

Záměry ČMKOS realizované prostřednictvím sociálního dialogu v roce 2016



Praha, listopad 2016

Informační brožura

Záměry ČMKOS

**realizované prostřednictvím
sociálního dialogu
v roce 2016**

INFORMAČNÍ BROŽURA

Praha, listopad 2016

© ČMKOS
JUDr. Vít Samek
Ing. Hana Popelková
Praha 2016

ISBN: 978-80-86809-17-5

**Odborná metodická pomůcka realizovaná pro potřebu jednání sociálních partnerů
ke koncepční novele zákoníku práce v souladu s § 320a platného zákona
č. 262/2006 Sb., zákoníku práce – financovaná ze státního rozpočtu ČR**

I. Úvodem

Do rámce aktivit sociálních partnerů na celostátní úrovni, podporovaných státem na základě § 320a zákoníku práce, spadají především činnosti ČMKOS směřující s podporou ostatních sociálních partnerů zastoupených v Radě hospodářské a sociální dohody (SP ČR, ASO a KZPS) k odstranění právních překážek, které brání plnému využívání svobody sdružování zaměstnanci a zaměstnavateli a obhajobě jejich ekonomických, sociálních i kulturních práv odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů.

Tyto překážky byly způsobeny především reformou soukromého práva, která nabyla účinnosti dnem 1. ledna 2014 v situaci, kdy po pádu vlády Petra Nečase byly za úřednické vlády Jiřího Rusnoka přijímány ve výjimečném právním režimu v Senátu Parlamentu České republiky související zákony a provádějící právní úpravy. Největší problémy způsobilo sociálním partnerům přenesení jejich evidence z Ministerstva vnitra na rejstříkové soudy v režimu, který se velmi blíží registraci obchodních společností.

Spolu s hmotněprávními změnami v oblasti sdružovacího práva, které necitlivě podřizují právní režim odborových organizací a organizací zaměstnavatelů „spolkovému právu“, to vyvolalo řadu problémů v praxi, které ve svém důsledku představují porušení závazků v oblasti svobody sdružování vyplývajících z mezinárodních smluv, které Česká republika ratifikovala a které mají přednost před zákony přijímanými Parlamentem České republiky.

ČMKOS se proto zaměřila s podporou ostatních sociálních partnerů na přípravu a prosazení změn v oblasti sdružovacího práva a v oblasti soukromého práva, které by odstranily největší právní překážky, zejména ty, které by vedly ke změně praxe rejstříkových soudů při realizaci činností v oblasti evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Uskutečnila se řada jednání v rámci RHSD, s předsedou vlády a zúčastněnými ministry, v nichž sociální partneři usilovali o nápravu pro ně nepřijatelného stavu jak legislativy, tak rozhodovací praxe rejstříkových soudů.

Po odmítnutí návrhu samostatného zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů vládou koncem roku 2015 připravila ČMKOS pozměňovací návrhy k vládním návrhům novel občanského zákoníku, rejstříkového zákona, zákona o obchodních korporacích, zákona o účetnictví a k poslanecké novele zákona o registru smluv, které se snaží vytvořit potřebný právní rámec, který měl být založen zákonem o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, dílčími úpravami uvedených zákonů.

Prvním výrazným úspěchem této snahy bylo schválení novely občanského zákoníku Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky dne 26. října 2016 ve znění, které zahrnovalo všechny pozměňovací návrhy ČMKOS. Důležité je, že tyto změny byly schváleny výraznou většinou (150 ku 4) hlasů poslanců a mají tak silnou podporu Poslanecké sněmovny. O těchto změnách, které významně pozitivně ovlivní provádění evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, pojednává kapitola II. této informační brožury. K plnému úspěchu této legislativní aktivity ČMKOS je zapotřebí, aby novelu občanského zákoníku, jejíž součástí je i novela rejstříkového zákona, schválil Senát, podepsal ji prezident republiky a byla poté zveřejněna ve Sbírce zákonů. Je předpoklad, že tyto podmínky budou naplněny

a schválené změny nabydou účinnosti dnem 1. ledna 2017. ČMKOS v návaznosti na to upraví vlastní metodiku týkající se povinností odborových organizací ve vztahu k veřejným rejstříkům.

V kapitole III. se budeme věnovat legislativním problémům, které je zapotřebí ještě urychleně vyřešit, což mají zajistit ČMKOS připravené pozměňovací návrhy k vládním návrhům novel zákona o obchodních korporacích, zákona o účetnictví či k poslanecké novele zákona o registru smluv. Další problémy může vyvolat vládou připravovaný návrh zákona o zápisu statusu veřejné prospěšnosti, připravovaná daňová reforma a další právní předlohy, s nimiž hodlá současná vládní koalice oslovit Poslaneckou sněmovnu ještě v tomto funkčním období. Problematice obsahu a přípravy tzv. koncepční novely zákoníku práce jsou věnovány samostatné odborné metodické pomůcky.

K výrazným úspěchům sociálního dialogu na celostátní úrovni patří i růst mezd, který je hlavním dominantou kolektivního vyjednávání (kolektivní smlouvy vyššího stupně i podnikové kolektivní smlouvy) a činnosti odborových svazů sdružených v ČMKOS. Konkrétním výsledkům v této oblasti je věnována kapitola IV. této informační brožury. Cílem ČMKOS, který byl veřejně prezentován v rámci Manifestačního mzdového mítinku pořádaného ČMKOS dne 7. září 2016, je dosáhnout v roce 2017 (ve srovnání s rokem 2016) nárůst průměrné nominální mzdy v podnikatelské sféře ve výši 5 až 5,5%.

Úroveň platů je každoročně předmětem jednání ČMKOS a příslušných odborových svazů s vládou. Vládní návrh státního rozpočtu na rok 2017 počítá především zásluhou ČMKOS se zvýšením objemu prostředků na platy ve většině rozpočtové sféry o 5 % a u regionálního školství o 8 % (tlakem ČMKOS bylo dokonce dosaženo tohoto zvýšení ve školství již od 1. září 2016 a u ostatních zaměstnanců rozpočtové sféry od 1. listopadu 2016). Ve zdravotnictví dojde od 1. ledna 2017 ke zvýšení platových tarifů o 10 %. Ke stejnému datu se zvýší přiděl do fondu kulturních a sociálních potřeb na 2 %.

ČMKOS bude usilovat o to, aby příznivý trend zvyšování mezd a platů v návaznosti na předpokládaný růst české ekonomiky pokračoval i v následujícím období. Proto se bude snažit ještě před volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR vyjednat další nárůst platů, který bude zapracován do návrhu státního rozpočtu na rok 2018. Zároveň bude ještě po této vládě požadovat, aby rozhodla o dalším navýšení minimální mzdy pro rok 2018. ČMKOS bude i po nové vládě požadovat přihlášení se k podpoře prorůstové vládní politiky spojené s pokračováním výrazného nárůstu mezd a platů.

Významné úspěchy zaznamenala v rámci celostátního sociálního dialogu s podporou ostatních svazů i ČMKOS na celostátní úrovni i řada odborových svazů sdružených v ČMKOS. Připomenout je na místě zejména úspěšný boj Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie, naftového průmyslu za snížení důchodového věku zaměstnanců v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, Odborového svazu dopravy při řešení problematiky odměňování řidičů ve veřejné linkové osobní autobusové dopravě, Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče, Českého odborového svazu pracovníků školství v boji za vyšší platy atd.

Uvedené výsledky sociálního dialogu v roce 2016 jsou příznivým příslibem pro rok 2017, který však bude do značné míry ovlivněn blížícími se volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky.

