

Opportunities for employee involvement in collective bargaining.

SUMMARY

The participation of employee representatives in collective bargaining defines the quality of the implementation of employee participatory rights. The legal norms guarantee participatory rights but leave wide scope for the exercise of social partners' autonomy. In order to optimally set the conditions for the participation of employee representatives in collective bargaining and the use of participatory rights with a guarantee of enforceability, it is possible to define specific conditions through a collective agreement.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Expert study | Project of the Association of Independent Trade Unions "*The Future of Collective Bargaining in the Czech Republic and the Impact of Technological Changes Due to Digitalization and Automation on Employee Competence Requirements*" financed from the contribution to the activities under Section 320a of Act No. 262/2006 Sb., the Labour Code, as amended, to support social dialogue. [2023]

Social dialogue; social partnership; digitalisation; technological change; competence of employees; competence of employee representatives; digital forms of negotiation; electronic communication; basic documents; participatory rights; collective bargaining; collective agreement; decent work; employee representative; trade union; working conditions; conditions of trade union activity; trade union pluralism, Economic and Social Agreement Council; European Pillar of Social Rights

Legal framework and relevant legal standards:

Resolution of the Presidium of the Czech National Council No. 2/1993 Sb., on the proclamation of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms as part of the constitutional order of the Czech Republic (“Charter”)

Act No. 89/2012 Sb., the Civil Code (“Civil Code”)

Act No. 262/2006 Sb., the Labour Code

Act No. 2/1991 Sb., on Collective Bargaining

Government Regulation No. 567/2006 Sb., on Minimum Wage, Minimum Wage, the Lowest Levels of Guaranteed Wage, Definition of Extraordinary Working Conditions, and the Level of Compensation for Work in Such Conditions (“Minimum Wage Regulation”)

ILO Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize

ILO Convention No. 98 concerning the Right to Organize and Collective Bargaining

ILO Convention No. 144 concerning Tripartite Agreements

ILO Convention No. 154 concerning the Promotion of Collective Bargaining

European Social Charter

European Pillar of Social Rights



Directive of the European Parliament and of the Council on minimum wages and the promotion of collective bargaining

Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the improvement of working conditions at work through platforms

Treaty on the Functioning of the European Union

Table of Contents

1	Introduction, focus and general remarks	6
1.1	New conditions for collective bargaining - digitalization.....	16
1.2	A condition for effective social dialogue - (not only digital) education.....	20
2	Definition of basic terms.....	25
2.1	Social dialogue.....	25
2.2	Participatory rights.....	27
2.2.1	Right to information.....	32
2.2.2	Right to discussion	34
2.2.3	Common to the right to information and discussion	37
2.3	Right to co-decision and synergy	38
2.3.2	Right of control	42
3	Conditions for the operation of a trade union at the employer	43
3.1	Formation of a trade union and the moment of authorisation by the employer	45
3.1.1	Legal conditions of operation	46
3.1.2	Right to secure the conditions for trade union activity.....	54
3.2	Personal competence - who they represent.....	59
3.3	Trade union pluralism	60
3.3.1	Trade union pluralism in collective bargaining.....	61
3.4	Relationship of the trade union to other employee representatives.....	62
3.5	Participation of employee representatives in supervisory boards.....	63
3.6	Collective bargaining.....	65
3.6.1	Collective agreements.....	65
3.7	Form, content, and process of concluding a collective agreement.....	67

3.7.1	Form	67
3.7.2	Content	68
3.7.3	Conclusion process.....	68
3.7.4	Trade Union Membership	70
3.7.5	Entities authorized to collective bargaining	78
3.8	Collective bargaining	81
3.9	Participatory rights in the context of decent working conditions	86
4	The importance of participatory rights not only at national level.....	90
4.1	Collective bargaining and the International Labour Organization.....	93
4.2	Participatory rights at European level.....	95
4.2.1	Agenda of acceptable wages and support for collective bargaining.....	97
4.2.2	participativní práva a osoby samostatně výdělečně činné.....	101
4.2.3	participativní práva a platformoví zaměstnanci (práce v digitální době).....	103
4.2.4	participativní práva a nový model pro sociální dialog	108
4.2.5	severský model fungování sociálního dialogu	111
5	Kolektivní smlouva a její význam pro účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání.....	112
6	Summary	114
7	Literature.....	115
8	Příloha 1: Směrnice EP a R EU 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách a podoře kolektivního vyjednávání v Evropské unii.....	121

1 Introduction, focus and general remarks

Turbulent social and technological developments bring with them a range of new opportunities, conditions and factors that influence the shape of the World of Work. Decent working conditions, decent pay, a healthy working environment, and reconciliation of family and working life are becoming more and more integral parts of the labour market. Modern trends and changes open up new challenges and opportunities not only for the main actors on the labour market (employers and employees), but also for employee representatives, primarily trade unions. Above all, the increasing use of digitalisation of work, as well as the pushing to the forefront of artificial intelligence or algorithmic work management, brings with it necessary changes in working conditions and expectations (requirements related to the performance of the employee's work) of employers, which new employees must meet and to which they must certify for the sustainability of their employment contract, or to enter into an employment relationship. It is no different in the field of collective labour relations.

Trade unions and other workers' representatives, whose main interest lies in protecting the economic and social interests of workers (in accordance with Article 27 of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms), are often exposed to new challenges and needs in their established conservative approaches, as they have to adapt to current trends and, where appropriate, to the demands of their members (both existing and potential), and to push their competences further towards modern trends. The impact of digitalisation and the increased virtuality of the world and social relations has resulted in an increase in work activities and ways of doing work, where employees are no longer physically grouped together in one workplace, but where work is often done from different locations and through online/remote access. Telecommuting in *home office* mode, flexible working hours and the use of new technologies etc. are becoming a common part of working life.

Changing forms and ways of doing work are bringing about changes in communication between employers and employees, as well as between employees themselves and, finally, between employers, employees, and employee representatives. There must necessarily be acceptance of formal changes in the ways of communicating and dealing with the day-to-day

agenda, including by the union. The wide range of participatory powers of employee representatives no longer need to be exercised only in person, in the workplace and in direct physical interaction between the employer and employee representatives, or between employees and employee representatives. In modern times, a number of remote tools such as emails, *chat* platforms, or programs and software can be used to enable not only remote communication but also remote and online work performance.

Quality performance in representing employees requires not only sufficient conviction in the need to promote better working conditions, but also mastered communication skills in whatever form and shape they need. Trade unions need to respond to trends flexibly and quickly in order to consider halting the decline in union density and the importance of employee representation. At the same time, it is necessary for the union leaders, officials, and active members themselves, who are responsible for communication with the membership and employees, to deepen their competences. The ability to work in a digital environment also affects the outcomes and effectiveness of social dialogue and collective bargaining. Not only the actual communication with the employer, but also with the employees, who need to have a number of things explained to them in collective bargaining and social dialogue (e.g., in *Zoom* meetings) or their opinion sought (e.g., through online voting/polling), so that in collective bargaining the employee representatives have the necessary knowledge of the specific demands of the employees and are able to transmit, interpret and explain them to the employer for enforcement.

Collective bargaining takes a combined form, with physical negotiations and written exchanges of opinions and amendments interspersed. The competence of the social partners in handling documents is a basic prerequisite for successful negotiations. For example, you need the ability to use comments and revisions in a document, or to remotely connect to a single shared document. Sending an already annotated draft with a reflection of the social partner's comments, however, in a non-revised mode and without marking the changes or drawing attention to them, constitutes a major disruption of cooperation in the conduct of social dialogue and may lead to its freezing.

The study is based on the basic assignment and the direction of reflection on the impact of digitalization on the possibilities of conducting social dialogue and taking into account the competences of social partners, respectively trade union members and employees, or the form of mutual interaction influenced by digitalization and modern technologies.

The influence of new trends must be acknowledged. Digitalisation and artificial intelligence are increasingly intertwined with the world of work. However, the crucial place of employee representatives in guaranteeing decent working conditions is not being lost. The participation of employee representatives not only in collective bargaining, but in the wider exercise of participatory rights, remains a constant challenge for the trade union movement.¹

The aim of the study is to identify opportunities for the involvement of employees or their representatives in resolving issues in collective bargaining. The most common way for employees to get involved is by submitting suggestions to union representatives, attending meetings of union representatives in person, and expressing their opinions through polls or surveys.

Modern trends in the labour market and the focus of the study condition the expected outcomes, but also the procedures and steps that lead to the fulfilment of the objectives. The study does not aim to create a complete summary material containing a range of quantitative and statistical evaluations and results, but rather aims to describe the legal possibilities of the announced way of communication and implementation of participatory rights, including in the internal dimension of social dialogue. Representing the interests of workers is a critical issue for an effective labour market. The study therefore includes a broader description of the basic parameters of participatory rights (both their definition and structure, and the actual conditions for conducting social dialogue, collective bargaining and concluding a collective agreement), and where it can be expected and considered significant, comments and *de lege*

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

ferenda proposals so that the desired requirement of effective negotiations in the new and modern contactless and digital age is met.

The text deals with the status and roles of social partners, the internal organisational structure and the expected forms of cooperation and management of collective bargaining and collective agreements. The ambition of the compiler was not to present an economic study presenting statistical and economic data (here the space is left for further analyses within the project), but rather to point out the importance of collective bargaining, social dialogue and social partnership as a basic tool for achieving fair working conditions, even in the reality of the digital world, remote work performance and the gradual abandonment of the physically group-integrated form of work performance.

The study looks at social dialogue and collective bargaining through the lens of the legal guarantee of the access of employee representatives to the standardization of working conditions and the representation of employee interests. Trade unions play an important role in ensuring decent and dignified working conditions. They need to cope with emerging trends in order to fulfil their role effectively.²

The status of employees changes over time. Similarly, the perception of the nature of the contractual relationships under which dependent work is performed (and the question of the extent to which one can speak of a typical employee needs to be addressed, see the discussions conducted towards platform workers). In relation to the understanding of the subjects of labour law, the perception of the position of employee representatives, the importance of social dialogue and the functionality of collective bargaining are evolving. On the one hand, the degree of individualization of social relations and the extent of autonomy of the will target individuality (i.e., the employees, who take care of their own affairs in the best possible way), but at the same time it also opens up a great deal of space for the exercise of participatory rights and the activity of employee representatives. The following text will

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

point to the growing perceived importance of collective bargaining as a basic tool for standardizing the working conditions of employees, as well as to the evolution in the perception of the definition of an employee and the extension of collective bargaining possibilities to some self-employed persons precisely in connection with the change in the nature of the activity and especially the introduction of new modern trends. All this is in connection with the consideration of the possibilities of effective implementation of participatory rights by individual employees and employee representatives.

Labour law, as well as its integral part - collective labour law - evolves over time and must reflect changing social demands. However, in promoting social dialogue and collective bargaining as a central tool for the harmonious achievement of fair pay and decent working conditions, there are practical problems and challenges to be faced in maximizing the potential of collective bargaining. This is the case, for example, in connection with the solution of the definition of the scope of collective agreements (the circle of persons to whom they apply and whose conditions of work they regulate), or obstacles to effective collective bargaining in connection with the legal failure to address the situation of plurality of trade unions, etc., changing forms of communication and an expanded circle of potential addressees.

The present study, reflecting the assignment, deals with the evaluation of the above aspects and offers not only a brief description of the situations mentioned, but also outlines possible solutions.

In any case, it can be concluded that the reflection on the ways of not only internal communication and the possibility of effective exercise of participatory rights, as well as the reflection on the role of social partners and their position in collective bargaining and ensuring fair working conditions, are and will be topical and deserve attention from the legislator.³

³ The text of the study conceptually builds on and expands the previously elaborated issues of the Role of Collective Bargaining in Ensuring Working Conditions including Fair Remuneration for Work (ASO 2021) and the Role of Social Partners in Establishing Fair Working Conditions including Minimum Wages through Collective Bargaining and Collective Agreements (2023).

However, the basic reason why individuals take on the status of employee is simple - it is to raise funds to cover costs on living. The labour market is undergoing constant evolution. Labour demand and supply rates vary in sinusoids over time. At times, labour demand prevails (e.g., following the post-COVID period in the tertiary food service sector when employee shortages emerge), and at other times labour supply prevails. The employment or employability rate of people of working age varies from stage to stage. The shape of the labour market determines the shape of one's own working conditions. The labour market is a market like any other. The significance of the labour market lies in the distinct and special commodity (although it must be admitted that the International Labour Organization, for example, has long insisted that labour is not a commodity) of which the human being is the fundamental carrier. The regulation of the conditions for the performance of dependent work, as a special subject of social relations, results from a number of labour law norms and is influenced by the basic supporting ideas of the entire labour law, primarily its functions - the protective function and, where appropriate, the organizational function.

The protective function of labour law aims precisely with regard to the special aspect of labour law - the carrier of the commodity and the performer of dependent work - at the employee, as a natural person to ensure decent working conditions (e.g., fair wages), opportunities to reconcile family and working life and respect for the special nature of the carrier of the subject matter of regulation. The description seems rather complex, but the opposite is true. The labour market and the labour sector in general cannot be imagined without people - employees. People are an integral part of the labour market, without which the labour market could not function. However, as technology, the socio-economic situation (e.g., the impact of the COVID-19 pandemic) and the associated demands of employers evolve, the labour market itself is logically evolving. Labour law must respond optimally to developments so that the changing interests of the parties to the legal relationship (employees and employers) are sufficiently protected. The essence of mutual cooperation between the social partners, but also of the mutual relationship between the employee and the employer, has been, is and will be a good level of communication, which constitutes the basic point of social dialogue, and

which extremely influences the personal framework of social dialogue (i.e., the ability of the parties to understand each other determined by the individual participants and their character traits).

The current social developments, including the consequences of the COVID-19 pandemic or the war conflict in Ukraine, and the mobility of the Ukrainian workforce bring with them a number of challenges to which the labour market must respond. However, a response cannot be expected only from the legislator. Trade unions and social dialogue and collective bargaining also play an important role. In collective agreements, trade unions should strive to ensure that social protection of employees is guaranteed, e.g., by using these calls to ensure that the maximum benefit for employees is drawn from them.⁴ One of the major challenges in terms of the focus of the study is the ability and possibilities of communication between trade unions and employees to fulfil the prerequisite of successful achievement of decent working conditions to the maximum extent possible. It is not only a matter of linguistic understanding, but also of being able to transfer and explain specific patterns of behaviour typical of the region, and finally of finding appropriate ways of reflecting not only the nature of the activity itself, but also the technical parameters and resources available to the participants in industrial relations and social dialogue.

Collective bargaining and collective agreements should reflect workers' demands and guarantee fair working conditions, including minimum and decent wages.

Social partnership and social dialogue, or its integral *executive* component in the form of collective bargaining, are essential tools for achieving fair working conditions and decent and dignified work in the modern world of work. The role of collective bargaining is growing. Although collective labour relations are among the original relations already at the creation of the labour law itself (collective regulation of working conditions with the cooperation of

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

employee representatives, which has been present in the Czech environment in various variations practically all the time since the delimitation of the labour law sector - e.g. in the form of works councils introduced in 1945⁵, and although they also appeared as an integral and determining component of employment and economic relations during the socialist era (the Revolutionary Trade Union Movement participated in the creation of the economic plan, etc.), they have become particularly important in the present context of respect for the economic and social model of the European Union. The social model of the European Union is an integral part of the European labour market and the economic market of the individual Member States. It expresses consideration and support for the employee factor (the person of the employee), the dignity of work and appropriate working conditions, all while maintaining the efficiency of the implementation of work activities. The exercise of participatory rights is one of the essential preconditions for a functioning social model.

The distinctive features of the European Social Model clearly emphasise the right of workers, whatever the form, type, and actual form of employment, to effective representation of their interests and to communication rights in all their forms. The result is to ensure an equal and just society, end poverty and low wages, guarantee basic human rights, provide basic services and an income that enables decent living conditions. The means to achieve the objective are, for example, fundamental social rights, including the right to freely form employee representatives, the right to strike or protection against termination of employment. Social protection and social dialogue, with the right to conclude collective agreements through legally and statutorily recognised channels, as well as the regulation of basic working conditions and occupational health and safety, working time or leave, are its central themes.⁶

Employee participation in the corporate agenda is becoming an important part of creating a fair European social and working environment.

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

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

Social dialogue and collective bargaining are influenced by both internal and external factors. External factors that are relevant for achieving positive results of social dialogue and collective bargaining include, with regard to the focus of the study, e.g., the extent of employee representatives who are entitled to collective bargaining, as well as the extent to which parties can exercise their autonomy in negotiating appropriate working conditions (the possibility of deviating from the primary parameters of working conditions set by law and legislation). The modern demands of the work (the effects of digitalization and robotization of work) are also an important aspect, as is the potential of the membership base and the extent to which coalition law is applied. The internal factor is based on the applicability and reflection of external factors. The essential component must be seen in the possibilities of communication, since the parameters for its effective implementation can be determined by external influences (e.g., plurality of employee representatives or existing legal norms and defined space for communication), as well as internal influences, such as the organizational setup of information exchange, the ability to exercise legally guaranteed participatory rights and the competence of empathy and mutual understanding. Setting up internal communication processes is an important prerequisite for effective representation opportunities. Employee representatives must ensure that functional procedures are in place, for example, when voting on changes to working conditions, discussing collective adjustments to working hours, or the possibility of dealing with employee complaints and then addressing their grievances with the employer.

The study focuses on the possibilities of involving employees and their representatives in resolving issues within collective bargaining and actual involvement in decision-making processes or the organisational agenda, which in its complexity corresponds to the conditions for an effective and fair social dialogue.

Collective bargaining, by its nature, is an essential legal tool to achieve improved fair working conditions, including wage. Collective bargaining should result in a state of social reconciliation under conditions of socio-economic optimum. Collective agreements will bring more social security for employees (in particular the guarantee of a decent wage) and a less

conflict-ridden environment for employers (satisfied employees). Collective agreements also contain rules for mutual communication.

Promoting collective bargaining in the future must be a fundamental policy of nation states not only at European (global) level but also within their own national labour markets. Social partnership is one of the central motives for the possibility of achieving fair working conditions or decent pay. Setting rules for effective communication is an essential requirement for successful social dialogue. Employee representatives routinely set central objectives in their programmes that aim specifically to ensure fair working conditions. It is no different in the case of the Association of Independent Trade Unions or the largest trade union headquarters in the Czech Republic, the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (CMCTU). In its programme, it directly sets itself the task of preventing the adoption of laws that would allow the dismissal of employees from their jobs without giving a statutory reason, or direct and indirect discrimination or targeting of employees and workers regardless of their real status (see, for example, the reflection of self-employed persons without employees and platform employees). It also emphasises the consistent implementation of the European social partners' agreements on combating harassment or the exposure of employees to psychological or physical violence and stress at work or the general impact of digitalisation. CMCTU will respond to the challenges and impacts of economic changes related to restructuring, and to the renewal of the economy in the post-contraction period, the development of the green economy and new information and communication technologies (digitalization, robotization, artificial intelligence, etc.), which lead to the emergence and use of new forms of work. Trade unions will have to respond adequately to the negative impacts of this new agenda on the labour market, working conditions, social dialogue, and the sustainability of social systems, and will therefore demand that the government adopt an appropriate strategy to minimise these negative impacts and come up with their own proposals and solutions.⁷

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

1.1 New conditions for collective bargaining - digitalization

The enforceability of workers' rights and the means of claiming them, as well as the means of establishing harmonious, fair, and decent working conditions, are closely related to the form of social dialogue in the context of a changing environment. In conducting social dialogue, the social partners must respond to new challenges that affect not only the scope of the discussions but also the effectiveness of collective bargaining. Modern developments in society and the economic market also affect the area of labour law and the working conditions of employees. Modern processes and technology bring new demands on both employees and employers. Both parties to the contractual relationship must jointly seek ways to adapt to technical and technological developments. Digitalization also poses challenges for collective bargaining itself. As seen during the restrictions of the COVID-19 pandemic, the social partners were faced with the new reality of changing the form of social dialogue. From one day to the next, face-to-face physical contact has turned into virtual, remote, online contact. The digitalization of work is thus reflected not only in the changed demands of employees, but also in the shape and form of collective bargaining.

Social dialogue and collective bargaining cannot remain immune to changes. If collective bargaining and social dialogue is an important and integral part of the labour market, if it is one of the basic approaches to shaping working conditions, it must move with the times. Collective labour relations must reflect the new requirements and opportunities brought about by digitalization and the overall industrial revolution 0.4. In relation to the potential of collective bargaining as a tool for achieving fair working conditions, including decent and fair wages, it is necessary to consider the factors that influence and condition the social dialogue and collective bargaining process itself.

The modern world of work, under the influence of digitalization and robotization of activities, provides a new and broad space for the exercise of participatory rights. Employers, as well as employee representatives, must reflect and respect the new trends in social dialogue. The impacts of digitalization are subsequently becoming a policy driver for both employers (and their representatives) and the trade union movement. In the national environment, the

central representatives of employees - the Association of Independent Trade Unions, and above all the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, which reflects the new challenges associated with digitalization and robotization in its activities both at the national level within the Council for Economic and Social Agreement - Tripartite, and through its active inclusion in the structures of the supranational employee representative - the European Trade Union Confederation.⁸ In the programme of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, the accentuation of the effects and impacts of digitalization is an important part of the programme.

