PRÁVNÍ INSTITUT

Možnosti zapojení zaměstnanců do kolektivního vyjednávání.

RESUMÉ

Účast zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání definuje kvalitu realizace participativních práv zaměstnanců. Právní normy participativní práva garantují, avšak ponechávají široký prostor pro uplatnění autonomie sociálních partnerů. Pro optimální nastavení podmínek účasti zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání a využití participativních práv s garancí vymahatelnosti lze využít především definování konkrétních podmínek prostřednictvím kolektivní smlouvy.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Odborná studie | Projekt Asociace samostatných odborů „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR a dopady technologických změn v důsledku digitalizace a automatizace na požadavky na pracovní kompetence zaměstnanců“ financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu. |2023

Sociální dialog; sociální partnerství; digitalizace; technologické změny; kompetence zaměstnanců; kompetence zástupců zaměstnanců; digitální formy jednání; elektronická komunikace; základní dokumenty; participativní práva; kolektivní vyjednávání; kolektivní smlouva; slušná a důstojná práce; reprezentant zaměstnanců; odborová organizace; pracovní podmínky; podmínky působení odborové organizace; pluralita odborových organizací, Rada hospodářské a sociální dohody; Evropský pilíř sociálních práv

Právní rámec a významné právní normy:

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jako „Listina“)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jako „občanský zákoník“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

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 (dále jako „nařízení o minimální mzdě“)

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 144 o trojstranných dohodách

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání

Evropská sociální charta

Evropský pilíř sociálních práv

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady a minimálních mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání

Návrh Směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem

Smlouva o fungování Evropské unie

PRÁVNÍ INSTITUT

Obsah

1 Úvod, zaměření a obecné poznámky ... 6

1.1 Nové podmínky pro kolektivní vyjednávání - digitalizace ... 15

1.2 Podmínka efektivního vedení sociálního dialogu – (nejen digitální) vzdělanost ... 20

2 Vymezení základních pojmů ... 24

2.1 Sociální dialog ... 25

2.2 Participativní práva ... 26

2.2.1 právo na informace ... 31

2.2.2 právo na projednání ... 33

2.2.3 společné k právu na informace a projednání ... 36

2.3 Právo na spolurozhodování a součinnosti ... 37

2.3.2 právo kontroly ... 42

3 Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele ... 42

3.1 Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění u zaměstnavatele ... 44

3.1.1 zákonné podmínky působení ... 45

3.1.2 právo na zabezpečení podmínek výkonu odborové činnosti ... 53

3.2 Osobní působnost – koho zastupují ... 58

3.3 Pluralita odborových organizací ... 59

3.3.1 pluralita odborových organizací při kolektivním vyjednávání ... 61

3.4 Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců ... 61

3.5 Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách ... 62

3.6 Kolektivní vyjednávání ... 64

3.6.1 kolektivní smlouvy ... 64

3.7 Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy ... 66

3.7.1 forma ... 66
3.7.2 obsah ... 66
3.7.3 proces sjednání ... 67
3.7.4 odborové členství ... 69
3.7.5 subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání ... 77
3.8 Kolektivní vyjednávání ... 80
3.9 Participativní práva v kontextu důstojných pracovních podmínek ... 85
4 Význam participativních práv nejen na národní úrovni ... 89
4.1 Kolektivní vyjednávání a Mezinárodní organizace práce ... 91
4.2 Participativní práva na evropské úrovni ... 93
4.2.1 agenda přijatelných mezd a podpory kolektivního vyjednávání ... 94
4.2.2 participativní práva a osoby samostatně výdělečné činné ... 99
4.2.3 participativní práva a platformoví zaměstnanci (práce v digitální době) ... 101
4.2.4 participativní práva a nový model pro sociální dialog ... 106
4.2.5 severský model fungování sociálního dialogu ... 109
5 Kolektivní smlouva a její význam pro účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání ... 110
6 Shrnutí ... 112
7 Literatura ... 113
8 Příloha 1: Směrnice EP a R EU 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách a podoře kolektivního vyjednávání v Evropské unii ... 119

1 Úvod, zaměření a obecné poznámky

Turbulentní společenský i technický vývoj s sebou přináší řadu nových možností, podmínek a faktorů, které ovlivňují podobu Světa práce. Důstojné pracovní podmínky, slušná mzda, zdraví neohrožující pracovní prostředí či slaďování rodinného a pracovního života se stávají více a více nedílnou součástí trhu práce. Moderní trendy a změny otevírají nové výzvy a příležitosti nejen pro samotné hlavní subjekty na trhu práce (zaměstnavatele a zaměstnance), ale i zástupce zaměstnanců, předně odborové organizace. Především stále více využívaná digitalizace práce, stejně jako do popředí se tlačící aspekt umělé inteligence či algoritmického řízení práce s sebou nese nutné změny pracovních podmínek a očekávání (požadavků spojených s výkonem práce zaměstnance) zaměstnavatelů, který musí nově zaměstnanci splňovat a kterým musí pro udržitelnost své pracovní smlouvy, případně pro vstup do zaměstnaneckého vztahu, osvědčit. Ne jinak je tomu na poli kolektivních pracovněprávních vztahů

Odborové organizace a další zástupci zaměstnanců, jejichž hlavní zájem spočívá v ochraně hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců (v souladu s čl. 27 Listiny základních práv a svobod), jsou často ve svých zaběhnutých konzervativních přístupech vystaveni novým výzvám a potřebám, neboť se musí přizpůsobit aktuálním trendům a případně i požadavkům svých členů (stávajících i potenciálních), a posouvat svoje kompetence dále k moderním trendům. Působení digitalizace a větší míry virtuality světa a společenských vztahů má za důsledek nárůst pracovních činností a způsobů výkonu práce, kdy již zaměstnanci nejsou sdruženi fyzicky na jednom pracovišti, ale kdy dochází k výkonu práce často z různých odlišných míst a prostřednictvím online/vzdálených přístupů. Běžnou součástí pracovního života se stává práce na dálku v režimu *homeoffice*, či flexibilní úprava pracovní doby i používání nových technologií apod.

Měnící se formy a způsoby výkonu práce přináší změny v komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, stejně jako mezi zaměstnanci samotnými a konečně i zaměstnavateli, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců. Nutně musí docházet k akceptování formálních změn způsobů komunikace i řešení každodenní agendy, a to i ze strany odborové organizace. Široký

rozsah participativních oprávnění zástupců zaměstnanců již není nutno vykonávat pouze osobě, na pracovišti a v přímé fyzické interakci mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, resp. mezi zaměstnanci a zástupci zaměstnanců. V moderní době lze použít řadu dálkových nástrojů, jako emaily, *chatovací* platformy, či programy a software, které umožní nejen dálkovou komunikaci, ale i dálkový a online výkon práce.

Kvalitní výkon při zastupování zaměstnanců si vyžaduje dostatečné nejen přesvědčení o potřebě prosazování lepších pracovních podmínek, ale i osvojené způsoby komunikace v jakékoliv potřebné formě a podobě. Odborové organizace musí na trendy reagovat pružně a rychle, aby bylo možné uvažovat o zastavení průpadu hustoty odborové organizovanosti a významu zastupování zaměstnanců. Současně je nutné, aby svoje kompetence prohlubovali i samotní odboroví představitelé, funkcionáři a aktivní členové, kteří se starají o komunikaci s členskou základnou i zaměstnanci. Schopnost práce v digitálním prostředí ovlivňuje i výstupy a efektivitu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Nejen vlastní komunikaci se zaměstnavatelem, ale i se zaměstnanci, kterým je třeba řadu věcí v rámci kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu vysvětlit (např. na schůzkách přes *Zoom*), či získávat jejich stanovisko (např. prostřednictvím online hlasování/ankety), aby v kolektivním vyjednávání disponovali zástupci zaměstnanců potřebnými znalostmi konkrétních požadavků zaměstnanců a byli schopni je přenášet, interpretovat a vysvětlovat k prosazení u zaměstnavatele.

Kolektivní vyjednávání probíhá v kombinované podobě, když se spolu prolínají fyzická jednání a písemnou výměnou stanovisek a pozměňovacích návrhů. Základním předpokladem úspěšného jednání jsou kompetence sociálních partnerů, co se práce s dokumenty týče. Např. je třeba mít schopnost používat komentářů a revizí v dokumentu, případně dálkového připojení k jednomu sdílenému podkladu. Zaslání již jednou komentovaného návrh s reflexí poznámek sociálního partnera, ovšem v nerevizním módu a bez vyznačení změn, či upozornění na ně, představuje zásadní narušení spolupráce při vedení sociálního dialogu a může vést až k jeho zmražení.

Studie vychází ze základního zadání a nasměrování úvah k vlivu digitalizace na možnosti vedení sociálního dialogu a zohlednění kompetencí sociálních partnerů, resp. členů odborové organizace a zaměstnanců, případně formy vzájemné interakce ovlivněné digitalizací a moderními technologiemi.

Je třeba si připustit vliv nových trendů. Digitalizace a umělá inteligence se stále více prolíná se světem práce. Zásadní místo zástupců zaměstnanců v garanci slušných pracovních podmínek se však nevytrácí. Účast zástupců zaměstnanců nejen na kolektivním vyjednávání, ale v širším okruhu uplatnění participativních práv, zůstává stálým úkolem odborového hnutí.[1]

Cílem studie je identifikovat možnosti zapojení zaměstnanců či jejich zástupců do řešení otázek v rámci kolektivního vyjednávání. Nejčastějším způsobem zapojení zaměstnanců je předání podnětů zástupcům odborové organizace, dále pak se může osobně zúčastnit schůzí zástupců odborové organizace a možnost vyjádřit svůj názor pomocí anket či průzkumů.

Moderní trendy na trhu práce a zacílení studie podmiňuje předpokládané výstupy, ale i samotné postupy a kroky, které k naplnění cílů vedou. Studie si neklade za cíl vytvořit úplný souhrnný materiál, který by obsahoval škálu kvantitativních a statistických hodnocení a výsledků, ale směřuje spíše k popsání právní možností avizovaného způsobu komunikace a uplatnění participativních práv, a to i v interním rozměru sociálního dialogu. Zastupování zájmů zaměstnanců představuje kruciální otázka efektivního trhu práce. Studie proto obsahuje i širší popis základních parametrů participativních práv (ať už jejich vymezení a strukturu, tak samotné podmínky vedení sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy), a tam, kde lze očekávat a považovat za významné, i komentáře a návrhy *de lege ferenda* tak, aby byl naplnění kýžený požadavek efektivního jednání v nové a moderní bezkontaktní a digitální době.

Předložený text se zabývá otázkami postavení a rolí sociálních partnerů, interní organizační struktury a předpokládaných forem spolupráce a vedení kolektivního vyjednávání a uzavírání

[1] Viz např. HORECKÝ, Jan. *Manuál pro management dat a algoritmů*. Praha: ČMKOS. 2022. s. 1

kolektivních smluv. Ambicí zpracovatele nebylo předložit ekonomickou studii předkládající statistická a ekonomická data (zde se prostor přenechává dalším analýzám v rámci projektu), ale spíše poukázání na význam kolektivního vyjednávání, sociálního dialogu a sociálního partnerství, jako základního nástroje pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek, a to i v realitě digitálního světa, vzdáleného výkonu práce a pozvolného opouštění od fyzicky skupinově ucelené formy výkonu pracovní činnosti.

Na sociální dialog a kolektivní vyjednávání studie nahlíží optikou právní garance přístupu zástupců zaměstnanců k normování pracovních podmínek a zastupování zájmů zaměstnanců. Odborové organizace zastávají významnou roli při zajištění důstojných a slušných pracovních podmínek. Musí se vypořádat s nastávajícími trendy, aby svoji úlohy mohly efektivně plnit.[2]

Postavení zaměstnanců se v průběhu času mění. Stejně tak vnímání povahy smluvních vztahů, v rámci kterých dochází k výkonu závislé práce (a je třeba se vyřešit i otázku, do jaké míry lze hovořit o typickém zaměstnanci, viz diskuse vedené směrem k pracovníkům platforem). V návaznosti na chápání subjektů pracovního práva se vyvíjí i vnímání postavení zástupců zaměstnanců, význam sociálního dialogu a funkčnost kolektivního vyjednávání. Míra individualizace společenských vztahů a rozsah autonomie vůle na jednu stranu cílí na individuality (tj. samotného zaměstnanec, který se o svoje záležitosti postará sám a nejlépe), ale současně otevírá i velký prostor pro uplatnění participativních práv a činnost zástupců zaměstnanců. V dalších textu bude poukázáno na rostoucí vnímaný význam kolektivního vyjednávání jako základního nástroje pro normování pracovního podmínek zaměstnanců, stejně jako na vývoj ve vnímání definice zaměstnance a rozšíření možností kolektivního vyjednávání i na některé osoby samostatně výdělečně činné právě v souvislosti se změnou povahy činnosti a především zavádění nových moderních trendů. Vše pak v návaznosti na zohlednění možností efektivní realizace participativních práv jednotlivými zaměstnanci i zástupci zaměstnanců.

[2] EPSU, How Trade Unions Can Use Collective Bargaining to Uphol and Improve Working Conditions in the Context of the Digital Transformation of Public Services. Report on the conferecene. Berlin, 2018.

Pracovní právo, stejně jako jeho nedílná část – kolektivní pracovní právo – se postupem času vyvíjí a musí reflektovat měnící se společenské požadavky. Při prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako ústředního nástroje pro harmonické dosahování spravedlivé mzdy a důstojných pracovních podmínek se však lze setkat s praktickými problémy a výzvami, se kterými je třeba se při maximalizaci potenciálu kolektivního vyjednávání popasovat. Tak je tomu např. v souvislosti s řešením vymezení působnosti kolektivních smluv (okruh osob, na které se vztahují a jejichž podmínky výkonu práce regulují), popř. překážkami v efektivním kolektivním vyjednávání v návaznosti na právem neřešení situace plurality odborových organizací apod.., měnící se formy komunikace i rozšířený okruh potenciálních adresátů.

Předložené studie při reflektování zadání zabývá právě hodnocením výše uvedených aspektů a nabízí nejen stručný popis zmíněných situací, ale rovněž nastiňuje i myslitelná řešení.

V každém případě lze konstatovat, že úvahy nad způsoby nejen interní komunikace a možnosti efektivního výkonu participativních práv, stejně jako úvahy nad rolí sociálních partnerů a jejich postavení při kolektivním vyjednávání a zajišťování spravedlivých pracovních podmínek, jsou a budou aktuální a zaslouží si pozornost i ze strany zákonodárce.[3]

Základní důvod, proč však fyzické osoby přijímají status zaměstnance je jednoduchý – je jím snaha o získání finančních prostředků pro pokrytí nákladů na život a živobytí. Trh práce prochází trvalým vývojem. Míra poptávky a nabídky práce se postupně v čase proměňují v sinusoidách. Jednou převládá poptávka po práci (např. v návaznosti na post COVIDové období v terciálním sektoru gastro služeb, když se objevují nedostatky zaměstnanců), jindy zase převládá nabídka práce. Míra zaměstnanosti, resp. uplatnitelnosti osob v produktivním věku se v jednotlivých etapách mění. Podoba trhu práce je určující pro podobu vlastních pracovních podmínek. Trh práce je trhem jako jakýkoliv jiný. Význam trhu práce spočívá v odlišné a zvláštní komoditě (byť nutno připustit, že např. Mezinárodní organizace práce

[3] Text studie koncepčně systematicky vychází a rozšiřuje již dříve zpracovávanou problematiku Role kolektivního vyjednávání při zajištění pracovních podmínek včetně spravedlivé odměny za práci (ASO 2021) a Role sociálních partnerů při stanovování spravedlivých pracovních podmínek včetně minimálních mezd prostřednictvím kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv (2023).

dlouhodobě trvá na tvrzení, že práce není komoditou), jejímž základním nositelem je člověk. Úprava podmínek výkonu závislé práce, jako zvláštního předmětu společenských vztahů, vyplývá z řady norem pracovního práva a je ovlivňována základními nosnými myšlenkami celého pracovního práva, předně funkcemi – funkcí ochrannou a případně funkcí organizační.

Ochranná funkce pracovního práva cílí právě s ohledem na zvláštní aspekt pracovního práva – nositele komodity a realizátora závislé práce – zaměstnance, jako fyzické osoby – na zajištění důstojných pracovních podmínek (např. spravedlivé mzdy), možností slaďování rodinného a pracovního života a respektování zvláštní povahy nositele předmětu úpravy. Popis zdá se být poměrně složitý, obsahově je však opak pravdou. Bez člověka – zaměstnance – si nelze pracovní trh a pracovněprávní odvětví obecně představit. Člověk představuje nedílnou součást trhu práce, bez které by trh práce nemohl fungovat. S vyvíjejícím se postupem technologií, sociálně-ekonomické situace (např. vliv pandemie COVID-19) a s tím spojených požadavků zaměstnavatelů se však logicky vyvíjí i samotný trh práce. Pracovní právo musí na vývoj optimálně reagovat tak, aby byli dostatečně hájeny měnící se zájmy účastníků právních poměrů (zaměstnanců i zaměstnavatelů). Podstatou vzájemné spolupráce sociálních partnerů, ale i vzájemného vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem, byla, je a bude dobrá úroveň komunikace, která představuje základní bod sociálního dialogu, a která extrémně ovlivňuje osobní rámec sociálního dialogu (tj. schopnost stran vzájemného porozumění danou individuálními účastníky a jejich charakterovými rysy).

Stávající společenský vývoj, včetně důsledků pandemie COVID-19, popř. válečného konfliktu na Ukrajině a mobilita ukrajinských pracovních sil se sebou přináší řadu výzev, na které musí trh práce reagovat. Reakci však nelze očekávat jen ze strany zákonodárce. Významnou roli zde hrají i odborové organizace a právě sociální dialog a kolektivní vyjednávání. V kolektivních smlouvách by se odborové organizace měly snažit zajistit garanci sociální ochrany zaměstnanců, např. využitím i oněch výzev tak, aby z nich bylo vyčerpáno pro zaměstnance

maximum.[4] K zásadním výzvám lze z pohledu zaměření studie přičítat právě i schopnost a možnosti komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci, aby bylo možné v maximální možné míře naplnit předpoklad úspěšného dosahování slušných pracovních podmínek. Jde nejen o jazykové porozumění, ale i schopnost přenést a vysvětlit zvláštní vzorce chování typické pro daný region, a konečně nalezení vhodných způsobů reflektujících nejen samotnou povahu činnosti, ale i technické parametry a prostředky, které mají účastníci zaměstnaneckých vztahů a sociálního dialogu k dispozici.

Kolektivní vyjednávání a uzavírané kolektivní smlouvy má vést k reflexi požadavků zaměstnanců a garanci spravedlivých pracovních podmínek, včetně minimálních a důstojné mzdy.

Sociální partnerství a sociální dialog, resp. jeho nedílná *výkonná* složka v podobě kolektivního vyjednávání, jsou zásadním nástrojem pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek a důstojné a slušné práce se moderním světě práce. Role kolektivního vyjednávání stoupá. Přestože se kolektivní pracovněprávní vztahy řadí k původním vztahům již při kreování samotného pracovního práva (hromadná úprava pracovních podmínek za spolupráce zástupců zaměstnanců, která je v českém prostředí v různých obměnách přítomna prakticky celou dobu od vyhranění pracovněprávního odvětví – např. v podobě závodních rad zavedených v roce 1945)[5], a přestože se objevovali i jako nedílná a určující složka zaměstnaneckých a hospodářských vztahů v době socialismu (Revoluční odborové hnutí se podílelo na vytváření plánu hospodářství apod.), na významu nabývá především v současné době při respektování ekonomicko-sociálního modelu fungování Evropské unie. Sociální model Evropské unie představuje integrální součást evropského trhu práce i hospodářského trhu jednotlivých členských států. Vyjadřuje zohlednění a podporu zaměstnaneckému faktoru (osoby zaměstnance), důstojnosti práce i vhodných pracovních podmínek, a to vše při

[4] HORECKÝ. Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právní institut. 2020. s. 6. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_roli_a_v.pdf

[5] Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104

zachování efektivity realizace pracovní činnosti. Uplatnění participativních práv patří k esenciálním předpokladům fungujícího sociálního modelu.

Charakteristické rysy Evropského sociálního modelu jasně akcentují právo zaměstnanců, bez ohledu na formu, druh a vlastní podobu výkonu pracovní činnosti, na efektivní zastupování zájmů a práva komunikace ve všech jejich podobách. Výsledkem má být zajištění rovné a spravedlivé společnosti, ukončení chudoby a nízkých mezd, garance základních lidských práv, zajištění základních služeb a příjmu, který umožňuje důstojné životní podmínky. Prostředkem k dosažení cíle jsou např. základní sociální práva, včetně práva na svobodné formování zástupců zaměstnanců, práva na stávku či ochrana před skončením pracovního poměru. Sociální ochrana a sociální dialog s oprávněném uzavírání kolektivních smluv prostřednictvím legálně a zákonem uznaných cest, stejně jako regulace základních pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby či dovolené, jsou jeho ústředními tématy.[6]

Účast zaměstnanců na podnikové agendě se stává důležitou součástí nastolování spravedlivého evropského společenského a pracovního prostředí.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou ovlivněny jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Mezi vnější faktory, které jsou podstatné pro dosahování pozitivních výsledků sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání patří s ohledem na zaměření studie např. rozsah zástupců zaměstnanců, kteří jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněni, stejně jako rozsah možného uplatnění autonomie stran při sjednávání vhodných pracovních podmínek (možnost odchylování se od zákona a právními předpisy nastavených primárních parametrů pracovních podmínek). Důležitým aspektem jsou rovněž moderní požadavky na vykonávanou práci (dopady digitalizace a robotizace práce) a stejně tak i potenciál členské základny a míra uplatnění koaličního práva. Vnitřním faktor vychází z uplatnitelnosti a reflexe vnějších faktorů. Nosnou součást nutno vidět právě v možnostech komunikace, když parametry pro její efektivní realizaci mohou být dány jak vnějšími vlivy (např. pluralitou zástupců zaměstnanců

[6] ETUC, The European Social Model [2007]. [online]. Dostupné z: http://www.etuc.org/a/2771

či existující právní normou a vymezeným prostorem pro komunikaci), tak vnitřními vlivy, jako vlastní organizační nastavení výměny informací, schopnost uplatnění zákonem garantovaných participativních práv a kompetence empatie a vzájemného pochopení. Nastavení vnitřních komunikačních procesů je důležitým předpokladem pro účelně využitelné možnosti zastupování. Zástupci zaměstnanců musí dbát na funkční postupy např. při hlasování o změnách pracovních podmínek, projednání hromadné úpravy pracovní doby či možností řešení předávání podnětů ze strany zaměstnanců a následně řešení jejich stížností u zaměstnavatele.

Studie se zaměřuje na možnosti zapojení zaměstnanců a jejich zástupců do řešení otázek v rámci kolektivního vyjednávání a faktického zapojení do rozhodovacích procesů či organizační agendy, což ve svém komplexu odpovídá podmínkám efektivního a férového sociálního dialogu.

Kolektivní vyjednávání svojí povahou představuje zásadní právní nástroj, jak dosahovat zlepšených spravedlivých pracovních podmínek, včetně mzdy. Výsledkem kolektivního vyjednávání by mělo být dosažení stavu sociálního smíru za podmínek sociálně-ekonomického optima. Zaměstnancům přinesou uzavřené kolektivní smlouvy více sociálních jistot (zejména zajištění důstojné mzdy) a zaměstnavateli umírnění konfliktního prostředí (spokojení zaměstnanci). Kolektivní smlouvy rovněž obsahují pravidla vzájemné komunikace.

Podpora kolektivního vyjednávání v budoucnu musí patřit k základním politikám národních států nejen na evropské (světové) úrovni, ale i rámci vlastních národních trhů práce. Sociální partnerství představuje jeden z ústředních nosných motivů pro možnost dosahování spravedlivých pracovních podmínek či důstojné mzdy. Nastavení pravidel efektivní komunikace představuje esenciální požadavek úspěšného sociálního dialogu. Zástupci zaměstnanců si běžně stanovují ve svých programech ústřední cíle, které směřují právě k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Ne jinak je tomu v případě Asociace samostatných odborů či největší odborové centrály v České republice Českomoravské konfederace odborových svazů. Ta si ve svém programu přímo stanovuje za úkol bránit přijetí zákonů, které by umožňovaly propouštění zaměstnance z práce bez uvedení zákonem

stanoveného důvodu, popř. přímou i nepřímou diskriminaci či zacílení na zaměstnance a pracovníky bez ohledu na jejich reálný status (viz např. reflektování osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a zaměstnanců platforem). Stejně tak klade důraz na důslednou realizaci dohod evropských sociálních partnerů týkajících se potírání obtěžování nebo vystavování zaměstnanců psychickému či fyzickému násilí a stresu na pracovišti či obecné dopady digitalizace. ČMKOS bude reagovat na výzvy a dopady ekonomických změn souvisejících s restrukturalizací, a s obnovou ekonomiky v pokoronavirovém období, s rozvojem zelené ekonomiky a nových informačních a komunikačních technologií (digitalizace, robotizace, umělá inteligence, ad.), které vedou ke vzniku a využívání nových forem práce. Odbory budou muset adekvátně reagovat na negativní dopady této nové agendy na trh práce, pracovní podmínky, sociální dialog a udržitelnost sociálních systémů, a proto budou požadovat po vládě přijetí odpovídající strategie, která povede k minimalizaci těchto negativních dopadů a přicházet s vlastními návrhy a řešeními.[7]

1.1 Nové podmínky pro kolektivní vyjednávání - digitalizace

Vymahatelnost zaměstnaneckých práv a možnosti jejich domáhání se, stejně jako prostředky nastavení harmonických, spravedlivých a důstojných pracovních podmínek úzce souvisí s formou vedení sociálního dialogu v kontextu měnícího se prostředí. Sociální partneři musí při vedení sociálního dialogu reagovat na nové výzvy, které ovlivňují nejen samotný rozsah vedených diskusí, ale i efektivitu kolektivního vyjednávání. Moderní vývojové trendy společnosti a hospodářského trhu se dotýkají i oblasti pracovního práva a pracovních podmínek zaměstnanců. Moderní postupy a technologie přináší nové požadavky jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Obě strany smluvního vztahu musí společně hledat východiska pro přizpůsobení se technickému i technologickému vývoji. Digitalizace přináší výzvy i pro samotné kolektivní vyjednávání. Jak bylo patrné v době restrikcí za trvání pandemie COVID-19, byli sociální partneři postavení před novou realitu změny formy vedení sociálního dialogu. Osobní fyzický kontakt se ze dne na den změnil v kontakt virtuální, na dálku, v online

[7] Program ČMKOS na období 2023-2026, s. 140

režimu. Digitalizace práce se tak promítá nejen ve změněných požadavcích zaměstnanců, ale i v podobě a formě kolektivního vyjednávání.

Sociální dialog a kolektivního vyjednávání nemohou zůstat vůči změnám imunní. Představuje-li kolektivní vyjednávání a sociální dialog důležitou a neoddělitelnou součást trhu práce, jedná-li se o jeden ze základních přístupů k utváření pracovních podmínek, musí jít s dobou. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů nutno reflektovat nové požadavky a možnosti, které digitalizace a celkově průmyslová revoluce 0.4 přináší. V návaznosti na potenciál kolektivního vyjednávání jako nástroje pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek, včetně důstojné a slušné mzdy, nutno vnímat faktory, které samotný proces sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ovlivňují a podmiňují.

Moderní svět práce pod vlivem digitalizace a robotizace činností dává nový a široký prosto pro uplatnění participativních práv. Zaměstnavatelé, stejně jako zástupci zaměstnanců, musí v sociálním dialogu nové trendy reflektovat a respektovat. Dopady digitalizace se následně stávají nosnými politikami jak zaměstnavatelů (a jejich zástupců), tak odborového hnutí. V národním prostředí nezůstávají digitalizaci neteční ani ústřední zástupci zaměstnanců – Asociace samostatných odborů, a předně Českomoravská konfederace odborových svazů, která reflektuje nové výzvy spojené s digitalizací a robotizací i v činnostech jak na národní úrovni v rámci Rady hospodářské a sociální dohody – Tripartita, tak svým aktivním začleněním do struktur nadnárodního zástupce zaměstnanců – Evropské konfederace odborových svazů.[8] V programu Českomoravské konfederace odborových svazů zaujímá důležité místo akcentace vlivů a dopadů digitalizace.

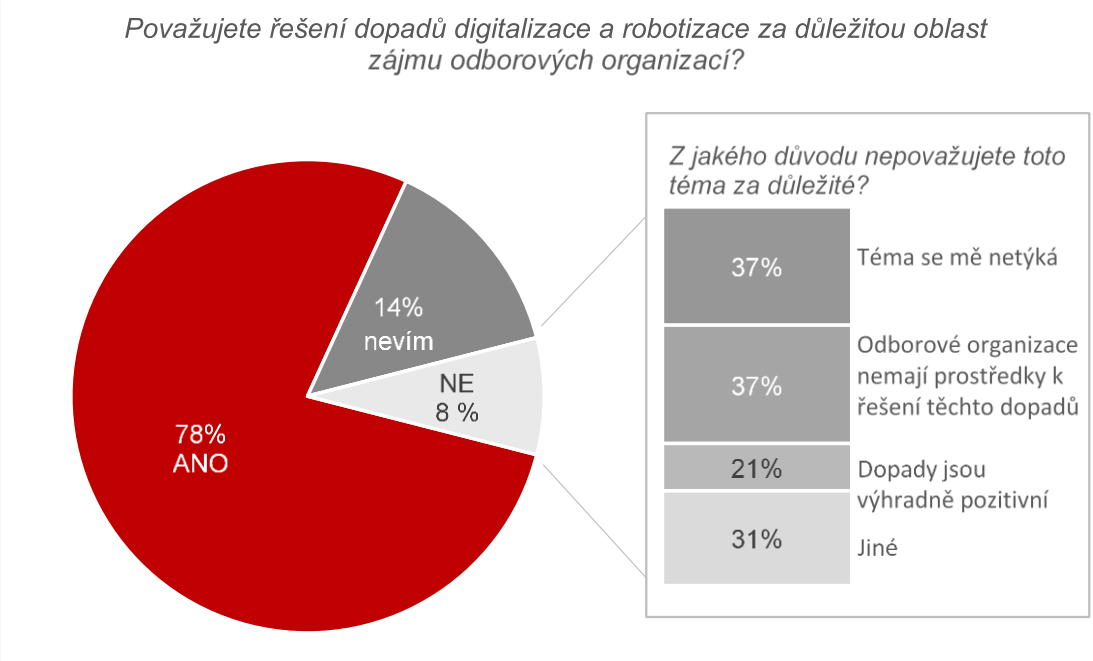
Digitalizace a nové formy práce přináší jak pozitiva, tak negativa. Jak plyne z jejich poznatků Mezinárodní organizace práce, ukazuje se, že moderní formy práce a používání nových a moderních komunikačních technologií sice např. v souvislosti s vybalancováním rodinného a pracovního života přináší řadu pozitiv, ovšem současně, ve stejný okamžik, vede ke stírání

[8] National Trade Union Organizations (Listo of Members Oraganizations). [online]. etuc.org [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations

oddělení a hranic mezi pracovním a osobním životem.[9] Zde se otevírá příležitost pro sociální dialog a odborové hnutí k zatraktivnění své činností, nárust členství a zvýšení mandátu projevu v posílení spravedlivých pracovních podmínek. Předmět úvah (viz dále) se stává zajištění podmínek činnosti platformových zaměstnanců, stejně jako zaměstnanců převážně využívajících možností dálkové komunikace.

Při řešení otázek vztahu kolektivního vyjednávání, digitalizace a robotizace práce, úrovni členské základny, působení odborových organizací a dosahování spravedlivých podmínek práce hraje podstatnou roli vnímání výsledků činností zástupců zaměstnanců samotnými zaměstnanci. Reflektování měnících se podmínek trhu práce v důsledku digitalizace a robotizace považuje za důležitou oblast činnosti odborových organizací většina zaměstnanců.