II. Úspěchy v legislativní činnosti

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky schválila dne 26. října 2016 novelu občanského zákoníku ve znění, které zahrnuje následující komplexní pozměňovací návrh ČMKOS, předložený předsedou Výboru pro sociální politiku Poslanecké sněmovny Jaroslavem Zavadilem (označený v rámci hlasovací procedury navržené garančním Ústavněprávním výborem Poslanecké sněmovny jako A. 8). V následujícím přehledu jsou k jednotlivým navrhovaným ustanovením připojena odůvodnění navrhovaných změn, která byla součástí pozměňovacího návrhu, a jednotlivé změny jsou pro větší přehlednost doplněny o pořadová čísla.

Pozměňovací návrhy k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony (Sněmovní tisk 642)

A. 8. V části první čl. I se za dosavadní bod 17 vkládají nové body, které znějí:

1. „X. V § 3025 se na konci textu odstavce 2 doplňují se slova „ ; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace“.

Odůvodnění:

V rámci reformy soukromého práva byla zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (dále jen „zákon o veřejných rejstřících“), převedena evidence občanských sdružení (do níž spadaly i odborové organizace a organizace zaměstnavatelů) vedená Ministerstvem vnitra podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sdružování občanů“), do veřejného rejstříku vedeného rejstříkovými soudy.

Rejstříkové soudy změnilo oproti Ministerstvu vnitra, které postupovalo jednotně a bez zbytečných průtahů a formalit jak v případech vzniku, tak v případech změny i zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, **při formulačně shodné nové právní úpravě** obsažené § 3025 nového občanského zákoníku a § 121 rejstříkového zákona **s předchozí právní úpravou** obsaženou v § 9a zrušeného zákona o sdružování občanů **přístup k evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů v neprospěch těchto organizací.**

Při provádění zápisů jejich změn a zániku zahajují soudní řízení, v jehož rámci požadují zejména po odborových organizacích řadu formalit, v rozporu s právními předpisy a mezinárodními závazky České republiky, kterými brání výkonu odborové činnosti. **Důsledkem** tohoto postupu (požadavků na doplnění oznámení) **jsou** především **průtahy při provádění zápisů, zbytečné náklady** na straně odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a v řadě případů **i nemožnost zrušit a následně vymazat zaniklou odborovou organizaci z rejstříku odborových organizací.**

Postup rejstříkových soudů (ani na úrovni téhož rejstříkového soudu) není přítom při provádění zápisů změn a zániku uvedených organizací jednotný **a prohlubuje se tak právní nejistota** odborových organizací a organizací zaměstnavatelů **v rejstříkových záležitostech**. Cestou podávání opravných prostředků odborovými organizacemi v jednotlivých případech, o nichž dosud vrchní soudy v konkrétních případech nerozhodly, jednotný postup rejstříkových soudů zajistit nelze.

V praxi již došlo i k případu, kdy rejstříkový soud ze své iniciativy zrušil s likvidací (!) odborovou organizaci, kterou požádal o provedení změny jejího názvu a která nestihla soudu dodat ve velmi krátké lhůtě stanovené soudem souhlas zaměstnavatele s uvedením sídla odborové organizace jako sídla odborové organizace (důvodem zmeškání lhůty přitom byla nedosažitelnost statutárních zástupců zaměstnavatele v soudem stanovené lhůtě).

K zajištění nápravy, tj. zajištění souladu postupu rejstříkových soudů, který by byl plně v souladu s mezinárodními závazky České republiky, zejména který by zabránil porušování odborových práv a který by zajistil funkčnost rejstříku odborových organizací (soulad v něm uvedených údajů se skutečností), **je tak zapotřebí přijetí navrhované legislativní úpravy, která obnoví v rejstříkových otázkách týkajících se zápisů změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů postup uplatňovaný před nabytím účinnosti současné právní úpravy, shodný se zápisem vzniku uvedených organizací**.

Ukázalo se, že více než dvouleté úsilí sociálních partnerů, zejména vedení Českomoravské konfederace odborových svazů dosáhnout nápravy v jednáních s představiteli rejstříkových soudů, s příslušnými ministry a dalšími představiteli státu jednotného postupu při zápisech vzniku, změn a zániku odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, cestou podávání opravných prostředků či snahou o „metodické“ usměrnění v rámci justice, k uspokojivému řešení nevede. Přijetí zvláštní zákonné úpravy evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a přenesení této agendy z rejstříkových soudů na Ministerstvo práce a sociálních věcí vláda i z obav z finančních nákladů takového kroku odmítla.

Navrhovaná minimální úprava textu občanského zákoníku a rejstříkového zákona **bude účinným prostředkem ke zjednání nápravy současného protiprávního stavu**, který je s ohledem na základní principy ústavního pořádku České republiky i jejího fungování jako právního státu nepřijatelný a **kteřý zpochybňuje i věrohodnost veřejného rejstříku a údajů v něm uvedených**.

Ve veřejném rejstříku tak např. zůstávají a **bez změny právní úpravy navrhovaným způsobem „na věky“ zůstanou zapsány jako existující již zaniklé odborové organizace**, u nichž již nelze (objektivně, bez ohledu na přání soudu či požadavek zákona) provést rejstříkovými soudy požadovanou likvidaci, **a počet takových skutečností neodpovídajících údajů ve veřejném rejstříku poroste**.

Obdobně ve veřejném rejstříku zůstanou „na věky“ zapsány (a počet takových skutečností neodpovídajících údajů ve veřejném rejstříku poroste) např. **nesprávné údaje o sídlu odborové organizace v souvislosti s jeho změnou**, vyvolanou reakcí na změnu sídla zaměstnavatele, když nebude moci odborová organizace doložit písemný, zaměstnavatelem podepsaný

a úředně ověřený souhlas zaměstnavatele; ten jej v praxi často odmítá odborové organizaci udělit v rámci svého nátlaku na odborovou organizaci ke změně postojů v kolektivním vyjednávání.

Uvedený požadavek rejstříkového soudu je přítom v takovém případě v rozporu s ustanovením § 277 zákoníku práce, podle kterého je „zaměstnavatel povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti...“.

Navrhovaný postup rejstříkových soudů, podle kterého se použijí obdobná pravidla neformálního postupu a časové účinnosti změn a zániku odborové organizace, odpovídá potřebám praxe i mezinárodním pravidlům, a je proto vhodný a účelný. Není spojen s žádnými rozpočtovými dopady, neovlivní negativně ani podnikatelské prostředí v České republice, naopak administrativně zjednoduší provádění rejstříkové agendy, odstraní náklady odborových organizací i zaměstnavatelů spojených s touto agendou a odstraní překážky kolektivnímu vyjednávání v podnicích.

K mezinárodněprávním souvislostem navrhované změny rejstříkové úpravy týkající se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů:

Ze skutečnosti, že odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jako subjekty sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání jsou podle nové právní úpravy považovány za právnické osoby sui generis, na které se dle § 3025 občanského zákoníku ustanovení o právnických osobách a spolcích **použijí přiměřeně v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv**, vyplývá, že **ve vztahu k těmto právnickým osobám nelze přistupovat stejně jako k jiným právnickým osobám, zejména jako k obchodním společnostem.**

To se týká zejména otázky provádění zápisů jejich změn a zániku, kde jakékoliv **průtahy, zejména vyvolávané nečinností soudů či jejich neopodstatněnými požadavky na doplňování podkladů** k oznámením o změnách či zániku odborových organizací, popř. organizací zaměstnavatelů, zakládají **porušení mezinárodních závazků České republiky v oblasti svobody sdružování.**

Zákonná právní úprava i praxe týkající se odborových organizací a organizací zaměstnavatelů včetně postupu rejstříkových soudů při zápisech vzniku, změn a zániku odborových organizací musí být v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. **Především se jedná o Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborové organizovat (č. 489/1990 Sb.)** a dále o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a o Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.).

