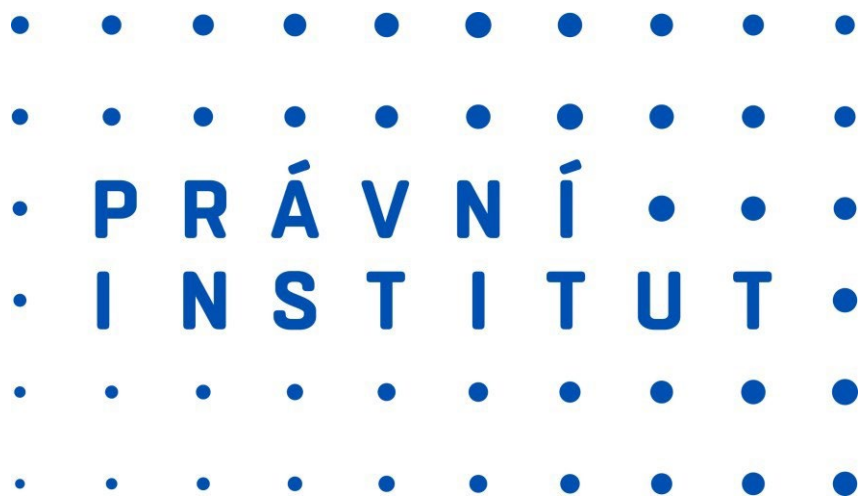




Postavení zaměstnanců na českém trhu práce a opatření na podporu kolektivního vyjednávání.

RESUMÉ

Postavení zaměstnanců na trhu práce je ovlivněna kvalitním vedením sociálního dialogu. Podpora kolektivního vyjednávání a postavení zástupců zaměstnanců patří k nosným hodnotám fungujícího trhu práce, dosahování spravedlivých pracovních podmínek, důstojné a slušné odměny za práci.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

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

Právní rámec a významné právní normy:

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

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

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

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

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 144 o trojstranných dohodách

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání

Evropská sociální charta

Evropský pilíř sociálních práv

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



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

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

Smlouva o fungování Evropské unie

Obsah

1	Úvod, zaměření a obecné poznámky	6
1.1	Změna povahy hájení práv zaměstnanců v důsledku nových trendů - digitalizace	18
2	Vymezení základních pojmů	26
2.1	Sociální dialog	26
2.2	Participativní práva	27
2.2.1	právo na informace	32
2.2.2	právo na projednání.....	34
2.2.3	společné k právu na informace a projednání	38
2.3	Právo na spolurozhodování a součinnosti	39
2.3.2	právo kontroly.....	43
2.4	Zaměstnanec.....	44
3	Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele	47
3.1	Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění u zaměstnavatele.....	49
3.1.1	zákonné podmínky působení	50
3.1.2	právo na zabezpečení podmínek výkonu odborové činnosti	58
3.2	Osobní působnost – koho zastupují.....	64
3.3	Pluralita odborových organizací.....	65
3.3.1	pluralita odborových organizací při kolektivním vyjednávání	66
3.4	Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců.....	68
3.5	Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách	69
3.6	Kolektivní vyjednávání	70
3.6.1	kolektivní smlouvy	71

3.7	Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy	73
3.7.1	forma.....	73
3.7.2	obsah.....	73
3.7.3	proces sjednání	75
3.7.4	odborové členství.....	76
3.7.5	subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání.....	82
3.8	Kolektivní vyjednávání	84
3.9	Participativní práva v kontextu důstojných pracovních podmínek	87
4	Zastupování zaměstnanců a participativní práva nejen na národní úrovni	91
4.1	Kolektivní vyjednávání a Mezinárodní organizace práce.....	92
4.2	Participativní práva na evropské úrovni	94
4.2.1	agenda přijatelných mezd a podpory kolektivního vyjednávání	95
4.2.2	participativní práva a osoby samostatně výdělečně činné.....	98
4.2.3	participativní práva a platformoví zaměstnanci (práce v digitální době)	100
4.2.4	participativní práva a nový model pro sociální dialog	105
5	Kolektivní smlouva a její význam pro účast zaměstnanců na kolektivním vyjednávání.....	107
6	Shrnutí.....	109
7	Literatura.....	110

1 Úvod, zaměření a obecné poznámky

Sociální dialog, resp. důsledky jeho kvalitního a efektivního vedení, dopadají prioritně na zaměstnance, ale ve své podstatě ovlivňují i sociální podmínky dalších osob, ať už vázaných na příjem zaměstnance (např. v rámci rozhodného příjmu v rodině), tak i z pohledu utváření sociálních vazeb a dalšího fungování v rámci společnosti (např. dopady k zajištění pro stáří v podobě starobního důchodu, apod.).

Předložený text se zabývá otázkami spojenými s postavením zaměstnanců, uplatnění participativních práv a působením sociálního dialogu na utváření vlastních (nejen) pracovních podmínek. Blíže se text zaměřuje na otázky spojené s rolí sociálních partnerů, interní organizační struktury a předpokládaných forem spolupráce a vedení kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

Obsahově v textu nedochází k zkoumání odlišných skupin zaměstnanců, byť i o těch je třeba v kontextu trhu práce uvažovat (např. ve smyslu obsahové variability vázané na zařazení zaměstnanců do platového, nebo soukromého sektoru; případně rozdělení z pohledu věku, zdravotního stavu, či péče o rodinné příslušníky apod.), ale soustředí se především na celkové vyznění uplatnitelnosti sociálního dialogu při reflektování jak výzev spojených s vývojem socioekonomického prostředí, tak komplexní přínosnosti a efektivity vedení sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Kolektivní smlouva je v textu vnímána jako jeden ze základních nástrojů, které mohou přispívat ke garanci zajištění vhodných pracovních podmínek a faktické reflexe měnících se potřeb zaměstnanců, bez ohledu na jejich charakter, rodinný stav, či další faktory.

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

V kontextu zadání zaměření studie se jedná o poměrně široký cíl. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání je třeba vnímat jakou důležitý nástroj při utváření moderního trhu práce. *Důležitým nástrojem adaptaci trhu práce, a zejména zaměstnanců, na nové výzvy je kolektivní vyjednávání, které přispívá k eliminaci negativních dopadů změn charakteru a podmínek práce. Vliv kolektivního vyjednávání má v České republice odlišné dopady na jednotlivé skupiny zaměstnanců. Opatření vyjednaná v kolektivních smlouvách mohou rozdílně ovlivňovat charakter práce zaměstnanců napříč všemi skupinami.*

Efektivní uplatnění participativních práv – vedení sociálního dialogu – vnímá i evropský zákonodárce (resp. členské státy EU) za základní instrument pro dosažení spravedlivých pracovních podmínek pro všechny kategorie zaměstnanců. Jde o nástroj, kterým lze velmi účinně reagovat na nové výzvy spojené s vývojem trhu práce, či dopady různých krizí apod. Fakticky je tak sociální dialog, bez ohledu na podstatu „zaměstnance“ chápán jako neodmyslitelná součást utváření fungujícího trhu práce.¹

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

Postavení zaměstnanců se v průběhu času mění. Stejně tak vnímání povahy smluvních vztahů, v rámci kterých dochází k výkonu závislé práce (a je třeba se vyřešit i otázku, do jaké míry lze hovořit o typickém zaměstnanci, viz diskuse vedené směrem k pracovníkům platform). V návaznosti na chápání subjektů pracovního práva se vyvíjí i vnímání postavení zástupců zaměstnanců, význam sociálního dialogu a funkčnost kolektivního vyjednávání. Míra individualizace společenských vztahů a rozsah autonomie vůle na jednu stranu cílí na

¹ EP. Fact Sheets on the European Union. Social dialogue. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>

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.

individuality (tj. samotného zaměstnanec, který se o svoje záležitosti postará sám a nejlépe), ale současně otevírá i velký prostor pro uplatnění participativních práv a činnost zástupců zaměstnanců. V dalších textu bude poukázáno na rostoucí vnímaný význam kolektivního vyjednávání jako základního nástroje pro normování pracovního podmínek zaměstnanců, a to i s ohledem na rostoucí debaty ohledně vnímání pojmu „zaměstnanec“, tj. vymezení osobní působnosti.

Fakticky tak nutno počítat z vývojem, který se potýká s vymezením platformové práce a platformového³ zaměstnance, definicí závislé práce, stejně jako vývojem ve vnímání definice zaměstnance a rozšíření možností kolektivního vyjednávání i na některé osoby samostatně výdělečně činné právě v souvislosti se změnou povahy činnosti a především zavádění nových moderních trendů. Vše pak v návaznosti na zohlednění možností efektivní realizace participativních práv jednotlivými zaměstnanci i zástupci zaměstnanců.

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

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

³ ILO. Extending social security to workers in the platform economy. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.social-protection.org/gimi/Emodule.action;jsessionId=ZE9Zg7W196yUMQCPfO5s2yM3fUYtHFWMNgu1QRd7DmDaDG3o3Q9!1393577045?id=127>

V každém případě lze konstatovat, že úvahy nad způsoby nejen interní komunikace a možnosti efektivního výkonu participativních práv, stejně jako úvahy nad rolí sociálních partnerů a jejich postavení při kolektivním vyjednávání a zajišťování spravedlivých pracovních podmínek, jsou a budou aktuální a zaslouží si pozornost i ze strany zákonodárce.⁴

Základní důvod, proč však fyzické osoby přijímají status zaměstnance je jednoduchý – je jím snaha o získání finančních prostředků pro pokrytí nákladů na život a živobytí. Trh práce prochází trvalým vývojem. Míra poptávky a nabídky práce se postupně v čase proměňují v sinusoidách. Jednou převládá poptávka po práci (např. v návaznosti na post COVIDové období v terciálním sektoru gastro služeb, když se objevují nedostatky zaměstnanců), jindy zase převládá nabídka práce. Míra zaměstnanosti, resp. uplatnitelnosti osob v produktivním věku se v jednotlivých etapách mění. Podoba trhu práce je určující pro podobu vlastních pracovních podmínek. Trh práce je trhem jako jakýkoliv jiný. Význam trhu práce spočívá v odlišné a zvláštní komoditě (být nutno připustit, že např. Mezinárodní organizace práce dlouhodobě trvá na tvrzení, že práce není komoditou), jejímž základním nositelem je člověk. Úprava podmínek výkonu závislé práce, jako zvláštního předmětu společenských vztahů, vyplývá z řady norem pracovního práva a je ovlivňována základními nosnými myšlenkami celého pracovního práva, předně funkcemi – funkcí ochrannou a případně funkcí organizační.

Ochranná funkce pracovního práva cílí právě s ohledem na zvláštní aspekt pracovního práva – nositele komodity a realizátora závislé práce – zaměstnance, jako fyzické osoby – na zajištění důstojných pracovních podmínek (např. spravedlivé mzdy), možností sladování rodinného a pracovního života a respektování zvláštní povahy nositele předmětu úpravy. Popis zdá se být poměrně složitý, obsahově je však opak pravdou. Bez člověka – zaměstnance – si nelze pracovní trh a pracovněprávní odvětví obecně představit. Člověk představuje nedílnou součást trhu práce, bez které by trh práce nemohl fungovat. S vyvíjejícím se postupem

⁴ Text studie koncepčně systematicky vychází a rozšiřuje již dříve zpracovávanou problematiku Role kolektivního vyjednávání při zajištění pracovních podmínek včetně spravedlivé odměny za práci (ASO 2021) a Role sociálních partnerů při stanovování spravedlivých pracovních podmínek včetně minimálních mezd prostřednictvím kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv (2023).

technologií, sociálně-ekonomické situace (např. vliv pandemie COVID-19) a s tím spojených požadavků zaměstnavatelů se však logicky vyvíjí i samotný trh práce. Pracovní právo musí na vývoj optimálně reagovat tak, aby byli dostatečně hájeni měnící se zájmy účastníků právních poměrů (zaměstnanců i zaměstnavatelů). Podstatou vzájemné spolupráce sociálních partnerů, ale i vzájemného vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem, byla, je a bude dobrá úroveň komunikace, která představuje základní bod sociálního dialogu, a která extrémně ovlivňuje osobní rámec sociálního dialogu (tj. schopnost stran vzájemného porozumění danou individuálními účastníky a jejich charakterovými rysy).

Stávající společenský vývoj, včetně důsledků pandemie COVID-19, popř. válečného konfliktu na Ukrajině a mobilita ukrajinských pracovních sil se sebou přináší řadu výzev, na které musí trh práce reagovat. Reakci však nelze očekávat jen ze strany zákonodárce.

Regulace pracovních podmínek dopadá na všechny osoby, které vykonávají závislou práci. Z pohledu teritoriálního působení a principu úpravy soukromého práva mezinárodního se české normy uplatňují obecně i na zaměstnance (definice dle pojmu závislé práce obsažené v zákoníku práce⁵). Regulace dle místa výkonu práce (*lex loci actus*)⁶ se používá zvláště k určení práva rozhodného pro posouzení pracovní smlouvy a fakticky k určení podmínek výkonu závislé práce v pracovním poměru či v některém z dalších základních pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. V podmínkách mezinárodního uspořádání se pak uplatňují rovněž pravidla plynoucí jak z primárního, tak sekundárního práva Evropské unie (viz např. směrnice reflektující jak platformovou práci, tak pravidla odstranění nerovnosti v odměňování apod..⁷).

⁵ Ust. § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁶ Oxford Reference. Lex loci actus. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100103410>

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. [2025]. *eur.-lex.europa.eu* [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>

Z pohledu efektivního zajištění spravedlivých pracovních podmínek nelze rozlišovat mezi jednotlivými kategoriemi zaměstnanců *a priori*, přestože při reálné úpravě pracovních podmínek k faktickým skutečnostem přihlédnuto být musí.

Významnou roli zde hrají i odborové organizace a právě sociální dialog a kolektivní vyjednávání. V kolektivních smlouvách by se odborové organizace měly snažit zajistit garanci sociální ochrany zaměstnanců bez ohledu na jejich status, např. využitím i oněch výzev tak, aby z nich bylo vyčerpáno pro zaměstnance maximum.⁸ K zásadním výzvám lze z pohledu zaměření studie přičítat právě i schopnost a možnosti komunikace mezi odborovými organizacemi a zaměstnanci, aby bylo možné v maximální možné míře naplnit předpoklad úspěšného dosahování slušných pracovních podmínek. Jde nejen o jazykové porozumění, ale i schopnost přenést a vysvětlit zvláštní vzorce chování typické pro daný region, a konečně nalezení vhodných způsobů reflektujících nejen samotnou povahu činnosti, ale i technické parametry a prostředky, které mají účastníci zaměstnaneckých vztahů a sociálního dialogu k dispozici.

