

**Odborná studie na téma:**

**Vliv kolektivního vyjednávání  
v oblasti zabezpečování pracovních  
podmínek na jednotlivé skupiny  
zaměstnanců v ČR**

**Praha**

**2023**

*Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR a dopady technologických změn v důsledku digitalizace a automatizace na požadavky na pracovní kompetence zaměstnanců“, financovaného z příspěvku na činnost podle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.*

**Autor: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.**

**Anotace:**

*Studie se zabývá vlivem kolektivního vyjednávání na zabezpečování pracovních podmínek zaměstnanců v ČR. Zaměřuje se zejména na pracovní dobu, podporu zdraví a bezpečnosti práce a důsledky pandemie COVID-19. V úvodu představuje širší kontext kolektivního vyjednávání v současných podmínkách a důležitost tohoto nástroje pro zaměstnance v EU. Studie se rovněž zabývá právní úpravou kolektivního vyjednávání, jeho limity a navrhuje možné cesty k jeho rozvoji v ČR. Výsledky průzkumu týkající se důsledků kolektivního vyjednávání jsou zasazeny do současného právního rámce a možností úpravy prostřednictvím kolektivních smluv.*

## Obsah

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Úvod: zaměření a obsah studie.....                                                                                | 5  |
| 2. Význam a důležitost kolektivního vyjednávání pro pracovní podmínky zaměstnanců.....                               | 7  |
| 2.1. Aktuální iniciativa k podpoře sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v EU .                              | 8  |
| 2.2. Návrh doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU a Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU ..... | 11 |
| 2.3. Význam kolektivního vyjednávání pro trh práce, formy výkonu práce a vztahy zaměstnanosti .....                  | 15 |
| 2.4. Úroveň pokrytí kolektivními smlouvami v ČR.....                                                                 | 17 |
| 3. Právní úprava kolektivního vyjednávání.....                                                                       | 19 |
| 3.1. Strany, které uzavírají kolektivní smlouvu .....                                                                | 19 |
| 3.2. Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy .....                                                         | 21 |
| 3.3. Zahájení kolektivního vyjednávání.....                                                                          | 23 |
| 3.4. Průběh kolektivního vyjednávání .....                                                                           | 25 |
| 3.5. Jednání o změně kolektivní smlouvy .....                                                                        | 26 |
| 3.6. Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem .....                                                    | 27 |
| 3.7. Pravidla uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně .....                                                      | 28 |
| 3.8. Rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně .....                                                  | 29 |
| 3.9. Kolektivní pracovněprávní spory.....                                                                            | 30 |
| 3.10. Řešení kolektivního pracovněprávního sporu .....                                                               | 31 |
| 3.11. Řízení před zprostředkovatelem .....                                                                           | 33 |
| 3.12. Řízení před rozhodcem .....                                                                                    | 35 |
| 3.13. Stávka a výluka .....                                                                                          | 35 |
| 4. Důsledky kolektivního vyjednávání pro pracovní podmínky zaměstnanců.....                                          | 37 |
| 4.1. Průzkum mezi zaměstnanci: vliv kolektivního vyjednávání .....                                                   | 38 |
| 5. Vliv kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby .....                                                       | 43 |
| 5.1. Právní úprava pracovní doby jako východisko pro kolektivní vyjednávání.....                                     | 44 |
| 5.2. Novela zákoníku práce 2023 .....                                                                                | 50 |
| 5.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby .....                       | 52 |
| 5.4. Možnosti kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby.....                                                  | 55 |
| 6. Vliv kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti práce.....                                   | 59 |

|                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.1. Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců v souvislosti s využíváním nových technologií.....           | 60  |
| 6.2. Ochrana duševního zdraví zaměstnanců .....                                                           | 62  |
| 6.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP....                       | 64  |
| 7. Vliv kolektivního vyjednávání při odstraňování důsledků pandemie onemocnění Covid 19 .....             | 69  |
| 7.1. Práce na dálku .....                                                                                 | 71  |
| 7.2. Digitalizace .....                                                                                   | 76  |
| 7.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti flexibilních forem práce ..... | 81  |
| 8. Limity kolektivního vyjednávání .....                                                                  | 85  |
| 8.1. Absence sankcí v úpravě kolektivního vyjednávání .....                                               | 85  |
| 8.2. Pluralita odborových organizací .....                                                                | 88  |
| 8.3. Zaměstnavatelské organizace bez oprávnění kolektivně vyjednat na odvětvové úrovni                    | 90  |
| 8.4. Chybějící definice odborové organizace a související problémy .....                                  | 92  |
| 9. Závěr.....                                                                                             | 96  |
| Příloha.....                                                                                              | 97  |
| Seznam zdrojů .....                                                                                       | 103 |

## **1. Úvod: zaměření a obsah studie**

Studie zaměřená na problematiku vlivu kolektivního vyjednávání na zabezpečování pracovních podmínek zaměstnanců v České republice bude v návaznosti na své zadání zaměřena především na význam kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby, podpory zdraví a bezpečnosti práce a důsledků pandemie COVID-19.

Zpracování těchto dílčích témat bude předcházet úvodní kapitola zaměřená na širší kontext kolektivního vyjednávání v současných podmínkách. Evropská unie klade na kolektivní vyjednávání velký důraz, považuje tento nástroj za podstatný faktor, který má zaměstnancům v EU garantovat přiměřené minimální mzdy a slušné pracovní podmínky. Kolektivní vyjednávání jednáni vnímáno jako jeden z prostředků řešení současné krize životních nákladů, a proto EU přistoupila ke krokům směřujícím k posílení kolektivního vyjednávání a povzbuzuje i členské státy k tomu, aby se zaměřovaly na budování kapacit sociálních partnerů i další formy podpory sociálního dialogu a uzavírání kolektivních smluv.

Lze očekávat, že akční plán, který bude muset ČR za účelem podpory kolektivního vyjednávání přijmout, bude mít dopad jak na právní úpravu, tak vzhledem k očekávanému využití i jiných než jen striktně právních nástrojů, i na podmínky na trhu práce. Jedna z kapitol studie bude proto zaměřena i na právní úpravu kolektivního vyjednávání a další pak na limity kolektivního vyjednávání. Tato kapitola nabídne i možné cesty vývoje právní úpravy kolektivního vyjednávání, které by mohly některé z limitů odstranit či minimalizovat a přispět tím k intenzivnějšímu rozvoji vyjednávání v našich podmínkách.

Při zpracování praktických částí zaměřených na důsledky kolektivního vyjednávání na zabezpečování pracovních podmínek zaměstnanců jsme vycházeli z průzkumu, který pro Asociaci samostatných odborů zpracovala společnost Trexima a který byl publikován pod názvem Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v ČR. Z výsledku průzkumu byla převzata především data

týkající se hodnocení důsledků kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby, péče o bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a důsledky pandemie onemocnění COVID-19.

Výsledky průzkumu byly zasazeny do širšího kontextu možností, které současná právní úprava i s přihlédnutím k aktuálním změnám připravovaným v souvislosti s tzv. transpoziční novelou zákoníku práce nabízí pro bližší úpravu prostřednictvím kolektivních smluv.

## **2. Význam a důležitost kolektivního vyjednávání pro pracovní podmínky zaměstnanců**

Kolektivní vyjednávání sehraává roli klíčového nástroje nejen při zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, nýbrž současně i při posilování konkurenceschopnosti podniků. Nesporný význam kolektivního vyjednávání je rozpoznáván i v kontextu zvládání nepříznivých společensko-ekonomických jevů, kterými v nedávné době ekonomiky evropských států musely procházet.

Evropská unie proto podporu kolektivního vyjednávání staví do popředí jako jednu ze svých priorit. Bylo přijato a v současné době je dále připravováno několik nástrojů s různým charakterem a právní závazností, které mají jednotlivě i ve svém souhrnu přispět k posilování sociálního dialogu a konkrétně pak i k většímu rozvoji kolektivního vyjednávání tak, aby byly kolektivní smlouvy uzavřeny u většího počtu zaměstnavatelů a zahrnovaly širší podíl zaměstnanců než v současné době.

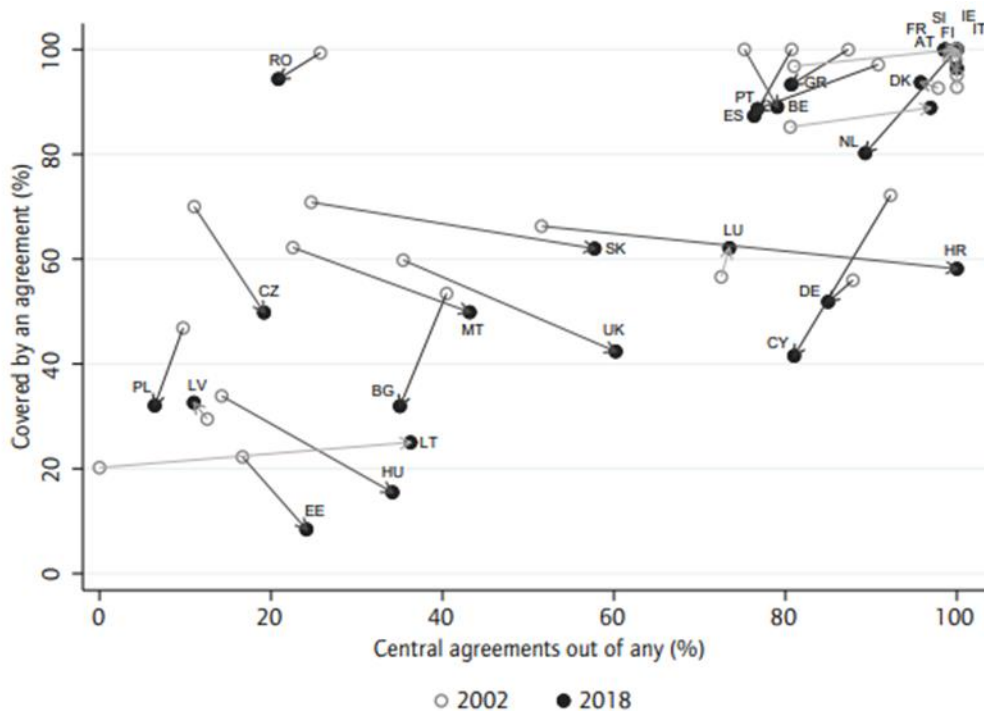
V posledních letech dochází v rámci členských států EU k poklesu výchozích ukazatelů, které předznamenávají sílu a faktický dopad kolektivního vyjednávání. V prvé řadě dochází k setrvalému poklesu členské základny odborových organizací, i když na druhé straně míra organizovanosti zaměstnavatelů do zaměstnavatelských organizací zůstává spíše stabilní<sup>1</sup>.

Za významný negativní trend je nutno považovat klesající úroveň pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Snižující úroveň pokrytí lze pozorovat ve většině členských států EU, včetně České republiky. Níže uvedená tabulka zobrazuje zjištěný pokles v pokrytí mezi lety 2002 a 2018 ze zhruba 70 na 50 %. Aktuální data poukazují na ještě nižší hodnoty (viz níže v kapitole 2.3).

---

<sup>1</sup> ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019.

Graf: Rozdíl mezi počtem zaměstnanců, kteří byli pokryti kolektivní smlouvou, mezi lety 2002 a 2018



[Zdroj: Zwysen, Drahokoupil]

## 2.1. Aktuální iniciativa k podpoře sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v EU

Evropská Unie si stanovila za cíl podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání tak, aby spolupráce sociálních partnerů pomohla se zvládnutím současné situace poznamenané vysokou inflací, obtížnou předvídatelností cen energií a dalších vstupů, jakož i dalšími negativními ekonomickými ukazateli, které způsobují krizi životních nákladů.

Evropský pilíř sociálních práv, který byl vyhlášen Radou, Komisí a Evropským parlamentem na Summitu v Gothenburgu v roce 2017, stanoví 20 klíčových zásad a



práv podporujících spravedlivé a řádné fungování trhů práce. Zásada č. 8 je označena jako Sociální dialog a zapojení pracovníků a zní:

- a. *Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejích členských států.*
- b. *Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.*
- c. *Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.*

Za účelem faktického prosazení tezí zahrnutých v Evropském pilíři sociálních práv byl přijat Akční plán, který uvádí konkrétní opatření, jak zásady obsažené v pilíři fakticky realizovat. Tento dokument mimo jiné zdůrazňuje, že je důležité, aby byl posílen také sociální dialog na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU. Sociální partneři hrají důležitou roli při zmírňování dopadů pandemie, podpoře oživení a řízení budoucích změn na trhu práce. Je třeba vyvinout větší úsilí na podporu kolektivního vyjednávání a zabránění snižování počtu členů a organizační hustoty sociálních partnerů.

Prostřednictvím akčního plánu Komise vyzvala:

- *vnitrostátní orgány, sociální partnery, občanskou společnost a další příslušné subjekty, aby organizovali činnosti v oblasti komunikace a zapojení prostřednictvím shromažďování a výměny osvědčených postupů v celé Evropě,*
- *členské státy, aby zřídily koordinační mechanismus, který zajistí zapojení všech příslušných zúčastněných stran na vnitrostátní úrovni do provádění pilíře,*

- členské státy, aby podporovaly a vytvářely podmínky pro zlepšení fungování a účinnosti kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu,
- orgány veřejné moci, aby dále posilovaly sociální dialog a konzultovaly se sociálními partnery návrhy příslušných politik a právních předpisů,
- evropské sociální partnery, aby vyjednávali o dalších dohodách na úrovni EU, a přispívali tak k úspěšné transformaci evropských trhů práce.

V rámci portugalského předsednictví Rady EU byl na sociálním Summitu v Portu dne 7. května 2021 přijat Portsý sociální závazek, který byl podepsán Radou EU, Komisí, Evropským parlamentem, sociálními partnery působícími na evropské úrovni a Sociální platformou. Portsý sociální závazek byl přijat s cílem posílit závazek k provádění Evropského pilíře sociálních práv a všechny zúčastněné aktéry vyzval mimo jiné k tomu, aby *prosazovali autonomní sociální dialog jako strukturní složku evropského sociálního modelu a posilovali jej na evropské, vnitrostátní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni se zvláštním důrazem na zajištění příznivého rámce pro kolektivní vyjednávání v rámci různých modelů, které existují v členských státech.*

V návaznosti na tripartitní Sociální Summit konaný v Bruselu dne 19. října 2022 vydala předsedkyně Komise Ursula von der Leyen Prohlášení, ve kterém slíbila podporu a posílení sociálního dialogu ze strany Komise, aby zůstala zachována hodnota sociálně tržní ekonomiky. Současně vyzdvihla význam sociálního partnerství a sociálního dialogu v těžkých časech, zejména při zvládání krizí<sup>2</sup>.

Dne 25. ledna 2023 vydala Komise tiskové prohlášení o konkrétních krocích zaměřených na vyšší zapojení sociálních partnerů na národní úrovni a na úrovni EU. Komise v ní projevila iniciativu směřující k posílení a podpoře sociálního dialogu prostřednictvím kroků, které mají být přijaty na úrovni unie i jednotlivých členských států. Má obnovit silný závazek směrem k sociálnímu dialogu doby základnímu kamenu sociální tržní ekonomiky EU a její konkurenceschopnosti.

---

<sup>2</sup> Statement/22/6264. Statement by President von der Leyen following the Tripartite Social Summit.

Uvedené tiskové prohlášení uvádí, že *tato iniciativa posiluje sociální dialog s cílem přizpůsobit se měnícímu se světu práce a novým trendům na trhu práce v souvislosti s přechodem k digitální a klimaticky neutrální ekonomice a vzniku nových forem zaměstnání.*

*Jednání mezi organizacemi zastupujícími zaměstnavatele a zaměstnance (tj. mezi sociálními partnery) formou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání pomáhají zlepšit životní a pracovní podmínky, jako jsou odměňování, pracovní doba, dovolená za kalendářní rok, rodičovská dovolená, odborná příprava a opatření k ochraně zdraví a zajištění bezpečnosti. Hrají také klíčovou roli při přizpůsobování se měnícím se hospodářským a sociálním podmínkám a při zvyšování produktivity, které jsou nezbytné pro zvýšení konkurenceschopnosti evropských podniků. To vše pomáhá zajistit sociální spravedlnost a demokracii na pracovišti a posílit prosperitu a odolnost Evropy.*

Komise navrhla přijetí doporučení Rady obsahující opatření, které by měly přijmout členské státy k posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni. Současně přijala Sdělení o posílení a podpoře sociálního dialogu na úrovni EU<sup>3</sup>.

## **2.2. Návrh doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU a Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU**

Návrh doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU je iniciativou, která má doplnit směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU (viz níže). Cílem tohoto návrhu je podpořit členské státy při prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni, a to prostřednictvím tří hlavních prvků:

---

<sup>3</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací. COM (2023) 40 final.

- konzultace se sociálními partnery při navrhování a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky
- podpora sociálních partnerů ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní činnost,
- podpora zvýšené kapacity sociálních partnerů.

Sociální dialog, zahrnující i kolektivní vyjednávání, je v návrhu doporučení označen za zásadní a prospěšný nástroj pro dobře fungující sociálně tržní hospodářství, který podporuje hospodářskou a sociální odolnost, konkurenceschopnost, stabilitu a udržitelný růst a rozvoj podporující začlenění. Návrh také uvádí, že kolektivní vyjednávání se týká i otázek souvisejících s pracovními podmínkami a podmínkami zaměstnání, jako jsou mzdy, pracovní doba, odměny za kalendářní rok, dovolená za kalendářní rok, rodičovská dovolená, odborná příprava a bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Je proto obzvláště důležité při předcházení pracovním sporům, zvyšování mezd, zlepšování pracovních podmínek a vyrovnávání mzdových nerovností.

Jednotlivé body, které jsou obsaženy v návrhu doporučení a které mají být adresovány členským státům, viz v příloze k této studii.

V kontextu posilování sociálního dialogu je nutno alespoň stručně poukázat i na Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (dále jen „směrnice o minimálních mzdách“).

Tato směrnice má dva základní cíle. Jedním z nich je dosáhnout toho, aby členské státy zakotvily **přiměřené zákonné minimální mzdy** s cílem zajistit důstojné životní a pracovní podmínky. Stanovování a aktualizace minimálních mezd se musí řídit 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 mají samy tato kritéria vymezit s tím, že mají 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<sup>4</sup>.*

Směrnice ovšem kromě výše uvedeného zahrnuje ještě další významný cíl, kterým je **podpora kolektivního vyjednávání** o stanovování mezd. Směrnice vychází z přesvědčení, že nejlepším garantem vysoké úrovně mezd je kolektivní vyjednávání. Proto je třeba směřovat k dosažení cíle v podobě 80 % pokrytí kolektivními smlouvami<sup>5</sup>.

Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, bude podle směrnice o minimálních mzdách povinen stanovit rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi. Členské státy, které nesplňují uvedenou podmínku týkající se rozsahu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, budou také povinny vypracovat akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán by podle zadání vyplývajícího ze směrnice o minimálních mzdách neměl mít jen deklaratorní či proklamativní charakter. V akčním plánu musí být stanoven jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami. Akční plán bude muset být pravidelně, nejméně každých pět let přezkoumáván a podle potřeby aktualizován.

Směrnice o minimálních mzdách akcentuje ve všech výše uvedených krocích uplatnění tripartitního sociálního dialogu. Akční plán má být vyhotoven při uplatnění jedné z variant zapojení sociálních partnerů:

- po konzultaci se sociálními partnery,
- v dohodě se sociálními partnery, nebo

---

<sup>4</sup> Čl. 5 odst. 2 Směrnice o minimálních mzdách.

<sup>5</sup> MÜLLER, Torsten. Minimum wage developments in 2022 - fighting the cost-of-living crisis. ETUI, 2023, s. 1.

- na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta.

Stejný přístup musí členské státy zaujmout i k aktualizaci akčního plánu. Akční plán i veškeré jeho aktualizace musí být zveřejněny a oznámeny Komisi.

Směrnice o minimálních mzdách může být ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání vnímána jako prvek, který „mění pravidla hry“. Nabízí dva základní nástroje, které by měly směřovat ke zmírnění negativních vlivů vysoké inflace na životy zaměstnanců a jejich rodin. Má být prostředkem, který umožní účinně bojovat s aktuální krizí životních nákladů<sup>6</sup>.

Směrnice o minimálních mzdách nabízí několik nástrojů, které mohou členské státy uplatnit v zájmu podpory kolektivního vyjednávání o stanovování mezd. Patří mezi ně i **podpora budování a posilování kapacit sociálních partnerů** zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd. Kapacitami lze v tomto smyslu rozumět i kapacity týkající se členské základny. Vzhledem k tomu, že v ČR mohou kolektivně vyjednat a uzavírat za zaměstnance kolektivní smlouvy pouze odborové organizace (viz § 22 a § 24 odst. 1 zákoníku práce), měly by podpora budování kapacit znamenat aktivní podporu růstu členské základny odborových organizací. Stejně tak by se ČR měla zaměřovat i na aktivní podporu růstu členské základny zaměstnavatelských organizací, které mohou kolektivní vyjednat na odvětvové úrovni a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně [§ 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce].

O budování kapacit sociálních partnerů hovoří také Usnesení Mezinárodní konference práce o druhé opakované diskusi o sociálním dialogu a tripartitě z roku 2018. Podle něj by měl Mezinárodní úřad práce ve spolupráci s dalšími partnery posilovat kapacitu jednotlivých složek sociálního dialogu a institucí v zájmu posílení kapacity nejrepresntativnějších organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců tak, aby do

---

<sup>6</sup> MÜLLER, Torsten. Minimum wage developments in 2022 - fighting the cost-of-living crisis. ETUI, 2023, s. 10.

svých řad v souladu s národní praxí začlenily zástupce organizací zaměstnanců a ekonomických jednotek z neformální ekonomiky, a umožnily jim tak účinně se zapojit do tripartitního a bipartitního sociálního dialogu a kolektivně vyjednávat.

### **2.3. Význam kolektivního vyjednávání pro trh práce, formy výkonu práce a vztahy zaměstnanosti**

Kolektivní smlouvy se zaměřují především na výši mezd a další pracovní podmínky, včetně pracovní doby, výměru dovolené, zaměstnanecké benefit, vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců, plnění spojená s rozvázáním pracovního poměru nebo ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví. V našich podmínkách obvykle nedochází k tomu, že by kolektivní smlouvy zahrnovaly i ujednání týkající se produktivity práce nebo návaznosti na oblast zaměstnanosti, která by mohla zahrnovat i různé formy výkonu práce, včetně platformové práce nebo spolupráce s osobami samostatně výdělečně činnými.

Určitou výjimku představuje z tohoto hlediska agenturní zaměstnávání. Podle § 309 odst. 8 zákoníku práce může kolektivní smlouva uzavřená u uživatele, tj. u zaměstnavatele, ke kterému agentura práce na základě uzavřené dohody podle § 308 zákoníku práce dočasně přiděluje své zaměstnance, obsahovat rozsah agenturního zaměstnávání.

Způsob, jakým kolektivní vyjednávání ovlivňuje trh práce a vztahy zaměstnanosti, závisí jednak na konkrétních výsledcích dosažených v rámci vyjednávání, a jednak na podmínkách, v nichž vyjednávání probíhá. Význam může mít to, o jak velkého zaměstnavatele se jedná, zda podmínky sjednané u tohoto zaměstnavatele ovlivňují pracovní podmínky u dalších zaměstnavatelů v odvětví, v regionu, případně v rámci skupiny zaměstnavatelů nebo u zaměstnavatelů, kteří s tímto zaměstnavatelem spoluutvářejí řetězec dodavatelsko-odběratelských vztahů.

Širší důsledky pro trh práce mohou být také kolektivní smlouvy vyššího stupně, zvláště pokud je jejich závaznost rozšířena i na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (§ 7 zákona o kolektivním vyjednávání).

Produktivita práce by mohla být předmětem kolektivního vyjednávání, pokud by strany jednaly o množství práce a pracovním tempu. Podle § 300 odst. 3 zákoníku práce množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací. V kolektivním vyjednávání by proto například i oblast odměňování nebo poskytování zaměstnaneckých benefitů mohla být propojena s produktivitou práce prostřednictvím ujednání o pracovním tempu, normě spotřeby práce nebo jiných ukazatelích mající vliv na pracovní výkon zaměstnanců.

Následující graf znázorňuje, na jaké komponenty trhu práce má nebo může mít kolektivní vyjednávání vliv.



[Zdroj: Denk, Garnero, Hijzen, Martin]



Kolektivní vyjednávání může pomoci zlepšovat pracovní podmínky i v rámci specifických forem výkonu práce, mezi které patří například osoby vykonávající práci pro tzv. platformy. V širším měřítku mohou pomoci zlepšovat pracovní podmínky i jiné nástroje než jen kolektivní smlouvy chápané ve svém tradičním, ale relativně úzkém pojetí. Jde o formy sociálního dialogu zahrnující i nezávazné dohody, jejichž stranou mohou být orgány veřejné moci, u nichž existuje potenciál, že pomohou zlepšit pracovní podmínky v sektorech tak specifických, jako jsou například platformy a jejich zaměstnanci<sup>7</sup>.

## 2.4. Úroveň pokrytí kolektivními smlouvami v ČR

Česká republika patří mezi ty členské státy EU, v nichž úroveň pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami cíle stanoveného ve směrnici o minimálních mzdách zdaleka nedosahuje.

Podle stránek worker-participation.eu (<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>) dosahuje v ČR míra pokrytí kolektivními smlouvami 38 %, přičemž těžiště tvoří podnikové kolektivní smlouvy. Údaj je zde uváděn na základě zdroje datového rokem 2013.

Poslední dostupný údaj na webu OECD (<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>) uvádí pro Českou republiku rozsah pokrytí kolektivními smlouvami 34,7 %, přičemž jde o hodnotu uváděnou pro rok 2019.

---

<sup>7</sup> LAMANNIS, Mariagrazia. Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives. ETUI, Brussels, 2023, str. 8.

Vzhledem k sestupnému trendu, který charakterizuje i vývoj členské základny odborových organizací, lze předpokládat, že v roce 2023 se úroveň pokrytí kolektivními smlouvami pohybuje kolem úrovně 30 %.

Rozhodně lze konstatovat, že by ČR měla aktivně podporovat a budovat kapacity sociálních partnerů a přijímat další opatření směrem k posilování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Směrnice o minimálních mzdách má být členskými státy implementována nejpozději do 15. listopadu 2024. V souvislosti s implementací směrnice o minimálních mzdách by již ČR měla připravovat směrnici předvídaný Akční plán k podpoře kolektivního vyjednávání. Vzhledem k předepsanému zapojení sociálních partnerů by mělo v brzké době dojít k zahájení jednání jednak mezi sociálními partnery samotnými a jednak na tripartitní úrovni tak, aby došlo buď k dohodě nebo minimálně k projednání Akčního plánu.