Digitalization and new forms of work bring both positives and negatives. As their findings from the International Labour Organization show, it appears that while modern forms of work and the use of new and modern communication technologies, for example in the context of balancing work and family life, bring a number of positives. However, at the same time, they lead to a blurring of the separation and boundaries between work and personal life.⁹ Here is an opportunity for social dialogue and the trade union movement to make its activities more attractive, grow membership and increase the mandate of expression in strengthening fair working conditions. The subject of consideration (see below) becomes the provision of working conditions for platform employees as well as for employees mainly using remote communication possibilities.

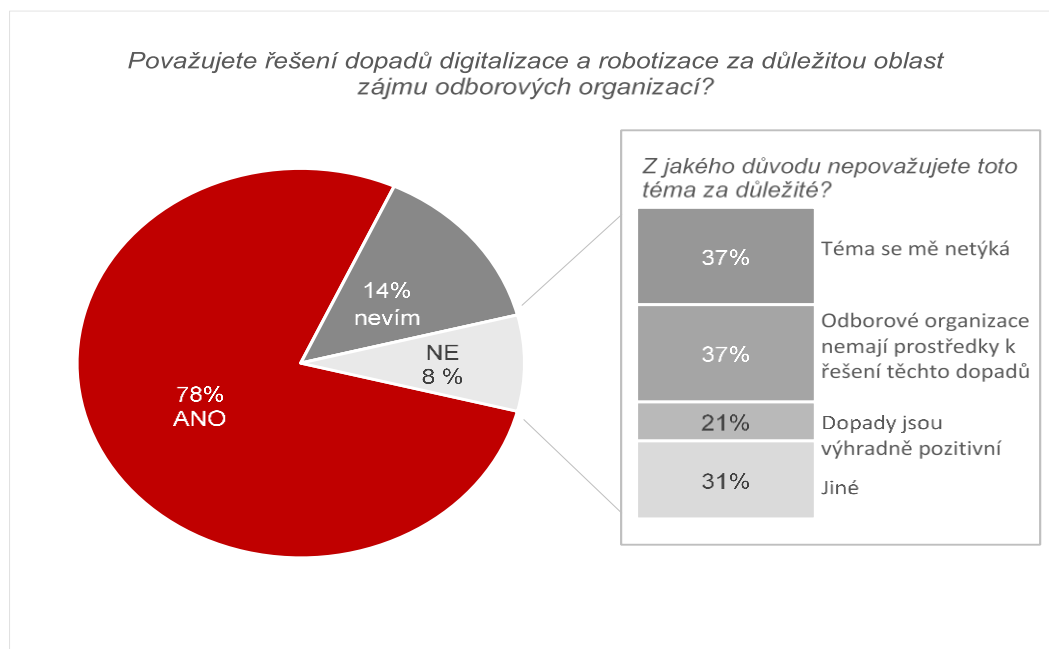
Employees' perceptions of the results of employee representatives' activities play a significant role in addressing the issues of the relationship between collective bargaining, the digitalization and robotization of work, the level of the membership base, the activities of trade unions and the achievement of fair working conditions. Reflecting the changing

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

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

conditions of the labour market due to digitalization and robotization is considered an important area of trade union activity by the majority of employees.

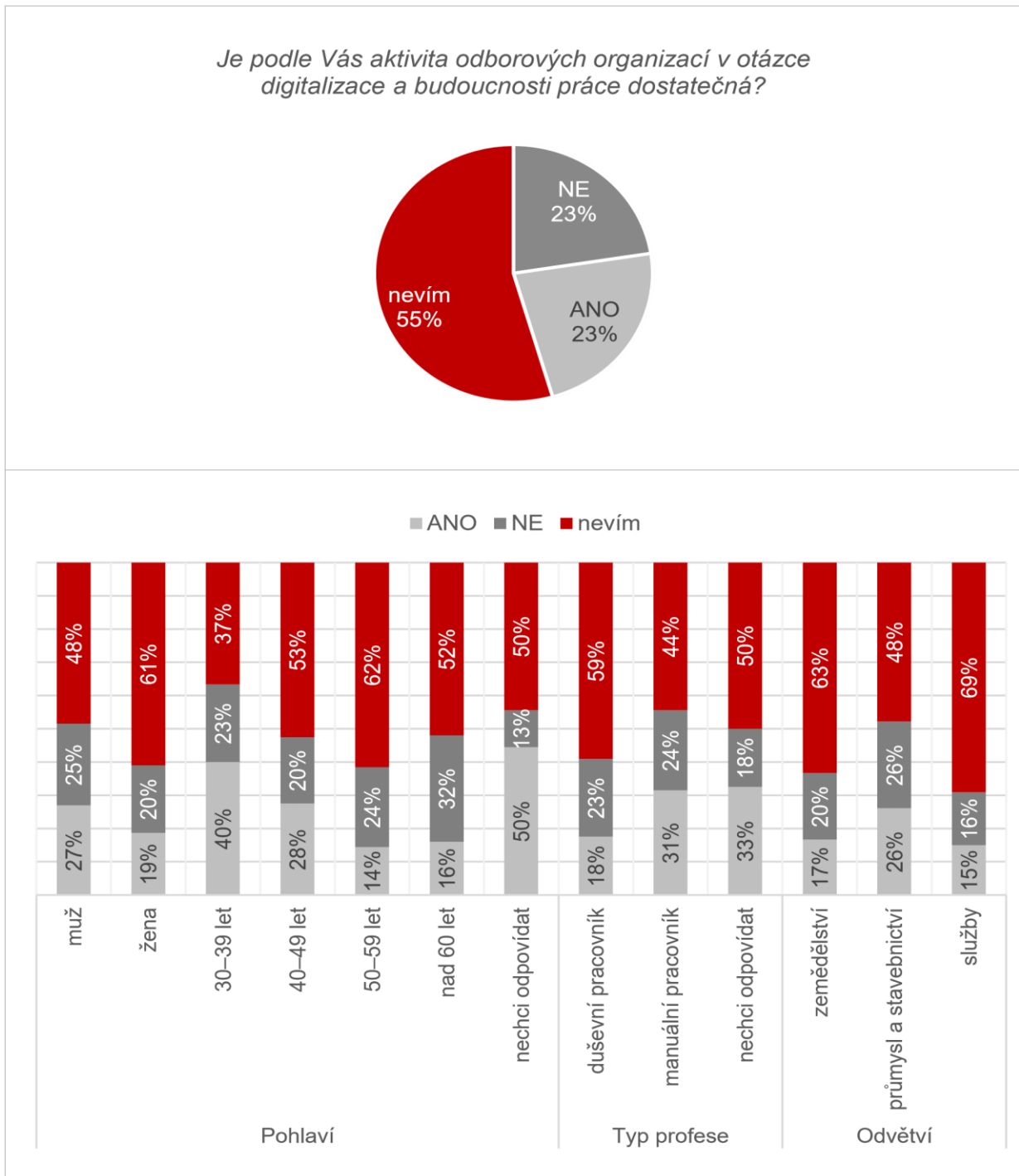
Figure: The role of trade unions in the age of digitalization and robotization¹⁰



The figure shows the level of attention given to the impact of digitalization and robotics as an important area of concern for trade unions. In the vast majority of cases (78%), the topic is considered important and should be addressed by trade unions. 14% of respondents do not know whether addressing impacts should be the responsibility of trade unions and 8% say it should not. As part of the survey, these respondents were asked why they thought this topic should not be an important part of the activities of industry organizations. The most frequent responses were that the topic of digitalization and robotization does not concern them (37%), that trade unions do not have the means to deal with these impacts (37%), or that they believe the impacts of these changes are only positive (21%).

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

Figure: Trade union activity on the future of employees' work¹¹



¹¹ Tamtéž.

The role of the social partners in addressing the impact of digitalization and robotization of work is manifested in a broader context. First of all, it is possible to trace analytical work by which workers' representatives try not only to identify possible threats, but also to offer solutions and set out the main points that should lead to decent and fair working conditions. For example, if we are talking about the impact of digitalization towards reducing the physical performance of work directly at the workplace and moving towards more flexible ways of working, e.g., working from home or from any location (just in conjunction with the use of modern communication technologies), we can mention the challenges associated with *telework*. In the social dialogue environment, social partners should take into account important elements and initiatives when addressing the conditions for teleworking that will lead to a socially responsible transition to more flexible forms of work. It is fundamental that the right to associate and form trade unions, as well as the right to collective bargaining, cannot be denied to employees (or their representatives) on the sole ground that they are not performing their work in normal conditions, but through remote communication or in a digital environment.

Social partners must therefore feel and reflect their role in the changing labour market conditions.

1.2 A condition for effective social dialogue - (not only digital) education

In countries with a well-developed and functional social dialogue, communication between the social partners is one of the fundamental ways to deal effectively with the consequences of digitalization and other challenges. Modern trends do not only concern the requirements to change the nature of the social partners (i.e., to move to a virtual - online form of cooperation; or to reflect the consequences of crises). A crucial agenda that the social partners should address in order to promote effective collective bargaining is undoubtedly the area of education. Information, knowledge, and education in general support the effectiveness of employee representation, not only because of the awareness of the employer, but also of the employee representatives and the employees themselves. The social partners play an important role in setting rules and objectives. They are important, for example, in identifying

areas where retraining, reteaching, and increasing the share of education and skills in handling new technologies should be the primary focus without losing their position and relevance in the labour market and society.¹² Collective bargaining can also be used in the context of preventing unemployment. In relation to retraining and its impact on collective bargaining, it can be deduced that this is an important factor that should not be taken lightly by conscious social partners, quite the contrary. The question of retraining does not have to be answered only in terms of the fulfilment of active employment policy in relation to unemployed persons. On the contrary. The changing trend of the labour market (especially in the wake of digitalization) has negative consequences for trade union association and consequently for the strength of trade unions (see the relevant chapter on *trade union density*). When an employee loses his or her job, it is common to resign from the trade union or to cancel membership in the trade union, since the trade union itself links membership in its constitution to the duration of the employment relationship with the employer.

The promotion and effectiveness of collective bargaining depends on the information and education not only of the social partners, but above all of the individuals concerned. The social partners' objectives of promoting more effective collective bargaining should therefore certainly include raising employee awareness, education in general and, where appropriate, the deepening and improvement of skills (which will lead to the permanence of employment relationships and thus union membership). The reflection of modern and situationally appropriate ways of communication and transfer of information to employees significantly determines the level of effect achieved by the use of participatory rights.

The agenda of raising the educational attainment of individuals in the labour market in the contemporary world of work is one of the central tools to establish a *culture of the world of work*¹³, and thus also to promote the relevance and effectiveness of social dialogue.

¹² OECD. *Going Digital in Sweden_ OECD Reviews of Digital Transformation*. [online]. *oecd.org* [cit. 2023-28-04]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf>

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

The increased interest in employee training is also related to changing labour market conditions. Robotization and digitalization of work is bringing more and more new challenges to the world of employment law. It is necessary to learn modern procedures, adapt to automation or, in connection with the increased level of robotization, to learn new working procedures, without which robotization would not have the necessary effect.

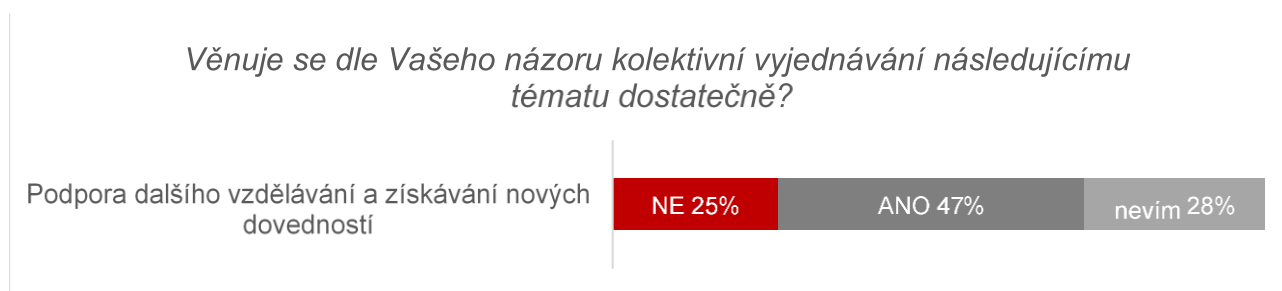
If digitalization and robotics affect jobs directly in relation to the introduction of new devices and processes, then the related relationships are also indirectly affected. Among other things, collective labour relations. The use of artificial intelligence and ChatGPT in the collective bargaining process and in the exercise of individual workers' rights is becoming an interesting element. Physical presence is replaced by remote communication and, in addition, by automated responses to stimuli structured by artificial intelligence. A very important competency for employees (and others) in the future will be the ability to formulate the question appropriately so that the ChatGPT AI provides the most appropriate answer to the question.

The same argument applies to the correlation between retraining (the deepening or upgrading of skills both during and outside the employment relationship) and collective bargaining. Education is an important factor for employment. Indirectly also for the level and effectiveness of collective bargaining.

The attractiveness of trade union organization in relation to the ability to bargain collectively and achieve fair working conditions must also reflect the demands of potential members in the context of responses to digitalization, robotics, and technological change in the labour market. Employees' and labour market stakeholders' perceptions of the activities and benefits of trade union activity in relation to training and reflecting the changing labour market requirements vary. However, the survey shows that a large proportion of potential and actual union members and employees are aware of the interdependence with the union's work on training and consider it important.

In addressing and setting out the objectives of strengthening the role of social dialogue and collective bargaining, the link between contemporary developments and the needs of the labour market, as well as those of employers and employees, must be perceived. Responses to the digitalization and robotization of work in relation to the promotion of fair working conditions are also hidden in the recognition of the importance of the training aspect as one of the basic requirements in collective bargaining. When considering whether education is sufficiently emphasized for trade union activity, the results of the questionnaire surveys should be seen, which show that education becomes a subject of social dialogue at about 50% of the possible level. According to the IPP results, about a third of collective agreements in the business sector (34%) and 61% of collective agreements in the public service and administration address the professional development of employees. However, only a small number of collective agreements (2% in the business sector and 4% in the public service and administration) deal with specific programmes with the number of employees concerned.

Figure: Satisfaction with the content of collective bargaining in education¹⁴

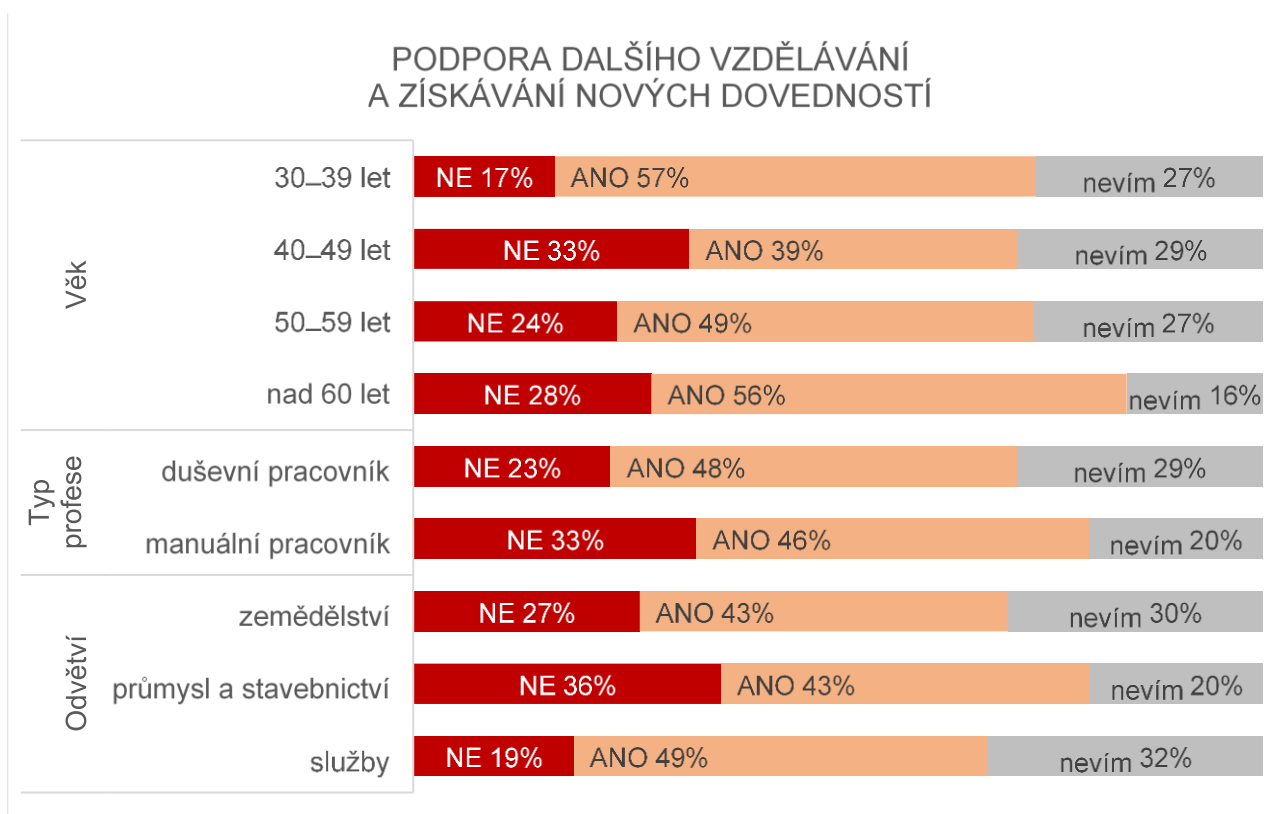


The attributes of education are essential to the goals of collective bargaining. The perceived inclusion of the education agenda (as a response to changing labour trends) by the social partners in the content of collective agreements and social dialogue co-determines the attractiveness of unionisation and, as a result, the potential strength of social dialogue. The

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

challenge of strengthening trade union membership and increasing the importance of social dialogue is to address the subjective assessments of those affected in the labour market.

Figure: Satisfaction with collective bargaining support for further education by age, type of occupation and sector¹⁵



The role of the social partners, as can be seen from the above, in collective bargaining and achieving decent working conditions and fair pay is affected by the new context in which social dialogue is conducted. Not only the impact of crises (whether the COVID-19 pandemic or the war in Ukraine), but also modern trends related to forms of work and the conduct of social dialogue present challenges that the social partners need to reflect and prepare for in order to have an effective social dialogue.

¹⁵ Tamtéž, s. 16.

The inclusion of provisions in collective agreements that explicitly and clearly set out the conditions for employees and their representatives for possible further personal and individual development, for example in the context of skills in the digital world, should now be an indisputable fact.

2 Definition of basic terms

The study aims to debate issues related to social dialogue and the exercise of employees' participatory rights. The issue of the status of social partners, collective bargaining, the possibility of exercising participatory rights, resolving the range of addressees of the impact of collective bargaining, and setting up frameworks for social dialogue and communication within the internal organisational structure and externally. For further interpretation, it is therefore important to define the basic concepts - also in a broader context - that the text of the study then deals with and that are the subject of the analytical focus.

2.1 Social dialogue

Social dialogue, or understanding of the content of the term, has no legal definition in the Czech Republic (it is not defined terminologically in any of the legal regulations). What is certain is that the terms social dialogue and collective bargaining cannot be confused. Collective bargaining is a somewhat narrower concept than social dialogue itself. While social dialogue can be understood as any negotiation between employee representatives and the employer on all issues related to work (and social issues - e.g., in the case of reconciliation of family and work life linked to the provision of a number of benefits, such as employee kindergarten, subsidized meals for family members, or recreational allowances, etc.), collective bargaining already has its own definition, as it is a formalized process of social dialogue aimed at concluding a collective agreement.

Social dialogue can also be broadly defined, for example, as “*bargaining, consultations, joint actions, discussions and information sharing between employers and employees*”¹⁶. A well-functioning social dialogue is a key tool for shaping working conditions, involving a range of different actors at different levels. It strikes a balance between the interests of workers and employers and contributes to economic competitiveness and social cohesion.

At the national level, social dialogue is based on the right of all employees to join trade unions, or to elect, establish and become a member of one of the forms of employee representatives provided for by law¹⁷. At the supranational level, social dialogue is primarily understood as the negotiations of the European social partners with the aim of regulating the social rights and working conditions of employees within the European economic market. Social dialogue is an essential element of the European social model. It enables the social partners (management and workers' representatives) to actively contribute to the development of European social and employment policy, including through agreements, and derives its legal basis from the wording of Articles 151 to 156 of the Treaty on the Functioning of the European Union.