Obrázek: Role odborových organizací v době digitalizace a robotizace[10]



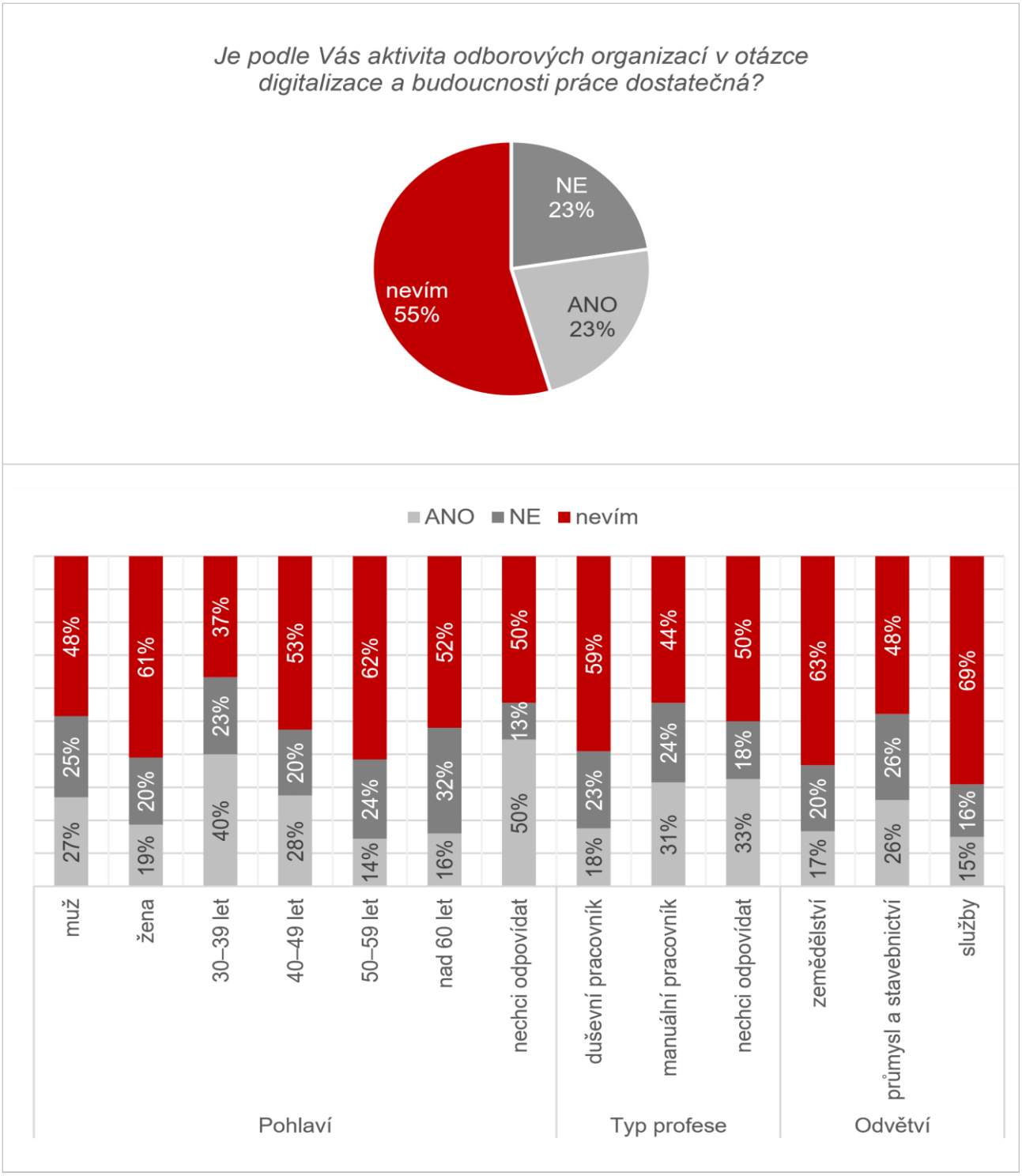
[9] ILO. Executive summary. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. [online]. *ilo.org* [cit. 2021-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf

[10] HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 8. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf

Z obrázku je patrná míra pozornosti přikládaná dopadům digitalizace a robotizace jako důležité oblasti zájmu odborových organizací. V drtivé většině případů (78 %) je téma považováno za důležité a odborové organizace by se mu měly věnovat. 14 % respondentů neví, zda by řešení dopadů mělo spadat do kompetencí odborových organizací a 8 % respondentů tvrdí že ne. Tito respondenti byli v rámci šetření dotazování na důvody, proč by podle nich toto téma nemělo být důležitou součástí aktivit oborových organizací. Nejčastěji respondenti uváděli, že se jich téma digitalizace a robotizace netýká (37 %), že odborové organizace nemají prostředky k řešení těchto dopadů (37 %) nebo také, že dopady těchto změn jsou dle nich výhradně pozitivní (21 %).

Obrázek: Aktivita odborových organizací v otázce budoucnosti práce zaměstnanců[11]

[11] Tamtéž.



Role sociálních partnerů při řešení dopadů digitalizace a robotizace práce se projevuje v širším kontextu. Předně lze vysledovat analytickou činnost, kterou se zástupci zaměstnanců snaží nejen identifikovat možné hrozby, ale současně nabídnout řešení a vytýčit nosné body, které

by měly vést k zajištění důstojných a spravedlivých pracovních podmínek. Pokud se jedná např. o dopady digitalizace směrem k omezování fyzického výkonu práce přímo na pracovišti a přecházení spíše k flexibilnějším způsobům, např. prací z domu či z jakéhokoliv místa (právě ve spojení s využíváním moderních komunikačních technologií), lze zmínit výzvy spojené s *telework*. V prostředí sociálního dialogu by měli sociální partneři při řešení podmínek výkonu práce na dálku zohledňovat důležité prvky a iniciativy, které povedou k zajištění společensky odpovědného přechodu na flexibilnější formy práce. Zásadní je, že právo na sdružování a vytváření odborových organizací, stejně jako právo na kolektivní vyjednávání nemůže být upřeno zaměstnancům (resp. jejich zástupcům) jen na základě toho, že se nejedná o výkon práce v běžných podmínkách, ale prostřednictvím dálkové komunikace či v digitalizovaném prostředí.

Sociální partneři proto musí cítit a reflektovat svoji roli i v měnících se podmínkách trhu práce.

1.2 Podmínka efektivního vedení sociálního dialogu – (nejen digitální) vzdělanost

V zemích s rozvinutým a funkčním sociálním dialogem představuje komunikace sociálních partnerů jednu ze základních cest, jak důsledkům digitalizace a jiným výzvám efektivně čelit. Moderní trendy se nedotýkají pouze požadavků na změnu povahy sociálních partnerů (tj. přechod do virtuální – online podoby spolupráce; popř. reflektování důsledků krizí). Zásadní agendou, kterou by se v návaznosti na podporu efektivního kolektivního vyjednávání měli sociální partneři zabývat, je bezesporu oblast vzdělávání. Informace, vědomosti a obecně vzdělání podporuje efektivnost zastupování zaměstnanců, a to nejen z důvodu uvědomělosti zaměstnavatele, ale taktéž zástupců zaměstnanců a zaměstnanců samotných. Sociální partneři hrají významnou roli při nastavování pravidel a cílů. Význam mají např. při identifikování oblastí, ve kterých by mělo primárně docházet k rekvalifikaci, přeučování a zvýšení podílu vzdělání a schopností nakládat s novými technologiemi neztratit svoji pozici a význam na trhu práce a ve společnosti.[12] Kolektivní vyjednávání lze využít i v souvislosti

[12] OECD. *Going Digital in Sweden_OECD Rewiews of Digital Transfortmation*. [online]. *oecd.org* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf

s předcházením případům nezaměstnanosti. V návaznosti na rekvalifikaci a její vliv na kolektivní vyjednávání lze vydedukovat, že se jedná o důležitý faktor, který by neměl být brán uvědomělými sociálními partnery na lehkou váhu, ba naopak. Otázka rekvalifikace nemusí být zodpovězena jen z pohledu naplnění aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným osobám. Ba naopak. Měnící se trend trhu práce (především v návaznosti na digitalizaci) s sebou nesou negativní dopady na odborové sdružování a následně i sílu odborových organizací (viz příslušná kapitola věnovaná *trade union density*). Při ztrátě zaměstnání dochází běžně k vystoupení z odborové organizace, popř. zrušení členství v odborové organizaci, neboť samotná odborová organizace ve svých stanovách spojuje příslušnost k odborové organizaci na základě trvání pracovního poměru k zaměstnavateli.

Podpora a efektivita kolektivního vyjednávání je podmíněna informovaností a vzdělaností nejen sociálních partnerů, ale předně dotčených fyzických osob. K cílům sociálních partnerů podporujících vyšší efektivnost kolektivního vyjednávání tak má jistě patřit zvyšování informovanosti zaměstnanců, obecně vzdělávání a případně i prohlubování a zvyšování kvalifikaci (což povede k trvalosti pracovních poměrů a tak i členství v odborové organizaci). Reflexe moderních a situaci přiléhavých způsobů komunikace a přenášení informací na zaměstnance značně podmiňuje úroveň dosahovaného efektu využití participativních oprávnění.

Agenda zvyšování vzdělanosti fyzických osob na trhu práce v současném světě práce patří k ústředním nástrojům, jak nastolit *kulturu* světa práce[13], a tím podpořit i význam a efektivitu sociálního dialogu.

Zvýšená míra zájmu směrem k vzdělávání zaměstnanců souvisí i s měnícími se podmínkami na trhu práce. Robotizace a digitalizace práce přináší do pracovněprávního světa více a více nových výzev. Je třeba se učit moderním postupům, přizpůsobovat automatizaci a nebo

[13] ŠVEC. Marek, *Kultúra sveta práce formy výkonu závislej práce*. FES: Bratislava, 2013. 75 s. ISBN 978-80-89149-27-8.

v návaznosti na zvýšenou míru robotizace osvojovat si nové pracovní postupy, bez kterých by neměla robotizace potřebný efekt.

Ovlivňuje-li digitalizace a robotizace pracovní místa přímo v návaznosti na zavádění nových přístrojů a postupů, pak nepřímo jsou dotčeny i související vztahy. Mimo jiné i kolektivní pracovněprávní vztahy. Zajímavým se stává prvek použití umělé inteligence a ChatGPT v procesu kolektivního vyjednávání i uplatňování individuálních práv zaměstnanců. Fyzická přítomnost bývá nahrazena dálkovou formou komunikace a k tomu navíc i prostřednictvím zautomatizovaných odpovědní na podněty, které strukturovaně vytvoří umělá inteligence. Velmi důležitou kompetencí se pro zaměstnance (a další subjekty) v budoucnu stane schopnost vhodným způsobem formulovat dotaz, aby umělá inteligence ChatGPT poskytnula nejvíce otázce přiléhavou odpověď.

Stejný příměr platí pro souvztažnost mezi rekvalifikací (prohlubování či zvyšování kvalifikace za trvání i mimo trvání pracovního poměru) a kolektivním vyjednáváním. Vzdělávání je důležitým faktorem pro zaměstnanost. Zprostředkovaně i pro úroveň a efektivitu kolektivního vyjednávání.

Atraktivita odborové organizovanosti v provázání na schopnost kolektivně vyjednávat a dosahovat spravedlivých pracovních podmínek musí reflektovat i v kontextu reakcí na digitalizaci, robotizaci a technologické změny trhu práce požadavky případných členů. Představy zaměstnanců a dotčených osob na trhu práce ohledně aktivit a přínosu činnosti odborových organizací v návaznosti na vzdělávání a reflektování změněných požadavků trhu práce se různí. Z průzkumu však vyplývá, že si velká část potenciální i reálných členů odborových organizací a zaměstnanců provázanost s činnosti odborové organizace ohledně vzdělávání uvědomuje a považuje za významnou.

Při řešení a vytyčování cílů posilování role sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání třeba vnímat propojení soudobého vývoje a potřeb trhu práce, stejně jako zaměstnavatelů a zaměstnanců. Odpovědi na digitalizaci a robotizaci práce v návaznosti na podporu spravedlivých pracovních podmínek se schovávají i v uvědomění si významu aspektu

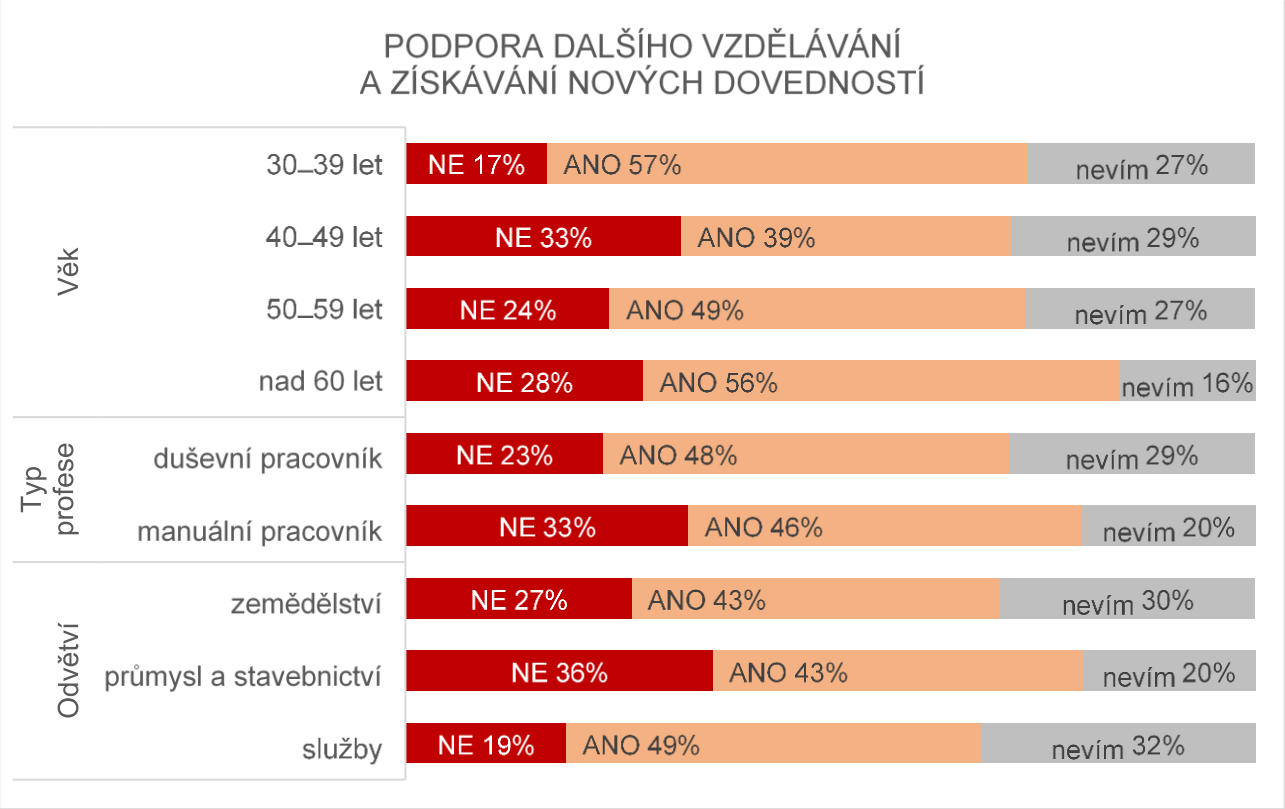
vzdělávání jako jednoho ze základních požadavků v kolektivním vyjednávání. Při zvažování dostatečné akcentace vzdělávání pro činnost odborových organizací třeba vnímat výsledky dotazníkových šetření, ze kterých vyplývá, že vzdělávání stává předmětem sociálního dialogu zhruba na úrovni 50% možného. Podle výsledků IPP řeší odborný rozvoj zaměstnanců zhruba třetina kolektivních smluv v podnikatelské sféře (34 %) a 61 % kolektivních smluv ve veřejné službě a správě. Konkrétní programy s počty zaměstnanců, kterých se to týká však už řeší jen malé množství kolektivních smluv (2 % v podnikatelské sféře a 4 % ve veřejné službě a správě).

Obrázek: Spokojenost s obsahem kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání[14]

Atributy vzdělávání jsou pro cíle kolektivního vyjednávání podstatné. Vnímání zohlednění agendy vzdělávání (jako reakce na měnící se trendy práce) sociálními partnery v obsahu kolektivních smluv a sociálního dialogu spoluurčuje atraktivitu odborového sdružování a ve výsledku i potenciální sílu sociálního dialogu. Výzvou pro posílení členství v odborových organizacích a navýšení významu sociálního dialogu je řešení subjektivních hodnocení dotčených osob na trhu práce.

Obrázek: Spokojenost s kolektivním vyjednáváním v oblasti podpory dalších vzdělávání podle věku, typu profese a odvětví[15]

[14] HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 15.
[15] Tamtéž, s. 16.



Role sociálních partnerů, jak plyne z výše uvedeného, je při kolektivním vyjednávání a dosahování důstojných pracovních podmínek a spravedlivého odměňování ovlivňována novými podmínkami, ve který je sociální dialog veden. Nejen dopady krizí (ať už pandemie COVID-19, případně válečného konfliktu na Ukrajině), ale i samotné moderní trendy spojené s formami práce a vedení sociálního dialogu představují výzvy, které musí být sociálními partnery reflektovány a kterým je třeba se pro efektivní sociální dialog připravit.

Začlenění ujednání do kolektivních smluv, která zaměstnancům a jejich zástupcům explicitně a jasně stanoví podmínky pro možný další osobní a osobnostní rozvoj právě např. v kontextu schopností v digitálním světě, by měla být v současnosti již neoddiskutovatelným faktem.

2 Vymezení základních pojmů

Studie směřuje k debatě nad otázkami souvisejícími se sociálním dialogem a uplatněním participativních práv zaměstnanců. Problematika postavení sociálních partnerů, kolektivního vyjednávání, možnosti uplatnění participativních práv, vyřešení okruhu adresátů dopadů

kolektivního vyjednávání i nastavení rámců pro vedení sociálního dialogu a komunikaci v interní organizační struktuře i navenek. Pro další výklad je proto důležité vydefinovat si základní pojmy – a to i v širším kontextu – se kterými dále text studie nakládá a které jsou předmětem analytického zaměření.

2.1 Sociální dialog

Sociální dialog, resp. porozumění obsahu pojmu, v České republice nemá legální definici (není terminologicky vymezen v žádném z právních předpisů). Jisté je, že není možné zaměňovat pojmy sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání představuj pojem poněkud užší, než samotný sociální dialog. Zatímco pod sociálním dialogem lze rozumět jakákoliv jednání vedená mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem o všech otázkách spojených s pracovními (i sociálními – např. v případě slaďování rodinného a pracovního života provázání s poskytováním řady benefitů, jako zaměstnanecká školka, dotovaná strava pro rodinné příslušníky, či příspěvky na rekreaci apod.), kolektivní vyjednávání už svoji definici má, když se jedná o formalizovaný proces vedení sociálního dialogu jehož účelem je uzavření kolektivní smlouvy.

Sociální dialog lze obecně definovat např. i jako *„vyjednávání, konzultace, společné akce, diskuse a sdílení informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci“*[16]. Dobře fungující sociální dialog je klíčovým nástrojem pro formování pracovních podmínek, do něhož je zapojena řada různých aktérů na různých úrovních. Nachází rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a přispívá k hospodářské konkurenceschopnosti i sociální soudržnosti.

Na národní úrovní sociální dialog vychází z oprávnění všech zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích, resp. volit, ustavovat a stát se členem některé ze zákonem předvídaných podob zástupců zaměstnanců[17]. Na nadnárodní úrovni se pak sociálním

[16] EUROFOND. Sociální dialog. [online]. *eurofoun.europa.eu* [cit. 2023-16-06]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue

[17] HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 – 41.

dialogem rozumí předně jednání evropských sociálních partnerů s cílem regulace sociálních práv a pracovních podmínek zaměstnanců v rámci evropského hospodářského trhu. Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům (zástupcům vedení podniku a pracovníků) aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti, mj. na základě dohod a svůj právní základ dovozuje ze znění článků 151 až 156 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Odborové organizace jsou základním zástupcem zaměstnanců, který se spolupodílí na utváření pracovních podmínek zaměstnanců u zaměstnavatele prostřednictvím tzv. sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. K vedení sociálního dialogu náleží odborové organizaci celá řada oprávnění, stejně jako k vlastnímu výkonu činnosti odborové organizace u zaměstnavatele. Rozlišení okruhu práv odborové organizace bude různé s ohledem na úrovně v kterých, a činnosti které, může odborová organizace sociální dialog realizovat (tj. např. úroveň podniková, kdy dochází k uzavření kolektivních smluv podnikových; dále odvětvového sociálního dialogu, kdy dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně, v některých případech i s rozšířenou působnosti; národního sociálního dialogu, vedeného v Radě hospodářské a sociální dohody, s dopadem na pracovní podmínky na celém území České republiky, např. stanovení úrovně minimální mzdy).

2.2 Participativní práva

Participativní práva představují souhrn oprávnění zaměstnanců, resp. zástupců zaměstnanců, které směřují k uplatnění stanovisek, zájmů a představ ze strany zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Rozsah a okruh participativních práv upravují právní předpisy (zejména zákoník práce), když v prvé řadě předjímá, že pro samotnou komunikaci se zaměstnancem postačí zaměstnanec sám. Současně však platí, že participativní práva individuálních zaměstnanců lze přenášet na zástupce zaměstnanců (typicky odborovou organizaci).

Základní zakotvení participativních práv vyplývá v České republice z ustanovení § 276 zákoníku práce. Zde lze hledat odpověď na základní otázku položenou v úvodu studie, která směřovala k možnostem výkonu práva na informace a projednání, resp. k možnostem, jak se do procesu dostat, a jestli vůbec takové právo zaměstnancům svědčí.

Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti mimo pracovní poměr) mají právo na informace a projednání. Informování a projednávání patří k typickým příkladům participativních práv i na harmonizovaném trhu práce.[18]

Z pohledu cílů studie je třeba se v praxi zaměřit především na další specifikaci toho, jak lze právo na informace i projednání fakticky uplatnit. Obecný rámec právní řád české republiky sice stanoví, na druhou stranu ponechává sociálním partnerům jak navenek, tak v rámci jejich vnitřní struktury, dostatečný prostor na autonomní přijetí opatření a postupů, které možnosti přístupu a výměny informací zefektivní.

Zákoník práce ponechává široký prostor pro autonomní uplatnění participativních práv.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen "zástupci zaměstnanců"). Jestliže u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

K základním úlohám aktivních zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele v kontextu cílů studie patří především nastavení podmínek vzájemné komunikace a způsobů, jakými bude probíhat. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli poskytovat informace v určité kvalitě (tj. s ohledem na úroveň řízení). V praxi však dochází k neporozumění, pokud jde o úroveň a kvalitu poskytovaných informací. Ideálním prostředkem pro nastavení podmínek vzájemné komunikace, ať už v době digitální, nebo zaběhnuté fyzické podobě, je kolektivní smlouva (viz dále). Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě přesněji vytýčit, jakým způsobem mají být

[18] Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. [online]. Eur-Lex. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#

informace předávány, na jakých úrovních a v jakých tělesech mají mít zástupci zaměstnanců svoje zastoupení, v jakých časových intervalech má k výměně informací docházet a podobně. Kolektivní smlouva může rovněž založit bližší pravidla pro technické zajištění reálného čerpání participativních práv, neboť zaměstnavatele má zákonnou povinnost podílet se na možnosti plnění základních povinností zástupců zaměstnanců.

Základním nástrojem pro nastavení efektivního čerpání participativních práv je kolektivní smlouva.

Způsoby, rozsah i forma realizace participativních práv koresponduje s úrovní kompetencí sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců obzvláště. V návaznosti na předchozí část, která se věnovala vzdělanosti, jako jednomu ze základních parametrů kvalitního vedení sociálního dialogu, lze zdůraznit, že právě kompetence a tvorba kapacit patří v současné době k nejdůležitějším faktorům, na které je třeba se zaměřit i při sjednávání obsahu kolektivních smluv, a které pozitivně dopadají na kvalitu sociálního dialogu.[19]

Okruh informací, které zaměstnavatele zástupcům zaměstnanců poskytuje, a má poskytovat, může poměrně variovat mezi kvalitou obecné povahy, až ke kvalitě zvláštní, specifické. Od avizované diferenciace kvality informací se pak odvíjí i jejich reálné postoupení zástupcům zaměstnanců, resp. možnost o nic dále informovat zaměstnance jako takové. Především kategorie důvěrných informací musí být zástupci zaměstnanců reflektována a akceptována i z pohledu dalšího nakládání. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle v souladu s právním řádem (ukládá-li mu tak určitá právní norma, např. nelze tajit informace o platech – např. informace o platech zaměstnanců placených z veřejných prostředků se podle § 8b zákona č. 106/1999 Sb., o

[19] EUROFOUND (2020), Capacity building for effective social dialogue in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/capacity-building-for-effective-social-dialogue-in-the-european-union

svobodném přístupu k informacím, zásadně poskytují. Povinný subjekt neposkytne informace o platu zaměstnance poskytovaném z veřejných prostředků (§ 8b zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím) jen výjimečně, pokud se tato osoba na podstatě vlastní činnosti povinného subjektu podílí jen nepřímo a nevýznamným způsobem a zároveň nevyvstávají konkrétní pochybnosti o tom, zda v souvislosti s odměňováním této osoby jsou veřejné prostředky vynakládány hospodárně.[20] Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Stejná pravidla platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou.

Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytne-li zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.

Nastavení vnitřní i vnější komunikační platformy by mělo odpovídat podmínkám u zaměstnavatele tak, aby byl splněna zákonná povinnost jako zaměstnavatele, tak zástupců zaměstnanců, pokud jde o přenášení informací dále na zaměstnance. Zástupci zaměstnanců (s ohledem na výše uvedené) nemohou vynášet na veřejnost všechny informace, které mají, ale je třeba zvážit jejich účelné použití a soulad se zákonnou úpravou. Běžné má docházet k přenesení informací v shrnující formě, tj. závěrů a základních myšlenek. Zástupci zaměstnanců jsou povinni vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem. Rovněž nastavení vnitřní informační organizační struktury může být, a mělo by být, obsahem kolektivní smlouvy či vzájemné dohody zaměstnavatele se zástupci zaměstnanců tak, aby byl

[20] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. října 2014, sp. zn. 8 As 55P/2012-62.

zajištěn hladký přenos informací a odstraněny případně konflikty týkající se nepochopení vzájemného postavení a povinností sociálních partnerů.

Zaměstnavatel má povinnost s odborovou organizací a dalšími zástupci zaměstnanců úzce spolupracovat. Nelze bránit poskytování informací prostými odkazy na hodnocení jejich charakteru jako obchodní tajemství apod. K domáhání se poskytnutí informací svědčí zástupcům zaměstnanců soudní ochrana.

Jednání zaměstnavatele s odborovou organizací a dalšími zástupci zaměstnanců lze vyvolat i na základě stížností individuálních zaměstnanců směřovaných vůči zaměstnavateli v souvislosti s pracovními podmínkami. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Vhodný postup pro řešení stížností zaměstnanců lze opět nastavit v dohodě s odborovou organizací a zaměstnavatelem, resp. v kolektivní smlouvě.

Participativní práva lze čerpat prostřednictvím zástupců zaměstnanců. Z pohledu uplatnitelnosti nejširšího rozsahu ochrany je však vhodné zvolit odborovou organizaci, která v rámci podmínek české republiky čerpá nejširší oprávnění a má specifické postaví, předně pokud se jedná o možnost kolektivního vyjednávání.

Odborová organizace představuje v českých podmínkách ústředního zástupce zaměstnanců v sociálním dialogu. Sociálním dialogem lze rozumět všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků. Ústředním prvkem sociálního dialogu ze proto rozumět schopnost komunikovat, předávat, přijímat a vyhodnocovat informace.

Základní vymezení sociálního dialogu vymezuje i základní oprávnění odborové organizace (tj. okruh participativních práv). Odborová organizace má předně právo na

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

Specifickým oprávněním odborové organizace, které náleží pouze jí a žádnému jinému zástupci zaměstnanců, je právo na kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy.

2.2.1 právo na informace

Právo na informace představuje základní oprávnění odborové organizace. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Zásadním předpokladem naplnění práva na informace je fungující sociální dialog a reálná schopnost přenosu informací v požadované kvalitě i rozsahu. Zákoník práce, ani další právní předpisy přímo nevymezují, jak má přesně a konkrétně vypadat formální stránka komunikace. Otevírá se zde zásadní prostor pro jednání odborové organizace, která může v neformálních vztazích se zaměstnavatelem, stejně jako v obsahu kolektivní smlouvy, blíže podmínky poskytování informací, jejich rozsah, kvalitu, četnost opakování apod., zakotvit. Pravidla ujednaná v kolektivní smlouvě se následně stanou závazná pro obě smluvní strany, budou stranám předvídatelná a přispějí jednoznačně ke kultivaci sociálního dialogu i zvýšení míry intenzity pozitivního vnímání odborových funkcionářů.

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Odborové organizaci náleží právo na informace, a to v dvojí podobě. Odborová organizace má právo na informace v otázkách individuálních zaměstnanců (přenesená právo na informace). Zaměstnanci si mohou k čerpání práva na informace zvolit zástupce zaměstnanců. Pokud tak učiní, je zaměstnavatel povinen informační povinnost (kterou musí jinak plnit vůči individuálním zaměstnancům) realizovat vůči odborové organizaci, jako zástupci zaměstnanců.

Odborová organizace čerpá právo na informace za zaměstnance v celé řadě oblastí. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance prostřednictvím odborové organizace o

a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
e) záležitostech v rozsahu stanoveném pro splnění povinnosti projednání,
f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.

Vedle práva na informace, které odborová organizace čerpá za zaměstnance, náleží odborové organizaci i právo na informace specificky určené pouze jí (žádnému jinému zástupci zaměstnanců), jde např. o informaci o vývoji mezd a platů, jejich složkách apod..

Zákoník práce garantuje odborové organizaci právo na informace o

a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
b) záležitostech, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat individuální zaměstnance (viz výše)

Kromě přímo vymezených oprávnění na informace náleží odborové organizaci např. i právo na informace o nově vzniklých pracovních místech ve lhůtách, které jsou s odborovou organizací předem dohodnuty.

2.2.2 právo na projednání

Podobně, jako právo na informace, náleží odborové organizaci i právo na projednání, tj. výměnu stanovisek s cílem dosažení shody a udržení sociální smíru. Odborová organizace čerpá právo na informace odvozené od práva individuálních zaměstnanců a navíc odborové organizaci přísluší právo na projednání určené tolik jí, jako specifickému zástupci zaměstnanců.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci (odborové organizace) mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním záměrů zaměstnavatele. Zaměstnanci (odborové organizace) mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.

Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

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

Zaměstnavatel musí s odborovou organizací tedy rovněž projednat

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

nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5, tj. o organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci; o pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje, a projednat pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům; hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

Otázky, které se týkají povinnosti projednat pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců a nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, se vztahují na zaměstnavatele, který má nejméně 10 zaměstnanců.

Zaměstnavatel je dále povinen projednat s odborovou organizací opatření, která se týkají

a) **převedení** zaměstnance na jinou práci mimo druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (u převedení, které má trvat déle jak 21 dní),
b) **výpověď** nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance,
c) **hromadného propouštění**. Zaměstnavatel je současně povinen zaslat příslušné pobočce Úřadu práce zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, popř. zmírnění jeho dopadů. Pokud by zaměstnavatel hromadné propouštění s odborovou organizací neprojednal, nebylo by hromadné propouštění z tohoto důvodu sice neplatné, zaměstnavatel by ale nesplnil předpoklad doručení zprávy o projednání (vůbec by neprojednal) a pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců by proto neskončili dříve, než 30 dní po doručení informace - po doplnění této informace (dodatečnému projednání s odborovou organizací), příslušné krajské pobočce Úřadu práce.

d) **hromadné úpravy pracovní doby**. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

e) stanovení pravidelného termínu výplaty,

f) **určení hromadného čerpání dovolené**. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. V případě, že u zaměstnavatele působí i rada zaměstnanců, nepostačí dohoda s odborovou organizací, ale je vyžadovaný i souhlas rady zaměstnanců.

g) **projednání výše náhrady škody**. V případě, kdy má zaměstnanec povinnost k náhradě majetkové újmy vůči zaměstnavateli, má odborová organizace právo na projednání stanovení výše náhrady (slouží jako preventivní opatření a současně ochrana zaměstnance).

h) **projednání návrhů právních předpisů**. Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

i) **určení neomluvené absence**. Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

Výčet projednacích oprávnění může být rozšířen dohodou v kolektivní smlouvě.

2.2.3 společné k právu na informace a projednání

Právo na informace a projednání mají svůj základní charakteristický rys společný. V souvislosti s předmětem studie jej lze v praktické rovině vnímat jako způsob, formu, obsah či cesty vedoucí k jejich realizaci. Je třeba si předně pokládat otázku, jakým způsobem lze právo na informace a projednání (ostatně stejně, jako další participativní práva) realizovat a komunikovat jak v rámci interakce se zaměstnavatelem, tak vůči zaměstnancům. V každém případě je třeba reflektovat a respektovat kompetence a možnosti, které se nabízí, a kterými sociální partneři a zástupci zaměstnanců disponují.

