjimkou příplatku za práci přesčas, paušalizovat, a stejným způsobem by se mělo přistupovat i k ostatním sjednaným příplatkům.

Příplatek za práci přesčas náleží zaměstnanci ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí volna místo příplatku. V kolektivních smlouvách je možné tento příplatek navyšovat nebo více odměnit práci přesčas konanou ve dnech pracovního klidu.

S vedoucími zaměstnanci může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Vedoucími zaměstnanci má zákoník práce na mysli zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas by mělo být zakotveno v pracovní nebo jiné smlouvě, ale ne ve smlouvě kolektivní.

Příplatek za práci ve svátek přísluší zaměstnancům za každou hodinu práce ve svátek místo náhradního volna pouze v případě, že se na tom dohodne se zaměstnavatelem. Výše příplatku činí ze zákona minimálně 100 % průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě je možné tuto spodní hranici navýšit.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Příplatek za noční práci je v zákoníku práce stanoven na minimální hranici 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Zákoník práce však dává možnost sjednat jinou minimální



výši a způsob určení příplatku. Vzhledem k tomu, že v zákoně je stanovena minimální výše příplatku, je možné jej sjednat nebo stanovit ve vyšší než v zákonem stanovené minimální výši, a to v kolektivní smlouvě (je doporučováno), nebo také v pracovní smlouvě, individuální smlouvě ve mzdovém předpisu, ve mzdovém výměru. (do 31. 12. 2011 bylo pouze v kolektivní smlouvě možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. S účinností od 1. 1. 2012 je to možné sjednat i v pracovní nebo jiné smlouvě).

Proč je doporučováno sjednat výši příplatku za noční práci v kolektivní smlouvě? Protože zákoník práce umožňuje sjednání jiné minimální výše tohoto příplatku, lze tedy sjednat tento příplatek např. ve výši 5 % průměrného výdělku, nebo sjednat, že tento příplatek bude poskytován bez vazby na průměrný výdělek, např. 10 Kč za hodinu práce v noci, a to například v jiné smlouvě nebo ve mzdovém předpisu.

Noční práce je práce konaná v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. Dohodou nelze úžeji vymezit noční dobu, než je stanovena v zákoně, např. stanovit, že příplatek za práci v noci přísluší pouze za dobu od 24.00 hod. do 6.00 hod.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí kompenzuje zaměstnancům negativní vliv pracovního prostředí na jejich zdraví. Práce, za které příplatek náleží, jsou taxativně vymezeny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Podle tohoto nařízení vlády náleží příplatek za každý ztěžující vliv. To znamená, vyskytují-li se na určitém pracovišti dva ztěžující vlivy uvedené v nařízení vlády, pak náleží tento příplatek dvakrát. Minimální výše příplatku činí 10 % hodinové minimální mzdy, aktuálně tedy 7,32 Kč za hodinu práce. Tato hodnota je minimem pro 40hodinovou pracovní dobu, při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby je nutné minimální hodnotu příplatku přepočítat.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné sjednat, resp. stanovit pouze vyšší příplatku nad minimální výši stanovenou nařízením vlády o minimální mzdě.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu je možné sjednat, resp. stanovit dílčí příplatky za práci v prostředí nebo za podmínek, které neodpovídají vymezení obsaženému v nařízení vlády.



Příplatek za práci v sobotu a v neděli kompenzuje zaměstnancům negativní vliv způsobený tím, že musí v některých případech pracovat i v sobotu a neděli, které jsou povětšinou obyvatelstva dny odpočinku. Tento příplatek činí nejméně 10 % průměrného výdělku. Ovšem u tohoto příplatku, stejně jako u příplatku za práci v noci, je podle zákoníku práce možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Proto je doporučováno sjednat minimální výši tohoto příplatku v kolektivní smlouvě.

A ještě jedna užitečná poznámka: sobota a neděle jsou kalendářní dny, tj. příplatek náleží od 0,00 hod. do 24.00 hod.

Mimo tyto zákonem stanovené mzdové příplatky uvádíme ještě jeden příplatek, který sice není ze zákona povinný, ale je v praxi často používán, jedná se o **příplatek za práci v odpoledních směnách**. Při jeho sjednání se doporučuje upřesnit, zda se poskytuje za jakoukoli práci vykonávanou v době od 14 hod. do 22 hod., nebo pouze za práci v odpolední směně, tedy že je určen pro zaměstnance ve více směnných provozech.

Mzda při dohodnutém dočasném převedení na jinou práci. Zaměstnavatel může převádět zaměstnance na jinou práci pouze s jeho souhlasem. Pokud jde o převedení na jinou práci z důvodu prostoje nebo přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy, má zaměstnanec pro případ nižšího výdělku zákonem garantovaný doplatek do průměrného výdělku.

Pokud by zaměstnanec souhlasil s převedením na jinou práci z jiných důvodů, například z provozních důvodů na straně zaměstnavatele, nemá v zákoně žádnou garanci výše svého výdělku. Proto je vhodné sjednat i pro tyto situace v kolektivní smlouvě doplatek do průměrného výdělku.

Mzda při uplatnění konta pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby je zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce spadající do vyrovnávacího období zaručena nejméně stálá mzda v měsíční výši, která nesmí být nižší, než je 80 % průměrného výdělku zaměstnance zjištěného ke dni uplatnění konta z rozhodného období, které činí 12 kalendářních



měsíců po sobě jdoucích předcházejících začátku vyrovnávacího období. Stálou mzdu je třeba chápat jako nevratnou zálohu na mzdu.

V průběhu vyrovnávacího období nemá zaměstnanec mimo stálé mzdy právo na výplatu jednotlivých mzdových složek, které mu přísluší za výkon práce, tj. např. mzdového tarifu, mzdových příplatků, prémie ani mimořádných odměn.

V kolektivní smlouvě (nebo ve vnitřním předpisu) je možné sjednat i něco jiného, výhodnějšího pro zaměstnance pracující v tomto režimu.

Další mzdové složky

V kolektivních smlouvách bývají sjednány další složky mzdy, jejichž cílem má být motivovat zaměstnance k vyšší produktivitě, kvalitě, hospodárnosti a úspornosti. Nejčasnějšími složkami mzdy tohoto typu jsou **prémie** nebo **odměny**.

Prémie jsou motivační složkou mzdy, která zainteresovává zaměstnance na výsledcích jejich práce. Prémie mohou být individuální nebo kolektivní. Poskytování prémie by se mělo řídit prémiovým řádem, který by měl obsahovat: okruh zaměstnanců, na které se prémiový řád vztahuje; prémiové ukazatele a způsob vyhodnocování jejich plnění; základnu pro jejich výpočet a sazbu prémie; způsob rozdělování případné kolektivní prémie; časové období, za které se prémie poskytuje (měsíční, čtvrtletní, pololetní apod.); pravomoci vedoucích zaměstnanců.

Prémiový řád by měl být nedílnou součástí kolektivní smlouvy.

Odměny, které by také měly motivovat zaměstnance ke kvalitním výsledkům práce, mohou být v kolektivní smlouvě uvedeny buď jako **výkonnostní odměny** nebo **pololetní a roční odměny**. Tyto poslední bývají často nazývány jako třináctá či čtrnáctá mzda. Pokud mají být tyto odměny součástí systému odměňování, měly by být vázány na kritéria spojená s výkonem práce.

V kolektivní smlouvě často bývají uvedeny, kromě výše zmíněných odměn, také tzv. **jubilejní odměny**. Jubilejní odměny mají na rozdíl od výkonnostních odměn charakter



stabilizační. Poskytují se při příležitosti pracovních či životních výročí zaměstnanců nebo při příležitosti odchodu zaměstnance do důchodu.

Růst průměrné mzdy

Sjednání růstu průměrné mzdy je velmi důležitou oblastí kolektivní smlouvy. Mzdový nárůst může být sjednán jako nárůst nominální nebo nárůst (udržení) reálné mzdy.

S ohledem na trvalý růst cen, a tedy i vývoj indexů spotřebitelských cen (životních nákladů), doporučuje se hodnotit vývoj mezd v kratších časových obdobích, například ve čtvrtletních či pololetních obdobích, s dojednáním povinnosti přijímat korigující opatření v průběhu roku.

Pokud je kolektivní smlouva uzavřena na delší období, než je jeden rok, je vhodné ošetřit mzdový nárůst i pro další roky. Vzhledem k tomu, že není možné odhadovat vývoj inflace v delším časovém horizontu, je vhodné například sjednat u tohoto závazku pouze roční účinnost s tím, že pro další období bude muset být o mzdovém nárůstu znovu jednáno.

Není-li reálné sjednat mzdový nárůst jako celek, lze se také zaměřit jen na sjednání růstu hodnot tarifní stupnice a příplatků. Při této alternativě je nutné vycházet ze struktury mzdy, zejména zvýšení podílu tarifu ve mzdě.

Růst průměrné mzdy je možné sjednat jako celek pro celý podnik, stejně tak je možné zabezpečovat minimální nárůsty mezd pro profesní skupiny nebo kategorie zaměstnanců.

Nárůst mezd je možné sjednávat bez podmínek, zaměstnavatelé však mají často zájem na tom, aby byl mzdový nárůst podmíněn splněním ekonomických ukazatelů. Málo vhodné jsou ukazatele např. zisk nebo tržby. Vhodnější jsou ukazatele produktivity práce, například produktivita práce z přidané hodnoty přepočítaná na jednoho zaměstnance. Pokud produktivita práce roste, měly by růst i mzdy zaměstnanců.

Nepodkročitelným minimem pro růst mezd z pohledu odborové organizace by mělo být pokrytí inflace.



Odměna za pracovní pohotovost.

Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Zákoník práce neumožňuje požadovat po zaměstnanci výkon pracovní pohotovosti na pracovišti, takže v úvahu připadá pouze pracovní pohotovost na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, avšak odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Podle § 140 zákoníku práce náleží zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku. Tuto odměnu lze v kolektivní smlouvě navyšovat. Obvykle se při navyšování přihlíží k tomu, ve který den je pracovní pohotovost vykonávána, více se například odměňuje pracovní pohotovost ve dnech pracovního klidu.

Splatnost mzdy, termín výplaty mzdy, způsob a místo výplaty mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku. V rámci uvedeného období je možné a doporučuje se pravidelné termíny výplaty mzdy (případně záloh) sjednat v kolektivní smlouvě. Není-li termín výplaty sjednán v kolektivní smlouvě, musí jej zaměstnavatel určit (po projednání s odborovou organizací). Splatnost mzdy nastává sjednaným (nebo určeným) termínem výplaty mzdy.

Proč je stanovení konkrétního termínu splatnosti mzdy tak důležité a zejména smluvně dojednané v kolektivní smlouvě? Nedodržení termínu splatnosti mzdy ze strany zaměstnavatele umožňuje zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud zaměstnanci není vyplacena mzda nebo její část do 15 dnů po její splatnosti, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr a zaměstnavatel je povinen vyplatit mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, odpovídající délce výpovědní doby.

Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti, na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen poukázat částku určenou zaměstnancem na jeho účet, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná pozdější termín. Jde tedy o bezhotovostní výplatu na žádost každého jednotlivého zaměstnance. Bezhotovostní výplatu není tedy možné sjednávat v kolektivní smlouvě.



Normy spotřeby práce

Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění BOZP a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě normy spotřeby práce, určuje před zahájením práce zaměstnavatel. Nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, musí být projednány s odborovou organizací. Proto je doporučeno sjednat v kolektivní smlouvě pro tuto oblast spolurozhodování.

Péče o zaměstnance

V rámci péče o zaměstnance lze sjednat podmínky spojené s výkonem práce zaměstnanců, které jsou svým způsobem nadstandardní. Je to závodní stravování, přispívání na kulturu, sportovní vyžití zaměstnanců, vytvoření sociálního či obdobného fondu a podmínky pro jeho čerpání, příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění, zlepšování pracovních podmínek nad nezbytný zákonný rámec, případně další benefity.