Česká republika bude muset průběžně vyhodnocovat, zda se daří naplňovat cíle Akčního plánu a zda dochází k navyšování úrovně pokrytí kolektivními smlouvami. Nelze zřejmě realisticky očekávat, že by v krátkodobém horizontu došlo k naplnění požadavku 80 % pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Prostřednictvím vyhodnocování a aktualizací Akčního plánu při zapojení sociálních partnerů by k tomuto cíli měla ČR alespoň v dlouhodobém horizontu směřovat.

### **3. Právní úprava kolektivního vyjednávání**

Právo odborových organizací kolektivně vyjednávat lze v našich podmínkách považovat za nejsilnější a nejdůležitější oprávnění, kterými disponují zástupci zaměstnanců. Zaměstnanci samotní ani jiní zástupci zaměstnanců (rada zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP ani evropská rada zaměstnanců) právo na kolektivní vyjednávání nemají. Kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy mohou podle § 22 zákoníku práce výhradně odborové organizace. Se zřetelem k principu sociální reprezentace odborové organizace kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvu jako zástupci všech zaměstnanců zaměstnavatele, tj. i za ty zaměstnance, kteří nejsou členy této odborové organizace, případně žádné odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání probíhá na dvou úrovních. Jedná se o vyjednávání na podnikové úrovni, směřující k uzavření podnikové kolektivní smlouvy, a vyjednávání na úrovni odvětvové, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

#### **3.1. Strany, které uzavírají kolektivní smlouvu**

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírá zpravidla zaměstnavatel a odborová organizace nebo více odborových organizací, jež u zaměstnavatele působí.

Kdo je oprávněn za zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání jednat a kdo je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu vyplývá z obecné úpravy právního jednání zaměstnavatele. Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, může je uzavřít sama tato fyzická osoba, případně osoba jí zastupující. Zaměstnavatele, který je právnickou osobou, zastupuje primárně její statutární orgán, případně další osoby, jimiž mohou být při splnění podmínek stanovených občanským zákoníkem i zaměstnanci právnické osoby.

Pokud je zaměstnavatelem stát, práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vykonává příslušná organizační složka státu. Za organizační složku státu právně jedná, a tudíž i uzavírá kolektivní smlouvu vedoucí organizační složky státu, případně další zaměstnanci za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

Za odborovou organizaci uzavírá kolektivní smlouvu její orgán, který je k tomu určený stanovami, případně jiným aktem vydaným na základě stanov. V každém případě je určení tohoto orgánu interní záležitostí odborové organizace, která nemůže být zaměstnavatelem nijak kontrolována či přezkoumávána.

Základní a nejčastěji se uplatňující model, podle kterého uzavírá podnikovou kolektivní smlouvu jeden zaměstnavatel a jedna odborová organizace, která u tohoto zaměstnavatele působí, nelze považovat za jediný možný. V českých podmínkách sice takové kolektivní smlouvy nejsou obvyklé, ovšem není vyloučeno, aby byla podniková kolektivní smlouva uzavřena i více zaměstnavateli. Druhou smluvní stranou může být v takovém případě jedna odborová organizace, působící u všech těchto zaměstnavatelů, případně více odborových organizací, které se shodnou na společném postupu.

V neposlední řadě je třeba věnovat pozornost situaci, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. V takovém případě podle § 24 odst. 2 zákoníku práce platí, že zaměstnavatel jedná o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Zákon dále stanoví, že odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a se zaměstnavatelem jinak.

Obsahem dohody odborových organizací o jiném postupu může být například to, že kolektivní smlouvu uzavře za všechny odborové organizace pouze jedna nebo některá z nich, případně že kolektivní vyjednávání povede společný orgán odborových organizací (koordináční výbor), který bude ustaven. Upozornit je třeba na to, že tato

dohoda musí být uzavřena nejen mezi odborovými organizacemi, nýbrž i se zaměstnavatelem.

Zákon sice v souvislosti s touto dohodou netrvá na písemné formě, nicméně s ohledem na důležitost předmětné dohody pro celý průběh kolektivního vyjednávání a na právní jistotu jeho účastníků by písemná forma jednoznačně měla být dodržena. Dohoda by v ideálním případě měla být uzavřena už před začátkem kolektivního vyjednávání a měla by jednoznačně vymezit postup, který se při kolektivním vyjednávání uplatní.

Situace, kdy k uzavření dohody více odborových organizací o společném postupu nedejde, může v nejhorším případě vést až k zablokování kolektivního vyjednávání, neboť žádná odborová organizace nesmí být z kolektivního vyjednávání vyloučena. Jde o jeden z právních limitů širšího rozvoje kolektivního vyjednávání v našich podmínkách, kterému bude více pozornosti věnováno dále v kapitole 8.

### **3.2. Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy**

Jedna z podmínek platnosti kolektivní smlouvy spočívá v tom, že vyhoví podmínkám kladeným na její formální provedení. Zákoník práce v § 27 odst. 2 vyžaduje, aby kolektivní smlouva byla uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině. Okamžikem takového podpisu se kolektivní smlouva stane platnou. Pokud by podmínky písemné formy a podpisů obou stran na téže listině nebyly dodrženy, ke kolektivní smlouvě by se nepřihlíželo. Jednalo by se tedy o nicotné jednání, které právně vzato neexistuje a nezpůsobuje žádné právní následky.

Podle § 27 odst. 1 zákoníku práce se k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně nepřihlíží. Je-li tedy pro zaměstnavatele z titulu jeho členství v organizaci zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, nebo na základě rozšíření její závaznosti, tako

kolektivní smlouva závazná, není přípustné, aby kolektivní smlouva podniková upravovala práva zaměstnanců v nižším rozsahu. Dalším limitem z hlediska obsahu kolektivní smlouvy jsou minimální práva v rozsahu stanoveném zákoníkem práce. Podle § 23 odst. 1 se nepřihlíží k ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům zkracují práva stanovená zákonem. Nepřihlíželo by se ani k takovým ujednání kolektivní smlouvy, která by zaměstnancům ukládala povinnosti.

Účinnost kolektivní smlouvy je období, na které se tato smlouva sjednává a ve kterém zakládá práva a povinnosti. Konkrétní doba účinnosti kolektivní smlouvy záleží samozřejmě na ujednání smluvních stran.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná podle § 26 odst. 2 zákoníku práce prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, jestliže doba účinnosti některých práv nebo povinností nebyla v kolektivní smlouvě sjednána odchylně. V kolektivní smlouvě je možné sjednat účinnost různých práv a povinností odchylně. Smluvní strany se mohou dohodnout, že některé závazky přesáhnou dobu účinnosti zbytku kolektivní smlouvy, aby bylo možné ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy poskytovat plnění podle dosavadní kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvy jsou často uzavírány na dobu jednoho roku, který se kryje buď s rokem kalendářním, ale mnohdy s rokem fiskálním. Poměrně časté jsou ovšem i kolektivní smlouvy uzavírané na delší časové období, např. dva či tři roky. Kolektivní smlouva může být uzavřena i na dobu neurčitou.

Kolektivní smlouva může být na dobu určitou sjednána i s odkazem na podmínku. Podmínkou je okolnost, o které strany vědí, že v budoucnu nastane, ale neví, kdy přesně nastane. Podle § 26 odst. 1 zákoníku práce musí kolektivní smlouva v případě navázání účinnosti na podmínku obsahovat nejzazší dobu její účinnosti.

Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou i na dobu neurčitou je možné vypovědět. K vypovědi může přistoupit kterákoli ze stran. Vypověď musí být

písemná, ale nemusí být vázána na žádný důvod. Výpověď může být některou ze smluvních stran dána nejdříve po uplynutí šesti měsíců od data počátku účinnosti kolektivní smlouvy. Výpovědní doba pak trvá nejméně šest měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Strany si mohou přímo v kolektivní smlouvě sjednat pro případ výpovědi delší výpovědní dobu.

Pokud by došlo k tomu, že se novou kolektivní smlouvu podaří uzavřít až určitou dobu poté, kdy skončila účinnost dosavadní kolektivní smlouvy, lze dobu účinnosti nové kolektivní smlouvy stanovit zpětně.

Kolektivní smlouva se stává závaznou jejím platným uzavřením. Závazná pak přestává být skončením doby její účinnosti. Podle zákoníku práce je podniková kolektivní smlouva závazná pro její smluvní strany. Kolektivní smlouva vyššího stupně je podle § 25 odst. 2 zákoníku práce závazná pro:

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

### **3.3. Zahájení kolektivního vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání je podle § 8 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně. Tento písemný návrh musí obsahovat vedle označení stran navrhované smlouvy také všechny její náležitosti.

Na základě doručeného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy musí druhá strana písemně odpovědět, a to nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li mezi

smluvními stranami dohodnuta lhůta jiná. Smyslem této povinnosti je zejména zabránit průtahům nebo bojkotování kolektivního vyjednávání.

Písemná odpověď druhé smluvní strany musí obsahovat vyjádření k těm návrhům smlouvy, které nepřijala. Jestliže k tomuto případnému vyjádření druhá smluvní strana připojí vlastní návrhy na obsah kolektivní smlouvy, resp. požaduje změny původního návrhu, považuje se tento protinávrh za nový návrh, který bude předmětem dalšího vyjednávání.

Podle § 8 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání jsou smluvní strany povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Z tohoto pravidla nemůže plynout povinnost kolektivní smlouvu uzavřít, ale zakládá povinnost smluvních stran vyjednávat, tj. se vší vážností se účastnit vyjednávacího procesu a snažit se hledat prostor pro nalezení kompromisu. Jedna ani druhá strana nemůže návrh na uzavření kolektivní smlouvy zcela odmítnout s tím, že o uzavření kolektivní smlouvy nemá zájem. Uvedené pravidlo definuje jednu ze zvláštností úprav uzavírání kolektivní smlouvy oproti obecné úpravě kontraktačního procesu obsažené v § 1724 a následujících občanského zákoníku. Z této obecné úpravy rozhodně nelze dovodit povinnost vést jednání o smlouvě. Nikdo není povinen na nabídku směrem k uzavření smlouvy reagovat, jednat nebo poskytovat druhé straně jakoukoli součinnost.

Zvláštní úprava v zákoně o kolektivním vyjednávání podtrhuje význam a důležitost kolektivního vyjednávání, kdy kolektivní smlouva nemůže být vnímána jen jako jakákoli „obyčejná“ smlouva. Na druhou stranu určitá nedokonalost této zvláštní úpravy způsobuje významné právní limity širšího rozvoje kolektivního vyjednávání. Především pro případ nedodržení některé z uvedených povinností chybí jakákoli sankce. Současně přijímaná výklad navíc vztahuje povinnost kolektivně vyjednávat a poskytovat nezbytnou součinnost jen vůči zaměstnavatelům samotným při jednání o podnikové kolektivní smlouvě. Na odvětvové úrovni, ve vztahu k zaměstnavatelským organizacím, je situace výrazně komplikovanější. Více pozornosti těmto právním limitům bude věnována dále v kapitole 8.



Ustanovení § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání předepisuje, že pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a strany si dohodly možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou strany povinny nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému byla mezi stranami dohodnuta možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit kontinuitu kolektivní smlouvy, tedy včasné nahrazení staré kolektivní smlouvy novou.

### **3.4. Průběh kolektivního vyjednávání**

Zákon nijak neomezuje počet jednotlivých kol vyjednávání, kdy si smluvní strany navzájem vyměňují své návrhy a protinávrhy. V optimálním případě smluvní strany v rozumné době po podání prvního návrhu a vyjádření k němu naleznou potřebný kompromis a kolektivní smlouvu uzavřou. Situace, v níž ani po dlouhém jednání není možné smluvního konsenzu dosáhnout, může přejít až ve spor o uzavření kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel a odborová organizace jsou povinni vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

Pokud se týká samotných zaměstnanců, jejichž zájmy by měla odborová organizace v rámci kolektivního vyjednávání hájit, svědčí jim bez ohledu na to, zda jsou členy odborové organizace či nikoli, právo na informace o průběhu kolektivního vyjednávání a na předkládání podnětů pro kolektivní vyjednávání (§ 25 odst. 3 zákoníku práce).

K vedení kolektivního vyjednávání je třeba dodat, že vedle roviny právní má tento proces i významnou rovinu komunikační a psychologickou. Je třeba najít a zvolit správnou taktiku vyjednávání, správně složit vyjednávací tým atd.

### **3.5. Jednání o změně kolektivní smlouvy**

Z hlediska případné změny uzavřené kolektivní smlouvy má značný význam § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání. Podle něj si smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě sjednat její změny, případně se mohou dohodnout i na tom, kterých konkrétních ujednání se má možnost změny týkat. Při navrhování, projednávání a přijímání změn v kolektivní smlouvě se v případě, kdy byla možnost změna kolektivní smlouvy sjednána, postupuje stejně jako při samotném uzavírání kolektivní smlouvy.

Pokud si odborová organizace a zaměstnavatel v kolektivní smlouvě možnost změny kolektivní smlouvy výslovně nesjednají, mohou i tak zahájit jednání o změně, ale pouze pokud s tím obě strany budou souhlasit. Jestliže nebyla možnost změny kolektivní smlouvy výslovně sjednána, nebude druhá strana, pokud to za daných okolností nebude odpovídat jejím zájmům, povinna reagovat na případné návrhy týkající se změny kolektivní smlouvy v průběhu doby její účinnosti.

Nelze jednoznačně říci, zda je vhodnější do kolektivní smlouvy ujednání o možnosti její změny vkládat či nikoli. Záleží vždy na konkrétních okolnostech, především na tom, na jakou dobu je kolektivní smlouva sjednávána, jaký je její obsah a v jak předvídatelných či naopak nepředvídatelných podmínkách se smluvní strany pohybují. Možnost změny kolektivní smlouvy má totiž své výhody, stejně jako i nevýhody. Výhodnost spočívá v tom, že pokud dojde ke změně podmínek, v důsledku čehož původně sjednané podmínky přestaly jedné nebo druhé straně vyhovovat, nezůstává kolektivní smlouva zakonzervována v nedotknutelném stavu, protože jedna či druhá strana může navrhnout její změnu a druhá ze stran je povinna o této změně jednat.

Nevýhoda ujednání o možnosti změny kolektivní smlouvy spočívá ve snížení stability sjednaných podmínek. Kolektivní smlouva bývá vnímána jako nástroj, který

jednak reprezentuje a jednak garantuje dosažený sociální smír. Kolektivní vyjednávání bývá často dlouhé a náročné. Pokud smluvní strany tento proces úspěšně absolvovaly, obvykle nemají zájem na tom, aby mohlo dojít k destabilizaci toho, co bylo dohodnuto. Právě návrh na změnu kolektivní smlouvy ovšem může být vnímán jako určitý destabilizační prvek.

Občas se vzhledem k výše uvedenému lze setkat se sjednáním možnosti změny kolektivní smlouvy jen ve vztahu k určité její výseči. Strany se například dohodnou, že může dojít ke změně části kolektivní smlouvy obsahující výše mzdových tarifů jednotlivých skupin zaměstnanců. V případě takového ujednání mají strany jistotu, že u dalších částí kolektivní smlouvy převládne hledisko jistoty a stability. Pouze v oblasti mezd může dojít k tomu, že jedna nebo druhá strana navrhne změnu kolektivní smlouvy a dojde de facto k obnovení procesu kolektivního vyjednávání.

Strany se mohou dohodnout i tak, že jim vznikne povinnost vyjednávat o vývoji mezd v případě, kdy bude naplněna určitá předem dohodnutá okolnost (např. inflace převyšující sjednanou úroveň). Je ovšem nutno upozornit na to, aby smluvní strany při tvorbě takového ujednání věnovaly odpovídající pozornost jeho formulaci tak, aby byl jeho obsah jednoznačný a bylo zřejmé, že má být interpretována jako dohoda o možnosti změny kolektivní smlouvy podle § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání (na toto ustanovení je vhodné výslovně odkázat).

### **3.6. Uložení kolektivní smlouvy a seznámení s jejím obsahem**

Dojde-li k úspěšnému uzavření kolektivní smlouvy, mají její smluvní strany podle § 29 zákoníku práce povinnost seznámit zaměstnance s jejím obsahem, a to nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Konkrétní způsob, jakým bude povinnost informovat zaměstnance splněna, je lze dojednat přímo v kolektivní smlouvě. Povinnost seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy se vztahuje i na přijaté změny kolektivní smlouvy.

Zaměstnancům, kteří vstoupí do pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož je kolektivní smlouva uzavřena, musí zaměstnavatel ve smyslu § 37 odst. 1 zákoníku práce nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru předat písemnou informaci mimo jiné také o této kolektivní smlouvě a jejích smluvních stranách. V dohledné době bude 30denní lhůta pro předání informace o obsahu pracovního poměru zaměstnanci tzv. transpoziční novelou zákoníku práce zkrácena na 7 dnů.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům. Uzavřené kolektivní smlouvy jsou smluvní strany povinny uschovávat po dobu nejméně pěti let od skončení doby jejich účinnosti (§ 9 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání).

### **3.7. Pravidla uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně**

Vedle kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni se v našich podmínkách kolektivně vyjednává také na úrovni odvětvové, kde dochází k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Tyto kolektivní smlouvy představují velmi významný nástroj úpravy pracovněprávních vztahů, neboť mohou podstatným způsobem ovlivňovat hospodářské i sociální podmínky a konkurenceschopnost jednotlivých zaměstnavatelů v rámci příslušného odvětví a koneckonců i celého odvětví v rámci mezinárodní hospodářské soutěže.

Subjekty kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni a tedy i smluvními stranami kolektivní smlouvy vyššího stupně bývají zpravidla odborové svazy a organizace zaměstnavatelů.

Také z kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou vznikat vymahatelná práva jednotlivým zaměstnancům. Je ovšem možné, aby i u zaměstnavatele, pro něhož je závazná kolektivní smlouva vyššího stupně, došlo k uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Ta pak ovšem nesmí upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně. Nic

ovšem nebrání tomu, aby podniková kolektivní smlouva zajišťovala zaměstnancům větší rozsah práv než uzavřená kolektivní smlouva vyššího stupně.

Pokud se týká postupu při uzavírání kolektivní smlouvy vyššího stupně, právní úprava postupu uzavírání kolektivní smlouvy je v zákoně o kolektivním vyjednávání pouze jedna, a právě ta se tedy vedle sjednávání podnikových kolektivních smluv uplatní i pro sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně.

Smluvní strana kolektivní smlouvy vyššího stupně na straně zaměstnavatele je povinna odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky. Obdobně se postupuje i při změně kolektivní smlouvy vyššího stupně. Ministerstvo oznámí uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů. Bezodkladně po oznámení uložení ve Sbírce zákonů ministerstvo tyto smlouvy zpřístupní na svých webových stránkách.

### **3.8. Rozšiřování závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně**

V důsledku rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně se tato kolektivní smlouva může stát závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela.

Cílem rozšiřování závaznosti je především sjednotit pracovněprávní podmínky v odvětví a odstranit neopodstatněnou konkurenční výhodu, získanou některými zaměstnavateli díky nízkým nákladům souvisejícím s nepřiměřeně nízkou cenou práce, jež se odráží ve velmi nízké úrovni mzdových a dalších práv jejich zaměstnanců.

K rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně může dojít, pokud obě její smluvní strany společně navrhnou, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení ministerstva, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další

zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností.

Sdělení ministerstva se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena:

- organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
- příslušným odborovým svazem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

### **3.9. Kolektivní pracovněprávní spory**

Již ze samotné povahy a smyslu sociálního dialogu vyplývá, že v sobě nese jistý potenciál konfliktu, neboť strany sociálního dialogu v mnoha případech vystupují jako představitelé mnohdy protichůdných postojů. Ideální situace nastane, je-li tento střet vyřešen nalezením kompromisu, jenž představuje uspokojivé řešení pro obě zúčastněné strany. Může ovšem dojít k tomu, že se nepodaří dosáhnout souhlasného postoje sociálních partnerů a dojde ke vzniku právního sporu.

Kolektivní pracovněprávní spor může vzniknout pouze mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Od jiných právních sporů se kolektivní pracovněprávní spor liší především svým předmětem, tedy právy a povinnostmi, o něž ve sporu jde. Těmito právy a povinnostmi vždy musí být kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatele nebo organizací zaměstnavatelů.

Za kolektivní pracovněprávní spor není možné považovat spor, ve kterém se jedná o individuální právo jednotlivého zaměstnance, a to ani tehdy, pokud by toto právo zaměstnance bylo založeno kolektivní smlouvou.

Konkrétním předmětem sporu může být spor o to, zda tu právo subjektu kolektivního práva je či není, případně spor o plnění povinností jedné ze stran.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje řešení dvou typů kolektivních pracovněprávních sporů definovaných v jeho § 10. Jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy a spor o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům. Výrazně častěji se lze setkat se sporem o uzavření kolektivní smlouvy.

V rámci jednání smluvních stran o uzavření kolektivní smlouvy může dojít k situaci, kdy některá ze stran kolektivního vyjednávání zcela nerespektuje postup, který pro kolektivní vyjednávání předepisuje zákon o kolektivním vyjednávání.

I při vzájemné dobré vůli, směřující k uzavření kolektivní smlouvy, nicméně mnohdy dochází k tomu, že se jednání v určitém bodě zastaví a smluvní strany jej nejsou schopny posunout. Ke vzniku sporu může dojít i tehdy, kdy je již kolektivní smlouva uzavřena, ale některá ze smluvních stran nenaplní povinnost v ní sjednanou.

### **3.10. Řešení kolektivního pracovněprávního sporu**

Pravidla řešení kolektivních právních sporů, resp. sporu o uzavření kolektivní smlouvy, představují další významnou odlišnost úpravy kolektivního vyjednávání oproti obecným pravidlům uzavírání smluv v občanském zákoníku. Čistě ze soukromoprávního hlediska nejsou dány žádné mechanismy, jimiž by byla smluvním stranám poskytována pomoc při uzavírání smlouvy, na níž se strany z různých důvodů neodkázaly samy shodnout. Lze konstatovat, že v rámci respektu k autonomii vůle stran soukromoprávních vztahů nejsou ani takovéto mechanismy potřeba.

Kolektivní smlouva ovšem z tohoto hlediska není jen „obyčejnou“ smlouvou. Má význam nejen pro garanci pracovních podmínek zaměstnanců, nýbrž i pro

dosažení a udržení sociálního smíru jako podmínky pro harmonický rozvoj pracovněprávního prostředí, což má význam nejen pro zaměstnance, nýbrž i pro zaměstnavatele. Zájem na uzavření kolektivní smlouvy není jen čistě soukromým zájmem stran kolektivního vyjednávání. Je dán i veřejný zájem na tom, aby kolektivní smlouvy byly uzavírány a vyjadřovaly stav sociálně-ekonomického optima, při němž jsou zaměstnanci spokojeni s pracovními podmínkami a zaměstnavatelé mají vytvořené podmínky pro efektivní řízení a organizaci produktivního pracovního výkonu svých zaměstnanců. Z těchto důvodů nabízí právní úprav smluvním stranám nástroje směřující k tomu, aby se jim navzdory případným přetrvávajícím rozporným postojům podařilo nalézt potřebný kompromis, uzavřít kolektivní smlouvu a odvrátit riziko vyhrocení sociálního konfliktu do podoby stávky či výluky.

Tyto nástroje zahrnují i určitou formu ingerence veřejné moci do vyjednávacího procesu. Významnou roli zde hraje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které vybírá a do příslušných seznamů zapisuje zprostředkovatele a rozhodce a na základě žádosti stran jim zprostředkovatele či rozhodce určuje.

Způsob řešení dvou výše uvedených kolektivních právních sporů upravuje přímo zákon o kolektivním vyjednávání, a to ve svých § 11 a následujících. Konkrétní řešení je různé s ohledem na to, o který z uvedených sporů se jedná. V každém případě ovšem platí to, co pro právní spory obecně, tedy že k jejich zahájení dochází tehdy, pokud jedna ze smluvních stran zákonem stanoveným postupem své právo uplatní.

Každý kolektivní spor podle zákona o kolektivním vyjednávání má první, tzv. obligatorní (povinnou) fázi, kterou je řízení před zprostředkovatelem. Je-li toto řízení neúspěšné, dostává se kolektivní spor do druhé fáze. Jestliže je kolektivním sporem spor o uzavření kolektivní smlouvy, mohou smluvní strany spor řešit buď tím, že o vyřešení požádají rozhodce, nebo využitím krajního prostředku, kterým je na straně odborové organizace stávka a na straně zaměstnavatele výluka. Jedná-li se o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, musí dojít k řízení před rozhodcem.



### **3.11. Řízení před zprostředkovatelem**

Pokud se strany dostanou do kolektivního sporu, který nejsou schopny samy vyřešit, nicméně vyřešit jej chtějí, nastává podle zákona o kolektivním vyjednávání první fáze řešení sporu, kterou je řízení před zprostředkovatelem.

Ačkoli již v případě řízení před zprostředkovatelem došlo ke vzniku kolektivního sporu, jedná se stále o pokus tento spor vyřešit smírně. Řízení před zprostředkovatelem se proto vyznačuje značnou neformálností.

Zprostředkovatel má být nestrannou a objektivní osobou, působící jako mediátor. Měl by se pokusit přimět smluvní strany k nalezení kompromisu, tedy oboustranně přijatelného řešení vzniklého sporu. Tím je možné spor ukončit, a tedy zabránit tomu, aby přerostl v mnohem konfliktnější způsob jeho řešení.

K zahájení řízení před zprostředkovatelem ovšem nedochází automaticky. Jeho předpokladem je vždy dohoda sporných stran o tom, že o vyřešení sporu bude požádán zprostředkovatel. V souvislosti s dosažením shody v této věci může následně dojít k tomu, že se smluvní strany dohodnou na osobě zprostředkovatele, požádají jej o řešení sporu a přijetím této žádosti zprostředkovatelem je řízení zahájeno. Tímto způsobem může spor zprostředkovávat jakákoli svéprávná fyzická osoba právnická osoba, pokud s působením v roli zprostředkovatele souhlasí.

Je nanejvýš vhodné, aby se smluvní strany na osobě zprostředkovatele pokusily dohodnout, neboť bude-li zprostředkovatelem osoba, které obě smluvní strany důvěřují, zvyšuje se tím pravděpodobnost toho, že řízení bude úspěšné a spor bude smírně vyřešen.

Žádost o řešení sporu předkládají smluvní strany zprostředkovateli písemně. V žádosti musí být přesně vymezen předmět sporu a uveden předchozí postup při jeho řešení, což musí být doloženo písemnými materiály.

K žádosti musí být též připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. Všechny písemné materiály se předávají zprostředkovateli ve dvojím vyhotovení.

Jestliže se smluvní strany na osobě zprostředkovatele nedohodnou, ministerstvo určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran, a řízení je pak zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být nicméně takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy.