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

Sociální partnerství a sociální dialog, resp. jeho nedílná *výkonná* složka v podobě kolektivního vyjednávání, jsou zásadním nástrojem pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek a důstojné a slušné práce se moderním světě práce. Role kolektivního vyjednávání stoupá. Přestože se kolektivní pracovněprávní vztahy řadí k původním vztahům již při kreování samotného pracovního práva (hromadná úprava pracovních podmínek za spolupráce zástupců zaměstnanců, která je v českém prostředí v různých obměnách přítomna prakticky celou dobu od vyhranění pracovněprávního odvětví – např. v podobě závodních rad

⁸ 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_v.pdf

zavedených v roce 1945)⁹, a přestože se objevovali i jako nedílná a určující složka zaměstnaneckých a hospodářských vztahů v době socialismu (Revoluční odborové hnutí se podílelo na vytváření plánu hospodářství apod.), na významu nabývá především v současné době při respektování ekonomicko-sociálního modelu fungování Evropské unie. Sociální model Evropské unie představuje integrální součást evropského trhu práce i hospodářského trhu jednotlivých členských států. Vyjadřuje zohlednění a podporu zaměstnaneckému faktoru (osoby zaměstnance), důstojnosti práce i vhodných pracovních podmínek, a to vše při zachování efektivity realizace pracovní činnosti. Uplatnění participativních práv patří k esenciálním předpokladům fungujícího sociálního modelu.

Charakteristické rysy Evropského sociálního modelu jasně akcentují právo zaměstnanců, bez ohledu na formu, druh a vlastní podobu výkonu pracovní činnosti, na efektivní zastupování zájmů a práva komunikace ve všech jejich podobách. Výsledkem má být zajištění rovné a spravedlivé společnosti, ukončení chudoby a nízkých mezd, garance základních lidských práv, zajištění základních služeb a příjmu, který umožňuje důstojné životní podmínky. Prostředkem k dosažení cíle jsou např. základní sociální práva, včetně práva na svobodné formování zástupců zaměstnanců, práva na stávku či ochrana před skončením pracovního poměru. Sociální ochrana a sociální dialog s oprávněným uzavíráním kolektivních smluv prostřednictvím legálně a zákonem uznaných cest, stejně jako regulace základních pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby či dovolené, jsou jeho ústředními tématy.¹⁰

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

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou ovlivněny jak vnitřními, tak vnějšími faktory. Mezi vnější faktory, které jsou podstatné pro dosahování pozitivních výsledků sociálního dialogu a

⁹ Dekret presidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1945-104>

¹⁰ ETUC, The European Social Model [2007]. [online]. Dostupné z: <http://www.etuc.org/a/2771>

kolektivního vyjednávání patří s ohledem na zaměření studie např. rozsah zástupců zaměstnanců, kteří jsou ke kolektivnímu vyjednávání oprávněni, stejně jako rozsah možného uplatnění autonomie stran při sjednávání vhodných pracovních podmínek (možnost odchylování se od zákona a právními předpisy nastavených primárních parametrů pracovních podmínek). Důležitým aspektem jsou rovněž moderní požadavky na vykonávanou práci (dopady digitalizace a robotizace práce – zde je třeba si uvědomit především vývoj spojený s globalizací a např. zvýšenou mírou využívání platformové práce) a stejně tak i potenciál členské základny a míra uplatnění koaličního práva. Vnitřním faktor vychází z uplatnitelnosti a reflexe vnějších faktorů. Nosnou součástí nutno vidět právě v možnostech komunikace, když parametry pro její efektivní realizaci mohou být dány jak vnějšími vlivy (např. pluralitou zástupců zaměstnanců či existující právní normou a vymezeným prostorem pro komunikaci), tak vnitřními vlivy, jako vlastní organizační nastavení výměny informací, schopnost uplatnění zákonem garantovaných participativních práv a kompetence empatie a vzájemného pochopení. Nastavení vnitřních komunikačních procesů je důležitým předpokladem pro účelně využitelné možnosti zastupování. Zástupci zaměstnanců musí dbát na funkční postupy např. při hlasování o změnách pracovních podmínek, projednání hromadné úpravy pracovní doby či možností řešení předávání podnětů ze strany zaměstnanců a následně řešení jejich stížností u zaměstnavatele.

Studie se na postavení zaměstnanců, reflektování nových výzev trhu práce, efektivní podmínky realizace sociálního dialogu. Nepřímo se tak zaměřuje na možnosti zapojení zaměstnanců a jejich zástupců do řešení otázek v rámci kolektivního vyjednávání a faktického zapojení do rozhodovacích procesů či organizační agendy, což ve svém komplexu odpovídá podmínkám efektivního a férového sociálního dialogu.

Kolektivní vyjednávání svojí povahou představuje zásadní právní nástroj, jak dosahovat zlepšených spravedlivých pracovních podmínek, včetně mzdy. Výsledkem kolektivního vyjednávání by mělo být dosažení stavu sociálního smíru za podmínek sociálně-ekonomického optima. Zaměstnancům přinesou uzavřené kolektivní smlouvy více sociálních jistot (zejména

zajištění důstojné mzdy) a zaměstnavateli umírnění konfliktního prostředí (spokojení zaměstnanci). Kolektivní smlouvy rovněž obsahují pravidla vzájemné komunikace.

Podpora kolektivního vyjednávání v budoucnu musí patřit k základním politikám národních států nejen na evropské (světové) úrovni, ale i rámci vlastních národních trhů práce. Sociální partnerství představuje jeden z ústředních nosných motivů pro možnost dosahování spravedlivých pracovních podmínek či důstojné mzdy. Nastavení pravidel efektivní komunikace představuje esenciální požadavek úspěšného sociálního dialogu. Zástupci zaměstnanců si běžně stanovují ve svých programech ústřední cíle, které směřují právě k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Ne jinak je tomu v případě Asociace samostatných odborů či největší odborové centrály v České republice Českomoravské konfederace odborových svazů. Ta si ve svém programu přímo stanovuje za úkol bránit přijetí zákonů, které by umožňovaly propouštění zaměstnance z práce bez uvedení zákonem stanoveného důvodu, popř. přímou i nepřímou diskriminaci či zacílení na zaměstnance a pracovníky bez ohledu na jejich reálný status (viz např. reflektování osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců a zaměstnanců platform). Stejně tak klade důraz na důslednou realizaci dohod evropských sociálních partnerů týkajících se potírání obtěžování nebo vystavování zaměstnanců psychickému či fyzickému násilí a stresu na pracovišti či obecné dopady digitalizace. ČMKOS bude reagovat na výzvy a dopady ekonomických změn souvisejících s restrukturalizací, a s obnovou ekonomiky v pokoronavirovém období, s rozvojem zelené ekonomiky a nových informačních a komunikačních technologií (digitalizace, robotizace, umělá inteligence, ad.), které vedou ke vzniku a využívání nových forem práce. Odbory budou muset adekvátně reagovat na negativní dopady této nové agendy na trh práce, pracovní podmínky, sociální dialog a udržitelnost sociálních systémů, a proto budou požadovat po vládě přijetí odpovídající strategie, která povede k minimalizaci těchto negativních dopadů a přicházet s vlastními návrhy a řešeními.¹¹

¹¹ Program ČMKOS na období 2023-2026, s. 140

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

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

Mění se formy a způsoby výkonu práce, právní hodnocení a povaha osoby vnímané právními řády jako zaměstnanec, přináší změny v komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, stejně jako mezi zaměstnanci samotnými a konečně i zaměstnavateli, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců. Nutně musí docházet k akceptování formálních změn způsobů komunikace i

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

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

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

upozornění na ně, představuje zásadní narušení spolupráce při vedení sociálního dialogu a může vést až k jeho zmražení.

Studie vychází ze základního zadání a nasměrování úvah postavení zaměstnanců, ochrany jejich hospodářských a sociálních práv, realizaci participativních oprávnění a sociálního dialogu, které jsou ovlivněny i měnícími se podmínkami reálného výkonu práce. Jedním z podstatných faktorů (jak uveden dříve) je i postupné fyzické odosobnění, resp. utlumení reálného fyzického vztahu zaměstnance se zaměstnavatelem v kontextu nárůstu míry digitalizace. Digitalizace se pak dotýká právě i uplatňování participativních práv. Je proto třeba vnímat její dopad na možnosti vedení sociálního dialogu a zohlednění kompetencí sociálních partnerů, resp. členů odborové organizace a zaměstnanců, případně formy vzájemné interakce ovlivněné digitalizací a moderními technologiemi.

Je třeba si připustit vliv nových trendů. Digitalizace a umělá inteligence se stále více prolíná se světem práce. Zásadní místo zástupců zaměstnanců v garanci slušných pracovních podmínek se však nevytrácí. Účast zástupců zaměstnanců nejen na kolektivním vyjednávání, ale v širším okruhu uplatnění participativních práv, zůstává stálým úkolem odborového hnutí.¹²

Implicitním cílem studie je identifikovat možnosti zapojení zaměstnanců či jejich zástupců do řešení otázek v rámci kolektivního vyjednávání a předcházení tak negativním dopadům nesprávně nastavených pracovních podmínek. Nejčastějším způsobem zapojení zaměstnanců je předání podnětů zástupcům odborové organizace, dále pak se může osobně zúčastnit schůzí zástupců odborové organizace a možnost vyjádřit svůj názor pomocí anket či průzkumů.

Moderní trendy na trhu práce a zacílení studie podmiňuje předpokládané výstupy, ale i samotné postupy a kroky, které k naplnění cílů vedou. Studie si neklade za cíl vytvořit úplný souhrnný materiál, který by obsahoval škálu kvantitativních a statistických hodnocení a výsledků, ale směřuje spíše k popsání právní možností avizovaného způsobu komunikace a

¹² Viz např. HORECKÝ, Jan. *Manuál pro management dat a algoritmů*. Praha: ČMKOS. 2022. s. 1

uplatnění participativních práv, a to i v interním rozměru sociálního dialogu. Zastupování zájmů zaměstnanců představuje kruciólní otázka efektivního trhu práce. Studie proto obsahuje i širší popis základních parametrů participativních práv (ať už jejich vymezení a strukturu, tak samotné podmínky vedení sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy), a tam, kde lze očekávat a považovat za významné, i komentáře a návrhy *de lege ferenda* tak, aby byl naplnění kýžený požadavek efektivního jednání v nové a moderní bezkontaktní a digitální době.

Sociální dialog, participativní práva zástupců zaměstnanců, prosazování hospodářských a sociálních zájmů a dosahování spravedlivých pracovních podmínek patří k činnostem, které jsou zásadní k zajištění slušného a důstojného trhu práce.

1.1 Změna povahy hájení práv zaměstnanců v důsledku nových trendů - digitalizace

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

Sociální dialog a kolektivního vyjednávání nemohou zůstat vůči změnám imunní. Představuje-li kolektivní vyjednávání a sociální dialog důležitou a neoddělitelnou součástí trhu práce, jedná-

li se o jeden ze základních přístupů k utváření pracovních podmínek, musí jít s dobou. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů nutno reflektovat nové požadavky a možnosti, které digitalizace a celkově průmyslová revoluce 0.4 přináší. V návaznosti na potenciál kolektivního vyjednávání jako nástroje pro dosahování spravedlivých pracovních podmínek, včetně důstojné a slušné mzdy, nutno vnímat faktory, které samotný proces sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání ovlivňují a podmiňují.

Moderní svět práce pod vlivem digitalizace a robotizace činností dává nový a široký prostor pro uplatnění participativních práv. Zaměstnavatelé, stejně jako zástupci zaměstnanců, musí v sociálním dialogu nové trendy reflektovat a respektovat. Dopady digitalizace se následně stávají nosnými politikami jak zaměstnavatelů (a jejich zástupců), tak odborového hnutí. V národním prostředí nezůstávají digitalizaci neteční ani ústřední zástupci zaměstnanců – Asociace samostatných odborů, a předně Českomoravská konfederace odborových svazů, která reflektuje nové výzvy spojené s digitalizací a robotizací i v činnostech jak na národní úrovni v rámci Rady hospodářské a sociální dohody – Tripartita, tak svým aktivním začleněním do struktur nadnárodního zástupce zaměstnanců – Evropské konfederace odborových svazů.¹³ V programu Českomoravské konfederace odborových svazů zaujímá důležité místo akcentace vlivů a dopadů digitalizace.

Digitalizace a nové formy práce přináší jak pozitiva, tak negativa. Jak plyne z jejich poznatků Mezinárodní organizace práce, ukazuje se, že moderní formy práce a používání nových a moderních komunikačních technologií sice např. v souvislosti s vybalancováním rodinného a pracovního života přináší řadu pozitiv, ovšem současně, ve stejný okamžik, vede ke stírání oddělení a hranic mezi pracovním a osobním životem.¹⁴ Zde se otevírá příležitost pro sociální dialog a odborové hnutí k zatraktivnění své činnosti, nárůst členství a zvýšení mandátu projevu

¹³ National Trade Union Organizations (Listo of Members Organizations). [online]. etuc.org [cit. 2021-25-05]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/national-trade-union-confederations-list-member-organisations>