Závodní stravování

Zákoník práce v § 236 ukládá zaměstnavateli pouze povinnost umožnit zaměstnancům stravování. Povinnost zabezpečovat stravování a jeho bližší podmínky však může být upravena v kolektivní smlouvě. V kolektivní smlouvě je třeba upravit jakým způsobem a jakému okruhu zaměstnanců bude takové stravování zabezpečováno a jak bude financováno, resp. v jaké výši je bude hradit zaměstnavatel.

V každém případě by měla být v kolektivní smlouvě uvedena cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo a kolik bude zaměstnavatel přispívat ze svých daňově uznatelných nákladů na jednu stravenku a v jaké výši bude příspěvek na jednu stravenku ze sociálního fondu.

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, může zaměstnavatel do svých daňově uznatelných nákladů zahrnovat náklady na provoz ve vlastním zařízení závodního stravování. Jedná se např. o energie, mzdové náklady a jiné výdaje vynaložené v souvislosti s provozem, nelze sem však zahrnovat hodnotu potravin spotřebovaných na přípravu jídla. V případě, že je závodní stravování zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů,



může zaměstnavatel do svých nákladů zahrnout až 55 % z ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Tento výdaj může zaměstnavatel uplatnit v případě, že zaměstnanec byl v práci během směny alespoň tři hodiny. Výdaj na další jídlo si může zaměstnavatel uplatnit za zaměstnance, jehož pracovní směna se zahrnutím povinné přestávky na jídlo a oddech (30 minut) bude delší než 11 hodin. Na hodnotu potravin nebo na cenu stravenky přesahující částku zahrnutou do nákladů zaměstnavatele lze dále přispívat ze sociálního fondu, resp. daňově neuznatelných výdajů.

Zákon o daních z příjmů neumožňuje zaměstnavatelům přispívat z nákladů na stravování důchodců v případech, kdy je stravování zajištěno prostřednictvím jiných subjektů.

Sociální fond

Zákoník práce ani jiný právní předpis neupravují povinnost zaměstnavatele tvořit sociální fond ani jiný jemu podobný fond, resp. přispívat zaměstnancům ze zisku nebo daňově neuznatelných nákladů na jiné účely než zákonem výslovně vymezené. Proto je důležité v kolektivní smlouvě upravit nejen podmínky jeho tvorby, ale i otázky jeho užití, a hlavně otázku spolurozhodování o nakládání s prostředky fondu (obdobně to platí i v případě, že se sice netvoří sociální fond, ale zaměstnavatel je ochoten přispívat z daňově neuznatelných výdajů). Důležité upozornění – zaměstnavatel může sociální fond (případně jiný svůj příspěvek) tvořit pouze ze zisku.

Stejně jako není upravena povinnost tvořit sociální fond, zákon nestanoví jaká plnění lze z tohoto fondu poskytovat. Proto je důležitý závazek upravující rozpočet a užití sociálního fondu. V této souvislosti je vhodné upozornit opět na zákon o daních z příjmů, protože efektivní vynakládání prostředků z tohoto fondu závisí na daňové úpravě ve vztahu k zaměstnancům. Některé příspěvky z tohoto fondu, případně z daňově neuznatelných výdajů, jsou totiž na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozeny, pokud byly poskytnuty v nepeněžní formě. V těchto případech se z příspěvku také neodvádí pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

V každém případě lze doporučit, aby v kolektivní smlouvě bylo v otázkách tvorby a užití fondu, resp. prostředků z daňově neuznatelných výdajů, dohodnuto právo spolurozhodování.



Doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Doplňkové penzijní spoření (dřívější penzijní připojištění) vzniká na základě smlouvy mezi fyzickou osobou a penzijním fondem. Stát podporuje doplňkové penzijní spoření tím, že prostřednictvím penzijních fondů poskytuje pojištěncům státní příspěvek, jehož výše je závislá na výši příspěvku placeného pojištěncem. Podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, nárok na státní příspěvek za každý kalendářní měsíc má pojištěnec, který zaplatil příspěvek ve výši alespoň 300 Kč.

Uvedený zákon, stejně jako zákon o daních z příjmů, počítá s možností, že zaměstnavatelé budou svým zaměstnancům na jejich individuálně uzavřená doplňková penzijní spoření přispívat. K příspěvku zaměstnavatele však zaměstnanci státní příspěvek nenáleží. Zaměstnavatelé mohou příspěvek zaměstnanci na jeho účet u penzijního fondu zahrnout do svých daňově uznatelných nákladů. Zákonný roční limit pro rok 2017 byl o 20 tisíc vyšší než za rok 2016 a činil 50 tisíc Kč. Měsíční příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci na smlouvu do částky 4 166 Kč je osvobozen od všech daní.

Příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnanci je osvobozen od daně z příjmů v úhrnné výši 24 000 Kč ročně a v této výši se také nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro účely pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na zdravotní pojištění.

Příspěvek zaměstnavatele může být v kolektivní smlouva formulován různě. Např. tak, že zaměstnavatel se zavazuje přispívat každému zaměstnanci, který uzavře smlouvu o doplňkovém penzijním spoření (či dříve o penzijním připojištění), nebo každému zaměstnanci určené profese, každému zaměstnanci, který má u zaměstnavatele odpracovanou určitou dobu. Přitom výše příspěvku může být vyjádřena v pevné měsíční částce nebo v procentní částce. Výhodnější je však pevně stanovená měsíční částka.

Zaměstnavatelé mohou ze svých nákladů také přispívat na **soukromé životní pojištění** zaměstnancům, kteří uzavřeli soukromé životní pojištění. Plnění ze strany zaměstnavatele je jako příjem zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů v úhrnu s příspěvkem zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnance až do částky 24 000 Kč ročně a v této výši se také nebude zahrnovat do vyměřovacího základu pro účely pojistného na sociální pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na zdravotní pojištění.



Rehabilitační pobyty

Zaměstnavatelé nemají zákonnou povinnost jakkoli přispívat na rehabilitaci svých zaměstnanců, a to ani v případě, že tito zaměstnanci pracují v obtížných podmínkách. Proto je tak důležitý dohodnutý závazek zaměstnavatele v kolektivní smlouvě. Zaměstnavatelé se tak touto formou mohou podílet na udržování zdraví svých zaměstnanců. V této části lze v kolektivní smlouvě dohodnout také poskytování příspěvku zaměstnavatele na lázeňskou a léčebnou péči.

Rekreace

Závazek spojený s rekreací zaměstnanců může upravovat například bližší podmínky pro využívání vlastního rekreačního zařízení zaměstnavatele nebo pronajatého rekreačního zařízení v tuzemsku či v zahraničí, jako je četnost poskytnutí rekreace nebo doba pobytu apod. Tento závazek úzce souvisí s úpravou užití prostředků ze sociálního fondu. Současně je možné zde řešit nejen rekreace zaměstnanců, ale i děti zaměstnanců, včetně pořádání letních dětských táborů, nebo spoluúčast na jejich financování.

Zlepšení pracovního prostředí

V kolektivní smlouvě lze sjednat konkrétní úpravy pracovního prostředí nebo i dlouhodobé investiční záměry v této oblasti. U sjednaných akcí je vhodné dohodnout termíny začátku a dokončení a finanční vyjádření.

Důchodci – bývalí zaměstnanci

Kolektivní smlouva může pamatovat i na práva bývalých zaměstnanců. Zde je vhodné uvést co budou moci využívat a v jaké výši.

Případně jiné benefity

Může jít například o benefity poskytované zaměstnavatelem s cílem zlepšit či zachovat dobrý zdravotní stav a životní pohodu zaměstnanců. V této souvislosti lze uvést příspěvek na dovolenou, možnost bezplatného očkování, využívání soukromých zdravotnických zařízení s nadstandardními službami, příspěvky na nákup potravinových doplňků a léků apod. Zaměstnavatel také může poskytnout zaměstnancům na základě jejich písemné žádosti pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu minimálně 3 dnů z důvodu zdravotní indispozice



(např. lehkého nachlazení). Toto volno může pomoci v předcházení vážnějšímu onemocnění a jeho šíření a zabránění snižování pracovní výkonnosti zaměstnanců. V poslední době je dosti žádaný příspěvek na jazykové vzdělávání s případným zajištěním pracovního volna.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny jednak v zákoníku práce, § 101 až – 108, a jednak v zákoně č. 309/2006, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů (např. zákon č. 88/2016 Sb.). Některé z nich jsou dále podrobněji rozvedeny v prováděcích předpisech k uvedeným zákonům. Přesto lze doporučit některé záležitosti ještě podrobněji upravit v kolektivní smlouvě.

Kontrola odborů nad stavem BOZP je zakotvena v § 322 zákoníku práce. Povinnost zaměstnavatele provést nejméně 1x ročně prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací, a zjištěné nedostatky odstraňovat, ukládá § 108 odst. 5 zákoníku práce.

Podle § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům podrobit se očkováním, prohlídkám a vyšetřením stanoveným právními předpisy v souvislosti s výkonem práce. S ohledem na naplnění této povinnosti je vhodné dohodnout, že zaměstnavatel bude tyto záležitosti organizovat tak, aby byl zajištěn provoz zaměstnavatele, a přitom nebyly dotčeny doby odpočinku zaměstnance mezi směnami nebo v týdnu.

Zaměstnavatel je povinen hradit vstupní prohlídky pouze u mladistvých zaměstnanců na základě § 247 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, proto je vhodné dohodnout úhradu vstupních prohlídek v kolektivní smlouvě. Periodické a výstupní prohlídky prováděné v souvislosti s výkonem práce, případně další lékařské prohlídky, nezbytné ke splnění povinnosti uložené zaměstnavateli v § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, tj. nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, hradí v souladu s § 101 odst. 6 zákoníku práce zaměstnavatel. Nad rámec zákonné povinnosti zaměstnavatele je možné dohodnout další preventivní zdravotní



prohlídky v případě, že je podezření, že určité pracovní podmínky negativně ovlivňují zdraví zaměstnanců, případně bylo zjištěno jejich zhoršení.

Celá řada opatření v oblasti BOZP je závislá na výsledcích měření různých faktorů pracovních podmínek zaměstnanců. Platná právní úprava sice ukládá zaměstnavateli informovat odborovou organizaci o každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP, ale již nezajišťuje právo odborové organizace účastnit se a vyjadřovat se k podmínkám, za kterých jsou taková měření prováděna. Uvedený závazek v praxi umožní vznášet dotazy a připomínky přímo na místě.

Bližší úprava poskytování ochranných nápojů tam, kde vzniká povinnost zaměstnavatele k jejich poskytování na základě platné právní úpravy (§ 104 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), je důležitá pro konkretizaci podmínek pro pracoviště zaměstnavatele. Vždy je třeba pamatovat na to, že ochranným nápojem není pitná voda a že poskytování ochranných nápojů nelze v žádném případě nahrazovat finančním plněním.

Povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP) vyplývá z § 104 odst. 1 zákoníku práce. Rozsah a bližší podmínky pro jejich poskytování stanoví dosud nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Každý zaměstnavatel je podle platné právní úpravy povinen vydat vlastní seznam poskytovaných OOPP. Od ochranných pracovních oděvů a ochranné obuvi je třeba odlišit jednotné pracovní oděvy a pracovní obuv poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen zajistit čištění, dezinfekci a opravy OOPP na svůj účet tak, aby je zaměstnanec měl pro výkon příslušné práce k dispozici v čistém a funkčně nezávadném stavu. Sám si zaměstnanec provádí pouze drobnou údržbu, ke které mu zaměstnavatel poskytuje potřebné prostředky. Poskytování paušálních náhrad za praní a čištění přidělovaných OOPP těm zaměstnancům, kteří si perou a čistí OOPP sami, by mělo být zcela výjimečné. Částky za vyprání a vyčištění sjednané v kolektivní smlouvě by pak měly být stejné jako v nejbližší provozovně poskytující tyto služby. Náhrady je třeba poskytovat v takových časových intervalech, které odpovídají časovým intervalům, v nich by byl zaměstnavatel povinen zajišťovat praní nebo čištění přidělených OOPP.

Závazek provádět další měření nad rámec zákonné povinnosti má praktický význam zejména v situaci, kdy dojde ke změně podmínek na pracovišti nebo se objeví větší počet stížností zaměstnanců na konkrétní pracovní podmínky nebo zhoršení zdraví.