Z návrhu adresovaného ministerstvu by mělo vyplývat, že se smluvní strany na zprostředkovateli nedohodly a že se navrhuje určení zprostředkovatele ministerstvem. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy by smluvní strana měla doložit, že mezi předložením návrhu na uzavření kolektivní smlouvy druhé smluvní straně a návrhu na určení zprostředkovatele uběhlo nejméně 60 dnů, stanovených zákonem pro podání žádosti.

Pro řízení před zprostředkovatelem zvoleným smluvními stranami i určeným ministerstvem obecně platí, že smluvní strany i zprostředkovatel jsou povinni si v rámci řízení poskytovat požadovanou součinnost. Důvodem tohoto zákonného požadavku je snaha o dosažení objektivního výsledku a vyhnutí se bezdůvodným obstrukcím.

Úkolem zprostředkovatele není spor rozhodnout, ale navrhnout a doporučit stranám způsob jeho řešení. Výsledkem řízení je proto písemný návrh na řešení sporu, který je zprostředkovatel povinen sdělit stranám do 15 dnů ode dne zahájení řízení, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem jinak. Pokud smluví strany navržené řešení přijmou, spor je tím vyřešen.

Jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem nebo smluvní strany řešení navržené zprostředkovatelem sporu nepřijmou, považuje se řízení před zprostředkovatelem za neúspěšné.

### **3.12. Řízení před rozhodcem**

Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem v některých případech může a v některých musí kolektivní spor pokračovat do další fáze, kterou je řízení před rozhodcem. Nutným pokračováním kolektivního sporu je řízení před rozhodcem tehdy, pokud se jedná o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo o spor o uzavření kolektivní smlouvy vzniklý na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat. V jiných případech má řízení před rozhodcem volitelný charakter.

Ponecháme-li stranou pracoviště, kde je zakázáno stávkovat, může k zahájení řízení před rozhodcem dojít tehdy, pokud obě smluvní strany po dohodě písemně požádají rozhodce o rozhodnutí ve sporu. Přijetím žádosti rozhodcem je řízení před rozhodcem zahájeno.

Rozhodce má smluvním stranám do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělit rozhodnutí, ke kterému došel. Jestliže se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je doručením rozhodnutí rozhodce kolektivní smlouva uzavřena. Ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy je rozhodnutí rozhodce soudně vymahatelné.

### **3.13. Stávka a výluka**

Stávka i výluka představují krajní prostředky řešení kolektivních pracovněprávních sporů, které často mají oboustranně negativní důsledky. Pokud ke stávce či výluce dojde, je to v zásadě výrazem nefungujícího sociálního dialogu, neboť jeho smyslem je dosahovat sociálního smíru a předcházet podobně radikálním způsobům řešení sporů a problémů v pracovněprávních vztazích. Ekonomické, právní i jiné dopady stávky či výluky mohou být pro zaměstnavatele i zaměstnance velmi vážné.

Stávkou v pravém slova smyslu lze nazývat pouze akci, při níž dojde k úplnému nebo k částečnému přerušení výkonu práce zaměstnanci. Jiné formy nátlaku, jako jsou například shromáždění či demonstrace, při nichž nedochází k zastavení práce, nebo symbolické formy podpory konané stávky, nelze za stávku v pravém slova smyslu považovat. Stávkou není ani tzv. stávková pohotovost, která je formou nátlaku, jenž je představován tím, že odborová organizace, která stávkovou pohotovost vyhlásila, tímto upozorňuje na to, že existuje reálné riziko vyhlášení stávky. Z právní úpravy nevyplývají žádné předpoklady pro vyhlášení stávkové pohotovosti.

Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání přichází v úvahu ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a ve sporu o změnu již platné kolektivní smlouvy, jestliže byla v kolektivní smlouvě možnost změny, případně její rozsah dohodnuty. Stávka v rámci kolektivního vyjednávání může být vyhlášena teprve poté, co strany neúspěšně absolvovaly řízení před zprostředkovatelem.

Stávku vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace. Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je možné vyhlásit, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.

Odborová organizace je povinna sdělit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem, kdy bude stávka zahájena, jaké jsou důvody a cíle stávky, počet zaměstnanců, kteří se stávky účastní a seznamy pracovišť, které nebudou v době stávky v provozu. Odborová organizace nicméně nemusí zaměstnavateli předávat jmenný seznam účastníků stávky.

Účast na stávce je výhradně osobním rozhodnutím zaměstnance, a proto nemůže být žádný zaměstnanec k účasti na stávce jakkoli nucen. Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoli újmu.

#### **4. Důsledky kolektivního vyjednávání pro pracovní podmínky zaměstnanců**

Pojem pracovní podmínky lze chápat v několika rovinách. V nejširším smyslu jde jednak o celkové prostředí, ve kterém je vykonávána závislá práce v základním pracovněprávním vztahu, jakož i souhrn veškerých plnění, která zaměstnanci od zaměstnavatele za výkon práce či v souvislosti s výkonem práce dostávají. Tradičnější a přiléhavější je ale užší pojetí, které směřuje k prostředí výkonu práce a péči zaměstnavatele o podmínky, v nichž zaměstnanci pracují.

Povinnost zaměstnavatelů pečovat o pracovní podmínky zaměstnanců vychází již z ústavní roviny. Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky, přičemž bližší podmínky k realizaci tohoto oprávnění má stanovit zákon. Uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky řadí zákoník práce mezi své základní zásady uvedené v demonstračním výčtu § 1a odst. 1 písm. a) až e). Podle § 1a odst. 2 zákoníku práce patří zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek mezi ty zásady, které vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek.

Samotný vznik pracovního práva jako relativně samostatného odvětví lze položit do souvislosti se zajišťováním bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek. Vůbec první zásahy zákonodárců do vztahů vznikajících při výkonu závislé práce byly motivovány snahou o snížení počtu pracovních úrazů a vyloučení nebo minimalizaci působení zdraví ohrožujících nebo pro zdraví škodlivých vlivů spojených s výkonem práce. I v současné době patří snaha o zajištění bezpečných, zdraví neohrožujících, a i v dalších ohledech uspokojivých a důstojných pracovních podmínek mezi typické projevy ochranné funkce pracovního práva.

Nejde ovšem jen o bezpečnost práce. Základní zásada v § 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce hovoří také o uspokojivých podmínkách. V tomto smyslu lze uvažovat o podmínkách pro zaměstnance příznivých, vytvářejících takové pracovní prostředí, ve

kterém se budou dobře cítit, což bude mít pozitivní efekt i na jejich motivaci k dosahování kvalitních pracovních výsledků a zvyšování pracovní výkonnosti.

Zajišťování uspokojivých pracovních podmínek je vnímáno jako projev péče zaměstnavatele o zaměstnance. Ostatně Péče o zaměstnance je nadpisem části desáté zákoníku práce, která stanoví bližší pravidla pro zajišťování pracovních podmínek zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců, stravování a zvláštní pracovní podmínky některých vybraných skupin zaměstnanců.

V souvislosti se zajišťováním péče o zaměstnance se někdy hovoří o podnikové sociální politice, která by měla směřovat k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců, se zpětnou vazbou k uspokojování potřeb zaměstnavatele. Přestože řada zaměstnavatelů ji považuje za zbytečnost a přepych, je sociální politika důležitým faktorem ovlivňujícím efektivitu činnosti zaměstnavatele.

#### **4.1. Průzkum mezi zaměstnanci: vliv kolektivního vyjednávání**

Asociace samostatných odborů nechala v roce 2021 zpracovat průzkum mezi zaměstnanci zaměřený na vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců. Výsledky průzkumu byly publikovány pod názvem Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v ČR (dále pro zjednodušení jen „Výsledky průzkumu“). Z výsledků tohoto průzkumu vycházejí následující kapitoly 5, 6 a 7, zaměřené podle zadání studie na vliv kolektivního vyjednávání na pracovní dobu a její délku, podporu zdraví a bezpečnost práce a důsledky pandemie COVID-19.

Provedený průzkum vychází z premisy, že kolektivní vyjednávání přispívá k eliminaci negativních dopadů změn v charakteru práce, které souvisejí s digitalizací a automatizací. Kolektivní vyjednávání má ovšem v ČR odlišné dopady na jednotlivé skupiny zaměstnanců. Průzkum byl proto proveden mezi zaměstnanci s cílem získat aktuální informace o vlivu kolektivního vyjednávání v oblasti zabezpečování pracovních podmínek na jednotlivé skupiny zaměstnanců v České republice. Součástí

průzkumu byly otázky týkající se spokojenosti zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání, možnosti zaměstnanců zapojit se do kolektivního vyjednávání či uplatňování různých forem flexibilní pracovní doby. Aby byl patrný vliv kolektivního vyjednávání na jednotlivé skupiny zaměstnanců, byly vybrané výsledky šetření uvedeny také v členění podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání.

Další data o výsledcích kolektivního vyjednávání, významná pro zpracování následujících kapitol 5, 6 a 7 byla získána z pravidelně vydávané Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách, která byla naposledy publikována za rok 2022 (dále pro zjednodušení jen „Informace o pracovních podmínkách 2022“). Informace o pracovních podmínkách jsou zjišťovány prostřednictvím analýzy kolektivních smluv a zaměřují se na ujednání sociálních partnerů v oblastech:

- odměňování zaměstnanců,
- spolupráce smluvních stran,
- délky pracovní doby a prodloužení dovolené,
- změn pracovního poměru,
- zaměstnanosti,
- poskytování benefitů a pracovních podmínek zaměstnanců,
- překážek v práci,
- odborného rozvoje zaměstnanců,
- rovného zacházení a
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Informace o pracovních podmínkách 2022 byly získány na základě analýzy 1764 kolektivních smluv, přičemž šlo o 1276 kolektivních smluv uzavřených zaměstnavateli, kteří své zaměstnance odměňují mzdou (tzv. zaměstnavatelé podnikatelské sféry) a 488 kolektivních smluv uzavřených zaměstnavateli, kteří své zaměstnance odměňují platem (tzv. zaměstnavatelé nepodnikatelské sféry).

Kromě oblastí, jimž bude bližší pozornost věnována v následujících kapitolách, lze upozornit například na poznatky týkající se **výměry dovolené**. Vzhledem k povaze právní úpravy je zřejmé, že výměra dovolené může být předmětem kolektivního vyjednávání pouze u zaměstnavatelů podnikatelské sféry. Z těchto kolektivních smluv celých 89,6 % zahrnuje ujednání o zvýšení výměry dovolené nad rámec zákonného minima, které činí podle § 212 odst. 1 zákoníku práce 4 týdny v kalendářním roce. Z celkového počtu analyzovaných kolektivních smluv byla v 78 % navýšena výměra dovolené o další týden, ve 2,8 % kolektivních smluv dokonce o další dva týdny a 8,8 % kolektivních smluv navyšuje výměru dovolené o méně než celý týden, tj. o několik pracovních dnů.

V provedeném průzkumu byla položena otázka směřující k tomu, aby respondenti hodnotili spokojenost s dovolenou navíc. Z výsledků průzkumu vyplývá, že 16 % respondentů je s dovolenou navíc velmi spokojeno, 31 % spokojeno a 21 % spíše spokojeno. Nespokojenost vyjádřilo celkem 24 % respondentů, kteří se zřejmě rekrutují ze zaměstnanců u zaměstnavatelů, u kterých dovolená není nad zákonné minimum kolektivní smlouvou navýšena.

Poněkud stranou pozornosti zůstává v kolektivním vyjednávání jedna významná součást oblasti péče o zaměstnance a pracovních podmínek, jíž je **vzdělávání a odborný rozvoj zaměstnanců**. i ze strany odborových vyjednávačů se lze vůči této problematice setkat s dosti defenzivním přístupem vycházejícím z teze, podle níž je vzdělávání zaměstnanců v dispozici zaměstnavatele a nemá být předmětem kolektivního vyjednávání.

Jak vyplývá z Informace o pracovních podmínkách 2022, kolektivní smlouvy v podnikatelské sféře ve většině případů na problematiku vzdělávání zaměstnanců nepamatují. Pouze 33,1 % kolektivních smluv vykazuje sjednání podmínek pro odborný rozvoj zaměstnanců. Informace neposkytují data o tom, jaká je povaha těchto ujednání v kolektivních smlouvách. Nelze proto vyloučit, že může v mnoha případech jít jen o deklaratorní pravidla, případně o ujednání pouze převzatá z příslušných



ustanovení zákoníku práce. Těžko odhadovat, jak vysoké procento kolektivních smluv obsahuje ujednání o konkrétních povinnostech zaměstnavatele na poli vzdělávání, z nichž by mohla zaměstnancům vznikat vymahatelná práva. Usuzovat lze ale z údaje, podle kterého pouze 2,1 % kolektivních smluv obsahuje ujednání o konkrétních programech odborného rozvoje zaměstnanců, včetně uvedení počtu zaměstnanců, kterých se odborný rozvoj bude týkat.

O něco lepší je situace u zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry. Podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou podle Informace o pracovních podmínkách 2022 sjednány v 61,3 % kolektivních smluv. Obdobně jako v podnikatelské sféře ale pouze 2,3 % kolektivních smluv vykazuje ujednání o konkrétních programech odborného rozvoje zaměstnanců, včetně uvedení počtu zaměstnanců, kterých se odborný rozvoj bude týkat.

Z Výsledků průzkumu vyplývá, že spokojenost respondentů s odborným rozvojem, tedy s možnostmi školení a profesního rozvoje, se pohybuje kolem 60 až 65 % a mírně roste s věkem. Z hlediska typu vykonávané profese je nižší míra spokojenosti u manuálních pracovníků (51 %) oproti 67 % ve skupině duševně pracujících. Je otázkou, nakolik respondenti vyjadřovali spokojenost s možnostmi vzdělávání sjednanými v kolektivní smlouvě, nebo nakolik jejich odpovědi spíše vypovídají o tom, jaké možnosti v oblasti odborného vzdělávání zaměstnavatel nabízí, aniž by tyto možnosti byly zakotveny v kolektivní smlouvě.

V každém případě je na místě podotknout, že defenzivní přístup ke kolektivnímu vyjednávání v oblasti vzdělávání a odborného rozvoje zaměstnanců není na místě. I když právní úprava přistupuje například k prohlubování kvalifikace tak, že zaměstnanec je povinen prohlubovat si kvalifikaci (tudíž zaměstnavatel je oprávněn jednostranně zaměstnanci prohlubování kvalifikace nařídit) a účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce (§ 230 odst. 2 a 3 zákoníku práce), neznamená to, že by i problematika prohlubování kvalifikace nemohla být předmětem kolektivního vyjednávání.

Zaměstnavatel se může prostřednictvím kolektivní smlouvy zavázat k plnění konkrétních, kvalitativních i kvantitativních ukazatelů v oblasti prohlubování kvalifikace zaměstnanců. Ve vztahu ke konkrétním pracovním pozicím může být sjednáno, jaká školení či jiné formy přípravy a v jakém rozsahu absolvují. Zaměstnavatel by pak byl na základě takového ujednání povinen zaměstnance na vzdělávací kurzy vysílat, případně pro ně školení či jiné formy studia přímo sám organizovat.

Předmětem kolektivního vyjednávání by mohla být i oblast zvyšování kvalifikace. Oproti prohlubování kvalifikace má zvyšování kvalifikace více individuální charakter. U každého zaměstnance musí totiž zaměstnavatel posoudit, zda studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání je v souladu s potřebou zaměstnavatele (§ 231 odst. 2 zákoníku práce). Není zřejmě realistické očekávat, že by se zaměstnavatel zavázal k tomu, že o tom, jestli určité studium je nebo není v souladu s potřebou zaměstnavatele bude rozhodovat v dohodě s odborovou organizací. Mohl by se ovšem zavázat k tomu, že své rozhodnutí o tom, zda určité studium, vůči němuž zaměstnanec požádal, aby bylo považováno za zvýšení kvalifikace ve smyslu § 231 zákoníku práce, je nebo není v souladu s potřebou zaměstnavatele, s odborovou organizací předem projedná. Odborová organizace by tím dostala možnost, aby v procesu projednání alespoň vyjádřila svůj názor na to, zda by u určitého zaměstnance studium, vzdělání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání mělo být považováno za zvýšení kvalifikace odpovídající potřebám zaměstnavatele.

## 5. Vliv kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby

Oblast pracovní doby a s ní související problematika čerpání dovolené představují důležitou část pracovních podmínek, které významně ovlivňují spokojenost zaměstnanců. V pracovní době je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat sjednanou práci. Délka týdenní pracovní doby, způsob jejího rozvržení a délka jednotlivých směn, případně možnost rozvrhovat si pracovní dobu nebo její část samostatně jsou pro zaměstnance důležitými kritérii, které mají vliv již na samotný výběr zaměstnání. Různé způsoby rozvržení pracovní doby pak významně ovlivňují dobu osobního volna zaměstnance i to, jak může trávit svůj volný čas. To vše se následně projevuje v jeho spokojenosti nejen v pracovním, ale i osobním životě.

Obdobně významné je pro zaměstnance i téma dovolené, která slouží k regeneraci pracovních sil a dlouhodobějšímu odpočinku. Na spokojenost zaměstnanců má vliv především délka dovolené a možnost čerpat ji podle svých potřeb. Únava z práce bez možnosti dostatečného odpočinku negativně ovlivňuje soukromý život zaměstnanců. Více ke spokojenosti zaměstnanců s délkou dovolené sjednanou v kolektivních smlouvách viz předchozí kapitola.

Témata pracovní doby a dovolené jsou neodmyslitelně spjata s otázkou sladění pracovního a rodinného života („work-life balance“), která je podle OECD jedním z hlavních faktorů určujících kvalitu života v jednotlivých zemích<sup>8</sup>. Kolektivní vyjednávání může zaměstnancům přinést řadu výhod a zlepšení v této oblasti a tím významným způsobem přispět ke zlepšení kvality jejich života. Přínosem vhodně sladěného pracovního a rodinného života zaměstnance je zejména udržení harmonických rodinných a přátelských vztahů, větší množství času pro osobní záliby a možnost odreagování se od práce, což následně vede ke snižování úrovně stresu a současně působí jako prevence syndromu vyhoření. Na straně zaměstnavatelů spočívají výhody zejména ve vyšší výkonnosti zaměstnanců díky jejich vyšší motivaci

---

<sup>8</sup> How's Life? 2015, Measuring Well-being, OECD, ISBN 978-92-64-23817-6 (PDF), s. 26

a nižší absenci. Možnost využívat nástroje sladování osobního a pracovního života vede k tomu, že zaměstnanci bývají více loajální ke svému zaměstnavateli a sníží se jejich fluktuace.

## **5.1. Právní úprava pracovní doby jako východisko pro kolektivní vyjednávání**

### **a) Týdenní pracovní doba**

Zákoník práce obsahuje právní úpravu pracovní doby v ustanoveních § 78 až § 100. Stanovena je obecná zákonná **stanovená týdenní pracovní doba** na 40 hodin týdně. Zvláštní zákonná stanovená týdenní pracovní doba 38,75 hodin týdně platí pro zaměstnance ve dvousměnném pracovním režimu a 37,5 hodin týdně pro zaměstnance vykonávající obzvláště náročné práce pod zemí a zaměstnance ve vícesměnném (3 a více směn) a nepřetržitém pracovním režimu. Zákonem stanovenou týdenní dobu není možné žádným způsobem prodlužovat.

Zákonná stanovená týdenní pracovní doba může být zkrácena prostřednictvím vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvy tak, že po zaměstnancích je vyžadováno, aby v týdnu celkem odpracovali nižší počet hodin. Zásadní podmínkou však je, že při **zkrácení týdenní pracovní doby** se nesmí zaměstnancům zkrátit současně i mzda (výše mzdy zůstává při zavedení zkrácené týdenní pracovní doby zachována).

Zkrácení zákonné stanovené týdenní pracovní doby nemůže provést zaměstnavatel, který zaměstnancům za práci poskytuje plat, tj. stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, a školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Vedle zkrácené pracovní doby zákon rozeznává samostatný pojem **kratší pracovní doba**. O kratší pracovní dobu se jedná, jestliže zaměstnavatel ve smlouvě se zaměstnancem sjedná menší rozsah týdenní pracovní doby, než činí stanovená týdenní pracovní doba, která je u zaměstnavatele uplatňována. Pojem kratší pracovní doba je třeba rozlišovat od pojmu zkrácená pracovní doba, neboť v případě sjednání kratší pracovní doby je nutné poměrně zkrátit i mzdu nebo plat zaměstnance tak, aby odpovídaly sjednané kratší pracovní době. Nižší mzda či plat (oproti původně poskytovaným) zaměstnanci v takovém případě náleží automaticky, aniž by to bylo třeba sjednávat. V případě, že je kratší pracovní doba sjednána hned při vzniku pracovního poměru, je třeba mzdu či plat sjednat či stanovit s ohledem na tuto kratší pracovní dobu, aby byla dodržena zásada rovného odměňování. Kratší pracovní dobu je možné sjednat pouze v individuální smlouvě s konkrétním zaměstnancem.

Žádosti o kratší pracovní dobu nemusí zaměstnavatel vyhovět, jde o otázku smluvní volnosti stran. Výjimku z tohoto pravidla představuje ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší 15 let, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (např. zařazení pouze na denní směny, jiný začátek a konec směn apod.), nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Tuto povinnost má zaměstnavatel i vůči zaměstnancům, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti (středně těžká, těžká nebo úplná závislost). Pro sjednání kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby, případně jejich kombinace, neplatí žádná omezení s výjimkou toho, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

#### **b) Rozvrhování týdenní pracovní doby**

Právo rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu do směn, včetně způsobu rozvržení na jednotlivé týdny (rovnoměrné nebo nerovnoměrné rozvržení) a typu pracovního režimu (jednosměnný, dvousměnný nebo vícesměnný v přetržitém nebo

nepřetržitým provozu), má zaměstnavatel. Pracovní doba, kterou zaměstnavatel rozvrhuje, představuje časový rámec, ve kterém je zaměstnanec povinen plnit (být připraven plnit) základní povinnost vyplývající z jeho pracovního závazku.

Stanovená týdenní pracovní doba může být na jednotlivé týdny rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Hlavní rozdíl mezi oběma způsoby rozvržení spočívá ve skutečnosti, že při rovnoměrném rozvržení je stanovená týdenní pracovní doba, popř. sjednaná kratší pracovní doba rozvržena v plném rozsahu v každém týdnu, tj. stále stejný počet hodin. Rovnoměrnému rozvržení odpovídá i takový rozvrh, kdy je směna v jednotlivých dnech v týdnu různě dlouhá, případně pokud je pracovní doba rozvržena i na jiné dny než pondělí až pátek (např. středa až neděle), a to za předpokladu, že v každém týdnu je zaměstnanci rozvržen stejný počet hodin.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je naopak určující svou nepravidelností – v jednotlivých týdnech je rozvržen jiný počet hodin stanovené týdenní, popř. sjednané kratší pracovní doby s tím, že v průběhu tzv. vyrovnávacího období nesmí celková rozvržená pracovní doba v průměru za jednotlivé týdny přesáhnout stanovenou týdenní, popř. kratší pracovní dobu (celkový počet rozvržených hodin / počet týdnů v rámci vyrovnávacího období = stanovená týdenní, popř. kratší pracovní doba). Pokud není délka vyrovnávacího období sjednána v kolektivní smlouvě, může toto vyrovnávací období činit maximálně 26 týdnů po sobě jdoucích. Na základě ujednání v kolektivní smlouvě může být vyrovnávací období prodlouženo až na 52 týdnů. V kolektivní smlouvě je možné sjednat i konkrétní délku vyrovnávacího období, popřípadě pouze prostřednictvím sjednání možného maxima až 52 týdnů ponechat na zaměstnavateli, aby konkrétní délku vyrovnávacího období stanovil sám prostřednictvím vnitřního řídicího dokumentu.

V rámci rozvržení týdenní pracovní doby je zaměstnavatel povinen určit přesný začátek a konec směn (tzv. pevné rozvržení pracovní doby), aby bylo zřejmé od kdy do kdy má zaměstnanec povinnost pracovat v rámci směny, a od kdy už by se případně jednalo o přesčasovou práci. Určit by měl i dny v týdnu, na které tyto směny připadají

(např. pondělí až pátek). Povinnost přesně určit začátek a konec směn se netýká pružného rozvržení pracovní doby, kdy si začátek a konec směn v jednotlivých pracovních dnech určuje sám zaměstnanec v rámci volitelných úseků stanovených zaměstnavatelem. Podrobněji k pružné pracovní době viz níže.

V případě, že délka týdenní pracovní doby nebo způsob jejího rozvržení nejsou obsaženy přímo ve smlouvě se zaměstnancem, může zaměstnavatel rozvržení kdykoli v době trvání pracovního poměru měnit podle svých provozních potřeb. Pokud je však v pracovní smlouvě například sjednáno, že pracovní doba činí 40 hodin týdně a je rozvržena rovnoměrně, je možná změna na nerovnoměrné rozvržení a směnný provoz pouze po dohodě se zaměstnancem. To platí obdobně pro případ, že je rozvržení týdenní pracovní doby sjednáno v kolektivní smlouvě.

Způsob rozvržení týdenní pracovní doby bude samozřejmě vždy vycházet především z provozních potřeb zaměstnavatele, přesto je však zaměstnavatel povinen při rozvrhování pracovní doby povinen vzít v úvahu hlediska bezpečné a zdraví neohrožující práce, což se bude týkat především délky směn a dob nepřetržitých odpočinků mezi nimi. Zpravidla, je-li to možné, by měla být pracovní doba rozvržena na pět dnů v týdnu. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (§ 241 odst.1 zákoníku práce). V rámci zvýšené ochrany některých skupin zaměstnanců je navíc zaměstnavatel při rozvržení pracovní doby povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, vycházet vstříc žádosti zaměstnankyň nebo zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let, těhotných zaměstnankyň nebo zaměstnanců, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osoby závislé na jejich pomoci, o jinou vhodnou úpravu pracovní doby (blíže k tomu viz výše).

Zaměstnavatel nesmí při vypracování rozvrhu směn v jednotlivých dnech rozvrhnout směnu na delší dobu, než je 12 hodin. Do této maximální délky se nezahrnuje doba poskytnutých přestávek v práci na jídlo a oddech. Časový interval od začátku do konce směny proto bude zpravidla delší, než je délka směny (s výjimkou

směn, do kterých se započítává tzv. přiměřená doba na jídlo a oddech jako odpracovaná doba).

Zákon nezakazuje, aby směna byla rozdělena do několika částí, mezi kterými by byly kratší doby odpočinku (tzv. dělené směny). Jediným limitem pro dělení směn a nastavení jejich začátku a konce je povinná doba odpočinku mezi dvěma směnami (nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami – tzv. denní odpočinek).