Odlisný charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů od ostatních právnických osob, vycházející především z jejich specifické činnosti zaměřené na ochranu oprávněných zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a ze zmíněné mezinárodní úpravy, která má přednost před českými zákony, **vyžaduje a zdůvodňuje potřebu**

jiného, podstatně méně formálního zacházení, a to i při zapisování do veřejného rejstříku.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborové organizace (i organizace zaměstnavatelů) a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací – to se týká i zápisů změn a zániku odborové organizace. I zde musí být ze strany státu a jeho orgánů (tj. jak moci zákonodárné, tak výkonné i soudní) postupováno tak, aby byla maximálně šetřena práva nejen odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců (popř. organizace zaměstnavatelů jako zástupce zaměstnavatelů), ale předně i práva zaměstnanců (zaměstnavatelů) samotných, co se týče koaliční svobody a práv z toho vyplývajících. Důležitá jsou zejména následující ustanovení Úmluvy č. 87:

Podle článku 2 „Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož i stát se členy takových organizací, **a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací.**“

Podle článku 3 „Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, **zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost** a formulovat svůj program.“ a dále „**Veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.**“

Podle článku 8 odst. 2 „Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou.“

Podle článku 11 „každý **členský stát**, pro nějž platí tato úmluva, **se zavazuje učinit všechna vhodná a potřebná opatření, aby zajistil zaměstnancům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se sdružovat.**“

Skutečnost, že Česká republika za současného stavu legislativy i praxe rejstříkových soudů porušuje Úmluvu č. 87, kterou ratifikovala, lze dovodit i z „judikatury“ Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace schvalované každoročně vládami a sociálními partnery členských zemí této celosvětové tripartitní mezinárodní organizace působící ve struktuře Organizace spojených národů při projednávání jednotlivých případů porušování závazků vyplývajících z ratifikovaných mezinárodních úmluv na Mezinárodní konferenci práce probíhající každoročně v první polovině června v Ženevě.

Tato „judikatura“ je obsažena v dokumentu (sbírce) nálezů Výboru pro svobodu sdružování nazvané „Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO - Fifth (revised) edition 2006“. Ve vztahu k současným největším problémům českých odborových organizací souvisejícím s prováděním evidence jejich vzniku, změn a zániku rejstříkovými soudy je na místě připomenout některé zajímavé výroky Výboru pro svobodu sdružování, které členské země ve své legislativě a praxi respektují:

279. Formality stanovené právem pro vznik odborové organizace nesmí být aplikovány takovým způsobem, který zdržuje nebo brání vzniku odborových organizací. **Každé zdržení způsobené orgánem evidujícím odborové organizace zakládá porušení článku 2 Úmluvy č. 87.**

296. Ačkoliv evidenční procedury velmi často představují pouhou formalitu, existuje **řada členských zemí**, v nichž **propůjčuje právo příslušným orgánům více či méně k volné úvaze rozhodnout o tom, zda organizace (odborová, zaměstnavatelská) splňuje všechny podmínky požadované pro evidenci**, a tím vytvářejí situaci podobnou té, v níž je vyžadován předchozí souhlas (předběžný souhlas příslušného orgánu státu se vznikem odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů je považován Výborem pro svobodu sdružování standardně za porušení Úmluvy č. 87). Podobná situace nastává, pokud existuje komplikovaná a dlouhá evidenční procedura nebo pokud příslušný státní orgán disponuje přílišnou mírou volné úvahy; tyto faktory mohou vytvořit vážnou překážku pro vznik odborové organizace a vedou k popření práva organizovat se bez předchozího souhlasu.
303. Pokud výkladové obtíže standardů týkajících se zápisu odborové organizace do příslušného státního registru vytvářejí situaci, v níž může příslušný orgán nepřiměřeně využívat svoji pravomoc, mohou vznikat problémy v otázce souladu s Úmluvou č. 87.
307. Dlouhá evidenční povinnost zakládá vážnou překážku pro vznik (odborových) organizací a rovná se odeprání práva zaměstnanců na založení odborové organizace bez předchozího souhlasu (povolení).

Výklad:

Důsledkem schválení pozměňovacího návrhu ČMKOS je, že rejstříkové soudy budou muset postupovat při provádění zápisů změn a zrušení (zániku) odborových organizací stejným (méně formálním) způsobem a ve stejných lhůtách jako při provádění zápisů vzniku odborových organizací.

2. Y. V 3041 se doplňuje odstavec 3, který zní:

„(3) Ustanovení odstavce 2 části věty druhé za středníkem se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahuje.““.

Následující body se přečísľují.

Odůvodnění:

Viz odůvodnění k bodu č. 1. České rejstříkové soudy začínají v poslední době bez návrhu rušit odborové organizace v případech drobných administrativních chyb v údajích o sídle odborové organizace (Např. Městský soud v Praze usnesením ze dne 26. 4. 2016, č. j. 75 Cm 59/20016-2 zahájil řízení bez návrhu o zrušení ZO NOS PPP PENAM, a.s. Českobudějovická pekárna se sídlem Vrbenská 1070/10, České Budějovice 5, 370 03 České Budějovice s likvidací a následně tuto organizaci zrušil) s tím, že odborová organizace fakticky nesídlí na adrese zapsané ve spolkovém rejstříku jako adrese svého sídla a tato skutečnost je soudu známa z jeho vlastní činnosti.

Uvedený nesoulad soudy zjišťují porovnáním údajů obsažených v registru RUIAN s údaji zapsanými ve spolkovém rejstříku v okamžiku, kdy tuto skutečnost zjišťují a k rušení odborové organizace přistupují i v případě, kdy je následně z důvodu prostupnosti informačních systémů

mů veřejné správy v souladu se zákonem č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů, tato nesrovnalost odstraněna i bez návrhu na změnu sídla odborové organizace.

Takový postup je ve vztahu k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů v rozporu s výše uvedenou Českou republikou ratifikovanou Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat (č. 489/1990 Sb.) a dalšími mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána a brání výkonu práva odborově se sdružovat.

Protože české rejstříkové soudy neuplatňují ve vztahu k uvedené úmluvě zásadu „iura novit curia“, navrhuje se k zajištění souladu jejich postupu s touto úmluvou výslovná legislativní úprava.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborové organizace (i organizace zaměstnavatelů) a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací – ze strany státu a jeho orgánů (tj. jak moci zákonodárné, tak výkonné i soudní) postupováno tak, aby byla maximálně šetřena práva odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců (popř. organizace zaměstnavatelů jako zástupce zaměstnavatelů), i práva zaměstnanců (zaměstnavatelů) samotných, co se týče koaliční svobody a práv z toho vyplývajících (viz výše uvedená citovaná ustanovení Úmluvy č. 87). Např. podle článku 8 odst. 2 „**Vnitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou.**“.

Výklad:

Důsledkem schválení pozměňovacího návrhu ČMKOS je, že se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů neuplatní sankční mechanismus obsažený v § 3041 odst. 2, části druhé věty za středníkem občanského zákoníku (viz tučně vyznačený text):

*(2) Ustanovení společenské smlouvy nebo statutu právnických osob uvedených v odstavci 1, která odporují donucujícím ustanovením tohoto zákona (tj. občanského zákoníku), pozbývají závaznosti dnem nabytí jeho účinnosti; právnická osoba přizpůsobí do tří let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (tj. do 31. prosince 2016) společenskou smlouvu nebo statut úpravě tohoto zákona a doručí je orgánu veřejné moci, který vede veřejný rejstřík, do něhož je právnická osoba zapsána. Neučiní-li tak, příslušný orgán veřejné moci jí k tomu vyzve a stanoví ve vyzvě dodatečnou přiměřenou lhůtu ke splnění této povinnosti; **uplyne-li dodatečná lhůta marně, soud právnickou osobu na návrh orgánu veřejné moci nebo osoby, která na tom osvědčí právní zájem, zruší a nařídí její likvidaci.***

Změna provedená novelou občanského zákoníku tedy nezbavuje odborové organizace a organizace zaměstnavatelů povinnosti uvést své stanovy či statut do souladu s donucujícími ustanoveními občanského zákoníku, avšak zbavuje v souladu s ochranou garantovanou Úmluvou MOP č. 87 rejstříkový soud možnosti odborovou organizací nebo organizací zaměstnavatelů, která tuto povinnost nesplní, zrušit a nařídít její likvidaci.