Závazek spočívající v povinnosti zaměstnavatele provést písemné vyhodnocení nemocnosti a pracovní úrazovosti zaměstnanců by měl přispět k odhalení kritických míst, kritické doby a druhu činnosti, při které dochází k pracovním úrazům, nemocím z povolání nebo vyšší nemocnosti zaměstnanců, a být podkladem pro přijetí opatření k předcházení pracovním úrazům, nemocem z povolání či snižování nemocnosti zaměstnanců. Podkladem pro sledování vývoje pracovní neschopnosti a úrazovosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je zpravidla statistický výkaz Nem-UR. Písemné vyhodnocení plnění dalších povinností uložených zaměstnavateli zákony přispívá ke kvalitnějšímu plnění těchto povinností.

Závěrečná ustanovení

Obsahem této části kolektivní smlouvy by měly být otázky účinnosti kolektivní smlouvy, možnosti její změny v době účinnosti, způsob řešení případných výkladových problémů textů kolektivní smlouvy, termíny a způsob vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy, seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy a způsob, jakým bude zaměstnancům zpřístupněna. Zároveň je možné sjednat nejzazší termín pro zahájení kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě na další období.

V závěru kolektivní smlouvy se doporučuje uvést seznam **příloh kolektivní smlouvy**, kterými bývají např. vnitřní mzdový předpis a prémiový řád, vnitřní předpis o poskytování OOPP, vnitřní předpis o poskytování cestovních náhrad, rozpočet sociálního fondu apod.

V kolektivní smlouvě je také vhodné stanovit, že přílohy kolektivní smlouvy jsou její nedílnou součástí. Tímto ustanovením bude zaručena jejich platnost a účinnost společně s kolektivní smlouvou, čímž nebudou moci být měněny jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele.

A zbývají nezbytné formality, tj. podpisy smluvních stran, místo a den podpisu kolektivní smlouvy.



5. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ V REZORTU ZEMĚDĚLSTVÍ

Pokud chceme psát o kolektivním vyjednávání v rezortu zemědělství a chceme ho hodnotit, musíme nejdříve vycházet z toho, co ho determinuje čili co je pro tento rezort a práci v něm charakteristické, a do jaké míry jeho specifika ovlivňují i kolektivní vyjednávání.

České zemědělství prošlo po roce 1989 významnými změnami, v jejichž důsledku došlo k poklesu ekonomické váhy zemědělství v hospodářské struktuře České republiky. Toto období bylo charakteristické změnou právních forem zemědělského podnikání v důsledku restituce půdy a zemědělského majetku, transformace kolektivních forem hospodaření a privatizace půdy a majetku ve vlastnictví státu, dále výrazným snižováním zaměstnanosti v zemědělství a stárnutím zaměstnanců. Věková struktura zaměstnanců v zemědělství je dlouhodobě nepříznivá a v současnosti představuje nejvážnější sociodemografický problém.

Uvedeme si několik konkrétních údajů:

Celkovou pozici českého zemědělství na trhu práce lze znázornit pomocí podílu zemědělství na pracovní síle v České republice. Podíl pracovníků v zemědělství na pracovní síle v ČR od 90. let víceméně kopíruje postavení zemědělství z hlediska ekonomické výkonnosti. Za více než dvacetileté období klesl podíl zemědělství na pracovní síle o 2,5 p. b., zatímco v roce 1993 pracovalo v zemědělství téměř 6 % pracovníků, v roce 2016 to byla již jen 3 %.¹⁾ Neustálý pokles zaměstnanců v rezortu zemědělství včetně lesnictví a rybářství dokládá přiložená Tabulka č. 1.

Pozici zemědělství na českém trhu práce ovlivňuje kromě nízkého podílu tohoto sektoru na celkové pracovní síle i samotná struktura pracovní síly. V zemědělství pracuje – na rozdíl od ostatních sektorů – mnohem nižší podíl osob v pozici zaměstnanců a vyšší podíl osob v postavení podnikatelů (s kterými případně spolupracují členové rodiny). V roce 2016 pracovalo v zemědělství 30 % osob v postavení podnikatelů, zatímco v ostatních sektorech činil tento podíl pouze 14 %.²⁾

^{1), 2)} Zemědělství, lesnictví a rybářství odpovídá sekci A klasifikace CZ-NACE. Zaměstnanci a Podnikatelé jsou definováni v souladu s metodikou národních účtů (*European System of Accounts – ESA 2010*).
Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018



Velmi nepříznivá je také věková struktura pracovníků v zemědělství. Lze předpokládat, že české zemědělské podniky se budou stále intenzivněji potýkat s nedostatkem pracovní síly právě v důsledku nepříznivé věkové struktury pracovníků. Ve srovnání s celou populací zaměstnanců v ČR je patrné, že v zemědělství pracují spíše lidé vyššího věku, což platí pro obě pohlaví. Vysoký průměrný věk zaměstnanců v zemědělství je tak problémem, se kterým se nemusí v takovém rozsahu potýkat žádný jiný sektor ekonomiky.¹⁾

V neposlední řadě je pro zemědělství více než pro kterékoli jiné odvětví typická sezónnost prací, která se odráží ve specifických potřebách tohoto odvětví.

Dalším charakteristickým rysem tohoto rezortu je dlouhodobě nepříznivá úroveň odměňování práce zaměstnanců. Mzdová úroveň výrazně zaostává za průmyslem a národním hospodářstvím jako celku. Viz Tabulky č. 2, 3, 4. Zvýšení mezd je přitom zřejmě nejvýznamnější podmínkou zvýšení atraktivnosti tohoto odvětví pro mladé a kvalifikované pracovníky a předpokladem zajištění průběžné obměny pracovních sil v rezortu.

Všechna výše uvedená specifika českého zemědělství mají vliv na kolektivní vyjednávání, počet, úroveň a obsah podnikových kolektivních smluv i kolektivních smluv vyššího stupně.

Stěžejní úloha v kolektivním vyjednávání v zemědělství připadá kolektivnímu vyjednávání na odvětvové úrovni, na sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně. Už proto, že tak, jak bude ukázáno dále, v řadě zemědělských podniků není pro uzavírání podnikové kolektivní smlouvy příznivá atmosféra a zaměstnanci tak spoléhají právě na kolektivní smlouvu vyššího stupně.

V rámci působnosti sektoru zemědělství je jediným odborovým uskupením, které má právo, a toto právo beze zbytku využívá, vyjednat o kolektivní smlouvě vyššího stupně, **Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR).**

¹⁾Zdroj: Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství. Autorský tým: Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Ing. Markéta Nesrstová, Ing. Martina Miklová, Mgr. Pavla Doleželová. Trexima, spol. s r.o. 2018



OSPZV-ASO ČR vznikl již v roce 1990 a patřil vždy k největším odborovým svazům v ČR. V jeho členské základně cca 60 % tvoří zaměstnanci působící v odvětví zemědělství, lesnictví a rybnářství (pro zjednodušení dále uvádíme pouze „zemědělství“), jejich počet však postupně klesá, tak jak postupně se snižuje celkový počet zaměstnanců v tomto odvětví. Nemalý vliv na úbytek členské základny tohoto odborového svazu měl už v počátečních letech jeho existence proces privatizace zemědělství, kdy vznik zejména menších soukromých zemědělských hospodářství nevytvořil podmínky pro vznik odborových organizací. Také nechuť nových majitelů těchto hospodářství mít mezi svými zaměstnanci členy odborů se na tomto úbytku podepsala. A tento jev, bohužel, přetrvává i do dnešní doby.

Nejvýznamnějšími sociálními partnery OSPZV-ASO ČR, a tím i smluvními stranami pro kolektivní vyjednávání, jsou **Zemědělský svaz ČR a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů**.

S **Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů (ČMSZP)**, který byl založen již v roce 1992, probíhalo kolektivní vyjednávání již před rokem 2000. První kolektivní smlouva vyššího stupně s tímto podnikatelským svazem OSPZV-ASO ČR (tehdy ještě pod názvem Odborový svaz pracovníků zemědělství výživy Čech a Moravy) podepsal již v roce 1994.

Nejužší kontakty jako se svým sociálním partnerem má však OSPZV-ASO ČR se **Zemědělským svazem ČR (ZS ČR)**.

Zemědělský svaz ČR, svou širší záběru, kdy jeho členskou základnu tvoří zemědělské obchodní společnosti, zemědělská družstva, obytná družstva a společnosti, zemědělci a další podnikatelé, jejichž podnikání je především zaměřeno jak na zemědělství, pěstivatelství a chovatelství, tak také na služby s nimi spojené, je tak přirozeným odborným partnerem odborového svazu. Zemědělský svaz ČR je také jedním z členů Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, která má zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, čímž je vytvářena základna pro užší spolupráci představitelů zaměstnavatelů s představiteli zaměstnanců v rezortu zemědělství. A navíc je Zemědělský svaz ČR již šestým rokem partnerem OSPZV-ASO ČR v projektech Agrodialog I a II Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Operačního programu Zaměstnanost, financovaných Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



Se Zemědělským svazem ČR, který datuje vznik své působnosti dnem 3. prosince 2001, byla kolektivní smlouva vyššího stupně poprvé uzavřena v roce 2002, pro rok 2003 byl dojednán pouze dodatek ke KSVS předchozího roku obsahující pouze minimální mzdové tarify. V dalších třech letech byla uzavírána KSVS vždy na příslušný kalendářní rok. Od roku 2007 až do roku 2011, s výjimkou roku 2010, začala v kolektivním vyjednávání spolupráce společně jak se Zemědělským svazem ČR, tak s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů. Byla uzavírána buď společná kolektivní smlouva vyššího stupně, nebo s každým podnikatelským svazem samostatně, většinou ovšem se společně dohodnutým obsahem včetně minimálních mzdových tarifů.

Z předchozích údajů je zřejmé, že uzavírání kolektivních smluv v rezortu zemědělství má dlouholetou tradici a představuje pravidelný akt spolupráce sociálních partnerů v tomto odvětví. V kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou dojednávána základní pravidla spolupráce zaměstnavatelů s odborovými orgány, závazky obou sociálních partnerů, otázky pracovní doby a přestávek v práci, období nerovnoměrného rozvržení pracovní doby tak typického zejména pro zemědělství, dovolená, péče o zaměstnance, penzijní připojištění a životní pojištění, zásady BOZP v zemědělských podnicích, a zejména otázky odměňování práce, z nichž nejdůležitější bod jednání vždy představují minimální mzdové tarify.

Na základě ujednání Zemědělský svaz ČR seznamuje všechny své členy s dojednaným zněním kolektivní smlouvy vyššího stupně, čímž se závazky této kolektivní smlouvy stávají závaznými pro všechny zemědělské organizace sdružené v tomto podnikatelském subjektu. Také Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR seznamuje odborové organizace s kolektivní smlouvou vyššího stupně jak na svých webových stránkách, tak také prostřednictvím svého měsíčního periodika Agros-bulletin. Ze zkušeností jak ZS ČR, tak také OSPZV-ASO ČR, především pak z výsledků dotazníkového šetření jak v minulém projektu Agrodialog I, provedeného OSPZV-ASO ČR, tak z výsledků dotazníkového šetření provedeného TREXIMOU, spol. s r.o. v rámci projektu Agrodialog II, vyplývá, že je KSVS převážně respektována. Je i několik zemědělských podniků, které se pravidelně ihned v začátku každého roku dotazují, zda byla KSVS již podepsána. Předmětem hlavního zájmu jsou samozřejmě mzdové tarify. Je však třeba také přiznat, že jsou zemědělské firmy, zejména patřící k těm menším, které KSVS odmítají a z tohoto důvodu hrozí ukončením členství a vystoupením ze Zemědělského svazu ČR.



Většina členů Zemědělského svazu ČR však kolektivní smlouvu vyššího stupně, i když ji nevíta s nadšením, tak ji přijímá jako určitou záruku základních sociálních a ekonomických standardů v rezortu a určitou brzdu vytváření asociálních konkurenčních výhod. Proto také je KSVS pravidelně projednávána v Představenstvu Zemědělského svazu ČR, a po diskuzích, zejména na téma nárůstu minimálních mzdových tarifů, jím potvrzována.