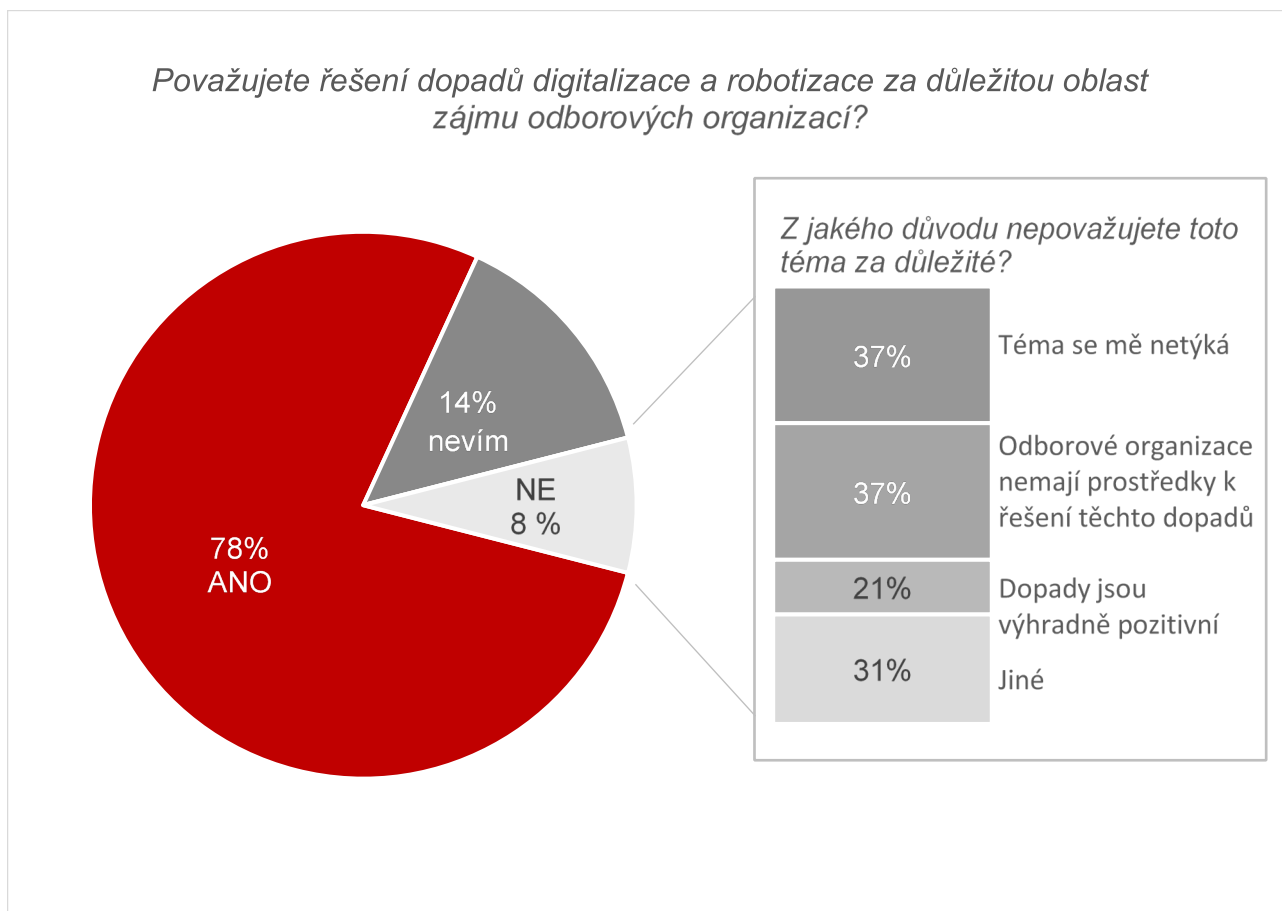
¹⁴ ILO. Executive summary. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. [online]. ilo.org [cit. 2021-28-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf

v posílení spravedlivých pracovních podmínek. Předmět úvah (viz dále) se stává zajištění podmínek činnosti platformových zaměstnanců, stejně jako zaměstnanců převážně využívajících možností dálkové komunikace.

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

Obrázek: Role odborových organizací v době digitalizace a robotizace¹⁵

¹⁵ HUSAŘÍKOVÁ, Ludmila. NESRSTOVÁ, Markéta. Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce. TREXIMA. 2020. s. 8. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV.pdf



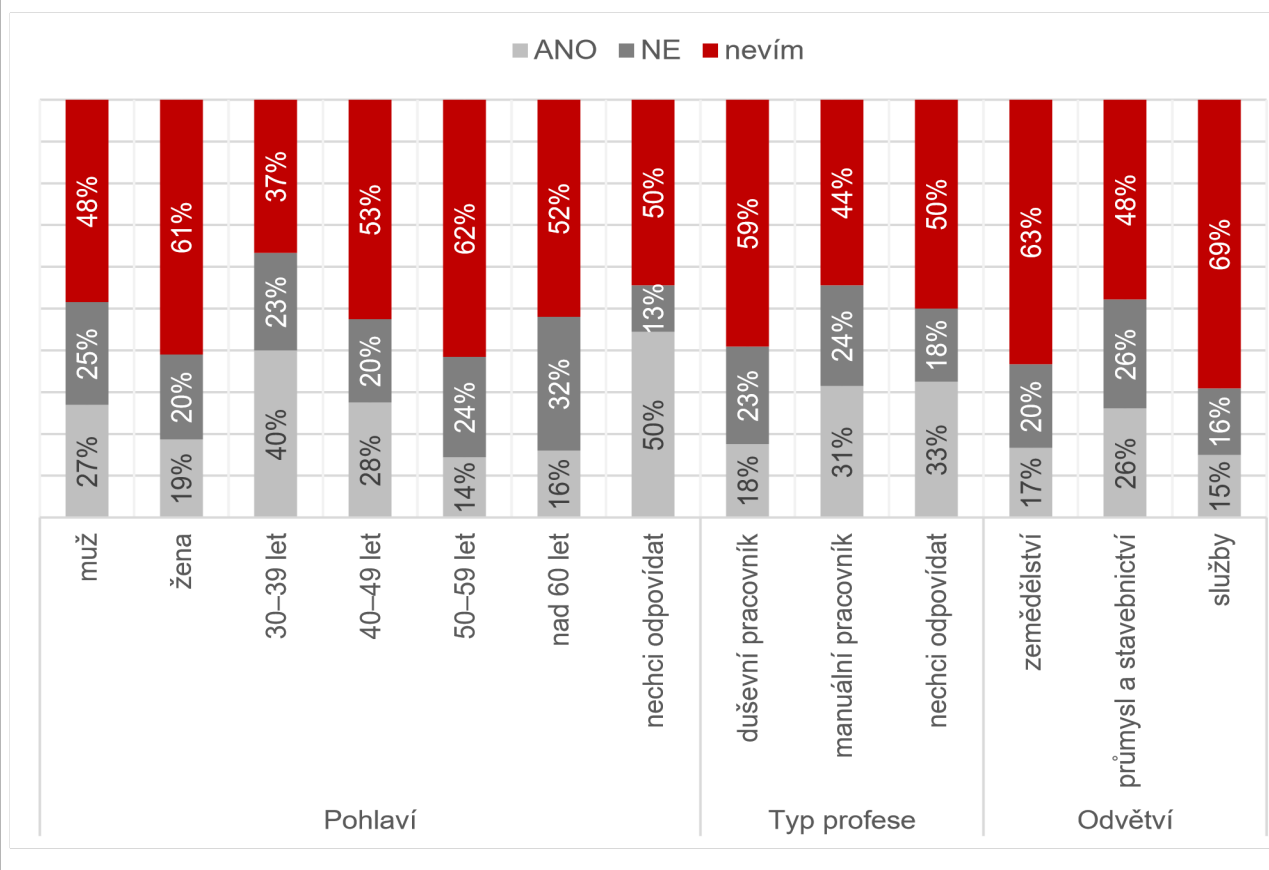
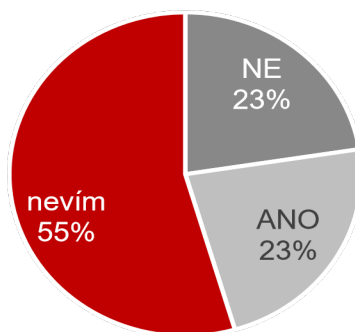
Z obrázku je patrná míra pozornosti přikládána dopadům digitalizace a robotizace jako důležité oblasti zájmu odborových organizací. V drtivé většině případů (78 %) je téma považováno za důležité a odborové organizace by se mu měly věnovat. 14 % respondentů neví, zda by řešení dopadů mělo spadat do kompetencí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



Obrázek: Aktivita odborových organizací v otázce budoucnosti práce zaměstnanců¹⁶

¹⁶ Tamtéž.

Je podle Vás aktivita odborových organizací v otázce digitalizace a budoucnosti práce dostatečná?



Role sociálních partnerů při řešení dopadů digitalizace a robotizace práce se projevuje v širším kontextu. Předně lze vysledovat analytickou činnost, kterou se zástupci zaměstnanců snaží

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

Sociální partneři proto musí cítit a reflektovat měnící se povahu zaměstnanců (definice), právě v souvislosti se změnami podmínek výkonu práce. Pro efektivní výkon participativních práv proto nezbyvá, než důsledně a pečlivě zkoumat a přizpůsobovat jejich roli pro efektivní výkon zastupování zájmů zaměstnanců i v měnících se podmínkách trhu práce.

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

význam na trhu práce a ve společnosti.¹⁷ Kolektivní vyjednávání lze využít i v souvislosti s předcházením případům nezaměstnanosti. V návaznosti na rekvalifikaci a její vliv na kolektivní vyjednávání lze vydedukovat, že se jedná o důležitý faktor, který by neměl být brán uvědomělými sociálními partnery na lehkou váhu, ba naopak. Otázka rekvalifikace nemusí být zodpovězena jen z pohledu naplnění aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným osobám. Ba naopak. Mění se trend trhu práce (především v návaznosti na digitalizaci) s sebou nesou negativní dopady na odborové sdružování a následně i sílu odborových organizací (viz příslušná kapitola věnovaná *trade union density*). Při ztrátě zaměstnání dochází běžně k vystoupení z odborové organizace, popř. zrušení členství v odborové organizaci, neboť samotná odborová organizace ve svých stanovách spojuje příslušnost k odborové organizaci na základě trvání pracovního poměru k zaměstnavateli.

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

Agenda zvyšování vzdělanosti fyzických osob na trhu práce v současném světě práce patří k ústředním nástrojům, jak nastolit *kulturu* světa práce¹⁸, a tím podpořit i význam a efektivitu sociálního dialogu.

¹⁷ OECD. *Going Digital in Sweden_OECD Reviews of Digital Transformation*. [online]. *oecd.org* [cit. 2025-28-04]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf>

¹⁸ ŠVEC. Marek, *Kultúra sveta práce formy výkonu závislej práce*. FES: Bratislava, 2013. 75 s. ISBN 978-80-89149-27-8.

2 Vymezení základních pojmů

Studie směřuje k debatě nad otázkami souvisejícími s postavením zaměstnanců, sociálního dialogu a uplatnění participativních práv zaměstnanců. Problematika postavení sociálních partnerů, kolektivního vyjednávání, možnosti uplatnění participativních práv, vyřešení okruhu adresátů dopadů kolektivního vyjednávání i nastavení rámců pro vedení sociálního dialogu a komunikaci v interní organizační struktuře i navenek. Pro další výklad je proto důležité vydefinovat si základní pojmy – a to i v širším kontextu – se kterými dále text studie nakládá a které jsou předmětem analytického zaměření.

2.1 Sociální dialog

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

Sociální dialog lze obecně definovat např. i jako „*vyjednávání, konzultace, společné akce, diskuse a sdílení informací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*“¹⁹. Dobře fungující sociální dialog je klíčovým nástrojem pro formování pracovních podmínek, do něhož je zapojena řada různých aktérů na různých úrovních. Nachází rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů a přispívá k hospodářské konkurenceschopnosti i sociální soudržnosti.

¹⁹ EUROFOND. Sociální dialog. [online]. [eurofoun.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue) [cit. 2025-16-06]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>

Na národní úrovni sociální dialog vychází z oprávnění všech zaměstnanců sdružovat se v odborových organizacích, resp. volit, ustavovat a stát se členem některé ze zákonem předvídaných podob zástupců zaměstnanců²⁰. Na nadnárodní úrovni se pak sociálním dialogem rozumí předně jednání evropských sociálních partnerů s cílem regulace sociálních práv a pracovních podmínek zaměstnanců v rámci evropského hospodářského trhu. Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům (zástupcům vedení podniku a pracovníků) aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti, mj. na základě dohod a svůj právní základ dovozuje ze znění článků 151 až 156 Smlouvy o fungování Evropské unie.

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

2.2 Participativní práva

Participativní práva představují souhrn oprávnění zaměstnanců, resp. zástupců zaměstnanců, které směřují k uplatnění stanovisek, zájmů a představ ze strany zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Rozsah a okruh participativních práv upravují právní předpisy (zejména

²⁰ HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. In JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011 na téma Sociální dialog. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. s. 27 – 41.

zákoník práce), když v první řadě předjímá, že pro samotnou komunikaci se zaměstnancem postačí zaměstnanec sám. Současně však platí, že participativní práva individuálních zaměstnanců lze přenášet na zástupce zaměstnanců (typicky odborovou organizaci).

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

Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti mimo pracovní poměr) mají právo na informace a projednání. Informování a projednávání patří k typickým příkladům participativních práv i na harmonizovaném trhu práce.²¹

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

Zákoník práce ponechává široký prostor pro autonomní uplatnění participativních práv.

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

²¹ 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#>

Informování zaměstnanců a projednání s nimi se uskutečňují na úrovni odpovídající předmětu jednání s ohledem na oprávnění a působnost zástupců zaměstnanců a úroveň řízení.

K základním úlohám aktivních zástupců zaměstnanců u zaměstnavatele v kontextu cílů studie patří především nastavení podmínek vzájemné komunikace a způsobů, jakými bude probíhat. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli poskytovat informace v určité kvalitě (tj. s ohledem na úroveň řízení). V praxi však dochází k nepochopení, pokud jde o úroveň a kvalitu poskytovaných informací. Ideálním prostředkem pro nastavení podmínek vzájemné komunikace, ať už v době digitální, nebo zaběhnuté fyzické podobě, je kolektivní smlouva (viz dále). Smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě přesněji vytýčit, jakým způsobem mají být informace předávány, na jakých úrovních a v jakých tělesech mají mít zástupci zaměstnanců svoje zastoupení, v jakých časových intervalech má k výměně informací docházet a podobně. Kolektivní smlouva může rovněž založit bližší pravidla pro technické zajištění reálného čerpání participativních práv, neboť zaměstnavatele má zákonnou povinnost podílet se na možnosti plnění základních povinností zástupců zaměstnanců.

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

Způsoby, rozsah i forma realizace participativních práv koresponduje s úrovní kompetencí sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců obzvláště. V návaznosti na předchozí část, která se věnovala vzdělanosti, jako jednomu ze základních parametrů kvalitního vedení sociálního dialogu, lze zdůraznit, že právě kompetence a tvorba kapacit patří v současné době k nejdůležitějším faktorům, na které je třeba se zaměřit i při sjednávání obsahu kolektivních smluv, a které pozitivně dopadají na kvalitu sociálního dialogu.²²

²² 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>

Okruh informací, které zaměstnavatele zástupcům zaměstnanců poskytuje, a má poskytovat, může poměrně variovat mezi kvalitou obecné povahy, až ke kvalitě zvláštní, specifické. Od avizované diferenciaci kvality informací se pak odvíjí i jejich reálné postoupení zástupcům zaměstnanců, resp. možnost o nic dále informovat zaměstnance jako takové. Především kategorie důvěrných informací musí být zástupci zaměstnanců reflektována a akceptována i z pohledu dalšího nakládání. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle v souladu s právním řádem (ukládá-li mu tak určitá právní norma, např. nelze tajit informace o platech – např. informace o platech zaměstnanců placených z veřejných prostředků se podle § 8b zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, zásadně poskytují. Povinný subjekt neposkytne informace o platu zaměstnance poskytovaném z veřejných prostředků (§ 8b zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím) jen výjimečně, pokud se tato osoba na podstatě vlastní činnosti povinného subjektu podílí jen nepřímo a nevýznamným způsobem a zároveň nevystávají konkrétní pochybnosti o tom, zda v souvislosti s odměňováním této osoby jsou veřejné prostředky vynakládány hospodárně.²³ Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Stejná pravidla platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou.