Společný prvek práva na informace a projednání lze vidět i v následcích nesplnění povinnosti zaměstnavatele k informování nebo projednání. Je třeba si uvědomit, že právu zástupců zaměstnanců odpovídají povinnosti zaměstnavatele, resp. interní odpovědnost zástupců zaměstnanců vůči samotným zaměstnancům. V případě porušení povinnosti se zaměstnavatel dopouští přestupku (správního deliktu) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Za takové porušení se vystavuje hrozbě sankce o inspekce práce, a to ve výši až 200 000 Kč. Formálně tak zákoník práce předestírá zákonnou sankci, která mu může být i z podnětu odborové organizace uložena tehdy, kdy zaměstnavatel na svoje povinnosti rezignuje, resp. neplní je. Zákonná hrozba sankcí může být pomocným argumentem pro vyjednávání podmínek reálné účasti zástupců zaměstnanců (tj. např. při nastavení obsahu kolektivních smluv lze vyházet ze zaměstnavatelovi povinnosti aktivně se podílet na vytváření a zajištění podmínek činnosti zástupců zaměstnanců a jejich zakotvení v kolektivní smlouvě). Na druhou stranu je třeba připustit, že právní jednání (záměr), jež zaměstnavatel provede bez předchozího projednání, či informování odborové organizace, nebude stiženo žádnou vadou, tj. nabude účinnosti. Praktickým příkladem může být komunikace zaměstnavatele s odborovými funkcionáře v návaznosti na skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí ze strany zaměstnavatele. Odborový funkcionáři i členové se často domnívají, že neprojednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem bude mít za následek neplatnost výpovědi, nebo okamžitého zrušení. Není tomu tak. Neprojednání nemá na účinky výpovědi nebo okamžitého zrušení žádný vliv. K narušení došlo pouze u plnění povinnosti zaměstnavatele a oprávnění zástupců zaměstnanců k informační interakci.

2.3 Právo na spolurozhodování a součinnosti

Právo na spolurozhodování patří k nejsilnějším právům odborové organizace, jak působit na chod zaměstnavatele. V současné době zákoník práce odborové organizaci přisuzuje právo na spolurozhodování pouze v několika málo záležitostech. Uplatnění práva na spolurozhodování podmiňuje efektivní sociální dialog a v některých případech i samotnou činnost zaměstnavatele. Neposkytnutí souhlasu odborové organizace ze zákona zneplatňuje jednání

zaměstnavatele. Odborová organizace svojí liknavostí, resp. pomalým přístupem, může zaměstnavateli způsobit nepříjemné následky. Je proto i v zájmu zaměstnavatele, aby platforma užívaná k realizaci práva na spolurozhodování odpovídala daným požadavkům a poskytovala mu dostatečnou míru uplatnění dispoziční pravomoci[21].

V současnosti je zaměstnavatel vázán předchozím souhlasem odborové organizace při krocích, které mají mířit k posuzování k vydávání pracovního řádu, k rozvrhu čerpání hromadné dovolené, či k záměru skončení pracovního poměru výpovědí s členem orgánu odborové organizace (popř. ještě rok po skončení jeho funkčního období). Odborová organizace rovněž spolurozhoduje o zavedení režimu tzv. částečné nezaměstnanosti a tzv. „kurzarbeitu“, jako nástroje řešení dočasného zbytku poptávky po produktech vyráběných zaměstnavatelem.

V případě, kdy u zaměstnavatele působí i rada zaměstnanců, nestačí pouhý souhlas, ani dohoda s odborovou organizací, ale je vyžadovaný často i souhlas rady zaměstnanců (např. hromadné čerpání dovolené). Jde o velmi podstatný prvek, který je třeba reflektovat i v případě nastavení vnitřní i vnější komunikační platformy. Přestože odborové organizace využívají výsostného postavení, nelze další typy zástupců zaměstnanců ignorovat a k případným krokům je třeba je přizvat.

Spolurozhodování odborové organizace má zásadní dopad na jednání zaměstnavatele. Na rozdíl od nesplnění povinnosti zaměstnavatele informovat odborovou organizaci, popř. nesplnění projednací povinnosti, což nemá na právní jednání a záměr zaměstnavatele žádný vliv, bude jednání, u kterého zaměstnavatel nedisponuje předchozím souhlasem odborové organizace, považováno za absolutně neplatné. Chybí-li souhlas odborové organizace, jde o absolutně neplatné právní jednání.

[21] HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele (Dispositional competence of employer). 1st ed. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. s. 7.

Nastavení vzájemných postupů komunikace mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců by měl být předvídatelný. Jako vždy lze za ideální platformu vnímat ujednání v kolektivní smlouvě.

Vzájemná spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatele předpokládá aktivní přístup z obou stran. Zákoník práce předvídá řadu situaci, ve kterých je třeba vzájemné kooperace, ať už jde o čerpání práva na informace, projednání, či spolurozhodování. Nemusí se vždy jednat jen o zákonem relativně abstraktně vymezené kategorie, ale i konkrétnější specifikaci, která může být vhodně upravena i v kolektivních smlouvách. Pokud jde o nejvyšší míru interakce, vyžaduje právní řád České republiky kooperaci zástupců zaměstnanců se zaměstnavatelem jako předpoklad dalšího postupu uzavření dohody (nikoliv uzavření kolektivní smlouvy). Jedná se o řadu případů.

2.3.1.1 dohoda o jiné úpravě podmínek pracovního poměru na dobu určitou

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zavedení jiných pravidel pro sjednávání pracovního poměru na dobru určitou podmíněno dohodou s odborovou organizací. Písemná dohoda odborové organizace se zaměstnavatelem musí obsahovat

a) bližší vymezení důvodů vážných provozních důvodů,
b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

2.3.1.2 souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením funkcionáře

Odborová organizace má právo spolurozhodovat o jednostranném rozvázání pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže

odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Pokud by zaměstnavatel nedisponoval příslušným souhlasem, byla by výpověď absolutně neplatná. Pouze soud by v případném soudním řízení mohl nahradit chybějící souhlas odborové organizace (nebylo-li by spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával).

V návaznosti na možnosti existence variantních forem zástupců zaměstnanců a získávání informací na základě různých cest, lze uvažovat i o vedení sociálního dialogu s kvazisubjekty (tj. přímo ne odborovou organizací), či radou zaměstnanců apod.. V kontextu globalizace a nárůstu významu nadnárodních informací se vhodnou platformou pro získávání informací stává i Evropská rada zaměstnanců. Nutno však podotknout, že ochrana před skončením pracovního poměru se vztahu toliko na jednající odborové funkcionáře, kdežto jakýkoliv jiný typ zástupců zaměstnanců je z ochrany vyňat a ochranným ustanovením nepodléhá.[22]

2.3.1.3 dohoda o zavedení částečné nezaměstnanosti

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zavedení režimu částečné nezaměstnanosti podmíněno předchozí dohodou s odborovou organizací. Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost), může po dohodě s odborovou organizací zavést režim *částečné nezaměstnanosti*. Odborové organizace mohou v dohodě pro zaměstnance sjednat vyšší náhradu průměrného výdělku, než zákonném uvedených 60%.

2.3.1.4 dohoda o zavedení „kurzarbeitu“ – příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Zaměstnavatel může z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti žádat o čerpání příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Na příspěvek není právní nárok, ale na základě žádosti o jeho předělení rozhoduje Úřad práce po předchozím souhlasu vlády. Obligatorní náležitostí

[22] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2017, sp. zn. č. 21 Cdo 398/2016.

žádosti je dohoda s odborovou organizací a zavedení částečné nezaměstnanosti s tím, že zaměstnanci náleží po dobu trvání částečné nezaměstnanosti alespoň 70 % průměrného výdělku.

2.3.1.5 zavedení konta pracovní doby

Pokud má zaměstnavatel zájem zavést nerovnoměrné rozvržení pracovní doby v podobě konta pracovní doby, je vázán na souhlas odborové organizace s uvedeným postupem a zavedením konta. Souhlas musí být vyjádřen v kolektivní smlouvě (tj. zavedení konta pracovní doby je možné zavést pouze kolektivní smlouvou – působí-li u zaměstnavatele odborová organizace). Rovněž pouze se souhlasem odborové organizace – v kolektivní smlouvě je možné zakotvit rozhodné období ve výši až 52 týdnů. Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

2.3.1.6 spolurozhodování o FKSP

Odborové organizaci přísluší právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem o přídělu do fondu sociálních a kulturních potřeb (u zaměstnavatelů, kteří jej povinně vytváří – rozpočtová sféra). Odborová organizace může v kolektivní smlouvě se zaměstnavatelem zakotvit pravidla čerpání i různé benefity, na které může být fond sociálních a kulturních potřeb použit (v souladu s vyhláškou č. 112/2002 Sb., o fondu sociálních a kulturních potřeb). Nastavení pravidel vzájemné interakce rovněž představuje podstatný bod pro funkční sociální dialog.

2.3.1.7 součinnost při prošetření pracovního úrazu

Odborová organizace má zastupovat zaměstnance i při zkoumání a posuzování situace, za které došlo k úrazu – pracovnímu úrazu. Odborová organizace má právo účasti na vyšetřování okolností vzniku pracovního úrazu a při objasnění a zjišťování příčin vzniku pracovního úrazu a nemocí z povolání. Má tak dojít k předejití jednostranné posuzování úrazového děje zaměstnavatelem a ve prospěch zaměstnavatele.

2.3.2 právo kontroly

Odborová organizace se má jako zástupce zaměstnanců spolupodílet nejen na vytváření pracovních podmínek (uzavírání kolektivních smluv) u zaměstnavatele, ale taktéž má kontrolovat, zda-li pracovní podmínky odpovídají sjednaným a zákonným parametrům. Odborové organizace dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace svazových inspektorů bezpečnosti práce pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací. Mezi náklady na výkon kontrol BOZP patří i vzdělávání kontrolorů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

3 Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele

Odborová organizace, stejně jako zaměstnavatel, se ve vzájemných vztazích pohybují v prostředí, které je vymezeno předně zákoníkem práce a dalšími pracovněprávními předpisy, jako např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (upravuje postup při uzavírání kolektivní smlouvy), nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o nařízení vlády 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, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (vymezují základní limity pro kolektivní vyjednávání o mzdě a platu a podmínkách odměňování) a celá řad dalších. Kromě čistě pracovněprávních předpisů musí být v brán v potaz např. zákon. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (vymezuje právní povahu odborové organizace) a především ústavní zákony, jako ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení listiny základních práv a svobod (garantuje např. právo na stávku) a pochopitelně i mezinárodní předpisy, jako např. úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 (podstatná pro vymezení práva svobodně se sdružovat a organizovat za účelem obhajování a prosazování zlepšení hospodářských, kurátních a pracovních podmínek), popř. směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

Další, blíže specifikované, podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele mohou být konkretizovány v kolektivní smlouvě (např. materiální zajištění činnosti odborové organizace; způsob komunikace; zajištění přístupnosti k orgánům zaměstnavatele).

Základní podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele upravuje zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb.,). Jak vyplývá z dikce ust. § 1 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, upravuje zákoník práce i právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou považovány za vztahy pracovněprávními.

Vymezení kolektivních vztahů – vztahu zaměstnavatele a odborové organizace – jako vztahu pracovněprávního je velice důležité, např. z důvodu subsidiárního (podpůrného) používání občanského zákoníku pro úpravu vztahu mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Vždy platí, že se pravidla obsažená v občanském zákoníku používají na pracovněprávní vztahy, tj. i vztahy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, které se týkají např. práva na informace a projednání, popř. práva na kolektivní vyjednávání, použije předně zákoník práce

a až v případě, kdy není možné najít potřebná pravidla v zákoníku práce, tak až tehdy občanský zákoník.

Plnění povinnosti zaměstnavatele nemůže být vynucováno pomocí smluvní pokuty. Z vymezení kolektivních vztahů jako vztahů pracovněprávních plyne např. zákaz smluvní pokuty. V kolektivních smlouvách bývají občas obsažena pravidla, podle kterých zaměstnavatel za porušení závazků vůči odborové organizace, resp. za porušení svých obecných povinností (např. v otázce projednání rozvrhování pracovní doby dle pravidel sjednaných v kolektivní smlouvě), musí uhradit odborové organizaci určitou smluvní pokutu (popř. obráceně). Dle zákoníku práce jde o nevymahatelné plnění a rozpor s právními předpisy. Smluvní pokutou nelze realizaci sjednaného způsobu a rozsahu vzájemné komunikace podmiňovat (a to ani případné obsazení postů v orgánech zaměstnavatele apod.).

3.1 Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění u zaměstnavatele

Odborová organizace vzniká, jako právnická osoba *sui generis*, den následující po dni doručení informace o založení odborové organizace na příslušný rejstříkový soud (bez ohledu na zápis do příslušného veřejného rejstříku právnických a fyzických osob). Od okamžiku vzniku odborové organizace je třeba důsledně odlišovat okamžik vzniku práv a odborové organizace u zaměstnavatele, tj. okamžik, od kterého může odborová organizace u konkrétního zaměstnavatele čerpat veškerá práva (právo na informace a projednání, spolurozhodování, kontrolní oprávnění apod.) a kdy je zaměstnavatel povinen s odborovou organizací komunikovat a respektovat ji jako partnera v rámci sociálního dialogu.

Odborová organizace může vzniknout i bez toho, aby musela působit byť u jednoho jediného zaměstnavatele. Jako právnická osoba bude existovat. Jako zástupce zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele však až splněním zákonných podmínek působnosti.

Aby mohla odborová organizace (již existující právnická osoba) u zaměstnavatele působit, musí splnit dvě základní podmínky.

1) musí sdružovat alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele, kteří budou současně členy odborové organizace

2) musí zaměstnavateli oznámit, že splňují podmínky působení u zaměstnavatele

Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele výslovně uvádí zákoník práce v ust. § 286. Odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel musí vědět, kdo je osobou oprávněnou k jednání, resp. s kým má předně komunikovat a na koho se může vztahovat např. ochrana odborového funkcionáře před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (tj. měl by znát jednající orgány a v případě aktivního výkonu odborářské činnosti i dotčené osoby). Odborová organizace je povinna příslušné orgány vymezit. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Odborová organizace může být založena i prostřednictvím odborového svazu. Pak je třeba ve stanovách určit, a zaměstnavateli oznámit, zda – li má „základní“ odborová organizace vlastní oprávnění, tj. zda-li může jednat vlastním jménem.

3.1.1 zákonné podmínky působení

Zákoník práce stanoví základní podmínku působení odborové organizace následovně. Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu **oprávněna podle stanov** a alespoň **3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru**; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky působení (tj. za členy má alespoň 3 zaměstnance dotčeného zaměstnavatele). Pokud odborová organizace přestane podmínky působnosti splňovat, je povinna toto zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Oznámení o ztrátě podmínek pro zákonné působení není třeba vyhotovit speciálním postupem (např. notářským zápisem), ale postačí pouhé písemné oznámení, např. na podatelnu zaměstnavatele.

Oprávnění k jednání u zaměstnavatele musí vyplývat ze základního dokumentu – stanov odborové organizace. Pro působení odborové organizace u zaměstnavatele není podmínkou, aby vždy vznikala nová odborová organizace. Jedna odborová organizace může působit u více zaměstnavatelů Jediným předpokladem pro rozšíření působnosti jedné odborové organizace u více zaměstnavatelů je to, aby sdružovala (členové) alespoň tři zaměstnance konkrétně dotčeného zaměstnavatele.

3.1.1.1 právo jen zaměstnanců v pracovním poměru???

Participativní práva mají široké uplatnění a týkají se všech zaměstnanců zaměstnavatele. Specifická odlišnost spočívá v možnosti založení odborové organizace a vztáhnutí jejího působení k zaměstnavateli. Zákoník práce vymezuje jako základní pravidlo působení odborové organizace u zaměstnavatele to, aby minimálně tři členové odborové organizace byli u zaměstnavatele zaměstnání v pracovním poměru. Minimální počet osob (3) praxe vnímá jako nesporný, nečinící prakticky žádné aplikační problémy. Odlišná situace je však v souvislosti s výkladem „zaměstnanci v pracovním poměru“, neboť vedle zaměstnanců v pracovním poměru pro zaměstnavatel může vykonávat činnosti i řada zaměstnanců (popř. výhradně jen zaměstnanci) najatí na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Zaměstnanci v pracovním poměru je třeba chápat zaměstnance, kteří u zaměstnavatele pracují na základě některé z dohod o pracích konaných na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti!

Přestože se v metodických výkladech Ministerstva práce a sociálních věcí, stejně jako v odborných periodicích často objevuje názor, že působení odborové organizace u zaměstnavatele může být odvozeno toliko od zaměstnanců v **pracovním poměru** (a bohužel je takto často chápáno i samotnými odboráři), není tomu tak. Právo na odborové sdružování náleží každému, tj. každému zaměstnanci, tedy i zaměstnanci činnému pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Jiný výklad by byl v rozporu s mezinárodními úmluvami a Listinou základních práv a svobod. Z článku 27 Listiny základních práv a svobod plyne, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Stejně tak úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o

sdružování, garantuje právo na sdružení všem „pracovníkům“, tj. nerozlišuje mezi druhem zaměstnanců a vztahuje se univerzálně na všechny.

Kromě mezinárodních úmluv a Listiny základních práv a svobod lze dovodit možnost založení odborové organizace a zajištění její působnosti u zaměstnavatele pouze zaměstnanci mimo pracovní poměr (dohodáři) ze samotného zákoníku práce. Zákoník práce obsahuje v ust. § 77 odst. 2 pravidlo, podle kterého se na zaměstnance činné pro zaměstnavatele na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahují veškerá pravidla pro zaměstnance zaměstnané u zaměstnavatele v pracovním poměru, vyjma určitých vyjmenovaných oblastí. Na „dohodáře“ se nevztahuje úprava (převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a cestovní náhrady). Možnost být chráněn odborovou organizací a čerpat tak právo na informace a projednání, či spolurozhodování a vést sociální dialog, v dotčeném ustanovení vyloučena. Zaměstnanci v pracovním poměru, v kontextu pravidel pro založení působnosti odborové organizace u zaměstnavatele, musí být rozuměni i zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele vykonávají práci na základě dohody o provedení práce, popř. dohody o pracovní činnosti.

3.1.1.2 oprávnění podle stanov

Odborová organizace musí mít pro jednání a zastupování zaměstnanců ve stanovách založené oprávnění jednat (zastupovat zaměstnance). Oprávněné může být sjednáno výslovně, popř. může vyplývat i z obecného popisu činnosti a účelu existence (založení) odborové organizace u zaměstnavatele. Jedna odborová organizace může být sice založena za účelem hájení sociálních a kulturních zájmů zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele (jako základní odborová organizace), ovšem současně může působit i u jiných zaměstnavatelů, a to okamžitě, nebo až v budoucnu. Právo zastupovat své členy a jednat u zaměstnavatele proto má být stanoveno obecně a není třeba jej konkretizovat konkrétním výčtem zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace má působit. Základní dokumenty odborové organizace jsou

poměrně rigidní – stálé povahy a není možné je většinou jednoduše měnit. Zaměstnavatelé proto nemohou po odborové organizaci požadovat, aby prokazovala oprávnění podle stanov tak, že by ve stanovách musel být dotčený zaměstnavatel jmenovitě uveden.

K založení působnosti a možnosti jednat (zastupovat zaměstnance) odborové organizace u zaměstnavatele stačí pouhé generální zmocnění odborové organizace ve stanovách. Stanovy nemusí obsahovat jmenný seznam zaměstnavatelů, u kterých může odborová organizace působit a jednat.

Z důvodu možností interní i externí komunikace a řízení je dobré ve stanovách myslet rovněž na možnost dálkového jednání (distančního) např. v online režimu. Kompetence jednotlivých orgánů i úpravy vnitřní správy by měly v daném kontextu stanovy obsahovat. Případně lze odkazovat na zpracované volební či jednací řády jednotlivých orgánů odborové organizace.

Oprávnění plynoucí ze stanov se pak vztahují na všechny formy jednání (není-li určeno jinak). Nelze však ve stanovách odborové organizace přímo určit, jakým způsobem musí zaměstnavatel poskytovat informace a údaje, neboť by došlo k zavázání třetí osoby. Stejně tak není ani možné na základě stanov vyžadovat přítomnost v orgánem zaměstnavatele. Vše by muselo vyplývat z kolektivní smlouvy, případně být poskytnuto zaměstnavatelem.

3.1.1.3 okamžik vzniku působnosti - oznámení

Zákoník práce definuje okamžik vzniku oprávnění působit u zaměstnavatele poměrně přesně. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, působení u zaměstnavatele; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

Od okamžiku, kdy odborová organizace začne u zaměstnavatele působit, vznikají ji práva na informace a projednání apod., stejně jako právo na zajištění materiálních podmínek výkonu odborové činnosti, popř. odborovým funkcionářům právo na ochranu před skončením pracovního poměru.

Komplex participativních práv zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele vzniká od okamžiku splnění podmínek působení.

Zákoník práce nevyžaduje žádnou specifickou formu, jakou má odborová organizace zaměstnavateli splnění podmínek působnosti oznámit. Odborová organizace může zaměstnavateli splnění zákonných podmínek oznámit prostřednictvím pověřené osoby, popř. svého oprávněného orgánu (viz určení jednajícího orgánu ve stanovách) ústně, popř. písemných dopisem, doručením do datové schránky, popř. prostým emailem. V každé případě by mělo být poskytnutí informace prokazatelné, proto se doporučuje doručení oznámení např. na podatelnu zaměstnavatele, popř. doručení do datové schránky, popř. před svědky. Je-li to možné, může být o doručení informace sepsán protokol, popř. potvrzení zaměstnavatele o převzetí písemnosti.

Doručení informace o splnění podmínek působení by mělo být odborovou organizací prokazatelné. K prokázání postačí i pouhé razítko z podatelny zaměstnavatele (místo, kam se běžně zaměstnavateli doručuje). Doporučována je vždy písemná forma.

Někteří zaměstnavatelé se dopouští neférových postupů, když po oznámení splnění podmínek působení odborové organizace u zaměstnavatele rozvazují pracovní poměr s předsedou, popř. jinými členy odborové organizace. V případném sporu o neplatné rozvázání pracovního poměru má prokazatelné doručení oznámení významný dopad (zaměstnavateli lze přisoudit nerovné zacházení se zaměstnancem na základě členství odborové organizaci). Vzhledem k tomu, že odborové organizaci u zaměstnavatele vzniká právo působení až následující den po doručení (kalendářní den, nikoliv po uplynutí 24 hodin), lze zaměstnavateli oznámení doručit ve večerních hodinách (doručování je možné i mimo pracovní dobu – tak je zde zcela irelevantní), čímž se lze vyhnout negativním dopadům a praktikám zaměstnavatele (nap. pokus o skončení pracovního poměru odborového funkcionáře).

V případném sporu o neplnění povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci bude důkazní břemeno ležet na odborové organizaci. Ta musí prokázat, že zaměstnavateli byla doručena informace o splnění podmínek působnosti.

Prokazatelné poskytnutí informace *o splnění podmínek působení odborové organizace o zaměstnavatele* však nesmí být zaměňováno s prokázáním splnění podmínek – tj. prokázáním, že minimálně tři členové odborové organizace jsou současně zaměstnanci zaměstnavatele.

3.1.1.4 prokazování splnění podmínky minimálního počtu

Odborová organizace musí zaměstnavateli prokazatelně doručit informaci o tom, že u něj splňuje podmínky působení. Odborová organizace však **nemusí** zaměstnavateli prokazovat, že tyto podmínky splňuje. Zaměstnavatel nemůže po odborové organizaci vyžadovat seznam členů odborové organizace, a to ani pro potřeby ověření pravdivosti tvrzení odborové organizace.

Členství v odborové organizaci patří mezi osobní údaje zaměstnance. Zákoník práce navíc v ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce vyjmenovává tzv. diskriminační otázky, tj. otázky, které by zaměstnavatel zaměstnancům neměl vůbec pokládat a už vůbec na ně nemůže vyžadovat odpověď, např. pod hrozbou výpovědi či snížení odměn apod.

Pokud vzniká odborová organizace u zaměstnavatele a má alespoň 3 členy a současně zaměstnanec zaměstnavatele ustavené jako jednající orgány u zaměstnavatele (např. předseda, místopředseda a kolektivní vyjednavač, či osoba odpovědná ke kontrolám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) lze zaměstnavatel v souvislosti s určováním kontaktních osob a oprávněných orgánů sdělit alespoň jména těchto tří zaměstnanců. O ostatních členech není žádný důvod zaměstnavatele informovat, odborová organizace tak bude působit i s prokázaným splněním podmínky – alespoň 3 zaměstnanci a současně členové.

Funkcionáři odborové organizace, resp. orgán odborové organizace, který je oprávnění jednat za odborovou organizaci v otázkách zastupování zaměstnanců (např. kolektivně vyjednávat) nemusí být vůbec v pracovním poměru k zaměstnavateli. Může na něm být ekonomicky zcela nezávislý (z pohledu členů se bude jednat často o tzv. *utajované členství*). V takovém případě se zaměstnavatel velice obtížně doví o zaměstnancích, kteří jsou do odborové organizace sdruženi.

Odborová organizace může požádat zaměstnavatele, aby po dohodě se zaměstnanci prováděl srážky členských příspěvků. K tomu musí být zaměstnavateli předán jmenný seznam zaměstnanců, resp. dohody – svolení zaměstnanců k provádění srážek ze mzdy nebo platu. Závazek lze vhodně sjednat v kolektivní smlouvě, případně jiné adresné dohodě.

Prokázání podmínek působení není zákonnou povinností odborové organizace (i přes protichůdná stanoviska MPSV). V zájmu rozvoje sociálního dialogu však lze od odborové organizace očekávat (především tam, kde se nejedná o utajované členství), že zaměstnavateli podmínky působení prokáže. Prokázání splnění podmínek působnosti lze různými způsoby. Odborová organizace může (se souhlasem dotčených zaměstnanců) předložit tři jména členů = zaměstnanců, další možností je učinění čestného prohlášení předsedy odborové organizace (osoby oprávněné jednat za odborovou organizaci). Splnění podmínek je možné prokázat rovněž prostřednictvím předložení notářského zápisu, který danou skutečnost osvědčuje.

Ke vzniku oprávnění působení odborové organizace u zaměstnavatele stačí pouhé předložení oznámení o splnění podmínek působnosti. Pokud by se i po doručení oznámení odborové organizace o splnění podmínek působení zaměstnavatel zdráhal povinnosti plnit, popř. by odmítal s odborovou organizací jednat a vést sociální dialog, je možné vůči zaměstnavateli dát *žalobu na plnění*, tj. domáhání plnění povinností zaměstnavatele soudní cestou. V případném soudním sporu by však musela odborová organizace svoje právo osvědčit.

Pokud zaměstnavatel po obdržení oznámení o působnosti nejedná, může odborové organizaci způsobit škodu. Odborová organizace má pak právo na náhradu případně vzniklé majetkové újmy, která byla způsobena nečinností zaměstnavatele. Odborové organizaci následně vzniká právo po zaměstnavateli náhradu majetkové újmy vyžadovat, a to i soudní cestou.

Soudní prosazování uznání působnosti odborové organizace u zaměstnavatele značným způsobem nabourává sociální partnerství. Je-li to možné, nedoporučuje se odborových organizacím tvrdošíjně trvat na svém právu „my nemusíme nic prokazovat“, ale učinit ústupek a splnění podmínek působnosti prokázat.

Zaměstnavatel, který následující den od doručení oznámení s odborovou organizací nekomunikuje a nevnímá ji jako oprávněného sociálního partnera hrozí nejen sankce v podobě povinnosti náhrady majetkové (popř. i nemajetkové) újmy způsobené odborové organizaci (popř. i zaměstnancům), ale současně i hrozba dopadu veřejnoprávní sankce. Zaměstnavateli, který poruší svoje povinnosti na úseku součinnosti s odborovou organizací, může být inspekcí práce dle ust. §§ 10 a 23 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce uložena pokuta až do výše 200 000 Kč za každé jednotlivé porušení povinnosti.

3.1.1.5 ztráta podmínek působnosti

Běžným jevem odborového sdružování v České republice je úbytek členské základy. V případě, kdy by došlo k takovému úbytku členů, kdy by odborová organizace, doposud jednající u zaměstnavatele, ztratila podmínky působnosti, tj. nesdružovala by alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele, musí zaměstnavateli ztrátu podmínek působnosti bez zbytečného odkladu oznámit. Splnění oznamovací povinnosti má význam např. i do oblasti kolektivního vyjednávání. Pokud by se prokázala, že odborová organizace, která se zaměstnavatel uzavřela kolektivní smlouvu, nesplňovala podmínky působení u zaměstnavatele, pak by se nemohly na zaměstnance podmínky kolektivní smlouvy vztahovat, a to s účinky *ex tunc*, tedy od tehdy. Vzhledem k tomu, že případné benefity, které by zaměstnancům dle kolektivní smlouvy měly náležet a které jim, včetně zvýšení mzdových tarifů, byly vyplaceny, nelze po zaměstnancích požadovat zpět (zaměstnanci jsou chránění proti bezdůvodnému obohacení tzv. dobrou vírou), musela by za vzniklou majetkovou újmu odpovídat zaměstnavateli dotčená odborová organizace. Zaměstnavatel by mohl vyčíslitelnou majetkovou újmu (souhrn vyplacených částek na benefitech a navýšených mzdách či příplatcích) po odborové organizaci soudně vymáhat.

Je proto zásadní, aby odborová organizace se zaměstnavatelem sjednaly postupy pro oznamování skutečnosti plnění podmínky sdružení minimálního počtu zaměstnanců zaměstnavatele, přičemž dané ujednání může být obsahem kolektivní smlouvy, případně může být naformulováno jako jedna z povinnosti člena odborové organizace, který je pod

dohodě se zaměstnavatelem členem určitého orgánu, prostřednictvím kterého právo na informace, projednání apod. čerpá.

Odborová organizace má povinnost vhodnou formou oznámit zaměstnavateli skutečnost, že nesplňuje podmínky působení. Jinak může odpovídat za škodu, která v důsledku nesprávného uplatnění participativních práv zaměstnavateli vzniká.

Odborová organizace bude rovněž povinna nahradit zaměstnavateli škodu, která mu vznikla v souvislosti s plněním povinnosti k zajištění materiálních podmínek pro výkon činnosti odborové organizace.

Zásadním dopadem nesplňování podmínek působení následně bude ztráta nároku zástupců zaměstnanců a pozbytí povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci jednat a reflektovat uplatnění participativních práv.

3.1.2 právo na zabezpečení podmínek výkonu odborové činnosti

Odborové organizace jsou právnickými osobami *sui generis*, které jsou financovány především s členských příspěvků. Sociální dialog má významné postavení při utváření pracovních podmínek, proto zákonodárce odborových organizacím zakládá právo na materiální zajištění podmínek výkonu odborářské práce ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce však neobsahuje konkrétní vymezení ani finančního, ani materiálního zajištění činnosti. Rovněž neobsahuje ani jednoznačné pravidlo pro uvolňování odborových funkcionářů. Obsahuje pouze obecná pravidla, podle kterých zaměstnavatel musí zajistit podmínky výkonu odborové činnosti.

3.1.2.1 materiální zajištění

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

Zákoník práce nestanoví přesný soupis majetku, popř. finančních prostředků, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnou. V souvislosti se zajištěním materiálních a dalších podmínek výkonu odborové činnosti se otvírá široký prostor pro

kolektivní vyjednávání. Odborové organizace si mohou v kolektivních smlouvách se zaměstnavatelem sjednat příklady, popř. soupis, toho, co je zaměstnavatel konkrétně povinen odborové organizaci zajistit.

V obecné rovině se mohou odborové organizace domáhat např. poskytnutí místnosti k pravidelným odborovým jednáním (školení apod.), přístupu ke kopírce, počítači, internetu, nástěnce i telefonu. Odborové organizace se mohou po zaměstnavateli žalobou domáhat poskytnutí plnění k zajištění odborové činnosti. Odborový funkcionáři by však měli pečlivě zvažovat, do jaké míry je zaměstnavatel schopný podmínky zajistit. V případě plurality odborových organizací navíc vzniká problematická situace, kdy zaměstnavatel musí zabezpečit podmínky výkonu činnosti všem odborovým organizacím (čímž stoupá nákladovost a náročnost). Zaměstnavatel je povinen poskytnou zajištění s ohledem na svoje provozní možnosti. Odborové organizace se sice mohou domáhat navýšení plnění, ovšem vždy je třeba přistupovat k situaci uvážlivě.

V případě plurality odborových organizací platí pravidlo, podle kterého nemohou být žádní zástupci zaměstnanců ve svých právech zvýhodnění a podle kterého nemůže zaměstnavatel zacházet s některou odborovou organizací příznivěji, než s jinou, a to bez ospravedlňujícího důvodu. To ovšem neznamená, že by všechny odborové organizace měly nárok na stejné plnění.