3. V dosavadní části sedmé čl. VIII se za dosavadní bod 3 vkládá nový bod, který zní:

„X. V § 25 se na konci odstavce 2 doplňuje věta „Údaje o členech orgánu odborové organizace se zpřístupní veřejnosti jen na základě písemné žádosti odborové organizace.“.“.

Následující body se přečísloují.

Odůvodnění:

Navržené doplnění pravidla týkajícího se zveřejnění zápisu údajů o členech orgánu odborové organizace sleduje zajištění osobní ochrany těchto osob, které jsou jinak vystaveny v rámci působení odborové organizace u zaměstnavatele, zejména v průběhu kolektivního vyjednávání a řešení konfliktů sociálních partnerů (organizování protestních akcí včetně stávek) nátlaku, hrozbám propuštění či násilím.

Bohužel i v České republice se vyskytuje taková praxe ze strany některých zaměstnavatelů, která směřuje těmito prostředky ke zrušení odborové organizace, k ovlivnění průběhu a výsledků kolektivního vyjednávání, která brání svobodnému odborovému sdružování, zakládání a působení odborových organizací a kolektivnímu vyjednávání v souladu s mezinárodními závazky České republiky, zejména vyplývajících z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat a Úmluvy MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat.

Navržená úprava v podobě výjimky z obecného pravidla veřejné přístupnosti osobních údajů zapsaných ve veřejném rejstříku představuje významné opatření k ochraně života a zdraví odborových funkcionářů v uvedených případech. Současně ponechává prostor pro uplatnění obecného pravidla na žádost odborové organizace tam, kde jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a jejich zástupci založeny na sociálním partnerství, vzájemné úctě a respektování práva.

Výklad:

Důsledkem schválení pozměňovacího návrhu ČMKOS je, že ke zveřejnění zápisu údajů o členech orgánu odborové organizace ve veřejném rejstříku bude moci docházet pouze na základě písemné žádosti odborové organizace – tj. rejstříkové soudy budou muset po dni účinnosti novely občanského zákoníku zajistit skrytí všech dnes uveřejněných údajů o členech orgánu odborové organizace ve veřejném rejstříku.

4. V dosavadní části sedmé čl. VIII se za dosavadní bod 17 vkládá nový bod, který zní:

„X. V § 121 se na konci textu odstavce 1 doplňují slova „ ; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace“.“.

Následující body se přečísloují.

Odůvodnění:

Navržené doplnění pravidla o zápisu změny a zániku odborové organizace a organizace zaměstnavatelů navazuje na navrženou změnu v § 3025 odst. 2 občanského zákoníku (viz A.). Bliže viz výše uvedené odůvodnění ke změně navržené pod písm. A.

Výklad:

Důsledkem schválení pozměňovacího návrhu ČMKOS, který zajišťuje obsahovou i formální shodu obdobných ustanovení občanského zákoníku a rejstříkového zákona, je, že rejstříkové soudy budou muset postupovat při provádění zápisů změn a zrušení (zániku) odborových organizací stejným (méně formálním) způsobem a ve stejných lhůtách jako při provádění zápisů vzniku odborových organizací.

5. V dosavadní části sedmé čl. VIII se za dosavadní bod 19 vkládají nové body, které znějí:

„X. V § 121 se doplňují odstavce 4 a 5, které znějí:

„(4) Návrh na zápis změny a na výmaz právnické osoby podle odstavce 1 lze podat pouze na formuláři, jehož náležitosti stanoví vyhláškou Ministerstvo spravedlnosti.

(5) Odborová organizace má právo na zápis svého sídla do veřejného rejstříku podle sídla zaměstnavatele, u kterého působí, nebo jeho části, u které působí.“

Y. V § 122 se na konci odstavce 3 doplňuje věta „Část věty první za středníkem se nevztahuje na odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů.“

Následující body se přechýlí.

Odůvodnění:

K bodu X (nový § 121 odst. 4):

Navrhuje se zmocnění k vydání prováděcího předpisu, který upraví zúžený okruh náležitostí zvláštního formuláře pro podávání návrhu na zápis změny a na výmaz odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů z veřejného rejstříku. Prováděcí předpis tak zjednoduší praxi rejstříkových soudů v těchto záležitostech a urychlí řízení ve věci zápisu vzniku, změn a zániku uvedených právnických osob. Blíže viz výše uvedené odůvodnění ke změně navržené pod písm. A.

K bodu X (nový § 121 odst. 5):

Rejstříkové soudy při zápisu do veřejného rejstříku požadují uvedení právního důvodu užívání sídla odborové organizace. Je-li tímto sídlem sídlo zaměstnavatele, vyžadují jeho ověření písemným souhlasem s umístěním sídla odborové organizace. Ten někteří zaměstnavatelé v rámci svého nátlaku na odborovou organizaci v rámci kolektivního vyjednávání odmítají odborové organizaci udělit, ačkoliv jej lze vyvodit z ustanovení § 277 zákoníku práce, které ukládá zaměstnavatelům povinnost vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti. Je proto zapotřebí odstranit tento problém, který brání svobodnému odborovému sdružování a autonomii odborové organizace v jejich organizačních záležitostech, výslovnou právní úpravou, která stanoví, že odborová organizace má právo na zápis svého sídla podle sídla zaměstnavatele nebo jeho části.“

K bodu Y:

České rejstříkové soudy začínají v poslední době bez návrhu rušit odborové organizace v případech drobných administrativních chyb v údajích o sídle odborové organizace (Např. Městský soud v Praze usnesením ze dne 26. 4. 2016, č. j. 75 Cm 59/20016-2 zahájil řízení bez

návrhu o zrušení ZO NOS PPP PENAM, a.s. Českobudějovická pekárna se sídlem Vrbenská 1070/10, České Budějovice 5, 370 03 České Budějovice s likvidací) s tím, že odborová organizace fakticky nesídí na adrese zapsané ve spolkovém rejstříku jako adrese svého sídla a tato skutečnost je soudy známa z jeho vlastní činnosti. Uvedený nesoulad soudy zjišťují porovnáním údajů obsažených v registru RUIAN s údaji zapsanými ve spolkovém rejstříku v okamžiku, kdy tuto skutečnost zjišťují a k rušení odborové organizace přistupují i v případě, kdy je následně z důvodu prostupnosti informačních systémů veřejné správy v souladu se zákonem č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů, tato nesrovnalost odstraněna i bez návrhu na změnu sídla odborové organizace.

Takový postup je ve vztahu k odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů v rozporu s výše uvedenou Českou republikou ratifikovanou Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat (č. 489/1990 Sb.) a dalšími mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána a brání výkonu práva odborově se sdružovat. Protože české rejstříkové soudy neuplatňují ve vztahu k uvedené úmluvě zásadu „iura novit curia“, navrhuje se k zajištění souladu jejich postupu s touto úmluvou výslovná legislativní úprava.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborové organizace (i organizace zaměstnavatelů) a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací – ze strany státu a jeho orgánů (tj. jak moci zákonodárné, tak výkonné i soudní) postupováno tak, aby byla maximálně šetřena práva odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců (popř. organizace zaměstnavatelů jako zástupce zaměstnavatelů), i práva zaměstnanců (zaměstnavatelů) samotných, co se týče koaliční svobody a práv z toho vyplývajících (viz výše uvedená citovaná ustanovení Úmluvy č. 87). Např. podle článku 8 odst. 2 „**Unitrostátní zákonodárství nesmí omezovat, ani nesmí být uplatňováno tak, aby omezovalo záruky stanovené touto úmluvou.**“

Výklad:

Důsledkem schválení pozměňovacího návrhu ČMKOS bude v případě nového § 121 odst. 4 zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, výrazné formální zjednodušení formulářů týkajících se žádostí o zápis vzniku, změny a zápisu odborových organizací, které budou vydány vyhláškou Ministerstva spravedlnosti.