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

²³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. října 2014, sp. zn. 8 As 55P/2012-62.

se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1 právo na informace

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

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

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

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

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

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- c) právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích o převažující

činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném pro splnění povinnosti projednání,
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni.
- j) Vedle práva na informace, které odborová organizace čerpá za zaměstnance, náleží odborové organizaci i právo na informace specificky určené pouze jí (žádnému jinému zástupci zaměstnanců), jde např. o informaci o vývoji mezd a platů, jejich složkách apod..
- k) Zákoník práce garantuje odborové organizaci právo na informace o
 - l) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- m) záležitostech, o kterých je zaměstnavatel povinen informovat individuální zaměstnance (viz výše)
- n) Kromě přímo vymezených oprávnění na informace náleží odborové organizaci např. i právo na informace o nově vzniklých pracovních místech ve lhůtách, které jsou s odborovou organizací předem dohodnuty.

2.2.2 právo na projednání

Podobně, jako právo na informace, náleží odborové organizaci i právo na projednání, tj. výměnu stanovisek s cílem dosažení shody a udržení sociální smíru. Odborová organizace

čerpá právo na informace odvozené od práva individuálních zaměstnanců a navíc odborové organizaci přísluší právo na projednání určené tolik jí, jako specifickému zástupci zaměstnanců.

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

Zaměstnanci (odborové organizace) mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Zaměstnanci (odborové organizace) mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Zaměstnavatel, zaměstnanci a zástupci zaměstnanců jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.

Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

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

- w) Zaměstnavatel musí s odborovou organizací tedy rovněž projednat
- x) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- y) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
- z) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- aa) změny v subjektu zaměstnavatele, tj. převod práv a povinností a přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu,
- bb) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- cc) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5, tj. o organizačním uspořádání zaměstnavatele a jeho ekonomické a finanční situaci; o pravděpodobném vývoji činnosti, výroby a prodeje, a projednat pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, investice a podstatné změny organizace práce a technologie, zrušení nebo zánik zaměstnavatele, převod zaměstnavatele nebo části jeho činnosti, jeho důvody, podstatné důsledky a opatření vůči zaměstnancům; hromadné propouštění, jeho důvody, počty, strukturu a podmínky pro určení zaměstnanců, s nimiž má být rozvázán pracovní poměr, a plnění, která mají zaměstnancům příslušet kromě plnění vyplývajících z právních předpisů.

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

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

- a) převedení zaměstnance na jinou práci mimo druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (u převedení, které má trvat déle jak 21 dní),
- b) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance,
- c) hromadného propouštění. Zaměstnavatel je současně povinen zaslat příslušné pobočce Úřadu práce zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, popř. zmírnění jeho dopadů. Pokud by zaměstnavatel hromadné propouštění s odborovou organizací neprojednal, nebylo by hromadné propouštění z tohoto důvodu sice neplatné, zaměstnavatel by ale nesplnil předpoklad doručení zprávy o projednání (vůbec by neprojednal) a pracovní poměry hromadně propouštěných zaměstnanců by proto neskončili dříve, než 30 dní po doručení informace - po doplnění této informace (dodatečnému projednání s odborovou organizací), příslušné krajské pobočce Úřadu práce.
- d) hromadné úpravy pracovní doby. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.
- e) stanovení pravidelného termínu výplaty,
- f) určení hromadného čerpání dovolené. Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. V případě, že u zaměstnavatele působí i rada zaměstnanců, nepostačí dohoda s odborovou organizací, ale je vyžadovaný i souhlas rady zaměstnanců.
- g) projednání výše náhrady škody. V případě, kdy má zaměstnanec povinnost k náhradě majetkové újmy vůči zaměstnavateli, má odborová organizace právo na projednání stanovení výše náhrady (slouží jako preventivní opatření a současně ochrana zaměstnance).
- h) projednání návrhů právních předpisů. Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských,

výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.

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

Výčet projednacích oprávnění může být rozšířen dohodou v kolektivní smlouvě.

2.2.3 společné k právu na informace a projednání

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

Společný prvek práva na informace a projednání lze vidět i v následcích nesplnění povinnosti zaměstnavatele k informování nebo projednání. Je třeba si uvědomit, že právu zástupců zaměstnanců odpovídají povinnosti zaměstnavatele, resp. interní odpovědnost zástupců zaměstnanců vůči samotným zaměstnancům. V případě porušení povinnosti se zaměstnavatel dopouští přestupku (správního deliktu) na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Za takové porušení se vystavuje hrozbě sankce o inspekce práce, a to ve výši až 200 000 Kč. Formálně tak zákoník práce předestírá zákonnou sankci, která mu může být i z podnětu odborové organizace uložena tehdy, kdy zaměstnavatel na svoje povinnosti rezignuje, resp. neplní je. Zákonná hrozba sankcí může být pomocným argumentem pro vyjednávání podmínek reálné účasti zástupců zaměstnanců (tj. např. při nastavení obsahu kolektivních smluv lze vyházet ze zaměstnavatelovi povinnosti aktivně se podílet na vytváření a zajištění podmínek činnosti zástupců zaměstnanců a jejich zakotvení v kolektivní smlouvě). Na druhou stranu je třeba připustit, že právní jednání (záměr), jež zaměstnavatel provede bez předchozího projednání, či informování odborové organizace,

nebude stíženo žádnou vadou, tj. nabude účinnosti. Praktickým příkladem může být komunikace zaměstnavatele s odborovými funkcionáři v návaznosti na skončení pracovního poměru se zaměstnancem výpovědi ze strany zaměstnavatele. Odborový funkcionáři i členové se často domnívají, že neprojednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem bude mít za následek neplatnost výpovědi, nebo okamžitého zrušení. Není tomu tak. Neprojednání nemá na účinky výpovědi nebo okamžitého zrušení žádný vliv. K narušení došlo pouze u plnění povinnosti zaměstnavatele a oprávnění zástupců zaměstnanců k informační interakci.

2.3 Právo na spolurozhodování a součinnosti

Právo na spolurozhodování patří k nejsilnějším právům odborové organizace, jak působit na chod zaměstnavatele. V současné době zákoník práce odborové organizaci přisuzuje právo na spolurozhodování pouze v několika málo záležitostech. Uplatnění práva na spolurozhodování podmiňuje efektivní sociální dialog a v některých případech i samotnou činnost zaměstnavatele. Neposkytnutí souhlasu odborové organizace ze zákona zneplatňuje jednání zaměstnavatele. Odborová organizace svojí liknavostí, resp. pomalým přístupem, může zaměstnavateli způsobit nepříjemné následky. Je proto i v zájmu zaměstnavatele, aby platforma užívaná k realizaci práva na spolurozhodování odpovídala daným požadavkům a poskytovala mu dostatečnou míru uplatnění dispoziční pravomoci²⁴.

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

²⁴ HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele (Dispositional competence of employer). 1st ed. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. s. 7.

„kurzarbeitu“, jako nástroje řešení dočasného zbytku poptávky po produktech vyráběných zaměstnavatelem.

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

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

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

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

2.3.1.1 dohoda o jiné úpravě podmínek pracovního poměru na dobu určitou

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

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

2.3.1.2 souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením funkcionáře

Odborová organizace má právo spolurozhodovat o jednostranném rozvázání pracovního poměru zaměstnance zaměstnavatelem. Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

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

V návaznosti na možnosti existence variantních forem zástupců zaměstnanců a získávání informací na základě různých cest, lze uvažovat i o vedení sociálního dialogu s kvazisubjekty (tj. přímo ne odborovou organizací), či radou zaměstnanců apod.. V kontextu globalizace a nárůstu významu nadnárodních informací se vhodnou platformou pro získávání informací stává i Evropská rada zaměstnanců. Nutno však podotknout, že ochrana před skončením

pracovního poměru se vztahu toliko na jednající odborové funkcionáře, kdežto jakýkoliv jiný typ zástupců zaměstnanců je z ochrany vyňat a ochranným ustanovením nepodléhá.²⁵

2.3.1.3 *dohoda o zavedení částečné nezaměstnanosti*

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

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

Zaměstnavatel může z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti žádat o čerpání příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Na příspěvek není právní nárok, ale na základě žádosti o jeho přidělení rozhoduje Úřad práce po předchozím souhlasu vlády. Obligatorní náležitostí žádosti je dohoda s odborovou organizací a zavedení částečné nezaměstnanosti s tím, že zaměstnanci náleží po dobu trvání částečné nezaměstnanosti alespoň 70 % průměrného výdělku.

2.3.1.5 *zavedení konta pracovní doby*

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

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. března 2017, sp. zn. č. 21 Cdo 398/2016.

sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

2.3.1.6 spolurozhodování o FKSP

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

2.3.1.7 součinnost při prošetření pracovního úrazu

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

2.3.2 právo kontroly

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

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

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

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

2.4 Zaměstnanec

Ústředním pojmem pro posouzení působnosti a možnosti činnosti zástupců zaměstnanců a efektivních dopadů sociálního dialogu je definice zaměstnance. Z povahy věci, pokud konzervativně přisuzujeme právo na kolektivní vyjednávání a zaměstnancům, musí být nutně definováno, koho za zaměstnance právní řád považuje a komu pak, byť zprostředkovaně v rámci využití koaličního práva, možnost kolektivního vyjednávání přiznává. V současné době se objevují širší diskuse spojené s chápáním pojmu zaměstnance – z hlediska uplatnění participativních práv. Do českého právního prostředí se stále více prolínají diskuse vedené na nadnárodní úrovni (viz další kapitoly, např. agenda participativních práv a platformových zaměstnanců), které se pojmem zaměstnanců zabývají. V kontextu různorodých národních regulací je třeba vycházet z možných kvalifikačních znaků a pojem zaměstnance spojovat především se zajištěním sociální ochrany – tj. spíše než trvat na rigidním vymezení pojmu

zaměstnance je vhodné uvažovat o zajištění spravedlivých pracovních podmínek a důstojné práce.²⁶

Zaměstnancem český právní řád, jmenovitě zákoník práce, rozumí osobu, která pro jiného v základním pracovněprávním vztahu vykonává závislou práci. Závislou prací se pak rozumí činnost, která je vykonávána zaměstnancem vůči zaměstnavateli ve vztahu nadřízenosti (zaměstnavatele) a podřízenosti (zaměstnanec), jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a výlučně osobně zaměstnancem.

Závislá práce, s ohledem na stanovení vhodných a spravedlivých pracovních podmínek zaměstnanců, má být vykonávána za úplatně, tj. za mzdu, plat nebo odměno z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, na náklady zaměstnavatele, na odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě (tj. práce na dálku dle ust. § 317 zákoníku práce).

Podstatné zde je, že závislá práce může být vykonávána jen v některém ze základních pracovněprávních vztahů, kterými jsou pracovní poměr a právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. např. dohoda o provedení práce, nebo dohoda o pracovní činnosti), případně v jiném obdobném vztahu dle zvláštních právních předpisů (tj. např. ve vztahu příslušníka bezpečnostních sborů²⁷, či státního zaměstnance²⁸ ve služebním poměru).

Zmíněným vymezením se dostáváme opět na počátek studie, resp. k úvodní otázce vymezení osobní působnosti jak ochranné funkce pracovního práva (tj. na koho pracovněprávní předpisy dopadají), tak možnosti uplatnění participativních práv.

²⁶ ETUC. A Fairer Labour Market for Europe: an ETUC vision. 2019. [online]. etuc.org [cit. 2025-29-04]. Dostupné z: https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-04/A%20Fairer%20Labour%20Market%20for%20Europe%20_%20an%20ETUC%20Vision%20%28Resolution%29.pdf

²⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

²⁸ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Optikou studie, a uplatnění participativních práva, je třeba především pro nastavení obsahu kolektivních smluv vnímat odlišný charakter a postavení zaměstnanců. Rozlišovacím faktorem může být např. jejich příslušnost dle odvětví, předně rozpočtový (tzv. platový) sektor, vs. mzdový (soukromý) sektor. Rozlišení má svoji podstatu v úrovni autonomie vůle stran, např. v kontextu odměňování zaměstnanců. Zatímco zaměstnavatelé v soukromém sektoru jsou limitováni pouze minimálními mzdovými tarify, pak zaměstnavatelé ve veřejném sektoru (těch, kteří zaměstnance odměňují platem) jsou limitováni jak zákonnými tabulkami, tak zaručeným platem.²⁹

Stejně tak může být rozlišujícím prvkem i charakter zaměstnance s ohledem na jeho zdraví, věk, pohlaví. Zákoník práce, pochopitelně při vnímání zákazu diskriminačního jednání, připouští odlišné a zvýhodněné jednání s některými ze skupin zaměstnanců. Jedná se typicky o mladistvé zaměstnance, zaměstnance se zdravotním postižením, zaměstnankyně, těhotné ženy a matky po porodu, rodiče pečující o děti a osoby pečující o osoby na jejich péči závislých, mladistvé zaměstnance³⁰.

Pro doplnění obsahu (rozsahu) pojmu zaměstnance v současné době nutno reflektovat i postavení osoby samostatně výdělečně činných ekonomicky závislých na zaměstnavateli, či platformových pracovníků³¹ (viz příslušná část analýzy).

Vhodné nastavení kritérií pro posuzování zaměstnance je zásadní z pohledu další činnosti zástupců zaměstnanců a uplatnění participativních práv. Je třeba vnímat postupný vývoj i měnící se potřeby trhu práce, a to i v činnosti odborových organizací.

²⁹ Ust. § 112 zákoníku práce

³⁰ Blíže viz ust. § 237 a násl. zákoníku práce

³¹ Recital 17 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32024L2831>

3 Podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele

Mezi základní podmínky dobře fungujícího sociálního dialogu patří existence silných a nezávislých odborů a organizací zaměstnavatelů, které mají přístup k relevantním informacím nezbytným pro účast na sociálním dialogu a dodržování základních práv svobody sdružování a kolektivního vyjednávání.³²

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

³² Recital 21, op. cit.