Při plnění povinnosti má zaměstnavatel zohledňovat především velikost daného zástupce zaměstnanců, jeho ospravedlnitelné relevantní potřeby, měl by přihlédnout k počtu zastoupených členů, ke skutečnému účelu, za kterým byl ustaven, k formě a míře jeho působení u zaměstnavatele a jeho účasti v pracovněprávních vztazích stejně jako k míře jeho odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele. Význam bude mít i subjektivní vnímání odborové organizace samotnými zaměstnanci. Zjišťování obliby odborové organizace u zaměstnanců, bude relevantní především v případě plurality odborových organizací tam, kde zaměstnanci svým prohlášením vymezí, kterým zástupcem, resp. odborovou organizací chtějí být reprezentováni (byť nejsou jejími členy).

Vymezení bližšího okruhu materiálního zajištění může obsahovat kolektivní smlouva. Odborová organizace může za účelem výkonu činnosti v kolektivní smlouvě sjednat i post tzv. uvolněného funkcionáře.

3.1.2.2 finanční zajištění – uvolnění funkcionářů

Zákoník práce neobsahuje jednoznačné pravidlo, které by odborům zajišťovalo pravidelné příspěvky, popř. uvolnění zaměstnance – člena odborové organizace, jako funkcionáře. Na druhou stranu nezakazuje, aby daná možnost byla sjednána v kolektivní smlouvě. Odborová organizace může se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě sjednat uvolnění zaměstnance, a to i s náhradou průměrného výdělku.

Slovenský zákoník práce obsahuje pravidlo, podle kterého náleží odborových funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy, a to vždy odvozeno od určitého počtu zaměstnanců. Český zákoník práce obdobné pravidlo výslovně neobsahuje, umožňuje odborové organizace, aby si dané pravidlo se zaměstnavatelem sjednala.

Český zákoník práce sice odborům přímo nestanoví právo na uvolnění odborového funkcionáře tak, jak slovenský zákoník práce, přesto určitou garanci poskytuje. Odborové organizace mohou (v kolektivním vyjednávání i mimo něj) vycházet z ust. § 203 zákoníku práce. Výkon činnosti odborového funkcionáře je podřaditelný pod překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v případě výkonu funkce člena orgánu odborové organizace.

Pravidlo o uvolňování zástupce zaměstnanců k odborové činnosti, resp. k činnosti zástupce zaměstnanců má svůj zásadní význam i při naplňování participativních práv. V kolektivní smlouvě lze sjednat podmínky způsobu přenášení informací i právo zástupců zaměstnanců být součástí rozhodovacích těles, výborů apod.. Současně je však dobré myslet na fakt, že ne vždy a ne každá činnost zástupce zaměstnanců bude muset být nutně hodnocena jako výkon práce a kryta nárokem na mzdu. Pokud se bude jednat o činnost realizovanou mimo pracovní dobu zaměstnance, nejedná se ani o překážku v práci. V kolektivní smlouvě lze proto vhodně

sjednat nejen právo zástupců zaměstnanců být součástí rozhodovacích činností a tělese zaměstnavatele, ale rovněž rozsah tzv. uvolnění, případně fakt, že jednání a účast zástupce zaměstnanců v konzultačním orgánu se považuje za výkon práce a čas tam strávený za pracovní dobu. Uznání aktivit odborových funkcionářů jako aktivit pracovních, resp. času stráveného uplatňováním participativních práv jako pracovní doby, podmiňuje jejich efektivní výkon a realizaci.

Odborové organizace mohou při vyžadování dodržování překážky (uvolnění funkcionáře) přistupovat k žádosti, resp. vymáhání nároku tak, že připraví soupis činností odborového funkcionáře. Pro udržení úrovně sociálního dialogu a ospravedlnění překážky (uvolnění zaměstnance) je významné, aby bylo uvolnění odůvodnitelné a opíralo se o faktickou činnost (tj., aby bylo důvodné). Uvolnění je oprávněné v případech, kdy funkcionář vykonává činnosti uvedenou v zákoně nebo sjednanou v kolektivní smlouvě (jako např. účast na kolektivním vyjednávání; účast na vyšetřování pracovního úrazu, je-li osobou pověřenou; projednávání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanců; projednávání výše majetkové újmy apod..

Pokud funkcionáři vykonávají činnost, která přímo souvisí se zastupováním zaměstnanců, mají nárok na náhradu mzdy nebo platu.

Pokud odborový funkcionář, nebo jakýkoliv jiný člen odborové organizace, vykonávají činnosti, které přímo nesouvisí se zastupováním zaměstnanců, půjde v nezbytném rozsahu o omluvitelnou překážku v práci, za kterou ovšem náhrada mzdy, ani platu, nenáleží. O další činnosti, které jsou sice omluvené, ale pro které nenáleží zaměstnancům náhrada výdělku, patří např. účast na vnitroorganizačních záležitostech, jako sjezdech; jednání vedení (vedoucí orgány), účasti na konferenčních akcích, demonstracích a besídkách apod.. Je však možné v kolektivní smlouvě sjednat náhradu výdělku i v případě účasti na zmíněných akcích.

Zaměstnanci náleží pracovní volno k výkonu činnosti odborového funkcionáře. Pokud dochází k překážce, odpočítává se pracovní doba z fondu pracovní doby tak, jako by zaměstnanec pracoval, a to i v případě pružného rozvržení pracovní doby. Pokud má zaměstnanec pružně

rozvrženou pracovní dobu, počítá se mu „odpracovaná“ pracovní doba i mimo *základní část* pružně rozvržené pracovní doby (max. v rozsahu průměrné délky směny).

Slovenská právní úprav v návaznosti na čerpání participativních práv nabízí zástupcům zaměstnanců nejen obecné překážky v práci tam, kde má zaměstnavatel ze zákona povinnost s nimi jednat (např. při vyšetřování úrazového děje), ale i v obecném rámci. Zástupci zaměstnanců moou čerpat volno k výkonu odborové činnosti v rozsahu stanoveném zákoníkem práce a odvozeném od počtu zastupovaných zaměstnanců.

Podle ust. § 240 odst. 3 Slovenského zákoníku práce [23] dochází k zakotvení zákonem garantovaného rozsahu uvolnění funkcionáře orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to v souvislosti s počtem zastupovaných zaměstnanců (tj. zaměstnanců zaměstnavatele). Zaměstnavatel poskytuje členovi odborového orgánu na činnost odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy na dobu dohodnutou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud taková dohoda není, pak platí, že zaměstnavatele poskytne členům odborového orgánu působící odborové organizace na jejich činnost pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu měsíčně v úhrnu v rozsahu určeném jako součin průměrného počtu zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v průběhu předchozího kalendářního roku a časové dotace 15 minut (tj. fakticky na každého zaměstnance má pak odborový funkcionář měsíčně 15 minut času – automaticky ze zákona). Pokud by se jednalo o nového zaměstnavatele, který neměl v předchozím roce žádné zaměstnance, vychází se z počtu zaměstnanců k poslednímu dni kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, ve kterém se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu zaměstnanci poskytuje. Slovenský zákonodárce myslel i na variantu, kdy by u zaměstnavatele byla např. pluralita odborových organizací (nebo obecně zástupců zaměstnanců). Celkový rozsah pracovního volna se pak rozděluje mezi ně na základě jejich dohody, se kterou musí být zaměstnavatel seznámen. Pokud by se dohody nedostávalo, rozhoduje o rozdělení pracovního volna

[23] Zákon č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce.

rozhodce, kterého si zástupci zaměstnanců určí. K určení jsou poměrně tlačeni, neboť do doby určení ze strany rozhodce se uvolnění s náhradou mzdy dle uvedených pravidel neuplatní.

Přidělení času na uvolnění podle výše uvedených pravidel není jmenovitě adresné. O konkrétním rozdělení vůči konkrétním funkcionářům rozhoduje odborová organizace, resp. odborový orgán autonomně, přičemž vždy musí být rozhodnutí oznámeno zaměstnavateli v písemné podobě tak, aby bylo možné adresně uznávat uvolnění zaměstnance (a nedocházelo ke sporům ohledně překážek v práci a porušování povinnosti zaměstnance být v pracovní dobu na pracovišti a pracovat).

Přidělené a vypočítané časové penzum pro odborovou činnost a uvolnění pro odborovou činnost je ze zákona nárokovatelné. Není však nutné veškerý čas vyčerpat. Zajímavé je, že nevyčerpaná část jen tak nepropadne, ale může dojít k náhradě poměru nevyčerpaného uvolnění s tím, že konkrétní podmínky musí být dohodnuty v kolektivní smlouvě.

Podmínky působení zástupce zaměstnanců úzce souvisí s reálnou možností naplnění participativních práv. Opět se v ideálním rozložení sociálního dialogu nabízí kolektivní smlouva jako nástroj, ve kterém lze i s odkazem na zákonnou povinnost zaměstnavatele k vytvoření podmínek pro výkon činnosti odborové organizace, přístup k informacím, resp. k jejich materiálnímu poskytování, upravit (může se jednat např. o zajištění dálkových přístupů a počítačů, kopírek, scanerů apod., které jsou následně využit pro zisk informací a jejich zpracování).

3.2 Osobní působnost – koho zastupují

Rozsah a úroveň poskytovaný informací, na které mají zástupci zaměstnanců právo, se odvíjí od celéh komplexu zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen poskytovat informace a projednávat svoje kroky nejen, pokud by se jejich dopady měly dotýkat odborářů (zaměstnanců – konečně o takové skutečnosti, tj. že je zaměstnanec odborářem by neměl mít zaměstnavatele ani povědomí, ledaže by tak sám zaměstnanec určil na základě specifického důvodu), ale ve vztahu ke všem zaměstnancům.

Poskytování informací nelze odmítnout s tím, že zaměstnanec není odborářem a že se na něj proto vztahuje GDPR apod.

Odborová organizace zastupuje všechny zaměstnance u zaměstnavatele, u kterého působí, bez ohledu na to, jsou-li zaměstnanci jejími členy, nebo ne. Odborová organizace tedy jedná i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizování. Vzhledem k tomu, že u zaměstnavatele může působit více odborových organizací, jednají všechny odborové organizace za všechny zaměstnance. Zákoník práce stanovuje bližší podmínky zastupování jak pro členy odborové organizace, tak pro zaměstnance, kteří nejsou odborově organizování.

Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Zaměstnanec, který není odborově organizovaný, může určit za příslušnou jinou odborovou organizaci, popř. může rovněž vyloučit působnost jakékoliv odborové organizace (v konkrétním případě).

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

3.3 Pluralita odborových organizací

Zaměstnavatel nemůže zamezit působení jedné, ani více odborových organizací. U zaměstnavatele může působit více odborových organizací současně (za předpokladu, že splní podmínky působnosti). V takovém případě dochází k pluralitě odborových organizací. Jak vyplývá z Listiny základních práv a svobod, odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.

Zaměstnavatele je povinen poskytovat informace všem odborovým organizacím, byť jich bude u zaměstnavatele působit více. Nelze si vybrat jen jednu.

Zákoník práce řeší pluralitu odborových organizací pouze ve vztahu k čerpání práva na informace a projednání (popř. spolurozhodování). Otázky plurality odborových organizací v souvislosti s kolektivním vyjednáváním jsou otevřené k řešení (viz ust. § 24 odst. 2 zákoníku práce).

Odborové organizace by se měly snažit pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele předcházet, popř. smluvně upravit situaci, kdy pluralitě dochází. Zákoník práce, i s ohledem na všeobecnou působnost odborových organizací, ukládá zaměstnavateli jednat v otázkách informování, projednání a souhlasu se všemi odborovými organizacemi. Sociální dialog může být značně narušen tehdy, kdy se nejedná o zaměstnavatelovu povinnost určité otázky projednat, popř. o nich pouze odborovou organizaci informovat, ale v otázkách, kdy je vyžadovaný souhlas (např. vydání pracovního řádu) musí zaměstnavatel disponovat se souhlasem všech odborových organizací. Nedohodnou-li se všechny odborové organizace mezi sebou, způsobuje chybějící souhlas (jednotné stanovisko všech odborových organizací) absolutní neplatnost právního jednání (tj. např. zmíněný pracovní řád by byl zcela neplatný; problém může vyvstat především u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru, kteří jsou povinni pracovní řád vydat). Pluralita odborových organizací, kdy není k dispozici dohoda o řešení plurality, oslabuje sociální dialog. Odborové organizace by se měly maximálně snažit problémy spojené s pluralitou smluvně vyřešit.

Pluralita odborových organizací představuje většinou problematickou situaci. Odborové organizace by se měly snažit, s cílem udržení kvalitního sociálního dialogu, pluralitu odstranit, popř. alespoň uzavřít dohodu o jiném postupu (řešení plurality – vymezení vzájemných oprávnění).

3.3.1 pluralita odborových organizací při kolektivním vyjednávání

U zaměstnavatele může současně působit více odborových organizací. Zaměstnavatele nemůže upřednostňovat žádnou z nich, což může mít za důsledek paralyzování kolektivního vyjednávání.

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

Českomoravská konfederace odborových svazů se v současnosti pokouší navrhnout řešení plurality odborových organizací tak, že v případě, kdy by bylo u zaměstnavatele několik různých odborových organizací, byla by příslušná, v případné nedohodě, ke kolektivnímu vyjednávání ta odborová organizace, která by měla u zaměstnavatele nejvíce členů (popř. sloučení organizací, které by měly v součtu nejvíce členů). Právem ostatních odborových organizací by byla možnost (garantovaná zákonem) na projednání a slyšení před zaměstnavatelem (zaměstnavatele by musel komunikovat i s těmito odborovými organizacemi).

3.4 Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců

Odborová organizace je jedním z možných zástupců zaměstnanců. Vedle odborové organizace mohou zastupovat zaměstnance u zaměstnavatele i *rada zaměstnanců* a *zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci*, popř. *evropská rada zaměstnanců*. Z pohledu zastupování zaměstnanců v jejich právu na informace a projednání mají všichni zástupci zaměstnanců rovné postavení. Odborová organizace má na rozdíl od ostatních forem zástupců zaměstnanců privilegované postavení pouze v oblasti kolektivního vyjednávání. Jediný zástupce, který může za zaměstnance uzavřít kolektivní smlouvu, je odborová organizace. Vzhledem k tomu, že zákoník práce obsahuje úpravu, podle které není možné kolektivní smlouvu nahradit jinou smlouvou, neboť by se k takové smlouvě nepřihlíželo, není možné přenést právo na kolektivní vyjednávání na jiné zástupce zaměstnanců ani smluvně (např. hromadnou volbou zaměstnanců).

Podstatné je, že všechny formy zástupců zaměstnanců mohou existovat vedle sebe – společně u jednoho zaměstnavatele. Dřívější úprava, kdy působení odborové organizace u zaměstnavatele, resp. uzavření kolektivní smlouvy, automaticky znamenalo zánik rady zaměstnanců, již není účinná.

Odborová organizace má přesto historicky zažité výsadní postavení. Odborová organizaci, na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců, náleží např. právo na kolektivní vyjednávání; popř. právo na projednání výše náhrady majetkové újmy způsobené zaměstnancem zaměstnavateli; popř. právo na projednání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance a právo na spolurozhodování výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je současně odborových funkcionářem; popř. právo spolurozhodovat o vydání pracovní řádu apod..

Odborová organizace má navíc, na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců, právní osobnost, tj. jedná se o právnickou osobu, která může vystupovat i v jiných právních vztazích a realizovat další činnosti.

Charakter odborové organizace jako právnické osoby *sui generis* ji předurčuje k výsostnému postavení mezi zástupci zaměstnanců. Rozsahem oprávnění se jí nemůže žádná jiná forma zastupování zaměstnanců rovnat. Přestože i rada zaměstnanců disponuje v souladu s ust. § 276 zákoníku práce zvláštní zákonem poskytnutou subjektivitou k tomu, aby byla účastníkem soudního sporu o plnění informačního a projednacího práva, náleží odborové organizace plná škála možných cest, jak např. zmíněná participativní práva vymáhat a jak se zapojovat do sociálního dialogu i prostřednictvím právního jednání. Kvalita realizace práva na informace a faktická činnost odborářů v orgánech zaměstnavatele a při naplnění participativních práv má jednoznačně širší a důslednější charakter.

3.5 Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách

Přestože zákoník práce řadu participativních práv blíže vymezuje, nelze z něj vyčíst jednoznačný postup. Jednou z platforem, kde se zaměstnanci dozví o podstatných informace, bývá revizní komise či dozorčí rada. Pokud se jedná o zaměstnavatele, u kterého dozorčí rada

existuje (musí), a má-li zaměstnavatel více než 500 zaměstnanců, má také povinnost obsazovat v jedné třetině dozorčí radu jsou na základě ust. § 448 zákona o obchodních korporacích zaměstnavatele zástupce zaměstnanců z jedné třetiny. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti. Právo volit členy dozorčí rady bylo dáno pouze zaměstnancům, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru, a to přímo nebo, stanoví-li to volební řád, prostřednictvím volitelů. Zvolena může být pouze fyzická osoba, která je v době volby v pracovním poměru ke společnosti nebo je *zástupcem* nebo *členem zástupce zaměstnanců"*. Obchodní zákoník byl však rektifikací zrušen (k 1. lednu 2014), proto se není dále možno na něj odvolávat. Byl nahrazen obecnými ustanoveními v občanském zákoníku a v novém zákoně o obchodních korporacích.

Odboroví funkcionáři se často domnívali, že právo účasti v dozorčí radě náleží výhradně odborářům. Není a nikdy tomu tak však nebylo. Členem dozorčí rady mohl být jakýkoliv zaměstnanec (v pracovním poměru k zaměstnavateli), popř. jakýkoliv člen zástupce zaměstnanců, tj. např. i Rady zaměstnanců (bez případného propojení s odborovou organizací).

Zákon o obchodních korporacích garantované působení zástupce zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností neobsahuje. Nic pochopitelně nebrání valné hromadě akciových i jiných společností, aby v případě vytvoření dozorčí rady zvolili za jejího člena i některého ze zaměstnanců, resp. zástupce zaměstnanců. Na rozdíl od předchozí úpravy se však nemohou zaměstnanci a jejich zástupci účasti v dozorčích radách dovolávat.

Pro zapojení zástupců zaměstnanců do dozorčích rad je proto vhodné, aby bylo právo na zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě sjednáno v kolektivní smlouvě. Nutným obsahem musí být jak právo na spolupůsobení v dozorčí radě, tak naformulování pravidel zastoupení a procesu navrhování kandidátů apod.. Při zakotvení práva účasti zástupců zaměstnanců v dozorčí radě kolektivní smlouvou mohou odborové organizace vycházet z původního znění obchodního zákoníku a upravit si jej pro vlastní potřebu.

Stále se objevují názory, podle kterých není možné v kolektivní smlouvě zakotvit právo zástupců zaměstnanců na účast v dozorčích radách, a to s odkazem na kogentní ust. § 448 zákona o obchodních korporacích. Přesto většinové názory přiklání k autonomii vůle stran – možnosti svobodě sjednat si a upravit vzájemné vztahy. Upravit si rovněž lze způsob komunikace a termíny.

3.6 Kolektivní vyjednávání

Základním nástrojem, jak mohou odborové organizace, jako zástupci zaměstnanců, působit na úpravu pracovních podmínek u zaměstnavatele a vytvářet lepší pracovní prostředí a podílet se na vytváření příznivějších podmínek výkonu práce, je kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je formalizovaný proces vyjednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem směřující k uzavření kolektivní smlouvy. Proces kolektivního vyjednávání je obsažený v zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Další podmínky jsou obsaženy i v zákoníku práce, např. druhy kolektivních smluv a některé jejich náležitosti.

Participativní práva lze v průběhu kolektivního vyjednávání v návaznosti na následný obsah kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem blíže specifikovat, resp. dohodnout rámec jejich uplatnění a naplnění.

Základním nástrojem pro garanci naplnění participativních práv je kolektivní smlouva.

3.6.1 kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je ve své normativní části pramenem práva (tj. v části, v které stanový právě blíže neurčenému okruhu zaměstnanců, např. právo na 5. týden dovolené za kalendářní rok). Zaměstnanci se mohou dovolávat plnění nároků z kolektivní smlouvy stejně, jako by jim práva garantoval zákoník práce, nebo jiné právní předpisy, či pracovní smlouva.

V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy (tj. práva a povinnosti zaměstnavatele vůči odborové organizaci, např. prostředky k zajištění odborové činnosti). K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

Obsahem kolektivní smlouvy mohou být z pohledu zaměstnanců pouze zvýhodněné pracovní podmínky, tj. založení nových práv (např. zvýšené stravné; vyšší výměra dovolené za kalendářní rok; zkrácení stanovené týdenní pracovní doby; navýšení tarifů zaručené mzdy či příplatků, apod.). V žádném případě nemůže kolektivní smlouva zaměstnancům stanovit nové povinnosti (např. povinnosti primárního čerpání náhradního volna za práci přesčas, místo příplatku; zkrácení lhůty, v které má být zaměstnance nejpozději sděleno rozvržená pracovní doby, např. na 3 dny, apod.). Tj. v kolektivní smlouvě lze dohodnout oprávnění zástupců zaměstnanců, možnost jejich účasti v orgánech společnosti, či rozsah participativních práv. Nelze však zaměstnance, byť v postavení odborového funkcionáře, k čerpání i dohodnutých a poskytnutých oprávnění nutit pod pohrůžkou porušení povinnosti a možného skončení pracovního poměru či jiných sankcí.

Participativní práva, byť sjednaná v kolektivní smlouvě, jsou oprávnění, nikoliv povinnosti. Zaměstnavatel nesmí žádný způsobem zástupce zaměstnanců (jeho zaměstnance) sankcionovat za nečerpání či neplnění v kolektivní smlouvě dohodnutých oprávnění a pravidel.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je kolektivní smlouva jediný prostředek, kterým může být podle zákoníku práce u zaměstnavatele zavedeno např.

- prodloužené rozhodné období v souvislosti s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby
- zavedení konta pracovní doby
- jiná výše příplatků za práci v noci apod.

Zákoník práce stanoví, že kolektivní smlouvu může za zaměstnance uzavřít toliko odborová organizace. Tím dává odborové organizace (na rozdíl od rady zaměstnanců a dalších zástupců zaměstnanců) výsostné postavení a právo k závazné a vymahatelné úpravě pracovních podmínek.

Z pohledu uplatnění participativních práv se proto sdružování do odborové organizace a její působení u zaměstnavatele jako zástupce zaměstnanců jeví nejideálnější formou, neboť lze

následně čerpat nejširší rozsah participativních práv a konečně i ochrany zástupců zaměstnanců (viz předchozí část).

Kolektivní vztahy, tj. i vztahy při uzavírání kolektivní smlouvy, jsou vztahy pracovněprávními. Na jejich úpravu se proto použije subsidiárně občanský zákoník, ovšem pouze v té míře, které to neodporuje zákonu, dobrým mravům, základním zásadám pracovního práva a veřejnému pořádku.

3.7 Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva je specifický druh smlouvy. Zákoník práce stanoví její základní podoby a obsah, zákon o kolektivním vyjednávání pak proces jejího uzavírání.

3.7.1 forma

Podle zákoníku práce vyžaduje kolektivní smlouva **písemnou** formu. Pokud nebude dodržena písemná forma, nebude se ke kolektivní smlouvě vůbec přihlížet. Specifikem kolektivní smlouvy je rovněž pravidlo, podle kterého musí být **podpisy** smluvních stran **na téže listině** (kolektivní smlouva má být proto podepsaná na poslední straně a podpisy zaměstnavatele a zástupce zaměstnanců mají být učiněny vedle sebe). Pokud by podpisy nebyly na téže listině, ke kolektivní smlouvě by se nepřihlíželo (tj. přesto že by existoval štos popsaných papírů, fakticky by žádná kolektivní smlouva nebyla).

Vedle kolektivní smlouvy lze uvažovat o uzavření dohody o naplnění participativních práv. Na tu by se pak ale pravidla kolektivního vyjednávání nevztahovala. Může mít i neformální podobu. Vymahatelnost dohody mimo kolektivní smlouvy však bude sporná. Zákoník práce předvídá, že kolektivní smlouvu nelze nahradit žádnou jinou smlouvou. Půjde proto spíše o výsledek obecného sociálního dialogu na bázi naplnění vzájemné důvěry, pozitivního osobního rámce sociálního dialogu a gentlemanské dohody.

3.7.2 obsah

V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která

zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

Vlastní obsah kolektivní smlouvy je limitovaný autonomií vůle stran a právním, ekonomickým a osobnostním rámce (tj. právními limity, ekonomickými možnostmi a schopnostmi vyjednávačů). Všechny limity jsou podstatné, pro vlastní možný obsah sjednaných pracovních podmínek je však pření právní limit, tj. hranice toho, co všechno a v jakého rozsahu může být v kolektivní smlouvě sjednáno.

Obecně platí, že smluvní strany se mohou odchýlit od zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů v případě, že výslovně nezakazuje zákon. Zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti. V pracovněprávních vztazích se uplatní tzv. pravidlo **minimaxu**. Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

V kolektivní smlouvě není možné sjednat delší rozsah stanovené týdenní pracovní doby, než uvádí zákoník práce jako maximum. Může však být sjednána zkrácená pracovní doby, tj. výkon méně hodin práce týdně, ovšem bez dopadů na mzdu, dovolenou apod. Na druhou stranu není možné v kolektivní smlouvě podkročit minimální hranici odměny za práci (minimální mzdu).

Kolektivní smlouva představuje ideální nástroj, jak zakotvit pravidla vzájemné komunikace mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců (bez ohledu na předvídanou formu).

3.7.3 proces sjednání

Kolektivní smlouva je závazkem v soukromém právu, podobně jako pracovní smlouva, nájemní smlouva či kupní smlouva. Na uzavření kolektivní smlouvy se však použijí specifické postupy a pravidla odlišná od obecného uzavírání smluv podle občanského zákoníku.

Zákoník práce odkazuje v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy přímo na zákon o kolektivním vyjednávání.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje specificky proces uzavírání kolektivní smlouvy, proto není možné na uzavírání kolektivní smlouvy použít obecné ustanovení občanského zákoníku, která se týkají např. předsmluvní odpovědnosti, popř. smlouvy o smlouvě budoucí (povinnost k uzavření nové kolektivní smlouvy) apod.

Jedná se prakticky o jedinou procesní úpravu, která participaci zaměstnanců ráznějším způsobem definuje. Od vymezení charakteru informování a projednání se liší především důsledky neplnění povinnosti součinnosti, kdy spor při uzavírání kolektivní smlouvy může být řešen i stávkou či výlukou. Fakticky lze při vhodném jednání do kolektivní smlouvy implementovat požadavky zástupců zaměstnanců na důsledné, efektivní a úplné přístupy k informacím a na konkretizace pravidel součinnosti a povinností zaměstnavatele.

Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně.

Smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala.

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

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.

Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah; při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Možnost jednání o změně kolektivní smlouvy je vhodné vymezit k určitému okamžiku (za určité podmínky) a ve vztahu ke konkrétním ustanovením. Většinou není vhodné otevírat, kvůli změně jednoho budu, celou kolektivní smlouvu.

Pokud zaměstnavatel nechce kolektivně vyjednávat, může být za účelem uzavření kolektivní smlouvy využito pomoci zprostředkovatele. Nebude-li jednání do 20 dní od uplynutí předložení sporu zprostředkovateli vyřešeno, považuje se jednání před zprostředkovatelem za neúspěšné a odborová organizace může iniciovat řízení před rozhodcem, popř. přistoupit k vyhlášení stávky (vyjma zaměstnání, kde je stávkování vyloučeno, např. bezpečnostní složky). Rozhodnutím rozhodce je kolektivní smlouva uzavřena.

3.7.4 odborové členství

Kvalita a úroveň vedení sociálního dialogu často souvisí se samotnou existencí sociálních partnerů a schopnosti jejich komunikace. Z pohledu kolektivního vyjednání a zakotvování pracovních podmínek v kolektivních smlouvách lze velmi podstatný aspekt sledovat nejen v oprávněném subjektu, který má ke kolektivnímu vyjednávání legitimaci, ale rovněž občanskou aktivnost přenesenou do členství v oprávněných subjektech. V případě České republiky se důležitým faktorem stává tzv. hustota členství (*trade union density).* Míra organizovanosti zaměstnanců v odborových organizacích, jako základních zástupcích oprávněných ke kolektivnímu vyjednávání, však dlouhodobě klesá. Má-li dojít k důslednému naplnění cíle a možností ovlivňování sociální spravedlnosti, včetně dosahování důstojné mzdy a slušných pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv, je nezbytné, aby mandát odborových organizací k jednání za zaměstnance byl co nejsilnější. Síla mandátu se nesnadněji posuzuje v návaznosti na členství (byť lze identifikovat výjimky, kdy např. ve Francii členství v odborových organizacích není nikterak závratné, při řešení sociálně-ekonomických zaměstnaneckých otázek však odborové organizace mohou spoléhat na rozsáhlou občanskou iniciativu a empatii – i bez provázanosti členství v odborové organizaci se zaměstnanci akcí pořádaných odborovým hnutím účastní. Přestože mají odbory ve Francii jednu z nejnižších

statistických úrovní hustoty organizovanosti – členství – hrají podstatnou roli jak na podnikové, tak na národní a odvětvové úrovni[24]).

Členství v odborových organizacích vykazuje dlouhodobě (nejen v České republice) sestupnou tendenci. Stále méně zaměstnanců se stává členy odborových organizací. Především v zemích, kde má míra členství v odborových organizacích významný dopad např. na možnost kolektivně vyjednávat, popř. souvisí s uplatnění nároků plynoucích z míry reprezentativnosti, musí být osobní příslušnost zaměstnance k zástupci zaměstnanců vnímaná jako důležitý prvek utváření komfortního prostředí pro efektivní vedení sociálního dialogu a zajišťování spravedlivých pracovních podmínek prostřednictvím účasti zaměstnanců.

Dlouhodobě klesající trend odborové organizovanosti se projevuje i v jinak sociálně silných státech, kde sociální dialog patří historicky k důležitým nástrojům utváření pracovního prostředí. Pokles lze spatřovat i ve Švédsku či Dánsku. Následující obrázek znázorňuje grafickou vizualizaci poklesu odborového členství v časové křivce.[25]

V České republice v současné době osciluje odborová organizovanost kolem 10 procent aktivní pracovní síly. Ve Švédsku naopak dosahuje odborová organizovanost vysoké úrovně nad 80%.

Míra uplatnění participativních práv a možností kvalitního získávání informací od zaměstnavatele se odvíjí jak od počtu zaměstnanců zaměstnavatele, tak od síly odborové organizace, která je podmíněna především členstvím.

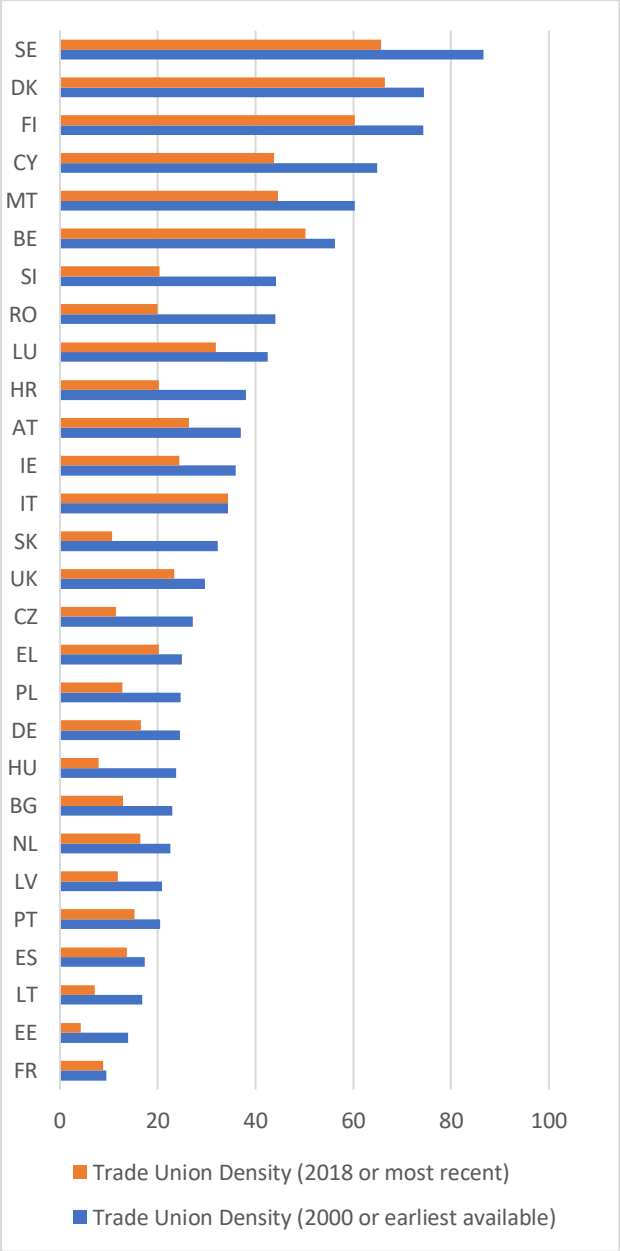
Odborová organizace není povinna vyhovět zaměstnavateli na žádost, kterou zaměstnavatel po odborové organizaci vyžaduje soupis odborových členů. Ba naopak. Jednalo by se o požadavek zaměstnavatele, který je v rozporu s nařízením o ochraně osobních údajů GDPR i zákoníkem práce (ust. § 316 odst. 4). Zaměstnavatel je povinen plnit svoje povinnosti vůči odborové organizaci od okamžiku, kdy u něj odborová organizace působí (splní podmínky

[24] Five things you need to know about trade unions in France . [online]. *thelocal.fr* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://www.thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/

[25] EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s.113

působení, viz předchozí část), a to bez ohledu na velikost odborové organizace a počet jich členů.