Ačkoli je délka směny omezena dvanácti hodinami, celková pracovní doba zaměstnance může být v daném dni delší. Jde především o případy, kdy je na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem vykonána v daném dni práce přesčas. Limitem pro celkovou pracovní dobu v rámci 24 hodin je právě denní odpočinek, který může činit v určitých případech (například při nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo při práci přesčas) pouze 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Flexibilitu při využívání pracovní doby představuje její pružné rozvržení, kdy zaměstnavatel pouze ohraničí časové období, v rámci kterého má být směna zaměstnance v daném dni odpracována, prostřednictvím určení úseků tzv. volitelné pracovní doby. Konkrétní dobu zahájení a případně i ukončení směny nechává zaměstnavatel na rozhodnutí zaměstnance. V jednotlivých dnech je pak zaměstnanec zpravidla povinen odpracovat pouze tzv. základní pracovní dobu. Jde o způsob rozvržení pracovní doby, který přináší řadu nesporných výhod jak pro zaměstnavatele (např. v oblasti překážek v práci na straně zaměstnance), tak pro zaměstnance (možnost ovlivnit rozložení pracovní doby a lépe sladit svůj pracovní a soukromý život).

V rámci **pružného rozvržení pracovní doby** je zaměstnavatel povinen určit úseky volitelné pracovní doby a základní pracovní doby a dny, ve kterých má být práce vykonávána (např. pondělí až pátek). Úseků volitelné i základní pracovní doby může být v rámci jednoho dne více a mohou být různě kombinovány. Zaměstnanec má pak v rámci volitelné pracovní doby na výběr, zda a kdy do práce přijde a zahájí



směnu, popř. kdy směnu ukončí. Úseky základní pracovní doby je zaměstnanec povinen odpracovat vždy.

V součtu může celková doba zahrnující úseky volitelné a základní pracovní doby přesáhnout 12 hodin, stále však platí, že směna 12 hodin přesáhnout nesmí. Pružné rozvržení může být svou podstatou jak rovnoměrné, tak nerovnoměrné, záleží pouze na délce vyrovnávacího období, ve kterém má zaměstnanec odpracovat stanovenou týdenní, popř. kratší pracovní dobu. Vyrovnávací období je standardně maximálně 26 týdnů, pouze kolektivní smlouva ho může prodloužit až na 52 týdnů.

### **c) Práce přesčas**

Zaměstnavatel je omezen v možnosti nařizovat zaměstnancům práci přesčas zákonem stanovenými limity. V jednotlivých týdnech může být zaměstnanci nařízena práce přesčas maximálně v rozsahu 8 hodin. Pokud tedy zaměstnavatel potřebuje, aby zaměstnanec například odpracoval navíc dvanáctihodinovou směnu jako přesčas, je třeba se s ním na práci přesčas dohodnout. Souhlas s prací přesčas může být dán písemně, ústně nebo i mlčky tím, že zaměstnanec na mimořádnou směnu v rozsahu 12 hodin přijde a odpracuje ji.

Celkem může zaměstnavatel v kalendářním roce nařídit práci přesčas v rozsahu 150 hodin. I tento limit může být po dohodě se zaměstnancem překročen. Souhlas zaměstnance není možné v tomto případě nahradit ujednáním v kolektivní smlouvě. Prostřednictvím kolektivní smlouvy však mohou být oba limity pro nařízenou přesčasovou práci jak v týdnu, tak za kalendářní rok sníženy.

Celkový rozsah práce přesčas, tj. nařízené a dohodnuté se zaměstnancem, je v jednotlivých týdnech omezen pouze povinnými dobami nepřetržitého odpočinku mezi směnami (tzv. denní odpočinek) a v týdnu (tzv. týdenní odpočinek). Celkový rozsah přesčasové práce v kalendářním roce zákon omezuje tak, že práce přesčas nesmí přesáhnout v průměru 8 hodin týdně za stanovené vyrovnávací období, které může činit nejvýše 26 týdnů u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová

organizace, popř. u kterého není toto vyrovnávací období sjednáno v kolektivní smlouvě, a nejvýše 52 týdnů, je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě. Celkový rozsah práce přesčas pro stanovené období se pak vypočte jako násobek 8 hodin a počtu týdnů vyrovnávacího období (např.  $8 \times 26 = 208$  nebo  $8 \times 52 = 416$ ).

#### **d) Přestávka v práci na jídlo a oddech**

Přestávka v práci musí být zaměstnanci poskytnuta minimálně v rozsahu 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce, přičemž je jedno, zda jde o práci v rámci směny nebo o práci přesčas, podstatná je pouze nepřetržitost výkonu práce. Mladistvému zaměstnanci (do 18 let) musí být přestávka poskytnuta již po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávku je možné rozdělit a poskytnout v několika částech, přičemž alespoň jedna z nich musí činit alespoň 15 minut.

## **5.2. Novela zákoníku práce 2023**

V současné době je v Poslanecké sněmovně projednávána transpoziční novela zákoníku práce (sněmovní tisk č. 423). Tato novela má do českého právního řádu zapracovat především požadavky vycházející ze směrnic EU - směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen „směrnice WLB“) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Obě tyto směrnice již měly být implementovány na začátku srpna roku 2022, což znamená, že se ČR ocitla ve významném prodlení, k přijetí novely by tedy mělo dojít co možná nejdříve. Dále má být kromě transpozice výše uvedených směrnic v zákoníku práce blíže upraven výkon práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnancem, než je pracoviště zaměstnavatele (tzv. „práce na dálku“).

Podle čl. 9 směrnice WLB členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující

osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče (podle čl. 3 směrnice WLB pružným uspořádáním práce je možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby). Zákoník práce již nyní v § 241 odst. 2 stanoví zaměstnavateli povinnost umožnit kratší týdenní pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby určitým skupinám zaměstnanců – k tomu viz výše v bodě. Zaměstnavatel bude nově povinen písemně odůvodnit případné zamítnutí žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

Nově se mimo to navrhuje umožnit zaměstnanci, jehož žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnavatel vyhověl, požádat o obnovu nebo částečnou obnovu týdenní pracovní doby, byť vyhovění této žádosti nemá být nárokové. V případě, že zaměstnavatel žádosti nevyhoví (k čemuž nebude mít povinnost), bude pouze povinen to písemně odůvodnit. Zcela odlišnému režimu podléhají žádosti o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kdy každá takováto úprava (tedy i žádost o obnovu původního rozvržení) je novou žádostí a je zde nárok na to, aby jí bylo vyhověno, ledaže tomu brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Podle navrženého nového ustanovení § 241a budou dále moci zaměstnanci pečující o dítě mladší než 9 let, o osobu závislou na péči jiné osoby anebo těhotné zaměstnankyně žádat o výkon práce na dálku, byť i zde nemá být vyhovění této žádosti nárokové. Zaměstnavatel má mít pouze povinnost případné nevyhovění žádosti zaměstnance písemně odůvodnit. V této souvislosti se též nad rámec transpozice předmětných směrnic podrobně upravuje výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohody o práci na dálku v § 317 zákoníku práce (blíže viz dále v kapitole 6).

Právní úprava má být upřesněna i v tom smyslu, že v případě vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, případně o práci na dálku, by měl být uzavřen dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém se strany dohodnou na všech podstatných otázkách (v případě žádosti o kratší pracovní

dobu půjde např. o konkrétní délku týdenní pracovní doby, od kdy dochází k této změně, případně zda je tento dodatek uzavřen na dobu určitou atd.).

### 5.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby

Vyhodnocení výsledků kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby a dovolené obsahuje Informace o pracovních podmínkách 2022 v tabulce č. A22b:

IPP

2022

Tabulka č. A22b

Pracovní doba a dovolená  
v třídění podle krajů

| Kraj NUTS 3              | Délka pracovní doby |      |                      |      |           |     |                       |           |           |             |              | Pružné<br>rozvržení<br>pracovní doby | Zvýšení nároku na dovolenou |      |       |      |           |      |           |  |
|--------------------------|---------------------|------|----------------------|------|-----------|-----|-----------------------|-----------|-----------|-------------|--------------|--------------------------------------|-----------------------------|------|-------|------|-----------|------|-----------|--|
|                          | sjednána v KS       |      | obecně bez rozlišení |      |           |     | v pracovních režimech |           |           |             |              |                                      | sjednáno v KS               |      | o dny |      | o 1 týden |      | o 2 týdny |  |
|                          | PKS                 | % KS | PKS                  | % KS | hod/týden | PKS | % KS                  | 1 směnný  | 2 směnný  | vícestměnný | nepřetřížený |                                      | PKS                         | % KS | % KS  | dny  | % KS      | % KS |           |  |
|                          |                     |      |                      |      |           |     |                       | hod/týden | hod/týden | hod/týden   |              |                                      |                             |      |       |      |           |      | hod/týden |  |
| Celkem                   | 1153                | 90,4 | 753                  | 59,0 | 38,0      | 400 | 31,3                  | 39,7      | 38,35     | 37,4        | 37,3         | 381                                  | 29,9                        | 1143 | 89,6  | 8,8  | 4,4       | 78,0 | 2,8       |  |
| CZ010 Hlavní město Praha | 166                 | 85,1 | 86                   | 44,1 | 38,4      | 80  | 41,0                  | 39,6      | 38,30     | 37,3        | 37,2         | 77                                   | 39,5                        | 172  | 88,2  | 7,2  | 5,0       | 76,4 | 4,6       |  |
| CZ020 Středočeský        | 71                  | 87,7 | 48                   | 59,3 | 38,1      | 23  | 28,4                  | 39,8      | 38,53     | 37,5        | 37,4         | 16                                   | 19,8                        | 66   | 81,5  | 8,6  | 5,4       | 71,6 | 1,2       |  |
| CZ031 Jihočeský          | 110                 | 90,9 | 66                   | 54,5 | 38,0      | 44  | 36,4                  | 39,5      | 38,44     | 37,2        | 37,1         | 36                                   | 29,8                        | 108  | 89,3  | 5,8  | 5,4       | 81,8 | 1,7       |  |
| CZ032 Plzeňský           | 65                  | 94,2 | 42                   | 60,9 | 37,9      | 23  | 33,3                  | 39,8      | 37,98     | 37,4        | 37,4         | 21                                   | 30,4                        | 64   | 92,8  | 7,2  | 4,8       | 82,6 | 2,9       |  |
| CZ041 Karlovarský        | 33                  | 94,3 | 23                   | 65,7 | 38,3      | 10  | 28,6                  | 40,0      | 38,59     | 37,5        | 37,5         | 6                                    | 17,1                        | 25   | 71,4  | 8,6  | 3,7       | 62,9 |           |  |
| CZ042 Ústecký            | 75                  | 93,8 | 58                   | 72,5 | 37,7      | 17  | 21,3                  | 39,7      | 38,33     | 37,5        | 37,5         | 26                                   | 32,5                        | 74   | 92,5  | 11,3 | 4,2       | 78,8 | 2,5       |  |
| CZ051 Liberecký          | 51                  | 79,7 | 37                   | 57,8 | 37,8      | 14  | 21,9                  | 39,5      | 37,79     | 37,5        | 37,5         | 16                                   | 25,0                        | 56   | 87,5  | 14,1 | 4,3       | 70,3 | 3,1       |  |
| CZ052 Královéhradecký    | 72                  | 92,3 | 50                   | 64,1 | 37,9      | 22  | 28,2                  | 39,8      | 38,47     | 37,5        | 37,5         | 16                                   | 20,5                        | 68   | 87,2  | 2,6  | 5,5       | 82,1 | 2,6       |  |
| CZ053 Pardubický         | 63                  | 95,5 | 34                   | 51,5 | 38,1      | 29  | 43,9                  | 40,0      | 38,38     | 37,5        | 37,5         | 11                                   | 16,7                        | 60   | 90,9  | 10,6 | 5,0       | 78,8 | 1,5       |  |
| CZ063 Vysočina           | 70                  | 92,1 | 45                   | 59,2 | 38,1      | 25  | 32,9                  | 39,8      | 38,40     | 37,5        | 37,5         | 19                                   | 25,0                        | 72   | 94,7  | 11,8 | 3,3       | 78,9 | 3,9       |  |
| CZ064 Jihomoravský       | 105                 | 89,7 | 67                   | 57,3 | 38,2      | 38  | 32,5                  | 39,8      | 38,33     | 37,5        | 37,4         | 24                                   | 20,5                        | 107  | 91,5  | 12,8 | 3,7       | 74,4 | 4,3       |  |
| CZ071 Olomoucký          | 72                  | 93,5 | 56                   | 72,7 | 37,9      | 16  | 20,8                  | 39,7      | 38,25     | 37,3        | 37,2         | 25                                   | 32,5                        | 67   | 87,0  | 5,2  | 5,0       | 79,2 | 2,6       |  |
| CZ072 Zlínský            | 75                  | 96,2 | 44                   | 56,4 | 38,0      | 31  | 39,7                  | 39,7      | 38,46     | 37,5        | 37,2         | 22                                   | 28,2                        | 73   | 93,6  | 6,4  | 6,2       | 85,9 | 1,3       |  |
| CZ080 Moravskoslezský    | 125                 | 89,9 | 97                   | 69,8 | 37,8      | 28  | 20,1                  | 39,6      | 38,50     | 37,5        | 37,1         | 66                                   | 47,5                        | 131  | 94,2  | 11,5 | 3,6       | 79,9 | 2,9       |  |

Vysvětlivky: PKS  
% KS  
hod/týden  
dny

počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán  
podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru  
průměrná délka pracovní doby  
průměrný počet dní, o které je navýšena dovolená (pokud není navýšena v týdnech)

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán  
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru  
hod/týden průměrná délka pracovní doby  
dny průměrný počet dní, o které je navýšena dovolená (pokud není navýšena v týdnech)

[Zdroj: Informace o pracovních podmínkách 2022]

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že délka pracovní doby je běžným ujednáním, které obsahuje více než 90 % kolektivních smluv. Ve většině kolektivních smluv je takto sjednána zkrácená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy oproti stanovené týdenní pracovní době pro různé pracovní režimy vyplývající ze zákoníku práce. Pouze zhruba ve třetině kolektivních smluv je sjednáno pružné rozvržení pracovní doby.

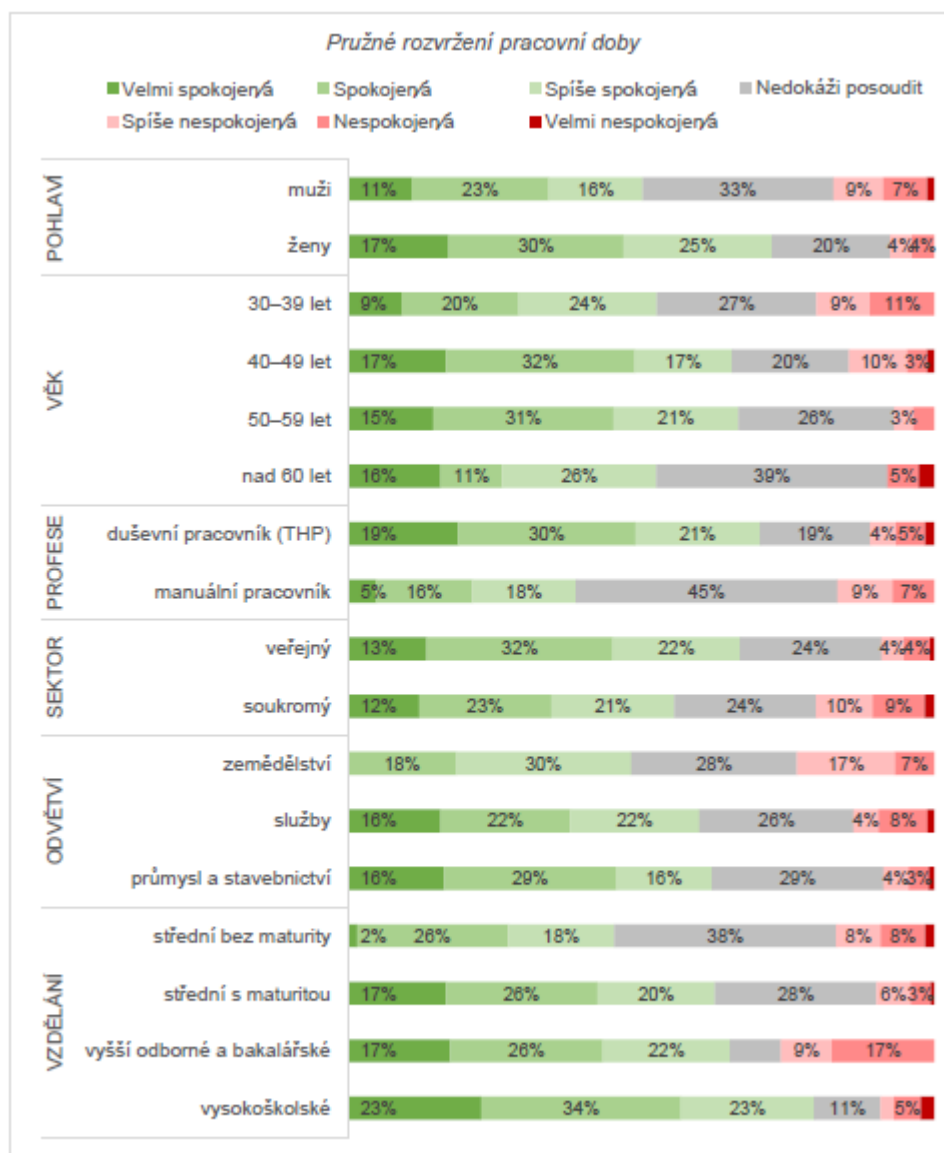
Ujednání o dovolené nad rámec zákoníku práce, tj. prodloužení na více než 4 týdny, obsahuje téměř 90 % kolektivních smluv. Nejčastěji (v téměř 80 %) je sjednáno prodloužení dovolené o 1 týden. V malé části kolektivních smluv jsou sjednány pouze

dny jednotlivé dny dovolené navíc, a ještě méně častěji je výměra dovolené v kolektivních smlouvách prodloužena o 2 týdny.

Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti délky pracovní doby a pružného rozvržení pracovní doby podle pohlaví, věku, profese, sektoru, odvětví a vzdělání ukazují následující tabulky z Výsledků průzkumu:



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Výsledky výzkumu ukazují, že s délkou pracovní doby je spokojeno přibližně 70 až 75 % respondentů bez ohledu na pohlaví, věk, typ profese apod. V případě pružného rozvržení pracovní doby jsou již hodnocení podle vybraných znaků různorodější, což je vidět například u typu vykonávané profese. Ve skupině duševně pracujících zaměstnanců je spokojeno 70 %, kdežto v případě manuálně pracujících pouze 39 %. Navíc téměř polovina (45 %) manuálně pracujících nedokázala ujednání

týkající se pružného rozvržení pracovní doby posoudit oproti 19 % u duševně pracujících zaměstnanců.

#### **5.4. Možnosti kolektivního vyjednávání v oblasti pracovní doby**

Prostřednictvím kolektivního vyjednávání je možné zákonné standardy v oblasti pracovní doby významně zlepšit a přispět tak k větší spokojenosti zaměstnanců a lepšímu sladění jejich pracovních a osobních životů.

Kolektivní smlouva může obsahovat například tato ujednání v oblasti pracovní doby:

##### **a) Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy**

Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba se vyskytuje nejčastěji v délce 37,5 hodin týdně (zohledňuje se pět půlhodinových přestávek v práci v průběhu týdne). Je samozřejmě možné zkrátit týdenní pracovní dobu ještě více.

V případě různých směnných pracovních režimů u jednoho zaměstnavatele by v souladu se zásadou rovného zacházení nemělo docházet pouze ke sjednocení pracovní doby na jednotnou délku týdenní pracovní doby stanovené zákonem pro vícesměnný či nepřetržitý provoz, tj. na 37,5h, ale zkrácena by měla být různě dlouhá zákonná stanovená týdenní pracovní doba u všech pracovních režimů.

##### **b) Bližší pravidla pro sjednávání kratších úvazků (kratší pracovní doby)**

Kratší pracovní doba může být sjednána pouze v individuální smlouvě se zaměstnancem, kolektivní smlouva však může sjednat závazky zaměstnavatele, které postavení zaměstnanců v případě jejich zájmu o kratší pracovní úvazeklepší. Může být například sjednáno, že zaměstnavatel vyhová žádosti všech zaměstnanců o kratší pracovní dobu, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody na jeho straně, případně může být tento závazek zaměstnavatele vztažen jen k vybraným skupinám zaměstnanců (nad rámec osob uvedených v § 241 odst. 2 zákoníku práce) – například na zaměstnance v předdůchodovém věku, kteří mohou mít o kratší úvazky zájem z důvodu ubývajících sil a větší potřebě odpočinku. Dále může být v kolektivní smlouvě založena povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o návrat k předchozímu úvazku či žádosti o jinou (rovněž kratší) délku týdenní pracovní doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

### **c) Ujednání o jiné vhodné úpravě pracovní doby**

Kolektivní smlouva může upřesnit, jakým způsobem lze upravovat týdenní pracovní dobu za účelem lepšího přizpůsobení osobním potřebám zaměstnanců. Podstata jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby může spočívat v tom, že si zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou vlastní (individuální) rozvrh pracovní doby s tím, že obecně stanovené limity pro rozvržení pracovní doby do směn (maximální délka jedné směny, minimální délka odpočinků) platí i zde. Jinou vhodnou úpravou pracovní doby je v tomto případě zejména jiný začátek, popřípadě konec směn, než mají ostatní zaměstnanci. Jiná vhodná úprava pracovní doby může spočívat i v různé délce směn v jednotlivých dnech, rozvrhování pracovní doby jen na některé dny v týdnu, případně v pružném rozvržení pracovní doby.

### **d) Pružné uspořádání pracovní doby**

Ve smyslu směrnice WLB zahrnuje pojem „pružné uspořádání pracovní doby“ různé možnosti pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce – například pružné rozvržení týdenní pracovní doby, kratší pracovní dobu, využívání práce na dálku.

Pružná pracovní doba může být v kolektivních smlouvách sjednána v různých variantách podle délky vyrovnávacího období:

- pružný pracovní den – v každém pracovním dni má být odpracována celá směna, „pružení“ se projevuje pouze v tom, že zaměstnanec může ovlivnit čas začátku, případně konce směny v rámci úseků volitelné pracovní doby. Pružný pracovní den může být uplatněn jak v rámci rovnoměrného, tak nerovnoměrného rozvržení pracovní doby.
- pružný pracovní týden – stanovená týdenní pracovní doba má být odpracována v každém týdnu. V tomto případě jde o rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec si může zvolit začátek a konec směn v jednotlivých dnech, přičemž v každém dni je povinen odpracovat pouze základní pracovní dobu, za celý týden pak celkem stanovenou týdenní pracovní dobu.
- pružný kalendářní měsíc – celková pracovní doba za kalendářní měsíc má činit v průměru stanovenou týdenní, popř. sjednanou kratší pracovní dobu. V jednotlivých pracovních dnech je zaměstnanec povinen odpracovat pouze základní pracovní dobu. Celkem za vyrovnávací období je pak povinen odpracovat počet hodin připadající na kalendářní měsíc při stanovené týdenní či kratší pracovní době. Svým charakterem tedy jde o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Celkový počet hodin pracovní doby se v jednotlivých kalendářních měsících může lišit.
- pružné několikátýdenní či několikaměsíční období – maximálně 52 týdnů na základě ujednání v kolektivní smlouvě. Pravidla jsou obdobná jako v případě pružného kalendářního měsíce.



#### **e) Ujednání týkající se přestávek v práci**

V kolektivní smlouvě lze sjednat poskytnutí delší přestávky na jídlo a oddech. Takové opatření je vhodné zejména v případě, kdy stravovací zařízení nejsou v blízkosti areálu zaměstnavatele a zaměstnanci potřebují na oběd delší čas. Dále je možné zkrátit časový interval, po kterém musí být zaměstnanci nejpozději poskytnuta přestávka v práci na jídlo a oddech tak, aby ve směnách přesahujících 8 hodin byly poskytnuty 2 přestávky. Zejména směny v délce 12 hodin mohou být pro zaměstnance značně vyčerpávající a podle zákona při nich stačí poskytnout pouze 1 přestávku v práci (nejdéle po 6 hodinách a po dalších 6 hodinách již směna končí). Lze sjednat i rozdělení přestávky v práci na jídlo a oddech včetně délky jejich jednotlivých částí.

Mohou být zavedeny i jiné druhy přestávek v práci, včetně jejich případného zápočtu do odpracované doby (tzv. placené přestávky) – například ke kouření, telefonování, či meditaci nebo jiným účelům.

#### **f) Omezení přesčasové práce**

Nadměrný rozsah pravidelné přesčasové práce může být jedním z hlavních důvodů nespokojenosti zaměstnanců z důvodu nedostatku volného času na odpočinek či osobní aktivity. V kolektivní smlouvě může být sjednán nižší rozsah práce přesčas v jednotlivých týdnech (méně než 8 hodin) i nižší maximální rozsah přesčasové práce v určitém období (např. že práce přesčas smí činit v průměru za stanovené období pouze 4 hodiny týdně či celkem za kalendářní rok max. 100 hodin).

#### **g) Minimální standardy v oblasti pracovní doby a dob odpočinku při práci na dálku**

Podle platné právní úpravy práce na dálku, která nemá být novelou zákoníku práce dotčena, platí, že úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy se na práci mimo pracoviště zaměstnavatele nepoužije. Digitalizace a zvýšené využívání IT technologií při práci výrazným způsobem zasáhly do rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, stírá se jasná hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, a dochází k intenzifikaci práce a k neúměrně dlouhé pracovní době s rizikem výskytu neodměněné práce přesčas. Blíže k práci na dálku a riziky s ní spojenými viz kapitoly 6 a 7.

Kolektivní vyjednávání může nastavit pravidla organizace práce, pracovní doby a doby odpočinku při využívání digitálních technologií a práci na dálku. Lze například zavést pravidla pro nekontaktování zaměstnanců mimo jejich pracovní dobu (tzv. „právo odpojit se“). Je možné sjednat, že pokud zaměstnanci, které bude kontaktování zaměstnavatelem mimo pracovní dobu obtěžovat, mohou proti němu vznést vůči zaměstnavateli námitku, za kterou

nebudou postihováni. Zároveň je vhodné nastavit pravidla užívání digitálních pracovních pomůcek pro soukromé účely v pracovní době i mimo ni.

#### **h) Kratší pracovní týden (tzv. compressed week)**

Kratší pracovní týden obvykle znamená, že se pracuje čtyři dny místo pěti. Tento rozvrh může zahrnovat méně celkového počtu hodin týdně (zkrácená či kratší týdenní pracovní doba) nebo přesunutí běžné pracovní doby na čtyřdenní období, např. čtyři desetihodinové směny v týdnu). Variantou může být i kratší páteční směna.