O významu kolektivní smlouvy vyššího stupně svědčí zejména počet zaměstnanců, kterým zaručuje minimální standardy v pracovních podmínkách a v odměně za práci. Poslední údaj o celkovém počtu zaměstnanců u zaměstnavatelů sdružených v Zemědělském svazu ČR, který se nám podařilo zjistit, hovoří o cca 42 000 osobách. Vezmeme-li v úvahu, že průměrný evidenční počet zaměstnanců v zemědělství, lesnictví a rybářství je uváděn číslem 95 100, což je údaj z 1.čtvrtletí 2018 (viz Tabulka č. 1), pak **kolektivní smlouvou vyššího stupně je jen za Zemědělský svaz ČR pokryto 44,2 % všech pracovníků odvětví**, uváděném Českým statistickým úřadem jako Zemědělství, lesnictví a rybářství, sekce A klasifikace CZ-NACE. V takovém případě můžeme hovořit o poměrně významném dopadu kolektivní smlouvy vyššího stupně. Navíc k tomu musíme připočítat zaměstnance v zemědělských podnicích sdružených v Českomoravském svazu zemědělských podnikatelů. Jejich počet se nám, bohužel, nepodařilo zjistit.

Kromě toho, oba podnikatelské svazy podporují akt **rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zemědělské subjekty, které podle číselníku CZ-NACE se zabývají stejnou činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství a zaměstnávají více jak 20 zaměstnanců**. Vzhledem k významu tohoto institutu, který je zakotven v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a byl popsán již výše, byla žádost o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně podávána na Ministerstvo práce a sociálních věcí v období od roku 2002 celkem jedenáctkrát. Všem těmto žádostem, samozřejmě podloženým splněním stanovených podmínek určených zákonem, bylo vyhověno.

Poprvé byla závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí rozšířena v r. 2002, a to KSVS uzavřená s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů.

Následující rok však rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně nepřál. Ústavní soud na návrh skupiny 52 poslanců Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR,



zastupovaných poslankyní Alenou Páralovou z ODS, rozhodl o zrušení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, podle kterého mohlo Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou nařídit dodržování kolektivních smluv vyššího stupně i zaměstnavatelům, kteří nebyli členy zaměstnavatelských svazů, se kterými byla uvedená kolektivní smlouva uzavřena. Avšak vzhledem k tomu, že Ústavní soud tento paragraf zrušil s účinností od 31. března 2004, byla ještě KSVS na rok 2003, uzavřená s ČMSZP, v druhé polovině tohoto roku Ministerstvem práce a sociálních věcí rozšířena.

V průběhu dalších let byl postup rozšiřování závaznosti KSVS upřesňován ve vzájemných diskuzích mezi sociálními partnery i vládou na půdě Rady hospodářské a sociální dohody ČR. Od 1. ledna 2007 pak nabyly účinnosti změny v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ke kterým došlo v souvislosti s přijetím zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákona č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce. Tyto změny opět umožnily závaznost kolektivních smluv vyššího stupně rozšiřovat, a to za podmínek stanovených přímo v zákoně. To znamenalo, že při splnění těchto podmínek rozšíří se závaznost dané kolektivní smlouvy na určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Tím bylo také dosaženo větší transparentnosti celého procesu rozšíření, jeho urychlení a nezávislosti na jiných subjektech.

Od té doby došlo v rezortu zemědělství k rozšíření závaznosti KSVS uzavřené společně s ČMSZP a ZS ČR na rok 2008, pak KSVS uzavřené se ZS ČR na rok 2010. V roce 2011 byla naposled rozšířena KSVS na základě žádosti podepsané s OSPZV-ASO ČR společně oběma zaměstnavatelskými svazy. Od roku 2012 podával žádost o rozšíření KSVS každoročně s OSPZV-ASO ČR za zaměstnavatelský svaz pouze Zemědělský svaz ČR. Absence Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů v tomto aktu byla zdůvodněna neochotou jeho Představenstva podílet se na dalším pokračování využívat tento zákonný institut. A to i přesto, že kolektivní smlouva vyššího stupně na léta 2012 a 2013 byla uzavřena společně s oběma zaměstnavatelskými svazy, v roce 2014 sice s každým samostatně, v roce 2015 opět společně, a pro léta 2016, 2017 a 2018 s každým zaměstnavatelským svazem zase jako samostatná kolektivní smlouva, ale s totožným obsahem.



Nejdůležitější pasáže kolektivních smluv vyššího stupně v zemědělství vzhledem ke specifitě tohoto rezortu.

Odměňování

Většinu pracovních sil v zemědělských podnicích stále představují zaměstnanci, tj. námezdní pracovní síly pracující za mzdu. Mzdová úroveň je proto důležitým ukazatelem pro hodnocení sociální situace a životní úrovně zemědělců v České republice. S ohledem na význam mzdy jako odměny za vykonanou práci a zdroj obživy zaměstnanců a jejich rodin **představuje sjednání podmínek odměňování nejdůležitější oblast kolektivních smluv.**

Ekonomická situace v zemědělském sektoru národního hospodářství není dlouhodobě nejlepší, čemuž odpovídá i mzdová úroveň, která zaostává za zpracovatelským průmyslem a národním hospodářstvím jako celkem. Dokládají to Tabulky č. 2, 3, 4. Zvýšení mzdové úrovně je přitom zřejmě nejvýznamnější podmínkou zvýšení atraktivnosti tohoto odvětví pro mladé a kvalifikované pracovníky a předpokladem zajištění průběžné obměny pracovních sil v rezortu.

Ve vývoji mezd v zemědělském rezortu se projevují také specifika zemědělské výroby, zejména její závislost na klimatických podmínkách. V hospodářsky příznivých letech, v nichž bylo dosaženo nadprůměrného objemu hrubé produkce rostlinné výroby, byl zpravidla zaznamenán i příznivý vývoj mezd. Mzdový vývoj naopak v minulosti brzdily roky s významnějším výpadkem rostlinné produkce. V tomto ohledu bude zřejmě kritický rok 2018, kdy nadměrné sucho, které negativně dopadlo na většinu rostlinné produkce, poznamená také kolektivní vyjednávání na rok 2019.

Při kolektivním vyjednávání o mzdách tedy musí sociální partneři na odvětvové i podnikové úrovni vždy pečlivě vážit mzdový nárůst jak ve vztahu k hospodářským výsledkům, tak s ohledem na růst inflace a nesnižování životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin, a nalézat oboustranně přijatelný kompromis.

Důležitost kolektivní smlouvy při tvorbě mezd je zvýrazněna mimo jiné i tím, že **kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, čímž garantuje základní rovnost v odměňování**, a na rozdíl od vnitřního mzdového předpisu **vylučuje jednostranné snižování mzdy zaměstnavatelem a jakoukoliv jinou změnu ve sjednaném odměňování práce.**

Pokud jde o konkrétní obsah mzdových ujednání, zákon umožňuje zaměstnavatelům a odborům, aby do této části kolektivní smlouvy zařadili **veškerá mzdová plnění, u kterých**



zákoník práce uvádí nejmenší míru práva zaměstnance (zpravidla použitím slov „nejméně“ nebo „alespoň“), tzn. v souladu se zásadou minimaxu lze tato práva upravit pro zaměstnance pouze výhodněji. Dále v souladu se zásadou, že dovoleno je vše, co není zakázáno, může kolektivní smlouva obsahovat i **nová mzdová plnění, která zákon vůbec neupravuje** (např. nové druhy příplatků, bonusy, prémie apod.).

Kolektivní smlouva vyššího stupně v odvětví zemědělství má zásadní vliv na dojednání pracovních a mzdových podmínek v podnikových kolektivních smlouvách.

Dotazníkové šetření v zemědělských firmách provedené TREXIMOU spol. s r.o. v průběhu roku 2018 prokázal, že 26 % respondentů odpovědělo, že v jejich firmě kolektivní vyjednávání neprobíhá, ale řídí se kolektivní smlouvou vyššího stupně. Ovšem 33 % respondentů pracuje v zemědělských podnicích, kde kolektivní vyjednávání probíhá a při něm vycházejí z kolektivní smlouvy vyššího stupně.¹⁾ V podnikové kolektivní smlouvě tak mohou dojednat když ne stejnou, tak vyšší úroveň mzdových tarifů než zaručuje kolektivní smlouva vyššího stupně.

V rámci uvedeného dotazníkového šetření Práce v zemědělství bylo zjišťováno i povědomí pracovníků o tom, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně. Z odpovědí zaměstnanců vyplynulo, že skutečností, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně jsou si vědomy téměř tři čtvrtiny (72 %) respondentů z řad zaměstnanců. Ovšem již méně příznivé bylo zjištění, že přibližně desetina respondentů (11 %) si této skutečnosti vědoma není. O nízké informovanosti pracovníků v zemědělství svědčí relativně vysoký podíl pracovníků (16 %), kteří neznají svá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně, ale dokonce ani neví, co je to kolektivní smlouva vyššího stupně.²⁾ Toto je zjištění, které je varující, a nápravou tohoto stavu se bude muset zabývat jak Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, tak oba zaměstnavatelské svazy, které kolektivní smlouvu vyššího stupně podepisují.

Předmětem dotazování bylo také ověření si, do jaké míry jsou pracovníci spokojeni s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Na tuto otázku odpovídali

^{1),2)} Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství.
Autorský tým: Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Ing. Markéta Nesrstová, Ing. Martina Miklová,
Mgr. Pavla Doleželová. TREXIMA, spol. s r.o. 2018



respondenti, v jejichž podnicích v posledních dvou letech neprobíhalo kolektivní vyjednávání, ale jsou si vědomi, že se jejich podnik řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně. Z těchto respondentů jsou s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně spokojeny více než dvě třetiny (70 %) respondentů, necelá třetina (30 %) pak spokojena není.¹⁾

Jaký byl **vývoj dojednaných minimálních mzdových tarifů v kolektivních smlouvách vyššího stupně od roku 2003 až do roku 2018** nám názorně dokládají Tabulky č. 5, 6, 7, 8. Složitost vyjednávání o mzdách dokladují nízké nárůsty v jednotlivých letech. Kritické období zaznamenal zejména rok 2010, kdy zůstaly minimální mzdové tarify ve všech stupních ve stejné výši jako v předchozím roce. Spokojeni také nemůžeme být s výší mzdového tarifu v 1. tarifním stupni, který ve většině let kopíruje pouze zákonnou výši minimální mzdy. Neobstojí argument zemědělských podnikatelů, že se jedná o marginální počet zaměstnanců bez kvalifikace. Právě v zemědělství je ještě stále počet zaměstnanců bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací, zařazených převážně do 1. tarifního stupně a odměňovaných minimální mzdou, nezanedbatelný. Porovnání výše hodinové minimální mzdy a výše hodinového mzdového tarifu v 1. tarifním stupni dojednaného v kolektivních smlouvách vyššího stupně je uvedeno v Tabulce č. 9. K určitému pozitivnímu vývoji v minimálních mzdových tarifech došlo až v posledních letech, zejména pak v kolektivní smlouvě vyššího stupně na rok 2018, kdy bylo dosaženo průměrného nárůstu ve výši 6,1 %, i když po několika kolech náročného vyjednávání.

Určitým specifickým odměňování zaměstnanců v zemědělství bylo využívání tzv. naturální mzdy. Naturální mzda je plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnanci za práci ve formě například výrobků, služeb či jiných věcných plnění. Zákonná úprava poskytuje zaměstnanci nezbytnou ochranu před tím, aby mu zaměstnavatel mohl vnucovat odměňování za práci v této formě, která by nesloužila k uspokojování oprávněných potřeb zaměstnance. S poskytováním naturální mzdy musí každý zaměstnanec souhlasit individuálně. V kolektivní smlouvě lze však sjednat podmínky použití naturální mzdy, a to tak, že hranice mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit v penězích bude vyšší než hranice stanovená zákonem,

¹⁾Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství.
Autorský tým: Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Ing. Markéta Nesrstová, Ing. Martina Miklová,
Mgr. Pavla Doleželová. TREXIMA, spol. s r.o. 2018



případně lze sjednat, že naturální mzda nebude používána vůbec. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se naturální mzdou nezabývají, tato problematika je ponechávána na podnikových kolektivních smlouvách, které vycházejí z konkrétní situace, podmínek a charakteru výroby jednotlivých zemědělských podniků.