Tabulka: odborová organizovanost[26]



[26] EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s.106

Country	Country Abreviation	Year	Trade Union Density (2000 or earliest available)	Trade Union Density (2018 or most recent)
France	FR	2018	9,479782	8,828584
Estonia	EE	2018	13,99092	4,254379
Lithuania	LT	2018	16,82847	7,131681
Spain	ES	2018	17,37105	13,62975
Portugal	PT	2016	20,52008	15,30582
Latvia	LV	2018	20,93533	11,8517
Netherlands	NL	2018	22,57522	16,38896
Bulgaria	BG	2017	23,01614	12,82943
Hungary	HU	2018	23,80587	7,869555
Germany	DE	2018	24,57076	16,51107
Poland	PL	2016	24,70014	12,73022
Greece	EL	2016	24,93623	20,23755
Czech Republic	CZ	2018	27,21328	11,49815
United Kingdom	UK	2018	29,70529	23,39111
Slovak Republic	SK	2016	32,27227	10,67771
Italy	IT	2018	34,36181	34,39621
Ireland	IE	2017	35,99084	24,46494
Austria	AT	2018	36,93737	26,32926
Croatia	HR	2018	38,03497	20,22971
Luxembourg	LU	2018	42,54533	31,83829
Romania	RO	2016	44	20,01042
Slovenia	SI	2016	44,18829	20,38346
Belgium	BE	2018	56,20024	50,25936

Malta	MT	2018	60,3035	44,58978
Cyprus	CY	2016	64,93161	43,73455
Finland	FI	2018	74,30704	60,33891
Denmark	DK	2018	74,45578	66,4899
Sweden	SE	2017	86,6	65,62043

Změny trhu práce a kolektivních pracovněprávních vztahů se projevují nejen po obsahové stránce kolektivního vyjednávání (o čem lze vyjednávat), ale i po formální a subjektové. Pakliže se odborové organizace konstituují ze sdružení zaměstnanců, a pakliže s jejich síla dovozuje z velikosti jejich členství, dotkne se sociálního dialogu – a předně postavení odborové organizace – zavádění nových forem zaměstnávání. Především prekérní formy zaměstnání a platformová práce jsou postaveny na distanci od běžného pracoviště, resp. běžného výkonu práce v sociálním prostředí kolektivu zaměstnanců.[27] Dochází k sociálnímu odloučení, což s sebou často nese i snížení odborového členství.

Vnitřní i vnější komunikace získává na významu právě a především v případě uplatnění flexibilních forem zaměstnávání. Platformoví zaměstnanci, zaměstnanci pracující z jiného pracoviště než pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanci s flexibilním využitím pracovní doby, se často na konkrétním místě nezdržují a dohází tak k rozmělnění jejich interakce s ostatními zaměstnanci. Pochopitelně je pak limitovaný i fyzický přenos informací mezi zaměstnanci navzájem, což může vést k celkovému oslabení sociálního dialogu a participativních práv (omezené informace pro srovnání, zda jsou podmínky u zaměstnavatele rovné, či ne). Nepsanou povinností zástupců zaměstnanců lze spatřovat v sbírání a následném rozšiřování souhrnných informací tak, aby zaměstnanci měli přehled.

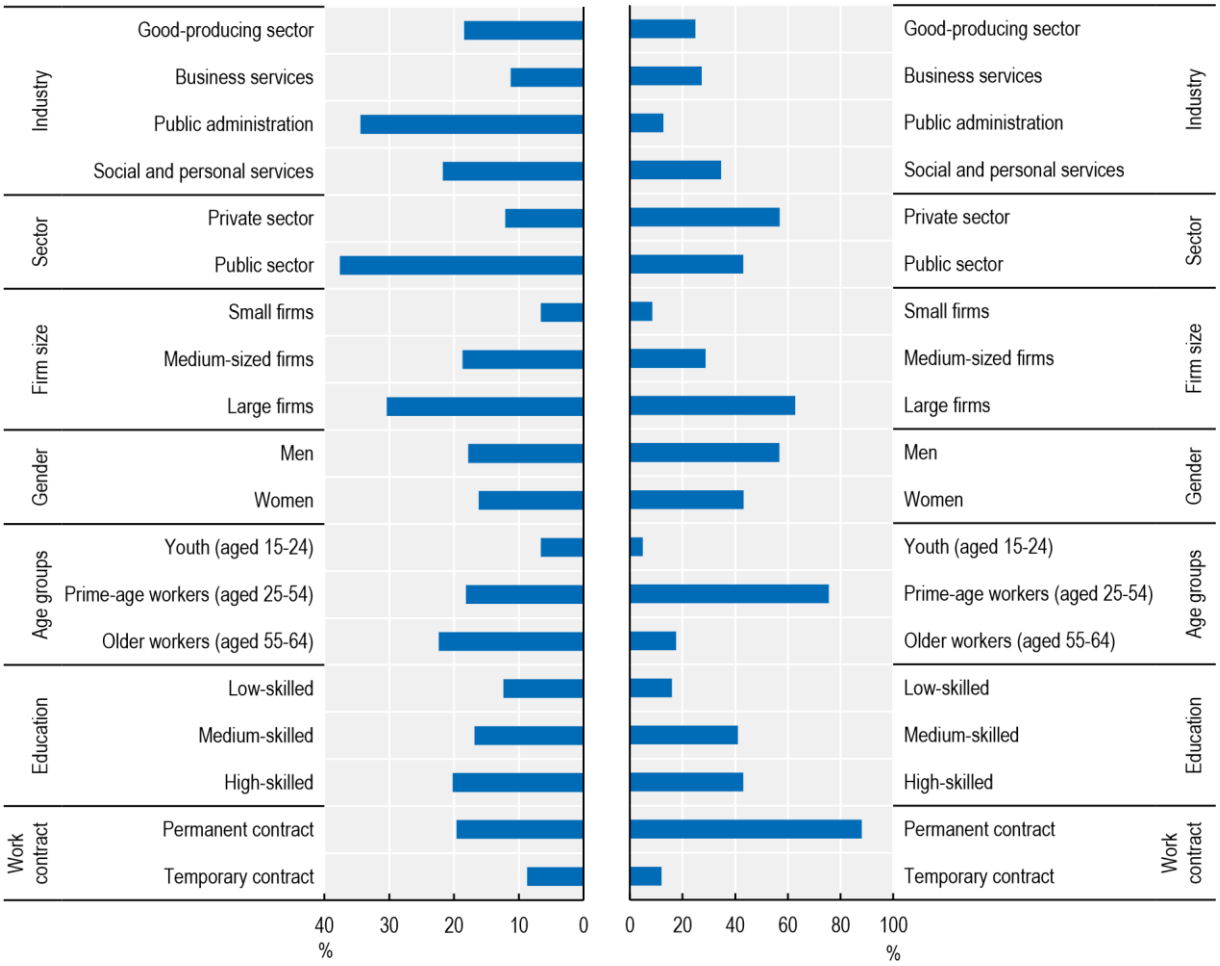
[27] Platformové zaměstnávání se vyznačuje vysokou mírou individualizace a nízkou mírou odborové organizovanosti, viz např. BRANCATI, op. cit. s. 3

Efektivita kolektivního vyjednávání předně souvisí s potenciálem a vyjednávací silou odborových organizací. Nejedná se však o jediný aspekt. Jak demonstrováno na francouzském příkladu, může být posuzování efektivity v návaznosti na míru odborového členství zavádějící. Při zohledňování naplnění cílů kolektivního vyjednávání nelze vynechat faktor tzv. působnosti kolektivních smluv. Působnost kolektivních smluv předznamenává osobní rozsah ujednaných podmínek. Pod osobní působností kolektivní smlouvy si tak lze představit právě její konkrétní dopady na konkrétní zaměstnance bez toho, aby musel být daný zaměstnanec odborově organizovaný. Vztahuje-li se kolektivní smlouva uzavřená na podnikové, sektorové či vyšší úrovni na všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich příslušnost k odborové organizaci, roste i význam samotné kolektivní smlouvy. Nelze proto jednoznačně činit rovnítko mezi odborovým členstvím a působností odborové organizace a dosahováním spravedlivých pracovních podmínek.

Trade union density – mandát pro kolektivní vyjednávání

Zásadní faktor ovlivňující výsledky a možnosti sociálního dialogu představuje zájem zaměstnanců být zastupován. Jedná se především o podmínky působení u zaměstnavatele, předně pak o sílu odborového hnutí tak, aby v případné komunikaci a vedení sociálního dialogu bylo možné argumentovat mandátem nejen právním (např. v souladu s českou právní úpravou dle ust. § 286 zákoníku práce a určování na základě většinového přepisu). Členská základna odborových organizací má celosvětově trvale sestupnou tendenci. K výzvám spojeným s digitalizací lze řadit i vyvíjení aktivit směrem zatraktivnění sociálního dialogu a náboru nových členů.

Obrázek: odborová organizovanost[28]



Členství v odborové organizace není povinné. Benefity vyjednané odborovou organizací však mohou čerpat všichni, což se projevuje i na odborovém členství. Stupeň a úroveň členství v odborech se mění a liší v souvislosti s profesemi a druhem práce, jež zaměstnanec vykonává. Z pohledu nových cílů a moderních trendů lze v sociálním dialogu očekávat zaktivizování odborových organizací, i co se využívání moderních technologií týče.

Obrázek: Členství v odborech[29]

[28] OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 30

[29] Employment and social development in Eurpae. Annual Review 2018, op. cit. s. 173.

		contract type		establishment type					broad economic sector		
	total	open ended	fixed-term	less than 10	10 to 24	25 to 99	100 to 499	500+	industry and constr.	private services	pub servi
AT	31	31	**20**	17	24	34	49	**55**	37	22	38
BE	51	51	**47**	62	45	52	47	48	61	43	50
CZ	7	8	4	2	6	6	8	**20**	7	5	11
DE	19	20	12	7	14	19	23	26	21	12	24
DK	80	83	**68**	69	77	84	82	85	82	73	86
EE	8	8	**10**	5	7	7	13	**20**	7	5	12
ES	19	25	6	7	24	24	**27**	**34**	21	16	27
FI	76	77	71	73	74	77	78	**81**	78	64	84
FR	11	13	2	5	6	8	21	17	13	10	12
UK	28	30	**24**	11	17	29	30	44	22	17	42
HU	6	7	**1**	2	6	5	11	**19**	3	4	12
IE	33	39	34	18	25	37	60	**48**	35	22	46
LT	8	8	**4**	2	2	13	14	**10**	3	2	17
NL	23	25	15	19	26	25	21	28	22	17	29
PL	12	16	4	2	6	13	13	27	10	7	21
PT	12	14	**6**	8	**7**	17	21	12	3	6	30
SE	73	77	**49**	66	72	76	75	74	77	65	77
SI	30	36	**3**	**7**	**11**	**37**	38	**45**	28	20	43
BG	13	15	5	6	14	17	**17**	**25**	13	8	18
CY	44	43	**68**	31	**40**	59	**69**	**38**	**59**	37	**51**
SK	12	12	**14**	7	13	11	11	**33**	9	8	21
HR	27	31	**11**	16	**21**	32	**31**	**49**	31	15	17
IT	24	26	**21**	9	**16**	**34**	**34**	**37**	**18**	16	39

Z předložené tabulky vyplývá, ve kterých sektorech by měli zástupci zaměstnanců zintenzivnit svoji činnost. Vyšší podíl na odborové organizovanosti mají zaměstnanci s pracovní smlouvou a trvalým pracovním poměrem, kdežto zaměstnanci se závazkem na dobu určitou mají nižší podíl členství. Stejně tak je patrné, že se s nižší odborovou organizovaností lze setkat v menších podnicích a ve veřejném sektoru. V každém případě představuje odborová organizovanost velkou výzvu, zejména s ohledem na měnící se charakter práce, větší individualizaci a využívání prostředků digitální revoluce (viz např. platformoví zaměstnanci).

3.7.5 subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání

V předchozích částech jsem se zmínili o významu odborové organizace při uplatňování participativních práv a o možnosti jejich (práv) využití i prostřednictvím jiných typů zástupců zaměstnanců. Nutno znovu zdůraznit, že ačkoliv pro širší rozsah čerpání participativních práv existuje více zástupců zaměstnanců, pouze odborová organizace má v českém právním prostředí právo na kolektivní vyjednávání a výsadní postavení. Prioritizace odborové organizace jako základního zástupce zaměstnanců odpovídá i současná tendence v evropském prostředí, když např. směrnice oo přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání výslovně na odborové organizace odkazuje. Přestože z diskuse a přijatých stanovisek EPSCO[30], po rozsáhlejší diskusi, k doporučení pro podporu s zesílení sociálního dialog v Evropě vyplývá možné zapojení více druhů zástupců zaměstnanců, zůstává prioritní nadále vedení kolektivního vyjednávání prostřednictvím odborové organizace.

Zásadní otázkou kolektivního vyjednávání a dosahování možného zakotvení spravedlivé mzdy je vytýčení okruhu subjektů, které jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněny. Rozsah zástupců zaměstnanců a jejich oprávnění může variovat. České právní prostředí přiznává odborovým organizacím výsadní postavení a monopol pro kolektivní vyjednávání, když Listina i zákoník práce vychází z předpokladu, že kolektivní smlouvu je za zaměstnance oprávněna uzavírat toliko odborová organizace a že jakékoliv nahrazování kolektivní smlouvy jinými

[30] EPSCO, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union. [online]. *thelocal.fr* [cit. 2023-06-13]. Dostupné z: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf

ujednáními se považuje za rozporné s právními předpisy a k odlišným dohodám a smlouvám nebude přihlíženo.[31]

V českém právním prostředí lze identifikovat zákonem předvídané další účastníky sociálního dialogu (pozor, nikoliv subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání), kterými jsou tzv. kvazi-subjekty[32] v podobě rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právem ke kolektivnímu vyjednávání a možností uzavírat kolektivní smlouvu však disponují jen odborové organizace.

Rozšíření různých způsobů zastupování zájmů zaměstnanců svébytně vymezují národní právní předpisy, přičemž lze jako příklad uvést rakouský a německých systém, v němž podnikové rady představují subjekt, jenž sice nedisponuje právem uzavírat tarifní smlouvy (ale mají zvláštní oprávnění k podnikovým ujednáním, kterými za specifických případů mohou do oblasti odměňování zasáhnout)[33] a kdy je omezena činnost zástupců zaměstnanců a autonomie vůle stran.[34]

Zvažování působení zástupců zaměstnanců je z pohledu kolektivního vyjednávání podstatné. Rozsah účastníků sociálního dialogu je poměrně široký a vždy nutno přihlédnout ke konkrétním oprávněním jednotlivých forem. Následující graf (2019) ukazuje intenzitu zastupování zaměstnanců v různých formách a podobách.[35]

---

[31] Ustanovení § 22 a § 28 zákoníku práce

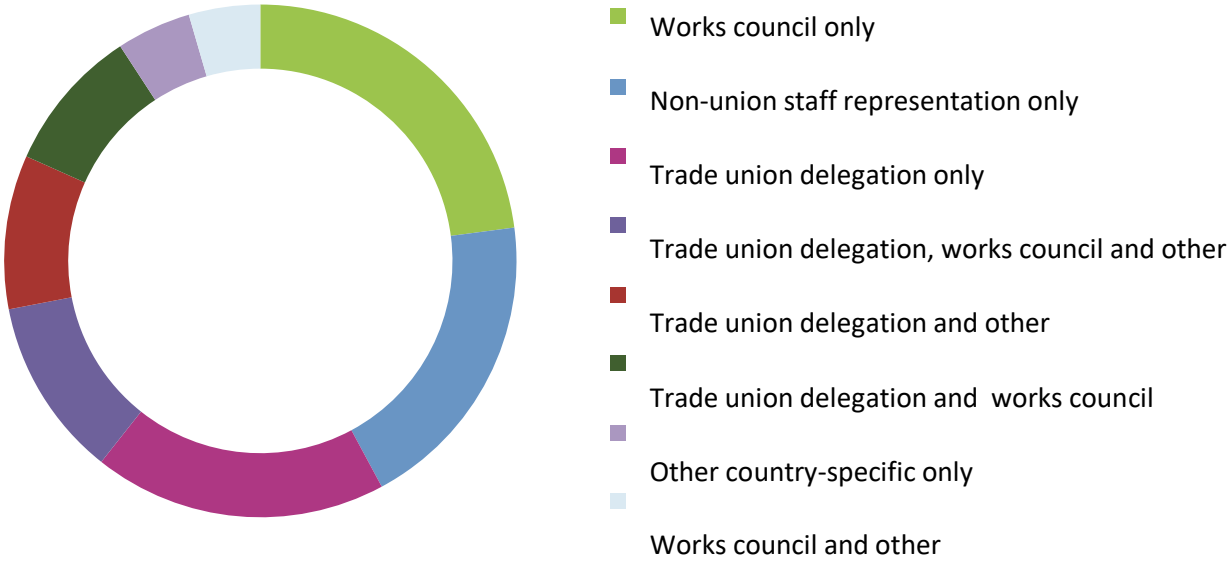
[32] HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. op.cit. s. 27 – 41.

[33] V souladu s ustanovením § 77 odst. 3 zákona o podnikové ústavě („betriebsverfassungsgesetz“) se jedná o situaci, kdy tak předvídá výslovně tarifní smlouva, viz Dostupné z: https://www.mayr-arbeitsrecht.de/blog/betriebsvereinbarung-lohnabsprache/

[34] Srov. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. April 2018, 4 AZR 119/17. Dostupné z: https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt

[35] EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s. 114

Tabulka: Konfigurace struktur zastupování zaměstnanců (%)



Celosvětovým trendem je přiznání oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání tak, jak to odpovídá české právní úpravě, pouze odborových organizacím. Stejným směrem a stejnými úvahami byly iniciovány debaty v návaznosti na znění směrnice o přiměřených minimálních mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání. Výhradní oprávnění odborové organizace ke kolektivnímu vyjednávání minimalizuje potenciál střetu zájmů různých forem zástupců zaměstnanců. Vždy však třeba vnímat národní právní úpravu a rozsah kompetencí, resp. obsahové vymezení toho, co lze pod kolektivní vyjednávání subsumovat. Např. v porovnání s německou a rakouskou úpravou disponuje česká odborová organizace větší mírou participativních práv (což je však dáno zvláštností jednotlivých systémů zastupování zaměstnanců). Řada kompetencí v českém prostředí příslušných odborové organizaci přísluší v německém a rakouském prostředí podnikové radě (zatímco u nás podniková – zaměstnanecká rada prakticky žádné zásadní kompetence nemá). Jedná se např. o souhlasy s instalováním sledovacích zařízení či souhlas se zavedením agenturního zaměstnávání a přijímání dočasně agenturou přidělených zaměstnanců.

3.8 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání představuje užší součást sociálního dialogu. Přestože často bývají kolektivní vyjednávání a sociální dialog synonymicky zaměňováni (běžně na nadnárodní úrovni), je třeba v národních podmínkách České republiky vnímat zásadní kvalitativní rozdíl. Zatímco sociální dialog představuje jakoukoliv komunikaci sociálních partnerů o všech otázkách spojených s výkonem závislé práce, pak kolektivní vyjednávání představuje kvalitativně odlišný institut. Na rozdíl od sociálního dialogu je kolektivní vyjednávání svázáno řadou pravidel, které vyplývají i z právních předpisů (např. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání) a jedná se spíše o formalizované proces vedení sociálního dialogu směřovaného k uzavření normativního právního aktu – kolektivní smlouvy – který je závazný pro smluvní strany a předně zaměstnancům garantující zákonnou (soudní) cestou individuálně vymahatelná práva.

Kolektivní vyjednávání ovlivňuje zásadním způsobem podmínky u zaměstnavatele. Dosahování spravedlivé odměny za práci, slušné mzdy a důstojných pracovních podmínek a plného a efektivního výkonu participativních práv patří k esenciálním cílům kolektivního vyjednávání. Ovšem tak, jak kolektivní vyjednávání ovlivňuje pracovní podmínky u zaměstnavatele, tak i pracovní podmínky u zaměstnavatel ovlivňují samotné kolektivní vyjednávání. Nejedná se pouze o právní rámec možností kolektivního vyjednávání, tj. předně rozsah možného obsahu kolektivních smluv (co vše může být obsahem kolektivní smlouvy z pohledu práva), ale rovněž o rámec ekonomický (co vše může kolektivní smlouvy obsahovat a upravovat z ekonomicky udržitelného hlediska) no a konečně i rámec osobní. V souvislosti s otázkou, do jaké míry, jakým způsobem, jakými formami a za jakých podmínek efektivně dosahovat naplnění představ a zákonem předestřených možností uplatnění pariticipativních práv, je třeba se zamyslet právě na provázanost s osobním aspektem kolektivního vyjednávání. Při hledání odpovědi na předloženou otázku nutno abstrahovat od vnímání osobního limitu kolektivního vyjednávání spočívajícího v osobě vyjednavače (aktivního účastníka), ale je nutno zaměřit se spíše na zaměstnance, kteří tvoří členskou základnu a mandát pro odborovou organizaci, a současně i na nečleny – zaměstnanec, na které se

kolektivní smlouva a její veškeré výdobytky vztahují bez toho, aby se musel aktivně účastnit. V pracovní prostředí s úspěšným sociálním dialogem a kvalitní kolektivní smlouvou totiž často při náborové činnosti odborové organizace narazí na podstatu působnosti kolektivní smlouvy – vztahu je i na neorganizované osoby.

Kvalitní kolektivní smlouva se v praxi stává hrozbou sama pro sebe, neb ...

Vyjednané výhody v KS platí pro všechny zaměstnance!

Všeobecnou působnost kolektivní smlouvy s ohledem na osobní limity a náborové činnosti odhalují odboráři jako jeden ze základních prvků, proč nedochází k růstu členské základny. V návaznosti na vyřešení předestřené výzvy byl pro potřeby Českomoravské konfederace odborových svazů vytvořen tzv. Námitkovník, který jako manuál obsahuje řadu předdefinovaných běžných negativních vyjádření vůči odborového hnutí a kolektivnímu vyjednávání a na ně nápomocně sepsané reflexe.

Reakce z námitkovníku:[36]

Proto se ti snažím vysvětlit, proč je důležité být členem, jelikož naše vyjednávací pozice je přímo úměrná počtu organizovaných zaměstnanců.

Takže je jasné, že v případě slabé organizovanosti máme slabý mandát a vyjednáme mnohem méně. A toto méně právě platí pro všechny.

V případě, že bude naše organizace slabá, necháváme vše v rukou vedení a jsme odkázáni na jejich rozhodnutí.

Všichni ti, co se doposud vezli, jsou našimi potenciálními členy a naším úkolem je vysvětlit jim, proč je důležité stát se členy odborové organizace.

[36] Námitkovník. [online]. *skolskeodbory.cz* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1501953846/namitkovnik_cmos_ps.pdf

Samozřejmě se vždycky najdou lidé, kteří si myslí, jak jsou vychytralí, ale pouze nevidí o dva kroky dál.

Ano, to ze zákona musíme, jsme zástupci všech zaměstnanců. Ale pokud bude v odborech jen pár lidí, moc nás zaměstnavatel neuslyší.

Pokud nás bude hodně, lépe prosadíme naše návrhy a připomínky.

Ano, kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, ovšem mohou ji uzavírat pouze odborové organizace, takže čím více nás bude, tím budeme mít lepší pozici pro vyjednávání.

Navíc máme výhody a benefitní programy i mimo kolektivní smlouvu, ale ty jsou jen pro naše členy.

To je pravda, ale v případě neplnění kolektivní smlouvy poskytujeme ochranu a pomoc pouze členům odborové organizace

Atraktivnost členství v odborech ovlivňují nejen vlastní mzdová ujednání z kolektivních smluv, ale rovněž obecné nastavení pracovních podmínek plynoucí i z dalších benefitů. V interní komunikaci a často i navenek, se odborová organizace marketingově prodává v návaznosti na výsledky své činnosti. Ty jsou extrémně podmíněny právě efektivním uplatněním participativních práv. Tím, že členství v odborech není povinné, avšak výhody sjednané v kolektivní smlouvě mohou nečlenové rovněž čerpat, je třeba zaměřit se propagaci další přidané hodnoty. Přidanou hodnotou může být vnímáno např. respektování zaměstnavatele při jednání ohledně stížností zaměstnanců na pracovní podmínky u zaměstnavatele apod.

Organizovanost a členství souvisí s velikostí podniku i odvětvím, ve kterém zaměstnanci pracují. Větší míry organizovanosti dosahují zaměstnavatelé s rozsáhlým počtem zaměstnanců, zatímco v malých a středních podnicích jsou vyšší míry organizovanosti spíše výjimkou. Příčinnou může být skutečnost, že v malých podnicích je vztah se zaměstnancem postaven více na osobním kontaktu a sociální vazbě.

Výše byla zmíněna úvaha týkající se subjektů kolektivního vyjednávání. V návaznosti na rozdílné kompetence v jednotlivých národních právních řádech lez souhrnně konstatovat, že

kolektivní vyjednávání přísluší převážně odborové organizaci, když jednotícím prvkem kolektivního vyjednávání napříč právními úpravami jednotlivých států lze vnímat především mzdovou agendu a výměnu informací, projednání a kolektivní vyjednávání ohledně pracovních podmínek týkajících se odměňování zaměstnanců. Stanovení spravedlivé odměny za práci a důstojných pracovních podmínek, včetně přiměřené úrovně minimální mzdy, v procesu kolektivního vyjednávání náleží primárně odborovým organizacím.

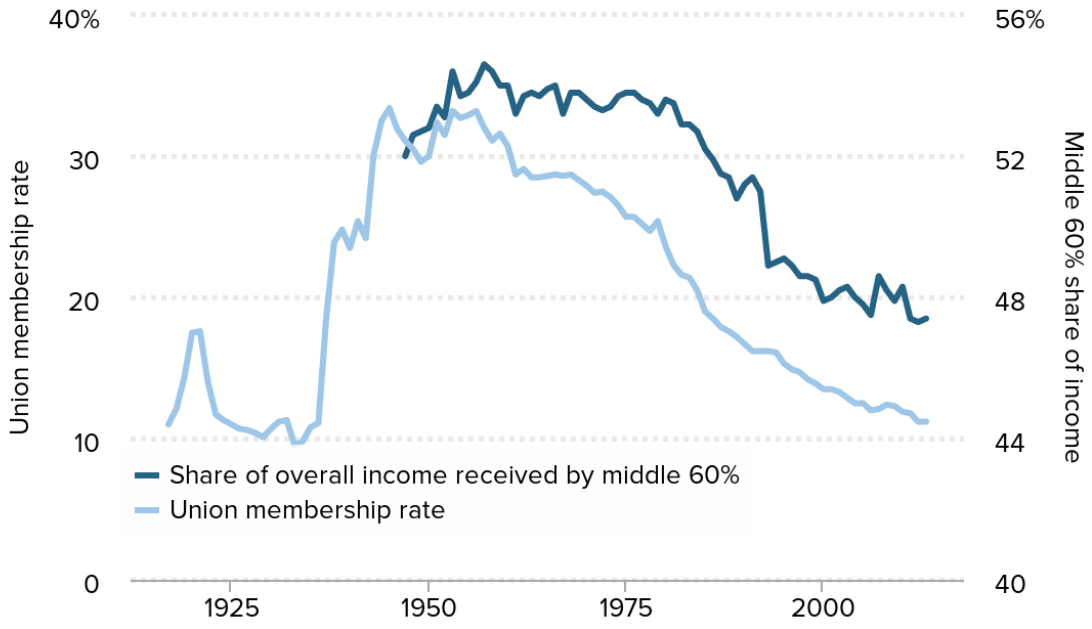
Atraktivita členství roste taktéž v návaznosti na výsledky kolektivního vyjednávání s ohledem nejen na nastavení spravedlivé mzdy, ale rovněž zajištění sociálního statusu zaměstnanců jistoty trvání pracovního poměru.

Provázanost efektivního využívání participativních práv při hájení pracovních podmínek u zaměstnavatele s kolektivním vyjednáváním a mírou odborového členství nelze jednoduše prokázat, ale ani vyvrátit. Z dostupných údajů týkajících se pracovních podmínek u zaměstnavatelů, u kterých působí odborová organizace a pracovní podmínky jsou spolunormovány kolektivními smlouvami, a zaměstnavatelů, kde se kolektivní vyjednávání nikterak neprojevuje (resp. kolektivní vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni) však lze určitý trend vysledovat. Obecně lze říci, že u zaměstnavatelů, u kterých je sociální dialog vnímán jako důležitý nástroj pro dosahování sociálního smíru a důstojných pracovních podmínek, lze najít pracovní podmínky na vyšší úrovni než tam, kde sociální dialog podporovaný není.

Efekt míry členství v odborový organizacích na spravedlivou mzdu lze vysledovat zejména tam, kde výsledky kolektivních smluv působí na bázi členského přístupu. Sdílení ekonomických výsledků zaměstnavatele (podíl na zisku promítnutý do kvalitních mezd a pracovních podmínek) indikuje zásadní provázanost a význam členství právě v návaznosti na zajištění spravedlivé odměny (viz následující tabulka[37]).

[37]EPIC. Collective Bargaining's Erosion Has Undercut Wage Growth and Fueled Inequality [online]. *www.epi.org* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://www.epi.org/publication/benefits-of-collective-bargaining/#epi-toc-5

Union membership rate and share of income going to the middle 60% of families



Source: Data on union density follow the composite series found in Historical Statistics of the United States; updated to 2013 from unionstats.com. Data on the middle 60%'s share of income are from U.S. Census Bureau Historical Income Tables (Table F-2).

Economic Policy Institute

Silný sociální dialog a pevné postavení zástupců zaměstnanců a jejich respektování ze strany zaměstnavatele podporuje kvalitní a spravedlivé pracovní podmínky. Význam lze přikládat i úrovni a míře působení odborových organizací. Nejen podnikový, ale rovněž sociální dialog a kolektivní vyjednávání na širší – odvětvově orientované či regionální úrovni přispívá k spravedlivým odměnám a pracovním podmínkám. Boj se sociálním dumpingem a postupně otevíranými nůžkami v ceně práce a odměňování, stejně jako dalšími aspekty trhu práce, jako gender pay gap, lze na vyšší úrovni řešit s širší působností. Vyšší míra členství v odborových organizacích a následná působnost odborových organizací a jimi vyjednávaných kolektivních smluv přináší efekt slaďování pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců a společnosti obecně.

Zkušenosti z poměřování pracovních podmínek a vedení sociálního dialogu ukazují, že odborové organizace vybudované na silné členské základně a hustém pokrytí a působnosti jsou schopny vyjednávat pracovní podmínky univerzálněji. Standardy se pak vztahují na více pracovišť či celé odvětví a regiony. Zvyšování atraktivity odborového členství a podpora sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání by se měla stávat cílem nejen podnikových sociálních partnerů, ale rovněž národních zájmů.[38]

3.9 Participativní práva v kontextu důstojných pracovních podmínek

Participativní právy, a jejich uplatněním, zástupci zaměstnanců přispívají k nastolení důstojných pracovních podmínek u zaměstnavatele. Možnosti uplatnění participativních práv, jak výše uvedeno, ovlivňují často charakter a kvalitu pracovního prostředí. Aby bylo možné za účasti zástupců zaměstnanců vést kvalitní sociální dialog a mířit k důstojným pracovním podmínkám, je třeba nastavit určitou kvalitu výměny informací a činnosti zástupci zaměstnanců. Dosahování důstojných pracovních podmínek (mzdy; úpravy pracovní doby apod.) patří k hlavním atributům vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Základní právní dokumenty členských států, stejně jako Evropské unie i nadnárodních celků, odkaz na participativní práva, a tím i povinnosti zaměstnavatelů je vyslyšet, obsahují. Jejich naplnění však převážně souvisí se socioekonomickými, politickými, kulturními a společenskými faktory toho kterého členského státu. Na půdě Evropské unie dochází k postupné harmonizaci. Výjimky však musí být zachovány.