#### **i) Možnost čerpat neplacené volno bez omezení**

Kolektivní smlouva může obsahovat závazek zaměstnavatele vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy (tzv. neplaceného volna), pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

#### **j) Sabatiki**

Mezi nové a netradiční benefity v oblasti pracovní doby patří tzv. sabatiki neboli dlouhodobé pracovní volno, které může být placené, částečně placené nebo neplacené. Má sloužit především jako součást psychohygieny a prevence syndromu vyhoření. Účelem je především oddych od pracovního stresu, zaměření na osobní rozvoj a rodinný život. Zaměstnanci jej mohou strávit například cestováním. Může jít také o tvůrčí volno za účelem vědecké práce, sebevzdělávání nebo práce na publikaci. Délka sabatiklu bývá individuální, nejčastěji se však pohybuje v rozmezí dvou až šesti měsíců, někdy i celý rok.

## **6. Vliv kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví a bezpečnosti práce**

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále rovněž jako „BOZP“) je jedním z tradičních témat kolektivního vyjednávání, protože zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci představuje důležitý úkol pro odborové organizace po celém světě. Kolektivní vyjednávání tak hraje klíčovou roli při vytváření a udržování zdravých a bezpečných pracovních podmínek pro zaměstnance ve všech odvětvích a sektorech tím, že pomáhá nastavit standardy a minimální požadavky pro ochranu zdraví a bezpečnosti práce. Zároveň umožňuje zaměstnancům podílet se na tvorbě a aktualizaci zdravotních a bezpečnostních politik v jejich pracovním prostředí. Skrze své zástupce a odborové organizace mají zaměstnanci možnost vyjádřit své potřeby, obavy a návrhy týkající se jejich zdraví a bezpečnosti. Tím dochází k zajištění jejich přímého zapojení do rozhodovacího procesu a zvýšení jejich spokojenosti.

Kolektivní vyjednávání přispívá také ke zlepšení informovanosti a odbornosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V kolektivních smlouvách jsou sjednány podmínky pro pravidelná školení zaměstnanců ohledně rizik a preventivních opatření na pracovišti. Tím se zvyšuje povědomí o zdravotních a bezpečnostních otázkách a zaměstnancům se poskytuje potřebná odborná příprava.

Covidová pandemie ještě více prohloubila zájem zaměstnavatelů i zaměstnanců o otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úpravy organizace práce, ke kterým došlo během coronavirové krize, budou mít i nadále v mnoha ohledech dopad na budoucí podobu BOZP ve firmách. Nutná je především silnější integrace bezpečnosti práce do provozních systémů a podnikových procesů, a to s využitím moderních digitálních nástrojů.

Nové technologie v uplynulých letech řadě zaměstnanců dramaticky změnily způsob a povahu práce na pracovištích. Tento vývoj je důležité sledovat a v předstihu přijímat preventivní opatření na ochranu zdraví a životů zaměstnanců, kteří mohou být novými technologiemi negativně ovlivněni. Především je třeba si uvědomit, že nové

technologie v případě nevhodného zavádění mohou poškodit fyzické i duševní zdraví zaměstnanců. Hlavními výzvami pro kolektivní vyjednávání v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto budou v následujících letech digitalizace společně se zvyšující se pracovní zátěží, rostoucí odpovědností a stárnoucí pracovní silou. Je zejména třeba maximalizovat výhody nových technologií a současně zajistit, že pracovní prostředí budou bezpečná.

### **6.1. Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců v souvislosti s využívání nových technologií**

Digitalizace otevírá prostor narůstajícím výzvám v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, zejména ergonomické, organizační a psychosociální povahy, které je zapotřebí lépe pochopit a zvládnout. Nabízí však také nové příležitosti ke snížení některých rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví nebo k jejich lepšímu řízení. Důležité je především vhodné použití technologií a jejich správné řízení.

Mezi opatření, která by mohla pomoci zmírnit problémy v oblasti BOZP, jež přináší digitalizace, patří:

- vypracování etických rámců pro digitalizaci a kodexů chování,
- důraz na prevenci prostřednictvím přístupu "bezpečnost již od návrhu" („prevention through design“), který integruje lidské faktory a návrh zaměřený na zaměstnance,
- zapojení zaměstnanců do návrhu a provádění všech strategií digitalizace,
- spolupráce mezi akademickou sférou, průmyslem, sociálními partnery a vládami na poli výzkumu a inovací v oblasti digitálních technologií, za účelem náležitého zohlednění lidských aspektů,
- regulační rámec pro vyjasnění odpovědností v oblasti BOZP v souvislosti s novými technologiemi a novými způsoby práce,

- přizpůsobený systém vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanců.<sup>9</sup>

Technologický pokrok v uplynulých desetiletích vedl k problému zneužívání snadné dostupnosti zaměstnanců i mimo pracovní dobu. Zaměstnavatelé často očekávají, že když zaměstnancům poskytnou mobilní telefony a notebooky s internetovým připojením, budou pro ně zaměstnanci v případě potřeby dostupní i mimo svou standardní pracovní dobu, aniž by drželi pracovní pohotovost. Před dvaceti lety bylo výjimečné (pokud nešlo o naléhavé případy) kontaktovat zaměstnance mimo pracovní dobu, a tím spíše o víkendech nebo svátcích. V současnosti smlouvy nezřídka zavazují zaměstnance k tomu, aby byli k dispozici po práci, o víkendu a o svátcích. Tato „pohotovost“ je spojována s vyšší produktivitou práce a je považována za nezbytnou za podmínku kariérního postupu. Tato praxe významným způsobem zasahuje do rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem a přispívá k zastření jasné hranice mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, k intenzifikaci práce a k neúměrně dlouhé pracovní době. To následně vede u zaměstnanců k četným negativním vlivům, jako jsou spánková deprivace, syndrom vyhoření, izolace, rakovina, redukce soustředění, muskuloskeletální nemoci, emoční vyčerpání, úzkost či deprese.

Masivní využívání práce z domova zapříčiněné covidovou pandemií urychlilo a zintenzivnilo diskuse o možném zavedení „práva odpojit se“ („right to disconnect“). Právo na odpojení představuje právo zaměstnance na odpojení od práce a zdržení se elektronické komunikace související s prací v mimopracovní době a během svátků. Evropský parlament ve své Rezoluci o právu na odpojení z roku 2021 vyjadřuje názor, že „právo odpojit se“ by mělo být v digitální éře základním právem všech zaměstnanců, nejen těch, kteří pracují mimo pracoviště.<sup>10</sup> Kolektivní smlouvy jsou vhodným nástrojem pro zavedení takového omezení.

---

<sup>9</sup> COCKBURN, William. OSH in the future: where next? European Journal of Workplace Innovation, 2021. Vol. 6, No. 1. Doi: <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>.

<sup>10</sup> European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)).

S prací na dálku jsou spojena i další rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví – například rizika při používání zařízení, nebo – zejména u práce administrativního a duševního charakteru – rizika ohrožení zdraví neionizujícím zářením (práce s PC), nevhodným osvětlením, mikroklimatem či pracovní polohou. Problematické mohou být i pracovní podmínky jako je osvětlení, teplota na pracovišti, větrání, hluk a hygienické vybavení (voda, toalety). Závažné problémy může zaměstnanci způsobit i osamocenosť práce a pocit izolace při práci z domova, nedostatek podpory pracovního kolektivu a snížená podpora organizace.

Za výhodu práce na dálku je považována především možnost přizpůsobit svou pracovní dobu svým časovým potřebám. V praxi to však často není možné, a zaměstnanci tak platí za svobodu, kterou jim přináší takové pracovní uspořádání, narušenými hranicemi pracovního a soukromého života a neustálou dosažitelností. Tento nezdravý pracovní režim může vést k nedodržování správné životosprávy, psychickému napětí a nutkání být neustále aktivní a on-line. Důsledkem pak může být fyzické či psychické zhroucení zaměstnance či dokonce rozpad rodiny nebo sociálních vztahů se svým okolím.

Za bezpečnost a ochranu zdraví odpovídá i při práci z domova zaměstnavatel, a je tedy v jeho vlastním zájmu na výše uvedená rizika zaměstnance upozorňovat, resp. zavádět ve spolupráci s odborovými organizacemi opatření k jejich eliminaci (například informovat zaměstnance o správné ergonomii pracovního místa a respektovat jeho právo na odpojení se).

## **6.2. Ochrana duševního zdraví zaměstnanců**

Důsledky covidové pandemie posunuly do popředí otázku duševního zdraví zaměstnanců. Průzkumy naznačují, že v této době došlo ke značnému nárůstu stresu, úzkostí a deprese mezi zaměstnanci. Na tato zjištění poměrně pružně zareagovaly u mnohých zaměstnavatelů kolektivní smlouvy, ve kterých se ve větší míře začaly

objevovat benefity, jejichž cílem je podpořit obranyschopnost, fyzickou kondici či duševní zdraví zaměstnanců (viz níže). V rámci systému tzv. cafeterií se čerpání benefitů více přesunulo do oblasti zdraví (lékárny, lékařské konzultace na dálku, konzultace s koučem nebo psychologem).

Ochrana duševního zdraví zaměstnanců je důležitým aspektem každodenního pracovního života. Zaměstnavatelé a odbory by měli tomuto tématu věnovat zvláštní pozornost a aktivně se snažit vytvořit podmínky, které duševní zdraví svých zaměstnanců podporují. Zásadní je v tomto směru prevence – investice by měly směřovat do vzdělávání a osvěty zaměstnanců o duševním zdraví a jeho důležitosti (o rizicích duševního zatížení, stresu či vyhoření). Důležitým krokem je také odstranění stigma spojeného s duševním zdravím v pracovním prostředí. Zaměstnanci by měli mít důvěru, že mohou hovořit o svých duševních obtížích bez obav z možných negativních důsledků. Otevřená a podporující komunikační kultura vytváří prostor pro sdílení, porozumění a vzájemnou podporu.

Neméně důležitá je podpora a rozvíjení dovedností, které pomáhají zaměstnancům efektivněji zvládat pracovní nároky a stresové situace. Zaměstnavatelé by měli identifikovat faktory, které mohou přispívat k pracovnímu stresu a aktivně se snažit je minimalizovat. To může zahrnovat zlepšení organizace práce a vytváření příznivého pracovního prostředí, rozumné rozdělení pracovních nároků, poskytování podpory a nástrojů pro zvládání stresu a implementaci strategií pro posilování duševní odolnosti zaměstnanců. Zaměstnavatelé by měli zajistit, aby zaměstnanci měli přístup i k odborné podpoře, jako je poradenství, psychologická pomoc nebo mentorování. Tato podpora by měla být dostupná a bezpečná, aby zaměstnanci měli pocit, že mohou o svých problémech hovořit otevřeně a bez obav. K dobrému duševnímu zdraví zaměstnanců přispívá i podpora týmové spolupráce, komunikace a soudržnosti.

Zaměstnancům by mělo být umožněno využít bez omezení a zásahů čas odpočinku a dovolené, protože právě pracovní přetížení a nedostatek času na relaxaci jsou častými příčinami duševního vyčerpání. Zaměstnavatelé by proto měli dodržovat

právo zaměstnanců se odpojit a podporovat je v čerpání delších úseků dovolené tak, aby zaměstnanci měli možnost si odpočinout a obnovit energii.

V neposlední řadě je také důležité pravidelně monitorovat a hodnotit duševní zdraví zaměstnanců. To umožňuje identifikovat případné problémy a včas na ně reagovat. Dotazníky, průzkumy spokojenosti zaměstnanců a rozhovory s nimi mohou poskytnout cenné informace o stavu duševního zdraví v pracovním prostředí.

Benefity pro podporu psychické pohody a duševního zdraví, které se objevují v kolektivních smlouvách:

- dovolená nad rámec zákona (více než 4 týdny),
- příspěvek na kulturní a sportovní aktivity,
- příspěvek na rekreaci, lázně, wellness,
- nadstandardní lékařská péče ve smluvních lékařských zařízeních – zvýšení periodicity preventivních prohlídek, dentální péče, lázně, masáže, rehabilitace,
- Příspěvek na vitamíny, potravinové doplňky,
- Poradenství, koučink, psychoterapie (prezenčně, telefonicky či on-line),
- výukové aktivity k podpoře duševního zdraví,
- relaxační zóny na pracovišti,
- pružná pracovní doba,
- práce na dálku,
- firemní školka, dětská skupina,
- příspěvek na školku,
- sabatiki,
- peer programy (principem je aktivní zapojení předem připravených, zdravě žijících vrstevníků, kteří pozitivně a neformálně působí na formování postojů kolegů).

### **6.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti BOZP**



Vyhodnocení výsledků kolektivního vyjednávání v oblasti využití sociálních fondů (sjednání různých druhů benefitů) obsahuje Informace o pracovních podmínkách 2022 v tabulce č. A 29a:

| Odborový svaz                             | Struktura plánovaného užití fondu sjednaná v KS |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | Spolurozhod. právo ZO OS k užití fondu |             | Užití fondu formou osobních účtů |             |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|----------------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
|                                           | A                                               | B           | C           | D            | E           | F           | G           | H           | I           | J            | K            | PKS                                    | % KS        | PKS                              | % KS        |
|                                           | prům. %                                         | prům. %     | prům. %     | prům. %      | prům. %     | prům. %     | prům. %     | prům. %     | prům. %     | prům. %      | prům. %      |                                        |             |                                  |             |
| <b>Celkem</b>                             | <b>9,23</b>                                     | <b>3,07</b> | <b>1,71</b> | <b>25,00</b> | <b>1,53</b> | <b>2,99</b> | <b>0,67</b> | <b>9,01</b> | <b>2,46</b> | <b>31,06</b> | <b>12,37</b> | <b>350</b>                             | <b>27,4</b> | <b>213</b>                       | <b>16,7</b> |
| ČMOS civilních zaměstnanců armády         | 25,99                                           | 1,46        | 0,84        | 31,16        | 1,00        | 6,92        |             | 26,51       | 0,73        | 1,59         | 3,80         | 5                                      | 100,0       | 2                                | 40,0        |
| Dopravy                                   |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              |                                        |             |                                  |             |
| Dopravy, silničního hospod. a autooprav.  |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 5                                      | 45,5        |                                  |             |
| Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.  | 5,78                                            | 3,97        | 1,19        | 32,91        | 0,65        | 5,88        |             | 19,43       | 5,71        | 9,34         | 15,14        | 16                                     | 24,6        | 18                               | 27,7        |
| ECHO                                      | 7,97                                            | 7,13        | 5,60        | 21,33        | 1,49        | 2,89        | 1,08        | 7,91        | 3,68        | 32,19        | 8,74         | 21                                     | 27,6        | 43                               | 56,6        |
| Hornictví, geologie a naftového prům.     |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 3                                      | 17,6        | 4                                | 23,5        |
| KOVO                                      | 6,75                                            | 3,14        | 1,65        | 29,29        | 0,99        | 3,45        | 2,28        | 7,91        | 1,70        | 26,44        | 16,40        | 103                                    | 18,9        | 26                               | 4,8         |
| NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 11                                     | 17,7        | 9                                | 14,5        |
| Odborové sdružení železničářů             |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 20                                     | 60,6        | 2                                | 6,1         |
| Orchestrálních hudebníků ČR               |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              |                                        |             |                                  |             |
| Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu   |                                                 |             |             |              |             |             |             | 100,00      |             |              |              | 1                                      | 9,1         |                                  |             |
| Poštovních, telekom. a novinových služeb  |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 1                                      | 16,7        | 1                                | 16,7        |
| Prac. peněžnictví a pojišťovnictví        | 2,68                                            | 2,51        | 0,63        | 36,30        | 1,52        | 0,69        |             | 11,16       |             | 38,04        | 6,47         | 8                                      | 61,5        | 11                               | 84,6        |
| Pracovníků vědy a výzkumu                 | 3,87                                            | 0,38        | 2,07        | 32,03        | 3,38        | 2,15        |             | 3,92        | 0,31        | 31,37        | 20,50        | 19                                     | 65,5        | 10                               | 34,5        |
| Pracovníků zemědělství a výživy           | 27,83                                           | 6,75        | 3,31        | 15,82        | 0,89        | 11,37       | 11,33       | 4,75        | 1,33        | 12,25        | 4,37         | 8                                      | 17,0        | 7                                | 14,9        |
| Skla, keramiky a porcelánu                | 1,41                                            | 5,68        |             | 18,89        | 4,51        | 5,27        |             | 5,64        | 0,65        | 56,51        | 1,44         | 15                                     | 53,6        | 2                                | 7,1         |
| STAVBA                                    | 22,69                                           | 0,55        | 0,57        | 13,55        | 0,12        | 3,05        |             | 0,58        | 4,92        | 44,41        | 9,56         | 31                                     | 28,4        | 39                               | 35,8        |
| Textilního, oděvního a kožedělného pr.    | 1,99                                            | 3,58        |             | 7,96         | 31,52       | 2,59        |             | 21,50       | 11,35       | 2,39         | 17,12        | 5                                      | 20,0        | 1                                | 4,0         |
| UNIOS                                     | 18,91                                           | 1,84        | 4,34        | 19,84        | 1,07        | 1,65        |             | 7,04        | 0,84        | 8,25         | 36,23        | 63                                     | 54,8        | 27                               | 23,5        |
| Vysokoškolský OS                          |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 7                                      | 36,8        |                                  |             |
| Zaměst. obchodu, logistiky a služeb       |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 1                                      | 6,7         | 3                                | 20,0        |
| Zaměstnanců letectví                      |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              |                                        |             | 2                                | 66,7        |
| Zdravotnictví a sociální péče ČR          |                                                 |             |             |              |             |             |             |             |             |              |              | 7                                      | 28,0        | 6                                | 24,0        |

|                  |                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vysvětlivky: PKS | počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán                                   |
| % KS             | podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru |
| prům. %          | průměrné procento užití pro tento účel z celkové tvorby fondu                                        |
| A                | rekreace - příspěvek zaměstnanci a rod. přísl.                                                       |
| B                | zdravotní služby - lázně, rehabilitace                                                               |
| C                | půjčky zaměstnancům na bytové účely                                                                  |
| D                | příspěvek na závodní stravování                                                                      |
| E                | sociální výpomoci, soc.půjčky                                                                        |
| F                | odměny při pracovním a životním výročí                                                               |
| G                | příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání                                                              |
| H                | příspěvek na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce                                                 |
| I                | příspěvek odborové organizaci                                                                        |
| J                | ostatní užití                                                                                        |
| K                | zůstatek                                                                                             |

61

[Zdroj: Informace o pracovních podmínkách 2022]

Z této tabulky vyplývá, že v rámci struktury plánovaného užití sociálního fondu jsou prostředky nejčastěji použity na tyto benefity (v pořadí dle průměrného procenta užití pro konkrétní benefit z celkové tvorby fondu):

- příspěvek na závodní stravování (čtvrtina z prostředků ve fondu),
- příspěvek na rekreaci zaměstnance a rodinného příslušníka (9 %),
- příspěvek na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce (9 %),
- zdravotní služby – lázně a rehabilitace (3 %),
- odměny při pracovním a životním výročí (3 %),
- půjčky zaměstnancům na bytové účely (1,7 %),
- sociální výpomoci a půjčky (1,5 %),

- příspěvek na dopravu do a ze zaměstnání (0,7 %).

Tabulka č. A 31a obsahuje vyhodnocení četnosti ujednání o opatřeních k zajištění BOZP a písemném vyhodnocování stavu BOZP:

| Odborový svaz                             | Odborný rozvoj zaměstnanců                       |       |                                                                   |      | Konkretizováno rovné zacházení a zákaz diskriminace | V kolektivní smlouvě sjednáno                       |      |                                  |      | Konkretizován způsob realizace rámcové dohody |      |                                     |      |      |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------|----------------------------------|------|-----------------------------------------------|------|-------------------------------------|------|------|
|                                           | sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců |       | sjednány konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se to týká |      |                                                     | opatření (technická a organizační) k zajištění BOZP |      | písemné vyhodnocování stavu BOZP |      | o stresu spojeném s prací                     |      | o obtěžování a násilí na pracovišti |      |      |
|                                           | PKS                                              | % KS  | PKS                                                               | % KS |                                                     | PKS                                                 | % KS | PKS                              | % KS | PKS                                           | % KS | PKS                                 | % KS |      |
| Celkem                                    | 422                                              | 33,1  | 27                                                                | 2,1  | 464                                                 | 36,4                                                | 1067 | 83,6                             | 674  | 52,0                                          | 7    | 0,5                                 | 17   | 1,3  |
| ČMOS civilních zaměstnanců armády         | 3                                                | 60,0  |                                                                   |      | 2                                                   | 40,0                                                | 5    | 100,0                            | 3    | 60,0                                          |      |                                     |      |      |
| Dopravy                                   | 7                                                | 50,0  |                                                                   |      | 3                                                   | 21,4                                                | 10   | 71,4                             | 7    | 50,0                                          |      |                                     |      |      |
| Dopravy, silničního hospod. a autooprav.  | 5                                                | 45,5  |                                                                   |      |                                                     |                                                     | 8    | 72,7                             | 7    | 63,6                                          |      |                                     |      |      |
| Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.  | 38                                               | 58,5  |                                                                   |      | 40                                                  | 61,5                                                | 64   | 98,5                             | 7    | 10,8                                          |      |                                     |      |      |
| ECHO                                      | 42                                               | 55,3  |                                                                   |      | 34                                                  | 44,7                                                | 74   | 97,4                             | 34   | 44,7                                          | 2    | 2,6                                 | 1    | 1,3  |
| Hornictví, geologie a naftového prům.     |                                                  |       |                                                                   |      | 5                                                   | 29,4                                                | 15   | 88,2                             | 6    | 35,3                                          |      |                                     |      |      |
| KOVO                                      | 116                                              | 21,3  | 5                                                                 | 0,9  | 186                                                 | 34,1                                                | 398  | 73,0                             | 327  | 60,0                                          | 1    | 0,2                                 | 9    | 1,7  |
| NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví | 32                                               | 51,6  |                                                                   |      | 3                                                   | 4,8                                                 | 59   | 95,2                             | 42   | 67,7                                          |      |                                     |      |      |
| Odborové sdružení železničářů             | 23                                               | 69,7  | 5                                                                 | 15,2 | 18                                                  | 54,5                                                | 30   | 90,9                             | 26   | 78,8                                          | 1    | 3,0                                 | 4    | 12,1 |
| Orchestrálních hudebníků ČR               | 1                                                | 33,3  |                                                                   |      |                                                     |                                                     | 1    | 33,3                             |      |                                               |      |                                     |      |      |
| Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu   | 6                                                | 54,5  |                                                                   |      | 8                                                   | 72,7                                                | 10   | 90,9                             | 7    | 63,6                                          |      |                                     |      |      |
| Poštovních, telekom. a novinových služeb  | 3                                                | 50,0  |                                                                   |      | 2                                                   | 33,3                                                | 6    | 100,0                            | 1    | 16,7                                          |      |                                     |      |      |
| Prac. peněžnictví a pojišťovnictví        | 8                                                | 61,5  |                                                                   |      | 8                                                   | 61,5                                                | 12   | 92,3                             | 2    | 15,4                                          |      |                                     |      |      |
| Pracovníků vědy a výzkumu                 | 17                                               | 58,6  | 2                                                                 | 6,9  | 5                                                   | 17,2                                                | 24   | 82,8                             | 6    | 20,7                                          |      |                                     |      |      |
| Pracovníků zemědělství a výživy           | 6                                                | 12,8  |                                                                   |      | 23                                                  | 48,9                                                | 44   | 93,6                             | 5    | 10,6                                          |      |                                     |      |      |
| Skla, keramiky a porcelánu                |                                                  |       |                                                                   |      | 2                                                   | 7,1                                                 | 27   | 96,4                             | 24   | 85,7                                          |      |                                     |      |      |
| STAVBA                                    | 27                                               | 24,8  |                                                                   |      | 70                                                  | 64,2                                                | 89   | 81,7                             | 46   | 42,2                                          |      |                                     | 1    | 0,9  |
| Textilního, oděvního a kožedělného pr.    |                                                  |       |                                                                   |      | 1                                                   | 4,0                                                 | 23   | 92,0                             | 15   | 60,0                                          |      |                                     |      |      |
| UNIOS                                     | 47                                               | 40,9  | 12                                                                | 10,4 | 25                                                  | 21,7                                                | 113  | 98,3                             | 91   | 79,1                                          |      |                                     | 1    | 0,9  |
| Vysokoškolský OS                          | 13                                               | 68,4  | 1                                                                 | 5,3  | 8                                                   | 42,1                                                | 17   | 89,5                             | 6    | 31,6                                          |      |                                     |      |      |
| Zaměst. obchodu, logistiky a služeb       | 3                                                | 20,0  |                                                                   |      | 8                                                   | 53,3                                                | 14   | 93,3                             | 7    | 46,7                                          | 3    | 20,0                                | 1    | 6,7  |
| Zaměstnanců letectví                      | 3                                                | 100,0 |                                                                   |      | 3                                                   | 100,0                                               | 3    | 100,0                            |      |                                               |      |                                     |      |      |
| Zdravotnictví a sociální péče ČR          | 22                                               | 88,0  | 2                                                                 | 8,0  | 10                                                  | 40,0                                                | 21   | 84,0                             | 5    | 20,0                                          |      |                                     |      |      |

Vysvětlivky: PKS  
% KS

počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán  
podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru

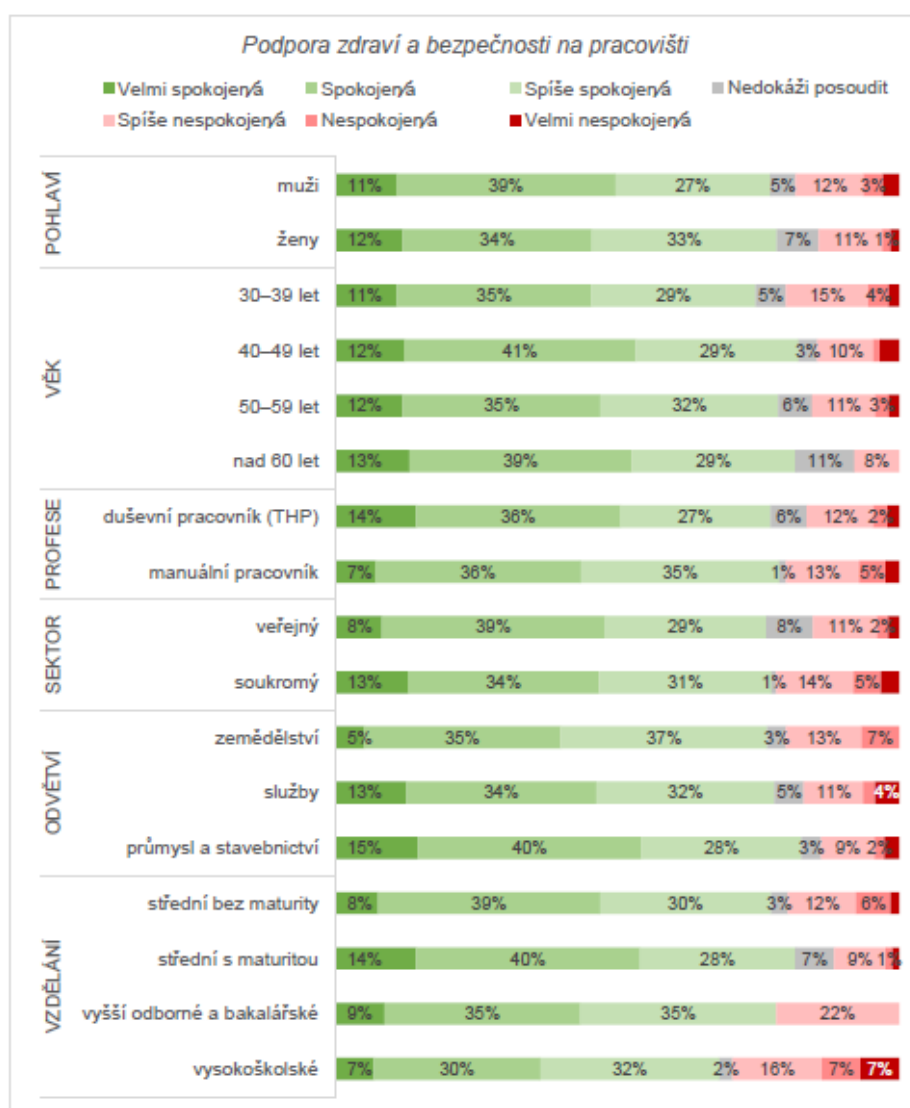
[Zdroj: Informace o pracovních podmínkách 2022]

Z této tabulky vyplývá, že technická a organizační opatření k zajištění BOZP jsou sjednány ve většině kolektivních smluv (přes 83 %). Závazky k písemnému vyhodnocování stavu BOZP obsahuje více než polovina kolektivních smluv (53 %).

Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti podpory zdraví a prevence diskriminace a pracovního stresu ukazují následující grafy z Výsledků průzkumu:



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

Tabulky obsahují hodnocení ujednání kolektivních smluv o podpoře zdraví a bezpečnosti na pracovišti, rovném zacházení a zákazu diskriminace, prevenci proti pracovnímu stresu a podpoře práva na odpojení. Na hodnocení spokojenosti v této oblasti je dobře vidět rozdíl mezi ujednáními, která jsou běžná v rámci kolektivních smluv a ujednáními, která jsou nová a do kolektivních smluv teprve postupně začínají pronikat. U standardně sjednávaných ujednání jako je podpora zdraví a bezpečnosti na pracovišti a rovné zacházení a zákaz diskriminace je patrný poměrně vysoký podíl spokojených respondentů. Naopak u nestandardních ujednání (prevence proti pracovnímu stresu a podpora práva na odpojení) lze pozorovat nižší podíl spokojených a zároveň vysoký podíl respondentů neschopných posoudit danou skutečnost.

## **7. Vliv kolektivního vyjednávání při odstraňování důsledků pandemie onemocnění Covid 19**

Dne 11. března 2020 Světová zdravotnická organizace vyhlásila šíření koronavirové nákazy za celosvětovou pandemii onemocnění Covid19. Jak pandemie, tak i opatření v oblasti veřejného zdraví přijatá s cílem omezit přenos této nemoci měly dramatické účinky na svět práce, na kontinuitu podnikání a, v závislosti na odvětví a činnosti, na zaměstnance, jejich zdraví a jistotu příjmu.

Pandemie onemocnění COVID-19 se začala po světě šířit v druhé polovině roku 2019, dále pokračovala v průběhu roku 2020 a v roce 2021. V reakci na ni mnoho organizací zavedlo zásady práce z domova, zatímco jiné zcela zastavily provoz ve snaze omezit šíření nemoci mezi svými zaměstnanci a komunitami. Tato strategie omezování šíření nákazy nebyla univerzálně funkční – dlouhodobé zastavení provozu mělo dopad na ekonomickou životaschopnost společností a některá odvětví byla označena jako "základní služby", a proto pokračovala v provozu. Tito zaměstnavatelé stáli před rozhodnutím, jak vyvážit potřeby podniku a komunity s pokračující odpovědností za zajištění bezpečného pracoviště pro zaměstnance.

MOP odhaduje, že ve druhém čtvrtletí roku 2020 557 mil. lidí přešlo z práce na pracovišti na práci na dálku z domova, což představuje 17,4 procenta celosvětové zaměstnanosti. Mnoho zaměstnanců však vykonávalo profese, které nebylo možné vykonávat na dálku. Důsledkem této skutečnosti bylo, že miliony lidí měly překážku v práci nebo o zaměstnání zcela přišly. Podle odhadů ILO odpovídaly ztráty pracovních hodin v roce 2020 ohromujícím 255 milionům pracovních míst na plný úvazek.<sup>11</sup>

Kolektivní vyjednávání hraje v mnoha zemích důležitou roli při zajišťování důstojné práce a rovnosti příležitostí a zacházení. Krize v souvislosti s pandemií tento význam ještě více zdůraznila. Během pandemie mělo kolektivní vyjednávání zásadní

---

<sup>11</sup> Social Dialogue Report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery.

význam pro ochranu zaměstnanců a posílení odolnosti podniků a trhů práce, přispělo k záchraně pracovních míst, ochraně příjmů a zajištění kontinuity podnikání. Vyjednaná řešení rovněž pomohla zmírnit dopady pandemie na nerovnost. Dohody sjednané v reakci na práci na dálku a hybridní pracovní postupy vyvolané pandemií se nyní mění v trvalejší rámce.

V oblasti pracovního trhu a sociálních věcí uplynulé roky prohloubily a upevnily existující nerovnosti a přes všechny snahy docházelo ke ztrátě pracovních míst, v důsledku čehož nyní čelíme riziku zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti. Dopady pandemie navíc nebyly rozděleny rovnoměrně, nejhůře dopadaly na už tak křehké skupiny na trhu práce – na mladé zaměstnance a na zaměstnance s nízkou kvalifikací. V řadě členských států se posílily i nerovnosti v závislosti na věku, vzdělání a pobytovém statusu. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci lze rovněž zaznamenat obdobné nerovnosti – vyšší ohrožení a dopady nesly například osoby ve feminizovaných profesích. Také ohledně mezd a kolektivního vyjednávání došlo k prohloubení rozdílů nejen mezi nízkou a vysokopříjmovými skupinami, ale i mezi ženami a muži.<sup>12</sup> Na zmírnění těchto rozdílů by se kolektivní vyjednávání mělo zaměřit.

Pandemie a restriktivní opatření s ní spojená měla na zaměstnance i celé komunity po světě obrovský dopad. Vyžádala si mohutnou reakci jednotlivých zemí i zaměstnavatelů, a to jak při řešení přímých zdravotních dopadů, tak při řešení následných dopadů nouzových opatření. V důsledku toho došlo k narušení mnoha aspektů běžného života, včetně pracovních procesů. Došlo k zavádění nových flexibilních forem práce (například práce na zavalanou, najímání živnostníků aj.) charakteristickými nízkou úrovní jistot pro zaměstnance a zpravidla i nižším a nejistým výdělkem. Kromě masového využití práce mimo pracoviště, která byla efektivním řešením při uzavření pracovišť, urychlily vládní opatření a výluky z práce v průběhu let 2020 a 2021 i digitalizaci práce (práce za použití prostředků výpočetní

---

<sup>12</sup> HOMFRAY, Šárka. Evropský pracovní trh mezi dvěma otřesy. *Sondy revue*. 2022, č. 3.

techniky a on-line připojení). Budoucnost trhu práce je spojena právě s digitálními pracovními postupy.

Digitální technologie a nové přístupy v komunikaci se zaměstnanci se nutně prosazují i do činnosti odborových organizací a procesu kolektivního vyjednávání. Obrovským způsobem za poslední dobu pokročila nejen kvalita technického vybavení, ale hlavně digitální gramotnost všech účastníků pracovněprávních vztahů a využití moderních komunikačních nástrojů (telekonference, chaty, webináře aj).

Pandemie posunula do popředí i problematiku bezpečnosti a zdraví při práci, zejména v souvislosti s duševním zdravím zaměstnanců. Zatímco práce na dálku byla zásadní pro omezení šíření nákazy virem, udržení pracovních míst a kontinuitu podnikání a pro zvýšení flexibility zaměstnanců, zároveň ale také stírala hranice mezi pracovním a soukromým životem, což významně ovlivnilo psychickou pohodu zaměstnanců. Blíže k tomuto tématu viz kapitola 6.

Témata, jejichž význam byl koronavirovou pandemií prohlouben, jako je práce na dálku, digitalizace a duševní zdraví zároveň nyní představují i nové výzvy pro kolektivní vyjednávání.

## **7.1. Práce na dálku**

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele (nazývaná rovněž jako "mobilní práce", „teleworking“, „home office“ či "práce z domova") je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 317. Počátek covidové pandemie byl spojen se zavíráním podniků a obrovským rozmachem výkonu práce z domova, která však probíhala spíše živelně, bez jasně stanovených pravidel. Právní úprava v zákoníku práce je totiž poměrně stručná a zdaleka nepostihuje všechny aspekty tohoto pracovního uspořádání, které by řešeny být měly. To má nyní změnit novela zákoníku práce – blíže viz kapitola 5.

### **a) Stávající právní úprava - § 317 zákoníku práce**

Podmínkou využití možnosti práce mimo pracoviště je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Forma dohody není stanovena, s ohledem na stručnou právní úpravu se však doporučuje, aby byla písemná a blíže upravovala podmínky práce mimo pracoviště - zejména o rozsah práce mimo pracoviště, specifikace poskytnutého pracovního vybavení a nástrojů, způsob přidělování úkolů a odevzdávání výsledků práce, vymezení doby, kdy zaměstnanec nesmí pracovat (např. noční doba a soboty a neděle), závazek zaměstnance, že bude čerpat přestávky v práci a evidovat odpracovanou dobu, způsob úhrady nákladů zaměstnanci, souvislosti prošetření pracovního úrazu nebo sjednání podmínek pro přístup na místo, kde bude práce vykonávána, pro účely kontroly podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (nic z uvedeného není zákonem upraveno).

Práce mimo pracoviště může být sjednána na celou stanovenou, popř. kratší pracovní dobu, nebo jen na její část. Není vyloučeno ani její občasné nepravidelné využívání (např. v době onemocnění zaměstnance, pokud není v pracovní neschopnosti a zdravotní stav mu ve výkonu práce nebrání).

Zákon upravuje práci z domova pouze prostřednictvím výčtu částí zákoníku práce, která se při ní nepoužijí. Neplatí pravidla pro pracovní dobu a její rozvržení – zaměstnanec pracující mimo pracoviště zaměstnavatele si pracovní dobu rozvrhuje sám. V případě, že zaměstnanec bude práci vykonávat ve větším rozsahu, nenáleží mu mzda nebo plat za práci přesčas ani náhradní volno.

Při jiných důležitých překážkách v práci upravených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu jen v souvislosti se svatbou, úmrtím blízké osoby a přestěhováním. I když pro práci zaměstnance neplatí stanovené rozvržení pracovní doby, je zaměstnavatel povinen pracovní dobu zaměstnance rozvrhnout alespoň fiktivně pro účely výplaty náhrady mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti podle § 192 zákoníku práce.



Specifika má práce mimo pracoviště i v oblasti odměňování – zaměstnanci kromě mzdy nebo náhradního volna za práci přesčas rovněž nevznikne právo na náhradu mzdy nebo příplatek za práci ve svátek. Jiné mzdové příplatky (za práci v noci či v sobotu a v neděli) však zákonem vyloučeny nejsou. Pokud tedy zaměstnanec v uvedených dobách práci odpracuje, právo na příslušné příplatky mu vznikne, proto se někdy doporučuje ujednání, že si zaměstnanec práci na soboty, neděle a na noční dobu rozvrhovat nebude.

Náklady na výkon práce z domova nejsou zákonem úpravy vůbec a povinnost zaměstnavatele hradit tyto náklady se dovozuje pouze z obecné zásady, že práce je vykonávána na náklady zaměstnavatele (viz ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce). Vzhledem k obtížné vyčíslitelnosti těchto nákladů (např. za energie, internetové připojení, opotřebení vlastního vybavení) se doporučuje se zaměstnancem sjednat paušální částku, která náklady související s výkonem práce pokryje.

Pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, neplatí zde žádné výjimky. Zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště stejné povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako vůči ostatním zaměstnancům. Základní zásady pro bezpečnou práci obsahuje zákoník práce a jeho prováděcí předpisy a dále zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Platí, že i na pracovištích doma, je třeba dodržovat základní zásady bezpečného výkonu práce. Zaměstnavatel je rovněž doma pracujícím zaměstnancům povinen zajistit poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků s ohledem na práci, kterou zaměstnanci vykonávají.

Pro zaměstnance, kteří pracují z domova v rozsahu celé pracovní doby či její části platí v otázce povinného školení BOZP a požární ochrany stejná pravidla, jako pro ostatní zaměstnance. Zaměstnanec pracující na dálku musí být řádně proškolen na všechna rizika spojená s výkonem jeho práce ve vazbě na podmínky, za kterých je práce vykonávána (například při práci s počítačem o zdravotních rizicích práce na

zařízeních se zobrazovacími jednotkami apod.), včetně požární bezpečnosti. Kromě povinných školení se na zaměstnance pracujícího na dálku vztahují i pravidla spojená s dodržováním bezpečnosti při výkonu práce, jako například zákaz požívání alkoholických nápojů a manipulace s nebezpečnými předměty, jejichž obsluhu nemá zaměstnanec výslovně uvedenou v pracovní smlouvě.

#### **b) Novelizovaná právní úprava – sněmovní tisk č. 423**

Projednávaná novela zákoníku práce obsahuje zcela nové znění ustanovení § 317 s tím, že práce mimo pracoviště má dostat nový název – „práce na dálku“. Zároveň se navrhuje, aby byl zaměstnavatel povinen uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o práci na dálku. Tato povinnost by měla platit i pro stávající pracovněprávní vztahy, v rámci kterých je využívána práce mimo pracoviště na neformální bázi. Pokud smluvní strany nemají uzavřenou písemnou dohodu o práci mimo pracoviště, budou ji muset uzavřít do 1 měsíce od účinnosti novely.

Závazek z dohody o práci na dálku bude možné rozvázat písemnou dohodou anebo jej písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou běžící ode dne doručení výpovědi (strany se mohou dohodnout na odlišné délce výpovědní doby nebo vypověditelnost zcela smluvně vyloučit). Upravuje se nově možnost zaměstnavatele ve výjimečných případech v návaznosti na opatření orgánu veřejné moci nařídit zaměstnanci výkon práce na dálku.

V novém ustanovení § 190a novela řeší i otázku náhrad nákladů souvisejících s prací na dálku, které tvoří náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce na dálku, jež zaměstnanec zaměstnavateli prokázal, nebo stanovená paušální částka náhrady nákladů (aktuálně ve výši 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce s možností nárůstu o inflaci). Paušální náhrada nákladů do výše stanovené právním předpisem nemá podléhat dani z příjmu, neboť na základě navržené změny zákona o dani z příjmů nebude příjmem ze závislé činnosti a předmětem daně (zaměstnavatel v podnikatelské sféře bude moci poskytnout částku i vyšší, kdy rozdíl bude zdanění podléhat). Aby mohl zaměstnavatel poskytovat náhradu

nákladů souvisejících s prací na dálku v této paušalizované výši, která by zahrnovala veškeré náklady, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly, bude nutné tento postup sjednat ve smlouvě (individuální či kolektivní) nebo stanovit vnitřním předpisem. Novela však zároveň umožní, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem mohli předem písemně sjednat, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část zaměstnanci nepřísluší. Náhrada nákladů souvisejících s prací na dálku se tak z povinného stává v podstatě dobrovolným plněním, a nerespektuje tak výše zmíněnou zásadu, že závislá práce je vykonávána vždy na náklady zaměstnavatele. Lze totiž předpokládat, že zaměstnavatelé budou takové ujednání do vzorů smluv o práci na dálku vkládat často. V případě přijetí této právní úpravy by na tuto skutečnost měly reagovat kolektivní smlouvy tím, že sjednají závazek zaměstnavatele náhrady nákladů poskytovat vždy.

Novela nijak neřeší otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na dálku. Pouze v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, má být upraveno nové kontrolní oprávnění inspektora úřadu vstupovat se souhlasem zaměstnance a jiných dotčených osob, které v daném místě žijí, do jiných míst, než je pracoviště zaměstnavatele, je-li tam vykonávána práce na dálku. Na tuto oblast by se mělo blíže zaměřit kolektivní vyjednávání. Blíže k této problematice viz kapitola 6.

Do zákona o inspekci práce se také navrhuje vložit nové ustanovení, které upravuje přestupky na úseku práce na dálku.

Za účelem řádné transpozice čl. 9 směrnice WLB se navrhuje do nového § 241a zakotvit, že zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), mohou zaměstnavatele písemně požádat o výkon práce z jiného místa podle § 317, čemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele písemně odůvodnit případné nevyhovění takovéto žádosti. Vyhovění

žádosti výše uvedených osob o práci na dálku tedy není nárokové. Vyhoví-li zaměstnavatel této žádosti, má uzavřít se zaměstnankyní nebo zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle § 317. Pokud by o práci z domova žádal zaměstnanec, který nespadá do uvedeného výčtu osob, zaměstnavatel nemá povinnost na tuto žádost ani reagovat, resp. nemusí její případné zamítnutí zaměstnanci písemně odůvodnit.

## 7.2. Digitalizace

Zatímco na jaře 2020 při první vlně pandemie covid-19 se mohlo zdát, že jde jen o zcela výjimečnou krátkodobou mobilizaci technologií a jejich „nouzové“ využívání, s podzimem 2020 se ukázalo, že potřeba využívání technologií bude značně dlouhodobější a bude vyžadovat hlubší přizpůsobení společnosti. Společnost byla mnohem připravenější v dalších vlnách pandemie, technologie nastupovaly automaticky. To indikuje, že nastaly ve společnosti (sociotechnickém prostoru) nezvratné změny, které urychlí proces adopce technologií v budoucnosti.<sup>13</sup>

Velká část zaměstnanců potřebuje rozšířit své vzdělávání v oblasti digitálních technologií. Sociální partneři by s trendem postupující digitalizace měli pracovat i v rámci kolektivního vyjednávání. Kolektivní smlouvy by měly obsahovat závazky směřující ke zvýšení digitální gramotnosti zaměstnanců za účelem zmírňování nerovností daných různými podmínkami v přístupu k technologiím a různou kapacitou zaměstnanců technologie přijímat a pracovat s nimi.

Ani pracovněprávní oblasti se digitalizace nevyhnula. Již v roce 2020 došlo ke změnám v oblasti doručování pracovněprávních písemností. Změna však byla kritizována, neboť nebyl dostatečně reflektován technologický vývoj informačních technologií, a navíc je úprava natolik komplikovaná z pohledu podmínek, které musí obě strany pracovního vztahu naplnit, že je v praxi například komunikace

---

<sup>13</sup> Vliv pandemie covid-19 na difuzi digitálních technologií.

prostřednictvím datových schránek či prostřednictvím elektronické komunikace téměř nevyužívána.

Chystá novela zákoníku práce (tisk č. 423) přinese nad rámec změn vycházejících ze směrnic EU několik dalších novinek. Jedna z nich míří do oblastí elektronizace personální agendy a doručování písemností do vlastních rukou zaměstnance. Návrh novely zákoníku práce pracuje s možností uzavření pracovně-právních dokumentů elektronicky (obdobně jako při koupi zboží přes e-shop) při následném zaslání dokumentace zaměstnanci (taktéž elektronicky) s možností zaměstnance od uzavřené smlouvy odstoupit, nebude-li elektronicky zaslána.

V oblasti elektronického doručování má dojít ke změnám, avšak z pohledu následného praktického využití panuje jistá skepse, neboť i nadále bude vyžadován souhlas zaměstnance s takovým doručováním a existence uznávaného elektronického podpisu na obou stranách.

#### **a) Písemné jednání elektronickými prostředky**

Už podle současné právní úpravy může zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zákoník práce ovšem váže nastoupení účinků doručení na tak přísné podmínky, že k elektronickému doručování fakticky téměř nedochází.

Nikoli všechna právní jednání, která musí být učiněna písemně, musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou. Nejvyšší soud před nedávnem rozhodl, že jde-li o smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která má být písemná, ale není u ní předepsána povinnost doručení zaměstnanci do vlastních rukou, je smlouva platně uzavřena i v případě použití prosté elektronické formy. V daném případě šlo o výměnu návrhu a přijetí smlouvy prostřednictvím elektronické pošty bez zaručených elektronických podpisů.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021.

Mnozí, zejména větší zaměstnavatelé se zajímají o možnost elektronizace pracovních smluv a jejich změn (tzv. dodatků k pracovní smlouvě). Podle současné úpravy ale musí být právní jednání týkající se vzniku a změn pracovního poměru doručeny do vlastních rukou. Provedení změny pracovní smlouvy elektronicky je tedy možné, ale při dodržení výše zmíněných přísných podmínek. Novela zákoníku práce ovšem do této oblasti přinese řadu změn, v jejichž důsledku bude možnost využití elektronických prostředků i při vzniku a změnách základních pracovněprávních vztahů výrazně dostupnější.

#### **b) Písemná právní jednání učiněná elektronicky**

Novela zákoníku práce v novém § 21 výslovně potvrdí možnost uzavřít některá i velmi významná písemná dvoustranná právní jednání prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Vzhledem k tomu, že tato právní úprava nebude vyžadovat žádnou formu kvalifikovaného elektronického podpisu, bude zcela dostatečný i prostý elektronický podpis (např. e-mailová zpráva, která na konci textu obsahuje jméno odesílatele).

Jestliže bude takovýmto způsobem uzavřena pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, změna smlouvy či dohody, případně i dohoda o rozvázání pracovního poměru, bude se jednat o platné písemné právní jednání. Bude nutno si uvědomit, že i výměna návrhu a přijetí smlouvy prostřednictvím obvyklých e-mailových zpráv bude mít za následek uzavření smlouvy. Kromě e-mailu budou moci smluvní strany využít i jiné elektronické nástroje, kupříkladu různé intranetové aplikace, do nichž se zaměstnanec přihlásí a tím autentizuje svůj projev vůle.

Zaměstnavateli ovšem u uvedených právních jednání vznikne povinnost zaslat jejich vyhotovení na elektronickou adresu zaměstnance, která není v dispozici zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro tyto účely zaměstnavateli písemně sdělil. Smysl tohoto pravidla spočívá v tom, aby měl zaměstnanec vyhotovení smlouvy či dohody

k dispozici i mimo zaměstnavatelův interní systém, případně mimo zaměstnavatelovu e-mailovou adresu.

Další zvláštní pravidlo se ještě bude týkat pracovní smlouvy, dohody nebo jejich změn (tj. nikoli dohody o rozvázání pracovního poměru). Podle nového § 21 odst. 2 zákoníku práce bude mít zaměstnanec právo od tohoto právního jednání odstoupit od okamžiku jejich uzavření, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů ode dne dodání jejich vyhotovení na zaměstnancovu elektronickou adresu. Odstoupení bude muset být písemné a nebude proveditelné ve chvíli, kdy již bylo ze strany zaměstnance započato s plněním (tj. pokud již na základě elektronicky uzavřené pracovní smlouvy začal pracovat nebo pokud začal vykonávat jiný druh práce na základě elektronicky uzavřené dohody o změně pracovní smlouvy, v níž byl jiný druh práce sjednán).

Tato zvláštní pravidla se nebudou vztahovat na další písemná právní jednání, jako je třeba kvalifikační dohoda nebo dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty. I tyto smlouvy tedy bude možné platně uzavřít s použitím elektronických nástrojů, ale zaměstnavatel nebude povinen je zaměstnanci zvlášť zasílat na jím určenou adresu a zaměstnanec nebude mít právo od nich odstoupit.

#### **c) Způsoby doručení do vlastních rukou**

Podle nového § 334a odst. 1 zákoníku práce bude zaměstnavatel moci zaměstnanci doručit písemnost do vlastních rukou:

- a) jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele,
- b) jejím předáním, kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
- c) prostřednictvím datové schránky,
- d) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
- e) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Varianty uvedené v písmenech a) až d) bude možné vnímat jako rovnocenné. Bude tedy záležet na samotném zaměstnavateli, kterou z nich zvolí. Pouze uplatnění

varianty e) bude vázáno na to, že zaměstnanci není možné doručit na pracovišti zaměstnavatele.

Novela navíc přinese významné usnadnění možnosti doručovat prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky.

#### **d) Elektronické nástroje doručení**

V případě, že má zaměstnanec zřízenou datovou schránku a neznepřístupnil ji pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby, bude moci zaměstnavatel doručit písemnost prostřednictvím této datové schránky. K tomuto způsobu doručování nebude od zaměstnance potřebovat žádný zvláštní souhlas. Pouze na základě zjištění, že zaměstnanec datovou schránku a má a neprovedl její znepřístupnění, může tento způsob doručení využít. Písemnost bude doručena dnem, kdy se zaměstnanec do své datové schránky přihlásí. Jestliže se nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, nastane tzv. fikce doručení a písemnost bude považována za doručenou posledním dnem uvedené lhůty.

Nové znění § 335 zákoníku práce bude oproti současné právní úpravě obsahovat výrazně mírnější podmínky i pro doručování s využitím sítě nebo služby elektronických komunikací. Nejčastěji půjde o doručování e-mailem. Zaměstnavatel bude mít možnost tento způsob doručení využít, pokud k tomu zaměstnanec udělil písemný souhlas. Tento souhlas ovšem nebude moci být zahrnut mezi dalšími ujednáními v pracovní smlouvě. Bude muset být obsažen v samostatném, tj. od pracovní smlouvy nebo jiného dokumentu odděleném písemném prohlášení. Toto prohlášení také bude muset obsahovat elektronickou adresu pro doručování, která není v dispozici zaměstnavatele. Před udělením souhlasu bude zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat o podmínkách doručování písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, včetně možnosti nastoupení fikce doručení. Zaměstnanec bude moci souhlas písemně odvolat.



Zaměstnavatelova písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost bude doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou. Tato zpráva ovšem ze strany zaměstnance nebude muset být opatřena uznávaným elektronickým podpisem. Postačí tedy i prostá odpověď na e-mailovou zprávu, v níž zaměstnanec potvrdí, že písemnost převzal.

Jestliže zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Znamená to, že se uplatní fikce doručení a bude se mít za to, že písemnost zaměstnanci byla doručena. Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací bude neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelná.