Trade unions are the primary representative of employees, which participates in shaping the working conditions of the employer's employees through social dialogue and collective bargaining. A trade union has a number of powers to conduct social dialogue, as well as to carry out the actual activities of a trade union at the employer. The differentiation of the scope of trade union rights will vary with respect to the levels at which, and the activities of which, a trade union can carry out social dialogue (e.g., the enterprise level, where collective agreements are concluded at the enterprise level; sectoral social dialogue, where collective agreements of a higher level are concluded, in some cases with extended scope; national social dialogue, conducted in the Council for Economic and Social Agreements, with an impact

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

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

on working conditions throughout the Czech Republic, e.g., setting the level of the minimum wage).

2.2 Participatory rights

Participatory rights are a set of rights of employees or employee representatives that are aimed at the implementation of opinions, interests, and ideas of employees towards the employer. The scope and range of participatory rights are regulated by legislation (in particular the Labour Code), which presupposes that the employee himself is sufficient for communication with the employer. At the same time, however, the participatory rights of individual employees can be transferred to employee representatives (typically a trade union).

The basic establishment of participatory rights in the Czech Republic is based on the provisions of Section 276 of the Labour Code. Here, we can look for an answer to the basic question posed in the introduction of the study, which was directed to the possibilities of exercising the right to information and consultation, or the possibilities of getting into the process, and whether such a right is granted to employees at all.

Employees in a basic employment relationship (employment relationship and legal relationships based on an agreement to perform work and an agreement to perform work outside the employment relationship) have the right to information and consultation. Information and consultation are typical examples of participatory rights, even in a harmonised labour market.¹⁸

In terms of the objectives of the study, the main focus in practice should be on further specification of how the right to information and consultation can actually be exercised. While the general framework is provided for in the Czech legal order, it leaves sufficient room for the social partners, both externally and within their internal structure, to adopt autonomous

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

measures and procedures that will make the possibilities of access and exchange of information more effective.

The Labour Code leaves wide scope for the autonomous exercise of participatory rights.

The employer is obliged to inform and negotiate with employees directly if the employer does not have a trade union, works council or occupational safety and health representative ("employee representatives"). If the employer has more than one employee representative, the employer shall be obliged to fulfil the obligations towards all employee representatives unless they agree between themselves and the employer on another way of cooperation. Information and consultation of employees shall be at a level appropriate to the subject matter of the negotiations, taking into account the authority and competence of the employee representatives and the level of management.

In the context of the objectives of the study, the basic roles of active employee representatives at the employer include setting the conditions for mutual communication and the ways in which it will take place. The Labour Code obliges the employer to provide information of a certain quality (i.e., with regard to the level of management). In practice, however, there is a misunderstanding about the level and quality of information provided. The ideal means of setting the terms of mutual communication, whether in the digital age or in an established physical form, is the collective agreement (see below). The parties may set out in the collective agreement more precisely how information is to be communicated, at which levels and in which bodies employee representatives are to be represented, at what intervals information is to be exchanged, and so on. The collective agreement may also establish more detailed rules for the technical provision of the actual exercise of participatory rights, as the employer has a legal obligation to participate in the possibility of fulfilling the basic obligations of employee representatives.

The basic tool for setting up an effective use of participatory rights is the collective agreement.

The methods, scope, and form of the implementation of participatory rights correspond to the level of competence of the social partners and employee representatives in particular.

Following on from the previous section, which dealt with education as one of the basic parameters of quality social dialogue, it can be stressed that competence and capacity building are currently among the most important factors to focus on when negotiating the content of collective agreements, and which have a positive impact on the quality of social dialogue.¹⁹

The range of information that employers provide, and are supposed to provide, to employee representatives can vary quite a bit between a general quality to a specific, particular quality. The announced differentiation of the quality of information is then also the basis for its actual transmission to employee representatives, or the possibility of further informing employees as such. In particular, the category of confidential information must also be reflected and accepted by the employee representatives in terms of further handling. Confidential information means information the disclosure of which may jeopardise or damage the employer's business or violate the legitimate interests of the employer or employees. Information that the employer is obliged to disclose, discuss or publish in accordance with the legal regulations (if a certain legal norm requires the employer to do so, e.g., information on salaries cannot be kept secret - e.g., information on salaries of employees paid from public funds is provided in principle pursuant to Section 8b of Act No.106/1999 Sb., on free access to information. The obliged entity shall not provide information on the salary of an employee provided from public funds (Section 8b of Act No.106/1999 Sb., on free access to information) only exceptionally, if this person participates only indirectly and in an insignificant way in the substance of the obliged entity's own activities and at the same time no specific doubts arise as to whether public funds are spent economically in connection with the remuneration of this person.²⁰ The employer is not obliged to provide or discuss information about facts protected under special legal regulations. Members of the trade union, the works council and

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

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

the occupational health and safety representative are obliged to maintain the confidentiality of information that has been expressly provided to them in confidence. This obligation shall continue even after they have left office. The same rules apply to experts brought in by employee representatives.

If the employer requires confidentiality of information that has been disclosed as confidential, employee representatives may seek a court determination that the information has been designated as confidential without reasonable cause. If the employer fails to provide the information, the employees' representatives can ask the court to rule that the employer is obliged to provide the information.

The set-up of the internal and external communication platform should be appropriate to the employer's circumstances so that the legal obligation of both the employer and the employee representatives to pass on information to the employees is met. Employee representatives (in light of the above) cannot bring to public attention all the information they hold, but consideration must be given to its appropriate use and compliance with the statutory provisions. It is common for information to be conveyed in summary form, i.e., conclusions and basic ideas. Employee representatives are required to inform employees at all workplaces in an appropriate manner about their activities and the content and conclusions of the information and discussion with the employer. Also, the setting of the internal information organisational structure can and should be the content of the collective agreement or mutual agreement between the employer and the employees' representatives in order to ensure a smooth transfer of information and to eliminate possible conflicts regarding misunderstandings of the mutual position and obligations of the social partners.

The employer has a duty to cooperate closely with the trade union and other employee representatives. The provision of information cannot be prevented by simple references to an assessment of its nature as a business secret, etc. Employee representatives are entitled to judicial protection to request information.

Negotiations between the employer and the trade union and other employee representatives can also be triggered by complaints from individual employees against the employer in relation to working conditions. The employer is obliged to discuss with the employee or, at the employee's request, with the trade union or works council or the representative for occupational safety and health at work a complaint from an employee about the exercise of rights and obligations arising from labour relations. Again, the appropriate procedure for dealing with employee grievances can be set out in an agreement with the trade union and the employer, or in a collective agreement.

Participatory rights can be exercised through employee representatives. However, from the point of view of the applicability of the broadest scope of protection, it is advisable to choose the trade union organisation which, under the conditions of the Czech Republic, has the broadest powers and specific status, especially with regard to the possibility of collective bargaining.

In the Czech context, the trade union represents the central representative of employees in social dialogue. Social dialogue may be understood as all negotiations between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations on the one hand and one or more organisations on the other, the purpose of which is to determine the terms and conditions of employment, to regulate relations between employers and workers or to regulate relations between employers and their organisations and one or more workers' organisations. A central element of social dialogue is therefore the ability to communicate, transmit, receive, and evaluate information.

The basic definition of social dialogue also defines the basic rights of a trade union (i.e., the range of participatory rights). A trade union has, first of all, the right to

- information,
- discussion,
- co-decision and
- checking the working conditions of the employer.

The specific right of a trade union, which belongs only to it and to no other employee representative, is the right to collective bargaining and to conclude a collective agreement.

2.2.1 Right to information

The right to information is a fundamental right of a trade union. Information means the provision of the necessary data from which the status of the fact to be notified can be clearly established or, where appropriate, an opinion can be taken on it. The employer must provide the information in sufficient time and in a suitable manner to enable the employees to consider it or prepare for the discussion and express their views before the measure is implemented.

A fundamental prerequisite for the fulfilment of the right to information is a functioning social dialogue and a real ability to transmit information in the required quality and scope. Neither the Labour Code nor other legal regulations directly define what the formal aspect of communication should look like. This opens up a crucial space for negotiation by the trade union, which can specify the conditions for the provision of information, its scope, quality, frequency of repetition, etc. in informal relations with the employer, as well as in the content of the collective agreement. The rules negotiated in the collective agreement will subsequently become binding for both parties, will be predictable for the parties and will clearly contribute to the cultivation of social dialogue and to increasing the level of positive perception of trade union officials.

Employees (trade unions) have the right to request additional information and explanations before taking action. Employees (trade unions) also have the right to request a face-to-face meeting with the employer at the appropriate level of management according to the nature of the case. The employer, employees and employee representatives are obliged to cooperate and act in accordance with their legitimate interests.

A trade union is entitled to information in two forms. The trade union has the right to information on individual employee issues (delegated right to information). Employees may elect employee representatives to exercise their right to information. If it does so, the

employer is obliged to fulfil the information obligation (which it must otherwise fulfil towards individual employees) towards the trade union as the employees' representative.

Trade unions exercise the right to information on behalf of employees in a number of areas.

The employer is obliged to inform the employee through the trade union of

- a) the economic and financial situation of the employer and its likely development,
- b) the employer's activities, their likely development, their environmental consequences, and its environmental measures,
- c) the legal status of the employer and its changes, the internal organisation and the person authorised to act for the employer in employment relations, the predominant activity of the employer as indicated by the Classification of Economic Activities code and the changes in the employer's subject of activity,
- d) basic issues of working conditions and their changes,
- e) matters to the extent necessary to comply with the duty to consult,
- f) measures taken by the employer to ensure equal treatment of male and female employees and to prevent discrimination,
- g) the offer of vacancies of indefinite duration that would be suitable for the further placement of employees working for the employer under a fixed-term contract,
- h) health and safety at work.
- i) matters within the scope of the agreement establishing the European Works Council or other agreed procedure for information and consultation at transnational level.

In addition to the right to information that the trade union draws on behalf of the employees, the trade union is also entitled to information specifically intended only for it (no other employee representative), e.g., information on the development of wages and salaries, their components, etc.

The Labour Code guarantees a trade union the right to information about

- a) the development of wages or salaries, the average wage or salary and its individual components, including a breakdown by occupational group, unless otherwise agreed,

b) matters that the employer is obliged to inform individual employees about (see above)

In addition to the directly defined rights to information, the trade union is entitled, for example, to information on newly created jobs within deadlines agreed with the trade union in advance.

2.2.2 Right to discussion

Similar to the right to information, the right to discussion, i.e., the exchange of views with the aim of reaching consensus and maintaining social harmony, also belongs to the trade union. The trade union draws a right to information derived from the right of individual employees and, in addition, the trade union is entitled to a hearing addressed as much to it as to the specific representative of the employees.

Negotiation means negotiations between the employer and the employees, exchanging views and explanations with a view to reaching a consensus. The employer is obliged to ensure that the consultation takes place in sufficient time and in an appropriate manner to enable the employees (trade unions) to express their views on the basis of the information provided and for the employer to take them into account before the employer's intentions are implemented. Employees (trade unions) have the right to receive a reasoned response to their position at the discussion.

Employees (trade unions) have the right to request additional information and explanations before taking action. Employees (trade unions) also have the right to request a face-to-face meeting with the employer at the appropriate level of management according to the nature of the case. The employer, employees and employee representatives are obliged to cooperate and act in accordance with their legitimate interests.

The employer is obliged to discuss with the trade union

- a) economic situation of the employer,
- b) amount of work and work pace,
- c) changes in the organisation of work,
- d) system for rewarding and evaluating employees,

- e) system of training and education for employees,
- f) measures to create conditions for the employment of natural persons, especially minors, persons caring for a child under 15 years of age and natural persons with disabilities, including essential matters of care for employees, measures to improve work hygiene and the working environment, and the organisation of the social, cultural, and physical education needs of employees,
- g) other measures for more staff,
- h) matters where the right to a hearing is vested in individual employees.

The employer must therefore also discuss with the trade union

- a) the likely economic development of the employer,
- b) the employer's intended structural changes, rationalisation or organisational measures, measures affecting employment, in particular measures relating to collective redundancies,
- c) the most recent status and structure of the workforce, the likely development of the employer's workforce, and the basic issues of working conditions and changes to them,
- d) the changes in the employer's entity, i.e., transfer of rights and obligations and transfer of rights and obligations under the employment relationship,
- e) health and safety at work,
- f) matters to the extent provided for in the agreement establishing the European Works Council or under another agreed procedure for information and consultation at supranational level or to the extent provided for in section 297(5), i.e. on the organisational structure of the employer and its economic and financial situation; on the probable development of activities, production and sales, and to discuss the probable development of employment, investments and substantial changes in work organisation and technology, the dissolution or winding-up of the employer, the transfer of the employer or part of its activities, its reasons, its substantial consequences and the measures to be taken in respect of the employees; collective redundancies, their reasons, the number, structure and conditions for determining the employees to be terminated and the benefits to be provided to the employees in addition to those arising from the legislation.

The questions relating to the obligation to discuss the employer's likely economic development, the employer's intended structural changes, its rationalisation or organisational

measures, measures affecting employment, in particular measures relating to collective redundancies, and the employer's most recent staffing levels and structure, the employer's likely employment development, basic issues of working conditions and changes thereto, apply to employers with at least 10 employees.

The employer is also obliged to discuss with the trade union the measures concerning

- a) **transferring** the employee to another job outside the type of work agreed in the employment contract (for transfers that are to last more than 21 days),
- b) **termination** or immediate termination of the employee's employment,
- c) **mass redundancies**. The employer is also obliged to send a report to the relevant branch of the Labour Office on the results of negotiations with the trade union on measures aimed at preventing or limiting mass redundancies or mitigating their effects. If the employer did not discuss the collective redundancy with the trade union, the collective redundancy would not be invalid for this reason, but the employer would not have fulfilled the prerequisite of delivering the report on the discussion (it would not have discussed it at all) and the employment of the employees who were dismissed would therefore not have ended earlier than 30 days after the delivery of the information - after supplementing this information (additional discussion with the trade union) - to the relevant regional branch of the Labour Office.
- d) **Collective adjustments of working time**. The employer is obliged to discuss in advance with the trade union the measures concerning collective adjustment of working hours, overtime work, the possibility of ordering work on rest days and night work with regard to occupational safety and health.
- e) setting a regular payout date,
- f) **determination of collective leave**. The employer may determine, in agreement with the trade union, the use of collective leave only if this is necessary for operational reasons. If the employer also has a works council, an agreement with the trade union is not sufficient, but the consent of the works council is also required.
- g) **discussing the amount of indemnification**. In the case where the employee is obliged to compensate the employer for material damage, the trade union has the right to discuss the

determination of the amount of compensation (serves as a preventive measure and at the same time protects the employee).

- h) **discussion of draft legislation.** Draft laws and other draft legislation concerning important interests of workers, in particular economic, production, labour, wage, cultural and social conditions, shall be discussed with the relevant trade union organisations and the relevant employers' organisations.
- i) **determination of unexcused absences.** The employer determines whether the absence is unexcused absenteeism in consultation with the trade union.

The list of negotiating rights may be extended by agreement in the collective agreement.

2.2.3 Common to the right to information and discussion

The right to information and the right to discussion share a fundamental characteristic. In the context of the subject of the study, it can be seen in practical terms as the way, form, content, or paths leading to their implementation. The first question to ask is how the right to information and discussion (as well as other participatory rights) can be implemented and communicated both in interaction with the employer and towards the employees. In any case, it is important to reflect and respect the competences and possibilities offered and available to the social partners and employee representatives.

The common element of the right to information and discussion can also be seen in the consequences of the employer's failure to comply with the obligation to inform or discuss. It is important to note that the rights of employee representatives are matched by the employer's obligations or the internal responsibilities of employee representatives towards the employees themselves. In the event of a breach of duty, the employer commits an offence (administrative offence) in the area of cooperation between the employer and the body acting on behalf of the employee. Such a violation exposes the employee to the threat of a sanction of up to CZK 200,000 from the Labour Inspectorate. Formally, the Labour Code thus presents a legal sanction that can be imposed even at the initiative of a trade union when an employer resigns from its duties or fails to fulfil them. The legal threat of sanctions can be an auxiliary argument for negotiating the conditions for the real participation of employee representatives

(i.e., when setting the content of collective agreements, for example, the employer may be obliged to actively participate in creating and ensuring the conditions for the activities of employee representatives and their embedding in the collective agreement). On the other hand, it must be admitted that a legal act (intention) which the employer carries out without prior consultation or information of the trade union will not suffer from any defect, i.e., it will become effective. A practical example is the employer's communication with union officials following the termination of an employee's employment by the employer. Union officials and members often believe that an employer's failure to discuss an employee's termination or immediate termination will result in the termination or immediate termination being invalid. It is not the case. Failure to hold a discussion shall not affect the effects of termination or immediate cancellation. The only breaches occurred in the employer's fulfilment of its duty and the employee representatives' entitlement to informational interaction.

2.3 Right to co-decision and synergy

The right to co-decision is one of the strongest rights of a trade union to influence the running of an employer. At present, the Labour Code gives trade unions the right to co-decision on only a few matters. The exercise of the right to co-decision is conditional on effective social dialogue and, in some cases, on the employer's own actions. Failure to obtain the consent of the trade union invalidates the employer's actions by law. A trade union can cause unpleasant consequences for the employer by its slowness or slowness to act. It is therefore also in the employer's interest that the platform used to exercise the right of codetermination meets these requirements and provides it with a sufficient degree of exercise of the power of disposal²¹.

At present, the employer is bound by the prior consent of the trade union when taking steps to consider the issuance of work rules, the scheduling of collective leave, or the intention to terminate the employment relationship with a member of the trade union body by

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

termination of employment (or even one year after the end of their term of office). The union also co-decides the introduction of a 'partial unemployment' and 'kurzarbeit' scheme as a means of dealing with temporary residual demand for employer-produced products.

In cases where the employer also has a works council, it is not sufficient to have the consent of the works council, nor an agreement with the trade union, but the consent of the works council is often required (e.g., collective leave). This is a very important element that needs to be reflected in the setup of the internal and external communication platform. Although trade unions enjoy a privileged position, other types of employee representatives cannot be ignored and should be invited to take action where appropriate.

The co-decision of the trade union has a major impact on the employer's actions. In contrast to the employer's failure to inform the trade union or to comply with the consultation obligation, which has no effect on the employer's legal conduct and intention, conduct for which the employer does not have the prior consent of the trade union will be considered absolutely null and void. If the trade union's consent is lacking, the legal action is absolutely invalid.

The setup of mutual communication procedures between the employer and employee representatives should be predictable. As always, the arrangements in the collective agreement can be seen as the ideal platform.

Mutual cooperation between employee and employer representatives requires an active approach from both sides. The Labour Code foresees a number of situations in which mutual cooperation is required, whether it is the exercise of the right to information, consultation or co-decision. These need not always be relatively abstract categories defined by law, but also more concrete specifications that can be appropriately regulated in collective agreements. As far as the highest level of interaction is concerned, the legal order of the Czech Republic requires the cooperation of employee representatives with the employer as a prerequisite for the further procedure of concluding an agreement (not the conclusion of a collective agreement). These are a number of cases.

2.3.1.1 Agreement on other arrangements for fixed-term employment

If the employer has a trade union, the introduction of different rules for the negotiation of fixed-term employment is subject to agreement with the trade union. The written agreement between the trade union and the employer must include

- a) further specification of the reasons for serious operational reasons,
- b) the rules on other employer's procedure for concluding and renewing fixed-term employment,
- c) the range of the employer's employees who will be affected by the different procedure,
- d) the period for which the agreement is concluded.

2.3.1.2 consent to the resignation or immediate termination of an officer

The trade union has the right to co-decide the unilateral termination of an employee's employment by the employer. In the case of a member of a trade union body who works for the employer during his/her term of office and within 1 year after its termination, the employer must seek the prior consent of the trade union organisation for the termination or immediate termination of the employment relationship. Prior consent shall also be deemed to have been given if the trade union has not refused in writing to give its consent to the employer within 15 days of being requested to do so by the employer.

If the employer did not have the relevant consent, the termination would be absolutely invalid. Only a court could substitute the missing consent of the trade union in any court proceedings (if it would be unfair to require the employer to continue to employ the employee).

In relation to the possibility of having variant forms of employee representatives and obtaining information on the basis of different channels, it is also possible to think about conducting social dialogue with quasi-entities (i.e., not directly with the trade union) or the works council, etc. In the context of globalisation and the increasing importance of transnational information, the European Works Council is also becoming a suitable platform for information. It should be noted, however, that the protection against termination of employment applies

only to acting trade union officials, whereas any other type of employee representative is excluded from the protection and is not subject to the protective provisions.²²

2.3.1.3 *Agreement to introduce partial unemployment*

If the employer has a trade union, the introduction of the partial unemployment scheme is subject to prior agreement with the trade union. If an employer cannot assign an employee to work within the scope of the weekly working time because of temporary restrictions on the sales of its products or restrictions on the demand for its services (partial unemployment), it may, in agreement with the trade union, introduce a *partial unemployment* scheme. Trade unions may negotiate in the agreement for employees a higher compensation of average earnings than the statutory 60%.

2.3.1.4 *Agreement on the introduction of the "kurzarbeit" - partial unemployment allowance*

The employer can apply for an allowance from the active employment policy during the period of partial unemployment. There is no legal entitlement to the allowance, but the Labour Office decides on the basis of the application for its allocation after prior approval by the Government. The mandatory elements of the application are an agreement with the trade union and the introduction of partial unemployment, with the employee being entitled to at least 70% of average earnings for the duration of the partial unemployment.