Do této části kolektivní smlouvy vyššího stupně patří také oblast **příplatků ke mzdě**. K pravidelně uváděným mzdovým příplatkům patří příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci v noci, za rizikové práce, za práci v dělené směně, za práci v sobotu a v neděli. Oproti zákonné výši těchto mzdových příplatků, která je stanovena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, byla dojednána výhodnější sazba za práci přesčas v noci nebo ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (40 %). Dále sazba příplatku za práci v noci, která je zákonem dána ve výši 10 % průměrného výdělku, byla dojednána ve výši nejméně 20 % průměrného výdělku. A totéž se týká i příplatku za práci v sobotu a v neděli, kdy zákonná výše tohoto příplatku činí 10 % průměrného výdělku, kdežto kolektivní smlouva vyššího stupně jej navýšila na 20 % průměrného výdělku. Úprava ostatních příplatků ke mzdě byla ponechána na podnikových kolektivních smlouvách.

Výhodněji je také upravena odměna za pracovní pohotovost, kdy podle zákona náleží zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Kolektivní smlouva vyššího stupně tuto odměnu upravuje tak, že zaměstnanci přísluší při pracovní pohotovosti mimo pracovní dobu a mimo pracoviště za každou 1 hodinu pohotovosti v pracovní dny odměna nejméně ve výši 15 % mzdového tarifu a ve dnech pracovního klidu a ve svátek nejméně ve výši 25 % mzdového tarifu. Je stanovena také minimální odměna za pracovní pohotovost ve výši 50 Kč a jde-li o den pracovního klidu ve výši 85 Kč za kalendářní den.

Ostatní mzdová opatření, jako poskytování odměn při významných životních jubileích (50 let věku, první odchod do důchodu apod.) a při pracovních výročích, jiná případná plnění a splatnost mzdy jsou ponechána na dohodu v podnikových kolektivních smlouvách nebo na ustanovení vnitřních předpisů.



Pracovní doba

V zemědělství nadále přetrvává nejdelší pracovní doba ve srovnání s ostatními resorty. Například v roce 2016 odpracovali zaměstnanci v zemědělství průměrně o 11 hodin měsíčně více než zaměstnanci v průmyslu a stavebnictví a o 8 hodin více než zaměstnanci ve službách. Je to dáno zejména specifickými potřebami zemědělské výroby a sezónním charakterem prací. Dlouhá pracovní doba může odrazovat mnohé potenciální zájemce o práce v zemědělství, a to zejména mladé lidi.

Rozvržení pracovní doby má obecně velký význam, protože prostřednictvím něj je dáno rozložení práce a volného času v rámci dne, týdne a roku. Účelné rozvržení pracovní doby umožňuje zaměstnavateli efektivní organizaci práce a využití pracovní síly a základních prostředků při současném zajištění dobrých pracovních podmínek včetně zajištění bezpečnosti práce. Zaměstnanci pak umožňuje sladění pracovního a rodinného života. V zemědělství je zapotřebí tyto požadavky ještě navíc sladit s ročními obdobími, tj. s výkyvy v množství práce v průběhu roku, což je nezbytnost zejména v rostlinné výrobě. V živočišné výrobě je pak zapotřebí brát v úvahu potřeby zvířat a nezbytnou péči o ně se všemi aspekty s ní spojenými.

Protože při rozvrhování pracovní doby je nutné přihlížet k celé řadě činitelů, jako je přetržitost a nepřetržitost práce, technologie výroby, dosažitelnost vstupů pro výrobní a pracovní proces, podmínky dopravy apod., nelze rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů stanovit centrálně pro všechny zaměstnavatele a všechna pracoviště v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Z těchto důvodů je **úprava rozvržení pracovní doby a stanovení pracovních režimů ponechána na podnikové úrovni**, kde může být obsažena ve vnitřním předpisu, nebo (a to především!) v kolektivní smlouvě. Základní pravidla jsou přitom stanovena zákoníkem práce.

Rozvržení pracovní doby může být buď rovnoměrné (na každý týden je rozvrhován stejný počet hodin), nebo nerovnoměrné (na každý týden je rozvrhován jiný počet hodin) a vždy bude hrát ještě roli, zda jde o přetržitý nebo nepřetržitý výrobní proces. Nepřetržitý výrobní proces probíhá celých 24 hodin (ve dne i v noci), ve všech sedmi dnech v týdnu a po celý rok (s výjimkou technických, technologických odstávek výrobního zařízení). Všechny ostatní výrobní procesy, které nesplňují tyto podmínky, jsou přetržitým výrobním procesem. A v zemědělství je **přetržitý výrobní proces převažujícím typem**.

V zemědělství je nejvíce využíván **dvousměnný pracovní režim**, a to hlavně v živočišné výrobě u chovu zvířat, případně v některých přidružených výroбах.



Z hlediska charakteru činnosti zaměstnavatelů v zemědělství není většinou použítí rovnoměrného rozvržení pracovní doby praktické z důvodu závislosti na ročních obdobích a úkolech zaměstnavatele. Například rostlinná výroba je vyloženě závislá na ročních obdobích, tj. v zimě je minimálně náročná na potřebu práce, avšak v letních měsících (také pozdní jaro a začátek podzimu podle pěstovaných plodin) je potřeba práce maximální. **V zemědělství je proto nejčastěji pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.**

V průběhu **vyrovnávacího období**, které slouží k vyrovnání průměrné týdenní pracovní doby při jejím nerovnoměrném rozvržení, je přitom možné sjednat či stanovit i různé délky směn. Podle zákoníku práce může být vyrovnávací období u zaměstnavatele, kde nepůsobí odbory, nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích. Pouze kolektivní smlouva může vyrovnávací období prodloužit až na 52 týdnů. **Proto kolektivní smlouva vyššího stupně pro oblast zemědělství standardně obsahuje ujednání o tom, že vyrovnávací období se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích.**

Variabilita forem nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je poměrně značná. Nejčastěji uplatňovaným typem pracovní doby v zemědělství je nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v průběhu sezóny či celého roku, přičemž v období zvýšené potřeby práce se délka směny pohybuje v rozmezí 9 až 10 hodin a v období snížené potřeby práce v rozmezí 6 až 7 hodin.

V kolektivní smlouvě vyššího stupně bývá standardně rovněž dojednáno pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby období s nižší potřebou práce v rostlinné výrobě od 1. prosince do 29. února následujícího roku. Současně bývá ale dána možnost podnikovým kolektivním smlouvám, příp. vnitřnímu předpisu, toto období prodloužit.

S nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v důsledku sezónnosti v zemědělství souvisí také pro tento rezort zákonem garantovaná **výjimka ze základního vymezení nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a nepřetržitého odpočinku v týdnu.**

Proto v kolektivní smlouvě vyššího stupně je zakotveno ustanovení, že zaměstnanci staršímu 18 let, který vykonává sezónní práce v zemědělství, může být nepřetržitý denní odpočinek, tj. odpočinek mezi dvěma směnami, zkrácen až na dobu 8 hodin během 24 hodin za podmínky, že mu následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.

Současně s tím KSVS využila i ustanovení § 90a zákoníku práce, které umožňuje zkrácení odpočinku zaměstnanci staršímu 18 let mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny, a to při sezónních pracích v zemědělství tak, že mu odpočinek bude poskytnut v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.



Nepřetržitý odpočinek v týdnu je v KSVS formulován tak, že může být zaměstnanci vyrovnán až po třech týdnech, přičemž celkový rozsah odpočinku má být v rozsahu alespoň 105 hodin. Při sezónních pracích může být týdenní odpočinek vyrovnán až za 6 týdnů, kdy má být odpočinek poskytnut v délce alespoň 210 hodin. Pokud je tato možnost vyrovnání týdenního odpočinku v delším období sjednána, zůstává v daném období jediným limitem minimální denní odpočinek v rozsahu 11 resp. 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Tato možnost prodlouženého vyrovnání týdenního odpočinku je v kolektivní smlouvě vyššího stupně pro rezort zemědělství standardně dojednávána.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je a bude neodmyslitelnou součástí organizace práce v zemědělském rezortu a v rostlinné výrobě obzvlášť. Zabezpečení nároků na nápor práce v sezónním období tímto typem rozvržení pracovní doby se celkem osvědčilo, což v praxi potvrzují jak názory zaměstnavatelů, tak zaměstnanců i jejich zástupců, a to i přes určité negativní průvodní jevy pro zaměstnance (období sezónní špičky vyžaduje práci přesčas či více směn v průběhu týdne, obtížná slučitelnost pracovního a rodinného života zaměstnanců). Na druhé straně ale v českých podmínkách pomáhá nerovnoměrně rozvržená pracovní doba zemědělským podnikům udržet pracovní místa po celý rok a vyhnout se tak opakujícímu se propouštění zaměstnanců a jejich opětovnému přijímání na počátku sezóny.

Určitý problém může při tomto typu rozvržení pracovní doby nastat v dodržování některých zákonných ustanovení týkajících se například maximální délky směny, práce přesčas či dob odpočinku. Proto je oblasti pracovní doby, zejména jejího rozvržení, v kolektivních smlouvách vyššího stupně, které uzavírá OSPZV-ASO ČR s partnerskými zaměstnavatelskými svazy, věnována náležitá pozornost.



Dovolená na zotavenou

V kolektivní smlouvě vyššího stupně je kromě základního nároku zaměstnanců na dovolenou v délce 4 týdnů při nepřetržitém trvání pracovního poměru celý kalendářní rok (a odpracování alespoň 60 dnů), dojednáno specifické ustanovení, které nelze nalézt v kolektivní smlouvě žádného jiného oboru a vychází z potřeb a charakteru zemědělské výroby.

Jedná se o ustanovení, které zaměstnanci, kterému vznikl nárok na dovolenou v rozsahu 4 týdnů k 31. 12. daného roku zaručuje, že obdrží vedle dovolené jednorázovou finanční částku ve výši minimálně 2 % svého výdělku (včetně příplatků a prémie) za leden až listopad kalendářního roku ve výplatě do konce kalendářního roku.

Tento nárok ovšem pozbývá platnosti v případě, pokud v podnikové kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu bude stanovena dovolená v trvání 5 týdnů.

Stravování zaměstnanců

Kolektivní smlouva vyššího stupně se zavazuje zaměstnancům přispívat na závodní stravování, ovšem respektuje charakter zemědělské výroby a rozličnou velikost a možnosti zemědělských podniků, a proto ponechává stanovení výše příspěvku na závodní stravování na podnikových kolektivních smlouvách, případně na vnitřním předpisu.

Penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Jaký byl vývoj tohoto velmi významného a žádoucího benefitu v kolektivních smlouvách vyššího stupně od roku 2002 až po rok 2018.

V prvních letech uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně, konkrétně v letech 2002 až 2004, bylo ustanovení týkající se příspěvku na penzijní připojištění omezeno na možnost jeho poskytnutí v podnikových kolektivních smlouvách.

Poprvé v roce 2005 byla v kolektivní smlouvě vyššího stupně uvedena výše příspěvku na penzijní připojištění, a to v minimální výši 100 Kč měsíčně. Avšak i nadále je poslední rozhodnutí ponecháno na podnikových kolektivních smlouvách, které mohou rozhodnout se jinak.

Stejně ustanovení, jen navíc zahrnující i životní pojištění, najdeme v kolektivních smlouvách vyššího stupně uzavřených na léta 2006, 2007, 2008 a 2009.

Od roku 2010 byl příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zvýšen na 250 Kč měsíčně, ovšem i nadále s pravomocí rozhodnout v podnikových kolektivních smlouvách jinak. Stejně ustanovení se opakuje i v roce 2011.



KSVS v roce 2012 zaznamenala zvýšení uvedeného příspěvku o 100 Kč na 350 Kč měsíčně.