### 7.3. Spokojenost zaměstnanců s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti flexibilních forem práce

Vyhodnocení výsledků kolektivního vyjednávání v oblasti specifických forem práce obsahuje Informace o pracovních podmínkách 2022 v tabulce č. A 25a:

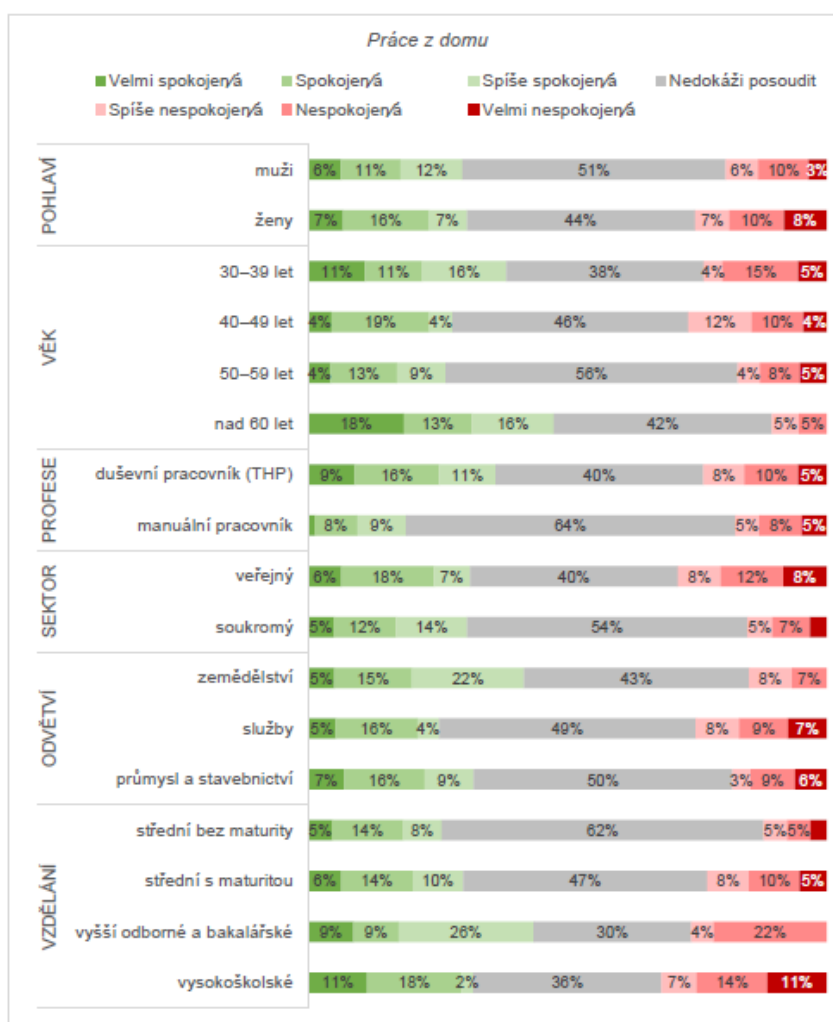
| Odborový svaz                             | Podmínky vývoje zaměstnanosti |      | Podmínky vývoje zaměstnanosti jsou doprovázeny |      |                                   |      |                                         |      | Podmínky pro spec. formy práce a pracovní režimy |      | Možnosti specifických forem práce a pracovních režimů |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
|-------------------------------------------|-------------------------------|------|------------------------------------------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------------|------|--------------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------|------|--------------------------------|------|--------------------------|------|---------------------------|------|------------------------------------|-----|
|                                           |                               |      | karrierní plány                                |      | metodikou obsazování volných míst |      | zajištění podmínek pro práci mimo firmu |      |                                                  |      | práce doma                                            |      | práce bez stálého výkonu práce |      | sdílení pracovního místa |      | práce bez "pevného stolu" |      | jiné formy práce a pracovní režimy |     |
|                                           | PKS                           | % KS | PKS                                            | % KS | PKS                               | % KS | PKS                                     | % KS | PKS                                              | % KS | PKS                                                   | % KS | PKS                            | % KS | PKS                      | % KS | PKS                       | % KS |                                    |     |
| Celkem                                    | 410                           | 32,1 | 25                                             | 2,0  | 398                               | 31,2 | 10                                      | 0,8  | 35                                               | 2,7  | 33                                                    | 2,6  |                                |      | 2                        | 0,2  |                           |      | 2                                  | 0,2 |
| ČMOS civilních zaměstnanců armády         | 3                             | 60,0 |                                                |      | 3                                 | 60,0 |                                         |      | 1                                                | 20,0 | 1                                                     | 20,0 |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Dopravy                                   | 1                             | 7,1  | 1                                              | 7,1  |                                   |      |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Dopravy, silničního hospod. a autooprav.  | 5                             | 45,5 |                                                |      | 5                                 | 45,5 | 2                                       | 18,2 |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.  | 42                            | 64,6 |                                                |      | 42                                | 64,6 |                                         |      | 4                                                | 6,2  | 4                                                     | 6,2  |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| ECHO                                      | 44                            | 57,9 | 5                                              | 6,6  | 44                                | 57,9 | 3                                       | 3,9  | 11                                               | 14,5 | 10                                                    | 13,2 |                                |      | 2                        | 2,6  |                           |      |                                    |     |
| Hornictví, geologie a naftového prům.     | 7                             | 41,2 |                                                |      | 7                                 | 41,2 |                                         |      | 3                                                | 17,6 | 3                                                     | 17,6 |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| KOVO                                      | 115                           | 21,1 | 6                                              | 1,1  | 112                               | 20,6 | 1                                       | 0,2  | 4                                                | 0,7  | 4                                                     | 0,7  |                                |      |                          |      |                           |      | 1                                  | 0,2 |
| NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví | 35                            | 56,5 | 3                                              | 4,8  | 34                                | 54,8 |                                         |      | 1                                                | 1,6  | 1                                                     | 1,6  |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Odborové sdružení železničářů             | 24                            | 72,7 | 6                                              | 18,2 | 21                                | 63,6 | 1                                       | 3,0  |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Orchestrálních hudebníků ČR               |                               |      |                                                |      |                                   |      |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu   | 3                             | 27,3 |                                                |      | 3                                 | 27,3 |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Poštovních, telekom. a novinových služeb  | 4                             | 66,7 |                                                |      | 4                                 | 66,7 |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Prac. peněžnictví a pojišťovnictví        | 9                             | 69,2 |                                                |      | 9                                 | 69,2 |                                         |      | 2                                                | 15,4 | 2                                                     | 15,4 |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Pracovníků vědy a výzkumu                 | 6                             | 20,7 | 3                                              | 10,3 | 3                                 | 10,3 |                                         |      | 3                                                | 10,3 | 3                                                     | 10,3 |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Pracovníků zemědělství a výživy           | 11                            | 23,4 |                                                |      | 11                                | 23,4 |                                         |      | 2                                                | 4,3  | 2                                                     | 4,3  |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Skla, keramiky a porcelánu                |                               |      |                                                |      |                                   |      |                                         |      | 1                                                | 3,6  | 1                                                     | 3,6  |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| STAVBA                                    | 22                            | 20,2 |                                                |      | 22                                | 20,2 | 1                                       | 0,9  |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Textilního, oděvního a kožedělného pr.    |                               |      |                                                |      |                                   |      |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| UNIOS                                     | 54                            | 47,0 |                                                |      | 53                                | 46,1 | 1                                       | 0,9  |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Vysokoškolský OS                          | 12                            | 63,2 |                                                |      | 12                                | 63,2 |                                         |      | 1                                                | 5,3  |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      | 1                                  | 5,3 |
| Zaměst. obchodu, logistiky a služeb       | 9                             | 60,0 |                                                |      | 9                                 | 60,0 |                                         |      |                                                  |      |                                                       |      |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Zaměstnanců letectví                      | 1                             | 33,3 | 1                                              | 33,3 | 1                                 | 33,3 | 1                                       | 33,3 | 1                                                | 33,3 | 1                                                     | 33,3 |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |
| Zdravotnictví a sociální péče ČR          | 3                             | 12,0 |                                                |      | 3                                 | 12,0 |                                         |      | 1                                                | 4,0  | 1                                                     | 4,0  |                                |      |                          |      |                           |      |                                    |     |

Vysvětlivky: PKS počet kolektivních smluv, ve kterých je příslušný ukazatel sjednán  
% KS podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru

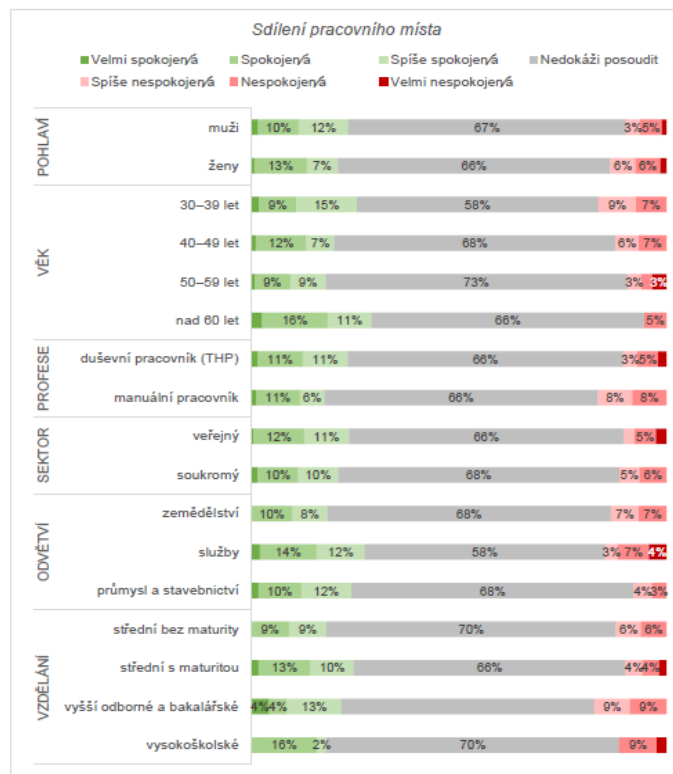
[Zdroj: Informace o pracovních podmínkách 2022]

Z této tabulky vyplývá, že s výjimkou práce na dálku („práce doma“), která se objevila pouze v necelých 3 % zkoumaných kolektivních smluv, jsou ujednání o jiných specifických (flexibilních) formách práce v podstatě neexistující.

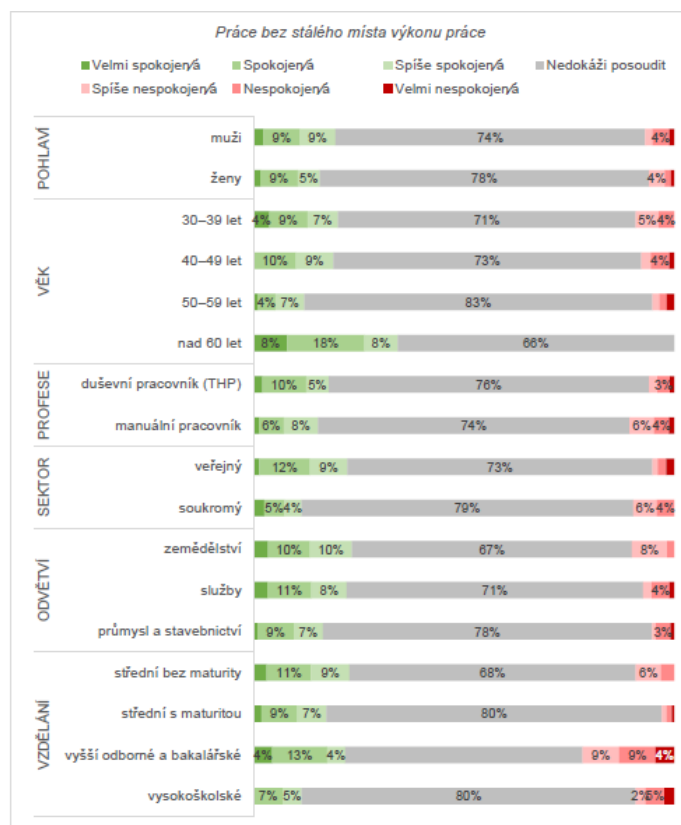
Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti flexibilních forem práce ukazují následující tabulky z Výsledků průzkumu:



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.



Zdroj: Šetření Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v České republice, výpočty TREXIMA.

V hodnocení spokojenosti s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti flexibilních forem práce se projevuje, že nejsou běžně součástí kolektivních smluv a jedná se spíše o záležitost posledních let. Navíc jsou flexibilní formy práce specifické a mnohdy využitelné pouze pro některé skupiny zaměstnanců. Tím pádem se v rámci hodnocení vyskytuje vysoký podíl respondentů, kteří nedokáží posoudit spokojenost s danými ujednáními.

Obrázek 10 se věnuje „práci z domu“, jejíž využití v praxi se za poslední rok rozšířilo v souvislosti s epidemií onemocnění Covid-19. Avšak ve výsledcích kolektivního vyjednávání se to projeví až se zpožděním vzhledem k tomu, že většina kolektivních smluv je sjednávána na rok. Spokojenost s výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti „práce z domu“ je tak výrazně nižší oproti ujednáním, která se v kolektivních smlouvách vyskytují standardně a dlouhodobě. S výsledky kolektivního vyjednávání v oblasti „práce z domu“ je spokojeno kolem 30 % respondentů v průměru, přičemž ve skupině manuálních pracovníků je spokojena jen necelá pětina (19 %).

Jak ukazují obrázky 11 a 12, tak o sdílení pracovního místa a práci bez stálého místa výkonu práce mají respondenti ještě o něco menší povědomí než o „práci z domu“.

## **8. Limity kolektivního vyjednávání**

V rámci předcházejících kapitol bylo definováno několik bodů, které lze označit za limity intenzivnějšího rozvoje a prohlubování kolektivního vyjednávání. Kromě nich lze nepochybně uvažovat o dalších aspektech právní úpravy, které kolektivní vyjednávání limitují. Cílem této kapitoly bude podrobit uvedené limity kolektivního vyjednávání bližší analýze a současně také nabídnout možný pohled na odstranění či zmírnění těchto limitů. Pokud by se uvedené limity podařilo překlenout, mohlo by kolektivní vyjednávání ještě více než dosud působit na zlepšování pracovních podmínek a přispívat ke spokojenosti zaměstnanců i zaměstnavatelů s jeho výsledky.

V kapitole 2 bylo poukázáno na to, že úroveň pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami nedosahuje v ČR úrovně, která je považována za cílovou ve směrnici o minimálních mzdách. Na základě implementace uvedené směrnice bude nezbytné, aby ČR přijala akční plán k podpoře kolektivního vyjednávání. Do tohoto akčního plánu by mohly a měly být zařazeny i kroky směřující k odstranění limitů, které v současné době brání nebo ztěžují zahájení, případně efektivní průběh kolektivní vyjednávání nebo uzavření kolektivní smlouvy.

### **8.1. Absence sankcí v úpravě kolektivního vyjednávání**

Pravidla zahájení a vedení kolektivního vyjednávání jsou soustředěna v zákoně o kolektivním vyjednávání. Jde o speciální úpravu, která se v dílčích aspektech odchyluje od obecných pravidel uzavírání smluv v občanském zákoníku (blíže k tomu viz v kapitole 3).

Za jádro právní úpravy kolektivního vyjednávání lze označit odstavce 2 a 3 v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Smluvním stranám kolektivního vyjednávání se zde předepisuje, že jsou povinny na návrh na uzavření kolektivní smlouvy písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta

jiná doba, a vyjádřit se k návrhům, se kterými nesouhlasí. Dále mají smluvní strany povinnost vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost.

Ve vztahu k oběma klíčovým povinnostem ovšem chybí doplnění jakékoli sankce pro případ, že je strana kolektivního vyjednávání nedodrží. Jde tedy o imperfektní normy, jejichž reálné vynucení je velmi problematické, ba za současných právních podmínek téměř nemožné.

S případy porušení uvedených povinností se lze setkat a nejedná se bohužel o ojedinělé excesy. Zřejmě nejmírnější, za to značně rozšířenou formou porušení uvedených povinností je nedodržení stanovené 7denní lhůty pro odpověď na zasláný návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Dojde-li k zaslání návrhu na uzavření kolektivní smlouvy odborovou organizací zaměstnavateli, dochází často k tomu, že zaměstnavatel poukazuje na nezbytnost se s návrhem řádně seznámit, zvážit jeho dopady, někdy i zajistit překlad do jiného jazyka tak, aby se s návrhem mohl seznámit management, který nehovoří česky, případně zahraniční mateřská společnost.

Na jedné straně je nutno připustit, že zákonem stanovené 7denní lhůta může být vnímána jako nepřiměřeně krátká. Jistě by za účelem předcházení protiprávnímu jednání bylo možné uvažovat o prodloužení této lhůty tak, aby byla více realistická. Na druhé straně by ovšem mělo být nedodržení povinnosti reagovat na zahájení kolektivního vyjednávání spojeno se sankcí v podobě pokuty.

Za velmi komplikovanou lze označit vymahatelnost povinnosti stran kolektivního vyjednávání vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost. Jde totiž o poměrně obecné pravidlo, jehož konkrétní obsah může být v každé jednotlivé situaci předmětem subjektivního posouzení.

Dochází k případům, kdy jedna ze stran v podstatě jen předstírá účast na kolektivním vyjednávání, aniž by reálně vyjednávala. S obstrukcemi vyjednávání tohoto typu se lze setkat ze strany zaměstnavatelů, kteří se sice vyjednávání fyzicky účastní, ale fakticky nesměřují k nalezení kompromisu a dosažení shody. V některých

případech připouštějí, že na uzavření kolektivní smlouvy nemají skutečný zájem a spoléhají na to, že je odborová organizace k jejímu uzavření nijak nepřiměje. K obstrukcím ovšem dochází i ze strany odborových organizací, a to pokud mají zjevně nereálné požadavky, z nichž odmítají ustoupit (se zřejmým postranním záměrem zablokovat vyjednávání), případně pokud a priori odmítají jakékoli kompromisní návrhy ze strany jiné odborové organizace, což je typické pro tzv. žluťácké odbory.

Bohužel lze narazit i na případy otevřeného, „tvrdého“ odmítání právní úpravy kolektivního vyjednávání. Absence hrozby sankcí způsobuje to, že samotné uložení povinnosti kolektivní vyjednat v zákoně o kolektivní vyjednávání není efektivní a účelu právní regulace tak není dosahováno. Ostatně i z Výsledků průzkumu (viz v kapitole 4) vyplývá, že celých 25 % respondentů od zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva není uzavřena, odpovědělo, že příčina neuzavření kolektivní smlouvy spočívá v tom, že „Zaměstnavatel odmítá jednat o uzavření kolektivní smlouvy“.

Kontrolními orgány v oblasti pracovněprávních vztahů jsou orgány inspekce práce podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce kontrolují orgány inspekce práce dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích. Mezi takovéto právní předpisy lze zařadit i zákon o kolektivním vyjednávání a z něj plynoucí výše popsané povinnosti.

Orgán inspekce práce ovšem může zaměstnavateli uložit pokutu pouze za spáchání některého z přestupků, které jsou uvedeny v části čtvrté zákona. Na povinnosti vyplývajících ze zákona o kolektivním vyjednávání ovšem skutková podstata žádného z přestupků nepamatuje. V případě, že by orgán inspekce práce například zjistil, že zaměstnavatel nereagoval na návrh uzavření smlouvy, případně zcela odmítl kolektivně vyjednat, může nanejvýš konstatovat, že došlo k porušení právní

povinnosti. Nemůže mu ovšem uložit žádnou pokutu. Pokuta nemůže být uložena ani odborové organizaci pro případné neplnění její povinnosti vyplývajících z pravidel kolektivního vyjednávání.

Tento stav nepovažujeme za správný. Vzhledem k významu kolektivního vyjednávání a vzhledem k povinnosti ČR kolektivní vyjednávání aktivně podporovat, by zákon o inspekci právě měl zahrnovat i skutkovou podstatu přestupku, jehož by se zaměstnavatel nebo odborová organizace dopustila v případě nedodržení povinností vyplývajících z § 8 odst. 2 a 3 zákona o kolektivním vyjednávání.

## **8.2. Pluralita odborových organizací**

Jedním z nejpalčivějších problémů současné právní úpravy kolektivních pracovněprávních vztahů je řešení případu, kdy u zaměstnavatele působí více než jedna odborová organizace. Taková situace se označuje jako pluralita odborových organizací.

Podle § 24 odst. 2 zákoníku práce platí, že *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.*

Na uzavření kolektivní smlouvy v určitém znění se musí všechny odborové organizace se zaměstnavatelem shodnout, jinak nemůže být platně uzavřena. Tím je dáno faktické „právo veta“, jehož může využít kterákoli odborová organizace, a to bez ohledu sílu její členské základny. Takováto patová situace nalezne určité řešení jen v případě, kdy se spolu dotčené odborové organizace a zaměstnavatel dohodnou na jiném postupu při sjednávání kolektivní smlouvy. Takový jiný postup může spočívat například i v tom, že kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance uzavírá pouze jedna určitá odborová organizace, nebo že každá odborová organizace bude vyjednávat



vlastní kolektivní smlouvu. V takovémto případě by ovšem bylo nutné vymezit personální, případně i místní dosah jednotlivých kolektivních smluv.

Současná právní úprava vede v některých případech i k definitivnímu a v podstatě nenapravitelnému zablokování kolektivního vyjednávání, a tedy k tomu, že u zaměstnavatele kolektivní smlouva není uzavřena. Potvrzují to i Výsledky průzkumu (viz v kapitole 4), neboť 6 % respondentů od zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva není uzavřena, odpovědělo, že příčina neuzavření kolektivní smlouvy spočívá v tom, že „V podniku působí více odborových organizací, které se neshodly“.

Původní znění § 24 odst. 2 zákoníku práce, schválené v roce 2006, obsahovalo ještě druhou větu ve znění: *„Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.“*.

Tato druhá věta byla ovšem zrušena nálezem Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Ústavní soud zrušil uvedené pravidlo především z důvodu nerovného postavení mezi jednotlivými odborovými organizacemi. Ústavní soud uvedl, že možnost zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací mající největší počet členů vedlo k tomu, že byla jiná odborová organizace v případě nesouhlasu s většinovým návrhem kolektivní smlouvy z dalšího vyjednávání vyloučena a došlo ke kolektivnímu vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy bez možnosti takové odborové organizace ovlivnit její obsah. Ústavní soud v tomto směru poukázal zejména na z Listiny základních práv a svobod plynoucí zákaz zvýhodňování některých odborových organizací v podniku nebo v odvětví.

Ačkoli je problematika plurality odborových organizací široce odborně diskutována a od roku 2008 se objevily i některé legislativní pokusy o její řešení, dosud k žádnému posunu nedošlo a právní úprava tak zůstává ve stavu, do jakého byla v roce 2008 uvedena výše citovaným nálezem Ústavního soudu.

V zájmu odstraňování právních překážek limitujících kolektivní vyjednávání by mělo být dále usilováno o to, aby bylo nalezeno funkční řešení, které by umožnilo v případě nedohody více odborových organizací (která může být někdy i záměrná) situaci odblokovat a kolektivní smlouvy uzavřít. Neuzavření kolektivní smlouvy představuje totiž v důsledku prohru pro všechny zúčastněné strany, a především pak pro zaměstnance, jimž má kolektivní smlouva garantovat uspokojivé pracovní podmínky a přispívat ke zvýšení míry jejich spokojenosti. Se zřetelem k citovanému nálezu Ústavního soudu je zřejmě třeba hledat takový model, který by umožnil všem odborovým organizacím na kolektivním vyjednávání participovat, případně posílil demokratické prvky tak, aby nemohl dojít k vyloučení žádných zaměstnanců ani jejich zástupců z možnosti kolektivní vyjednávání ovlivnit. Bližší rozpor jednotlivých nabízejících se variant řešení by přesahoval možnosti této studie, na to, aby se v dohledné době v kontextu nezbytného posilování kolektivního vyjednávání došlo ke shodě na lepším řešení plurality odborových organizací.

### **8.3. Zaměstnavatelské organizace bez oprávnění kolektivně vyjednat na odvětvové úrovni**

Zákon o kolektivním vyjednávání ukládá zaměstnavatelům povinnost odpovědět na návrh směřující k uzavření kolektivní smlouvy, vyjednat a poskytovat druhé straně nezbytnou součinnost. Navzdory tomu, že podle § 1 zákon o kolektivním vyjednávání upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, jehož cílem je uzavřít kolektivní smlouvu, je úprava povinnosti vést kolektivní vyjednávání interpretována tak, že bezprostředně nedopadá na organizace zaměstnavatelů, které ve svém základacím dokumentu výslovně neuvedly, že byly založeny také za účelem kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni.

Ve sporu mezi odborovým svazem a organizací zaměstnavatelů, který se týkal povinnosti organizace zaměstnavatelů účastnit se kolektivního vyjednávání na základě

předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně ze strany odborového svazu, Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019–47 potvrdil, že tato organizace zaměstnavatelů není povinna na návrh kolektivní smlouvy reagovat a kolektivně vyjednávat. Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu vyplývá, že pokud sdružení podniků tvrdí a doloží, že *důvodem jeho vzniku není hájení zájmů jeho členů jako zaměstnavatelů, ale jako podnikatelů*, pak není povinno účastni se kolektivního vyjednávání. Nejvyšší správní soud zdůraznil, že *za jedinou relevantní a podstatnou otázku považuje soud účel, pro který byla právnická osoba svými členy založena a k jehož naplnění vyvíjí dosavadní činnost. Klíčový je tedy projev vůle zaměstnavatelů sdružených do příslušné právnické osoby, aby se jejím prostřednictvím zapojili do kolektivního vyjednávání s cílem uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně*. Jestliže tedy takovéto sdružení nebylo založeno (také) za účelem účasti v sociálním dialogu, pak nejde o organizaci zaměstnavatelů ve smyslu § 23 odst. 2 zákoníku práce.

Nejvyšší správní soud citovaným rozsudkem akcentoval hledisko autonomie vůle a svobody sdružování, která zahrnuje i svobodu nesdružování. Pro kolektivní vyjednávání se ovšem tento pohled pojí se značným rizikem jeho oslabení, a to především na odvětvové úrovni. Z hlediska žádoucí úrovně pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami mají kolektivní smlouvy vyššího stupně klíčový význam. Ve členských státech EU, které dosahují nejvyšší čísla pokrytí kolektivními smlouvami, je tohoto výsledku ve většině případů dosahováno právě prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně. V rámci připravovaného akčního plánu k podpoře kolektivního vyjednávání, který bude muset ČR přijmout v návaznosti na implementaci směrnice o minimálních mzdách, by proto bylo na místě uvažovat i o posílení vyjednávání na odvětvové úrovni. Bude-li ovšem zachován současný právní stav, kdy mohou sdružení zaměstnavatelů jednoduchým způsobem dosáhnout toho, že nejsou povinny se kolektivního vyjednávání účastnit, pak lze očekávat, že bude namísto zvyšování významu kolektivního vyjednávání minimálně na odvětvové úrovni v dlouhodobém horizontu docházet spíše k jeho úpadku.