2.3.1.5 *Introduction of a working time account*

If the employer wishes to introduce unequal working time in the form of a working time account, it is subject to the agreement of the trade union to this procedure and the introduction of the account. Consent must be expressed in a collective agreement (i.e., the introduction of a working time account can only be introduced by collective agreement - if the employer has a trade union). Also, only with the agreement of the trade union - the collective agreement can provide for an applicable period of up to 52 weeks. Only if agreed in the collective agreement may overtime work worked in the working time account in a compensatory period agreed in the collective agreement, which shall not exceed a maximum

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

of 52 consecutive weeks, to a maximum of 120 hours be counted towards working time only in the immediately following compensatory period.

2.3.1.6 Co-decision on the Cultural and Social Needs Fund

The trade union has the right to co-determine with the employer the allocation to the Cultural and Social Needs Fund (in the case of employers who compulsorily create it - the budgetary sphere). The trade union may set out in the collective agreement with the employer the rules of use and the various benefits for which the Cultural and Social Needs Fund may be used (in accordance with Decree No. 112/2002 Sb., on the Cultural and Social Needs Fund). Setting the rules of interaction is also an essential point for a functional social dialogue.

2.3.1.7 Cooperation in the investigation of an accident at work

The trade union is also to represent the employee in the investigation and assessment of the situation in which the accident occurred - the work injury. The trade union shall have the right to participate in the investigation of the circumstances of the occurrence of the work injury and in the clarification and determination of the causes of the work injury and occupational disease. This is to prevent unilateral assessment of the accident process by the employer and for the benefit of the employer.

2.3.2 Right of control

The trade union, as the employees' representative, is not only to participate in the creation of working conditions (conclusion of collective agreements) at the employer, but also to check whether the working conditions comply with the agreed and legal parameters. Trade unions ensure compliance with the Labour Code, the Employment Act, occupational safety and health legislation and other labour law regulations.

Trade unions have the right to exercise control over the occupational safety and health status of individual employers. The employer is obliged to allow the trade union to carry out the inspection and for this purpose to

- a) ensure that the employer's compliance with its obligations to ensure occupational safety and health and to ensure that it consistently creates conditions for safe and healthy work,

- b) ensure that employers' workplaces and facilities for employees can be regularly inspected and employers' management of personal protective equipment can be monitored,
- c) ensure that the employer's investigation of work-related accidents can be verified,
- d) provide opportunities to participate in the investigation of the causes of occupational accidents and diseases and, where appropriate, to clarify them,
- e) allow to participate in meetings on occupational health and safety issues.

The costs incurred in the performance of occupational safety and health inspections, including the costs of training to improve the qualifications of union occupational safety inspectors responsible for such inspections, are covered by the State on the basis of an agreement with the trade union. The costs of OSH inspections include the training of occupational safety and health inspectors.

3 Conditions for the operation of a trade union at the employer

The trade union, as well as the employer, are in their mutual relations move in an environment defined primarily by the Labour Code and other labour law regulations, such as Act No. 2/1991 Sb., on collective bargaining (regulates the procedure for concluding a collective agreement), Government Regulation No. 567/2006 Sb, on the Government Decree on the minimum wage, on the lowest levels of the guaranteed wage, on the definition of a difficult working environment and on the amount of wage supplement for work in a difficult working environment, Government Decree No. 341/2017 Sb., on salary ratios of employees in public services and administration (defines the basic limits for collective bargaining on wages and salary and conditions of remuneration) and a number of others. In addition to the purely labour law regulations, consideration must be given to, for example, Act No. 89/2012 Sb., the Civil Code (defining the legal nature of a trade union) and, above all, constitutional laws such as Constitutional Act No. 2/1993 Sb, on the promulgation of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms (guaranteeing, for example, the right to strike), and, of course, international regulations such as International Labour Organisation Convention No. 87 (essential for defining the right to freedom of association and organisation to advocate and promote the improvement of economic, social and working conditions), or Directive

2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community.

Other, more specified, conditions for the operation of the trade union at the employer may be specified in the collective agreement (e.g., material support for the trade union's activities; method of communication; accessibility to the employer's bodies).

The basic conditions for the operation of a trade union at an employer are regulated by the Labour Code (Act No. 262/2006 Sb.). As it follows from the wording of Section 1(1)(b) of the Labour Code, the Labour Code also regulates legal relations of a collective nature and the promotion of mutual negotiations between trade unions and employers' organisations. Legal relations of a collective nature and the support of mutual negotiations between trade unions and employers' organisations, which are related to the performance of dependent work, are considered to be labour relations.

The definition of collective relations - the relationship between the employer and the trade union - as a labour law relationship is very important, e.g., because of the subsidiary (supporting) application of the Civil Code to regulate the relationship between the trade union and the employer. It is always the case that the rules contained in the Civil Code apply to labour relations, i.e., also to relations between a trade union and an employer concerning, for example, the right to information and discussion, or the right to collective bargaining, the Labour Code applies first and only if the necessary rules cannot be found in the Labour Code, then the Civil Code.

Compliance with the employer's obligation cannot be enforced by means of a contractual penalty. The definition of collective relations as labour relations implies, for example, the prohibition of contractual penalties. Collective agreements sometimes contain rules according to which the employer must pay a certain contractual penalty to the trade union for a breach of its obligations towards the trade union or for a breach of its general obligations (e.g., in the matter of negotiating the scheduling of working time according to the rules agreed in the collective agreement) (or vice versa). According to the Labour Code, this is an unenforceable

performance and a violation of the law. The contractual penalty cannot be used as a condition for the implementation of the agreed manner and extent of mutual communication (including the possible filling of positions in the employer's bodies, etc.).

3.1 Formation of a trade union and the moment of authorisation by the employer

The trade union is established as a legal person *sui generis* on the day following the date of delivery of the information on the establishment of the trade union to the competent registration court (regardless of the registration in the relevant public register of legal and natural persons). It is necessary to consistently distinguish from the moment of the formation of a trade union the moment when the employer's rights and the trade union organisation are established, i.e. the moment from which the trade union organisation can exercise all its rights (the right to information and consultation, co-determination, control rights, etc.) and when the employer is obliged to communicate with the trade union organisation and respect it as a partner in social dialogue.

A trade union can be formed without having to be operating with even one single employer. It will exist as a legal entity. However, as an employee representative of a particular employer, only after the statutory conditions of competence have been met.

In order for a trade union (an existing legal entity) to operate with an employer, it must meet two basic conditions.

- 1) It must include at least 3 employees of the employer who will also be members of the trade union
- 2) It must notify the employer that they meet the employer's conditions of employment

The conditions for the operation of a trade union at the employer are explicitly stated in the Labour Code in Section 286. Trade unions are entitled to act in labour relations, including collective bargaining, under the conditions laid down by law or agreed in a collective agreement.

The employer must know who the person is entitled to negotiate, i.e., with whom it should communicate in the first place and to whom the protection of a trade union official against unilateral termination of employment by the employer may apply (i.e., it should know the

negotiating bodies, and, in the case of active trade union activity, the persons concerned). The trade union is obliged to identify the competent authorities. The body designated by the statutes of the trade union shall act for the trade union. A trade union may also be established through a trade union. It is then necessary to specify in the statutes, and notify the employer, whether the "basic" trade union has its own authorisation, i.e., whether it can act on its own behalf.

3.1.1 Legal conditions of operation

The Labour Code establishes the basic condition for a trade union to operate as follows. A trade union operates at the employer and has the right to act only if it is **authorised** to do so **under the statutes** and at least **3 of its members are employed by the employer**; only a trade union or its affiliated organisation may bargain collectively and conclude collective agreements under these conditions if it is authorised to do so by the statutes of the trade union.

The rights of a trade union with an employer shall commence on the day following the date on which it notifies the employer that it meets the conditions for membership (i.e., it has at least 3 employees of the employer concerned as members). If the trade union ceases to fulfil the conditions of its competence, it is obliged to notify the employer without undue delay. The notification of the loss of the conditions for legal action does not need to be made by a special procedure (e.g., notarial deed), but a simple written notification, e.g., to the employer's mailroom, is sufficient.

The authority to negotiate with the employer must derive from the basic document - the union's statutes. It is not a condition for a trade union to be active with an employer that a new trade union is always formed. One trade union can be active with several employers. The only prerequisite for extending the scope of one trade union to several employers is that it must have at least three employees (members) of the particular employer concerned.

3.1.1.1 *The right only of employees in employment???*

Participation rights are broadly applicable and apply to all employees of an employer. The specific difference lies in the possibility of establishing a trade union and linking its activities to the employer. The Labour Code defines as a basic rule for the operation of a trade union in an employer's workplace that at least three members of the trade union must be employed by the employer. The minimum number of persons (3) is perceived by the practice as indisputable, causing virtually no application problems. However, the situation is different in relation to the interpretation of "employees under an employment relationship", since in addition to employees under an employment relationship, a number of employees (or exclusively only employees) hired under one of the agreements on work performed outside the employment relationship may also perform activities for the employer.

Employees in an employment relationship are to be understood as employees who work for the employer under one of the agreements for work carried out under a work performance agreement or a work activity agreement!

Although in the methodological interpretations of the Ministry of Labour and Social Affairs, as well as in professional journals, the opinion often appears that the activity of a trade union at an employer can only be derived from the employees in the **employment relationship** (and unfortunately it is often understood in this way by trade unionists themselves), this is not the case. The right to trade union association belongs to everyone, i.e., every employee, including employees working for an employer on the basis of an agreement to perform a job or an agreement to perform work. Any other interpretation would be contrary to international conventions and the Charter of Fundamental Rights and Freedoms. Article 27 of the Charter of Fundamental Rights and Freedoms states that everyone has the right to freely associate with others for the protection of their economic and social interests. Similarly, ILO Convention No. 87, on association, guarantees the right to association to all "workers", i.e., it does not distinguish between types of workers and applies universally to all.

In addition to international conventions and the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, the possibility of establishing a trade union and ensuring its activity at the employer only by

non-employees (contract workers) can be derived from the Labour Code itself. Section 77(2) of the Labour Code contains a rule according to which employees working for an employer under one of the agreements on work performed outside the employment relationship are subject to all the rules for employees employed by the employer under an employment relationship, except for certain enumerated areas. "Agreement workers" are not covered by the regulations (transfer to another job and reassignment, temporary assignment, severance pay, working hours and rest periods; however, the performance of work may not exceed 12 hours in any 24 consecutive hours, obstacles to work on the part of the employee, leave, termination of employment, remuneration ("agreement remuneration"), except for the minimum wage, and travel compensation). The possibility of being protected by a trade union and thus exercising the right to information and consultation or co-determination and to engage in social dialogue is excluded in the provision in question. Employees in an employment relationship, in the context of the rules for establishing the scope of the employer's trade union, must also be understood as employees who perform work for the employer on the basis of an agreement to perform a job or an agreement to perform work.

3.1.1.2 Authorisation according to the statutes

A trade union must have the authority to act (represent employees) established in its constitution in order to act and represent employees. The entitlement may be expressly agreed, or it may arise from the general description of the activity and purpose of the existence (establishment) of the trade union at the employer. While one trade union may be established to defend the social and cultural interests of employees at a particular employer (as a basic trade union), it may also be active at other employers, either immediately or in the future. The right to represent its members and to act for the employer is therefore to be set out in general terms and need not be specified by a specific list of employers with whom the trade union is to act. The basic documents of a trade union are quite rigid - permanent in nature and cannot be changed easily in most cases. Therefore, employers cannot require a trade union to prove its authority under the statutes by requiring the employer concerned to be named in the statutes.

A mere general authorization of the trade union in the statutes is sufficient to establish the competence and ability to act (represent employees) of the trade union with the employer. The statutes need not contain a list of employers with whom the trade union may act and act.

Because of the possibilities of internal and external communication and management, it is also good to consider the possibility of remote (distance) negotiations, e.g., online, in the statutes. The competences of the individual bodies and the internal governance arrangements should be included in the statutes in the given context. Alternatively, reference may be made to the elaborated election or rules of procedure of the individual trade union bodies.

The rights arising from the statutes apply to all forms of conduct (unless otherwise specified). However, it is not possible to specify directly in the union's statutes how the employer must provide information and data, as this would oblige a third party. Nor is it possible under the statute to require presence in the employer's organ. All of this would have to come from a collective agreement or be provided by the employer.

3.1.1.3 Moment of establishing operation - notification

The Labour Code defines the moment when the right to operate with an employer arises quite precisely. The trade union's rights with the employer shall commence on the day following the day on which it notifies the employer of its operation with the employer; if the trade union ceases to fulfil these conditions, it shall notify the employer without undue delay.

From the moment a trade union starts to operate with an employer, it acquires the right to information and consultation, etc., as well as the right to secure material conditions for the exercise of trade union activities, or the right to protection from termination of employment for trade union officials.

The complex of participatory rights of the employee representative at the employer arises from the moment the conditions of service are met.

The Labour Code does not require any specific form of notification by the trade union to the employer of the fulfilment of the terms of operation. The trade union may notify the employer of the fulfilment of the statutory conditions through an authorised person or its authorised

body (see the designation of the acting body in the statutes) orally or by written letter, by delivery to a data repository or by simple email. In any case, the provision of information should be demonstrable, so it is recommended to deliver the notice e.g., to the employer's mailroom, or to a data repository, or in front of witnesses. If possible, a record of the delivery of the information may be made or the employer's acknowledgement of receipt of the document.

The delivery of information on the fulfilment of the conditions of operation should be demonstrable by the trade union. A simple stamp from the employer's mailroom (the place where it is normally delivered to the employer) is sufficient to prove this. A written form is always recommended.

Some employers commit unfair practices when they terminate the employment relationship with the chairperson or other members of the trade union after notifying the employer that the conditions for the trade union's operation have been met. In a potential dispute over an invalid termination of employment, proof of service of the notice has a significant impact (the employer can be held to have treated the employee unequally on the basis of union membership). As the right of the trade union to act with the employer does not arise until the day after service (a calendar day, not after 24 hours), the employer can be served with the notice in the evening (service is also possible outside working hours - so it is completely irrelevant here), thus avoiding negative effects and practices of the employer (e.g., attempted termination of the employment of the trade union official).

In any dispute over the employer's failure to fulfil its obligations to the trade union, the burden of proof will be on the trade union. The employer must prove that the employer has received information about the fulfilment of the conditions of operation.

However, the demonstrable provision of information *on the fulfilment of the conditions for the operation of a trade union with the employer* must not be confused with the demonstration of the fulfilment of the conditions - i.e., the demonstration that at least three members of the trade union are also employees of the employer.

3.1.1.4 Demonstrating compliance with the minimum number

The trade union must provide the employer with proof that it meets the conditions for membership. However, the trade union **does not have to** prove to the employer that it meets these conditions. The employer cannot require the trade union to provide a list of its members, even for the purpose of verifying the truth of the trade union's allegations.

Trade union membership is part of the employee's personal data. In addition, Section 316(4) of the Labour Code enumerates so-called discriminatory questions, i.e., questions that the employer should not ask employees at all and cannot require them to answer, e.g., under threat of termination or reduction of remuneration, etc.

If a trade union is formed at an employer and has at least 3 members and at the same time an employee of the employer established as acting bodies at the employer (e.g., chairman, vice-chairman and collective negotiator, or person responsible for occupational health and safety inspections), the employer may disclose at least the names of these three employees in connection with the designation of contact persons and authorized bodies. There is no reason to inform the employer about the other members, the trade union will operate even if the condition of at least 3 employees and members is met.

Trade union officials or a trade union body that is authorised to act on behalf of the trade union in matters of employee representation (e.g., collective bargaining) do not have to be employed by the employer at all. It can be economically completely independent of it (from the point of view of the members it will often be a so-called *classified membership*). In such a case, it is very difficult for the employer to find out about the employees who are affiliated to the union.

The trade union may ask the employer to make deductions from membership fees in agreement with the employees. For this purpose, the employer must be provided with a list of names of employees or agreements - permission of employees to make deductions from wages or salary. The commitment can be appropriately negotiated in a collective agreement or other specific agreement.

Proving the conditions of operation is not a legal obligation of the trade union (despite the contradictory opinions of the MLSA). However, in order to develop social dialogue, a trade union can be expected (especially where there is no secret membership) to demonstrate to the employer the conditions of operation. There are various ways of demonstrating compliance with the conditions of operation. The trade union may (with the consent of the employees concerned) submit three names of members = employees, another possibility is to make an affidavit of the chairman of the trade union (person authorised to act for the trade union). Compliance with the conditions can also be demonstrated by submitting a notarial deed certifying the fact.

The mere submission of a notification of the fulfilment of the conditions of competence is sufficient to authorise the operation of a trade union at the employer. If the employer is reluctant to comply with the obligations even after receiving a notice from the trade union about the fulfilment of the conditions of operation or refuses to negotiate and conduct social dialogue with the trade union, it is possible to bring *an action* against the employer *for performance*, i.e., to demand compliance with the employer's obligations through the courts. However, the union would have to prove its right in any court case.

If the employer fails to act after receiving a notice of operation, it may cause damage to the union. The trade union is then entitled to compensation for any property damage caused by the employer's inaction. The trade union then has the right to claim compensation from the employer, including through the courts.

Judicial enforcement of the recognition of an employer's trade union competence significantly undermines the social partnership. Where possible, trade unions are advised not to stubbornly insist on their right to "we do not have to prove anything" but to make concessions and demonstrate compliance with the conditions of operation.

An employer who does not communicate with the trade union the day after the notification is delivered and does not perceive it as a legitimate social partner is not only threatened with sanctions in the form of an obligation to compensate for material (or even non-material)

damage caused to the trade union (or even to employees), but also with the threat of the impact of public law sanctions. An employer who violates its obligations in the area of cooperation with a trade union may be fined by the Labour Inspectorate, pursuant to Sections 10 and 23 of Act No. 251/2005 Sb., on Labour Inspection, up to CZK 200,000 for each individual violation.

3.1.1.5 *Loss of conditions of operation*

A common phenomenon of trade unionism in the Czech Republic is the decline of the membership base. In the event that there is such a loss of members that the trade union, which has been acting for the employer, loses its conditions of operation, i.e., does not associate at least 3 employees of the employer, it must notify the employer of the loss of its conditions of operations without undue delay. Compliance with the notification obligation is also relevant, for example, in the field of collective bargaining. If it is proved that a trade union which has entered into a collective agreement with an employer did not comply with the conditions of operation with the employer, then the terms of the collective agreement could not apply to the employees, with *ex tunc* effects, i.e., from that time onwards. Since any benefits to which the employees should be entitled under the collective agreement and which were paid to them, including the increase in wage rates, cannot be claimed back from the employees (employees are protected against unjust enrichment by the so-called good faith), the trade union concerned would have to be liable to the employer for the resulting material damage. The employer could recover the quantifiable financial loss (the sum of the amounts paid in benefits and increased wages or allowances) from the union in court.

It is therefore essential that the trade union and the employer agree on procedures for notifying the fact of compliance with the condition of the minimum number of employees of the employer, which may be contained in the collective agreement or may be formulated as one of the obligations of a trade union member who is a member of a certain body through which it exercises the right to information, consultation, etc., in agreement with the employer.

The trade union is obliged to notify the employer in an appropriate form of the fact that it does not meet the conditions of operation. Otherwise, it may be liable for damages incurred by the employer as a result of the improper exercise of participatory rights.

The trade union will also be obliged to compensate the employer for damage incurred in connection with the fulfilment of the obligation to provide material conditions for the performance of the trade union's activities.

The fundamental impact of non-compliance with the conditions of operation will be the loss of the right of employee representatives and the loss of the employer's obligation towards the trade union to negotiate and reflect the exercise of participatory rights.

3.1.2 Right to secure the conditions for trade union activity

Trade unions are *sui generis* legal entities, which are financed primarily by membership fees. Social dialogue plays an important role in shaping working conditions, which is why the legislator grants trade unions the right to have the employer materially guarantee the conditions for the performance of trade union work. However, the Labour Code does not contain a specific definition of either financial or material support for the activity. Nor does it contain a clear rule for the dismissal of trade union officials. It contains only general rules according to which the employer must ensure the conditions for the exercise of trade union activity.

3.1.2.1 Material support

The employer is obliged to create, at its own expense, the conditions for the proper performance of the activities of the employee representatives, in particular to provide them with rooms with the necessary equipment to the extent appropriate to its operational possibilities, to cover the necessary maintenance and technical operation costs and the costs of the necessary documentation.

The Labour Code does not provide for a precise list of assets or funds that the employer is obliged to provide to the trade union. In the context of securing material and other conditions for the exercise of trade union activity, there is a wide scope for collective bargaining. Trade

unions may negotiate in collective agreements with the employer examples or a list of what the employer is specifically obliged to provide to the trade union.