Počínaje rokem 2013, kdy se podařilo přesvědčit zemědělské podnikatele, že prostřednictvím příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění lze jednak stabilizovat pracovní síly, ale také stimulovat a ohodnotit délku pracovního poměru u zaměstnavatele, byla výše příspěvku odstupňována právě v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Nejnižší příspěvek ve výši 250 Kč mohou obdržet zaměstnanci, kteří si o něj požádají a jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok; následně 350 Kč měsíčně při trvání pracovního poměru alespoň 2 roky; a 450 Kč měsíčně ti zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele 3 a více let. Tyto částky byly ponechány i pro léta 2014 a 2015.

V roce 2016 došlo po dlouhých diskuzích o významu tohoto příspěvku k výraznému navýšení jeho částek ve všech třech stupních, tj. na 400 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok, 500 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a 600 Kč měsíčně zaměstnanci, jehož pracovní poměr u zaměstnavatele trvá alespoň 3 a více let.

Vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně na rok 2017 v této oblasti už tak úspěšné nebylo. Zaměstnavatelé byli přesvědčeni, že částky tohoto příspěvku už jsou dostatečně vysoké, a uvolili se navýšit je pouze o 50 Kč. Tzn., že v tomto roce měli zaměstnanci, kteří mají uzavřenou smlouvu s penzijní společností a požádají zaměstnavatele o příspěvek na penzijní připojištění (případně podle nového zákona na doplňkové penzijní spoření) nárok na příspěvek ve výši 450 Kč měsíčně, pokud jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok, 550 Kč měsíčně, pokud jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky a 650 Kč měsíčně, pokud jejich pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 3 a více let.

V poslední kolektivní smlouvě vyššího stupně, tj. uzavřené na rok 2018, se podařilo nejen znatelně navýšit minimální mzdové tarify, ale nárůst se projevil také u příspěvku na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření a životní pojištění, kdy byly všechny tři sazby zvýšeny o 100 Kč, tj. na 550 Kč, 650 Kč a 750 Kč měsíčně.

Ovšem určitá pravomoc stále je ponechána podnikovým kolektivním smlouvám. V tomto případě je-li v zemědělském podniku dojednávána kolektivní smlouva, bude záležet na výsledcích kolektivního vyjednávání odborů se zaměstnavatelem, na jakou minimální výši tohoto příspěvku budou mít zaměstnanci nárok. V těch podnicích, kde nebude přijata podniková kolektivní smlouva, zůstávají závazné sazby tohoto příspěvku obsažené v kolektivní smlouvě vyššího stupně.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí

V každé kolektivní smlouvě vyššího stupně bylo a je věnováno nemalé místo bezpečnosti a ochraně zdraví při práci včetně životního prostředí.

Ustanovení této části kolektivní smlouvy vycházejí z příslušných paragrafů zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a odpovídajícího nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění, vyhlášky č. 180/2015 Sb., v platném znění a zákona č. 373/2011 Sb., v platném znění.

Kolektivní smlouva zaručuje účast zaměstnanců a odborů jako jejich zástupců na řešení otázek BOZP, zavazuje zaměstnavatele k přijímání opatření k prevenci rizik tak, aby ohrožení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno, zajišťuje příslušným odborovým orgánům právo kontroly nad tím, jak zaměstnavatel plní své povinnosti na tomto úseku a stanoví povinnost zaměstnavatelům pravidelně nejméně jedenkrát v roce organizovat ve spolupráci a za účasti příslušné odborové organizace preventivní prověrky bezpečnosti práce, požární ochrany a životního prostředí.

Součástí opatření v oblasti BOZP je vydání vlastního seznamu osobních ochranných pracovních prostředků na základě kvalifikovaného posouzení pracovních rizik u jednotlivých profesí a dle pravidel poskytování OOPP, a to v dohodě s příslušnou odborovou organizací. Totéž se týká i poskytování ochranných nápojů.

Důležitou částí pasáže kolektivní smlouvy týkající se BOZP jsou povinnosti zaměstnavatele v případě pracovních úrazů, jejich zjišťování a šetření za spolupráce příslušného odborového orgánu.

V závěru nechybí doporučení pro podnikové kolektivní smlouvy, aby povinnosti obou smluvních stran na úseku BOZP byly v co největší míře konkretizovány.

Další ustanovení

Žádná kolektivní smlouva vyššího stupně doposud uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociací svobodných odborů ČR, Zemědělským svazem ČR či Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů nepostrádá také konkretizaci vztahů mezi zaměstnavateli a příslušnými odborovými orgány, včetně závazků zaměstnavatelů a závazků odborové organizace a zajištění činnosti odborové organizace, řešení pracovněprávních vztahů a péče o zaměstnance.



6. MOŽNÁ ZLEPŠENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Přestože kolektivní vyjednávání probíhá již dlouhou řadu let, bylo by možné konstatovat, že za ta léta jak odbory, ať již odborový svaz, či základní odborové organizace, tak také zaměstnavatelé včetně svazů zaměstnavatelů získali mnoho zkušeností a proces kolektivního vyjednávání je všem dobře znám. Vydáváme různé publikace, učební pomůcky, názorné pomůcky, DVD, provádíme školení, besedy, organizujeme kulaté stoly, semináře, pořádáme konference, sbíráme zkušenosti v zahraničí, a přesto se opakují stále stejné problémy.

Nelze počítat s tím, že zaměstnavatelé výrazně změní svůj přístup ke kolektivnímu vyjednávání, že budou ochotněji přistupovat na požadavky zaměstnanců a odborů, že jim bude více záležet na spokojenosti svých zaměstnanců než na ekonomických výsledcích a prosperitě svého podniku. Vyskytují se sice společensky odpovědné podniky, jsou to však spíše ojedinělé případy.

Proto pozitivní posun v procesu kolektivního vyjednávání záleží především na samotných zaměstnancích a na jejich odborových orgánech. Pokud si většina zaměstnanců uvědomí, že kolektivní vyjednávání ovlivňuje fungování pracovního trhu a nepochybně působí na jejich pracovní a v mnoha případech i na rodinný život, pak by měli mít větší důvěru v odbory jako takové, v odborové orgány, které je zastupují a podporovat je. Kromě toho se více zapojovat do přípravy a samotného procesu kolektivního vyjednávání, protože jen tak může mít pozitivní přínosy pro všechny.

Nechceme na těchto stránkách rozebírat proces a taktiku kolektivního vyjednávání, tzn. fáze kolektivního vyjednávání, přípravu na kolektivní vyjednávání, jeho organizaci, vytváření vyjednávacího týmu, stanovení cílů, hlavní zásady a pravidla procesu vyjednávání, jaké jsou vyjednávací taktiky a dovednosti, vytipování možných problémových situací vyjednávání, jejich řešení apod. Na toto téma již bylo napsáno a vydáno mnoho materiálů a publikací.

Jsme toho názoru, že v současné době digitalizace a nastupující robotizace, kdy již delší dobu se skloňují ve všech pádech termíny jako je Společnost 4.0, Průmysl 4.0, Práce 4.0, ale také Zemědělství 4.0, je zapotřebí zabývat se také kolektivním vyjednáváním v tomto kontextu.



Už jsme si ukázali v předchozích kapitolách, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání jako jeho nejdůležitější forma, je v rezortu zemědělství velmi specifický. Z různých průzkumů, ale i osobních svědectví lidí máme důkazy, že se zaměstnanci, kteří se aktivně zapojují do odborové práce, do hájení zájmů a práv zaměstnanců a aktivně se účastní podnikového kolektivního vyjednávání, se setkávají s různými problémy. Zaměstnavatelé jim často nechtějí poskytovat pracovní volno, na které mají v souvislosti s odborovou činností a s kolektivním vyjednáváním právo, které jim zaručuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a řada mezinárodních smluv včetně Listiny základních práv a svobod. Z tohoto důvodu často nemají dostatečný prostor pro přípravu na kolektivní vyjednávání a zaměstnavatel tak může při kolektivním vyjednávání jejich oslabené postavení zneužít.

Aby kolektivní vyjednávání mohlo být úspěšné, aby se zástupci zaměstnanců nemuseli cítit podceňovanou a nerovnoprávnou stranou, je zapotřebí, aby měli **dostatek informací a podkladů pro přípravu na kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem.**

Jak už jsme výše vzpomínali, žijeme v době digitalizace, a proto také sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání by měly být **nápomocny prvky moderní komunikace.** A to vyžaduje mít k dispozici kvalitní výpočetní techniku s internetovým připojením. **Potřebné technické vybavení** by měli mít k dispozici i zástupci zaměstnanců, nejen zaměstnavatel.

V dotazníkovém šetření provedeném odborníky firmy TREXIMA spol. s r.o. byl zástupcům zaměstnanců a samotným zaměstnancům položen také dotaz „jaké prostředky moderní komunikace by pracovníci rádi využívali během přípravy na kolektivní vyjednávání?“ Odpovědi, plně v souladu s dobou, byly následující:

*„Nejvíce respondentů (41 %) by rádo využívalo **diskuzní fóra a chaty s odborníky.** Tento nástroj lze vnímat jako flexibilní způsob moderní komunikace, kde mohou účastníci získat odpovědi přímo na konkrétní otázky a rozšířit své znalosti v oblastech, kterými se aktuálně zabývají. Diskuzní fóra a chaty se **blíží osobní konzultaci** se zkušenějšími kolegy nebo se zaměstnavatelem, což respondenti sami zmiňovali ve volné otázce. Další žádanou formou moderní komunikace jsou **instruktážní videa**, obsahující například názorné ukázky problémů, které mohou během kolektivního vyjednávání nastat, a navrhované způsoby jejich řešení. Necelá třetina (30 %) respondentů považuje taková videa za užitečná a chtěla by je při přípravě*



*na kolektivní vyjednávání používat. Více než čtvrtina (28 %) respondentů by pak ráda využila **online školení, virtuální výuku, odborné semináře na internetu nebo webináře**, tedy různé formy školení, kde je možnost nově nabyté poznatky otestovat. Přibližně pětina respondentů by měla zájem využívat **multimediální příručky a výukové pomůcky** nebo **sociální síť** (např. Facebook, Twitter).¹⁾*

Digitalizace a modernizace se kromě podniků a jejich zaměstnanců, jak je z výše uvedeného zřejmé, dotýká i odborových organizací.

A v tomto směru nám bylo neocenitelným informátorem dotazníkové šetření provedené firmou TREXIMA spol. s r.o. jako jedna z aktivit v rámci projektu Agrodialog II, realizovaný partnery Zemědělským svazem ČR a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociací svobodných odborů ČR. S laskavým svolením jeho autorů si proto dovoluujeme citovat z něj ta nejdůležitější zjištění, která se přímo vážou na zaměření nejen této kapitoly, ale na téma celé této analýzy.