Odborová organizace získá novou úpravou obsaženou v § 121 odst. 5 zákona o veřejných rejstřících zákonem garantované právo na zápis svého sídla do veřejného rejstříku podle sídla zaměstnavatele, u kterého působí, nebo jeho části, u které působí, což odstraní dnešní problémy se získáním souhlasu zaměstnavatele s takovým umístěním sídla odborové organizace, popř. s doložením právního důvodu užívání sídla odborové organizace rejstříkovému soudu.

Pokud jde o novelizaci § 122 odstavce 3 zákona o veřejných rejstřících, podle dnešní právní úpravy „Nepřízpůsobí-li zapsaná osoba zapsaný stav stavu požadovanému tímto zákonem ve lhůtě podle odstavců 1 a 2, rejstříkový soud ji k tomu vyzve a stanoví ve vyzvě dodatečnou přiměřenou lhůtu ke splnění této povinnosti; uplyne-li dodatečná lhůta marně, soud na návrh rejstříkového soudu nebo osoby, která na tom osvědčí právní zájem, zapsanou osobu zruší a nařídí její likvidaci.“

V důsledku přijetí pozměňovacího návrhu ČMKOS se část věty první za středníkem nebude vztahovat na odborové organizace, mezinárodní odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a mezinárodní organizace zaměstnavatelů. Tj. ode dne účinnosti novely nového občanského zákoníku nebude moci soud na návrh rejstříkového soudu nebo osoby, která na tom osvědčí právní zájem, odborovou organizaci ani organizaci zaměstnavatelů zrušit a nařídit její likvidaci. Rovněž nebude moci přijímat od jakýchkoliv osob, které by chtěly osvědčit právní zájem na takovém kroku, návrh na zrušení odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů.

Obnovení povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností

V průběhu roku 2016 se odehrál úspěšný zápas ČMKOS o navrácení institutu povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách do zákona o obchodních korporacích, byť výsledné řešení představuje určitý kompromis a nenaplnuje plně očekávání odborů v této oblasti.

ČMKOS vypracovala legislativní podobu návrhu novely zákona o obchodních korporacích, který skupina poslanců ČSSD vedená Jaroslavem Zavadilem předložila k projednání Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky. Tento návrh byl jako sněmovní tisk č. 592 zařazen na 36. schůzi Poslanecké sněmovny, která započala dne 24. listopadu 2015, poté však bylo na základě tlaku zaměstnavatelů, pravicové opozice v Poslanecké sněmovně a Hospodářské komory projednávání tohoto poslaneckého návrhu zákona odkládáno a probíhala politická jednání o nalezení kompromisního návrhu, který by umožnil uvedený institut, byť ne zcela v původní podobě do českého právního řádu navrátit.

Poslanecký návrh novely korporátního zákona byl konečně zařazen na pořad jednání Poslanecké sněmovny dne 9. listopadu 2016. Ve třetím čtení poté Hnutí ANO (na tiskové konferenci svolané den před jednáním) a ODS (vystoupením předsedy strany při jednání) veřejně deklarovaly svoji vůli tento návrh zákona zamítnout. V následném hlasování se jim však tuto vůli nepodařilo prosadit a poslanecká novela korporátního zákona byla poté schválena poměrem hlasů 98 pro ku 51 proti.

K obnovení institutu povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností tak dojde ve variantě přednesené poslancem Jaroslavem Klaškou (KDÚ–ČSL), počítající s navrácením institutu povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností, které zaměstnávají více než 500 zaměstnanců (pro tuto variantu se vyslovilo 100 poslanců, proti bylo 37 poslanců poté, kdy v předcházejícím hlasování byl zamítnut pozměňovací návrh poslance KSČM Vladimíra Konička, který navrhoval minimální počet 250 zaměstnanců).

U akciových společností, které zaměstnávají méně než 500 zaměstnanců, tak bude o obnovení institutu povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách třeba usilovat, tak jako v posledních třech letech, v rámci kolektivního vyjednávání.

III. Legislativní problémy, které je třeba ještě odstranit

V rámci reformy soukromého práva je realizován postupný proces zhoršování právních a faktických podmínek pro realizaci sdužovacího práva v České republice, zastupování zaměstnanců při obhajobě a prosazování jejich zájmů a v oblasti kolektivního vyjednávání.

Uvedené „utahování šroubů“, na kterém se svojí normotvorbou podílí zejména Ministerstvo spravedlnosti a soudy v oblasti rejstříkového práva, nově pak i Ministerstvo financí změnami v oblasti účetnictví i vládní koalice jako celek v souvislosti s registrem smluv a v praxi zejména rejstříkové soudy svojí byrokratickou praxí, zejména při vyřizování žádostí odborových organizací o zápisy změn a zániku odborových organizací do „spolkového“ rejstříku, **nese známky organizovaného procesu**, jehož cílem je omezit svobodu sdužování a kolektivní vyjednávání v České republice.

Ať se za těmito změnami právní úpravy skrývá úmysl, nekoordinovanost či neznalost omezení vyplývajících pro národní legislativu z ratifikovaných mezinárodních smluv, **v posledních třech letech dochází k výrazně restriktivnímu vývoji s ohledem na podmínky pro působení zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů a úspěšnou realizaci sociálního dialogu.**

Negativní následky rekodifikace soukromého práva se přitom dotýkají široké, dříve velmi stabilní oblasti individuálního a kolektivního pracovního práva a sociálního dialogu. Odrážejí zaměstnance od zakládání odborových organizací i od ochoty podílet se osobně na vedení sociálního dialogu, kolektivního vyjednávání či obhajoby zájmů zaměstnanců rozšiřováním stále namáhavější administrativní agendy předepisované státem spojené se zveřejňováním řady osobních dat a citlivých osobních údajů ve veřejném rejstříku.

Nový občanský zákoník a na něj navazující další **nové právní předpisy v dnes platné a účinné podobě nerespektují plně zvláštní charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů** jako subjektů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, **kteřé požívají zvláštní právní ochrany plynoucí z mezinárodních smluv**, které Česká republika ratifikovala a **kteřé mají z tohoto důvodu přednost před českými zákony¹⁾ a přistupují k nim jako k obchodním společnostem.**

Přednost má v nových právních úpravách chybně ochrana zájmů třetích osob (věřitelů), která má v oblasti průmyslových vztahů zcela marginální význam, **nikoliv ochrana zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a jejich zástupců, která je podstatou průmyslových vztahů.**

¹⁾ Zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) č. 87 o svobodě sdužování a ochraně práva se odborové organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), **Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat, 1949 (č. 470/1990 Sb.)**, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), Listina základních práv Evropské unie, Evropská sociální charta ad.

Zásadní negativní důsledky souvisejí se změnami evidence odborových organizací realizovanými zákonem č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob (rejstříkový zákon), který zcela necitlivě uplatňuje až na drobné výjimky pravidla, která jsou opodstatněná ve vztahu k obchodním společnostem, v jejichž činnosti se odráží konflikt zájmů mezi podnikatelem a jeho zákazníky a konflikt zájmů mezi podnikatelem a jeho společníky, kde je na místě maximální informační otevřenost, aby se předešlo jednostrannému zvýhodnění některé z konkurujících si stran v široké plejádě obchodních zájmů.