In general terms, trade unions can demand, for example, the provision of a room for regular trade union meetings (training, etc.), access to a photocopier, computer, internet, bulletin board and telephone. Trade unions may sue the employer for the provision of benefits to ensure trade union activities. However, union officials should carefully consider the extent to which the employer is able to provide the conditions. Moreover, in the case of a plurality of trade unions, a problematic situation arises where the employer has to ensure the conditions for all trade unions to carry out their activities (which increases the cost and complexity). The employer is obliged to provide security with regard to its operational possibilities. While trade unions may seek an increase in benefits, the situation must always be approached judiciously.

In the case of a plurality of trade unions, the rule is that no employee representatives can be favoured in their rights and that an employer cannot treat one trade union more favourably than another without justification. However, this does not mean that all trade unions are entitled to the same performance.

In performing its obligations, the employer should take into account, in particular, the size of the employee representative in question, its justifiable relevant needs, the number of members represented, the actual purpose for which it was established, the form and extent of its involvement with the employer and its participation in the employment relationship, as well as the extent of its reliance on the employer's creation of conditions. The subjective perception of the union by the employees themselves will also be important. Determining the popularity of a trade union among employees will be particularly relevant in the case of a plurality of trade unions where the employees define by their declaration which representative or trade union they want to be represented by (even if they are not members).

A collective agreement may define a more detailed scope of material provision. A trade union may also negotiate the position of a "released officer" in the collective agreement for the purpose of carrying out its activities.

3.1.2.2 *Financial security - release of officials*

The Labour Code does not contain a clear rule that would ensure regular contributions to the union or the release of an employee - a member of a trade union - as an officer. On the other hand, it does not prohibit the possibility of this being agreed in a collective agreement. The trade union may agree with the employer in the collective agreement to release the employee, including with compensation for average earnings.

The Slovak Labour Code contains a rule according to which trade union officials are entitled to leave with pay, always based on a certain number of employees. The Czech Labour Code does not explicitly contain a similar rule but allows the trade union to negotiate the rule with the employer.

Although the Czech Labour Code does not directly provide for the right of trade unions to release a trade union official in the same way as the Slovak Labour Code, it does provide some guarantee. Trade unions may (both in and out of collective bargaining) rely on Section 203 of the Labour Code. The performance of the activities of a trade union official is classifiable as an obstacle to work on the part of the employee due to another act in the general interest. Employees shall be entitled to leave of absence for other work in the general interest with a salary or wage compensation equal to the average earnings in the case of a member of a trade union body.

The rule on the release of the employee representative for trade union activities or for the activities of the employee representative is also of fundamental importance in the exercise of participatory rights. The collective agreement may stipulate the conditions for the transfer of information and the right of employee representatives to be part of decision-making bodies, committees, etc. At the same time, however, it is good to bear in mind that not always and not every activity of an employee representative will necessarily be assessed as performance of work and covered by a wage claim. If it is an activity carried out outside the employee's working hours, it is not an obstacle to work. The collective agreement can therefore appropriately negotiate not only the right of employee representatives to be part of the employer's decision-making activities and body, but also the extent of the so-called release,

or the fact that the meeting and participation of the employee representative in the consultative body is considered to be the performance of work and the time spent there as working time. The recognition of trade union officials' activities as work activities, or time spent exercising participatory rights as working time, conditions their effective exercise and implementation.

In requiring compliance with an obstacle to work (release of an officer), a union may approach the request or enforcement of a claim by preparing a list of the union officer's activities. In order to maintain the level of social dialogue and to justify the obstacle (release of the employee), it is important that the release is justified and based on actual action (i.e., that it is justified). The release is justified in cases where the official performs activities specified in the law or agreed upon in a collective agreement (such as participating in collective bargaining; participating in an investigation of an industrial accident, if the person in charge; negotiating the dismissal and immediate termination of employment of employees; negotiating the amount of property damage, etc.

Where officials carry out activities directly related to the representation of employees, they shall be entitled to compensation for wages or salary.

If a trade union official, or any other member of the trade union, performs activities not directly related to the representation of employees, this will, to the extent necessary, be an excusable obstacle at work, for which, however, no compensation for wages or salary is payable. Other activities that are excused but for which employees are not entitled to earnings compensation include, for example, attendance at internal organizational matters such as conventions; management meetings (governing bodies), attendance at conference events, demonstrations, and fairs, etc. However, it is also possible to agree in the collective agreement on the compensation of earnings in the case of participation in these events.

Employees are entitled to time off work to perform the activities of a trade union official. If there is an obstacle, the working time shall be deducted from the working time pool as if the employee were working, even in the case of flexible working time. If the employee has flexible

working hours, the employee's "worked" hours are counted even outside the *basic part of the* flexible working time (up to a maximum of the average length of the shift).

In relation to the exercise of participatory rights, Slovak legislation offers employee representatives not only general obstacles to work where the employer is legally obliged to negotiate with them (e.g., during an accident investigation), but also in a general framework. Employee representatives may take time off for trade union activities to the extent provided for in the Labour Code and based on the number of employees represented.

Pursuant to Section 240(3) of the Slovak Labour Code²³, the legally guaranteed scope of release of an officer of the body of a trade union operating in the employer is established in relation to the number of represented employees (i.e., employees of the employer). The employer shall grant a member of a trade union body leave of absence with pay for the activities of the trade union organisation for a period agreed between the employer and the trade union organisation. In the absence of such an agreement, the employer shall grant the members of the trade union body of the active trade union organisation time off from work for their activities with wage or salary compensation per month in an aggregate amount determined as the product of the average number of employees working for the employer during the previous calendar year and a time allocation of 15 minutes (i.e., in effect, the trade union official has 15 minutes of time per employee per month - automatically by law). If the employer is a new employer who had no employees in the previous year, the number of employees is based on the number of employees on the last day of the calendar month preceding the calendar month in which the leave with wage or salary compensation is granted. The Slovak legislator also thought about the variant where the employer would have, for example, a plurality of trade unions (or employee representatives in general). The total amount of leave is then divided between them on the basis of their agreement, which must be communicated to the employer. In the absence of an agreement, an arbitrator designated by the employees' representatives shall decide on the allocation of leave. They are

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

proportionately pressed to make a determination, since until the determination is made by the arbitrator, the release with back pay under those rules does not apply.

The allocation of release time under the above rules is not addressable by name. The specific allocation to specific officials is decided autonomously by the trade union or trade union body, and the decision must always be communicated to the employer in writing so that the employee's release can be recognised in writing (and disputes over obstacles to work and breaches of the employee's duty to be at the workplace and to work during working hours are avoided).

The allotted and calculated time off for union activity and release time for union activity is legally vested. However, it is not necessary to exhaust all the time. Interestingly, the unused portion is not simply forfeited, but the unused release ratio can be refunded, with specific terms to be agreed in the collective agreement.

The conditions of the employee representative are closely related to the real possibility of fulfilling participatory rights. Again, in the ideal layout of the social dialogue, the collective agreement is offered as an instrument in which, even with reference to the legal obligation of the employer to create conditions for the performance of trade union activities, access to information, or its material provision, can be regulated (this may be, for example, the provision of remote access and computers, copiers, scanners, etc., which are subsequently used for the acquisition of information and its processing).

3.2 Personal competence - who they represent

The scope and level of information to which employee representatives are entitled depends on the entire complex of employees. The employer is obliged to provide information and discuss its actions not only if their effects should affect trade unionists (employees - finally, the employer should not even be aware of such a fact, i.e., that the employee is a trade unionist, unless the employee himself determines so on the basis of a specific reason), but in relation to all employees.

The provision of information cannot be refused on the grounds that the employee is not a trade unionist and is therefore covered by the GDPR, etc.

A trade union represents all employees of the employer in which it operates, whether or not the employees are members. The union therefore acts even for non-unionised employees. As an employer may have more than one trade union, all trade unions act for all employees. The Labour Code sets out more detailed conditions for representation for both trade union members and non-unionised employees.

If the employer has more than one trade union, the trade union of which the employee is a member shall act for the employee in labour relations in relation to individual employees. The trade union with the largest number of members employed by the employer shall act for an employee who is not unionised in employment relations, unless the employee specifies otherwise. A non-unionised employee may designate another trade union as the relevant trade union or may also exclude any trade union (in a particular case).

Where more than one trade union is active in the employer, the employer shall, in cases involving all or a greater number of employees where this Act or special legislation requires information, consultation, consent or agreement with a trade union, fulfil these obligations in respect of all trade unions, unless it agrees with them on another method of information, consultation or consent.

3.3 Trade union pluralism

The employer cannot prevent one or more trade unions from operating. More than one trade union can operate simultaneously in an employer (provided that it meets the conditions for operation). In this case, there is a plurality of trade unions. As it follows from the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, trade unions are formed independently of the state. Limiting the number of trade unions is unacceptable, as is favouring certain trade unions in an enterprise or sector.

The employer is obliged to provide information to all trade unions, even if there are more than one of them. It is not possible to choose only one.

The Labour Code addresses trade union plurality only in relation to the exercise of the right to information and consultation (or co-determination). Issues of trade union plurality in the context of collective bargaining are open to resolution (see section 24(2) of the Labour Code).

Trade unions should try to prevent or contractually regulate situations where plurality occurs. The Labour Code, also with regard to the general competence of trade unions, obliges the employer to negotiate with all trade unions in matters of information, consultation and consent. Social dialogue can be significantly impaired when the employer is not obliged to discuss certain issues or only inform the trade union about them, but in matters where consent is required (e.g., the issuance of work rules) the employer must have the consent of all trade unions. If all the trade unions do not agree among themselves, the lack of agreement (unanimous opinion of all the trade unions) causes absolute nullity of the legal act (e.g., the above-mentioned work rules would be completely invalid; the problem may arise especially for employers in the public sector, who are obliged to issue work rules). Trade union plurality, where there is no agreement to address plurality, weakens social dialogue. Trade unions should make every effort to resolve plurality issues contractually.

Trade union pluralism is usually a problematic situation. In order to maintain a good social dialogue, trade unions should try to eliminate pluralism or at least agree on a different procedure (addressing pluralism - defining mutual entitlements).

3.3.1 Trade union pluralism in collective bargaining

An employer may have more than one trade union operating at the same time. Employers cannot favour any one of them, which can have the effect of paralysing collective bargaining.

If an employer has more than one trade union, the employer must negotiate a collective agreement with all the trade unions; the trade unions shall act and negotiate with legal consequences for all employees jointly and in concert, unless they and the employer agree otherwise.

The Czech-Moravian Confederation of Trade Unions is currently attempting to propose a solution to the plurality of trade unions so that in the event that an employer has several

different trade unions, the trade union that has the most members at the employer would be competent for collective bargaining in the event of a disagreement (or a merger of the organisations that have the most members). The right of the other unions would be the opportunity (guaranteed by law) for a negotiation and a hearing before the employer (the employer would have to communicate with these unions as well).

3.4 Relationship of the trade union to other employee representatives

The trade union is one of the possible representatives of the employees. In addition to the trade union, a *works council* and an *occupational safety and health representative*, or a *European Works Council*, can represent employees with the employer. In terms of representing employees in their right to information and consultation, all employee representatives have equal status. Unlike other forms of employee representation, trade unions have a privileged position only in the area of collective bargaining. The only representative who can conclude a collective agreement on behalf of the employees is the trade union. Since the Labour Code contains a provision according to which a collective agreement cannot be replaced by another agreement, as such an agreement would be disregarded, it is not possible to transfer the right to collective bargaining to other employee representatives either contractually (e.g., by collective election of employees).

The important thing is that all forms of employee representatives can exist side by side - together with one employer. The former regulation, where the existence of a trade union at the employer or the conclusion of a collective agreement automatically meant the termination of the works council, is no longer effective.

Yet, the trade union has historically enjoyed a privileged position. A trade union, unlike other employee representatives, is entitled to, for example, the right to collective bargaining; or the right to negotiate the amount of compensation for property damage caused by the employee to the employer; or the right to negotiate the termination and immediate termination of the employee's employment and the right to co-determine the termination or immediate termination of the employment of an employee who is also a trade union official; or the right to co-determine the issuance of work rules, etc.

In addition, unlike other employee representatives, a trade union has legal personality, i.e., it is a legal person that can act in other legal relations and carry out other activities.

The nature of the trade union as a legal person *sui generis* predestines it to a privileged position among employee representatives. No other form of employee representation can match it for the scope of its authority. Although the works council also has a special statutory subjectivity under Section 276 of the Labour Code to be a party to litigation concerning the exercise of information and consultation rights, trade unions have a full range of possible ways to enforce the aforementioned participatory rights and to engage in social dialogue through legal action. The quality of the implementation of the right to information and the actual activities of trade unionists in employer bodies and in the implementation of participatory rights are clearly broader and more consistent.

3.5 Participation of employee representatives in supervisory boards

Although the Labour Code defines a number of participatory rights in more detail, it is not possible to draw a clear-cut procedure from it. One of the platforms where employees learn about relevant information is usually the audit committee or the supervisory board. If the employer is an employer where a supervisory board exists (must), and if the employer has more than 500 employees, the employer is also obliged to have one-third of the supervisory board occupied by employee representatives on the basis of Section 448 of the Business Corporations Act. The articles of association may provide for a higher number of supervisory board members elected by the employees, but this number may not be higher than the number of members elected by the general meeting; they may also provide that the employees elect part of the supervisory board members even if the number of employees of the company is lower. The right to elect members of the Supervisory Board was granted only to employees who are in an employment relationship with the company, either directly or, if the election regulations so provide, through electors. Only a natural person who, at the time of the election, is employed by the company or is a *representative or member of the employees' representative* may be elected." However, the Commercial Code has been

repealed by the rectification (as of 1 January 2014), so it can no longer be referred to. It has been replaced by general provisions in the Civil Code and the new Business Corporations Act.

Union officials often believed that the right to participate in the supervisory board belonged exclusively to the union. However, this is not and has never been the case. Any employee (in an employment relationship with the employer) could be a member of the Supervisory Board, or any member of the employee representative, i.e., including the Works Council (without any possible connection to a trade union).

The Business Corporation Act does not contain a guaranteed employee representative on the supervisory boards of joint stock companies. Of course, nothing prevents the general meeting of joint-stock and other companies from electing an employee or employee representative as a member of the supervisory board. However, unlike the previous arrangement, employees and their representatives cannot invoke their participation in supervisory boards.

For the involvement of employee representatives on supervisory boards, it is therefore advisable that the right to employee representation on the supervisory board be agreed in the collective agreement. Necessary content must include both the right to participate in the supervisory board and the formulation of the rules of representation and the nomination process, etc. When enshrining the right of participation of employee representatives in the supervisory board in a collective agreement, trade unions may base their decisions on the original wording of the Commercial Code and adapt it to their own needs.

There are still opinions according to which it is not possible to enshrine in a collective agreement the right of employee representatives to participate in supervisory boards, with reference to the mandatory provision of Section 448 of the Business Corporations Act. Nevertheless, the majority opinion favours the autonomy of the parties' will - the freedom to negotiate and regulate their relations. You can also customize your communication method and deadlines.

3.6 Collective bargaining

Collective bargaining is a fundamental tool for trade unions, as representatives of employees, to influence the modification of working conditions at the employer and to create a better working environment and participate in the creation of more favourable working conditions. Collective bargaining is a formalised process of negotiation between a trade union and an employer aimed at concluding a collective agreement. The collective bargaining process is contained in Act No. 2/1991 Sb., on collective bargaining. Other conditions are also contained in the Labour Code, such as the types of collective agreements and some of their requirements.

Participatory rights can be specified in more detail during collective bargaining in connection with the subsequent content of the collective agreement with the employer, or the framework for their application and fulfilment can be agreed.

The basic instrument for guaranteeing the fulfilment of participatory rights is the collective agreement.

3.6.1 Collective agreements

The collective agreement is a source of law in its normative part (i.e., in the part in which it provides for an unspecified group of employees, e.g., the right to 5 weeks of annual leave). Employees may invoke the rights under the collective agreement in the same way as if their rights were guaranteed by the Labour Code, other legislation, or the employment contract.

A collective agreement may regulate the rights of employees in labour relations as well as the rights or obligations of the parties to the agreement (i.e., the rights and obligations of the employer towards the trade union, e.g., the means to ensure trade union activities). Provisions in a collective agreement that impose obligations on employees or curtail their rights under this Act shall be disregarded.

From the employees' point of view, the content of the collective agreement may only include favourable working conditions, i.e., the establishment of new rights (e.g., increased meal allowance; higher annual leave; reduction of the fixed weekly working time; increase in

guaranteed wage rates or surcharges, etc.). In any case, the collective agreement cannot impose new obligations on employees (e.g., obligations to take primary compensatory time off for overtime work instead of premium pay; reduction of the time limit within which the employee is to be notified of the working time schedule, e.g., to 3 days, etc.). I.e., the collective agreement may agree on the rights of employee representatives, the possibility of their participation in the company's bodies, or the scope of participatory rights. However, an employee, even in the capacity of a trade union official, cannot be forced to exercise even agreed and granted rights under threat of breach of duty and possible termination of employment or other sanctions.

Participatory rights, even if negotiated in a collective agreement, are entitlements, not obligations. The employer shall not sanction the employee representative (its employees) in any way for failure to exercise or comply with the rights and rules agreed in the collective agreement.

If the employer has a trade union, the collective agreement is the only means by which the employer can introduce, for example, the following under the Labour Code.

- Extended reference period in connection with unequal distribution of working time
- Introduction of a working time account
- Different levels of night work allowances, etc.

The Labour Code stipulates that only the trade union can conclude a collective agreement on behalf of the employee. This gives the trade union (as opposed to the works council and other employee representatives) a privileged position and the right to make binding and enforceable adjustments to working conditions.

From the point of view of the exercise of participatory rights, therefore, forming a trade union and acting as a representative of the employees with the employer seems to be the most ideal form, since the widest range of participatory rights and, finally, protection of employee representatives can be exercised (see previous section).

Collective relations, i.e., also relations in concluding a collective agreement, are labour relations. Therefore, the Civil Code shall apply to their regulation in the alternative, but only to the extent that it does not contradict the law, good morals, basic principles of labour law and public order.

3.7 Form, content, and process of concluding a collective agreement

A collective agreement is a specific type of contract. The Labour Code sets out the basic forms and content of the agreement, and the Collective Bargaining Act sets out the process for concluding it.

3.7.1 Form

According to the Labour Code, a collective agreement requires a **written** form. If the written form is not followed, the collective agreement will not be taken into account at all. Another specific feature of the collective agreement is the rule that the **signatures of** the parties must be **on the same document** (the collective agreement should therefore be signed on the last page and the signatures of the employer, and the employee representative should be made side by side). If the signatures were not on the same document, the collective agreement would not be taken into account (i.e., although there would be a stack of pages full of text, there would be no collective agreement in fact).

In addition to a collective agreement, an agreement on the fulfilment of participatory rights can be considered. However, the collective bargaining rules would not apply. It can also take an informal form. However, the enforceability of the agreement outside of collective agreements will be questionable. The Labour Code stipulates that the collective agreement cannot be replaced by any other agreement. It will therefore be more the result of a general social dialogue based on the fulfilment of mutual trust, a positive personal framework for social dialogue and a gentleman's agreement.

3.7.2 Content

A collective agreement may regulate the rights of employees in labour relations, as well as the rights or obligations of the parties to the agreement. Provisions in a collective agreement that impose obligations on employees or curtail their rights under this Act shall be disregarded.

The actual content of a collective agreement is limited by the autonomy of the parties' will and the legal, economic, and personal framework (i.e., the legal limits, economic possibilities, and bargaining power of the negotiators). All limits are relevant, but the actual possible content of the agreed working conditions is subject to a legal limit, i.e., a limit on what can be agreed in a collective agreement and to what extent.

In general, the parties may deviate from the Labour Code and other labour regulations if not expressly prohibited by law. Arrangements that violate good morals, public policy or the law relating to the status of persons, including the right to protection of personality, are prohibited. In employment relations, the so-called **minimax** rule applies. A variation of rights or obligations in labour relations shall not be lower or higher than the right or obligation which this Act or a collective agreement provides as the least or the highest permissible.

It is not possible to agree in a collective agreement on a longer working week than the maximum stipulated in the Labour Code. However, reduced working hours may be agreed, i.e., performing fewer hours of work per week, but with no impact on pay, leave, etc. On the other hand, it is not possible to undercut the minimum remuneration for work (minimum wage) in a collective agreement.

A collective agreement is the ideal instrument to establish the rules of mutual communication between the employer and the employee representatives (regardless of the form envisaged).

3.7.3 Conclusion process

A collective agreement is an obligation in private law, similar to an employment contract, a lease or a contract of sale. However, the conclusion of a collective agreement is subject to specific procedures and rules that differ from the general contracting under the Civil Code.

The Labour Code refers directly to the Collective Bargaining Act in relation to the conclusion of a collective agreement.

The Act on Collective Bargaining specifically regulates the process of concluding a collective agreement, therefore the general provisions of the Civil Code, which relate to e.g., pre-contractual liability or a future contract (obligation to conclude a new collective agreement), etc., cannot be applied to the conclusion of a collective agreement.