*„V souvislosti se **sociálním dialogem** byly v rámci studie identifikovány dvě problematické oblasti. První oblastí je **nízká informovanost pracovníků zemědělství o kolektivním vyjednávání** (ať už o existenci kolektivního vyjednávání v jejich podniku, nebo o povinnosti zaměstnavatele dodržovat ujednání v kolektivní smlouvě vyššího stupně). Druhou oblastí je **nízký podíl členů odborových organizací, kteří využívají moderní prvky komunikace pro přípravu na kolektivní vyjednávání**. V dnešní době, kdy je velká část podkladů a informačních materiálů k dispozici především v elektronické podobě, se tak aktivně vyjednávající členové odborových organizací mohou i z tohoto důvodu dostávat do znevýhodněné pozice ve srovnání se zaměstnavatelem. Výsledky šetření ukázaly, že v **době Průmyslu 4.0 nemá čtvrtina účastníků kolektivního vyjednávání neomezený přístup k počítači** (či podobnému zařízení) a*

¹⁾Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství.
Autorský tým: Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Ing. Markéta Nesrstová, Ing. Martina Miklová,
Mgr. Pavla Doleželová.
TREXIMA, spol. s r. o. 2018



především vytvoření jednotného a přehledného místa, kde by byly uvedeny všechny informace týkající se kolektivního vyjednávání (vč. dostupných online školení, vzdělávacích akcí a informačních kanálů). Respondenti mají rovněž velký zájem o školení v oblasti využívání výpočetní techniky či konkrétních programů i o školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu.“

internetovému připojení. Řada členů odborových organizací by však moderní prvky ráda využívala v mnohem větší míře, ale brání jim v tom – kromě technického zázemí – i obava ze zneužití osobních údajů, složitost a časová náročnost dohledávání informací, omezená znalost práce s počítačem či vybranými programy a v neposlední řadě i strach z využívání moderních prvků. Respondenti z řad členů odborových organizací by proto uvítali

Z uvedeného pak vyplynula **doporučení pro odborové organizace**, která mohou posloužit jako logický závěr nejen tohoto bodu, ale jak už jsme uvedli, i celé analýzy na téma „Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva – základ sociálního dialogu v zemědělství“:

- 1. Informovanost zaměstnanců o podnikovém kolektivním vyjednávání.** Průzkum mezi pracovníky v zemědělství ukázal, že přibližně pětina pracovníků v zemědělství vůbec neví, zda v jejich podniku probíhá kolektivní vyjednávání. Podnikové kolektivní vyjednávání může být jedním z nástrojů dosažení a zachování sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a proto je nezbytné posílit informovanost zaměstnanců o průběhu podnikového kolektivního vyjednávání a jeho výsledcích. Formy přenosu informací k zaměstnancům je nezbytné volit podle zvyklostí v podniku (tj. od tradičních forem např. v podobě tištěných podnikových listů až po moderní formy např. v podobě sociálních sítí).
- 2. Zvýšení informovanosti podniků i zaměstnanců v zemědělství o kolektivní smlouvě vyššího stupně.** Skutečnost, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně, si není vědoma více než čtvrtina pracovníků v zemědělství. Z toho více než polovina pracovníků vůbec neví, co je kolektivní smlouva vyššího stupně. Velká část pracovníků tak nezná svá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně, a zaměstnavatel tedy



3. nemusí vždy dodržovat všechna ujednání týkající se např. výše zaručené mzdy, výše příplatku za práci přesčas a práci ve svátek, příplatku za práci v noci, pracovní doby, pracovní pohotovosti, nepřetržitého odpočinku, dovolené, dohodnutých benefitů včetně příspěvku na penzijní připojištění/doplňkové penzijní spoření příp. životní pojištění, povinnosti v oblasti BOZP atd. Z tohoto důvodu je nezbytné informovat o právech a povinnostech spojených s kolektivní smlouvou vyššího stupně jak podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, tak jejich zaměstnance. Forma předávání informací může být zvolena podle zvyklostí v dané skupině (od newsletterů rozesílaných zemědělským podnikům jejich svazy a organizacemi po informační letáky určené zemědělským pracovníkům).
4. **Podpora při zajištění technického zázemí pro členy odborových organizací.** Výsledky šetření mezi členy odborových organizací ukázaly, že v době Průmyslu 4.0 nemá čtvrtina účastníků kolektivního vyjednávání neomezený přístup k počítači (či podobnému zařízení) a internetovému připojení. Tito lidé se tak mohou dostávat do znevýhodněné pozice ve srovnání se zaměstnavatelem, neboť v dnešní době je velká část podkladů a informačních materiálů k dispozici především v elektronické podobě. Osobám, které se aktivně účastní podnikového kolektivního vyjednávání by měla být poskytnuta finanční podpora, díky níž by zajistili odpovídající technické zázemí nezbytné pro využívání moderních komunikačních kanálů.
5. **Vytvoření jednotného přehledného místa.** Z výsledků šetření mezi členy odborových organizací vyplynulo, že by více než čtvrtina respondentů ráda využívala moderní komunikační kanály ve větší míře, ale značně je omezuje složitost a časová náročnost dohledávání informací. 37 % respondentů z řad členů odborových organizací by uvítalo především vytvoření jednotného a přehledného místa, kde by byly uvedeny všechny informace týkající se kolektivního vyjednávání (vč. dostupných online školení, vzdělávacích akcí a informačních kanálů).
6. **Školení pro členy odborových organizací.** Šetření mezi členy odborových organizací ukázalo, že třetina respondentů má obavu ze zneužití údajů (např. u sociálních sítí nebo registrace na online školení apod.), 13 % nemá dostatečnou znalost práce s počítačem či potřebnými programy a téměř desetina respondentů přiznala, že má strach z využívání



moderních prvků. Na druhou stranu však respondenti uvedli, že by jim přípravu na kolektivní vyjednávání usnadnilo **školení v oblasti využívání výpočetní techniky či konkrétních programů** nezbytných pro využívání moderních prvků komunikace (36 % respondentů) a **školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu** (32 % respondentů). Zvýšení podílu členů odborových organizací, kteří by mohli efektivně využívat moderní komunikační kanály, tak může být dosaženo i prostřednictvím kvalitních, ale zároveň relativně jednoduchých jednorázových školení.



7. Z Á V Ě R

Cílem této analýzy bylo zdokumentovat a zhodnotit kolektivní vyjednávání v rezortu zemědělství, lesnictví a rybářství, snažit se ukázat jeho dopady, jeho pozitivní výsledky, ale také slabé stránky a dospět k návrhům na možná zlepšení.

Ze všech výše získaných poznatků, ale i z dosavadních zkušeností z kolektivního vyjednávání, a to jak Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR, tak i Zemědělského svazu ČR, lze jednoznačně konstatovat, že kolektivní vyjednávání jak na úrovni odvětví, tak na podnikové úrovni má své opodstatnění a je důležitou součástí vztahů mezi sociálními partnery. Výrazně přispívá k zachování sociálního smíru, který je nezbytný pro dosahování dobrých pracovních výsledků, a tím i posílení ekonomické pozice zemědělského rezortu bez ohledu na řadu dalších objektivních vlivů.

Nelze však zastírat, že kolektivní vyjednávání a jeho výsledek čili kolektivní smlouvy, a to jak podnikové, tak kolektivní smlouvy vyššího stupně, mohly by být daleko efektivnější a přinášet prospěch nejen zaměstnancům, ale také jejich zaměstnavatelům. Z dlouholetých zkušeností s kolektivním vyjednáváním a bezpočtu kontaktů s odborovými organizacemi v podnicích i samotnými zaměstnanci, z řešení jejich problémů a stížností, lze v závěru ukázat na několik možných zlepšení vztahů mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli, vytváření lepší atmosféry v podnicích, což by mohlo prospět rezortu zemědělství jako celku.

Určitě nejvýznamnější svým dopadem je **zlepšení mzdových podmínek pracovníků v zemědělství**. Mzdy a odměňování práce v zemědělství patří mezi klíčové faktory, které ovlivňují motivaci pracovní síly a také základní oblast kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Porovnání úrovně mezd v rezortu zemědělství, lesnictví a rybářství s úrovní mezd ve zpracovatelském průmyslu a v národním hospodářství jako celku dokazuje, že dlouhodobě je odměňování práce v tomto významném rezortu podhodnoceno. Tento stav přetrvává již řadu let a je jedním z faktorů, které činí práci v zemědělství neatraktivní a má za následek úbytek mladých a kvalifikovaných lidí, bez kterých se pozice zemědělství nezlepší. Také z rozboru kolektivních smluv vyššího stupně vyplynulo, že zaměstnavatelé se ne dosti snaží v rámci svých možností úroveň odměňování zvýšit a tím také práci v zemědělství zatraktivnit.



Neméně významný dopad může mít **zlepšování pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích, vytváření vzájemné důvěry a vzájemného respektu**. Je všeobecně známo, že s prací v zemědělství je spojena celá řada negativních faktorů, ať již objektivních, jako jsou přírodní vlivy, nevyzpytatelnost počasí, zvláštnosti pracovní doby, které přináší sezónnost práce v rostlinné výrobě, v neposlední řadě místo výkonu práce, tj. na venkově, což často determinuje i životní podmínky. Tyto objektivní faktory zaměstnavatelé většinou ovlivnit nemohou, ale mohou hodně udělat pro to, aby jejich zaměstnanci měli vytvořeny pracovní podmínky odpovídající jejich náročným pracím a měli zajištěnu bezpečnost své práce a ochranu zdraví.

A na závěr je zapotřebí poukázat ještě na jeden problém, který snižuje význam kolektivních smluv vyššího stupně. A to je její respektování a vymahatelnost závazků v nich dojednaných. Uváděné výše dotazníkové šetření ukázalo, že znalost kolektivních smluv v zemědělských podnicích nemá zrovna vysokou úroveň. Přes veškerou snahu jak OSPZV-ASO ČR, který s průběhem kolektivního vyjednávání, následně s uzavřenou kolektivní smlouvou vyššího stupně seznamuje všechny odborové organizace, a tím i zprostředkovaně všechny zaměstnance, a to ať již na svých webových stránkách nebo prostřednictvím Agros-bulletinu, který je distribuován do všech odborových organizací, tak i Zemědělského svazu ČR, který obdobnými způsoby o KSVS informuje všechny své členy. A to je poznatek, nad jehož řešením se musí zamyslet jak OSPZV-ASO ČR, tak i Zemědělský svaz ČR.

Ovšem i přes tyto uvedené kritické postřehy je význam kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv v rezortu zemědělství včetně snahy dosáhnout v nich lepších mzdových a pracovních podmínek pro zaměstnance, nezpochybnitelný. Význam kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv musí však do budoucna růst, nechceme-li, aby české zemědělství ze společenského a sociálního hlediska zaostávalo za ostatními zeměmi Evropy.



**Průměrný evidenční počet zaměstnanců
v zemědělství, lesnictví, rybářství¹⁾**

Tabulka č. 1

Roky (vždy 1.Q)	v tis. osob (přepočtený)	meziroční index (%)	v tis. osob (fyzický)	meziroční index (%)
2003	149,0	94,5	154,0	94,6
2004	137,6	92,3	142,0	92,2
2005	132,7	96,4	136,8	96,3
2006	126,8	95,6	130,4	95,3
2007	121,7	95,9	125,2	96,0
2008	116,0	95,4	119,3	95,3
2009	107,1	92,3	110,1	92,3
2010	97,7	91,3	99,9	90,8
2011	97,3	99,6	99,1	99,2
2012	95,0	97,6	96,5	97,4
2013	94,3	99,3	95,9	99,3
2014	93,8	99,4	95,4	99,5
2015	93,8	100,0	95,8	100,4
2016	93,3	99,4	94,9	99,1
2017	92,8	99,5	94,2	99,3
2018	93,5	100,8	95,1	100,9

¹⁾ Český statistický úřad. Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE
Údaje jsou vždy za 1. čtvrtletí daného roku



**Průměrná hrubá měsíční mzda
v zemědělství, lesnictví, rybářství¹⁾**

Tabulka č. 2

Roky	na přepočtené počty zaměstnanců		na fyzické osoby	
	v Kč	meziroční index (%)	v Kč	meziroční index (%)
2003	10 810	101,7	10 463	101,6
2004	11 596	107,3	11 237	102,4
2005	12 171	105,0	11 809	105,1
2006	12 894	105,9	12 543	106,2
2007	14 221	110,3	13 816	110,2
2008	16 100	113,2	15 659	113,3
2009	15 833	98,3	15 392	98,3
2010	16 291	102,9	15 926	103,5
2011	16 851	103,4	16 542	103,9
2012	17 901	106,2	17 609	106,4
2013	18 052	100,8	17 762	100,9
2014	18 978	105,1	18 667	105,1
2015	19 397	102,2	19 006	101,8
2016	20 358	105,0	20 014	105,3
2017	21 106	103,7	20 777	103,8
2018	22 606	107,1	22 228	107,0

¹⁾ Český statistický úřad, Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE
Údaje jsou vždy za 1. čtvrtletí daného roku



Průměrná hrubá měsíční mzda (na fyzické osoby)¹⁾

Tabulka č. 3

Roky	Zemědělství, lesnictví, rybníkářství	Odvětví celkem	Zpracovatelský průmysl
2003	10 463	14 500	14 056
2004	11 237	15 729	15 429
2005	11 809	16 528	15 973
2006	12 543	17 679	17 063
2007	13 816	19 057	18 415
2008	15 659	20 953	20 614
2009	15 392	21 432	20 440
2010	15 926	22 052	21 508
2011	16 542	22 579	22 379
2012	17 609	23 337	23 259
2013	17 762	23 196	23 399
2014	18 667	24 091	24 478
2015	19 006	24 627	25 002
2016	20 014	25 786	26 228
2017	20 777	26 941	27 507
2018	22 228	29 198	29 559