Sociální konflikty, jichž se týká sdružovací právo zaměstnanců, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, jsou spojeny s jinými potřebami ochrany subjektů sociálního dialogu (sociálních partnerů), než je to v případě obchodních vztahů.

Kolektivní vyjednávání, spojené s krajními prostředky ochrany oprávněných zájmů, jimiž jsou právo zaměstnanců a odborových organizací na stávku a právo zaměstnavatelů na výluky, vyžaduje odlišné pojetí informační otevřenosti, která respektuje skutečnost, že zejména zástupci zaměstnanců jsou ve významné míře vystaveni praktikám, které představují ohrožení jejich zdraví, popř. života, a vystavují v této souvislosti značnému stresu jak je, tak jejich rodiny.

Návrh zákona o evidenci odborových organizací a organizací zaměstnavatelů byl s ohledem na tyto skutečnosti, které plně respektují uvedené mezinárodní smlouvy, které Česká republika ratifikovala a které ji zavazují, krokem správným směrem vzhledem k tomu, že takový odlišný systémový přístup představoval.

Lze jen litovat, že vláda pod nátlakem své Legislativní rady, složené v převážné míře ze spolutvůrců nového soukromého práva a jeho podporovatelů, od tohoto systémového přístupu ustoupila a otevřela prostor pro živelný přístup v jednotlivých dílčích úpravách, které jsou založeny na preferenci „jediného řešení platného pro všechny“ reagujícího výlučně na potřeby a zájmy regulace obchodní sféry.

V praxi se v důsledku přijetí nového soukromého práva a na něj navazujících právních úprav zásadním způsobem zhoršilo zejména provádění evidence vzniku, změn a zániku uvedených organizací, které nejsou rejstříkové soudy schopny realizovat ani několik let po převzetí této agendy z Ministerstva vnitra de lege artis a zhoršily se i podmínky pro působení odborových organizací a organizací zaměstnavatelů.

Tento nežádoucí vývoj pokračuje v roce 2016 **při přijímání dalších právních úprav, např. aktuálně v oblasti daní a účetnictví, registru smluv či účasti zaměstnanců na správě podniku** (účast zástupců zaměstnanců v kontrolních orgánech obchodních korporací) a **negativně se dotýká i působnosti a účinnosti kolektivních smluv** jako základního nástroje pro garanci a spoluutváření pracovních podmínek zaměstnanců.

Ze skutečnosti, že **odborové organizace a organizace zaměstnavatelů jsou** formálně i podle nové soukromoprávní úpravy považovány za **právnícké osoby sui generis** (za **veřejně prospěšné společnosti** – srov. § 324 zákoníku práce), na které se dle § 3025 občanského zákoníku ustanovení o právnických osobách a spolcích použijí přiměřeně v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, **vyplývá, že k nim nelze přistupovat stejně jako k jiným právnickým osobám, zejména jako k obchodním společnostem či spolkům.**

Specifický právní režim odborové organizace a organizace zaměstnavatelů je nezbytné v souladu s ústavním pořádkem České republiky uplatňovat v celém právním řádu, tj. jak v soukromém právu hmotném včetně jejich zápisů do veřejného rejstříku (rejstřík spolků), tak i v oblasti účetnictví, registru smluv, popř. v dalších oblastech, které se působení sociálních partnerů a oblasti kolektivního vyjednávání dotýkají.

Obecně lze konstatovat, že tvůrci nových právních úprav závazné mezinárodní smlouvy neberou v úvahu (často je ani neznají), v nejlepší případě se omezují pouze na strohé konstatování, že navrhovaná smlouva není v rozporu se závazky České republiky vyplývajícími z evropských smluv. Ukazuje se, že z hlediska souladu s takovými závazky jsou analyzovány s ohledem na možnost uložení závažných sankcí České republiky pouze směrnice Evropské unie, úmluvy Mezinárodní organizace práce, z jejichž porušení plynou s ohledem na podobu kontrolního mechanismu této jediné tripartitní mezinárodní organizace spadající do struktury Organizace spojených národů, zpravidla jen reputační postihy v delší časové perspektivě, jsou v legislativní praxi přehlíženy.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborové organizace (i organizace zaměstnavatelů) a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací. Úmluva č. 98 pak cílí k podpoře státu ve prospěch kolektivního vyjednávání a zajištění podmínek pro úspěšné utváření pracovních podmínek prostřednictvím uzavírání kolektivních smluv.

ČMKOS považuje v této situaci za jedinou možnost, jak lze zajistit nápravu a naplnění mezinárodních standardů v této oblasti, cestu dílčích změn shora uvedených zákonů v rámci projednávání jejich novel v rámci II. čtení v Poslanecké sněmovně na základě pozměňovacích návrhů připravených ČMKOS a podpořených poslanci současné vládní koalice. S uspokojením lze konstatovat, že tato strategie je úspěšná.

Nové právní úpravy, které prohlubují rejstříkové problémy

A) Práva garantovaná odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, narušuje závažným způsobem od 1. ledna 2016 novela zákona o účetnictví, zejména předepisováním zveřejňování účetních závěrek odborových organizací ve veřejném rejstříku, povinnými audity účetních závěrek, vyhotovováním výročních zpráv a zveřejňováním uvedených dokumentů ve spolkovém rejstříku – v praxi uplatnění uvedených zákonných povinností přináší nepřijatelný zásah do kolektivního vyjednávání, pro odborové organizace především do možnosti případného využití výkonu práva na stávku.

Má-li např. mít odborová organizace možnost využívat v praxi právo na stávku, nesmí zaměstnavatel znát její finanční situaci – snadno by posoudil z informací veřejně dostupných v rejstříku spolků a jeho sbírce listin, zda a jak dlouhou stávku je schopna odborová organizace vést apod. a svoboda kolektivního vyjednávání o mzdách a ostatních pracovních podmínkách by tak byla vážně narušena. Novelizace zákona o účetnictví je tak v rozporu s výše uvedenými mezinárodními úmluvami, které Česká republika ratifikovala, a proto i v rozporu s právním řádem České republiky.

B) Zákon č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv)

Podrobení účinnosti kolektivní smlouvy pravidlům zákona o registru smluv se jednoznačně přičítá Úmluvě MOP č. 87 o svobodě sdružování a Úmluvě MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

Pokud se jedná o pravidlo, podle kterého „smlouva, na niž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím registru smluv, nabývá účinnosti nejdříve dnem uveřejnění“, pak se jedná o jasný rozpor též s § 26 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého „účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně“.

Účinnost kolektivní smlouvy nemůže být podrobena možnosti jejího zrušení formou sankce za neuveřejnění v registru smluv. Uplatnění uvedených pravidel by mělo za následek jednoznačný rozpor a porušení obou výše citovaných úmluv a v praxi by zmíněné protiprávní situace vedly ke snížení počtu kolektivních smluv, narušení sociálního dialogu, stability pracovního a hospodářského trhu a k celkovému zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců.

K návrhu novely zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv), který je projednáván Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR (Sněmovní tisk č. 699), je uplatňována řada zásadních výhrad z řady míst, které ukazují na nedomyšlení všech dopadů přijaté právní úpravy, která zjednodušeně řečeno ukládá, až na nepočtené výjimky, povinnost právnickým osobám s majetkovou účastí státu zveřejňovat ve veřejném registru smluv všechny uzavřené smlouvy. Tato povinnost se vztahuje i na kolektivní smlouvy. Sankční mechanismus tohoto zákona se má plně uplatnit s účinností od 1. července 2017.