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

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

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

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

3.1 Vznik odborové organizace a okamžik vzniku oprávnění u zaměstnavatele

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

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

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

- 1) musí sdružovat alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele, kteří budou současně členy odborové organizace
- 2) musí zaměstnavateli oznámit, že splňují podmínky působení u zaměstnavatele

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

Zaměstnavatel musí vědět, kdo je osobou oprávněnou k jednání, resp. s kým má předně komunikovat a na koho se může vztahovat např. ochrana odborového funkcionáře před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (tj. měl by znát jednající orgány a v případě aktivního výkonu odborářské činnosti i dotčené osoby). Odborová organizace je povinna příslušné orgány vymezit. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. Odborová organizace může být založena i prostřednictvím odborového

svazu. Pak je třeba ve stanovách určit, a zaměstnavateli oznámit, zda – li má „základní“ odborová organizace vlastní oprávnění, tj. zda-li může jednat vlastním jménem.

3.1.1 zákonné podmínky působení

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

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

Pravidla pro splnění podmínky působnosti byl doplněn flexibilní novelou zákoníku práce, že případné notářské osvědčení jde nákladově k tíži zaměstnavatele. Požádá-li o to zaměstnavatel, je odborová organizace povinna prokázat splnění podmínky minimálního počtu členů v pracovním poměru u zaměstnavatele; zaměstnavatel je povinen k tomu poskytnout nezbytnou součinnost. Neprokáže-li odborová organizace splnění této podmínky jiným způsobem, je povinna poskytnout nezbytnou součinnost notáři sjednanému a hrazenému zaměstnavatelem za účelem osvědčení splnění této podmínky a sepsání notářského zápisu o tomto osvědčení.³³

³³ Bod 44 zákona č. 120/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (flexibilní novela zákoníku práce).

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

3.1.1.1 *právo jen zaměstnanců v pracovním poměru???*

Z pohledu naplnění cílů stude je třeba vést debat nad chápáním pojmu zaměstnanec, resp. nad zákonným vymezením pouze určitého okruhu zaměstnanců, kteří mohou u zaměstnavatele aktivní působení odborové organizace podmínit. Debatu je třeba vést předně o podmínce pracovního poměru, když se jedná pouze o jednu z forem základního pracovněprávního vztahu pro výkonu závislé činnosti.

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

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

Přestože se v metodických výkladech Ministerstva práce a sociálních věcí, stejně jako v odborných periodických často objevuje názor, že působení odborové organizace u zaměstnavatele může být odvozeno toliko od zaměstnanců v **pracovním poměru** (a bohužel

je takto často chápáno i samotnými odboráři), není tomu tak. Právo na odborové sdružování náleží každému, tj. každému zaměstnanci, tedy i zaměstnanci činnému pro zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti. Jiný výklad by byl v rozporu s mezinárodními úmluvami a Listinou základních práv a svobod. Z článku 27 Listiny základních práv a svobod plyne, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Stejně tak úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o sdružování, garantuje právo na sdružení všem „pracovníkům“, tj. nerozlišuje mezi druhem zaměstnanců a vztahuje se univerzálně na všechny.

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

3.1.1.2 oprávnění podle stanov

Odborová organizace musí mít pro jednání a zastupování zaměstnanců ve stanovách založené oprávnění jednat (zastupovat zaměstnance). Oprávněné může být sjednáno výslovně, popř. může vyplývat i z obecného popisu činnosti a účelu existence (založení) odborové organizace

u zaměstnavatele. Jedna odborová organizace může být sice založena za účelem hájení sociálních a kulturních zájmů zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele (jako základní odborová organizace), ovšem současně může působit i u jiných zaměstnavatelů, a to okamžitě, nebo až v budoucnu. Právo zastupovat své členy a jednat u zaměstnavatele proto má být stanoveno obecně a není třeba jej konkretizovat konkrétním výčtem zaměstnavatelů, u kterých odborová organizace má působit. Základní dokumenty odborové organizace jsou poměrně rigidní – stálé povahy a není možné je většinou jednoduše měnit. Zaměstnavatelé proto nemohou po odborové organizaci požadovat, aby prokazovala oprávnění podle stanov tak, že by ve stanovách musel být dotčený zaměstnavatel jmenovitě uveden.

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

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

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

Oprávnění plynoucí ze stanov může být směřováno nejen na zaměstnance (v klasickém pojetí), ale i na další osoby. Odborová organizace, jako právnická osoba *sui generis*, může zastupovat a jednat i za osoby, které nesplňují historické vnímání pojmu zaměstnanec, pokud si tak ve svých stanovách určí. Nic tak např. nebrání tomu, aby bylo ve stanovách založeno právo na

členství i nezaměstnanců. Pochopitelně, reálný výkon participativních práv pak bude podroben testu legality – tj. uplatnění jen toho, co právní předpisy umožňují.

3.1.1.3 *okamžik vzniku působnosti - oznámení*

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.1.4 *prokazování splnění podmínky minimálního počtu*

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

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

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

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

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

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

Ke vzniku oprávnění působení odborové organizace u zaměstnavatele stačí pouhé předložení oznámení o splnění podmínek působnosti. Pokud by se i po doručení oznámení odborové

organizace o splnění podmínek působení zaměstnavatel zdráhal povinnosti plnit, popř. by odmítal s odborovou organizací jednat a vést sociální dialog, je možné vůči zaměstnavateli dát *žalobu na plnění*, tj. domáhání plnění povinností zaměstnavatele soudní cestou. V případném soudním sporu by však musela odborová organizace svoje právo osvědčit.

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

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

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

3.1.1.5 *ztráta podmínek působnosti*

Běžným jevem odborového sdružování v České republice je úbytek členské základy. V případě, kdy by došlo k takovému úbytku členů, kdy by odborová organizace, doposud jednající u zaměstnavatele, ztratila podmínky působnosti, tj. nesdružovala by alespoň 3 zaměstnance zaměstnavatele, musí zaměstnavateli ztrátu podmínek působnosti bez zbytečného odkladu oznámit. Splnění oznamovací povinnosti má význam např. i do oblasti kolektivního vyjednávání. Pokud by se prokázala, že odborová organizace, která se zaměstnavatel uzavřela kolektivní smlouvu, nesplňovala podmínky působení u zaměstnavatele, pak by se nemohly na

zaměstnance podmínky kolektivní smlouvy vztahovat, a to s účinky *ex tunc*, tedy od tehdy. Vzhledem k tomu, že případné benefity, které by zaměstnancům dle kolektivní smlouvy měly náležet a které jim, včetně zvýšení mzdových tarifů, byly vyplaceny, nelze po zaměstnancích požadovat zpět (zaměstnanci jsou chráněni proti bezdůvodnému obohacení tzv. dobrou vírou), musela by za vzniklou majetkovou újmu odpovídat zaměstnavateli dotčená odborová organizace. Zaměstnavatel by mohl vyčíslitelnou majetkovou újmu (souhrn vyplacených částek na benefitech a navýšených mzdách či příplatcích) po odborové organizaci soudně vymáhat.

Je proto zásadní, aby odborová organizace se zaměstnavatelem sjednaly postupy pro oznamování skutečnosti plnění podmínky sdružení minimálního počtu zaměstnanců zaměstnavatele, přičemž dané ujednání může být obsahem kolektivní smlouvy, případně může být naformulováno jako jedna z povinností člena odborové organizace, který je pod dohodě se zaměstnavatelem členem určitého orgánu, prostřednictvím kterého právo na informace, projednání apod. čerpá.

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

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

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

3.1.2 právo na zabezpečení podmínek výkonu odborové činnosti

Odborové organizace jsou právníckými osobami *sui generis*, které jsou financovány především s členských příspěvků. Sociální dialog má významné postavení při utváření pracovních podmínek, proto zákonodárce odborových organizací zakládá právo na materiální zajištění

podmínek výkonu odborářské práce ze strany zaměstnavatele. Zákoník práce však neobsahuje konkrétní vymezení ani finančního, ani materiálního zajištění činnosti. Rovněž neobsahuje ani jednoznačné pravidlo pro uvolňování odborových funkcionářů. Obsahuje pouze obecná pravidla, podle kterých zaměstnavatel musí zajistit podmínky výkonu odborové činnosti.

3.1.2.1 *materiální zajištění*

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

Zákoník práce nestanoví přesný soupis majetku, popř. finančních prostředků, které je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout. V souvislosti se zajištěním materiálních a dalších podmínek výkonu odborové činnosti se otvírá široký prostor pro kolektivní vyjednávání. Odborové organizace si mohou v kolektivních smlouvách se zaměstnavatelem sjednat příklady, popř. soupis, toho, co je zaměstnavatel konkrétně povinen odborové organizaci zajistit.

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

V případě plurality odborových organizací platí pravidlo, podle kterého nemohou být žádní zástupci zaměstnanců ve svých právech zvýhodnění a podle kterého nemůže zaměstnavatel

zacházet s některou odborovou organizací příznivěji, než s jinou, a to bez ospravedlňujícího důvodu. To ovšem neznamena, že by všechny odborové organizace měly nárok na stejné plnění.

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

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

3.1.2.2 *finanční zajištění – uvolnění funkcionářů*

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

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

Český zákoník práce sice odborům přímo nestanoví právo na uvolnění odborového funkcionáře tak, jak slovenský zákoník práce, přesto určitou garanci poskytuje. Odborové

organizace mohou (v kolektivním vyjednávání i mimo něj) vycházet z ust. § 203 zákoníku práce. Výkon činnosti odborového funkcionáře je podřaditelný pod překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu jiného úkonu v obecném zájmu. Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v případě výkonu funkce člena orgánu odborové organizace.

Pravidlo o uvolňování zástupce zaměstnanců k odborové činnosti, resp. k činnosti zástupce zaměstnanců má svůj zásadní význam i při naplňování participativních práv. V kolektivní smlouvě lze sjednat podmínky způsobu přenášení informací i právo zástupců zaměstnanců být součástí rozhodovacích těles, výborů apod.. Současně je však dobré myslet na fakt, že ne vždy a ne každá činnost zástupce zaměstnanců bude muset být nutně hodnocena jako výkon práce a kryta nárokem na mzdu. Pokud se bude jednat o činnost realizovanou mimo pracovní dobu zaměstnance, nejedná se ani o překážku v práci. V kolektivní smlouvě lze proto vhodně sjednat nejen právo zástupců zaměstnanců být součástí rozhodovacích činností a tělese zaměstnavatele, ale rovněž rozsah tzv. uvolnění, případně fakt, že jednání a účast zástupce zaměstnanců v konzultačním orgánu se považuje za výkon práce a čas tam strávený za pracovní dobu. Uznání aktivit odborových funkcionářů jako aktivit pracovních, resp. času stráveného uplatňováním participativních práv jako pracovní doby, podmiňuje jejich efektivní výkon a realizaci.

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

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

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

Zaměstnanci náleží pracovní volno k výkonu činnosti odborového funkcionáře. Pokud dochází k překážce, odpočítává se pracovní doba z fondu pracovní doby tak, jako by zaměstnanec pracoval, a to i v případě pružného rozvržení pracovní doby. Pokud má zaměstnanec pružně rozvrženou pracovní dobu, počítá se mu „odpracovaná“ pracovní doba i mimo *základní část* pružně rozvržené pracovní doby (max. v rozsahu průměrné délky směny).

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

Podle ust. § 240 odst. 3 Slovenského zákoníku práce³⁴ dochází k zakotvení zákonem garantovaného rozsahu uvolnění funkcionáře orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, a to v souvislosti s počtem zastupovaných zaměstnanců (tj. zaměstnanců zaměstnavatele). Zaměstnavatel poskytuje členovi odborového orgánu na činnost odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy na dobu dohodnutou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud taková dohoda není, pak platí, že

³⁴ Zákon č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce.

zaměstnavatele poskytne členům odborového orgánu působící odborové organizace na jejich činnost pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu měsíčně v úhrnu v rozsahu určeném jako součin průměrného počtu zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v průběhu předchozího kalendářního roku a časové dotace 15 minut (tj. fakticky na každého zaměstnance má pak odborový funkcionář měsíčně 15 minut času – automaticky ze zákona). Pokud by se jednalo o nového zaměstnavatele, který neměl v předchozím roce žádné zaměstnance, vychází se z počtu zaměstnanců k poslednímu dni kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, ve kterém se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu zaměstnanci poskytuje. Slovenský zákonodárce myslel i na variantu, kdy by u zaměstnavatele byla např. pluralita odborových organizací (nebo obecně zástupců zaměstnanců). Celkový rozsah pracovního volna se pak rozděluje mezi ně na základě jejich dohody, se kterou musí být zaměstnavatel seznámen. Pokud by se dohody nedostávalo, rozhoduje o rozdělení pracovního volna rozhodce, kterého si zástupci zaměstnanců určí. K určení jsou poměrně tlačeni, neboť do doby určení ze strany rozhodce se uvolnění s náhradou mzdy dle uvedených pravidel neuplatní.

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

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

Podmínky působení zástupce zaměstnanců úzce souvisí s reálnou možností naplnění participativních práv. Opět se v ideálním rozložení sociálního dialogu nabízí kolektivní smlouva jako nástroj, ve kterém lze i s odkazem na zákonnou povinnost zaměstnavatele k vytvoření

podmínek pro výkon činnosti odborové organizace, přístup k informacím, resp. k jejich materiálnímu poskytování, upravit (může se jednat např. o zajištění dálkových přístupů a počítačů, kopírek, scannerů apod., které jsou následně využity pro získání informací a jejich zpracování).

3.2 Osobní působnost – koho zastupují

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

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

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

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

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

3.3 Pluralita odborových organizací

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

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

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

Odborové organizace by se měly snažit pluralitě odborových organizací u zaměstnavatele předcházet, popř. smluvně upravit situaci, kdy pluralitě dochází. Zákoník práce, i s ohledem na všeobecnou působnost odborových organizací, ukládá zaměstnavateli jednat v otázkách informování, projednání a souhlasu se všemi odborovými organizacemi. Sociální dialog může být značně narušen tehdy, kdy se nejedná o zaměstnavatelovu povinnost určité otázky projednat, popř. o nich pouze odborovou organizaci informovat, ale v otázkách, kdy je vyžadovaný souhlas (např. vydání pracovního řádu) musí zaměstnavatel disponovat se souhlasem všech odborových organizací. Nedohodnou-li se všechny odborové organizace mezi sebou, způsobuje chybějící souhlas (jednotné stanovisko všech odborových organizací)

absolutní neplatnost právního jednání (tj. např. zmíněný pracovní řád by byl zcela neplatný; problém může vyvstat především u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru, kteří jsou povinni pracovní řád vydat). Pluralita odborových organizací, kdy není k dispozici dohoda o řešení plurality, oslabuje sociální dialog. Odborové organizace by se měly maximálně snažit problémy spojené s pluralitou smluvně vyřešit.