This is practically the only procedural regulation that defines employee participation in a more robust way. The main difference from the definition of the nature of information and discussion is the consequences of non-compliance with the duty to cooperate, where a dispute in the conclusion of a collective agreement may be resolved by a strike or lockout. In fact, with appropriate negotiation, the demands of employee representatives for consistent, effective, and complete access to information and for specification of rules of cooperation and employer obligations can be implemented in the collective agreement.

Collective bargaining is initiated by one of the parties submitting a written proposal for a collective agreement to the other party.

The party shall be obliged to reply to the proposal in writing without undue delay, but at the latest within 7 working days, unless a different period is agreed, and to comment on those proposals which it has not accepted.

The parties shall be obliged to deal with each other and to provide any other required cooperation unless it conflicts with their legitimate interests.

If the collective agreement has been concluded for a fixed term, or if it has been concluded for an indefinite term and the parties have agreed on the possibility of amending it on a certain date, or if the agreement has been terminated, the parties to the collective agreement shall be obliged to commence negotiations for the conclusion of a new collective agreement at least 60 days before the expiry of the existing collective agreement or, where applicable, before the date on which the parties have agreed on the possibility of amending it.

The parties may agree in the collective agreement on the possibility of amending the collective agreement and its scope; such amendment shall be treated as if the collective agreement had been concluded.

The possibility of negotiating a change to a collective agreement should be defined at a specific time (under certain conditions) and in relation to specific provisions. In most cases, it is not advisable to open up the entire collective agreement to change one point.

If the employer does not want to bargain collectively, a mediator may be used to conclude a collective agreement. If the negotiations are not resolved within 20 days of the expiry of the submission of the dispute to the mediator, the negotiations before the mediator shall be deemed unsuccessful and the trade union may initiate proceedings before an arbitrator or proceed to declare a strike (except in occupations where strikes are excluded, e.g., security forces). By the arbitrator's decision, the collective bargaining agreement is concluded.

3.7.4 Trade Union Membership

The quality and level of social dialogue is often linked to the very existence of the social partners and their ability to communicate. From the perspective of collective bargaining and the enshrinement of working conditions in collective agreements, a very important aspect can be observed not only in the authorized body that has the legitimacy to bargain collectively, but also in the civic activity transferred to the membership of the authorized bodies. In the case of the Czech Republic, the so-called *trade union density* is an important factor. However, the level of organization of employees in trade unions, as the basic representatives authorized to bargain collectively, has been declining in the long term. If the goal and potential to influence social justice, including the achievement of decent pay and working conditions through collective agreements, is to be consistently achieved, it is essential that the trade union mandate to negotiate on behalf of workers is as strong as possible. The strength of the mandate is not more easily assessed in relation to membership (although exceptions can be identified, e.g., in France union membership is not staggering), but trade unions can rely on extensive civic initiative and empathy to address socio-economic employee issues - even without the coherence of union membership, employees participate in events organized by

the trade union movement. Although unions in France have one of the lowest statistical levels of density of organization - membership - they play an essential role at both the company, national and sectoral levels²⁴).

Membership in trade unions has shown a long-term downward trend (not only in the Czech Republic). Fewer and fewer workers are becoming union members. Particularly in countries where the level of trade union membership has a significant impact on, for example, the ability to bargain collectively, or is related to the exercise of claims arising from the level of representativeness, the personal affiliation of an employee to an employee representative must be seen as an important element in creating a comfortable environment for the effective conduct of social dialogue and ensuring fair working conditions through employee participation.

The long-term downward trend in union organization is also evident in otherwise socially strong countries where social dialogue has historically been an important instrument for shaping the working environment. Declines can also be seen in Sweden and Denmark. The following figure shows a graphical visualization of the decline in union membership over time.²⁵

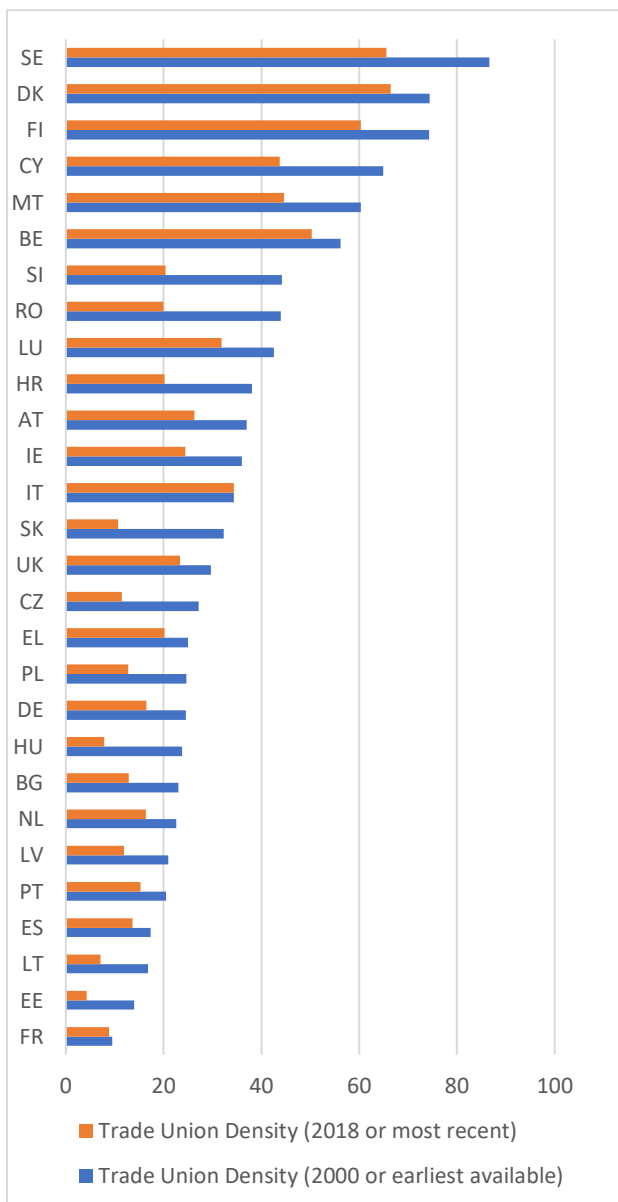
In the Czech Republic, union organization currently oscillates around 10% of the active workforce. In Sweden, on the other hand, the union organization rate is above 80%.

The extent to which participatory rights are exercised and the opportunities to obtain quality information from the employer depend both on the number of employees of the employer and on the strength of the trade union, which is mainly determined by membership.

A trade union is not obliged to comply with an employer's request that the employer ask the trade union for an inventory of trade union members. On the contrary. This would be a

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

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



requirement of the employer, which is contrary to the GDPR and the Labour Code (Section 316(4)). The employer is obliged to fulfil its obligations towards the trade union from the moment the trade union is active in the employer's organisation (fulfils the conditions of activity, see previous section), regardless of the size of the trade union and the number of its members.

Table: Trade union organization²⁶

Country	Country Abreviation	Year	Trade Union Density (2000 or earliest available)	Trade Union Density (2018 or most recent)
France	FR	2018	9,479782	8,828584
Estonia	EE	2018	13,99092	4,254379
Lithuania	LT	2018	16,82847	7,131681
Spain	ES	2018	17,37105	13,62975
Portugal	PT	2016	20,52008	15,30582
Latvia	LV	2018	20,93533	11,8517

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

Netherlands	NL	2018	22,57522	16,38896
Bulgaria	BG	2017	23,01614	12,82943
Hungary	HU	2018	23,80587	7,869555
Germany	DE	2018	24,57076	16,51107
Poland	PL	2016	24,70014	12,73022
Greece	EL	2016	24,93623	20,23755
Czech Republic	CZ	2018	27,21328	11,49815
United Kingdom	UK	2018	29,70529	23,39111
Slovak Republic	SK	2016	32,27227	10,67771
Italy	IT	2018	34,36181	34,39621
Ireland	IE	2017	35,99084	24,46494
Austria	AT	2018	36,93737	26,32926
Croatia	HR	2018	38,03497	20,22971
Luxembourg	LU	2018	42,54533	31,83829
Romania	RO	2016	44	20,01042
Slovenia	SI	2016	44,18829	20,38346
Belgium	BE	2018	56,20024	50,25936
Malta	MT	2018	60,3035	44,58978
Cyprus	CY	2016	64,93161	43,73455
Finland	FI	2018	74,30704	60,33891
Denmark	DK	2018	74,45578	66,4899
Sweden	SE	2017	86,6	65,62043

Changes in the labour market and collective labour relations are manifested not only in the content of collective bargaining (what can be negotiated), but also in the formal and subject matter. If trade unions are formed from associations of workers, and if their strength is derived from the size of their membership, social dialogue - and above all the position of the trade union - will be affected by the introduction of new forms of employment. Especially precarious forms of employment and platform work are based on the distance from the normal workplace, or the normal performance of work in the social environment of a collective of employees.²⁷ There is social disengagement, which often entails a reduction in union membership.

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

Internal and external communication becomes more and more important when flexible forms of employment are used. Platform employees, employees working from a different workplace than the employer's, employees with flexible working hours, often do not stay at a specific location, thus diluting their interaction with other employees. Understandably, the physical transfer of information between employees is also limited, which can lead to an overall weakening of social dialogue and participatory rights (limited information to compare whether or not conditions are equal at the employer). The unwritten duty of employee representatives can be seen as the collection and subsequent dissemination of summary information so that employees have an overview.

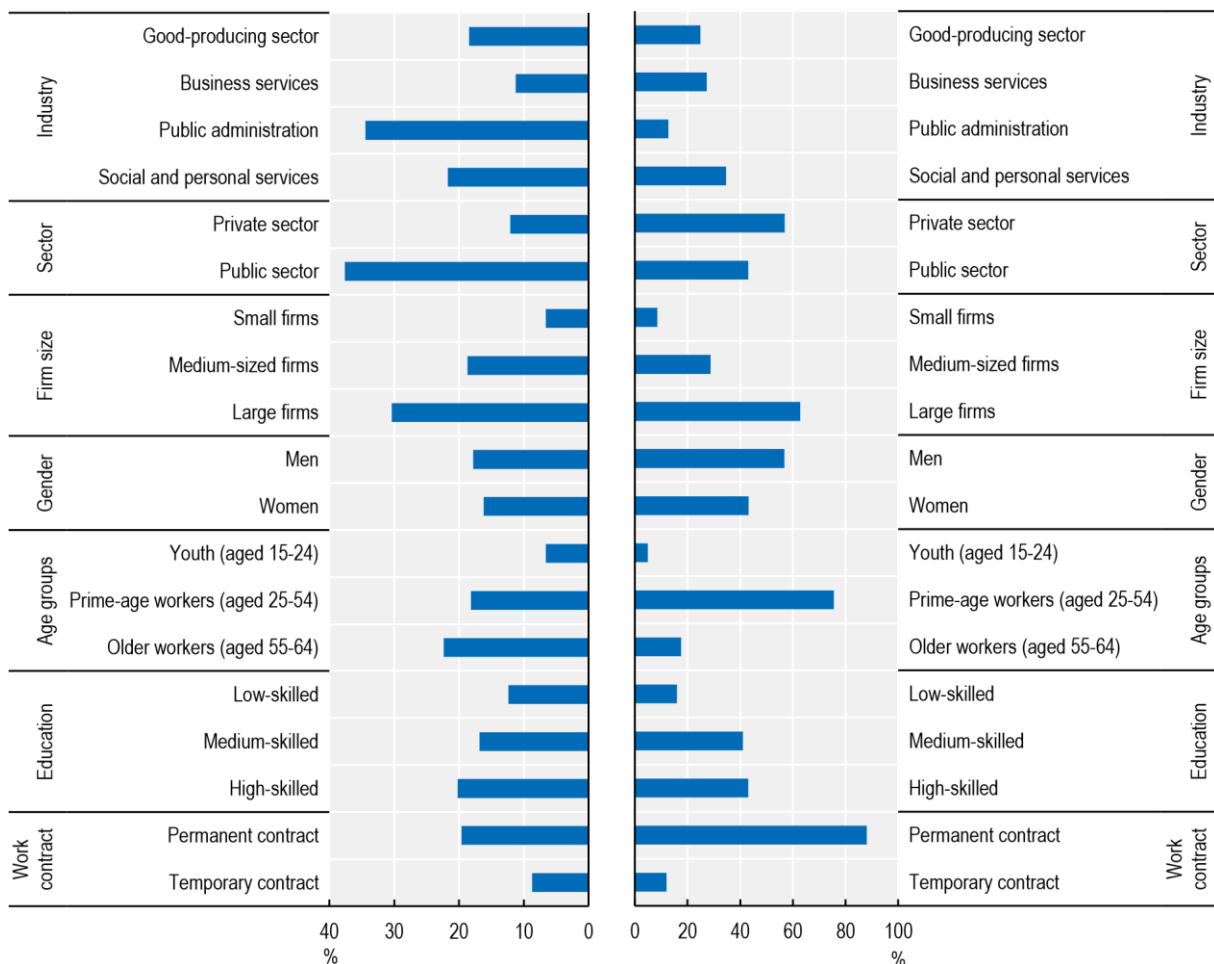
The effectiveness of collective bargaining is primarily related to the potential and bargaining power of trade unions. However, this is not the only aspect. As demonstrated by the French example, assessing efficiency in relation to union membership rates can be misleading. In taking into account the fulfilment of the objectives of collective bargaining, the factor of the so-called scope of collective agreements cannot be omitted. The scope of collective agreements is determined by the personal scope of the terms and conditions negotiated. The personal scope of a collective agreement can thus be understood as its specific effects on particular employees without the need for the employee in question to be unionised. If a collective agreement concluded at company, sectoral or higher level applies to all employees, regardless of their affiliation to a trade union, the importance of the collective agreement itself increases. It is therefore not possible to draw a clear equivalence between trade union membership and trade union activity and the achievement of fair working conditions.

Trade union density - mandate for collective bargaining

The interest of employees to be represented is a crucial factor influencing the results and possibilities of social dialogue. It is primarily about the conditions of operation at the employer, and above all about the strength of the trade union movement so that in any communication and social dialogue it is possible to argue for a mandate not only legal (e.g., in accordance with the Czech legal regulation under Section 286 of the Labour Code and determination on the basis of majority rule). Trade union membership is on a steady

downward trend worldwide. One of the challenges associated with digitalization is the development of activities to make social dialogue more attractive and to recruit new members.

Figure: union organization²⁸



Membership in a trade union is not compulsory. However, the benefits negotiated by the union are available to all, which is reflected in union membership. The degree and level of union membership varies and differs according to the occupations and type of work the employee does. In terms of new objectives and modern trends, trade unions can be expected to become more active in social dialogue, also in terms of the use of modern technologies.

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



Figure: Union membership²⁹

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

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

The table below shows in which sectors employee representatives should intensify their activities. Employees with employment contracts and permanent contracts have a higher proportion of union membership, whereas employees with fixed-term contracts have a lower proportion of membership. Similarly, it is evident that lower union organization can be found in smaller companies and in the public sector. In any case, union organization is a major challenge, especially in view of the changing nature of work, greater individualization, and the use of the means of the digital revolution (see e.g., platform workers).

3.7.5 Entities authorized to collective bargaining

In the previous sections I have mentioned the importance of trade unions in the exercise of participatory rights and the possibility of exercising them (rights) through other types of employee representatives. It must be emphasized again that although there are multiple employee representatives for a wider range of participatory rights, only the trade union has the right to collective bargaining and a privileged position in the Czech legal environment. The prioritisation of the trade union as the basic representative of employees is in line with the current trend in the European environment, where, for example, the Directive on fair wages and the promotion of collective bargaining explicitly refers to trade unions. Although the discussion and the adopted EPSCO opinions³⁰, following a more extensive debate, on the recommendations to support the strengthening of social dialogue in Europe suggest the possible involvement of more types of employee representatives, the priority remains to conduct collective bargaining through the trade union.

A fundamental issue of collective bargaining and achieving the possible enshrinement of a fair wage is the definition of the range of entities that are entitled to bargain collectively. The scope of employee representatives and their powers may vary. The Czech legal environment grants trade unions a privileged position and a monopoly for collective bargaining, since the Charter and the Labour Code are based on the assumption that only the trade union is entitled

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

to conclude a collective agreement on behalf of the employee and that any substitution of the collective agreement by other arrangements is considered contrary to the law and different agreements and contracts will not be taken into account.³¹

In the Czech legal environment, it is possible to identify other participants in social dialogue as foreseen by law (note, not entities authorized for collective bargaining), which are the so-called quasi-subjects³² in the form of a works council, a European works council and a representative for occupational safety and health. However, only trade unions have the right to collective bargaining and the ability to conclude collective agreements.

The extension of the various ways of representing employees' interests is defined by national legislation in its own way, an example being the Austrian and German systems, in which works councils constitute a body which, although not having the right to conclude tariff agreements (but having special powers to enter into company agreements which can intervene in the field of remuneration in specific cases)³³ and where the activity of employee representatives and the autonomy of the will of the parties are limited.³⁴

Considering the role of employee representatives is essential from a collective bargaining perspective. The range of participants in social dialogue is quite broad and the specific entitlements of each form must always be taken into account. The following chart (2019) shows the intensity of employee representation in its various forms and shapes.³⁵

³¹ Ustanovení § 22 a § 28 zákoníku práce

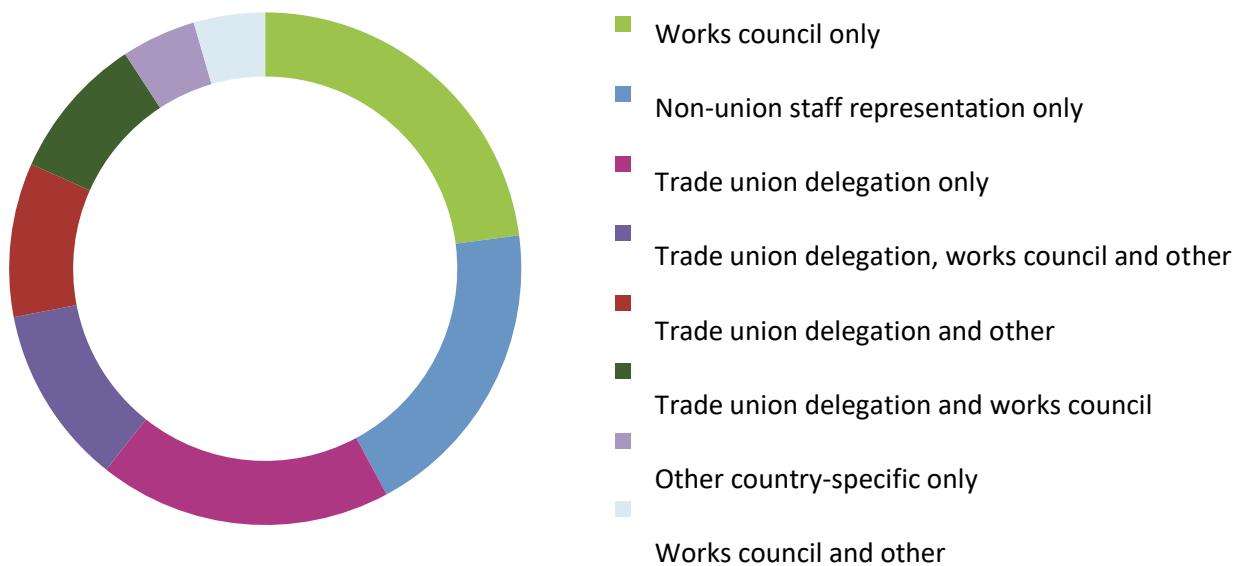
³² HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. op.cit. s. 27 – 41.

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

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

[bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt)
³⁵ EUROFOUND AND CEDEFOP (2020), *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. s. 114

Table: Configuration of employee representation structures (%)



The global trend is to grant the right to collective bargaining, as it corresponds to the Czech legislation, only to trade unions. Debates along the same lines and with the same considerations have been initiated following the text of the Directive on adequate minimum wages and the promotion of collective bargaining. A union's exclusive authority to bargain collectively minimizes the potential for conflicts of interest between different forms of employee representatives. However, the national legislation and the scope of competence, or the content of what can be covered by collective bargaining, must always be taken into account. For example, compared to the German and Austrian systems, the Czech trade union has a greater degree of participatory rights (which is, however, due to the specificity of the individual systems of employee representation). In the Czech environment, many of the competences of the respective trade union organization belong to the works council in the German and Austrian environment (while in our country the works council has practically no fundamental competences). These include, for example, consents to the installation of surveillance equipment or consent to the introduction of agency employment and the recruitment of temporary agency workers.

3.8 Collective bargaining

Collective bargaining is a closer part of social dialogue. Although collective bargaining and social dialogue are often synonymously confused (usually at the supranational level), a fundamental qualitative difference must be perceived in the national conditions of the Czech Republic. While social dialogue is any communication between social partners on all issues related to the performance of dependent work, collective bargaining is a qualitatively different institution. In contrast to social dialogue, collective bargaining is bound by a number of rules which also result from legal regulations (e.g., Act No. 2/1991 Sb., on Collective Bargaining) and is rather a formalized process of conducting social dialogue aimed at concluding a normative legal act - a collective agreement - which is binding for the contracting parties and, above all, guarantees employees individually enforceable rights through legal (judicial) means.