ČMKOS prezentovala na jednání garančního Ústavněprávního výboru Poslanecké sněmovny dne 3. listopadu 2016 svůj pozměňovací návrh k tomuto zákonu, jehož podstatou je vyloučení působnosti zákona o registru smluv na kolektivní smlouvy spolu s uvedením důvodů:

1. V 3 odstavci 2 se doplňuje písmeno m), které zní:

„m) kolektivní smlouvy.“

2. V § 8 odst. 5 se zrušuje písmeno d).

Odůvodnění:

Zákon o registraci smluv se nemůže vztahovat na kolektivní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi s ohledem na závazky České republiky týkající se svobody sdružování, zejména vyplývající z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.), Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 (č. 470/1990 Sb.) a dále se jedná o Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a o Úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.).

Odlíšný charakter odborových organizací a organizací zaměstnavatelů od ostatních právnických osob, vycházející především z jejich specifické činnosti zaměřené na ochranu oprávněných zájmů zaměstnanců a zaměstnavatelů a ze zmíněné mezinárodní úpravy, která má přednost před českými zákony, vyžaduje a zdůvodňuje potřebu jiného, podstatně méně formálního zacházení, a to i pokud se jedná o registr smluv. Současně jsou členské země Mezinárodní organizace práce i členské země Evropské unie zavázány podporovat svobodné odborové sdružování a kolektivní vyjednávání.

Úmluva č. 87 požaduje minimalizaci ingerence státní moci do vlastní organizační struktury a existence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a odstraňování překážek, které by bránily působení uvedených organizací. Ze strany státu a jeho orgánů musí být postupováno tak, aby byla maximálně šetřena práva nejen odborové organizace, jako zástupce zaměstnanců (popř. organizace zaměstnavatelů jako zástupce zaměstnavatelů), ale předně i práva zaměstnanců (zaměstnavatelů) samotných, co se týče koaliční svobody a práv z toho vyplývajících, **tj. zejména realizaci kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.**

Podle článku 4 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat **budou tam, kde je to nutné, přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.**

Podle § 6 odst. 1 zákona o registru smluv „smlouva, na niž se vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím registru smluv, nabyvá účinnosti nejdříve dnem uveřejnění“. To je v rozporu s § 26 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého „účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně“.

Uvedená právní úprava **představuje v rozporu s oběma výše uvedenými úmluvami zásadní průlomový zvrat v kolektivním vyjednávání, a to v neprospěch zaměstnanců i zaměstnavatelů,** a podstatně omezující svobodu kolektivního vyjednávání odborového sdružování. Pokud například v srpnu 2017 uzavřou smluvní strany kolektivní smlouvu na rok 2017, měla by být ve smyslu § 6 zákona o registru smluv účinná až ode dne uveřejnění.

Podle § 7 odst. 1 zákona o registru smluv „nebyla-li smlouva, která nabyvá účinnosti nejdříve dnem uveřejnění, uveřejněna prostřednictvím registru smluv ani do tří měsíců ode dne, kdy byla uzavřena, platí, že je zrušena od počátku“ (!).

Uplatnění tohoto ustanovení zákona na kolektivní smlouvy je v zásadním rozporu s Úmluvou MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, zejména s výše uvedeným článkem 4 („tam kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv“).

Aplikace zákona o registru smluv ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání a kolektivním smlouvám by vedla k podstatnému snížení počtu uzavíraných kolektivních smluv – aby bylo možné se vyhnout uvedeným problémům, byly by podnikové kolektivní smlouvy nahrazovány vnitřními předpisy zaměstnavatelů, které zveřejňovány být nemusí a na jejichž obsah nemají odborové organizace vliv (jsou připravovány a vydávány mimo rámec kolektivního vyjednávání).

Navrhovaným vypuštěním kolektivních smluv z rozsahu zákona o registru smluv se uvedené problémy odstraní a bude zajištěn soulad české právní úpravy i praxe s uvedenými úmluvami.

C) Návrhy ČMKOS na změny právní úpravy, která je v rozporu s úmluvami MOP

Zvláštní úprava postavení odborových organizací a organizací zakotvená v ustanovení § 3025 odst. 1 občanského zákoníku omezuje volnost národní legislativy ukládat těmto organizacím povinnosti a zákazy, pouze pokud jsou přiměřené a neodporují jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.

Jak již bylo uvedeno, s ohledem na výše uvedené a na potřeby sladění českého právního řádu s mezinárodní úpravou připravila ČMKOS ve shodě s ostatními sociálními partnery, kteří působí v Radě hospodářské a sociální dohody, nezbytné **pozměňovací návrhy v následujících právních předpisech, které směřují k obnovení souladu českého právního řádu se závazky, které nám vyplývají např. z úmluv MOP**, zejména pak Úmluvy č. 87 a Úmluvy č. 98, upravujících odborové sdružování a výkon práva kolektivního vyjednávání.

Navíc po neúspěšné argumentaci České republiky při projednávání případů porušování Úmluvy č. 111 o diskriminaci v povolání a zaměstnání na letošní 105. konferenci Mezinárodní organizace práce považuje ČMKOS za nezbytné doplnit novelizační ustanovení i v rámci diskriminační tematiky.

Jedná se o pozměňovací návrhy k následujícím předpisům:

- **koncepční novela zákoníku práce (sněmovní tisk č. 903/2016)** – doplnění výčtu diskriminačních důvodů do zákoníku práce a souvisejícího zákona o zaměstnanosti, který je koncepční novelou zákoníku práce rovněž novelizován;
- **novela občanského zákoníku (sněmovní tisk č. 642/2015)** – respektování speciálního postavení odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a zajištění shodného neformálního postupu v otázkách vzniku, změny a zániku odborových organizací, tj. zajištění stejného neformálního postupu pro změnu a zánik odborové organizace, jako platí v současné době pro vznik odborové organizace; **bylo již schváleno Poslaneckou sněmovnou;**
- **novela rejstříkového zákona (součást sněmovního tisku č. 642/2015)** – respektování speciálního postavení odborové organizace a organizace zaměstnavatelů a zajištění shodného neformálního postupu v otázkách vzniku, změny a zániku odborových organizací, tj. zajištění stejného neformálního postupu pro změnu a zánik odborové organizace, jako platí v současné době pro vznik odborové organizace;

- **novela zákona o účetnictví (sněmovní tisk č. 812)** – odstranění povinného zveřejňování účetních závěrek odborových organizací ve veřejném rejstříku, povinných auditů, účetních závěrek, zpracování výročních zpráv a povinného zveřejňování uvedených dokumentů ve veřejném rejstříku;
- **návrh novely zákona o registru smluv (sněmovní tisk č. 699)** – výslovné vyloučení kolektivních smluv z působnosti tohoto zákona.

IV. Úspěchy odborových svazů sdružených v ČMKOS v kolektivním vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je nedílnou součástí bipartijního sociálního dialogu, které probíhá mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů (na odvětvové úrovni), resp. zaměstnavatelem (na podnikové úrovni).

V této části informační brožury se budeme věnovat hodnocení úspěšnosti kolektivního vyjednávání jak na vyšším stupni (dále jen KSVS), tak i na podnikové úrovni (PKS). Míru úspěšnosti dokumentuje částečně i atmosféra, v jaké kolektivní vyjednávání probíhalo, vnímání přímých aktérů vyjednávání, tj. zástupců odborových organizací, popř. odborových svazů, zda a jak byly jejich představy a požadavky s nimiž vstupovaly do kolektivního vyjednávání naplněny, do jaké míry odpovídají výsledky kolektivního vyjednávání ekonomickému rozvoji odvětví či podniku atd.

1. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI

1.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni

Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně

Na rok 2016 z celkového počtu 29 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 15 odborových svazů celkem 18 kolektivních smluv vyššího stupně, což je oproti roku 2015 o 2 KSVS více. Z celkového počtu 18 KSVS je 16 určeno pro zaměstnance v podnikatelské sféře, 2 KSVS jsou uzavřeny pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře – jedna KSVS pro učňovská zařízení a jedna KDVS pro státní zaměstnance.