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

3.3.1 pluralita odborových organizací při kolektivním vyjednávání

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

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

Řešení situace plurality vychází z pravidla majority. Musí však být splněny kroky, které s sebou přinesla novela zákoníku práce k 1. srpnu 2024.³⁵

Odborové organizace by se měly primárně shodnout na jednotném postupu. Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů,

³⁵ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud

a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu podle odstavce 2 zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,

b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a

c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele kvalifikovaným způsobem (viz další odstavec)

Kolektivní smlouva podle předchozího pravidla nemůže být uzavřena, pokud nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení zaměstnavatele písemně prohlásí, že nesouhlasí s tímto postupem uzavírání kolektivní smlouvy, a toto prohlášení doručí zaměstnavateli.

Jestliže nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ve svém prohlášení určí odborovou organizaci nebo více odborových organizací, s nimiž by měla být uzavřena kolektivní smlouva, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s touto odborovou organizací nebo těmito více odborovými organizacemi.

Ostatní odborové organizace, které nemají největší počet členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, nebo nebyly určeny nadpoloviční většinou všech zaměstnanců zaměstnavatele, mají právo na informaci o zahájení jednání o uzavření kolektivní smlouvy a právo na projednání předloženého a závěrečného návrhu kolektivní smlouvy se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel je povinen projednat předložený návrh kolektivní smlouvy s ostatními odborovými organizacemi bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od zahájení tohoto jednání. Závěrečný návrh kolektivní smlouvy je zaměstnavatel povinen s ostatními odborovými organizacemi projednat před uzavřením kolektivní smlouvy.

Není-li kolektivní smlouva uzavřena ve lhůtě do 6 měsíců ode dne, kdy došlo k oznámení zaměstnancům, nebo ode dne, kdy zaměstnavateli doručeno prohlášení zaměstnanců, právo zaměstnavatele uzavřít kolektivní smlouvu podle pravidel řešení plurality zaniká.

Z uvedeného textu je patrné, že rozhodování a chápání pojmu zaměstnanec má ústřední a kruciální význam pro splnění podmínky řešení plurality, resp. i odblokování kolektivního vyjednávání.

3.4 Vztah odborové organizace k jiným zástupcům zaměstnanců

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

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

Odborová organizace má přesto historicky zažité výsadní postavení. Odborová organizaci, na rozdíl od ostatních zástupců zaměstnanců, náleží např. právo na kolektivní vyjednávání; popř. právo na projednání výše náhrady majetkové újmy způsobené zaměstnancem zaměstnavateli; popř. právo na projednání výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance a právo na spurozhodování výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru

zaměstnance, který je současně odborovým funkcionářem; popř. právo spolurozhodovat o vydání pracovní řádu apod..

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

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

3.5 Účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách

Přestože zákoník práce řadu participativních práv blíže vymezuje, nelze z něj vyčíst jednoznačný postup. Jednou z platforem, kde se zaměstnanci dozví o podstatných informacích, bývá revizní komise či dozorčí rada. Pokud se jedná o zaměstnavatele, u kterého dozorčí rada existuje (musí), a má-li zaměstnavatel více než 500 zaměstnanců, má také povinnost obsazovat v jedné třetině dozorčí rady jsou na základě ust. § 448 zákona o obchodních korporacích zaměstnavatele zástupce zaměstnanců z jedné třetiny. Stanovy mohou určit vyšší počet členů dozorčí rady volených zaměstnanci, avšak tento počet nesmí být větší, než počet členů volených valnou hromadou; mohou rovněž určit, že zaměstnanci volí část členů dozorčí rady i při menším počtu zaměstnanců společnosti. Právo volit členy dozorčí rady bylo dáno pouze zaměstnancům, kteří jsou ke společnosti v pracovním poměru, a to přímo nebo, stanoví-li to volební řád, prostřednictvím volitelů. Zvolena může být pouze fyzická osoba, která je v době volby v pracovním poměru ke společnosti nebo je *zástupcem* nebo *členem zástupce*

zaměstnanců“. Obchodní zákoník byl však rektifikací zrušen (k 1. lednu 2014), proto se není dále možno na něj odvolávat. Byl nahrazen obecnými ustanoveními v občanském zákoníku a v novém zákoně o obchodních korporacích.

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

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

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

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

3.6 Kolektivní vyjednávání

Základním nástrojem, jak mohou odborové organizace, jako zástupci zaměstnanců, působit na úpravu pracovních podmínek u zaměstnavatele a vytvářet lepší pracovní prostředí a podílet

se na vytváření příznivějších podmínek výkonu práce, je kolektivní vyjednávání. Kolektivní vyjednávání je formalizovaný proces vyjednávání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem směřující k uzavření kolektivní smlouvy, resp. kolektivní dohody.

Kolektivní smlouva a kolektivní dohoda, přestože se fakticky jedná o shodné instituty, mají formálně odlišné označení. Důvod spočívá – což je z pohledu zpracované analýzy významné – ve formálním charakteru odvětví, v němž k uplatnění participativních práv dochází. Kolektivní dohoda patří, jako užší pojem, k výsledkům kolektivního vyjednávání u státních zaměstnanců ve služební poměru. V dalším textu však bude pro jednoduchost používán pojem kolektivní smlouvy.

Proces kolektivního vyjednávání je obsažen v zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Další podmínky jsou obsaženy i v zákoníku práce, např. druhy kolektivních smluv a některé jejich náležitosti.

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

Základním nástrojem pro garanci naplnění participativních práv je kolektivní smlouva.

3.6.1 kolektivní smlouvy

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7 Forma, obsah a proces uzavírání kolektivní smlouvy

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

3.7.1 forma

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

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

3.7.2 obsah

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

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

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

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

Pravidlo minimaxu vychází z respektování právní úpravy pracovních podmínek ve vztahu k blíže zkoumaným situacím. Ovlivněné je i charakterem zaměstnance – předně odvětvím, ve kterém se nachází, z pohledu odměňování. Plat vs. mzda a využitá maximální možné míry autonomie vůle stran, která je v platovém sektoru, pokud jde o odměňování, značně limitována.

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

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

3.7.3 proces sjednání

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

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

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

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

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

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

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

Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní

kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.

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

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

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

3.7.4 odborové členství

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

zaměstnaneckých otázek však odborové organizace mohou spoléhat na rozsáhlou občanskou iniciativu a empatii – i bez provázanosti členství v odborové organizaci se zaměstnanci akcí pořádaných odborovým hnutím účastní. Přestože mají odbory ve Francii jednu z nejnižších statistických úrovní hustoty organizovanosti – členství – hrají podstatnou roli jak na podnikové, tak na národní a odvětvové úrovni³⁶).

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

Dlouhodobě klesající trend odborové organizovanosti se projevuje i v jinak sociálně silných státech, kde sociální dialog patří historicky k důležitým nástrojům utváření pracovního prostředí. Pokles lze spatřovat i ve Švédsku či Dánsku. Následující obrázek znázorňuje grafickou vizualizaci poklesu odborového členství v časové křivce.³⁷

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

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

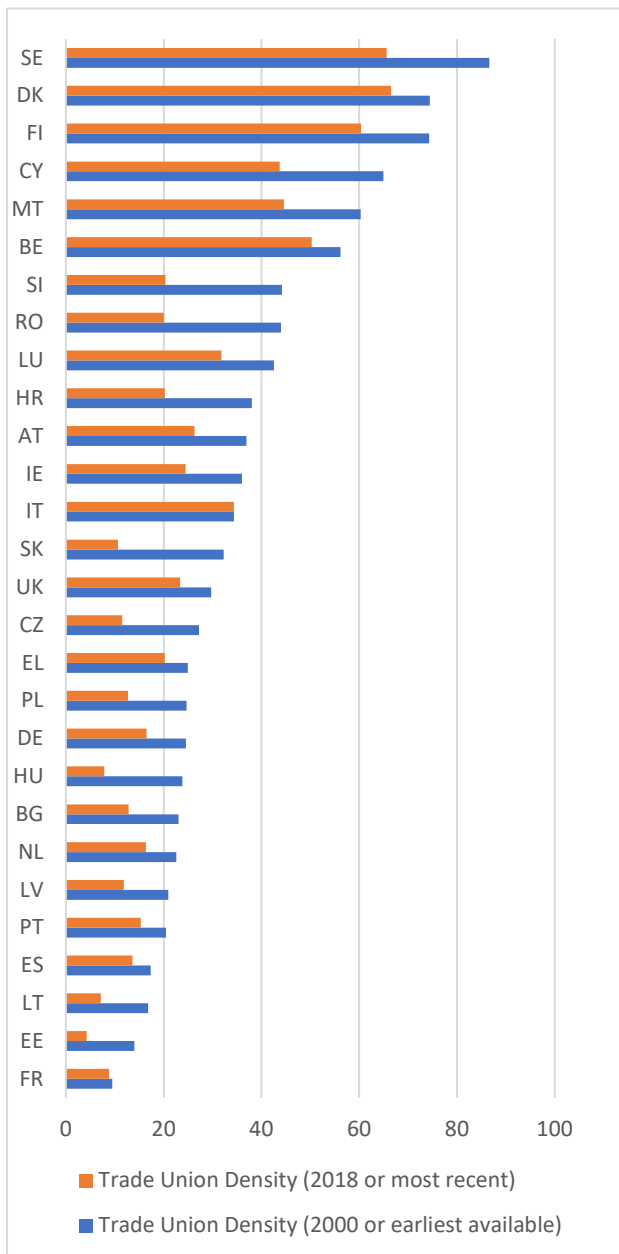
Odborová organizace není povinna vyhovět zaměstnavateli na žádost, kterou zaměstnavatel po odborové organizaci vyžaduje soupis odborových členů. Ba naopak. Jednalo by se o

³⁶ Five things you need to know about trade unions in France . [online]. *thelocal.fr* [cit. 2025-28-04]. Dostupné z: <https://www.thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/>

³⁷ 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

požadavek zaměstnavatele, který je v rozporu s nařízením o ochraně osobních údajů GDPR i zákoníkem práce (ust. § 316 odst. 4). Zaměstnavatel je povinen plnit svoje povinnosti vůči odborové organizaci od okamžiku, kdy u něj odborová organizace působí (splní podmínky působení, viz předchozí část), a to bez ohledu na velikost odborové organizace a počet jich členů.

Tabulka: odborová organizovanost³⁸



Změny trhu práce a kolektivních pracovněprávních vztahů se projevují nejen po obsahové stránce kolektivního vyjednávání (o čem lze vyjednávat), ale i po formální a subjektivě. Pakliže se odborové organizace konstituují ze sdružení zaměstnanců, a pakliže s jejich síla dovozuje z velikosti jejich členství, dotkne se sociálního dialogu – a předně postavení odborové organizace – zavádění nových forem zaměstnávání. Především prekérní formy zaměstnání a platformová práce jsou postaveny na distanci od běžného pracoviště, resp. běžného výkonu práce v sociálním prostředí kolektivu zaměstnanců.³⁹ Dochází k sociálnímu odloučení, což s sebou často nese i snížení odborového členství.

Vnitřní i vnější komunikace získává na významu právě a především v případě

uplatnění flexibilních forem zaměstnávání. Platformoví zaměstnanci, zaměstnanci pracující

³⁸ 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

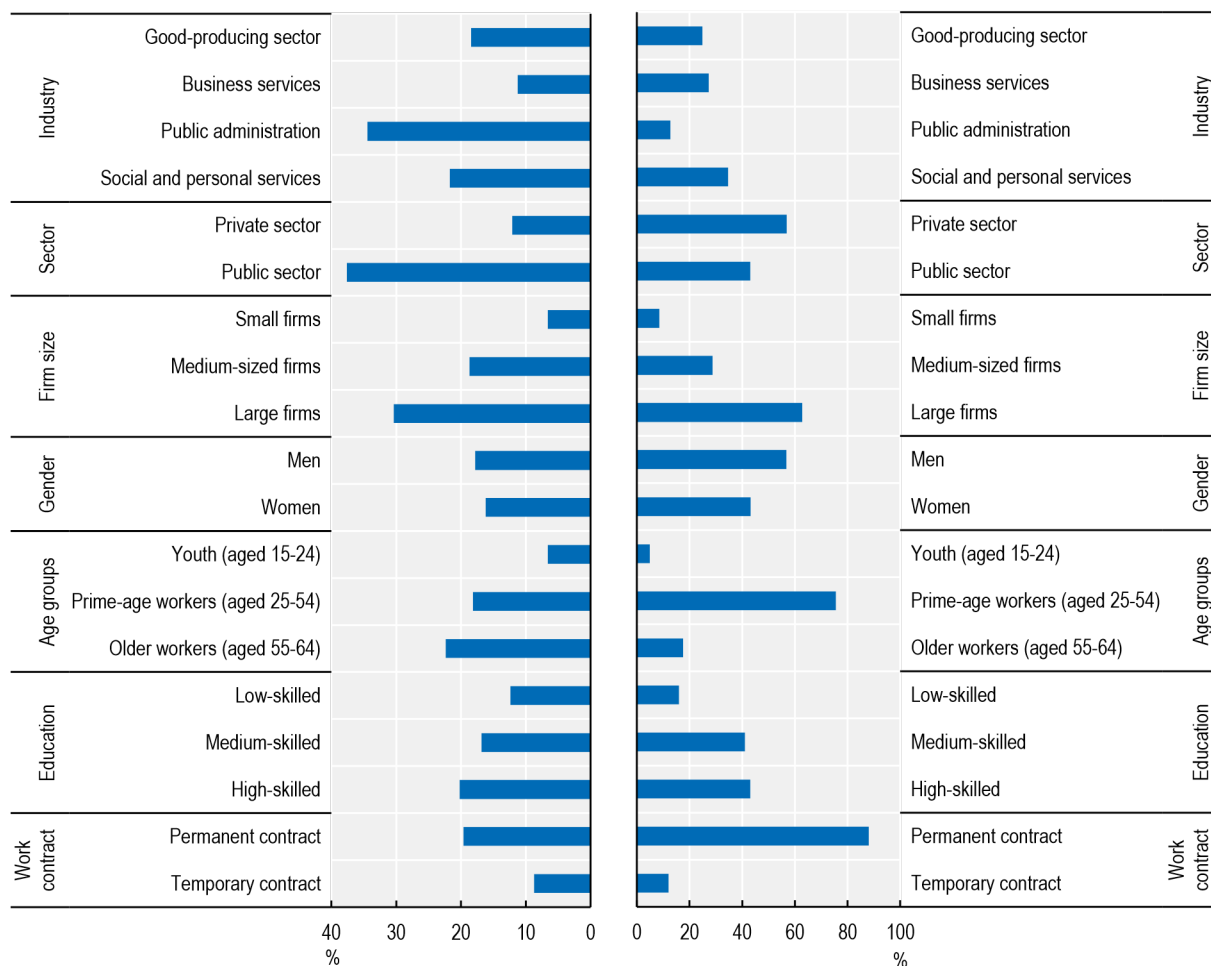
³⁹ Platformové zaměstnávání se vyznačuje vysokou mírou individualizace a nízkou mírou odborové organizovanosti, viz např. BRANCATI, op. cit. s. 3

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

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

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

Obrázek: odborová organizovanost⁴⁰



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

⁴⁰ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 30

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

3.7.5 subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání

V předchozích částech jsem se zmínili o významu odborové organizace při uplatňování participativních práv a o možnosti jejich (práv) využití i prostřednictvím jiných typů zástupců zaměstnanců. Nutno znovu zdůraznit, že ačkoliv pro širší rozsah čerpání participativních práv existuje více zástupců zaměstnanců, pouze odborová organizace má v českém právním prostředí právo na kolektivní vyjednávání a výsadní postavení. Prioritizace odborové organizace jako základního zástupce zaměstnanců odpovídá i současná tendence v evropském prostředí, když např. směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání výslovně na odborové organizace odkazuje. Přestože z diskuse a přijatých stanovisek EPSCO⁴¹, po rozsáhlejší diskusi, k doporučení pro podporu s zesílením sociálního dialogu v Evropě vyplývá možné zapojení více druhů zástupců zaměstnanců, zůstává prioritní nadále vedení kolektivního vyjednávání prostřednictvím odborové organizace.