Collective bargaining has a major impact on conditions at the employer. Achieving fair remuneration for work, decent wages and working conditions and the full and effective exercise of participatory rights are among the essential objectives of collective bargaining. However, just as collective bargaining affects working conditions at the employer, working conditions at the employer affect collective bargaining itself. It is not only the legal framework of collective bargaining possibilities, i.e., first of all the scope of possible contents of collective agreements (what can be the content of a collective agreement from the legal point of view), but also the economic framework (what can collective agreements contain and regulate from an economically sustainable point of view) and finally the personal framework. In the context of the question of to what extent, in what ways, in what forms and under what conditions to effectively achieve the fulfilment of the ideas and possibilities presented by law for the exercise of participatory rights, it is necessary to reflect on the interdependence with the personal aspect of collective bargaining. In seeking an answer to the question presented, one must abstract from the perception of a personal limit to collective bargaining consisting of the person of the negotiator (the active participant), but rather focus on the employees who constitute the membership base and mandate for the union, and at the same time the non-

members - the employee - who are covered by the collective agreement and all of its benefits without having to actively participate. In a work environment with successful social dialogue and a good collective agreement, trade unions often come up against the essence of the scope of the collective agreement in their recruitment activities - the relationship is also to the non-unionised.

In practice, a good collective agreement (CA) becomes a threat to itself, because ...

Negotiated CA benefits apply to all employees!

The general scope of the collective agreement with respect to personal limits and recruitment activities is identified by unionists as one of the fundamental elements of why there is no growth in the membership base. Following the resolution of the presented challenge, the so-called Objector's Guide was created for the needs of the Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, which as a manual contains a number of predefined common negative statements against the trade union movement and collectively written reflections on them.

Response from the objector:³⁶

That is why I am trying to explain to you why it is important to be a member, because our bargaining position is directly proportional to the number of organized workers.

So, it is clear that if we are poorly organized, we have a weak mandate and will negotiate much less. And this less just applies to everyone.

In the event that our organization is weak, we leave everything in the hands of the leadership and depend on their decisions.

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

All those who have ridden so far are potential members and our job is to explain to them why it is important to join the trade union.

Of course, there are always people who think they are clever but just cannot see two steps further.

Yes, we have to by law, we are representatives of all employees. But if there are only a few people in the trade union, the employer will not listen much.

If there are a lot of us, we will be better able to get our suggestions and comments across.

Yes, the collective agreement covers all employees, but only unions can enter into it, so the more of us there are, the better bargaining position we will be in.

In addition, we have benefits and benefit programs outside of the collective bargaining agreement, but these are only for our members.

This is true, but we only provide protection and assistance to union members in the event of non-compliance with a collective agreement.

The attractiveness of union membership is influenced not only by the actual wage arrangements in collective agreements, but also by the general setting of working conditions resulting from other benefits. In internal communications and often externally, the union markets itself in relation to the results of its activities. These are extremely dependent on the effective exercise of participatory rights. By making union membership optional, but the benefits negotiated in the collective agreement also available to non-members, the focus should be on promoting additional added value. Added value may be perceived, for example, in respecting the employer when dealing with employee complaints about working conditions at the employer, etc.

Organization and membership are related to the size of the company and the sector in which employees work. Employers with a large number of employees have higher levels of organization, while in small and medium-sized enterprises, higher levels of organization are

more the exception. This may be due to the fact that in small companies the relationship with the employee is built more on personal contact and social bonding.

The above-mentioned consideration regarding the subjects of collective bargaining. With regard to the different competences in the different national legal systems, it can be summarised that collective bargaining is predominantly the responsibility of the trade union, while the unifying element of collective bargaining across national legal systems can be seen as being primarily the wage agenda and the exchange of information, discussion and collective bargaining on working conditions relating to employee remuneration. The determination of fair remuneration for work and decent working conditions, including a fair minimum wage, in the collective bargaining process is primarily the responsibility of trade unions.

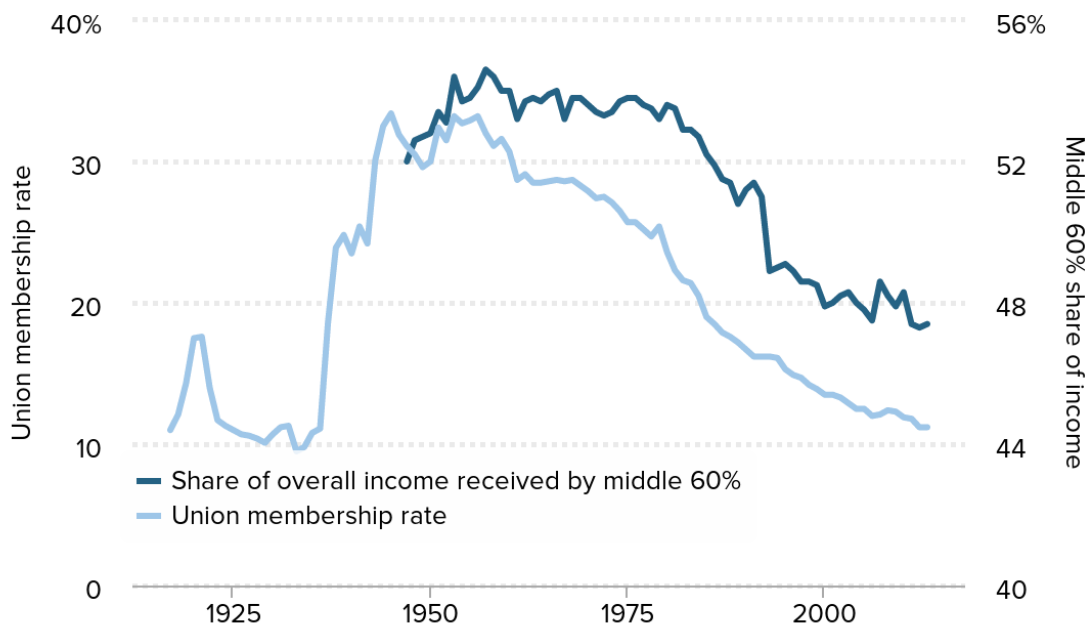
The attractiveness of membership also grows in relation to the results of collective bargaining with regard not only to setting a fair wage, but also to ensuring the social status of employees with security of tenure track.

The link between the effective use of participatory rights in defending working conditions at an employer and collective bargaining and the level of union membership cannot be easily demonstrated or refuted. However, from the available data on working conditions in employers where a trade union is active and working conditions are co-regulated by collective agreements and employers where collective bargaining is not present (or collective bargaining at company and sectoral level), a certain trend can be observed. In general, employers where social dialogue is perceived as an important tool for achieving social reconciliation and decent working conditions can be found to have higher working conditions than where social dialogue is not promoted.

The effect of union membership rates on fair wage can be traced particularly where collective bargaining outcomes operate on a membership basis. The sharing of the employer's economic results (profit-sharing translated into quality wages and working conditions) indicates the

essential interdependence and importance of membership precisely in relation to ensuring fair remuneration (see the following table³⁷).

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



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

Economic Policy Institute

Strong social dialogue and a strong position of employee representatives and their respect by the employer promotes quality and fair working conditions. Importance can also be attached to the level and extent of trade union activity. Social dialogue and collective bargaining at a broader - sectoral or regional - level, not only within companies, contributes to fair pay and working conditions. The fight against social dumping and the gradually opening up of scissors

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

in labour costs and remuneration, as well as other aspects of the labour market such as the gender pay gap, can be tackled at a higher level with a broader scope. Higher levels of trade union membership and the consequent power of trade unions and the collective agreements they negotiate have the effect of reconciling the working and social conditions of employees and society in general.

Experience in measuring working conditions and conducting social dialogue shows that trade unions built on a strong membership base and dense coverage and scope are able to negotiate working conditions more universally. The standards then apply to multiple workplaces or entire sectors and regions. Increasing the attractiveness of trade union membership and promoting social dialogue and collective bargaining should become a goal not only of the enterprise social partners but also of national interests.³⁸

3.9 Participatory rights in the context of decent working conditions

By exercising participatory rights, employee representatives contribute to the establishment of decent working conditions at the employer. Opportunities to exercise participatory rights, as noted above, often affect the nature and quality of the working environment. In order to be able to conduct a quality social dialogue with the participation of employee representatives and aim at decent working conditions, it is necessary to set a certain quality of information exchange and activity by employee representatives. Achieving decent working conditions (wages; working time arrangements, etc.) are among the main attributes of social dialogue and collective bargaining.

The basic legal documents of the Member States, as well as those of the European Union and supranational entities, contain references to participatory rights, and thus to employers' obligations to listen to them. Their fulfilment, however, is largely related to the socio-

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

economic, political, cultural, and social factors of a given Member State. There is a gradual harmonization within the European Union. However, exceptions must be maintained.

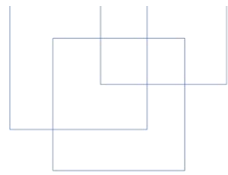
Participatory rights are part of the European Pillar of Social Rights when they implicitly feed into the guarantee of decent working conditions (similarly, for example, in the Charter of Fundamental Rights of the European Union³⁹). It is one of the foreseen dimensions (i.e., we can talk about a conditional argument in a circle), namely social dialogue, that leads to the achievement of decent working conditions, which include, in addition to remuneration, secure and adaptable employment, information on working conditions and protection in the event of dismissal, social dialogue and employee involvement, work-life balance or a healthy, safe and well-adapted working environment and data protection.⁴⁰

Figure: European Pillar of Social Rights⁴¹

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

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

⁴¹ Tamtéž



Decent work becomes an explicit goal and means to achieve a fair labour market and to ensure sustainable development in the future. Particularly in the implementation of labour standards in less developed countries (although the validity of the *Decent Work for All* agenda is universal), decent work is often cited as probably the most powerful concept and effective tool at the disposal of the international community, and one that it has developed over the years, providing unprecedented policy opportunities that can offer effective, proportionate and, above all, efficient responses to the current globalization trend.⁴⁴

In implementing the Decent Work Agenda, the ILO sets out the basic cognitive elements of the potential activity under consideration - work. Not all work can be identified with decent and dignified work. Nor can the concept of decent work be understood to mean only that a

⁴⁴ REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.

person has a right to work, i.e., any work, but work that enables him or her to live in society and meet ordinary needs.

In fact, the concept of decent work is based on the belief that work should be a source of human dignity, family stability, peace and democracy, and the implementation of the concept of decent work rests on four fundamental pillars:

- striving to create enough jobs and employment opportunities while developing the conditions for business,
- guarantee of labour rights (respect for the rights of the employee)
- increasing social protection and
- promoting social dialogue.⁴⁵

The decent work project, or decent work as such, must be understood in the modern context as a tool for achieving economic and social growth, including sustainable development. Trade unions can make a major contribution to decent work through a number of provisions in collective agreements.

As in the previous case (reference to the European Social Pillar), the importance of social dialogue and the effective use of participatory rights is again emphasised. A common feature can be seen in the clear support and underlining of the importance of social dialogue, on the other hand without a specific and precise definition of its implementation. Again, therefore, collective bargaining and the rules in the concluded collective agreement can be inferred as a basic tool that can lead to the full exercise of participatory rights.

4 The importance of participatory rights not only at national level

Social partnership is not only an element of the construction of national labour markets, but also has an impact on the transnational guarantee of decent working conditions. A clear example is the setting up of the basic functional framework of the European Economic Market,

⁴⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

which is based on a functioning *economic and social* model. The economy should not be focused only on the financial calculus, but it is also necessary to evaluate the social consequences, i.e., affecting, for example, the position of individuals not only in society in general, but also in the performance of dependent work. Other factors should also be taken into account (e.g., the current focus on the *green* economy and the environmental context in relation to the *green deal*, while respecting social impacts, e.g., by focusing on increasing people's skills and increasing the adaptability of labour market requirements⁴⁶).

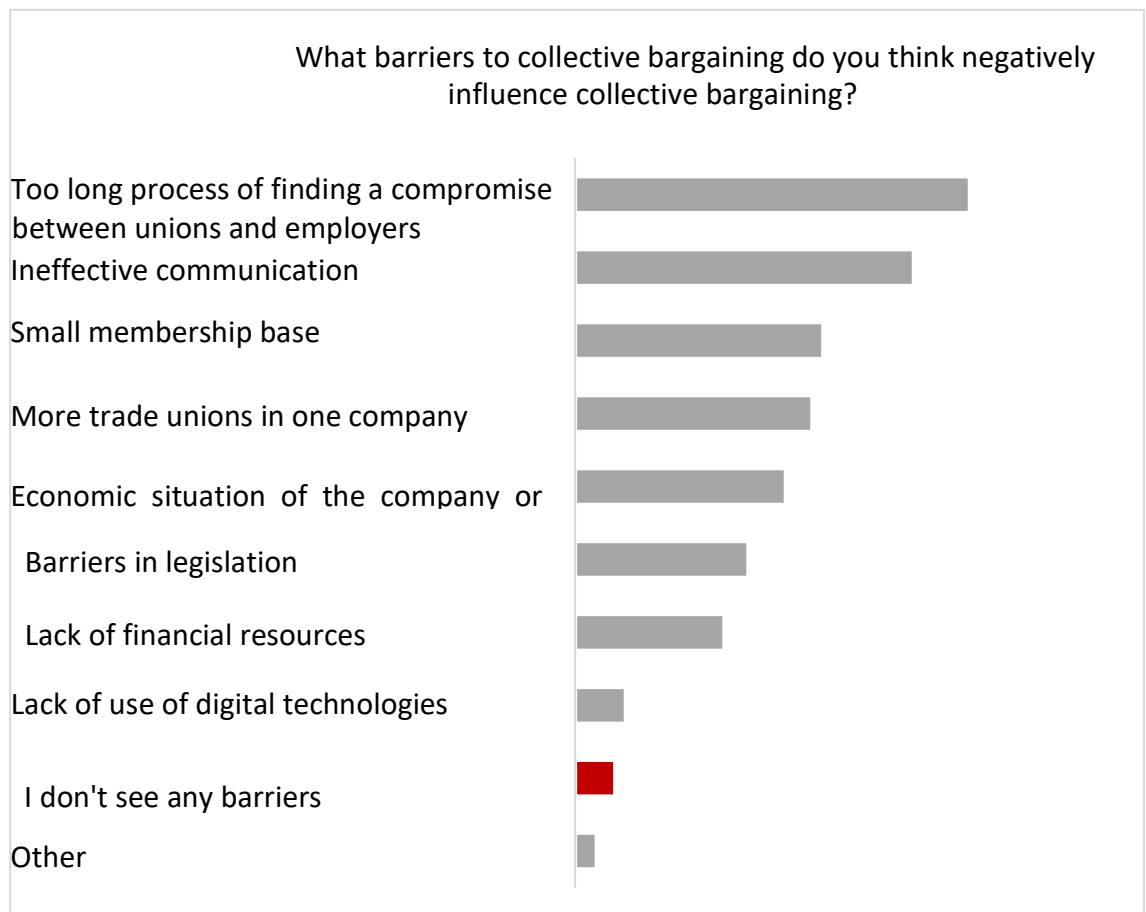
The guarantee of collective bargaining is based, as mentioned above, on a number of supranational legal sources. The participation of employees, or their representatives, in the shaping of working conditions has a history in modern history, when they are given fundamental importance not only by the aforementioned economic and social model of the functioning of the European economic market, i.e., the European Union, but also by the International Labour Organization.

The level of conducting social dialogue in the form of existing results and existing working conditions and the applicability of collective agreements to non-unionised employees are among the factors that influence the continued enforceability of participatory rights and the actual participation of employee representatives in collective bargaining. Factors that influence membership and consequently the level of results achieved also lie in the personnel level and other aspects of the labour market and the real life of employees. The subjective perception of possible obstacles to collective bargaining is one of the important aspects of social dialogue and the development of collective labour relations *for the future*. The study carried out for the purpose of identifying these barriers shows that the limiting factors are also the operational or procedural conditions of trade union activities (e.g., the degree of

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

perceived effectiveness). In fact, it may be a case of insufficient implementation or inadequate regulation of the use of participatory rights.

Figure: Barriers to collective bargaining⁴⁷



Among the most frequently cited barriers to collective bargaining is the excessively long process of finding a compromise between unions and employers. As many as 58% of respondents say so. The second most frequently cited problem is ineffective communication in collective bargaining. Half of the respondents consider this to be a barrier. A small

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

membership base is a problem according to 37% of respondents. 35% of respondents also ranked the larger number of trade unions in one enterprise as a barrier to collective bargaining. Other barriers cited include the economic situation of the company or industry (31% of respondents), barriers in legislation (26% of respondents), lack of funding (22% of respondents), and the least number of employees consider the lack of use of digital technology in collective bargaining to be a barrier (8% of respondents). 6% of respondents say they perceive no barriers to collective bargaining.⁴⁸

4.1 Collective bargaining and the International Labour Organization

From the perspective of the International Labour Organization, the application of participatory rights brings benefits not only for the employees themselves, but also for society as a whole. The importance of social dialogue and collective bargaining (whether seen in the broader or narrower sense) in the above view is illustrated by a number of conventions and recommendations of the International Labour Organization.⁴⁹ Both the Conventions and the Recommendations are considered by the transnational community as instruments for the implementation of social (but in fact also economic) policies aimed at achieving not only decent living standards but also decent work and fair working conditions. The recognition of the right to collective bargaining for employee representatives (in the context of the exercise of the right to organize freely) - in the Czech Republic, for trade unions - has brought positive results. Negotiations between workers' representatives and employers are then fairer and more equitable when not only the voice of capital is listened to, but also social (workers' voice) demands. The guaranteed possibility to bargain collectively provides both parties with the opportunity to achieve what is possible in the context of fair working conditions, as well as a fair working environment and minimizing potential disputes or potential costs and economic

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

⁴⁹

losses.⁵⁰ The promotion of collective bargaining and social dialogue, which is to be guaranteed not only within the corporate environment itself, but above all by national authorities and national legal systems, is enshrined in practically every one of the conventions mentioned (i.e., the social dialogue results in conventions and recommendations as such in a transnational environment, while they themselves enshrine the promise and task of promoting social dialogue and collective bargaining in common practice within national labour markets, etc.). If the debate is about the application of participatory rights, then the importance of international conventions can be sought in a similar way to the instruments of Community law, setting the direction of a positive environment and guaranteeing minimum social standards and highlighting the importance of social dialogue. The importance of collective bargaining (the application of participatory rights) can then be traced, for example, in the last of the International Labour Organization conventions adopted in 2019, which dealt with violence and sexual harassment (not only) in the workplace. In Article 5, States directly commit themselves to respect, promote and implement the fundamental principles and rights of workers, in particular the right to freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, and to promote decent work in order to prevent, eliminate and avoid violence and sexual harassment in the workplace and the world of work. Not only the national legal framework (legislation and legal order), but also social dialogue, collective bargaining and collective agreements are to be used to promote the objectives.⁵¹

Although neither Conventions nor Recommendations are automatically binding, i.e., their binding nature is linked to ratification by individual Member State, they have universal

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

application, particularly with regard to the societal perception, ethics and the nature of the universality of the reach of the ILO's activities.

In the Czech legal environment, the ILO conventions are perceived as the basic standard for shaping the conditions for the performance of dependent work. Nevertheless, the Czech Republic is not a signatory to the whole complex of conventions. The list of conventions ratified by the Czech Republic amounts to less than 50%⁵² of the conventions adopted at the ILO⁵³. In terms of content, however, the national conditions are generally consistent with the objectives contained in other conventions, while always respecting the importance of collective bargaining and social partnership.

4.2 Participatory rights at European level

The anchoring of social dialogue and collective bargaining is one of the central attributes of the functioning of the economic market and, as already mentioned, at European level. Implementing and supporting the implementation of the social partners' participatory activities at the European level, as well as the parameters of the European legislative process. The harmonization of national labour market regulations and the guarantee of minimum standards by means of primarily secondary EU law (for the Czech legal environment, see e.g., the list of implemented European sources in note 1 of the Labour Code⁵⁴) is based on the negotiations of social partners at both European and national level. The minimum standards contained in the guidelines are negotiated in a transnational social dialogue. The national social partners then contribute to the de facto enshrinement of the European legislator's objectives and ideas in national laws. Subsequently, as in other cases (where there is no implementation), space is left for the social partners' own action at sectoral and company

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

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

⁵⁴ ÚZ 1466 Zákoník práce. Sagit. ISBN 9788074885051.

level, where, in particular through collective bargaining, deviations from binding standards can be made and more favourable working conditions guaranteed in collective agreements.