Participativní práva jsou součásti evropské pilíře sociálních práv, když implicitně pronikají do garance důstojných pracovních podmínek (obdobně i např. v Listině základních práv Evropské unie[39]). K dosažení důstojných pracovních podmínek mezi které se řadí kromě odměny i bezpečné a adaptabilní zaměstnání, informace o pracovních podmínkách a ochraně v případě

[38] RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2023-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/

[39] Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2023-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky

propuštění, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem či zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu údajů, vede právě jeden z předvídaných rozměrů (tj. lze se bavit o podmíněné argumentaci v kruhu), a to sociální dialog.[40]

Obrázek: Evropský pilíř sociálních práv[41]

Moderní trendy dotýkající se kolektivního vyjednávání napříč celým vyspělým světem a především v rámci evropského hospodářského prostoru souvisí s měnícími se tendencemi nejen z pohledu změn předmětu výroby, ale i v souvislosti s moderními přístupy k lidským zdrojům. Sociální partneři a odborové organizace (vůdčí zástupci zaměstnanců) se musí podílet na utváření harmonického pracovního prostředí a hledání východisek pro nastolení a zachování koncepce *důstojné* a *slušné práce* (celosvětově označováno jako agenda *decent work*). S označením *decent work* - agenda důstojné práce – spadá historicky pod působnost

[40] Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2023-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovn-podmnky

[41] Tamtéž

sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců především. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.[42] Důstojná práce je nedílnou součástí Agendy pro udržitelný rozvoj.

Obrázek: Důstojná práce jako součást Agendy pro udržitelný rozvoj[43]

Důstojná práce se stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejvíce

[42] SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

[43] ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo. org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

silný koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici a který v průběhu let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, které mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.[44]

Mezinárodní organizace práce si při realizaci agendy důstojné práce stanovuje základní poznávací prvky případné posuzované činnosti - práce. Ne každou práci lze ztotožňovat s prací slušnou a důstojnou. Koncept důstojné práce rovněž není možné rozumět pouze tak, že člověk má nárok na práci, tj. jakoukoliv práci, ale na práci, která mu umožní běžné žití ve společnosti a uspokojení obvyklých potřeb.

Fakticky se koncept důstojné práce zakládá na přesvědčení, že práce má být zdrojem lidské důstojnosti, stability rodiny, míru a demokracie, přičemž provádění konceptu důstojné práce spočívá na čtyřech základních pilířích:

- snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
- garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance)
- zvýšení sociální ochrany a
- podpora sociálního dialogu.[45]

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci jako takovou, je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu, včetně udržitelného rozvoje. K zajištění důstojné práce mohou zásadním způsobem přispět odborové organizace prostřednictvím řady ujednání v kolektivních smlouvách.

Podobně, jako v předchozím případě (odkaz na Evropský sociální pilíř) se opět zdůrazňuje význam sociálního dialogu a efektivního využití participativních práv. Společným rys lze spatřovat v jednoznačné podpoře a podtrhnutí významu sociálního dialogu, na druhou stranu bez specifického a přesného vymezení jeho realizace. Opět lze proto dovodit jako základní

---

[44] REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.
[45] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

nástroj, kterým může vést na plnému zabezpečení uplatnění participativních práv, kolektivní vyjednávání a pravidla v uzavřené kolektivní smlouvě.

4 Význam participativních práv nejen na národní úrovni

Sociální partnerství patří k prvkům výstavby nejen národních trhů práce, ale dopadá i na nadnárodní garanci důstojných pracovních podmínek. Jasným příkladem může být i nastavení základního funkčního rámce Evropského hospodářského trhu, který je postaven na fungujícím *ekonomicko-sociálním* modelu. Ekonomika nemá být zaměřena ovlivňována jen finančním kalkulem, ale je třeba zhodnocovat i konsekvence sociální, tj. dopadající např. na postavení fyzických osoba nejen obecně ve společnosti, ale právě i při výkonu závislé práce. Stejně tak je třeba vnímat i další faktory (např. v dnešní době aktuální zaměření na *zelené* hospodářství a enviromentální souvislosti v návaznosti na *green deal*, při respektování sociálních dopadů, např. zaměřením na zvýšení schopností lidí a zvýšení adaptability požadavků trhu práce[46]).

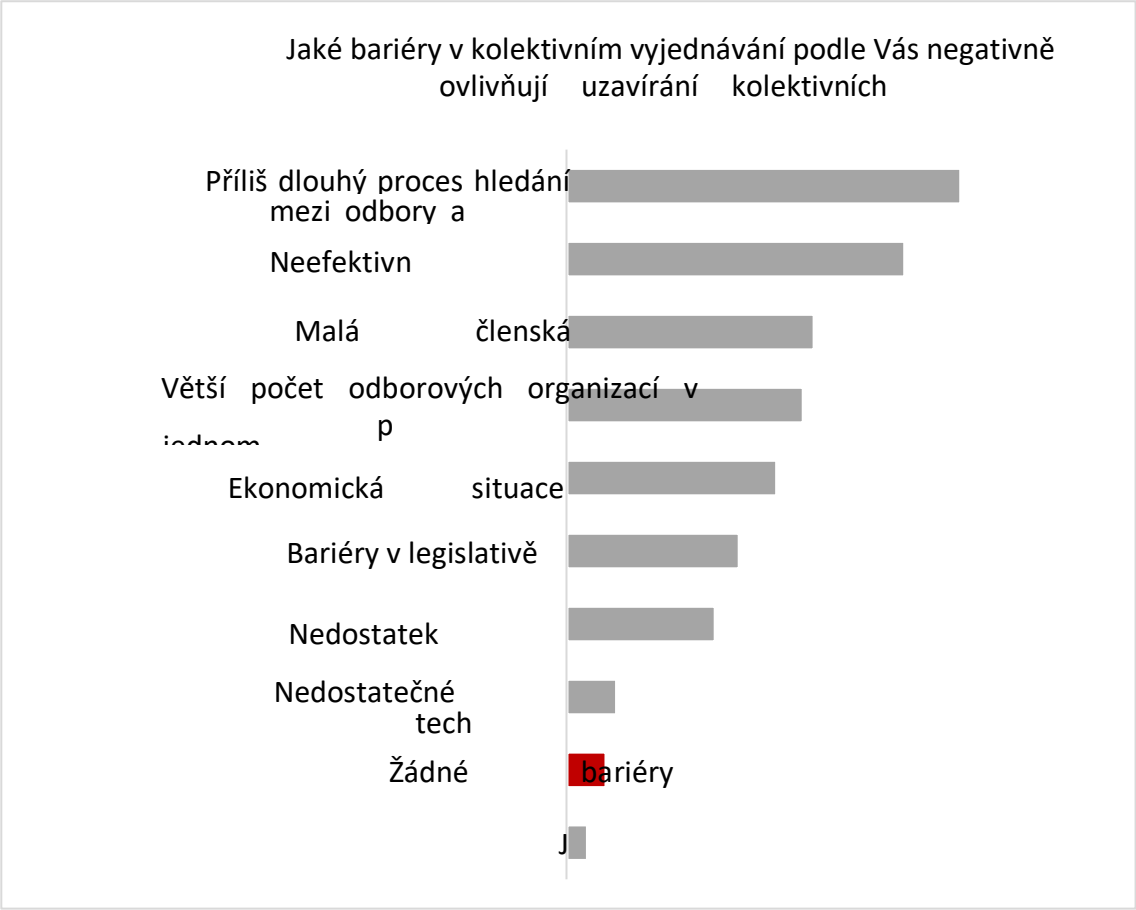
Garance kolektivního vyjednávání vychází, jak uváděno výše, z řady nadnárodních právních pramenů. Účast zaměstnanců, resp. jejich zástupců na utváření pracovních podmínek má svoji historii v novodobých dějinách, když jim zásadní význam přiznává nejen zmíněný ekonomicko-sociální model fungování evropského hospodářského trhu, tj. Evropská Unie, ale např. i Mezinárodní organizace práce.

Úroveň vedení sociálního dialogu v podobě existujících výsledků a stávajících pracovních podmínek a působnosti kolektivních smluv i na odborově neorganizované zaměstnance patří k faktorům, které ovlivňují další vymahatelnost participativních práv i reálnou účast zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání. Faktory, které ovlivňují členství a následně i úroveň dosahovaných výsledků leží i v personální rovině a dalších aspektech trhu práce a reálného žití zaměstnanců. Subjektivní vnímání možných překážek kolektivního vyjednávání patří k důležitým aspektům sociálního dialogu a vývoje kolektivních pracovněprávních vztahů *pro*

[46] Tisková zpráva. Employment: Commission outlines measures to maximise hob opportunities in the green economy. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_14_765/IP_14_765_EN.pdf

futuro. Ze studie realizované pro účely zjišťování zmíněných bariér vyplývá, že limitujícími faktory jsou i provozní či procesní podmínky výkonu činnosti odborových organizací (např. míra pocitové efektivity). Fakticky se může jednat právě o nedostatečné realizování, případně nevhodnou úpravu čerpání participativních práv.

Obrázek: Bariéry v kolektivním vyjednávání[47]



Mezi nejčastěji uváděné bariéry v kolektivním vyjednávání patří příliš dlouhý proces hledání kompromisu mezi odbory a zaměstnavateli. Uvádí to až 58 % respondentů. Druhým nejčastěji

[47] HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 29. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf

uváděným problémem je neefektivní komunikace při kolektivním vyjednávání. Považuje to za bariéru polovina respondentů. Malá členská základna je pak problémem dle 37 % respondentů. Mezi bariéry v kolektivním vyjednávání také řadí 35 % respondentů větší počet odborových organizací v jednom podniku. Mezi další uváděné bariéry patří například ekonomická situace podniku či odvětví (31 % respondentů), bariéry v legislativě (26 % respondentů), nedostatek finančních prostředků (22 % respondentů), a nejméně zaměstnanců považuje za bariéru nedostatečné využívání digitálních technologií při kolektivním vyjednávání (8 % respondentů). 6 % z respondentů tvrdí, že nevnímají při kolektivním vyjednávání žádné bariéry.[48]

4.1 Kolektivní vyjednávání a Mezinárodní organizace práce

Optikou Mezinárodní organizace práce přináší uplatnění participativních práv výhody nejen pro samotné zaměstnance, ale i pro společnost jako takovou. Význam sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (ať už vnímáno v širším či užším slova smyslu) v nastíněném náhledu dokládá řada úmluv a doporučení mezinárodní organizace práce.[49] Jak úmluvy, tak doporučení, považuje nadnárodní společenství za nástroje provádění sociální (ale fakticky i hospodářské) politiky s cílem dosahování nejen důstojných životních standardů, ale i slušné práce a spravedlivých pracovních podmínek. Přiznání práva na kolektivní vyjednávání zástupcům zaměstnanců (v souvislosti s uplatněním práva svobodně se organizovat) – v podmínkách České republiky odborovým organizacím – přináší pozitivní výsledky. Jednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem je pak spravedlivější a férovější, když není nasloucháno jen hlasu kapitálu, ale právě i sociálních (hlas zaměstnanců) požadavků. Garantovaná možnost vést kolektivní vyjednávání přináší oběma stranám možnost dosáhnout možného v kontextu důstojných pracovních podmínek, stejně jako férového pracovního

[48] HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce, s. 28.
[49]

prostředí a minimalizaci případných sporů, resp. možných nákladů a ekonomických ztrát.[50] Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, která má být garantována nejen v rámci samotného podnikového prostředí, ale především národních autorit a národních právních řádů, má svoje zakotvení prakticky v každé ze zmíněných úmluv (tj. výsledkem sociálního dialogu jsou úmluvy i doporučení jako takové v nadnárodním prostředí, přičemž samy zakládají příslib a úkol prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v běžné praxi v rámci národních trhů práce apod.). Vede-li se debata o uplatnění participativních práv, pak lze význam mezinárodních úmluv hledat podobně, jako v případě nástrojů komunitárního práva, nastavení směru pozitivního prostředí a garanci minimálních sociálních standardů a zdůraznění významu sociálního dialogu. Význam kolektivního vyjednávání (aplikace participativních práv) následně možno dohledat např. i v poslední z přijatých úmluv Mezinárodní organizace práce v roce 2019, která se týkala násilí a sexuálního obtěžování (nejen) na pracovištích. V článku 5 se státy přímo zavazují k tomu, že s ohledem na prevenci, eliminaci a zamezení násilí a sexuálního harašení na pracovištích a ve světě práce budou respektovat, podporovat a realizovat základní principy a práva zaměstnanců, především právo na svobodu sdružování a efektivní uznání práva na kolektivní vyjednávání, a budou prosazovat podomníky důstojné práce. K prosazení cílů má být využito nejen národní právního rámce (zákonodárství a právního řádu), ale předně i sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.[51]

Přestože nejsou úmluvy ani doporučení automaticky závazné, tj. jejich závaznost se spojuje s ratifikací jednotlivými státy, mají univerzální působnost především s ohledem na celospolečenské vnímání, etiku a podstatu univerzality dosahu činnosti Mezinárodní organizace práce.

---

[50] ILO. International Labour Standards on Collective bargaining [online]. *ilo.org* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--en/index.htm

[51] Úmluva MOP č. 190 o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce [online]. *ilo.org* [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

V českém právním prostředí jsou úmluvy MOP vnímány jako základní standard utváření podmínek výkonu závislé práce. Přesto ani Česká republika není signatářem celého komplexu úmluv. Seznam Českou republikou ratifikovaných úmluv dosahuje méně jak 50%[52] na půdě MOP přijatých úmluv[53]. Z pohledu obsahového však národní podmínky obecně odpovídají cílům obsaženým i v dalších úmluvách, přičemž vždy je vyjádřen respekt k významu kolektivního vyjednávání a sociálnímu partnerství.

4.2 Participativní práva na evropské úrovni

Zakotvení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání patří k ústředním atributům fungování hospodářského trhu i, jak již bylo zmíněno, na evropské úrovni. Realizace a podpora naplnění participativních činnosti sociálních partnerů na evropské úrovni, stejně jako k nosným parametrům evropského legislativního procesu. Slaďování úprav národních trhů práce a garance minimálních standardů prostřednictvím především sekundárního práva Evropské unie (pro české právní prostředí viz např. seznam implementovaných evropských pramenů v pozn. č. 1 zákoníku práce[54]) vychází z realizovaných jednání sociálních partnerů jak na evropské, tak národní úrovni. Minimální standardy, které směrnice obsahují, jsou dojednány v nadnárodním sociálním dialogu. Národní sociální partneři pak přispívají k faktické podobě zakotvení cílů a představ evropského zákonodárce do národních právních řádů. Následně je ponechán prostor, podobně jako i v jiných případech (tam, kde nedochází k implementaci), k vlastní činnosti sociálních partnerů na odvětvové a podnikové úrovni, kdy zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání může docházet k odchýlení od závazných norem a garanci výhodnějších úpravy pracovních podmínek v kolektivních smlouvách.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jako základní nástroje dosahování sociálního smíru a plného využití ekonomicko-sociálního modelu fungování evropského hospodářského trhu neustále rezonuje jak v samotné činnosti orgánů Evropské unie, tak ve výsledcích jejich práce

---

[52] Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou [online]. *mpsv.cz* [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/umluvy-mop

[53] Seznam Úmluv Mezinárodní organizace práce [online]. *ilo.org* [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1785413380302::::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

[54] ÚZ 1466 Zákoník práce. Sagit. ISBN 9788074885051.

či stanovených cílech a agendách. Určitá stagnace právě sociálního aspektu zmíněného modelu vedla k znovunastartování procesů sociálního dialogu v roce 2016 v rámci agendy Nový začátek pro sociální dialog[55]. Vhodnost sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako nástrojů pro zajištění ekonomické stability (stejně jako stability samotného trhu) plyne z poznatků, které bylo možné učinit v souvislosti s negativními dopady krizí. Nejodolnějšími se ukazovaly trhy členských států, kde tržní ekonomika odpovídala požadavkům nejen kapitálu, ale právě i požadavkům zástupců zaměstnanců. Fungující sociální dialog přispíval k zachování funkčnosti trhu, stabilitě pracovních míst a přizpůsobení se aktuálním požadavkům na změny, a to prostřednictvím krátkodobých ujednání sociálních partnerů.[56]

Evropský sociálních dialog v návaznosti na agendu Nový start pro sociální dialog vychází z dalšího zaměření a fakticky i rámcového nástroje, kterým je Evropský pilíř sociálních práv. Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu patří k základním agendám a jsou zakotveny přímo v textaci dokumentu. Uplatnění a podpora participativních práv spadá pod obecnou orientace rozsahu činnosti členských států, a to zejména v kontextu dosahování důstojných a služných pracovních podmínek.[57]

4.2.1 agenda přijatelných mezd a podpory kolektivního vyjednávání

Podpora kolektivního vyjednávání se objevuje v řadě směrnic, které mají za cíl zajistit zaměstnancům napříč moderní Evropou spravedlivé a důstojné pracovní podmínky. Prakticky ve všech preambulích, resp. uvozeních textů směrnic se objevuje požadavek na členské státy, které mají podporovat sociální dialog se sociálními partnery s cílem zavádění zamýšlených agend (tak je tomu např. v případě implementace směrnice o sladění rodinného a pracovního

[55] New start for social dialogue – one year on. [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo_16_823/MEMO_16_823_EN.pdf

[56] A new start for social dialogue – one yer after. Luxemburg: Publication Office of the European Union. 2016. s. 4.

[57] K významu Evropského pilíře sociálních práv viz text v rámci kapitoly Spravedlivé pracovní podmínky

života[58] či návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem[59] apod.). Zásadní se s pohledu uplatnění participativních práv jeví již avizovaná směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání, kterou by měla Česká republika, podobně jako ostatní státy, do dvou let (do roku 2025) implementovat. Znění směrnice procházelo turbulentními změnami, když významný posun byl dosažen v důsledku dohody mezi Radu EU a vyjednavači Evropského parlamentu.[60] Význam zmíněného dohody spočívá především v potvrzení specifika sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, resp. přímo uzavírání kolektivních smluv, při stanovení přiměřených pracovních podmínek a mezd, tj. dosažení důstojného trhu práce, pracovních a životních podmínek zaměstnanců v rámci Evropského hospodářského trhu. Z pohledu národních zástupců zaměstnanců má znění dohody zásadní dopad při prosazování státních garanci k provádění kolektivního vyjednávání a odstranění situací, kdy se objevují překážky v kolektivním vyjednávání, která prakticky zcela celý proces paralyzují a znemožňují dosahování efektivních výsledků (viz příslušná kapitola, zejména otázka plurality odborových organizací při kolektivním vyjednávání).

Ze samotné výše zmíněné dohody vyplývají, s ohledem na postavení sociálních partnerů, podporu kolektivního vyjednávání a dosahování spravedlivých pracovních podmínek, včetně garance přiměřené mzdy, základní východiska, a to

- lepší sledování a prosazování ochrany formou minimální mzdy (národní úprava bude muset obsahovat institucionální zajištění sběru údajů o rozšířenosti přiměřených mezd; rovněž musí být zajištěn přístup zaměstnanců k participativním právům, včetně práva na stávku),

---

[58] Čl. 50 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158

[59] Čl. 52 Návrhu Směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: file:///C:/Users/104220/Downloads/COM_2021_762_1_EN_ACT%20(4).pdf

[60] European Commission Press release. Commission welcomes political agreement on adequate minimum wages for workers in the EU. [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_22_3441/IP_22_3441_EN.pdf

- rámec pro stanovení aktualizace zákonných minimálních mezd (tam, kde členské státy nebudou výši minimální mzdy ponechávat na dohodách sociálních partnerů musí být zajištěn a zaveden řádný způsob valorizace minimálních mezd; zásadní podpora je však stále věnována sociálnímu dialogu)
- podpora a usnadnění kolektivního vyjednávání o mzdách (oproti původnímu znění návrhu rámce směrnice vyžaduje, aby v případě, kdy v členských státech není rozšířeno kolektivní vyjednávání o mzdových podmínkách na více jako 80 % zaměstnanců (dříve 70 %), musí členské státy vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání.

Vzhledem k významu směrnice je její znění v podobě k datu k odevzdání textu připojen jako příloha.[61]

Směrnice přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání, ostatně jako obecně i další prameny, jak doposud plyne z předloženého textu, mají stále společný rys. Přestože vždy zdůrazňují význam participativních práv, nedávají konkrétní odpověď na základní otázku položenou ve studii, a to jak a kde hledat garanci plnění participativních práv zástupců zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Směrnice upozorňuje na nutnost vytvoření akčního rámce, ovšem ani toho se v konkrétní podobě nedostává (a to ani národní úrovni z pera MPSV).

Sociální dialog na evropské úrovni hraje podstatnou roli při garanci spravedlivé sociálně ekonomické politiky. Vzhledem k faktu, že evropský sociální dialog preferuje vyjednávání nadnárodní úrovni, byl historicky vytvořen i rámec pro sektorový sociální dialog. Sektorový sociální dialog může vhodněji a trefněji reflektovat měnící se požadavky trhu práce v tom kterém odvětví a může tak vytvářet optimalizovaný rámec i pro vedení kolektivního vyjednávání s přihlédnutím k odvětvovým specifikům. V důsledku rozhodnutí Komise došlo

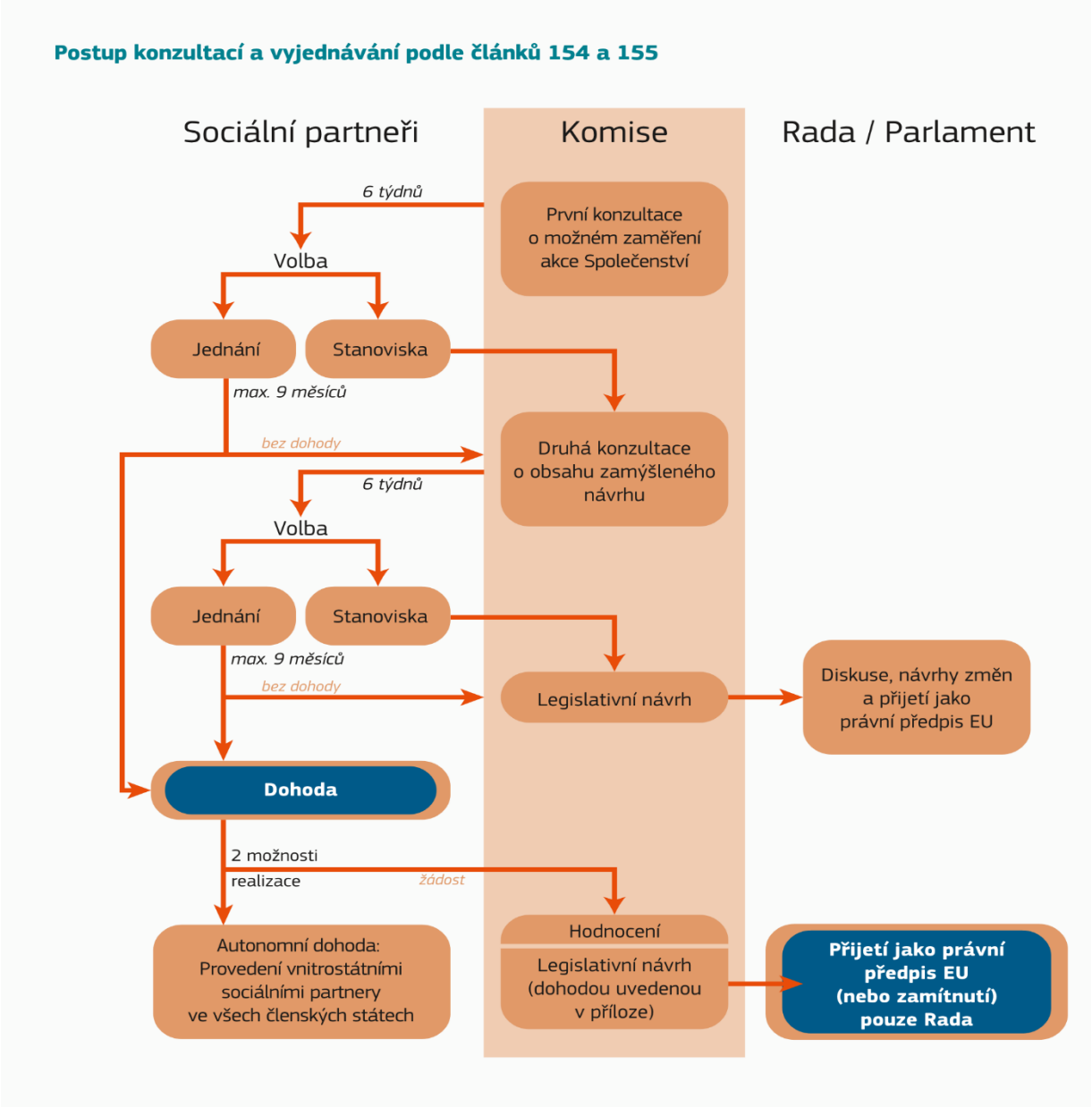
[61] Příloha č. v závěru celé studie.

k formálnímu založení odvětvového sociálního dialogu (*sectoral dialogue at European level*). V návaznosti na rozhodnutí Komise 98/500/EC[62] jsou vytvářeny výbory pro sociální dialog.

Obrázek: Jak funguje evropský sociální dialog[63]

[62] Rozhodnutí Komise ze dne 20. května 1998 o zřízení výboru pro kolektivní vyjednávání k podpoře dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998D0500-20130701&qid=1592253281898&from=CS

[63] Evropská komise. *Nový začátek pro sociální dialog*. EU: Belgie. 2016. s. 7



Z obrázku lze dovodit nastavení základních parametrů fungování a naplňování participativních práv na evropské úrovni. Podobným způsobem lze v sjednat realizaci participativních práv i v kolektivní smlouvě, vždy s přihlédnutím ke zvláštnostem zaměstnavatele.

4.2.2 participativní práva a osoby samostatně výdělečné činné

V úvodní části textu a na místech, kde byla pozornost věnována adresátům participativních práv, byla zmíněna agenda platformových zaměstnanců a zvláštní povahy osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog jsou prakticky na všech myslitelných úrovních vystaveni určitým oslabujícím prvkům. Mezi ně lze řadit i současné trendy zvyšování podílů aktivit zajišťovaných osobami samostatně výdělečně činnými a odklánění se od stabilního pracovněprávního vztahu (danou situací se zabývá např. již zmíněný návrh směrnice na ochranu práv pracovníků platforem). V návaznosti na prováděné agendy se lze z pohledu národního zákonodárce upozornit na moderní postupy při vnímání právě kategorií zaměstnanců, resp. pracovníků a fyzických osob, kterým má být ochrana plynoucí se směrnice určena. Inspiraci lze proto hledat především v uvědomění si měnících se požadavků hospodářského trhu i charakteru a podoby osob vykonávajících ekonomické činnosti. V obecném měřítku platí, že kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy leží mimo možnosti osob samostatně výdělečně činných, neb by se dostávaly do rozporu s komunitárním právem[64]. Při úpravě sociálních a pracovních podmínek (tj. obecně sociálních práv) si však evropský zákonodárce uvědomil zvláštnost postavení některých osob samostatně výdělečně činných, které se svojí podobou blíží zaměstnancům (celkově i s ohledem na národní právní řády, které různě definují tzv. *self-employed person* a začleňují je pod pojem zaměstnanec, resp. zcela mimo rámec pracovního práva). V návaznosti na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie, který při své nalézací praxi bral v úvahu cíle sociální politiky Evropské unie, bylo dovozeno, že určitá omezení hospodářské soutěže jsou v kolektivních smlouvách mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli nutně obsažena jsou nezbytná pro zlepšení pracovních podmínek. Nejsou tak v rozporu s komunitárním právem na ochranu hospodářské soutěže. Při hledání vymezení pojmu zaměstnance Soudní dvůr vycházel z širší definice a nezaměřil se jen na gramatický výklad. Pod právem reflektovanou aprobovanou

[64] Čl. 101 Smlouvy o fungování o fungování EU

působnost kolektivních smluv podřadil i tzv. falešné osoby samostatně výdělečně činné[65] (rámci českého praxe ze lze uvažovat např. o nelegálním zaměstnávání v podobě švarcsystému a ekonomicky závislých osobách samostatně výdělečně činných), které jsou fakticky ve srovnatelné situaci jako zaměstnanci.[66] Za falešnou osobu samostatně výdělečně činnou lze dle rozhodnutí SDEU považovat osoby, které

- jednají pod vedením svého zaměstnavatele (zadavatele), zejména pokud jde o možnost volby pracovní doby a místa a obsahu pracovní činnosti,
- nese komerční rizika zaměstnavatele (zadavatele), tj. dochází k přenáší negativních hospodářských výsledků např. v souvislosti se snížení odměny,
- po dobu trvání smluvního vztahu jsou začleněny do podniku zaměstnavatele (zadavatele).

Kolektivní vyjednávání a zaštítění sociálním dialogem lze proto dovodit, v určitém rámci, i pro osoby samostatně výdělečně činné bez ohledu na jejich administrativní či zákonné vymezení a označení. Pochopitelně musí být naplněny výše uvedené znaky a není možné aplikovat ochranu na celou oblast jinak svobodného trhu. Podstatou dopadu směrnice z pohledu osoba samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a participativních práv je vyslovené zajištění souladnosti uzavřené dohody s pravidly rovné soutěže a fakt, že ochranu mohou čerpat právě i zmíněné skupiny zaměstnanců. Na druhou stranu však nutno konstatovat, že rozsah a vynutitelnost participativních práva, předně práva ke kolektivnímu vyjednávání a řešení kolektivních sporů prostřednictvím stávek či výluk je značně omezené, resp. nemožné.[67]

Kolektivní vyjednávání se může následně týkat obdobných oblastí, jako v případě klasických zaměstnanců. Pracovní podmínky osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců zahrnují záležitosti, k nimž patří odměňování, pracovní doba a rozvržení práce, svátky,

---

[65] Např. Rozsudek SDEU ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 60.
[66] Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 30–31.
[67] HORECKÝ, Jan. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu*. Praha: Sondy, 2013. s. 29

dovolená, fyzické prostory, kde probíhá pracovní činnost, zdraví a bezpečnost, pojištění a sociální zabezpečení, a podmínky, za nichž je osoba samostatně výdělečně činná bez zaměstnanců oprávněna přestat poskytovat své služby, například v reakci na porušení dohody týkající se pracovních podmínek. Dohody, na jejichž základě se osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců kolektivně rozhodnou neposkytovat služby konkrétním protistranám, například proto, že protistrana není ochotna uzavřít dohodu o pracovních podmínkách, však vyžadují individuální posouzení. Takové dohody omezují nabídku pracovních sil, a proto mohou vyvolat obavy ohledně hospodářské soutěže. Pokud lze prokázat, že takové koordinované odmítnutí dodávek pracovních sil je nezbytné a přiměřené pro jednání nebo uzavření kolektivní smlouvy, bude se s ním pro účely těchto pokynů zacházet stejně jako s kolektivní smlouvou, s níž je spojeno (nebo by bylo spojeno v případě neúspěšných jednání).[68]

Z přístupu evropského zákonodárce je tak patrná snaha chránit osoby, které jsou v postavení zaměstnanců bez toho, jak jsou formálně označeni. Zejména osobám s ekonomickou závislostí na zadavateli pak má být umožněno svobodně se sdružovat za účelem ochrany sociálních a hospodářských práv a současně má být garantováno právo na kolektivní vyjednávání.

4.2.3 participativní práva a platformoví zaměstnanci (práce v digitální době)

Sociální dialog v současnosti reflektuje změny na trhu práce a při odpovídání na otázku účastníků sociálního dialogu vyvstává podotázka, jakému okruhu osob participativní práva náleží a kdo může např. čerpat právo na kolektivní vyjednávání. V předchozím oddíle bylo pojednáno stručně o vztahu k osobám samostatně výdělečně činným bez zaměstnancům. Specificky však nutno doplnit i kategorii tzv. platformových zaměstnanců.

I přes univerzální působnost kolektivních smluv dochází k vyloučení některých skupin osob, pro které by ochrana založené kolektivními smlouvami byla výhodná. Jedná se především o tzv. platformové zaměstnance. Kategorie platformových zaměstnanců není přesně

[68] Odst. 16 Návrhu pokynů k uplatňování právních předpisů v EU v oblasti hospodářské soutěže. [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en

definována, přesto má zásadní význam pro naplňování představy sociálně spravedlivé společnosti.