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

⁴¹ EPSCO, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union. [online]. *thelocal.fr* [cit. 2025-06-13]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>

ujednáními se považuje za rozporné s právními předpisy a k odlišným dohodám a smlouvám nebude přihlíženo.⁴²

V českém právním prostředí lze identifikovat zákonem předvídané další účastníky sociálního dialogu (pozor, nikoliv subjekty oprávněné ke kolektivnímu vyjednávání), kterými jsou tzv. kvazi-subjekty⁴³ v podobě rady zaměstnanců, evropské rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Právem ke kolektivnímu vyjednávání a možností uzavírat kolektivní smlouvu však disponují jen odborové organizace.

Rozšíření různých způsobů zastupování zájmů zaměstnanců svébytně vymezují národní právní předpisy, přičemž lze jako příklad uvést rakouský a německý systém, v němž podnikové rady představují subjekt, jenž sice nedisponuje právem uzavírat tarifní smlouvy (ale mají zvláštní oprávnění k podnikovým ujednáním, kterými za specifických případů mohou do oblasti odměňování zasáhnout)⁴⁴ a kdy je omezena činnost zástupců zaměstnanců a autonomie vůle stran.⁴⁵

Zvažování působení zástupců zaměstnanců je z pohledu kolektivního vyjednávání podstatné. Rozsah účastníků sociálního dialogu je poměrně široký a vždy nutno přihlídnout ke konkrétním oprávněním jednotlivých forem.

Celosvětovým trendem je přiznání oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání tak, jak to odpovídá české právní úpravě, pouze odborových organizací. Stejným směrem a stejnými úvahami byly iniciovány debaty v návaznosti na znění směrnice o přiměřených minimálních mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání. Výhradní oprávnění odborové organizace ke kolektivnímu vyjednávání minimalizuje potenciál střetu zájmů různých forem zástupců zaměstnanců. Vždy

⁴² Ustanovení § 22 a § 28 zákoníku práce

⁴³ HORECKÝ, Jan. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog a jeho účastníci*. op.cit. s. 27 – 41.

⁴⁴ V souladu s ustanovením § 77 odst. 3 zákona o podnikové ústavě („betriebsverfassungsgesetz“) se jedná o situaci, kdy tak předvídá výslovně tarifní smlouva, viz Dostupné z: <https://www.mayr-arbeitsrecht.de/blog/betriebsvereinbarung-lohnabsprache/>

⁴⁵ Srov. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 11. April 2018, 4 AZR 119/17. Dostupné z: <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=23&pos=5&nr=20968&linked=urt>

však třeba vnímat národní právní úpravu a rozsah kompetencí, resp. obsahové vymezení toho, co lze pod kolektivní vyjednávání subsumovat. Např. v porovnání s německou a rakouskou úpravou disponuje česká odborová organizace větší mírou participativních práv (což je však dáno zvláštností jednotlivých systémů zastupování zaměstnanců). Řada kompetencí v českém prostředí příslušných odborové organizaci přísluší v německém a rakouském prostředí podnikové radě (zatímco u nás podniková – zaměstnanecká rada prakticky žádné zásadní kompetence nemá). Jedná se např. o souhlasy s instalováním sledovacích zařízení či souhlas se zavedením agenturního zaměstnávání a přijímání dočasně agenturou přidělených zaměstnanců.

3.8 Kolektivní vyjednávání

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

Kolektivní vyjednávání ovlivňuje zásadním způsobem podmínky u zaměstnavatele. Dosahování spravedlivé odměny za práci, slušné mzdy a důstojných pracovních podmínek a plného a efektivního výkonu participativních práv patří k esenciálním cílům kolektivního vyjednávání. Ovšem tak, jak kolektivní vyjednávání ovlivňuje pracovní podmínky u zaměstnavatele, tak i pracovní podmínky u zaměstnavatel ovlivňují samotné kolektivní vyjednávání. Nejedná se pouze o právní rámec možností kolektivního vyjednávání, tj. předně rozsah možného obsahu kolektivních smluv (co vše může být obsahem kolektivní smlouvy

z pohledu práva), ale rovněž o rámec ekonomický (co vše může kolektivní smlouvy obsahovat a upravovat z ekonomicky udržitelného hlediska) no a konečně i rámec osobní. V souvislosti s otázkou, do jaké míry, jakým způsobem, jakými formami a za jakých podmínek efektivně dosahovat naplnění představ a zákonem předestřených možností uplatnění participativních práv, je třeba se zamyslet právě na provázanost s osobním aspektem kolektivního vyjednávání. Při hledání odpovědi na předloženou otázku nutno abstrahovat od vnímání osobního limitu kolektivního vyjednávání spočívajícího v osobě vyjednavče (aktivního účastníka), ale je nutno zaměřit se spíše na zaměstnance, kteří tvoří členskou základnu a mandát pro odborovou organizaci, a současně i na nečleny – zaměstnanec, na které se kolektivní smlouva a její veškeré výdobytky vztahují bez toho, aby se musel aktivně účastnit. V pracovní prostředí s úspěšným sociálním dialogem a kvalitní kolektivní smlouvou totiž často při náborové činnosti odborové organizace narazí na podstatu působnosti kolektivní smlouvy – vztahu je i na neorganizované osoby.

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

Vyjednané výhody v KS platí pro všechny zaměstnance!

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

Výše byla zmíněna úvaha týkající se subjektů kolektivního vyjednávání. V návaznosti na rozdílné kompetence v jednotlivých národních právních řádech lze souhrnně konstatovat, že kolektivní vyjednávání přísluší převážně odborové organizaci, když jednotícím prvkem

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

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

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

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

smluv přináší efekt sladování pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců a společnosti obecně.

Zkušenosti z poměřování pracovních podmínek a vedení sociálního dialogu ukazují, že odborové organizace vybudované na silné členské základně a hustém pokrytí a působnosti jsou schopny vyjednávat pracovní podmínky univerzálněji. Standardy se pak vztahují na více pracovišť či celé odvětví a regiony. Zvyšování atraktivity odborového členství a podpora sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání by se měla stávat cílem nejen podnikových sociálních partnerů, ale rovněž národních zájmů.⁴⁶

3.9 Participativní práva v kontextu důstojných pracovních podmínek

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

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

Participativní práva jsou součástí evropské pilíře sociálních práv, když implicitně pronikají do garance důstojných pracovních podmínek (obdobně i např. v Listině základních práv Evropské

⁴⁶ RHINEHART, Lynn. McNICHOLAS, Celine. Collective bargaining beyond the worksite. Economic Policy Institute. [online]. *epi.org* [cit. 2025-28-04]. 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/>

unie⁴⁷). K dosažení důstojných pracovních podmínek mezi které se řadí kromě odměny i bezpečné a adaptabilní zaměstnání, informace o pracovních podmínkách a ochraně v případě propuštění, sociální dialog a zapojení zaměstnanců, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem či zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochranu údajů, vede právě jeden z předvídaných rozměrů (tj. lze se bavit o podmíněné argumentaci v kruhu), a to sociální dialog.⁴⁸

Obrázek: Evropský pilíř sociálních práv⁴⁹



Moderní trendy dotýkající se kolektivního vyjednávání napříč celým vyspělým světem a především v rámci evropského hospodářského prostoru souvisí s měnícími se tendencemi nejen z pohledu změn předmětu výroby, ale i v souvislosti s moderními přístupy k lidským

⁴⁷ Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/cs/eu-charter/article/31-slusne-spravedlive-pracovni-podminky>

⁴⁸ Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. 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-pracovni-podminky

⁴⁹ Tamtéž

zdrojům. Sociální partneři a odborové organizace (vůdčí zástupci zaměstnanců) se musí podílet na utváření harmonického pracovního prostředí a hledání východisek pro nastolení a zachování koncepce *důstojné a slušné práce* (celosvětově označováno jako agenda *decent work*). S označením *decent work* - agenda důstojné práce – spadá historicky pod působnost sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců především. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.⁵⁰ Důstojná práce je nedílnou součástí Agendy pro udržitelný rozvoj.⁵¹

Obrázek: Důstojná práce jako součást Agendy pro udržitelný rozvoj⁵¹



⁵⁰ 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>

⁵¹ 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

Důstojná práce se stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejvíce silný koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici a který v průběhu let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, které mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.⁵²

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

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

- snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
- garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance)
- zvýšení sociální ochrany a
- podpora sociálního dialogu.⁵³

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci jako takovou, je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu, včetně udržitelného

⁵² 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.

⁵³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

rozvoje. K zajištění důstojné práce mohou zásadním způsobem přispět odborové organizace prostřednictvím řady ujednání v kolektivních smlouvách.

Podobně, jako v předchozím případě (odkaz na Evropský sociální pilíř) se opět zdůrazňuje význam sociálního dialogu a efektivního využití participativních práv. Společným rys lze spatřovat v jednoznačné podpoře a podtržení významu sociálního dialogu, na druhou stranu bez specifického a přesného vymezení jeho realizace. Opět lze proto dovodit jako základní nástroj, kterým může vést na plném zabezpečení uplatnění participativních práv, kolektivní vyjednávání a pravidla v uzavřené kolektivní smlouvě.

4 Zastupování zaměstnanců a participativní práva nejen na národní úrovni

Sociální partnerství patří k prvkům výstavby nejen národních trhů práce, ale dopadá i na nadnárodní garanci důstojných pracovních podmínek. Jasným příkladem může být i nastavení základního funkčního rámce Evropského hospodářského trhu, který je postaven na fungujícím *ekonomicko-sociálním* modelu. Ekonomika nemá být zaměřena ovlivňována jen finančním kalkulem, ale je třeba zhodnocovat i konsekvence sociální, tj. dopadající např. na postavení fyzických osoba nejen obecně ve společnosti, ale právě i při výkonu závislé práce. Stejně tak je třeba vnímat i další faktory (např. v dnešní době aktuální zaměření na *zelené* hospodářství a enviromentální souvislosti v návaznosti na *green deal*, při respektování sociálních dopadů, např. zaměřením na zvýšení schopností lidí a zvýšení adaptability požadavků trhu práce⁵⁴).

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

⁵⁴ Tisková zpráva. Employment: Commission outlines measures to maximise job opportunities in the green economy. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_14_765/IP_14_765_EN.pdf

Úroveň vedení sociálního dialogu v podobě existujících výsledků a stávajících pracovních podmínek a působnosti kolektivních smluv i na odborově neorganizované zaměstnance patří k faktorům, které ovlivňují další vymahatelnost participativních práv i reálnou účast zástupců zaměstnanců na kolektivním vyjednávání. Faktory, které ovlivňují členství a následně i úroveň dosahovaných výsledků leží i v personální rovině a dalších aspektech trhu práce a reálného žití zaměstnanců. Subjektivní vnímání možných překážek kolektivního vyjednávání patří k důležitým aspektům sociálního dialogu a vývoje kolektivních pracovněprávních vztahů *pro futuro*. Ze studie realizované pro účely zjišťování zmíněných bariér vyplývá, že limitujícími faktory jsou i provozní či procesní podmínky výkonu činnosti odborových organizací (např. míra pocitové efektivity). Fakticky se může jednat právě o nedostatečné realizování, případně nevhodnou úpravu čerpání participativních práv.

4.1 Kolektivní vyjednávání a Mezinárodní organizace práce

Optikou Mezinárodní organizace práce přináší uplatnění participativních práv výhody nejen pro samotné zaměstnance, ale i pro společnost jako takovou. Význam sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (ať už vnímáno v širším či užším slova smyslu) v nastíněném náhledu dokládá řada úmluv a doporučení mezinárodní organizace práce.⁵⁵ Jak úmluvy, tak doporučení, považuje nadnárodní společenství za nástroje provádění sociální (ale fakticky i hospodářské) politiky s cílem dosahování nejen důstojných životních standardů, ale i slušné práce a spravedlivých pracovních podmínek. Přiznání práva na kolektivní vyjednávání zástupcům zaměstnanců (v souvislosti s uplatněním práva svobodně se organizovat) – v podmínkách České republiky odborovým organizacím – přináší pozitivní výsledky. Jednání mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem je pak spravedlivější a férovější, když není nasloucháno jen hlasu kapitálu, ale právě i sociálních (hlas zaměstnanců) požadavků. Garantovaná možnost vést kolektivní vyjednávání přináší oběma stranám možnost dosáhnout možného v kontextu důstojných pracovních podmínek, stejně jako férového pracovního

55

prostředí a minimalizaci případných sporů, resp. možných nákladů a ekonomických ztrát.⁵⁶ Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, která má být garantována nejen v rámci samotného podnikového prostředí, ale především národních autorit a národních právních řádů, má svoje zakotvení prakticky v každé ze zmíněných úmluv (tj. výsledkem sociálního dialogu jsou úmluvy i doporučení jako takové v nadnárodním prostředí, přičemž samy zakládají příslib a úkol prosazování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v běžné praxi v rámci národních trhů práce apod.). Vede-li se debata o uplatnění participativních práv, pak lze význam mezinárodních úmluv hledat podobně, jako v případě nástrojů komunitárního práva, nastavení směru pozitivního prostředí a garanci minimálních sociálních standardů a zdůraznění významu sociálního dialogu. Význam kolektivního vyjednávání (aplikace participativních práv) následně možno dohledat např. i v poslední z přijatých úmluv Mezinárodní organizace práce v roce 2019, která se týkala násilí a sexuálního obtěžování (nejen) na pracovištích. V článku 5 se státy přímo zavazují k tomu, že s ohledem na prevenci, eliminaci a zamezení násilí a sexuálního harašení na pracovištích a ve světě práce budou respektovat, podporovat a realizovat základní principy a práva zaměstnanců, především právo na svobodu sdružování a efektivní uznání práva na kolektivní vyjednávání, a budou prosazovat podomníky důstojné práce. K prosazení cílů má být využito nejen národní právního rámce (zákonodárství a právního řádu), ale předně i sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.⁵⁷

Přestože nejsou úmluvy ani doporučení automaticky závazné, tj. jejich závaznost se spojuje s ratifikací jednotlivými státy, mají univerzální působnost především s ohledem na

⁵⁶ ILO. International Labour Standards on Collective bargaining [online]. *ilo.org* [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--en/index.htm>

⁵⁷ Úmluva MOP č. 190 o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce [online]. *ilo.org* [cit. 2025-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

celospolečenské vnímání, etiku a podstatu univerzality dosahu činnosti Mezinárodní organizace práce.