Social dialogue and collective bargaining as fundamental tools for achieving social reconciliation and the full use of the economic and social model of the European economic market are constantly resonating in the activities of the EU institutions themselves, as well as in the results of their work and the objectives and agendas they set. A certain stagnation of the social aspect of this model led to the restart of social dialogue processes in 2016 under the New Start for Social Dialogue agenda⁵⁵. The usefulness of social dialogue and collective bargaining as tools for ensuring economic stability (as well as the stability of the market itself) is clear from the evidence that has occurred from the negative effects of the crises. The most resilient markets were those of the Member States where the market economy responded not only to the demands of capital, but also to the demands of workers' representatives. A functioning social dialogue has contributed to maintaining market functionality, job stability and adapting to the current demands of change through short-term agreements between the social partners.⁵⁶

Building on the New Start for Social Dialogue agenda, the European Social Dialogue builds on another focus and, in effect, a framework instrument, the European Pillar of Social Rights. The promotion of collective bargaining and social dialogue are among the core agendas and are enshrined directly in the text of the document. The implementation and promotion of participatory rights falls within the general orientation of the scope of action of Member States, particularly in the context of achieving decent and serviceable working conditions.⁵⁷

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

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

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

4.2.1 Agenda of acceptable wages and support for collective bargaining

Support for collective bargaining appears in a number of directives aimed at ensuring fair and decent working conditions for workers across modern Europe. In practically all preambles or introductions to the texts of the directives, there is a requirement for Member States to promote social dialogue with the social partners in order to implement the intended agendas (this is the case, for example, in the implementation of the Directive on reconciliation of family and working life⁵⁸ or the proposal for a Directive on improving working conditions at work through platforms⁵⁹ etc.). The already announced directive on adequate wages and support for collective bargaining, which the Czech Republic, like other countries, should implement within two years (by 2025), seems to be crucial in terms of the application of participatory rights. The text of the Directive has undergone turbulent changes, with significant progress being made as a result of an agreement between the EU Council and the European Parliament negotiators.⁶⁰ The significance of the agreement lies above all in the confirmation of the specificity of social dialogue and collective bargaining, i.e., the direct conclusion of collective agreements, in the determination of fair working conditions and wages, i.e., the achievement of a decent labour market, working and living conditions for employees within the European economic market. From the point of view of the national workers' representatives, the text of the agreement has a major impact in enforcing state guarantees for the implementation of collective bargaining and removing situations where obstacles to collective bargaining appear, which practically completely paralyze the whole process and make it impossible to achieve effective results (see the relevant chapter, in particular the issue of trade union pluralism in collective bargaining).

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

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

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

With regard to the position of the social partners, the promotion of collective bargaining and the achievement of fair working conditions, including the guarantee of a fair wage, the above-mentioned agreement itself provides a basic starting point,

- namely better monitoring and enforcement of minimum wage protection (national legislation will have to include institutional arrangements for collecting data on the prevalence of fair wages; access to employees' participatory rights, including the right to strike),
- a framework for setting the updating of legal minimum wages (where Member States will not leave the level of the minimum wage to social partners' agreements, a proper way of indexing minimum wages must be ensured and implemented; however, substantial support is still given to social dialogue),
- promoting and facilitating collective bargaining on wages (in contrast to the original draft framework, the Directive requires that where collective bargaining on wage conditions is not extended to more than 80% of employees in Member States (previously 70%), Member States must draw up an action plan to promote collective bargaining.

In view of the importance of the Directive, the text of the Directive as at the date of submission is attached as an Annex.⁶¹

The Fair Wages Directive and the promotion of collective bargaining, as well as other sources in general, as can be seen from the text presented so far, still have a common feature. Although it always emphasizes the importance of participatory rights, it does not give a concrete answer to the basic question raised in the study, namely how and where to seek a guarantee of the employer's fulfilment of the participatory rights of employee representatives. The directive points to the need to create an action framework, but even this is not in concrete form (not even at the national level from the MLSA).

⁶¹ Příloha č. v závěru celé studie.

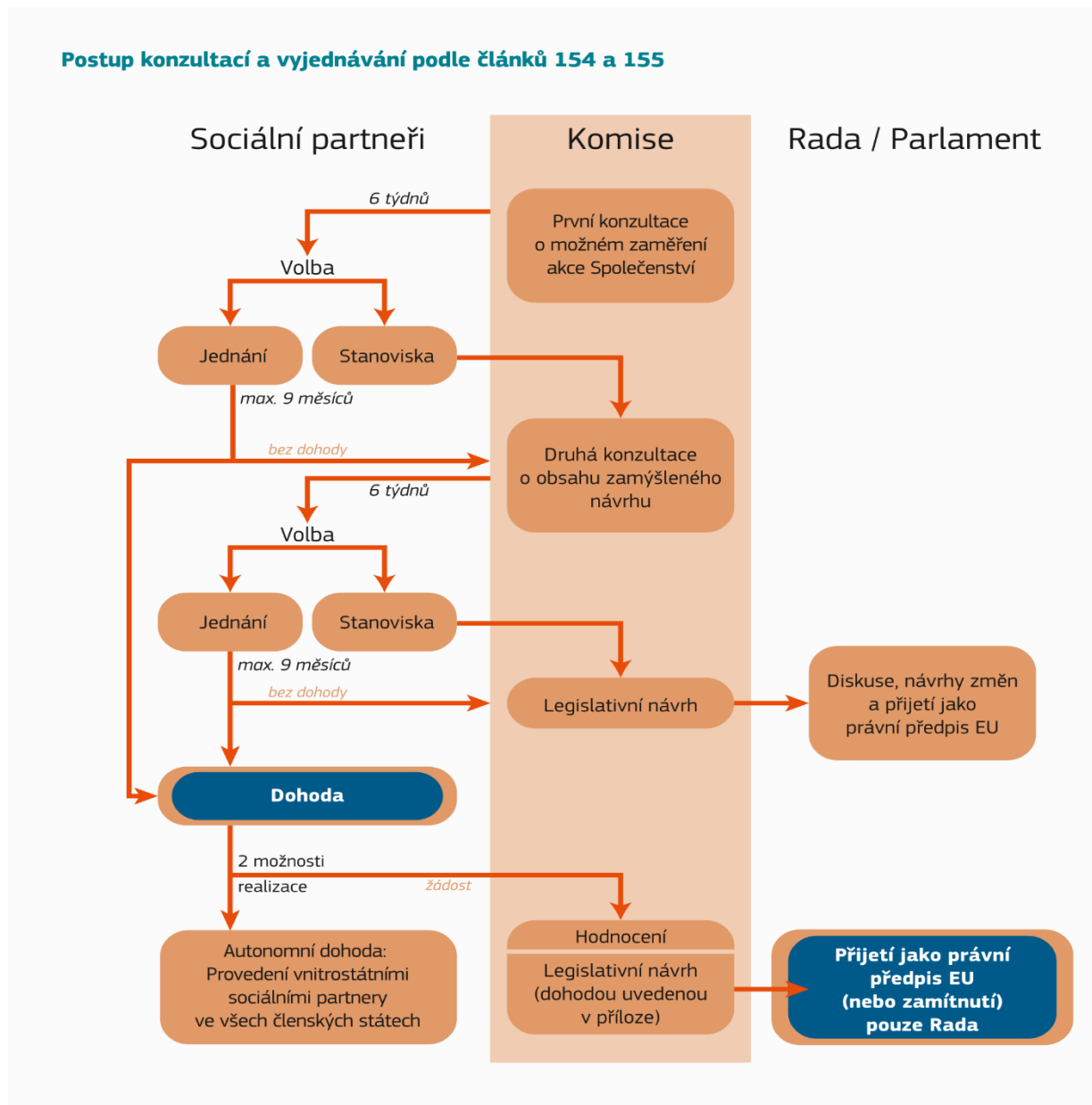
Social dialogue at European level plays an essential role in guaranteeing fair socio-economic policies. Given the fact that European social dialogue favours transnational bargaining, a framework for sectoral social dialogue has historically been established. Sectoral social dialogue can more appropriately and accurately reflect the changing labour market requirements in a given sector and can thus create an optimized framework for collective bargaining, taking into account sectoral specificities. As a result of the Commission's decision, *sectoral social dialogue at European level* has been formally established. Following Commission Decision 98/500/EC⁶², social dialogue committees are being set up.

Figure: How European social dialogue works⁶³

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

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

Postup konzultací a vyjednávání podle článků 154 a 155



The figure shows the basic parameters of the functioning and implementation of participatory rights at European level. The implementation of participatory rights can be similarly negotiated in a collective agreement, always taking into account the specificities of the employer.

4.2.2 participativní práva a osoby samostatně výdělečně činné

V úvodní části textu a na místech, kde byla pozornost věnována adresátům participativních práv, byla zmíněna agenda platformových zaměstnanců a zvláštní povahy osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog jsou prakticky na všech myslitelných úrovních vystaveni určitým oslabujícím prvkům. Mezi ně lze řadit i současné trendy zvyšování podílů aktivit zajišťovaných osobami samostatně výdělečně činnými a odklánění se od stabilního pracovněprávního vztahu (danou situací se zabývá např. již zmíněný návrh směrnice na ochranu práv pracovníků platforem). V návaznosti na prováděné agendy se lze z pohledu národního zákonodárce upozornit na moderní postupy při vnímání právě kategorií zaměstnanců, resp. pracovníků a fyzických osob, kterým má být ochrana plynoucí se směrnice určena. Inspiraci lze proto hledat především v uvědomění si měnících se požadavků hospodářského trhu i charakteru a podoby osob vykonávajících ekonomické činnosti. V obecném měřítku platí, že kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy leží mimo možnosti osob samostatně výdělečně činných, neb by se dostávaly do rozporu s komunitárním právem⁶⁴. Při úpravě sociálních a pracovních podmínek (tj. obecně sociálních práv) si však evropský zákonodárce uvědomil zvláštnost postavení některých osob samostatně výdělečně činných, které se svojí podobou blíží zaměstnancům (celkově i s ohledem na národní právní řády, které různě definují tzv. *self-employed person* a začleňují je pod pojem zaměstnanec, resp. zcela mimo rámec pracovního práva). V návaznosti na rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie, který při své nalézací praxi bral v úvahu cíle sociální politiky Evropské unie, bylo dovozeno, že určitá omezení hospodářské soutěže jsou v kolektivních smlouvách mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli nutně obsažena jsou nezbytná pro zlepšení pracovních podmínek. Nejsou tak v rozporu s komunitárním právem na ochranu hospodářské soutěže. Při hledání vymezení pojmu zaměstnanec Soudní dvůr vycházel z širší definice a nezaměřil se jen na gramatický výklad. Pod právem reflektovanou aprobovanou

⁶⁴ Čl. 101 Smlouvy o fungování o fungování EU

působnost kolektivních smluv podřadil i tzv. falešné osoby samostatně výdělečně činné⁶⁵ (rámcí českého práva lze uvažovat např. o nelegálním zaměstnávání v podobě švarcsystému a ekonomicky závislých osobách samostatně výdělečně činných), které jsou fakticky ve srovnatelné situaci jako zaměstnanci.⁶⁶ Za falešnou osobu samostatně výdělečně činnou lze dle rozhodnutí SDEU považovat osoby, které

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

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

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

⁶⁵ Např. Rozsudek SDEU ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 60.

⁶⁶ Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, body 30–31.

⁶⁷ HORECKÝ, Jan. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu*. Praha: Sondy, 2013. s. 29

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

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

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

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

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

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

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

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

Dle studií Eurofoundu⁷⁰ má být práce realizovaná prostřednictvím platforem formou pracovního poměru, který využívá online platformu k umožnění přístupu organizace nebo jednotlivců k ostatním organizacím nebo jednotlivcům za účelem řešení problémů nebo poskytování služeb za úplatu. Nejdůležitější aspekty práce prostřednictvím platforem jsou:

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

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

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

- služby jsou poskytovány na vyžádání.

Podchycení platformové práce a její poddružení pod režim pracovního práva zajistí zaměstnancům lepší pracovní podmínky. V současné době je však velmi komplikované jednoznačně stanovit, ve kterých případech se jedná o platformové zaměstnance a ve kterých případech jen o běžné osoby samostatně výdělečně činné. Složitost platformových činností, nedostávající se terminologické podchycení a fakticky neexistující statistické údaje (přesnější) lze obtížně hodnotit její růst a tím i potenciál a význam podchycení sociálním dialogem. Dle OECD⁷¹ z většiny studií vyplývá, že práce prostřednictvím platforem představuje něco mezi 0,5 % a 3 % celkové pracovní síly. Ve skupině 16 evropských zemí vykonává práci prostřednictvím platformy jako své hlavní zaměstnání pouze 1,4 % obyvatel ve věku 16 až 74 let (v rozpětí od 0,6 % ve Finsku až po 2,7 % v Nizozemsku)⁷². Prostřednictvím platformy někdy pracovalo zhruba 11 % dospělých⁷³.

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

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

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

⁷³ Tamtéž, s. 47.

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

Zajištění kolektivního vyjednávání a silnějšího statusu pro platformové pracovníky zvýší odborové hnutí svůj potenciál na růst členské základny a současně dosáhne základního cíle – stanovení spravedlivých pracovních podmínek, včetně odměňování. Sociální partneři mohou vycházet z identifikovaných rizik, která spočívají ve zvláštní povaze práce. Ze studie EU-OSHA⁷⁵ vyplývá, že práce prostřednictvím platform představuje zvýšená fyzická i sociální rizika, zejména nejistotu práce a expozici různým rizikům (dopravní nehody, rizika spojená s chemickými látkami, atd.) a rizikům spojeným výhradně s online aktivitou (kyberšikana, poruchy držení těla, zraková únava a stres, který je způsobený širokou škálou faktorů). Rizika jsou rovněž patrná v oblasti naplnění ochranné funkce pracovního práva v kontextu zajištění bezpečných pracovních podmínek. Jsou zde rovněž rizika popírání základních práv, práva organizovat se a kolektivně vyjednat (zajištění prostřednictvím nezávislých zástupců), nejistota z trvání závazku, nízká či podhodnocená odměna za práci, zvyšující se intenzita náročnosti práce extrémní fragmentace práce v globálním měřítku a chybějící zapojení pracovníků do systémů sociálního zabezpečení.⁷⁶

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

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

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

⁷⁶ Stanovisko EHSV, op. cit. bod 3.2.

nespadají kolektivní dohody zaměstnanců do oblasti působnosti práva v oblasti hospodářské soutěže. V dalším rozsudku (C-413/13, FNV Kunsten Informatie) potvrdil Soudní dvůr slučitelnost evropského práva v oblasti hospodářské soutěže s kolektivními dohodami, když rozhodl, že osoby samostatně výdělečně činné ve skutečnosti představovaly „nepravé samostatně výdělečně činné osoby“. To má zvláštní význam pro práci prostřednictvím platform, neboť nepravým samostatně výdělečně činným osobám umožňuje, aby byly považovány za zaměstnance⁷⁷.

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

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

⁷⁷ KILHOFFER, *op.cit.*, s. 85.

⁷⁸ Bod 5.1.2 Stanoviska EHSV

⁷⁹ Bod 1.11 Stanovisko EHSV

4.2.4 participativní práva a nový model pro sociální dialog

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

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

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

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

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

- a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;
- b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.

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

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

- a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot (kritéria mají umožnit flexibilitu a variabilitu s přihlédnutím k různým podmínkám v jednotlivých členských státech) a situacích ke stanovení výše zákonné minimální mzdy;
- b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy (podporuje se např. valorizační mechanismus zakotvený v zákoníku práce nebo v kolektivních smlouvách či dalších pracovně právních dokumentech;
- c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek
- d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

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

Zakotvení významu kolektivního vyjednání i v nadnárodních dokumentech si vyžaduje dnešní globalizační doba. Návrh směrnice je vypracován za podmínek vedení evropského sociálního dialogu, když s účastí sociálních partnerů na řešení sociálních (tedy i pracovních) otázek přímo počítají zakladatelské smlouvy Evropské unie. Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu plyne i z volební iniciativy EOK ve volbách do Evropského Parlamentu 2019. Z programu Evropské odborové organizace pro Volby do Evropského parlamentu 2019⁸¹ jasně vyplývá, že pro dosažení férovější Evropy a více demokracie je zásadní silnější a více rozšířené

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

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

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

4.2.5 severský model fungování sociálního dialogu

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

⁸² Srov. např. s částí Překážky v kolektivním vyjednávání

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸⁴ TREXIMA, *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání za rok 2022*, Praha. ČMKOS. 2022⁸⁴, s. 9.

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

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

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

6 Summary

The present study addressed the status of, in particular, the question of the possibilities for employee representatives to participate in collective bargaining. In general terms, the form of

participatory rights of employees (employee representatives) was presented and the current legal regulation and anchoring of parameters contributing to the effective exercise of participatory rights was outlined.

A fundamental finding emerges from the entire text of the study and its individual parts, whether it is a national or transnational reflection - the participation of employee representatives in collective bargaining is guaranteed in transnational documents as well as in national legislation. This is an undeniable and inalienable social right. At the same time, however, it must be admitted that the relatively clear and strict statement about the legal guarantee exhausted the findings concerning the precise and unambiguous enshrinement of participatory rights.

Although the legislation sometimes goes into more detail and specification, it is by no means a closed question. There is always a large margin of autonomy for the parties to regulate their own conditions for the conduct of social dialogue.

The most appropriate instrument is primarily a collective agreement. Although another form of agreement can be considered, which will be the result of social dialogue and will be mostly a gentleman's agreement (related to the personal framework of social dialogue).

7 Literature

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

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

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

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European

Community. [online]. Eur-Lex. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Úmluva MOP č. 190 o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce [online]. ilo.org [cit. 2023-27-05]. Dostupné z:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

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

ÚZ 1466 Zákoník práce. Sagit. ISBN 9788074885051.

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

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

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2022/2041

ze dne 19. října 2022

o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

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

s ohledem na stanovisko Výboru regionů (2),

v souladu s řádným legislativním postupem (3),

vzhledem k těmto důvodům:

(1)

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

(2)

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

(3)

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

(4)

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

(5)

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

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

(6)

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

(7)

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

(8)

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

(9)

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

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

(10)

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

(11)

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

(12)

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

(13)

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

(14)

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

(15)

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

(16)

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

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

(17)

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

(18)

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

(19)

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

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

(20)

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

(21)

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

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

(22)

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

(23)

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

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

(24)

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

(25)

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

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

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

(26)

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

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

(27)

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

(28)

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

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

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

(29)

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

(30)

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

(31)

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

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

(32)

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

(33)

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

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

(34)

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

(35)

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

(36)

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

(37)

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

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

(38)

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

(39)

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

(40)

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

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět

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

a)

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

b)

podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd;

c)

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

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

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

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

a)

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

b)

povinnost prohlásit jakoukoli kolektivní smlouvu za všeobecně použitelnou.

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

Článek 2

Oblast působnosti

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

Článek 3

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

1)

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

2)

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

3)

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

4)

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

5)

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

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

Článek 4

Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd

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

a)

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

b)

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

c)

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

d)

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

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

KAPITOLA II

ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY

Článek 5

Postup při stanovování přiměřených zákonných minimálních mezd

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

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

a)

kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;

b)

obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;

c)

tempo růstu mezd;

d)

dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.

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

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

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

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

Článek 6

Odchylky a srážky

1. Pokud členské státy povolí odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážky, po nichž vyplácená odměna poklesne na úroveň nižší, než je příslušná zákonná minimální mzda, zajistí, aby byly uvedené odchylky a srážky v souladu se zásadami nediskriminace a proporcionality, přičemž zásada proporcionality zahrnuje sledování legitimního cíle.
2. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členským státům povinnost zavést odchylky od zákonných minimálních mezd nebo srážky z nich.

Článek 7

Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd

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

a)

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

b)

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

c)

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

d)

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

e)

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

Článek 8

Účinný přístup pracovníků k zákonným minimálním mzdám

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

a)

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

b)

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

KAPITOLA III

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Článek 9

Zadávání veřejných zakázek

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

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

Článek 10

Monitorování a sběr údajů

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

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

a)

míru a vývoj pokrytí kolektivními smlouvami;

b)

v případě zákonných minimálních mezd:

i)

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

ii)

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

c)

v případě ochrany formou minimální mzdy stanovené výlučně kolektivními smlouvami:

i)

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

ii)

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

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

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

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

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

Článek 11

Informace o ochraně formou minimální mzdy

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

Článek 12

Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů případně stanovené v kolektivních smlouvách, zajistí členské státy, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému, včasnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, pokud byla porušena práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy, jsou-li tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.
2. Členské státy přijmou opatření nezbytná k ochraně pracovníků a jejich zástupců, včetně pracovníků, kteří jsou členy odborových organizací nebo jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování předpisů v případě porušení práv týkajících se ochrany formou minimální mzdy, jsou-li tato práva stanovena ve vnitrostátním právu nebo v kolektivních smlouvách.

Článek 13

Sankce

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

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

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 14

Šíření informací

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

Článek 15

Hodnocení a přezkum

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

Článek 16

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech, zejména ke snížení nebo zrušení minimálních mezd.
2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější. Tato směrnice nesmí být vykládána tak, že členským státům brání ve zvyšování zákonných minimálních mezd.

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

Článek 17

Provedení a uplatňování

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

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

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

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

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

Článek 18

Vstup v platnost

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

Článek 19

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

Ve Štrasburku dne 19. října 2022.

Za Evropský parlament

předsedkyně

R. METSOLA

Za Radu

předseda

M. BEK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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