Agendě platformových zaměstnanců se v poslední době věnuje intenzivně sociální dialog i na nadnárodní úrovni. Příkladem může být stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru o spravedlivých pracovních podmínkách v ekonomice platforem. [69] V souvislosti s uplatňováním participativních práv a možnosti účasti na kolektivním vyjednávání nutno předně řešit otázku platformovýých zaměstnanců ne jako osob samostatně výdělečně činných, ale jako ryzí zaměstnance. Při posuzování činnosti v rámci platformové ekonomiky jako závislé práce kryté normami pracovního práva by zajistili vztažení ochranných ustanovení pracovněprávních předpisů na všechny osoby v platformové ekonomice. Předně by bylo možné čerpat právo na spravedlivé pracovní podmínky zajištěné kolektivním vyjednáváním a kolektivními smlouvami.

Dle studií Eurofoundu[70] má být práce realizovaná prostřednictví platforem formou pracovního poměru, který využívá online platformu k umožnění přístupu organizace nebo jednotlivců k ostatním organizacím nebo jednotlivcům za účelem řešení problémů nebo poskytování služeb za úplatu. Nejdůležitější aspekty práce prostřednictvím platforem jsou:

- placená práce je organizována prostřednictvím online platformy;
- probíhá za účasti tří stran: online platforma, klient a pracovník;
- cílem je provádět konkrétní úkoly nebo řešit konkrétní problémy;
- práce je zajišťována externě nebo je na ni vypsána zakázka;
- činnosti jsou rozděleny na úkoly;

---

[69] Opinion SOC/645 - European Economic and Social Committee - Fair work in the platform economy EESC-2020-01859-AC. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=PI_EESC%3AEESC-2020-01859-AC&qid=1624825477187 (dále jako „stanovisko EHSV“)

[70] EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2018), s. 9.

- služby jsou poskytovány na vyžádání.

Podchycení platformové práce a její poddružení pod režim pracovního práva zajistí zaměstnancům lepší pracovní podmínky. V současné době je však velmi komplikované jednoznačně stanovit, ve kterých případech se jedná o platformové zaměstnance a ve kterých případech jen o běžné osoby samostatně výdělečně činné. Složitost platformových činností, nedostávající se terminologické podchycení a fakticky neexistující statistické údaje (přesnější) lze obtížně hodnotit její růst a tím i potenciál a význam podchycení sociálním dialogem. Dle OECD[71] z většiny studií vyplývá, že práce prostřednictvím platforem představuje něco mezi 0,5 % a 3 % celkové pracovní síly. Ve skupině 16 evropských zemí vykonává práci prostřednictvím platformy jako své hlavní zaměstnání pouze 1,4 % obyvatel ve věku 16 až 74 let (v rozpětí od 0,6 % ve Finsku až po 2,7 % v Nizozemsku)[72]. Prostřednictvím platformy někdy pracovalo zhruba 11 % dospělých[73].

Klíčovým bodem celé problematiky je identifikace platformových pracovníků jako zaměstnanců. Pokud se platformy obecně prezentují spíše jako vztah o dodávce služeb, neumožňují evropské ani národní předpisy přímou aplikaci ochrany pracovního práva. jsou tak pracovníci považováni za „osoby samostatně výdělečně činné“, nikoli „zaměstnance“, což vylučuje uplatnění právních předpisů upravujících pracovní poměr (včetně ochrany zdraví a bezpečnosti), sociální ochranu a zdanění. Evropský hospodářský a sociální výbor (dále jako „EHSV“) se sice domnívá, že existují pracovníci, kteří jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými, má nicméně za to, že EU a členské státy musí ve všech ohledech prozkoumat použití zásady, podle které se má za to, že pracovník platformy je zaměstnancem, pokud se neprokáže opak. Tím by bylo zaručeno, že budou chráněny zájmy těch zaměstnanců, jejichž hlavní příjem pochází z platforem. EHSV se však domnívá, že pracovníci, kteří jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými, by měly mít možnost si tento status

---

[71] OECD. *Employment Outlook 2019*: *The Future of Work*. OECD Publishing, Paris, s. 55.

[72] KILHOFFER, Zachary et. all.*Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. s. 45.

[73] Tamtéž, s. 47.

zachovat, pokud si to budou výslovně přát. EHSV „je třeba při respektování vnitrostátních pravomocí stanovit právní rámec pro pracovníky, který by přesně vymezil příslušné zaměstnanecké předpisy: důstojné mzdy a právo účastnit se kolektivního vyjednávání, ochranu proti svévolnému jednání, právo nebýt připojený, aby doba digitální práce splňovala parametry důstojnosti atd.“[74]

Zajištění kolektivního vyjednávání a silnějšího statusu pro platformové pracovníky zvýší odborové hnutí svůj potenciál na růst členské základny a současně dosáhne základního cíle – stanovení spravedlivých pracovních podmínek, včetně odměňování. Sociální partneři mohou vycházet z identifikovaných rizik, která spočívají ve zvláštní povaze práce. Ze studie EU-OSHA[75] vyplývá, že práce prostřednictvím platforem představuje zvýšená fyzická i sociální rizika, zejména nejistotu práce a expozici různým rizikům (dopravní nehody, rizika spojená s chemickými látkami, atd.) a rizikům spojeným výhradně s online aktivitou (kyberšikana, poruchy držení těla, zraková únava a stres, který je způsobený širokou škálou faktorů). Rizika jsou rovněž patrná v oblasti naplnění ochranné funkce pracovního práva v kontextu zajištění bezpečných pracovních podmínek. Jsou zde rovněž rizika popírání základních práv, práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (zajištění prostřednictvím nezávislých zástupců), nejistota z trvání závazku, nízká či podhodnocená odměna za práci, zvyšující se intenzita náročnosti práce extrémní fragmentace práce v globálním měřítku a chybějící zapojení pracovníků do systémů sociálního zabezpečení.[76]

Význam pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání leží v judikatuře Soudního dvora Evropské unie, ze který vyplývá určitá míra akceptování existence kolektivních dohod ve spojení s krytí podmínek výkonu práce platformových zaměstnanců. Jeden činí důležitou výjimku v uplatňování evropského práva v oblasti hospodářské soutěže. Z rozhodnutí (C-67/96, Albany) vyplývá, že se zásada hospodářské soutěže dostane do rozporu se sociální politikou,

---

[74] EHSV. Úřední věstník. C 75, 10.3.2017, s. 33, odstavec 4.4.2.

[75] EU-OSHA (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy. *An overview of regulatory and policy developments in the EU.*

[76] Stanovisko EHSV, op. cit. bod 3.2.

nespadají kolektivní dohody zaměstnanců do oblasti působnosti práva v oblasti hospodářské soutěže. V dalším rozsudku (C-413/13, FNV Kunsten Informatie) potvrdil Soudní dvůr slučitelnost evropského práva v oblasti hospodářské soutěže s kolektivními dohodami, když rozhodl, že osoby samostatně výdělečně činné ve skutečnosti představovaly „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“. To má zvláštní význam pro práci prostřednictvím platforem, neboť nepravým samostatně výdělečně činným osobám umožňuje, aby byly považovány za zaměstnance[77].

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti platformových činností je poměrně omezené. Komplikace vyplývají především z hodnocení pracovníků jako osob samostatně výdělečně činných, nikoliv zaměstnanců. V některých zemích vyjednávání existuje (odvětví dopravy a distribuce). Opatření uskutečňovaná platformami se soustředí na řešení kritiky jejich postupů, vstupování do organizací zaměstnavatelů, samoregulaci a přihlášení se ke kodexům chování, včetně zastavení činnosti. Opatření uskutečňovaná pracovníky jsou různorodá, zahrnují i protesty a stávky a neobjevují se jen u platforem pro práci kvalifikovaných pracovníků na místě, ale i u jiných typů platforem, jak tomu bylo u projektu zahájeného v roce 2016 organizací IG Metall, který ve spolupráci se švédskými a rakouskými odbory vedl k Frankfurtské deklaraci (Fair Crowd Work, 2016).[78]

Pro řešení otázky platformových pracovníků a zajištění důstojné práce a spravedlivých podmínek výkonu jejich činnosti představuje sociální dialog velmi zásadní ochranný institut. Je třeba podporovat a rozvíjet možnosti kolektivního vyjednávání i ve zmíněné oblasti. Sociální dialog musí být posílen a provázán na všech úrovních. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání musí hrát klíčovou úlohu na všech relevantních úrovních, a to při plném respektování autonomie sociálních partnerů, aby se zajistila vysoce kvalitní práce v rámci ekonomiky platforem.[79]

---

[77] KILHOFFER, *op.cit.*, s. 85.
[78] Bod 5.1.2 Stanoviska EHSV
[79] Bod 1.11 Stanovisko EHSV

4.2.4 participativní práva a nový model pro sociální dialog

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou vnímány jako zásadní cesty pro dosahování spokojené společnosti. Na úrovni Evropské unie se s novým předsednictvím kolektivní vyjednání stává předmětem zájmu v návaznosti na realizaci iniciativy Nový začátek pro sociální dialog na evropské úrovni a s ohledem na význam kolektivního vyjednávání pro garanci pracovních podmínek. Sociální dialog na evropské úrovni má přispět k harmonizaci pracovních podmínek napříč evropským pracovním trhem. Předně má zajistit důstojnou mzdu (včetně minimální mzdy). Kolektivní vyjednávání jako základní nástroj pro prosazení důstojné mzdy a slušných pracovních podmínek v návaznosti na zakotvení hranice minimální mzdy vnímá současná předsedkyně Evropské komise jako prioritu. Zavádění vhodných minimálních mezd prostřednictvím sociálního dialogu představuje ideální cestu, jak úroveň stanovit s ohledem na národní specifika a přitom ve výši odpovídající principům slušné, spravedlivé a důstojné mzdy.[80]

Typickým příkladem důrazu je zmíněná směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání. Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá kultuře světa práce. V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý

[80] Srov. Opening Statement Ursula von der Leyen European Parliament. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2023-29-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_19_4230

podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.

Důraz kladený na význam participativních práva vyplývá z článku 4 směrnice, kde se výslovně stanoví obecné povinnosti členských států směřující k podpoře uplatnění participativních práv. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery alespoň tato opatření:

a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;

b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.

Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje alespoň 70 % pracovníků, kromě toho stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

Směrnice rovněž předvídá úzké a intenzivní zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy. Členské státy mají přijmout nezbytná opatření k zajištění včasného a účinného zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech zřízených za účelem poskytování poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd, a zejména pokud jde o:

a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot (kritéria mají umožnit flexibilnost a variabilitu s přihlédnutím k různým podmínkám v jednotlivých členských státech) a situacích ke stanovení výše zákonné minimální mzdy;

b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy (podporuje se např. valorizační mechanismus zakotvený v zákoníku práce nebo v kolektivních smlouvách či dalších pracovně právních dokumentech;

c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek

d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

Citované povinnosti dávají částečnou pomocnou ruku, resp. odpověď na studií zkoumanou otázku. Nejedná se však o jasné nástroje, pouze o podpůrné argumenty, kdy např. lze ze strany odborových organizací tlačit na zaměstnavatele, resp. na členské státy, aby přijaly opatření a postupy, na základě kterých bude právo na informace a projednání plně saturováno (např. i v návaznosti na znění ustanovení kolektivní smlouvy, ze které bude vyplývat právo účasti zástupců zaměstnanců v určitých orgánech zaměstnavatele, či právo na specifikovaný rozsah informací pro zhodnocení stavu pracovních podmínek a přípravu pro další kolektivní vyjednávání).

Zakotvení významu kolektivního vyjednání i v nadnárodních dokumentech si vyžaduje dnešní globalizační doba. Návrh směrnice je vypracován za podmínek vedení evropského sociálního dialogu, když s účastí sociálních partnerů na řešení sociálních (tedy i pracovních) otázek přímo počítají zakladatelské smlouvy Evropské unie. Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu plyne i z volební iniciativy EOK ve volbách do Evropského Parlamentu 2019. Z programu Evropské odborové organizace pro Volby do Evropského parlamentu 2019[81] jasně vyplývá, že pro dosažení férovější Evropy a více demokracie je zásadní silnější a více rozšířené

[81] Spravedlivější Evropu pro zaměstnance – program EOK pro Eurovolby 2019. [online]. *triparita.cz* [cit. 2023-29-04]. Dostupné z: https://www.tripartita.cz/spravedlivejsi-evropu-pro-zamestnance-program-eok-pro-eurovolby-2019/

kolektivní vyjednávání – vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli – sociální dialog a participace zaměstnanců ve všech zemích EU.

Přijetí směrnice k minimálním mzdám a podpoře kolektivního vyjednání představuje výsledek fungujícího sociálního dialogu na evropské úrovni. Charakter sociálního dialogu, jako svobodného a direktivou neohrozitelného férového jednání a komunikace, který vede k zakotvení spravedlivých pracovních podmínek nevyvěrá jen z jeho formální garance, ale i faktického fungování. Demokratičnost a férovost se týká i vnitřní výstavby sociálního dialogu – na jednu stranu se jedná o velmi pozitivní stránku, na druhou stranu, ve specifických případech, o negativum (zejména jedná-li se o pluralitu zástupců zaměstnanců bez zákonných řešení případných nesouladů v názorech)[82]. Efektivní a efektivní sociální dialog i kolektivní vyjednávání se musí umět vypořádat i se situacemi, kdy je třeba i na straně např. zástupců zaměstnanců vykomunikovat rozdílné přístupy. Příkladem může být agenda zaměřená právě na přijetí Návrhu směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivních vyjednávání, když na jednu stranu velmi pozitivně vnímaná úprava prosazování minimálních mzdových standardů, spravedlivých pracovních podmínek a funkčního kolektivního vyjednávání, může narážet na obavu států s fungujícím modelem sociálního dialogu (např. tzv severské státy).

4.2.5 severský model fungování sociálního dialogu

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v jednotlivých národních státech uznává reálný trh práce v odlišné kvalitě a úrovni. Působnost zástupců zaměstnanců a efektivita jejich činnosti souvisí nejen s jejich schopnostmi, ale rovněž s historickým postavením a uznáním ve společnosti. Nejrozvinutější úroveň sociálního partnerství, a tím i nejvyšší potenciál uplatnění kolektivního vyjednávání bez zásadních komplikací, vykazují tzv. severské země, kde sociální dialog historicky představuje cestu k normování úpravy pracovních podmínek a sociálních práv. Zatímco v České republice – i s ohledem na rozsah pokrytí kolektivními smlouvami a hustotu členství v odborových organizacích – představuje sociální dialog a kolektivní vyjednávání fakticky jednu z cest k nastolení spravedlivých pracovních podmínek (zásadní

[82] Srov. např. s částí Překážky v kolektivním vyjednávání

význam stále leží na právním řádu a normotvorbě), vyznačuje se severský model značným potenciálem, když většina pracovních podmínek podléhá úpravě plynoucí ze sociálního dialogu (včetně schopnosti reflektovat měnící se požadavky trhu práce, řešit potenciální komplikace a přispívání k vysoké míře zaměstnanosti, růstu mezd, a to bez vládních zásahů).[83]

5 Kolektivní smlouva a její význam pro účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání

Pojednání o možnostech zajištění participativních práv a možnosti účasti zaměstnanců na sociálním dialogu, resp. kolektivním vyjednávání, byly obecně z parametrického hlediska předmětem předchozího pojednání. Při zamyšlení nad celkovým obsahem předloženého textu vyvstává jednoznačná úvaha, která směřuje k hodnocení otázky jako nadále otevřené. Přestože řada nejen mezinárodních dokumentů, ale i český zákoník práce, participativní práva výslovně zavádí, nedostává se úplného vytýčení možných postupů, a jejich jednoznačných a uzavřených zákonných garancí, jak fakticky participativní práva realizovat. Přestože se lze inspirovat např. organizačním modelem fungování evropského sociálního dialogu, vyjít z podpory kolektivního vyjednávání a uložení úkolu k vytvoření akčního rámce členským státům (směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání), dosloveného znění zakotvení práva na informace a projednání, resp. úpravy kolektivního vyjednávání v zákoníku práce či zákoně o kolektivním vyjednávání, nejsou kontury možnosti účasti zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání přesně dány.

Jedná se z jednoho úhlu pohledu o slabší stránku, z druhého však výzvu a příležitost pro zástupce zaměstnanců vytvořit si podmínky čerpání participativních práv a účasti na kolektivním vyjednávání k obrazu svému prostřednictvím interakce a sociálního dialogu se zaměstnavatelem.

[83] BENDER. German, KJELLBERG. Anders. A minimum – wage directive could undermine the Nordic model. [online]. *socialeurope.eu* [cit. 2023-29-04]. Dostupné z: https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model

Podmínky vzájemné spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace při čerpání participativních práv mohou, a měly by, činit obsah kolektivních smluv, neboť se následně stanou závaznými a jasnými pravidly.

Ze současného šetření vyplývá, že podmínky součinnosti a spolupráce smluvních stran tvoří nedílnou součást kolektivních smluv, a to bez ohledu na sektory, které pokrývají, či jejich úroveň.

Např. v Kolektivních smlouvách vyššího stupně lze konkretizaci vzájemné spolupráce smluvních stran v kontextu práva na informace a projednání v cca nelézt cca v 50 procentech případů. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se svým obsahem zaměřují především na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací, konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které zaměstnavatelé přijímají v kooperaci s odborovou organizací, materiální zabezpečení působení odborových organizací apod..[84] Obdobně je tomu ve smlouvách podnikových a ve veřejném sektoru.

Kolektivní smlouva je základním nástrojem závazné úpravy pracovněprávních vztahů a pracovních podmínek u zaměstnavatele.

Kolektivní smlouvy představuje výsledek formalizované vedení sociálního dialogu – kolektivního vyjednávání. Spravedlivé pracovní podmínky spravedlivá mzda se stávají častým a ústředním cílem kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouvy mohou obsahovat závazky smluvních stran a práv zaměstnanců, která jim zvýhodňují pracovní podmínky (např. navýšení výměry dovolené; indispoziční volno).

Zajištění efektivního práva na informace a projednání může být z pohledu odborové organizace obsaženo vymahatelně právě ve znění kolektivní smlouvy (pochopitelně není vyloučena ani jiná dohoda upravující průběh sociálního dialogu mezi smluvními stranami).

[84] TREXIMA, *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání za rok 2022*, Praha. ČMKOS. 2022. s. 9.

S ohledem na specifika hospodářské činnosti zaměstnavatele, struktury zaměstnanců či obecné pracovní podmínky a trhu práce lze doporučit, aby kolektivní smlouvy obsahovaly ujednání, která se týkají např.

- rozsahu poskytovaných informací a bližší konkretizaci dat (např. v návaznosti na zjišťování rovného zacházení či spravedlivého zacházení podklady týkající se rozdělení finančních prostředků na jednotlivá oddělení či pracovní pozice)
- termíny, ke kterým musí dojí ze strany zaměstnavatele k poskytnutí informací ve výše popsané kvalitě
- termíny, ve kterých dochází k pravidelnému projednání a lhůty pro výměnu stanovisek apod., přičemž bližší specifikace může vyplývat např. s projednané a dohodnuté tabulky, která bude činit přílohu kolektivní smlouvy tak, aby bylo zaměstnavateli jednoznačně jasné, o jaké informace a v jaké kvalitě má zástupce zaměstnanců zájem a jak přistoupit k jejich zpracování
- rozložení účasti zástupců zaměstnanců v orgánech zaměstnavatele (např. poměrem)
- uvolňování zástupců zaměstnanců k výkonu jejich činnosti, ať již obecně (např. pro potřeby vnitřní komunikace), tak dle zákonných parametrů (např. k projednání úrazového děje či výše náhrady majetkové škody)
- rozsah materiálního zajištění (se zohledněním digitalizace)
- rozsah možnosti účasti zástupců zaměstnanců na školení měkkých dovedností a rozvoji kompetencí (i pro digitální dobu)
- právo na přednášení podnětů a povinnost zaměstnavatele na ně reagovat v určitých lhůtách a rozsahu

Výčet možných ujednání v kolektivní smlouvě nelze předem přesně definovat (v materiálu předloženém). Vždy je třeba přihlížet ke konkrétním specifikům.

6 Shrnutí

Předložená studie se zabývala postavením především otázkou možností účasti zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání. V obecném pojetí byla prezentována podoba

participativních práv zaměstnanců (zástupců zaměstnanců) a nastíněna současná právní úprava a zakotvení parametrů přispívajících k efektivnímu výkonu participativních práv.

Z celého textu stude a jejich jednotlivých částí, ať už se jedná o reflexi národní či nadnárodní, vyvěrá zásadní zjištění – účast zástupců zaměstnanců na kolektivní vyjednávání nalézá svoji garanci v nadnárodních dokumentech, stejně jako v národních právních předpisech. Jedná se o neoddiskutovatelné a nezadatelné sociální právo. Současně však nutno připustit, že poměrně jasným a striktním konstatování o zákonné garanci byla vyčerpána zjištění týkající se přesného a jednoznačného zakotvení participativních práv.

Přestože v právních předpisech dochází místy k bližšímu určení a specifikaci, nejedná se prakticky v žádném případě o uzavřenou otázku. Vždy je ponechán velký prostor pro autonomní úpravu vlastních podmínek vedení sociálního dialogu smluvním stranám.

Nejvhodnějším nástrojem se primárně rozumí kolektivní smlouva. Přestože lze uvažovat i o jiné formě dohody, která bude výsledkem sociálního dialogu a bude mít charakter povětšinou gentlemanského ujednání (souvisí s osobním rámcem sociálního dialogu).

7 Literatura

A new start for social dialogue – one yer after. Luxemburg: Publication Office of the European Union. 2016. 9 s. ISBN 978-92-79-57570-9.

BENDER. German, KJELLBERG. Anders. A minimum – wage directive could undermine the Nordic model. [online]. socialeurope.eu [cit. 2023-29-04]. Dostupné z: https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model

Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. [online]. Eur-Lex. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#

EPIC. Collective Bargaining's Erosion Has Undercut Wage Growth and Fueled Inequality [online]. *www.epi.org* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://www.epi.org/publication/benefits-of-collective-bargaining/#epi-toc-5

EPSCO, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union. [online]. *thelocal.fr* [cit. 2023-06-13]. Dostupné z: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf

EPSU, How Trade Unions Can Use Collective Bargaining to Uphol and Improve Working Conditions in the Context of the Digital Transformation of Public Services. Report on the conferecene. Berlin, 2018.

ETUC, The European Social Model [online]. *www. etuc.org* Dostupné z: http://www.etuc.org/a/2771

EUROFOND. Sociální dialog. [online]. eurofoun.europa.eu [cit. 2023-13-05]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue

EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union: Luxembourg. 180 s. ISBN 978-92-897-2106-6.

EUROFOUND (2020), Capacity building for effective social dialogue in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/capacity-building-for-effective-social-dialogue-in-the-european-union

EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2018), 80 s. ISBN: 978-92-897-1749-6.

Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2023-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-

growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_cs#kapitola-ii-spravedliv-pracovn-podmnky

HORECKÝ, Jan. *Manuál pro management dat a algoritmů*. Praha: ČMKOS. 2022. ISBN 978-80-86809-44-1. 36. s.

HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele (Dispositional competence of employer). 1st ed. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. 128 pp. Právo. ISBN 978-80-7598-255-1.

HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog a jeho účastníci. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 - 41. ISBN 978-80-210-5748-7.

HORECKÝ, Jan. Zástupci zaměstnanců – odborová organizace. fulsoft.cz [online]. 24. 10. 2018 [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.fulsoft.cz/33/zastupci-zamestnancu-odborova-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjYgSqiyes8b2jcqnoJn14T3dCx33mAsJA/

HORECKÝ. Jan. Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání - Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce. Odborná studie. Právní institut. Asociace samostatných odborů. 2020. 104 s. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/Nov%C3%A9_trendy_podporuj%C3%ADc%C3%AD_roli_a_v.pdf

HORECKÝ, Jan. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu*. Praha: Sondy, 2013. s. 29-34. ISSN 1213-5038

HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 29. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. ilo. org [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo. org* [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

ILO. International Labour Standards on Collective bargaining [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--en/index.htm

KILHOFFER, Zachary et. all.*Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 258 s. 45. ISBN 978-92-76-10304-2.

Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2023-28-04]. s. 2. Dostupné z: https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky

Návrhu pokynů k uplatňování právních předpisů v EU v oblasti hospodářské soutěže. [online]. ec.europa.eu [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en

New start for social dialogue – one year on. [online]. ec.europa.eu [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo_16_823/MEMO_16_823_EN.pdf

OECD (2019), Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019. 270 s. ISBN 978-92-64-63974-4.

OECD. *Employment Outlook 2019*: *The Future of Work*. OECD Publishing, Paris, 345 s. ISBN 9789264497009.

RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2017, sp. zn. č. 21 Cdo 398/2016.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. října 2014, sp. zn. 8 As 55P/2012-62.

Rozsudek SDEU ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96.

Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13.

Seznam Úmluv Mezinárodní organizace práce [online]. ilo.org [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1785413380302:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158

SOMAVIA, Juan. Report of the Director-General: Decent Work. International Labour Office Geneva. Dostupné z: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

ŠVEC. Marek, *Kultúra sveta práce formy výkonu závislej práce*. FES: Bratislava, 2013. 75 s. ISBN 978-80-89149-27-8.

Tisková zpráva. Employment: Commission outlines measures to maximise hob opportunities in the green economy. [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2023-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_14_765/IP_14_765_EN.pdf

Úmluva MOP č. 190 o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce [online]. ilo.org [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou [online]. mpsv.cz [cit. 2023-27-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/umluvy-mop

ÚZ 1466 Zákoník práce. Sagit. ISBN 9788074885051.

TREXIMA, *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání za rok 2022*, Praha. ČMKOS. 2022.

8 Příloha 1: Směrnice EP a R EU 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách a podoře kolektivního vyjednávání v Evropské unii

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2022/2041

ze dne 19. října 2022

o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru (1),

s ohledem na stanovisko Výboru regionů (2),

v souladu s řádným legislativním postupem (3),

vzhledem k těmto důvodům:

(1)

Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii (dále jen „Smlouva o EU“) je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálně-tržním hospodářství, a zajistit tak plnou zaměstnanost a společenský pokrok, vysokou míru ochrany a zlepšování kvality životního prostředí a zároveň podporovat sociální spravedlnost a rovnost žen a mužů. Podle článku 9 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) má Unie přihlížet mimo jiné k požadavkům spojeným s podporou vysoké míry zaměstnanosti, zárukou přiměřené sociální ochrany a bojem proti sociálnímu vyloučení.

(2)

V článku 151 Smlouvy o fungování EU se uvádí, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě (dále jen „Charta“), mají za cíl mimo jiné podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu a sociální dialog.

(3)

V článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (4) (dále jen „Listina“) je stanoveno, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. V článku 27 Listiny je stanoveno právo pracovníků na informování a projednávání. V článku 28 Listiny je stanoveno právo pracovníků a zaměstnavatelů či jejich příslušných organizací v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy. V článku 23 Listiny je stanoveno právo na rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

(4)

V Chartě je stanoveno, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává se v ní právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Uznává se v ní i úloha svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonných mechanismů pro stanovování minimálních mezd pro zajištění účinného výkonu tohoto práva, právo všech pracovníků a zaměstnavatelů na svobodu sdružování v místních, národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů a právo kolektivně vyjednávat.

(5)

V kapitole II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 je stanoven soubor zásad, který má být vodítkem k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanovuje, že má být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s

přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však má být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že má být zamezeno chudobě pracujících a že všechny mzdy mají být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a má být uznávána samostatnost sociálních partnerů. Podle zásady č. 8 evropského pilíře sociálních práv mají být sociální partneři při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí a mají být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce.

(6)

Hlavní směr č. 5 přílohy rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 (5) vyzývá členské státy, které zavedly vnitrostátní mechanismy ke stanovování zákonných minimálních mezd, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd a spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a aby věnovaly zvláštní pozornost skupinám s nižšími a středními příjmy, s cílem dosáhnout vzestupné konvergence. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání za účelem stanovení mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá, při respektování vnitrostátních postupů, k zajištění toho, aby všichni pracovníci měli přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících. Ve sdělení Komise ze dne 17. září 2020 nazvaném „Roční strategie pro udržitelný růst 2021“ se uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Mimoto sdělení Komise ze dne 17. prosince 2019 nazvané „Strategie pro udržitelný růst na rok 2020“ připomíná, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit, aby každý pracovník dostával spravedlivou mzdu. Řadě členských států byla vydána doporučení pro jednotlivé země v oblasti minimálních mezd s cílem zlepšit stanovování minimálních mezd a jejich aktualizaci.

(7)

Lepší životní a pracovní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou úrovní minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii, jakož i společnosti a hospodářství obecně, a jsou předpokladem pro spravedlivý a udržitelný hospodářský růst podporující začlenění. Zmenšení značných rozdílů v rozsahu působnosti a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce Unie, k prevenci a omezování mzdových a sociálních nerovností a k podpoře hospodářského a společenského pokroku a vzestupné konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, včetně vysoké míry ochrany pracovníků a vytváření kvalitních pracovních míst, jakož i na inovaci a zvyšování produktivity, a zároveň zajišťovat rovné podmínky.

(8)

Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, jak je stanoveno ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách, chrání příjem pracovníků, zejména těch znevýhodněných, a pomáhají zajistit důstojnou životní úroveň, o což usiluje Úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 131 o stanovení minimální mzdy z roku 1970. Minimální mzdy, které zajišťují důstojnou životní úroveň a dosahují tak meze důstojnosti, mohou přispívat ke snižování chudoby na vnitrostátní úrovni a k udržení domácí poptávky a zachování kupní síly, zvyšovat motivaci k práci, zmenšovat mzdové nerovnosti, rozdíly v odměňování žen a mužů a výskyt chudoby pracujících a omezovat pokles příjmu během hospodářského útlumu.

(9)

V posledním desetiletí došlo k nárůstu chudoby pracujících v Unii a s chudobou se potýká více pracovníků. Během hospodářského útlumu je obzvláště důležitá úloha přiměřených minimálních mezd, jež by chránily pracovníky s nízkými mzdami, jelikož jsou zranitelnější vůči důsledkům tohoto útlumu, přičemž přiměřené minimální mzdy mají zásadní význam pro podporu udržitelného hospodářského oživení podporujícího začlenění, které by mělo vést ke zvýšení kvality pracovních míst. Pro zajištění udržitelného oživení je naprosto zásadní, aby

podniky, zejména mikropodniky a malé podniky, prosperovaly. S ohledem na dopady pandemie COVID-19 je důležité zhodnotit přiměřenost mezd v odvětvích s nízkými mzdami, která se během krize ukázala jako zásadní a která mají značnou společenskou hodnotou.

(10)

U žen, mladších pracovníků, migrantů, rodičů samoživitelů, pracovníků s nízkou kvalifikací, osob se zdravotním postižením, a zejména u osob, které trpí vícenásobnou diskriminací, je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, stále vyšší než u jiných skupin pracujících. Vzhledem k nadměrnému zastoupení žen v málo placených zaměstnáních přispívá větší přiměřenost minimálních mezd k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v příjmech a důchodech žen a mužů, dostává ženy a jejich rodiny z chudoby a přispívá k udržitelnému hospodářskému růstu v Unii.

(11)

Krize způsobená pandemií COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb a na mikropodniky a malé podniky, které mají velký podíl osob s nízkou a minimální mzdou. Minimální mzdy jsou tudíž důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a stále více se vyznačují vysokým podílem nejistých a nestandardních forem práce, která často zahrnují pracovníky na zkrácený úvazek, sezónní pracovníky, pracovníky platforem a dočasné agenturní pracovníky. Tyto trendy přinesly v mnoha případech větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu málo placených a málo kvalifikovaných povolání a odvětví, jakož i k větší mzdové nerovnosti v některých z nich. Pro pracovníky s nestandardní smlouvou je těžší se zorganizovat a vyjednávat o kolektivních smlouvách.

(12)

Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních nebo správních předpisů a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výlučně kolektivními smlouvami. Je třeba respektovat rozdílné tradice v členských státech.

(13)

U nízko placených povolání je ochrana formou minimální mzdy stanovená kolektivními smlouvami přiměřená, a proto ve většině případů zajišťuje důstojnou životní úroveň a ukázala se jako účinný prostředek v boji proti chudobě pracujících. V několika členských státech jsou zákonné minimální mzdy ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice obvykle nízké. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samoživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení příjmovou chudobou.

(14)

Ne všichni pracovníci jsou v Unii minimálními mzdami účinně chráněni, poněvadž někteří pracovníci v některých členských státech dostávají v důsledku nedodržování platných pravidel zaplaceno méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy, přestože se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, pracovníky s nižší kvalifikací, migranty, rodiče samoživitele, osoby se zdravotním postižením, pracovníky s nestandardní formou zaměstnání, jako jsou dočasní pracovníci a pracovníci na částečný úvazek, a pracovníky v zemědělství a pohostinství, což má za následek pokles mezd. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze kolektivními smlouvami, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.