V českém právním prostředí jsou úmluvy MOP vnímány jako základní standard utváření podmínek výkonu závislé práce. Přesto ani Česká republika není signatářem celého komplexu úmluv. Seznam Českou republikou ratifikovaných úmluv dosahuje méně jak 50%⁵⁸ na půdě MOP přijatých úmluv⁵⁹. Z pohledu obsahového však národní podmínky obecně odpovídají cílům obsaženým i v dalších úmluvách, přičemž vždy je vyjádřen respekt k významu kolektivního vyjednávání a sociálnímu partnerství.

4.2 Participativní práva na evropské úrovni

Zakotvení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání patří k ústředním atributům fungování hospodářského trhu i, jak již bylo zmíněno, na evropské úrovni. Realizace a podpora naplnění participativních činností sociálních partnerů na evropské úrovni, stejně jako k nosným parametrům evropského legislativního procesu. Sladování úprav národních trhů práce a garance minimálních standardů prostřednictvím především sekundárního práva Evropské unie (pro české právní prostředí viz např. seznam implementovaných evropských pramenů v pozn. č. 1 zákoníku práce⁶⁰) vychází z realizovaných jednání sociálních partnerů jak na evropské, tak národní úrovni. Minimální standardy, které směrnice obsahují, jsou dojednány v nadnárodním sociálním dialogu. Národní sociální partneři pak přispívají k faktické podobě zakotvení cílů a představ evropského zákonodárce do národních právních řádů. Následně je ponechán prostor, podobně jako i v jiných případech (tam, kde nedochází k implementaci), k vlastní činnosti sociálních partnerů na odvětvové a podnikové úrovni, kdy zejména prostřednictvím kolektivního vyjednávání může docházet k odchýlení od závazných norem a garanci výhodnějších úprav pracovních podmínek v kolektivních smlouvách.

⁵⁸ Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou [online]. *mpsv.cz* [cit. 2025-27-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluvvy-mop>

⁵⁹ Seznam Úmluv Mezinárodní organizace práce [online]. *ilo.org* [cit. 2025-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1785413380302:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

⁶⁰ ÚZ 1466 Zákoník práce. Sagit. ISBN 9788074885051.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání jako základní nástroje dosahování sociálního smíru a plného využití ekonomicko-sociálního modelu fungování evropského hospodářského trhu neustále rezonuje jak v samotné činnosti orgánů Evropské unie, tak ve výsledcích jejich práce či stanovených cílech a agendách. Určitá stagnace právě sociálního aspektu zmíněného modelu vedla k znovunastartování procesů sociálního dialogu v roce 2016 v rámci agendy Nový začátek pro sociální dialog⁶¹. Vhodnost sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jako nástrojů pro zajištění ekonomické stability (stejně jako stability samotného trhu) plyne z poznatků, které bylo možné učinit v souvislosti s negativními dopady krizí. Nejodolnějšími se ukázaly trhy členských států, kde tržní ekonomika odpovídala požadavkům nejen kapitálu, ale právě i požadavkům zástupců zaměstnanců. Fungující sociální dialog přispíval k zachování funkčnosti trhu, stabilitě pracovních míst a přizpůsobení se aktuálním požadavkům na změny, a to prostřednictvím krátkodobých ujednání sociálních partnerů.⁶²

Evropský sociální dialog v návaznosti na agendu Nový start pro sociální dialog vychází z dalšího zaměření a fakticky i rámcového nástroje, kterým je Evropský pilíř sociálních práv. Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu patří k základním agendám a jsou zakotveny přímo v textaci dokumentu. Uplatnění a podpora participativních práv spadá pod obecnou orientaci rozsahu činnosti členských států, a to zejména v kontextu dosahování důstojných a slušných pracovních podmínek.⁶³

4.2.1 agenda přijatelných mezd a podpory kolektivního vyjednávání

Podpora kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu s působností na všechny zaměstnance se objevuje v řadě směrnic, které mají za cíl zajistit zaměstnancům napříč moderní Evropou spravedlivé a důstojné pracovní podmínky. Prakticky ve všech preambulích, resp. uvozeních textů směrnic se objevuje požadavek na členské státy, které mají podporovat sociální dialog

⁶¹ New start for social dialogue – one year on. [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2025-27-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/memo_16_823/MEMO_16_823_EN.pdf

⁶² A new start for social dialogue – one year after. Luxembourg: Publication Office of the European Union. 2016. s. 4.

⁶³ K významu Evropského pilíře sociálních práv viz text v rámci kapitoly Spravedlivé pracovní podmínky

se sociálními partnery s cílem zavádění zamýšlených agend (tak je tomu např. v případě implementace směrnice o sladění rodinného a pracovního života⁶⁴ či návrhu směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform⁶⁵ apod.). Zásadní se s pohledu uplatnění participativních práv jeví již avizovaná směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání, kterou by měla Česká republika, podobně jako ostatní státy, do dvou let (do roku 2025) implementovat. Znění směrnice procházelo turbulentními změnami, když významný posun byl dosažen v důsledku dohody mezi Radu EU a vyjednavací Evropského parlamentu.⁶⁶ Význam zmíněného dohody spočívá především v potvrzení specifika sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, resp. přímo uzavírání kolektivních smluv, při stanovení přiměřených pracovních podmínek a mezd, tj. dosažení důstojného trhu práce, pracovních a životních podmínek zaměstnanců v rámci Evropského hospodářského trhu. Z pohledu národních zástupců zaměstnanců má znění dohody zásadní dopad při prosazování státních garancí k provádění kolektivního vyjednávání a odstranění situací, kdy se objevují překážky v kolektivním vyjednávání, která prakticky zcela celý proces paralyzují a znemožňují dosahování efektivních výsledků (viz příslušná kapitola, zejména otázka plurality odborových organizací při kolektivním vyjednávání).

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

- lepší sledování a prosazování ochrany formou minimální mzdy (národní úprava bude muset obsahovat institucionální zajištění sběru údajů o rozšířenosti přiměřených

⁶⁴ 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. 2025-28-05]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

⁶⁵ Čl. 52 Směrnice Evropského Parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2025-28-05]. 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)

⁶⁶ European Commission Press release. Commission welcomes political agreement on adequate minimum wages for workers in the EU. [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_22_3441/IP_22_3441_EN.pdf

mezd; rovněž musí být zajištěn přístup zaměstnanců k participativním právům, včetně práva na stávku),

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

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

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

k formálnímu založení odvětvového sociálního dialogu (*sectoral dialogue at European level*).

V návaznosti na rozhodnutí Komise 98/500/EC⁶⁷ jsou vytvářeny výbory pro sociální dialog.

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 platform). 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 právem⁶⁸. 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

⁶⁷ 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>

⁶⁸ Čl. 101 Smlouvy o fungování o fungování EU

zlepšení pracovních podmínek. Nejsou tak v rozporu s komunitárním právem na ochranu hospodářské soutěže. Při hledání vymezení pojmu zaměstnance Soudní dvůr vycházel z širší definice a nezaměřil se jen na gramatický výklad. Pod právem reflektovanou aprobovanou působnost kolektivních smluv podřadil i tzv. falešné osoby samostatně výdělečně činné⁶⁹ (rámcí českého praxe ze lze uvažovat např. o nelegálním zaměstnávání v podobě švarcsystému a ekonomicky závislých osobách samostatně výdělečně činných), které jsou fakticky ve srovnatelné situaci jako zaměstnanci.⁷⁰ Za falešnou osobu samostatně výdělečně činnou lze dle rozhodnutí SDEU považovat osoby, které

- jednají pod vedením svého zaměstnavatele (zadavatele), zejména pokud jde o možnost volby pracovní doby a místa a obsahu pracovní činnosti,
- nese komerční rizika zaměstnavatele (zadavatele), tj. dochází k 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.⁷¹

⁶⁹ Např. Rozsudek SDEU ze dne 21. září 1999, Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, bod 60.

⁷⁰ 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.

⁷¹ HORECKÝ, Jan. *Sondy revue: pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu*. Praha: Sondy, 2013. s. 29

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, 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).⁷²

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 zaměstnanců. Specificky však nutno doplnit i kategorii tzv. platformových zaměstnanců.

⁷² Odst. 16 Návrhu pokynů k uplatňování právních předpisů v EU v oblasti hospodářské soutěže. [online]. [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en) [cit. 2025-28-05]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/competition-policy/document/download/9c836e4a-29b1-4659-86a4-6946e368d8cb_en

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 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.⁷³ 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 Eurofoundu⁷⁴ 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;

⁷³ 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“)

⁷⁴ EUROFOUND. Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg. (2018), s. 9.

- cílem je provádět konkrétní úkoly nebo řešit konkrétní problémy;
- práce je zajišťována externě nebo je na ni vypsána zakázka;
- činnosti jsou rozděleny na úkoly;
- služby jsou poskytovány na vyžádání.

Podchycení platformové práce a její subsumování 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 OECD⁷⁵ z většiny studií vyplývá, že práce prostřednictvím platform 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)⁷⁶. Prostřednictvím platformy někdy pracovalo zhruba 11 % dospělých⁷⁷.

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

⁷⁵ OECD. *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing, Paris, s. 55.

⁷⁶ KILHOFFER, Zachary et. al. *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. s. 45.

⁷⁷ Tamtéž, s. 47.

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 platformy. EHSV se však domnívá, že pracovníci, kteří jsou skutečně osobami samostatně výdělečně činnými, by měly mít možnost si tento status 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.“⁷⁸

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-OSHA⁷⁹ vyplývá, že práce prostřednictvím platformy 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.⁸⁰

⁷⁸ EHSV. [Úřední věstník. C 75, 10.3.2017, s. 33](#), odstavec 4.4.2.

⁷⁹ EU-OSHA (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy. *An overview of regulatory and policy developments in the EU*.

⁸⁰ Stanovisko EHSV, op. cit. bod 3.2.

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, nespádají 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 zaměstnance⁸¹.

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).⁸²

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

⁸¹ KILHOFFER, *op.cit.*, s. 85.

⁸² Bod 5.1.2 Stanoviska EHSV

dialog musí být posílen a provázán na všech úrovních. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání musí hrát klíčovou úlohu na všech relevantních úrovních, a to při plném respektování autonomie sociálních partnerů, aby se zajistila vysoce kvalitní práce v rámci ekonomiky platforem.⁸³

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.⁸⁴

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

⁸³ Bod 1.11 Stanovisko EHSV

⁸⁴ Srov. Opening Statement Ursula von der Leyen European Parliament. [online]. *Eur-lex.europa.eu* [cit. 2025-29-04]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/SPEECH_19_4230

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 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 80 % 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.

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

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

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

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..⁸⁵ 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).

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.

⁸⁵ TREXIMA, *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání za rok 2022*, Praha. ČMKOS. 2022. s. 9.

- 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. Vždy je třeba přihlížet ke konkrétním specifikům.

6 Shrnutí

Předložená studie se otázkou postavení zaměstnance v moderním světě práce, participativními právy a významem kolektivního vyjednávání pro zachování spravedlivého a důstojného trhu práce, resp. pracovních podmínek. V obecném pojetí byla prezentována podoba participativních práv zaměstnanců (zástupců zaměstnanců) a nastíněna současná právní úprava a zakotvení parametrů přispívajících k efektivnímu výkonu participativních práv.

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

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

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

7 Literatura

EP. Fact Sheets on the European Union. Social dialogue. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/social-dialogue>

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.

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

Oxford Reference. Lex loci actus. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803100103410>

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#>

ETUC. A Fairer Labour Market for Europe: an ETUC vision. 2019. [online]. etuc.org [cit. 2025-29-04]. Dostupné z: https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-04/A%20Fairer%20Labour%20Market%20for%20Europe%20_%20an%20ETUC%20Vision%20%28Resolution%29.pdf

EPSCO, Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union. [online]. *thelocal.fr* [cit. 2025-06-13]. 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. 2025-16-06]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/topic/social-dialogue>

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

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

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

Evropský pilíř sociálních práv [online]. *ec.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. s. 2. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs->

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

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

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

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

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

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

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

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

ILO. International Labour Standards on Collective bargaining [online]. Eur-lex.europa.eu [cit. 2025-28-05]. 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.

ILO. Extending social security to workers in the platform economy. [2025]. [online]. Dostupné z: <https://www.social-protection.org/gimi/Emodule.action;jsessionid=ZE9Zg7W196yUMQCPfO5s2yM3fUYtHFWMNgju1QRd7DmDaDG3o3Q9!1393577045?id=127>

Listina základních práv Evropské unie. [online]. *fra.europa.eu* [cit. 2025-28-04]. 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. 2025-28-05]. 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. 2025-27-05]. 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. 2025-28-04]. 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. 2025-27-05]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1785413380302:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. [2025]. [eur.-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX:32023L0970) [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/ALL/?uri=CELEX:32023L0970>

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2019/1158/EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. [online]. [Eur-lex.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158) [cit. 2025-28-05]. 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](https://eur-lex.europa.eu) [cit. 2025-28-05]. 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. 2025-27-05]. 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. 2025-27-05]. 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.