¹⁾ Český statistický úřad. Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE
Údaje jsou vždy za 1. čtvrtletí daného roku



Průměrná hrubá měsíční mzda včetně relací¹⁾
(na fyzické osoby)

Tabulka č. 4

Roky	Zemědělství, lesnictví, rybářství	Odvětví celkem	Zpracovatelský průmysl	Relace zem./odv. celkem	Relace zem./zprac. průmysl
	Kč	Kč	Kč	%	%
2003	10 463	14 500	14 056	72,16	74,44
2004	11 237	15 729	15 429	71,44	72,83
2005	11 809	16 528	15 973	71,45	73,93
2006	12 543	17 679	17 063	70,95	73,51
2007	13 816	19 057	18 415	72,49	75,02
2008	15 659	20 953	20 614	74,73	75,96
2009	15 392	21 432	20 440	71,82	75,30
2010	15 926	22 052	21 508	72,22	74,04
2011	16 542	22 579	22 379	73,26	73,92
2012	17 609	23 337	23 259	75,45	75,71
2013	17 762	23 196	23 399	76,57	75,91
2014	18 667	24 091	24 478	77,48	76,26
2015	19 006	24 627	25 002	77,17	76,02
2016	20 014	25 786	26 228	77,61	76,30
2017	20 777	26 941	27 507	77,12	75,53
2018	22 228	29 198	29 559	76 13	75,20

¹⁾Český statistický úřad. Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE

Údaje jsou vždy za 1. čtvrtletí daného roku



**KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ
(Smluvní strany - OSPZV-ASO ČR, ZS ČR, ČMSZP)¹⁾**

Hodinové mzdové tarify

Tabulka č. 5

Roky	Tarifní stupeň						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
2003	36,90	38,20	40,20	44,80	49,60	54,50	60,80
2004	39,60	41,40	43,50	47,50	52,50	58,00	64,00
2005	42,60	44,50	47,00	51,10	56,50	62,20	68,80
2006	45,50	47,50	50,10	55,00	60,50	66,50	73,50
II.pol.	48,10	50,10	52,30				
2007	49,00	52,00	54,90	57,80	63,50	69,80	77,20
2008	49,00	55,00	59,00	62,00	68,50	75,50	83,30
2009	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30
2010	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30
2011	50,00	58,00	62,00	67,00	73,70	81,00	89,00
2012	50,00	58,00	63,80	69,00	75,90	83,40	91,60
2013	51,50	59,80	65,70	71,10	78,20	85,90	94,40
2014	53,00	61,60	67,70	73,30	80,50	88,50	97,30
2015	55,00	63,50	70,00	75,50	82,50	91,00	100,00
2016	58,70	65,40	72,10	77,80	85,00	93,70	103,30
2017	66,00	67,40	74,30	80,10	87,60	96,50	106,40
2018	73,20	74,00	78,20	84,30	92,20	101,50	111,90

¹⁾ Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsané smluvními stranami na příslušný kalendářní rok



**KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ
(Smluvní strany - OSPZV-ASO ČR, ZS ČR, ČMSZP)¹⁾**

**Hodinové mzdové tarify
(nárůsty v Kč)**

Tabulka č. 6

Roky	Tarifní stupeň						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
2003	36,90	38,20	40,20	44,80	49,60	54,50	60,80
2004	2,70	3,20	3,30	2,70	2,90	3,50	3,20
2005	3,00	3,10	3,50	3,60	4,00	4,20	4,80
2006	2,90	3,00	3,10	3,90	4,00	4,30	4,70
II.pol.	2,60	2,60	2,20				
2007	0,90	1,90	2,60	2,80	3,00	3,30	3,70
2008	0,00	3,00	4,10	4,20	5,00	5,70	6,10
2009	0,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2010	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2011	1,00	0,00	0,00	2,00	2,20	2,50	2,70
2012	0,00	0,00	1,80	2,00	2,20	2,40	2,60
2013	1,50	1,80	1,90	2,10	2,30	2,50	2,80
2014	1,50	1,80	2,00	2,20	2,30	2,60	2,90
2015	2,00	1,90	2,30	2,20	2,00	2,50	2,70
2016	3,70	1,90	2,10	2,30	2,50	2,70	3,30
2017	7,30	2,00	2,20	2,30	2,60	2,80	3,10
2018	7,20	6,60	3,90	4,20	4,60	5,00	5,50

¹⁾ Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsané smluvními stranami na příslušný kalendářní rok



KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ
(Smluvní strany - OSPZV-ASO ČR, ZS ČR, ČMSZP)¹⁾

Hodinové mzdové tarify v Kč

Tabulka č. 7

Roky	Tarifní stupeň											
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
2003	36,90	38,20	40,20	44,80	49,60	54,50	60,80					
2004	39,60	41,40	43,50	47,50	52,50	58,00	64,00					
2005	42,60	44,50	47,00	51,10	56,50	62,20	68,80					
2006	45,50	47,50	50,10	55,00	60,50	66,50	73,50					
2007	49,00	52,00	54,90	57,80	63,50	60,80	77,20	86,10	95,40	105,00	115,50	127,40
2008	40,00	55,00	59,00	62,00	68,50	75,50	83,30	92,50	102,50	112,50	124,00	136,70
2009	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30	95,50	105,50	115,50	127,00	139,70
2010	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30	95,50	105,50	115,50	127,00	139,70
2011	50,00	58,00	62,00	67,00	73,70	81,00	89,00	98,50	108,70	119,00	131,00	144,00
2012	50,00	58,00	63,80	69,00	75,90	83,40	91,60	101,20	111,40	121,70	134,00	147,20
2013	51,50	59,80	65,70	71,10	78,20	85,90	94,40	104,20	114,70	125,40	138,00	151,6
2014	53,00	61,60	67,70	73,30	80,50	88,50	97,30	107,40	118,20	129,10	142,10	156,1
2015	55,00	63,50	70,00	75,50	82,50	91,00	100,00	110,00	121,00	132,00	146,00	160,0
2016	58,70	65,40	72,10	77,80	85,00	93,70	103,30	113,30	124,60	136,00	150,40	164,8
2017	66,00	67,40	74,30	80,10	87,60	96,50	106,40	116,70	128,30	140,10	154,90	169,7
2018	73,20	74,00	78,20	84,30	92,20	101,50	111,90	122,80	135,00	146,10	161,70	177,2

¹⁾ Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsané smluvními stranami na příslušný kalendářní rok



**KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ
(Smluvní strany – OSPZV-ASO ČR, ZS ČR, ČMSZP)¹⁾**

Měsíční mzdové tarify v Kč

Tabulka č. 8

Roky	Tarifní stupeň											
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
2003	6 200	6.400	6 800	7 530	8 570	9 160	10 220	11 180	12 350	14 330	15 020	16 410
2004	6 700	7 000	7300	7 980	8 870	9 800	10 800	11 900	13 200	13 500	16 000	17 600
2005	7 200	7 520	7 950	8 630	9 550	10 510	11 620	12 800	14 200	15 600	17 200	18 950
2006	7 700	8 020	8 500	9 300	10 230	11 260	12 410	13 710	15 210	16 710	18 420	20 300
2007	8 000	8 700	9 200	9 650	10 600	11 700	12 900	14 400	15 950	17 550	19 300	21 300
2008	8 000	9 100	9 950	10 400	11 500	12 660	14 000	15 450	17 150	18 850	20 700	22 900
2009	8 000	9 750	10 420	10 920	12 010	13 190	14 500	16 050	17 720	10 400	21 340	23470
2010	8 000	9 750	10 420	10 920	12 010	13 190	14 500	16 050	17 720	19 400	21 340	23470
2011	8 400	9 750	10 420	11 260	12 380	13 580	14 950	16 550	18 260	19 990	21 990	24180
2012	8 400	9 750	10 720	11 600	12 750	14 010	15 390	17 000	18 720	20 450	22 510	23730
2013	8 650	10 050	11 040	11 950	13 130	14 430	15 860	17 510	19 280	21 060	23 180	25470
2014	8 900	10 350	11 370	12 310	13 520	14 860	16 340	18 040	19 860	21 690	23 880	26230
2015	9 240	10 670	11 760	12 690	13 860	15 290	16 800	18 480	20 330	22 180	23 530	26880
2016	9 900	10 990	12 110	13 070	14 280	15 750	17 300	19 030	20 940	22850	25 260	27690
2017	11 000	11 320	12 470	13 460	14 710	16 220	17 820	19 600	21 570	23 540	26 020	28520
2018	12 200	12 600	13 300	14 370	15 700	17 320	19 020	20 910	23 020	25 120	27 770	30440

¹⁾ Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsané smluvními stranami na příslušný kalendářní rok



**Porovnání výše hodinové sazby minimální mzdy
s výší hodinové sazby minimálního mzdového tarifu v I. tarifním stupni
v KSVS v rezortu zemědělství, lesnictví a rybářství**

Tabulka č. 9

Roky	Minimální mzdový tarif I.tarifního stupně	Hodinová sazba minimální mzdy
2003	36,90	36,90
2004	39,60	39,60
2005	42,60	42,50
2006	45,50	44,70
2006 červenec	48,10	48,10
2007	49,00	48,10
2008	49,00	48,10
2009	49,00	48,10
2010	49,00	48,10
2011	50,00	48,10
2012	50,00	48,10
2013	51,50	50,60
2014	53,00	50,60
2015	55,00	55,00
2016	58,70	58,70
2017	66,00	66,00
2018	73,20	73,20

Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsané smluvními stranami na příslušný kalendářní rok.

Vývoj minimální mzdy v ČR, MPSV ČR.



Literatura k tématu analýzy:

Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Lisabonská smlouva. Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie. II. Přepřacované a doplněné vydání. Úřad vlády ČR. r. 2009

Evropská sociální charta Rady Evropy, přijatá v roce 1961 a ratifikovaná ČR v roce 1999, Revidovaná Evropská sociální charta přijatá v roce 1996

Evropský pilíř sociálních práv přijatý Evropskou komisí v roce 2017

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, přijatá v r. 1981, Českou republikou dosud neratifikovaná

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, přijatá v r. 1949, ratifikovaná ČSSR v roce 1964

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění

Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů (GDPR zákon)



Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

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

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci

Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků

Statut Rady hospodářské a sociální dohody České republiky a Jednací řád Rady hospodářské a sociální dohody české republiky, přijaté na 1. Plenární schůzi RHSD ČR v listopadu 1997

Záznamy z jednání Plenárních schůzí Rady hospodářské a sociální dohody České republiky

Zastoupení Evropské komise v ČR, europa.eu/czech-republic/news_cs

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV). http://europa.eu/european.../european-economic-social-committee_cs

Fakta a čísla o Evropské unii, 2016

EHSV – Návrh stanoviska specializované sekce zemědělství, rozvoj venkova, životní prostředí. Budoucnost potravinářství a zemědělství. Brusel. 24. 4. 2018

Evropská komise – Rozpočet EU: Společná zemědělská politika po roce 2020. Brusel. 1. červen 2018



Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců. JUDr. Kubínková Marcela, Mgr. Hepnerová Denisa, JUDr. Hejduková Jitka, Praha, r. 2007

Aktuální manuál pro každou odborovou organizaci (1), Mgr. Stránský Jaroslav, JUDr. Zrutecký Jaromír, Praha, r. 2009

Od minulosti k dnešku. Dějiny českých zemí. Prof. PhDr. Jan Rychlík, doc. Vladimír Penčev, Ph.D. r. 2013

Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství. Autorský tým: Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D., Ing. Markéta Nesrstová, Ing. Martina Miklová, Mgr. Pavla Doleželová. TREXIMA, spol. s r.o. r.2018

Sdělení Českého statistického úřadu č. 244/2007 Sb., o zavedení klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE)

Český statistický úřad. Zaměstnanci a průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE

Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy – Asociací svobodných odborů ČR a Zemědělským svazem České republiky a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů v letech 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018