#### 8.4. Chybějící definice odborové organizace a související problémy

Kolektivní vyjednávání v našich podmínkách limituje i skutečnost, že český právní řád neobsahuje definici odborové organizace. Dochází proto ke vzniku i různých kvazi-odborových subjektů, které jsou zakládány za jiným účelem, než je obhajoba hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců. Existence a činnost těchto spolků jednak vrhá špatné světlo i na standardně fungující odborové organizace, a jednak může vůči kolektivnímu vyjednávání působit obstrukčně nebo dokonce i blokačně.

Vnitrostátní právní předpisy pracují v českých podmínkách s pojmem odborová organizace, aniž by považovaly za nutné definovat, co to odbory jsou. U ustanovení § 3025 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že se na odborové, stejně jako na zaměstnavatelské<sup>15</sup> organizace přiměřeně použije právní úprava spolku, ovšem jen v tom rozsahu, aby nedošlo k rozporu s povahou odborových organizací jako zástupců zaměstnanců podle mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána. Odborová organizace se tedy svou povahou blíží spolku, ovšem i se zřetelem ke znění § 3046 občanského zákoníku jde spíše o svébytná a zvláštní sdružení<sup>16</sup>.

K mezinárodním smlouvám, na které se odvolává § 3025 odst. 1 občanského zákoníku, patří především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat<sup>17</sup>. (dále jen „Úmluva č. 87“) Tento významný dokument garantuje především právo svobodně a bez zásahů veřejné moci zakládat odborové organizace, jakož i autonomii jejich vnitřního uspořádání. Primárně pro tyto účely čl. 10 Úmluvy č. 87 stanoví, že má být za

---

<sup>15</sup> Pro zjednodušení a vzhledem k celkovému zaměření textu bude dále řeč jen o odborových organizacích ve smyslu zástupců zaměstnanců.

<sup>16</sup> Blíže viz GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 735-736.

<sup>17</sup> Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.

organizaci považována každá *organizace pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů*. Z uvedeného vymezení a s přihlédnutím k dalším principům, ze kterých Úmluva č. 87 vychází, lze poměrně jednoznačně dovodit charakteristické znaky odborové organizace. Jde o znaky, které korespondují s principy, jejichž prostřednictvím definuje odborovou organizaci doktrína českého kolektivního pracovního práva, tedy:

- *svoboda sdružování,*
- *ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů,*
- *právní a ekonomická nezávislost,*
- *evidence orgány státu*<sup>18</sup>.

Absence pozitivní úpravy definičních znaků odborové organizace působí na první pohled souladně s principem svobody sdružování. Nejsou-li v právní úpravě ukotveny znaky, které by odborová organizace musela splňovat, nemůže dojít k tomu, že by případnému vzniku odborové organizace bránil „úřad“ pod záminkou nedodržení některé z podmínek zablokoval založení odborů.

Vzniká ovšem jiný problém, a sice jak nahlížet na subjekt, který se sice prohlásí za odborovou organizaci, ovšem výše uvedené znaky, případně některý z nich, nesplňuje. Ukazuje se, že se rozhodně nejedná o pouhé teoretické zadání. Objevují se tzv. žluťácké odborové organizace, které sice formálně sdružují několik zaměstnanců (často z řad managementu společnosti), ovšem jejich cílem není obhajoba jejich hospodářských a sociálních zájmů, nýbrž spíše zablokování sociálního dialogu a znemožnění uzavření kolektivní smlouvy<sup>19</sup>.

Vycházíme-li z výše uvedených definičních znaků odborové organizace, nabízí se jednoduchý závěr, podle něhož subjekt, jenž jeden nebo více znaků nesplňuje, nemůže být považován za odborovou organizaci, ač se tak označil. Takový názor byl

---

<sup>18</sup> GALVAS, Milan. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita, 1993, s. 9.

<sup>19</sup> Bliže viz HORECKÝ, Jan. Operation and Action of a Trade Union (in Terms of Czech Republic Labour Law). Central European Journal of Labour Law and Personnel Management. 2018, vol. 1, No. 1, s. 24.

například publikován ve vztahu k posledně zmíněnému případu, kdy byla odborová organizace založena jen za účelem zajištění ochrany funkcionáře před rozvázáním pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením<sup>20</sup>.

Absenci pozitivní legální definice odborové organizace lze považovat za nedostatek českého kolektivního práva a současně prvek, který limituje rozvoj kolektivního vyjednávání. Vzhledem k tomu, že Úmluva č. 87 je ve smyslu čl. 10 Ústavy České republiky součástí českého právního řádu, by bylo možné namítnout, že definice odborové organizace existuje, a to v již zmiňovaném čl. 10 Úmluvy č. 87. Jde ovšem zřejmě o pravidlo poměrně obecné a jaksi „vzdálené“. Ostatně i sama Mezinárodní organizace práce prostřednictvím rozhodovací činnosti Výboru pro svobodu sdružování vybízí k tomu, aby členské státy prostřednictvím vnitrostátních předpisů vymezily podmínky, které musí splňovat odborová organizace, aby byla takto zaregistrována a vznikla jako právnická osoba<sup>21</sup>. Mezinárodní organizace práce tím vcelku konsistentně setrvává na principiálním základě, podle něhož má být za odborovou organizaci považováno pouze takové sdružení, které obhájí hospodářské a sociální zájmy svých členů.

Pokud by soudy v hypotetickém sporném případě zaměřily na splnění materiálních znaků odborové organizace, tj. zejména činnost vyvíjenou za účelem obhajoby hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců<sup>22</sup>, vyvstala by otázka, jak naložit se spolkem, který se sice označil za odborovou organizaci, ovšem ve skutečnosti jí není. V takovém případě by nemuselo nutně dojít k tomu, že by soud svým rozhodnutím takovou organizaci rozpustil. Mohl by pouze konstatovat, že se nejedná o odborovou organizaci, nýbrž o obyčejný spolek, který je podřízen pravidlům obsaženým v § 214 a následujících občanského zákoníku.

---

<sup>20</sup> Viz ŠTEFKO, Martin. Ochrana odborových funkcionářů v České republice. In: Pracovní právo 2011 - Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma Sociální dialog. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 106.

<sup>21</sup> Rozhodnutí č. 458 in: Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. International Labour Office. Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s. 83.

<sup>22</sup> Ačkoli nelze upozadovat i další znaky, jako třeba právní a ekonomickou nezávislost.

Není důvod obávat se toho, že by taková kompetence soudu narušovala principy vycházející z Úmluvy č. 87. Opět se lze opřít o výsledky rozhodovací činnosti Výboru pro svobodu sdružování, z níž vyplývá, že pokud je zásah do právní osobnosti nebo registrace odborové organizace byl odůvodněn a provedený nezávislým soudem, nenarušuje Úmluvu č. 87<sup>23</sup>. Z jiného rozhodnutí dokonce vyplývá, že Výbor pro svobodu sdružování přímo vyzývá členské státy k tomu, aby soudy mohly zakročit v případě, kdy odborová organizace *ztratila ze zřetele ten fakt, že základním cílem jejich činnosti má být obhajoba hospodářských a sociálních zájmů* (zde konkrétně v souvislosti s výkonem politických aktivit)<sup>24</sup>.

Vzhledem k výše uvedenému by proto bylo nejen možné, nýbrž i nanejvýš vhodné, zakotvit v českém právním řádu definiční znaky odborové organizace a současně i organizace zaměstnavatelů. V případě organizace zaměstnavatelů je totiž situace obdobná, tj. chybí pozitivní úprava definičních znaků, což je jedna z příčin problému popsaného výše v kapitole 8.3. Pro inspiraci by mohla posloužit například řešení obsažené v Art. 1 polské Ustawy o związkach zawodowych (zákon o odborových organizacích), který definuje odborovou organizace takto: *Odborovou organizací je dobrovolná a samosprávná organizace, která je odpovědná za zastupování a obhajobu práv zaměstnanců a jejich profesních a sociálních zájmů*. Takováto úprava by mohla přispět ke zvýšení významu kolektivního vyjednávání i sociálního dialogu v širším smyslu tak, aby mohlo ve větším měřítku docházet k uplatňování pozitivního vlivu na pracovní podmínky a zvyšování úrovně spokojenosti zaměstnanců s těmito podmínkami.

---

<sup>23</sup> Rozhodnutí č. 990 a 1005 in: Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, op. cit. (viz poznámka pod čarou č. 21), s. 185 a 187.

<sup>24</sup> Rozhodnutí č. 726 in Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, op. cit. (viz poznámka pod čarou č. 21), s. 137.

## 9. Závěr

Studie poukázala na nesporný význam kolektivního vyjednávání při zabezpečování pracovních podmínek zaměstnanců a zvyšování míry jejich spokojenosti na pracovišti. Význam kolektivního vyjednávání bude v tomto ohledu dále narůstat, protože funkční sociální dialog mezi sociálními partnery má přispívat k dosažení a udržení přiměřených minimálních mezd a má sehrávat důležitou roli při garanci sociálních práv zaměstnanců, jakož i při spoluutváření celkového obrazu trhu práce.

S využitím dat vycházejících z publikovaných výsledků průzkumu provedeného mezi zaměstnanci bylo v souladu se zadáním studie prezentováno, jak kolektivní vyjednávání ovlivňuje pracovní podmínky zaměstnanců v ČR, se zvláštním zaměřením na pracovní dobu, oblast podpory zdraví a bezpečnosti na pracovišti a jakým způsobem kolektivní vyjednávání reaguje na důsledky pandemie COVID-19. V této souvislosti byly také popsány možnosti, které se pro kolektivní vyjednávání v uvedených oblastech otevírají. Uvedený pohled je v současné době velmi aktuální nejen k nedávné zkušenosti s pandemií, nýbrž i se zřetelem k provedeným změnám v úpravě pracovnělékařských prohlídek a k připravovaným změnám v zákoníku práce, které má přinést jeho tzv. transpoziční novela.

Studie se zaměřila také na problematická místa kolektivního vyjednávání, která odhalují praktické zkušenosti vyjednávačů. Jde o limity, které ve svém důsledku brání širšímu uplatnění kolektivního vyjednávání. Doufejme, že v následujících období dojde k překonání alespoň některých z popsanych překážek tak, aby mohlo kolektivní vyjednávání účinně plnit svou úlohu.



## Příloha



V Bruselu dne 25.1.2023  
COM(2023) 38 final

2023/0012 (NLE)

Návrh

### **DOPORUČENÍ RADY**

#### **k posílení sociálního dialogu v Evropské unii**

PRO ÚČELY TOHOTO DOPORUČENÍ SE POUŽIJÍ NÁSLEDUJÍCÍ DEFINICE:

- 1) „sociálním dialogem“ se rozumí všechny typy jednání, konzultací nebo výměny informací mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců o otázkách společného zájmu týkajících se hospodářské a sociální politiky, které existují jako dvoustranné vztahy mezi pracovníky a vedením, včetně kolektivního vyjednávání, nebo jako trojstranný proces s vládou jako oficiální stranou dialogu a mohou být neformální nebo institucionalizované nebo jsou kombinací obojího, přičemž se mohou odehrávat na vnitrostátní, regionální nebo podnikové úrovni napříč odvětvími, sektory nebo jejich kombinací;
- 2) „kolektivním vyjednáváním“ se rozumí 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 jedním nebo více odborovými svazy na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání;
- 3) „kolektivní smlouvou“ se rozumí písemná smlouva obsahující ustanovení o pracovních podmínkách a podmínkách zaměstnávání, již uzavřeli sociální

partneři, kteří v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi, včetně těch prohlášených za všeobecně použitelné, mají způsobilost k vyjednávání jménem pracovníků a zaměstnavatelů;

- 4) „odchylkami“ od dohod vyšší úrovně jsou zahajovací doložky nebo výjimky, které umožňují stanovit alternativní normy nebo podmínky k těm, které jsou obsaženy v dohodě, pokud jsou odůvodněné a odsouhlasené sociálními partnery;
- 5) „budováním kapacit“ se rozumí zlepšování dovedností, schopností a kompetencí sociálních partnerů, aby se mohli účinně a na různých úrovních zapojovat do sociálního dialogu, včetně kolektivního vyjednávání, regulace (či spoluregulace) pracovněprávních vztahů, dvoustranných a trojstranných konzultací a tvorby veřejných politik.

DOPORUČUJE ČLENSKÝM STÁTŮM, ABY V SOULADU S VNITROSTÁTNÍMI PRÁVNÍMI PŘEDPISY A/NEBO PRAXÍ, PO KONZULTACI A V ÚZKÉ SPOLUPRÁCI SE SOCIÁLNÍMI PARTNERY A ZA SOUČASNÉHO UZNÁVÁNÍ JEJICH AUTONOMIE:

- 1) zajistily příznivé prostředí pro dvoustranný a trojstranný sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, ve veřejném i soukromém sektoru, na všech úrovních, včetně úrovně meziodvětvové, odvětvové, podnikové nebo regionální, které:
  - a) bude respektovat základní práva na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání;
  - b) bude podporovat silné a nezávislé odborové svazy a organizace zaměstnavatelů;
  - c) bude zahrnovat opatření na posílení jejich kapacity;
  - d) zajistí přístup k příslušným informacím potřebným k účasti na sociálním dialogu;
  - e) bude podporovat zapojení všech stran do sociálního dialogu;
  - f) se přizpůsobí digitálnímu věku, bude podporovat kolektivní vyjednávání v novém světě práce a spravedlivý přechod ke klimatické neutralitě;
  - g) zajistí odpovídající institucionální podporu;

jak je podrobněji popsáno v tomto doporučení;

- 2) zajistily systematické, smysluplné a včasné zapojení sociálních partnerů do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a, v příslušných případech, hospodářských a jiných veřejných politik, a to i v rámci evropského semestru;

- 3) zajistily, aby sociální partneři měli přístup k relevantním informacím o celkové hospodářské a sociální situaci ve svém členském státě a o příslušné situaci a politikách v příslušných odvětvích činnosti, které jsou nezbytné pro účast v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání;
- 4) zajistily, aby reprezentativní organizace zaměstnavatelů a odborové svazy byly uznány pro účely sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, a to i prostřednictvím:
  - a) zajištění toho, aby v případech, kdy příslušné orgány uplatňují postupy pro uznání a reprezentativnost s cílem určit organizace, kterým má být přiznáno právo kolektivně vyjednat, bylo toto určení otevřené a transparentní, založené na předem stanovených a objektivních kritériích s ohledem na reprezentativnost organizací, a aby tato kritéria a postupy byly stanoveny po konzultaci s odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů;
  - b) pokud jsou v jednom podniku přítomni jak zástupci odborů, tak volení zástupci, přijetí, v případě potřeby, vhodných opatření, aby existence volených zástupců nebyla zneužita k oslabení postavení dotčených odborů nebo jejich zástupců;
  - c) zajištění toho, aby ve strukturách a procesech sociálního dialogu byla plně uznávána a respektována specifická úloha organizací sociálních partnerů, a zároveň uznání, že občanský dialog, který zahrnuje širší okruh zúčastněných stran, je samostatným procesem;
- 5) zajistily, aby pracovníci a zástupci pracovníků, včetně těch, kteří jsou členy nebo zástupci odborů, byli při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmkoli opatřením, které by je mohlo poškodit nebo mít negativní dopad na jejich zaměstnání. Měly by rovněž zajistit, aby zaměstnavatelé byli při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmkoliv protiprávními opatřeními;
- 6) posilovaly důvěru mezi sociálními partnery a podporovaly uzavírání kolektivních smluv. V případě nesouhlasu, aniž by bylo dotčeno právo na přístup k odpovídajícím správním a soudním řízením za účelem prosazování práv a povinností vyplývajících ze zákona nebo kolektivních smluv a s přihlédnutím ke všem postupům stanoveným sociálními partnery, by měly podporovat a prosazovat mechanismy k jejich řešení, včetně:
  - a) využití smírčího řízení, mediace a rozhodčího řízení se souhlasem obou stran s cílem usnadnit vyjednávání a zlepšit uplatňování kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv;
  - b) ustavení mediátorů, pokud ještě nejsou ustaveni, kteří mohou jednat v případě sporu mezi odborovými svazy a organizacemi zaměstnavatelů;

- 7) zajistily, aby kolektivní vyjednávání bylo možné na všech příslušných úrovních, včetně podnikové, odvětvové, regionální nebo vnitrostátní úrovně, a podporovaly koordinaci mezi těmito úrovněmi;
- 8) podporovaly vyšší míru pokrytí kolektivními smlouvami a umožnily účinné kolektivní vyjednávání, mimo jiné:
  - a) odstraněním institucionálních nebo právních překážek sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, které se týkají nových forem práce nebo atypických zaměstnání;
  - b) zajištěním toho, aby jednající strany měly volnost při rozhodování o otázkách, o nichž se bude jednat;
  - c) zajištěním toho, aby jakákoli možnost odchýlit se od kolektivních smluv byla dohodnuta mezi sociálními partnery a omezena, pokud jde o podmínky, za nichž ji lze uplatnit, a zároveň zajištěním pružnosti, aby bylo možné přizpůsobit se vyvíjejícím se podmínkám na trhu práce a ekonomickým podmínkám, dostatečné stability umožňující plánování jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky, a ochrany práv pracovníků. V členských státech, kde je kolektivní vyjednávání založeno na legislativním rámci, by tyto odchylky měly být stanoveny po konzultaci s odbory a organizacemi zaměstnavatelů;
  - d) zajištěním a prováděním systému prosazování kolektivních smluv, včetně případných kontrol a sankcí. Pravidla a postupy prosazování mohou být rovněž dohodnuty kolektivní smlouvou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- 9) aktivně prosazovaly přínosy a přidanou hodnotu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, zejména prostřednictvím cílené komunikace a prostředků. Měly by podporovat sociální partnery, aby zpřístupnili znění kolektivních smluv široké veřejnosti, a to i digitálními prostředky a ve veřejných úložištích;
- 10) podporovaly vnitrostátní sociální partnery, aby se úspěšně účastnili sociálního dialogu, včetně kolektivního vyjednávání a provádění autonomních dohod sociálních partnerů na úrovni Unie, a to i prostřednictvím:
  - a) podpory budování a posilování jejich kapacit na všech úrovních v závislosti na jejich potřebách;
  - b) využití různých forem podpory, včetně logistické podpory, odborné přípravy a poskytování právní a technické odbornosti;
  - c) podpory společných projektů sociálních partnerů v různých oblastech zájmu, jako je například zabezpečování odborné přípravy;
  - d) povzbuzování a případně podpory sociálních partnerů, aby předkládali iniciativy a rozvíjeli nové a inovativní přístupy a strategie ke zvýšení své reprezentativnosti a počtu členů;

- e) podpory sociálních partnerů při přizpůsobování jejich činností digitálnímu věku a při zkoumání nových činností odpovídajících budoucnosti práce, ekologické a demografické transformaci a novým podmínkám na trhu práce;
  - f) prosazování genderové rovnosti a rovných příležitostí pro všechny z hlediska zastoupení a tematických priorit;
  - g) podpory a usnadňování jejich spolupráce se sociálními partnery na úrovni Unie, zejména s cílem umožnit jim provádět na vnitrostátní úrovni dohody uzavřené sociálními partnery na úrovni Unie;
  - h) poskytování vhodné podpory při provádění dohod sociálních partnerů uzavřených na úrovni Unie v členských státech;
  - i) co nejlepšího využívání dostupných vnitrostátních a unijních finančních prostředků, jako je podpora v rámci ESF+ a Nástroj pro technickou podporu, a podpory sociálních partnerů při využívání stávajících vnitrostátních a unijních finančních prostředků, včetně výsadních rozpočtových položek určených na „zvláštní kompetence v oblasti sociální politiky, včetně sociálního dialogu“ a na „informační a vzdělávací opatření pro zaměstnanecké organizace“;
- 11) předložily Komisi do [DOPLNIT datum 18 měsíců od zveřejnění doporučení] seznam opatření, která jsou přijímána nebo již byla přijata v každém členském státě k provedení tohoto doporučení, vypracovaný po konzultaci se sociálními partnery;
- 12) mohly pověřit sociální partnery prováděním příslušných částí tohoto doporučení, pokud je to v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi vhodné.

#### VÍTÁ ZÁMĚR KOMISE:

- 13) vypracovat do [DOPLNIT datum 12 měsíců od zveřejnění doporučení] společně dohodnuté ukazatele pro sledování provádění tohoto doporučení společně s Výborem pro zaměstnanost a s příslušnými sociálními partnery a zlepšit rozsah a relevanci sběru údajů o sociálním dialogu, včetně kolektivního vyjednávání, na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni;
- 14) pravidelně sledovat provádění tohoto doporučení na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, společně s členskými státy a příslušnými sociálními partnery, prostřednictvím pravidelných třístranných jednání nebo alespoň jednou ročně v rámci mnohostranných činností dohledu Výboru pro zaměstnanost, a to i v kontextu evropského Výboru pro sociální dialog a v rámci evropského semestru. Toto sledování by mělo sociálním partnerům mimo jiné umožnit identifikovat situace, kdy byli vyloučeni nebo nedostatečně zapojeni do konzultací o unijní a vnitrostátní politice na vnitrostátní úrovni;

- 15) ve spolupráci s členskými státy, sociálními partnery a po konzultaci s dalšími příslušnými zúčastněnými stranami vyhodnotit opatření přijatá v reakci na toto doporučení a do [DOPLNIT datum 4 roky od zveřejnění doporučení] předložit Radě zprávu. Na základě výsledků hodnocení může Komise zvážit předložení dalších návrhů.

V Bruselu dne

*Za Radu  
předseda/předsedkyně*

## Seznam zdrojů

### Odborná literatura:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- DENK, Oliver, GARNERO, Andrea, HIJZEN, Alexander, SÉBASTIEN, Martin. The role of collective bargaining systems for labour market performance. OECD, 2019. Dostupné na: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/068bb29d-en/index.html?itemId=/content/component/068bb29d-en#figure-d1e19343>
- COCKBURN, William. OSH in the future: where next? European Journal of Workplace Innovation, 2021. Vol. 6, No. 1. Doi: <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>. Dostupné na: <https://journal.uia.no/index.php/EJWI/article/view/813>
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HORECKÝ, Jan, KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GALVAS, Milan. problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita. 1993. Právnické sešity; č. 22. ISBN 80-210-0627-7.
- HOMFRAY, Šárka. Evropský pracovní trh mezi dvěma otřesy. Sondy revue. 2022, č. 3.
- HORECKÝ, Jan. Operation and Action of a Trade Union (in Terms of Czech Republic Labour Law). Central European Journal of Labour Law and Personnel Management. 2018, vol. 1, No. 1.
- HUSÁŘÍKOVÁ, Ludmila, NESRSTOVÁ, Markéta, ŠULÁK, Jan, SPÁČIL, Pavel. Vliv kolektivního vyjednávání na postavení zaměstnanců na trhu práce v ČR. Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci. Trexima, Zlín, 2021. Dostupné na: [https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/PRUZKUM\\_ASO\\_VLIV\\_KV\\_TREXIMA\\_2021.pdf](https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/PRUZKUM_ASO_VLIV_KV_TREXIMA_2021.pdf)
- LAMANNIS, Mariagrazia. Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives. ETUI, Brussels, 2023. Dostupné na: <https://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/Collective%20bargaining%20in%20the%20platform%20economy-a%20mapping%20exercise%20of%20existing%20initiatives-2023.pdf>
- MÜLLER, Torsten. Minimum wage developments in 2022 - fighting the cost-of-living crisis. ETUI, 2023. Dostupné na: <https://www.etui.org/sites/default/files/2023->

[03/Minimum%20wage%20developments%20in%202022-fighting%20the%20cost-of-living%20crisis\\_2023.pdf](#)

- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.
- ZWYSEN, Wouter, DRAHOKOUPIL Jan. Are collective agreements losing their bite? Collective bargaining and pay premia in Europe, 2002-2018. Dostupné na: <https://www.etui.org/publications/are-collective-agreements-losing-their-bite>

#### Elektronické a Další zdroje:

- Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. Dostupné na: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/index.html#chapter5>
- Ergonomie pracovního místa. Dostupné na: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/ergonomie/337-ergonomie-pracovniho-mista>
- European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021>
- Evropský pilíř sociálních práv. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Evropsky-pilir-socialnich-prav.pdf>
- Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association. International Labour Office. Geneva: ILO, 6th edition, 2018, s. 83. Dostupné na: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS\\_632659/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm)
- How's Life? 2015, Measuring Well-being, OECD, ISBN 978-92-64-23817-6 (PDF). Dostupné na: [https://www.dataplan.info/img\\_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/oecd\\_how-is-.life-2015.pdf](https://www.dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/oecd_how-is-.life-2015.pdf)
- ICTWSS Database. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. November 2019. Dostupné na: <https://www.ictwss.org/downloads>
- International Labour Organisation. Resolution concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism. Adopted on 7 June 2018. Dostupné na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_633143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_633143.pdf)



- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách. 2022. Dostupné na: <https://www.kolektivnismlouvy.cz/publikace2022.html>
- Návrh Doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii. COM (2023) 38 final. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52023DC0038&qid=1684077549719>
- Návrh novely zákoníku práce, včetně důvodové zprávy. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Sněmovní tisk č. 423. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=227246>
- Portský sociální závazek přijatý na Sociálním Summitu v Portu dne 7. května 2021. Dostupné na: <https://www.2021portugal.eu/media/icfksbgy/porto-social-commitment.pdf>
- Randl Partners, advokátní kancelář, s.r.o. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD, 2021. Dostupné na: [https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza\\_Budoucnost\\_kolektivn%C3%A1Dho\\_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf](https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_kolektivn%C3%A1Dho_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf)
- Rozdíl v užívání nových technologií v době před koronakrizí a v jejím průběhu. Dostupné na: <https://www.bozpinfo.cz/josra/rozdil-v-uzivani-novych-technologii-v-dobe-pred-koronakrizi-v-jejim-prubehu>
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací. COM (2023) 40 final. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023DC0040>
- Social Dialogue Report, Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. Dostupné na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_842807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf)
- Statement/22/6264. Statement by President von der Leyen following the Tripartite Social Summit. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_23\\_1832](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_1832)
- Tisková zpráva 25/01/2023. Komise přichází s konkrétními opatřeními pro větší zapojení sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_23\\_290](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_23_290)
- Vliv pandemie covid-19 na difuzi digitálních technologií. Dostupné na: <https://www.tc.cz/storage/download/3ae8ccac3f92b30109bd38b649bb500de5729790>

#### Právní předpisy:

- Listina základních práv a svobod, která byla publikována jako příloha ústavního zákona č. 23/1991 Sb. kterým se uvozuje LISTINA ZÁKLADNÍCH

PRÁV A SVOBOD jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky a republikována pod č. 2/1993 Sb.

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Sdělení Federálního ministerstva zahraničních věcí č. 489/1990 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

#### Judikatura:

- Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, publikován ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008.
- Rozsudek Nejvyššího správní soud ze dne 30. 6. 2016, č. j. 4 Ads 208/2015 – 83.
- Rozsudek Nejvyššího správní soud ze dne 10. 12. 2019, č. j. 4 Ads 226/2019 – 47.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021.