(15)

V úmluvě Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením se požaduje, aby byla pracovníkům se zdravotním postižením, včetně pracovníků v chráněných zaměstnáních, vyplácena za práci stejné hodnoty stejná mzda. Tato zásada má význam také s ohledem na ochranu formou minimální mzdy.

(16)

Silná pozice kolektivního vyjednávání, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni, sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury

kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují mimo jiné v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím a kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, k němuž dochází zejména v důsledku praktik omezujících odbory a nárůstu nejistých a nestandardních forem práce. Kromě toho se kolektivní vyjednávání na odvětvové a meziodvětvové úrovni dostalo v návaznosti na finanční krizi v roce 2008 v některých členských státech pod tlak. Kolektivní vyjednávání na odvětvové a meziodvětvové úrovni však má pro dosažení přiměřené ochrany formou minimální mzdy zásadní význam, a proto je třeba je podporovat a upevňovat.

(17)

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU konzultovala Komise v rámci dvoufázového procesu se sociálními partnery možná opatření k řešení problematiky přiměřené ochrany formou minimálních mezd v Unii. Sociální partneři se na zahájení jednání o těchto věcech neshodli. Je však důležité přijmout opatření na úrovni Unie na zlepšení životních a pracovních podmínek v Unii, zejména přiměřenost minimálních mezd, a přitom respektovat zásadu subsidiarity a přihlížet k výsledkům konzultací se sociálními partnery.

(18)

V zájmu zlepšení životních a pracovních podmínek a vzestupné sociální konvergence v Unii jsou v této směrnici stanoveny minimální požadavky na úrovni Unie a procesní povinnosti týkající se přiměřenosti zákonných minimálních mezd a posílení účinného přístupu pracovníků k ochraně, kterou minimální mzdy poskytují, ať už formou zákonné minimální mzdy, pokud existuje, nebo stanovením v kolektivních smlouvách, jak jsou vymezeny pro účely této směrnice. Tato směrnice podporuje také kolektivní vyjednávání o stanovování mezd.

(19)

V souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU není cílem této směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními

smlouvami v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi a odlišnostmi každého členského státu a při plném respektování vnitrostátních pravomocí a práva sociálních partnerů uzavírat smlouvy. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se tvorba mezd zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo prohlásit kolektivní smlouvy za všeobecně použitelné, ani by tak neměla být vykládána. Nestanovuje ani úroveň mezd, jež spadá do práva sociálních partnerů uzavírat smlouvy na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.

(20)

Tato směrnice přihlíží k tomu, že v souladu s Úmluvou MOP na moři z roku 2006 (6) v platném znění mají členské státy, které úmluvu ratifikovaly, po konzultaci s příslušnými organizacemi majitelů lodí a námořníků vytvořit postupy ke stanovení minimálních mezd pro námořníky. Tohoto postupu se mají účastnit reprezentativní organizace majitelů lodí a námořníků. S ohledem na jejich specifickou povahu by se na akty členských států vzniklé na základě těchto postupů neměla vztahovat pravidla týkající se zákonných minimálních mezd stanovených v kapitole II této směrnice. Tyto akty by neměly zasahovat do svobodného kolektivního vyjednávání mezi majiteli lodí či jejich organizacemi a organizacemi námořníků.

(21)

Tato směrnice by se měla, při dodržování nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 (7), vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“). Za podmínky, že těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v soukromém i veřejném sektoru, jakož i pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavolanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, pracovníci platforem, stážisti, učni a další nestandardní pracovníci, jakož i zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby a nehlášení pracovníci. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do oblasti

působnosti této směrnice nespadají, jelikož tato kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení osoby samostatně výdělečně činné, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni, nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež se často pojí s nehlášenou prací. Ke zdánlivé samostatné výdělečné činnosti dochází v případě, kdy je osoba za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností nahlášena jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah. Tyto osoby by do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty být měly. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jeho strany.

(22)

Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenými minimálními mzdami, které by jim tak zajistily důstojnou životní úroveň. V členských státech majících zákonné minimální mzdy podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd i životních a pracovních podmínek pracovníků. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výlučně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl pracovníků, které chrání, odvíjejí přímo od funkčnosti systému kolektivního vyjednávání a míry pokrytí kolektivními smlouvami. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé využívání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti a rozsahu působnosti minimálních mezd.

(23)

Ochrana formou minimální mzdy sjednané v kolektivních smlouvách je přínosná pro pracovníky, zaměstnavatele i podniky. V některých členských státech neexistují zákonné minimální mzdy. V těchto členských státech se mzdy, včetně ochrany formou minimální mzdy, stanoví výlučně v kolektivním vyjednávání mezi sociálními partnery. Průměrné mzdy v těchto členských státech patří k nejvyšším v Unii. Tyto systémy se vyznačují velmi vysokou mírou

pokrytí kolektivními smlouvami a vysokou mírou organizovanosti v organizacích zaměstnavatelů a v odborových organizacích. Minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami, která byly prohlášeny za všeobecně použitelné, aniž by měl prohlašující orgán volnost rozhodování, pokud jde o obsah použitelných ustanovení, by neměly být považovány za zákonnou minimální mzdu.

(24)

V souvislosti s poklesem míry pokrytí kolektivními smlouvami je nezbytné, aby členské státy podporovaly kolektivní vyjednávání, usnadnily uplatňování práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a rozšířily tak stanovování mezd na základě kolektivních smluv s cílem zlepšit ochranu pracovníků formou minimální mzdy. Členské státy ratifikovaly Úmluvu MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a Úmluvu MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949. Právo na kolektivní vyjednávání se uznává podle uvedených úmluv MOP, podle Úmluvy MOP č. 151 o ochraně práva organizovat se a postupu při stanovování podmínek zaměstnání ve veřejné službě z roku 1978 a Úmluvy MOP č. 154 o kolektivním vyjednávání z roku 1981, jakož i podle Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Charty. V článku 12 Listiny je zaručena svoboda shromažďování a sdružován a v článku 28 právo na kolektivní vyjednávání a akce. Listina ve své preambuli potvrzuje uvedená práva, jež vyplývají zejména z Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a ze sociálních chart, které přijala Unie a Rada Evropy. Členské státy by měly, ve vhodných případech a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, přijmout opatření na podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd. Mezi tato opatření by mohla patřit mimo jiné opatření zajišťující snadnější přístup zástupců odborových organizací k pracovníkům.

(25)

V členských státech s vysokou mírou pokrytí kolektivními smlouvami je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak tam jsou vysoké minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra pokrytí kolektivními smlouvami

80 %. Obdobně u většiny členských států, kde jsou minimální mzdy vůči průměrné mzdě vysoké, se míra pokrytí kolektivními smlouvami pohybuje nad 80 %. Každý členský stát s nižší než 80 % mírou pokrytí kolektivními smlouvami by proto měl přijmout opatření k posílení kolektivního vyjednávání. Každý takový členský stát by měl vytvořit rámec podmínek umožňujících kolektivní vyjednávání a vypracovat akční plán na jeho podporu, aby se míra pokrytí kolektivními smlouvami postupně zvýšila. S cílem respektovat nezávislost sociálních partnerů, což zahrnuje jejich právo na kolektivní vyjednávání a vylučuje jakoukoli povinnost uzavírat kolektivní smlouvy, by měla být hranice 80 % míry pokrytí kolektivními smlouvami chápána pouze jako ukazatel aktivující povinnosti vypracovat akční plán.

Akční plán by měl být pravidelně a nejméně každých pět let přezkoumán a podle potřeby přepracován. Akční plán a veškeré jeho aktualizace by měly být oznámeny Komisi a zveřejněny. Každý členský stát by měl mít možnost rozhodnout o vhodné podobě svého akčního plánu. Akční plán, který členský stát přijal před vstupem této směrnice v platnost, může být považován za akční plán podle této směrnice za podmínky, že obsahuje opatření zajišťující účinnou podporu kolektivního vyjednávání a splňuje povinnosti stanovené v této směrnici. Každý členský stát by měl stanovit takový akční plán po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. Míra pokrytí kolektivními smlouvami se v jednotlivých členských státech v důsledku řady faktorů, mezi něž patří vnitrostátní tradice a zvyklosti, jakož i jejich historický kontext, do značné míry liší. To by se mělo vzít v úvahu při posuzování pokroku při zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, zejména s ohledem na akční plán stanovený v této směrnici.

(26)

K zajištění přiměřených minimálních mezd, zachování stávajících a vytváření nových pracovních míst a k zajištění rovných podmínek a konkurenceschopnosti podniků, včetně mikropodniků a malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a účinná praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Tato pravidla, postupy a praxe zahrnují několik prvků, které přispívají k zajištění přiměřenosti zákonných minimálních

mezd, včetně kritérií, která slouží členským státům jako vodítko při stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci, a ukazatelů pro hodnocení jejich přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich včasné účinné zapojení do stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizace a do vytvoření nebo změny případných automatických valorizačních mechanismů je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje zajistit informovaný a inkluzivní rozhodovací proces. Členské státy by měly sociálním partnerům poskytovat relevantní informace o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci. K řádnému zapojení sociálních partnerů do uvedeného procesu by mělo přispět poskytnutí možnosti, aby před předložením návrhu na stanovení zákonné minimální mzdy a její aktualizaci a před přijetím příslušného rozhodnutí poskytly své stanovisko a získaly na ně zdůvodněnou odpověď.

(27)

Členské státy, které používají automatické valorizační mechanismy, včetně poloautomatických mechanismů zaručujících alespoň minimální povinné zvýšení zákonné minimální mzdy, by měly rovněž provádět aktualizaci zákonných minimálních mezd, a to alespoň každé čtyři roky. Při této pravidelné aktualizaci by mělo docházet k posouzení minimální mzdy s přihlédnutím k hlavním kritériím, na něž by v případě nutnosti navazovala úprava příslušné částky. Četnost automatické valorizace zákonných minimálních mezd na jedné straně a jejich aktualizace na straně druhé se mohou lišit. Členské státy, které nemají automatické nebo poloautomatické valorizační mechanismy, by měly svou zákonnou minimální mzdu aktualizovat alespoň jednou za dva roky.

(28)

Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li ve vztahu k rozdělení mezd v příslušném členském státě spravedlivé a zajišťují-li pracovníkům pracujícím na plný úvazek důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd určuje a posuzuje každý členský stát s přihlédnutím ke svým vnitrostátním sociálně-ekonomickým podmínkám, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích.

Pro účely tohoto určení by měly členské státy přihlížet ke kupní síle, dlouhodobé vnitrostátní míře produktivity a jejímu vývoji, jakož i k úrovni, rozdělení a růstu mezd.

Při stanovování životních nákladů s cílem zajistit důstojnou životní úroveň může pomoci mimo jiné spotřební koš zboží a služeb v reálných cenách stanovený na vnitrostátní úrovni. Kromě nezbytných materiálních položek, jako jsou potraviny, oděvy a bydlení, je možné vzít v úvahu také nutnost účastnit se kulturních, vzdělávacích a společenských činností. Je vhodné uvažovat o stanovování zákonných minimálních mezd a jejich aktualizaci odděleně od mechanismů podpory příjmů. Členské státy by měly při hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd používat ukazatele a s nimi spojené referenční hodnoty. Mohou si vybrat mezi ukazateli, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, a ukazateli používanými na vnitrostátní úrovni. Posuzování se může zakládat na referenčních hodnotách, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako jsou poměr hrubé minimální mzdy k 60 % mediánu hrubé mzdy a poměr hrubé minimální mzdy k 50 % průměrné hrubé mzdy, a které všechny členské státy v současné době nesplňují, nebo na poměru čisté minimální mzdy k 50 % nebo 60 % průměrné čisté mzdy. Uvedené posuzování může být založeno také na referenčních hodnotách spojených s ukazateli používanými na vnitrostátní úrovni, jako jsou srovnání čisté minimální mzdy s prahem příjmové chudoby a kupní síla minimálních mezd.

(29)

Aniž je dotčena pravomoc členských států stanovovat zákonnou minimální mzdu a umožnit odchylky a srážky, je důležité vyhnout se širokému používání odchylek a srážek, jelikož hrozí, že nepříznivě ovlivní přiměřenost minimálních mezd. Mělo by být zajištěno, aby byla v případě odchylek a srážek dodržovány zásady nediskriminace a proporcionality. Odchylky a srážky by proto měly sledovat legitimní cíl. Příkladem takových srážek by mohlo být zpětné získávání nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního nebo správního orgánu. Naopak u jiných srážek, například těch, které souvisejí s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, je vysoké riziko, že budou nepřiměřené. Nadto by žádné ustanovení této směrnice nemělo být vykládáno tak, že ukládá členským státům povinnost zavést jakékoli odchylky nebo srážky z minimálních mezd.

(30)

Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat a byly dodržovány, je zapotřebí účinný systém jejich vymáhání, včetně spolehlivého monitorování, kontrol a inspekcí v terénu. Aby donucovací orgány mohly pracovat co nejefektivněji, je rovněž zapotřebí úzká spolupráce se sociálními partnery, mimo jiné při řešení klíčových problémů, které souvisejí například se zneužíváním subdodávek, se zdánlivou samostatnou výdělečnou činností, s nezaznamenanými přesčasy nebo s bezpečnostními či zdravotními riziky spojenými s vyšší intenzitou práce. Je nutné také rozvíjet schopnosti donucovacích orgánů, zejména prostřednictvím proškolování a metodického vedení. Mezi důležité prostředky, které mají odradit zaměstnavatele od porušování předpisů, patří rutinní a neohlášené návštěvy, soudní a správní řízení a sankce za porušování předpisů.

(31)

Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami má při zadávání veřejných zakázek a udělování koncesí a jejich plnění zásadní význam. Může se stát, že se při jejich plnění nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci nedodrží kolektivní smlouvy, které stanovují ochranu formou minimální mzdy, a pracovníkům je tak vyplácena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, mají veřejní zadavatelé a zadavatelé přijmout v souladu s čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU (8), čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU (9) a čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU (10) vhodná opatření, včetně možnosti zavést podmínky plnění smluv, a zajistit, aby hospodářské subjekty uplatňovaly v případě svých pracovníků mzdy stanovené v kolektivních smlouvách v daném odvětví a v dané zeměpisné oblasti a dodržovaly práva pracovníků a odborových organizací vyplývající z Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a z Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949, jak je uvedeno

ve zmíněných směrnicích, s cílem zajistit dodržování platných povinností v oblasti pracovního práva. Tato směrnice však nevytváří žádné další povinnosti ve vztahu k uvedeným směrnicím.

(32)

V případě žadatelů o finanční podporu z fondů nebo programů Unie podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060 (11) a souvisejících podmínek by se měla přiměřeně použít pravidla pro zadávání veřejných zakázek a udělování koncesí, a to i pokud jde o dodržování ustanovení kolektivních smluv.

(33)

Spolehlivé monitorování a sběr údajů mají zásadní význam pro účinnou ochranu minimálních mezd. Pro účely sběru údajů se členské státy mohou spoléhat na dostatečně reprezentativní výběrová šetření, vnitrostátní databáze, harmonizované údaje od Eurostatu a na další veřejně přístupné zdroje, jako jsou údaje Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Ve výjimečných případech, kdy nejsou k dispozici přesné údaje, mohou členské státy používat odhady. Pokud jde o uplatňování požadavků na sběr údajů, neměli by zaměstnavatelé, zejména mikropodniky a ostatní malé a střední podniky, nést zbytečnou administrativní zátěž. Komise by na základě údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý druhý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o své analýze úrovní a vývoje přiměřenosti a rozsahu působnosti zákonných minimálních mezd a míry pokrytí kolektivními smlouvami.

Pokrok by měl být monitorován rovněž v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Rada nebo Komise může požádat v souladu s článkem 150 Smlouvy o fungování EU Výbor pro zaměstnanost nebo v souladu s článkem 160 Smlouvy o fungování EU Výbor pro sociální ochranu, aby ve své oblasti odpovědnosti na základě zprávy Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání, posoudily, jakým způsobem se v členských státech mění míra pokrytí kolektivními smlouvami a přiměřenost zákonných minimálních mezd. Do tohoto posuzování mají uvedené výbory v souladu s články 150 a 160 Smlouvy o fungování EU zapojit sociální partnery na úrovni Unie, včetně sociálních partnerů z různých odvětví.

(34)

Za účelem zajištění transparentnosti a předvídatelnosti by pracovníci měli mít snadný přístup ke komplexním informacím o zákonných minimálních mzdách a o ochraně formou minimální mzdy stanovené ve všeobecně použitelných kolektivních smlouvách, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně osob se zdravotním postižením, v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 (12).

(35)

Pracovníci a jejich zástupci, včetně členů odborů nebo jejich zástupců, by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou jejich práva týkající se ochrany formou minimální mzdy stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách a pokud došlo k jejich porušení. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv stanovených ve vnitrostátním právu či v kolektivních smlouvách a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů řešení kolektivních sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému, včasnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, jakož i účinnou soudní nebo správní ochranu před jakoukoli formou újmy, pokud se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu. Zapojení sociálních partnerů do dalšího vypracovávání nestranného mechanismu řešení sporů v členských státech může být prospěšné. Pracovníci by měli být informováni o mechanismech nápravy, aby mohli uplatnit své právo na nápravu.

(36)

Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Evropský parlament a Rada.

(37)

Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však vždy ucelené a systematické.

Navíc je možné, že činnost na úrovni Unie zaměřená na zajištění větší přiměřenosti a širšího rozsahu působnosti minimálních mezd může přispět k dalšímu zlepšení životních a pracovních podmínek v Unii a omezit obavy týkající se možného nepříznivého vlivu izolovaných opatření členských států na hospodářství. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.

(38)

Tato směrnice stanovuje procesní povinnosti coby minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení, měla by se práva nabytá podle stávající vnitrostátní právní úpravy uplatňovat i nadále. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv pracovníků ani je nelze považovat za platný důvod ke snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice, včetně zejména pokud jde o snížení nebo zrušení minimálních mezd.

(39)

Při uplatňování této směrnice by se členské státy měly vyhnout ukládání zbytečných správních, finančních či právních omezení, zejména pokud brání zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členským státům se proto doporučuje, aby posoudily dopad svých prováděcích opatření na mikropodniky a malé a střední podniky s cílem zajistit, aby jím nebyly neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy prováděcími opatřeními, měly by zvážit, zda nezavést opatření na jejich podporu, aby dokázaly přizpůsobit svou strukturu odměňování novým požadavkům.

(40)

Členské státy mají k vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimálních mezd, včetně hodnocení jejich přiměřenosti, monitorování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i pro účely prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců, k dispozici nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/240 (13) a (EU) 2021/1057 (14). V souladu s nařízením (EU) 2021/1057 mají členské státy vyčlenit na budování kapacit sociálních partnerů přiměřené finanční prostředky,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

1. Za účelem zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Unii, zejména přiměřenosti minimálních mezd s cílem zajistit vzestupnou sociální konvergenci a omezit mzdovou nerovnost, stanovuje tato směrnice rámec pro:

a)

přiměřenost zákonných minimálních mezd s cílem zajistit důstojné životní a pracovní podmínky;

b)

podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;

c)

zlepšení účinného přístupu pracovníků k právu na ochranu formou minimální mzdy, pokud je stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

2. Touto směrnicí není dotčeno plné respektování nezávislosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

3. Touto směrnicí není v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU dotčena pravomoc členských států stanovovat úroveň minimálních mezd ani jejich volba stanovit zákonné minimální mzdy, podporovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami, nebo obojí.

4. Tato směrnice musí být uplatňována plně v souladu s právem na kolektivní vyjednávání. Žádné její ustanovení nelze vykládat tak, že ukládá kterémukoli členskému státu:

a)

v němž se tvorba mezd zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo

b)

povinnost prohlásit jakoukoli kolektivní smlouvu za všeobecně použitelnou.

5. Na akty, jimiž členský stát provádí opatření týkající se minimálních mezd námořníků, kterou pravidelně stanovuje Společná námořní komise nebo jiný orgán jmenovaný Správní radou Mezinárodního úřadu práce, se nevztahuje kapitola II této směrnice. Takovými akty nejsou dotčeny právo na kolektivní vyjednávání a možnost stanovit vyšší úrovně minimálních mezd.

Článek 2

Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1)

„minimální mzdou“ minimální odměna stanovená zákonem nebo kolektivními smlouvami, kterou je zaměstnavatel, a to i ve veřejném sektoru, povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období;

2)

„zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy, s výjimkou minimálních mezd stanovených kolektivními smlouvami, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné, aniž by měl prohlašující orgán volnost rozhodování, pokud jde o obsah použitelných ustanovení;

3)

„kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi v jednotlivých členských státech mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více odborovými organizacemi na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání;

4)

„kolektivní smlouvou“ písemná smlouva obsahující ustanovení o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání, již uzavřeli sociální partneři, kteří v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, včetně kolektivních smluv prohlášených za všeobecně použitelné, mají způsobilost k vyjednávání jménem pracovníků a zaměstnavatelů;

5)

„mírou pokrytí kolektivními smlouvami“ podíl pracovníků, na něž se na vnitrostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva, který se vypočítá jako podíl počtu pracovníků, na něž se vztahují

kolektivní smlouvy, a počtu pracovníků, jejichž pracovní podmínky mohou být v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi upraveny kolektivními smlouvami.

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

1. Aby se dosáhlo vyšší míry pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnil výkon práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, členské státy za účasti sociálních partnerů a v souladu s právními vnitrostátním právem a zvyklostmi:

a)

podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;

b)

podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách, a to za rovných podmínek, kdy mají obě strany přístup k relevantním informacím, aby mohly plnit svou funkci s ohledem na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd;

c)

ve vhodných případech přijímají opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a na ochranu pracovníků a zástupců odborových organizací před jednáním, které by je s ohledem na jejich zaměstnání diskriminovalo na základě toho, že se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;

d)

za účelem podpory kolektivního vyjednávání o stanovování mezd přijímají ve vhodných případech opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před veškerým zasahováním druhé strany či zástupců druhé strany nebo členů do jejich ustavení, fungování či správy.

2. Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, navíc stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi. Tento členský stát vypracuje rovněž akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Učiní tak po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V akčním plánu musí být stanoven jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž je plně respektována nezávislost sociálních partnerů. Členský stát svůj akční plán pravidelně přezkoumává a podle potřeby aktualizuje. Aktualizaci svého akčního plánu členský stát provádí po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V každém případě musí být takový akční plán přezkoumán alespoň každých pět let. Akční plán a veškeré jeho aktualizace se zveřejní a oznámí Komisi.

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

Postup při stanovování přiměřených zákonných minimálních mezd

1. Členské státy se zákonnými minimálními mzdami zavedou nezbytné postupy ke stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Stanovování a aktualizace těchto mezd se řídí kritérii nastavenými tak, aby podpořila jejich přiměřenost s cílem dosáhnout důstojné životní úrovně, omezit chudobu pracujících, podporovat sociální soudržnost a vzestupnou sociální konvergenci a snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Členské státy vymezí tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena jasným způsobem. Členské státy mohou rozhodnout o relativní váze těchto kritérií, včetně prvků uvedených v odstavci 2, s přihlédnutím ke svým vnitrostátním sociálně-ekonomickým podmínkám.

2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 musejí zahrnovat alespoň tyto prvky:

a)

kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;

b)

obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;

c)

tempo růstu mezd;

d)

dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.

3. Aniž jsou dotčeny povinnosti stanovené v tomto článku, mohou členské státy kromě toho používat automatický mechanismus valorizace zákonných minimálních mezd, který je založen na jakýchkoli vhodných kritériích a který je v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, pokud jeho uplatňování nevede ke snížení zákonné minimální mzdy.

4. K hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty. Za tímto účelem mohou používat orientační referenční hodnoty běžně používané na mezinárodní úrovni, jako jsou 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy, nebo orientační referenční hodnoty používané na vnitrostátní úrovni.

5. Členské státy zajistí, aby byly zákonné minimální mzdy pravidelně a včas aktualizovány alespoň každé dva roky, nebo v případě členských států, které používají automatický valorizační mechanismus uvedený v odstavci 3, alespoň každé čtyři roky.

6. Každý členský stát určí nebo zřídí jeden nebo více poradních orgánů, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd, a umožní akceschopné fungování těchto orgánů.

Článek 6

Odchylky a srážky

1. Pokud členské státy povolí odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážky, po nichž vyplácená odměna poklesne na úroveň nižší, než je příslušná zákonná minimální mzda, zajistí, aby byly uvedené odchylky a srážky v souladu se zásadami nediskriminace a proporcionality, přičemž zásada proporcionality zahrnuje sledování legitimního cíle.

2. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členským státům povinnost zavést odchylky od zákonných minimálních mezd nebo srážky z nich.

Článek 7

Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd

Členské státy přijmou nezbytná opatření k včasnému a účinnému zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd tak, aby byla zajištěna jejich dobrovolná účast na diskuzích po celou dobu rozhodování, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 6, a zejména pokud je o:

a)

volbu a uplatňování kritérií uvedených v čl. 5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení úrovně zákonné minimální mzdy a vytvoření vzorce pro její automatickou valorizaci a v případě, že tento vzorec už existuje, pro jeho úpravu;

b)

volbu a uplatňování orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 4 pro hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd;

c)

aktualizace zákonných minimálních mezd uvedených v čl. 5 odst. 5;

d)

stanovení odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich uvedených v článku 6;

e)

rozhodnutí o sběru údajů a provádění studií a analýz k informování orgánů a dalších příslušných stran zapojených do stanovování zákonných minimálních mezd.

Článek 8

Účinný přístup pracovníků k zákonným minimálním mzdám

Členské státy přijmou se zapojením sociálních partnerů následující opatření, aby zlepšily účinný přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy, včetně případného posílení jejího vymáhání:

a)

zajistí účinné, přiměřené a nediskriminační kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd;

b)

rozvíjejí schopnosti donucovacích orgánů, zejména prostřednictvím proškolování a metodického vedení, aby se tyto orgány mohly aktivně zaměřovat na zaměstnavatele, kteří nedodržují předpisy, a stíhat je.

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

Zadávání veřejných zakázek

V souladu se směrnicemi 2014/23/EU, 2014/24/EU a 2014/25/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty a jejich subdodavatelé při zadávání veřejných zakázek nebo udělování koncesí a jejich plnění dodržovaly příslušné

povinnosti týkající se mezd, práva se organizovat a kolektivního vyjednávání o stanovování mezd v oblasti sociálního a pracovního práva stanovené právem Unie, vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo ustanoveními mezinárodního sociálního a pracovního práva, včetně Úmluvy MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948 a Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat z roku 1949.

Článek 10

Monitorování a sběr údajů

1. Členské státy přijmou vhodná opatření, aby zajistily zavedení účinných nástrojů pro sběr údajů k monitorování ochrany formou minimální mzdy.

2. Členské státy předkládají Komisi každý druhý rok, před 1. říjnem ohlašovacího roku, tyto údaje a informace:

a)

míru a vývoj pokrytí kolektivními smlouvami;

b)

v případě zákonných minimálních mezd:

i)

úroveň zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;

ii)

popis stávajících odchylek a srážek, důvod jejich zavedení a podíl pracovníků, na něž se odchylky vztahují, pokud jsou tyto údaje k dispozici;

c)

v případě ochrany formou minimální mzdy stanovené výlučně kolektivními smlouvami:

i)

nejnižší mzdové sazby stanovené v kolektivních smlouvách, které se vztahují na osoby s nízkými mzdami, nebo jejich odhad, pokud příslušné vnitrostátní orgány nemají k dispozici přesné údaje, a podíl pracovníků, na něž se vztahují, nebo jeho odhad, pokud příslušné vnitrostátní orgány nemají k dispozici přesné údaje;

ii)

výši mezd vyplácených pracovníkům, na něž se nevztahují kolektivní smlouvy, a její vztah k výši mezd vyplácených pracovníkům, na něž se kolektivní smlouvy vztahují.

Členské státy, které mají ohlašovací povinnost podle prvního pododstavce písm. c), předkládají údaje uvedené v bodě i) uvedeného písmene alespoň ve vztahu k odvětvovým, zeměpisným a jiným kolektivním smlouvám uzavíraných více zaměstnavateli, včetně těch, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné.

Statistiky a informace uvedené v tomto odstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví, pokud je takové členění k dispozici.

První zpráva se týká let 2021, 2022 a 2023 a musí být předložena do 1. října 2025. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před 15. listopadem 2024.

3. Komise analyzuje údaje a informace, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2 tohoto článku a v akčních plánech uvedených v čl. 4 odst. 2. Každý druhý rok o nich podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě a zároveň zveřejní údaje a informace, které jí poskytly členské státy.

Článek 11

Informace o ochraně formou minimální mzdy

Členské státy zajistí, aby byly informace o zákonných minimálních mzdách a o ochraně formou minimální mzdy, kterou poskytují všeobecně použitelné kolektivní smlouvy, včetně informací o mechanismech nápravy, veřejně dostupné podle potřeby v nejvhodnějším jazyce, jak jej stanoví členské státy, srozumitelným a snadno dostupným způsobem, a to i pro osoby se zdravotním postižením.

Článek 12

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů případně stanovené v kolektivních smlouvách, zajistí členské státy, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému, včasnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, pokud byla porušena práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy, jsou-li tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

2. Členské státy přijmou opatření nezbytná k ochraně pracovníků a jejich zástupců, včetně pracovníků, kteří jsou členy odborových organizací nebo jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování předpisů v případě porušení práv týkajících se ochrany formou minimální mzdy, jsou-li tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

Článek 13

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro sankce za porušení práv a povinností spadajících do působnosti této směrnice, jsou-li tato práva a povinnosti stanoveny ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách. V členských státech bez zákonných minimálních mezd mohou tato pravidla obsahovat odkaz na náhradu škody nebo smluvní sankce, které jsou případně

stanoveny v pravidlech pro vymáhání kolektivních smluv, nebo se na takový odkaz mohou omezit. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 14

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby na vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s již platnými relevantními předpisy týkajícími se předmětu stanoveného v článku 1, byli upozorněni pracovníci a zaměstnavatelé, včetně malých a středních podniků.

Článek 15

Hodnocení a přezkum

Do 15. listopadu 2029 provede Komise po konzultaci s členskými státy a se sociálními partnery na úrovni Unie hodnocení této směrnice. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu uplatňování této směrnice zprávu, a bude-li to vhodné, navrhne legislativní změny.

Článek 16

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech, zejména ke snížení nebo zrušení minimálních mezd.

2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější. Tato směrnice nesmí být vykládána tak, že členským státům brání ve zvyšování zákonných minimálních mezd.

3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

Článek 17

Provedení a uplatňování

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k dosažení souladu s touto směrnicí do 15. listopadu 2024. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

3. Členské státy přijmou v souladu se svým právem a svými zvyklostmi přiměřená opatření, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do uplatňování této směrnice. Za tímto účelem mohou sociální partnery pověřit jejím úplným nebo částečným uplatňováním, včetně pokud jde o vypracování akčního plánu v souladu s čl. 4 odst. 2, pokud o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly povinnosti stanovené touto směrnicí neustále plněny.

4. Sdělení uvedené v odstavci 2 musí obsahovat popis zapojení sociálních partnerů do uplatňování této směrnice.

Článek 18

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

Článek 19

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

Ve Štrasburku dne 19. října 2022.

Za Evropský parlament

předsedkyně

R. METSOLA

Za Radu

předseda

M. BEK

(1) Stanovisko ze dne 25. března 2021 (Úř. věst. C 220, 9.6.2021, s. 106).

(2) Stanovisko ze dne 19. března 2021 (Úř. věst. C 175, 7.5.2021, s. 89).

(3) Postoj Evropského parlamentu ze dne 14. září 2022 (dosud nezveřejněný v Úředním věstníku) a rozhodnutí Rady ze dne 4. října 2022.

(4) Úř. věst. C 326, 26.10.2012, s. 391.

(5) Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

(6) Rozhodnutí Rady 2007/431/ES ze dne 7. června 2007, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropského společenství ratifikovaly úmluvu Mezinárodní organizace práce o práci na moři z roku 2006 (Úř. věst. L 161, 22.6.2007, s. 63).

(7) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I) (Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6).

(8) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

(9) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

(10) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).

(11) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1060 ze dne 24. června 2021 o společných ustanoveních pro Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond plus, Fond soudržnosti, Fond pro spravedlivou transformaci a Evropský námořní, rybářský a akvakulturní fond a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový, migrační a integrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro finanční podporu správy hranic a vízové politiky (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 159).

(12) Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/2102 ze dne 26. října 2016 o přístupnosti webových stránek a mobilních aplikací subjektů veřejného sektoru (Úř. věst. L 327, 2.12.2016, s. 1)

(13) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/240 ze dne 10. února 2021, kterým se zřizuje Nástroj pro technickou podporu (Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 1).

(14) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1057 ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje Evropský sociální fond plus (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013 (Úř. věst. L 231, 30.6.2021, s. 21).