Seznam KSVS pro rok 2016 uzavřených v působnosti ČMKOS

č.	Odborový svaz	Zaměstnavatelský svaz	Platnost KSVS
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu-Společenství těžařů ČR	2013 – 2017, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2015 – 2016, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2016
4.	OS KOVO	Asociace leteckých výrobců	2016
5.	OS KOVO	Českomoravská elektrotechnická asociace	2015 – 2016

6.	OS KOVO	Sdružení učňovských zařízení	2015 – 2016
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství, Českomoravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2015 – 2016
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	2013 – 2016, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2016
10.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu v ČR	2016
11.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2016 - 2019
12.	OS pracovníků obchodu	Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	2015 – 2016
13.	OS pracovníků peněžnictví a pojištnictví	Svaz bank a pojišťoven	2012 – 2016, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4 a č. 5
14.	Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	2015 – 2016
15.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2013 – 2016, ve znění dodatku č. 1
16.	Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu (Odborový svaz energetiky a hornictví)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR	2013 – 2017, ve znění dodatku č. 1
17.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2016 – 30. 6. 2017
18.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2016

Kromě výše uvedených KSVS existuje ještě rámcová kolektivní smlouva pro zaměstnance armády „**Kolektivní smlouva 2012, ve znění 9. doplňku**“. **Kolektivní smlouvu uzavřel ČMOS civilních zaměstnanců armády a Samostatné odborové sdružení zaměstnanců resortu MO ČR s Ministerstvem obrany ČR.** Smlouva upravuje vztahy mezi Ministerstvem

obranu a Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením resortu MO ČR a celkem se vztahuje na 90 ZO OS armády. Součástí smlouvy jsou dále dohody upravující:

- **pracovní podmínky zaměstnanců** (podmínky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, rozsah práce přesčas, podmínky a rozsah pracovní pohotovosti apod.);
- **nároky zaměstnanců** (pravidla pro stanovení platu, podmínky a výše odstupného, podmínky pro poskytování odměny při životním a pracovním jubileu, bližší podmínky pro poskytování zvláštních příplatků apod.);
- **zaměstnanost** (zveřejňování volných míst, bližší podmínky sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou);
- **bezpečnost a ochrana zdraví při práci;**
- **pravidla pro zjišťování a používání průměrného výdělku** v resortu Ministerstva obrany (*Příloha smlouvy*).

Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je postupně nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze **6 KSVS** je uzavřeno s platností **pro rok 2016**, zbytek má delší dobu platnosti, a to: **7 KSVS** je uzavřeno na období **2 let**, **3 KSVS** na období **4 let** a **3 KSVS** na období **5 let**.

Mzdové části KSVS jsou však u převážné většiny KSVS i nadále sjednávány s roční platností a pro příslušný kalendářní rok jsou pak měněny čísloványými dodatky ke KSVS.

Vztahy mezi sociálními partnery

Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelskými svazy, se kterými jsou standardně uzavírány KSVS v působnosti ČMKOS, bylo i letos poměrně složité, přesto se (kromě dvou OS) smlouvu nebo dodatek k již platné KSVS na rok 2016 podařilo uzavřít.

Pozitivní zkušenost zaznamenaly OS nepodnikatelské sféry – OS státních orgánů a organizací, ČMOS pracovníků školství, OS zdravotnictví a ČMOSA uzavřely s vládou ČR pro státní zaměstnance ve služebním poměru historicky poprvé kolektivní dohodu vyššího stupně.

Vcelku pozitivní zkušenost má OS Stavba – vyjednávání nové KSVS probíhalo standardně, kdy návrh OS nebyl ani tentokrát jednoznačně odmítnut, ale byla deklarována snaha o dohodu. Postupně se dařilo jednotlivé rozpory odstraňovat a tradičně došlo k přerušení jednání při jednání o mzdových otázkách. Zaměstnavatelská strana byla ochotna o této otázce jednat, nicméně její představa byla ve výrazně nižším procentu navýšení. OS vstupoval do jednání s požadavkem nárůstu minimálních mzdových tarifů o 7,6 %, návratu příplatku za práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu z 35 na 40 %. Po pozitivním zásahu nejvyšších představitelů sociálních partnerů došlo ke kompromisnímu řešení a nakonec se podařilo uzavřít dohodu na navýšení tarifních mezd o 3,1 % a zvýšení příplatku za práci přesčas - byt' na omezenou dobu (s podmínkou). Zde je třeba upozornit na skutečnost, že OS v roce 2015 uzavřel dohodu o růstu minimálních mzdových tarifů o 1,5 % na příslušný rok. Vztahy mezi sociálními partnery se pozitivně sta-

bilizovaly a zdálo se, že s nástupem oživení, dochází i při kolektivním vyjednávání k určité stabilizaci.

Dobrou zkušenost má také **OS civilních zaměstnanců armády**, v působnosti kterého sice klasické kolektivní vyjednávání vyššího stupně není realizováno, v rámci organizační složky státu však předsednictvo ČMOSA uzavírá tzv. „rámcovou“ kolektivní smlouvu s Ministerstvem obrany, kde mohou existovat souběžně i KS u jednotlivých statutárních orgánů, které však nemohou být v rozporu s touto KS (obsah viz výše). Pro rok 2016 byl uzavřen již 9. do-
datek ke KSVS.

Složité vyjednání dokládá i **OS KOVO**. Pro rok 2016 byla uzavřena KSVS s Asociací leteckých výrobců (ALV), pro období 2015–2016 byly uzavřeny KSVS s Českomoravskou elektrotechnickou asociací (EIA) a Sdružením učňovských zařízení (SUZ). Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelskými svazy, se kterými OS standardně sjednává KSVS, byla a jsou složitá, ale KSVS se podařilo uzavřít. Výjimkou je Svaz sléváren ČR (SS ČR), kde až do 31. 12. 2015 byly KSVS uzavírány. Pro období 2016–2018 byl předložen OS KOVO návrh KSVS, kterou se do současné doby i přes jednání před zprostředkovatelem nepodařilo uzavřít z důvodu negativního přístupu SS ČR.

Za zmínku stojí např. nepřiznivá situace v působnosti OS UNIOS, kde zaměstnavatelské svazy – Sdružení komunálních služeb, Česká asociace odpadového hospodářství, Svaz českých a moravských bytových družstev a Český plynárenský svaz, Teplárenské sdružení ČR – nejsou ochotny kolektivně vyjednat.

Zbytek OS konstatuje, že kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelskými svazy byla a jsou složitá, ale vztahy mezi sociálními partnery i atmosféra při kolektivním vyjednávání, zejména tam, kde jednání skončila uzavřením KSVS, byly korektní, resp. standardní.

Délka kolektivního vyjednávání

Doba potřebná ke kolektivnímu vyjednávání, která končí uzavřením KSVS, se v jednotlivých případech liší. Pokud jde o rok 2016, nejdéle trvalo kolektivní vyjednávání 25 týdnů, a to při vyjednávání o KSVS pro lesní hospodářství. Celkem vyjednávání o uzavření KSVS, resp. dodatků ke KSVS **na rok 2016 trvalo od 6 do 25 týdnů**, tato doba se v průběhu let v podstatě nemění.

Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca **60 %** KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v cca **polovině KSVS**). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto téměř ve všech KSVS), zabezpečení místnosti pro činnost odborových organizací (dlouhodobě upraveno v cca **90 %** KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca **80 %** KSVS).

1.2 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS

V KSVS jsou obsaženy i dohodnuté závazky týkající se mzdového vývoje a dalších složek mzdy.

Zákonná minimální mzda

Základní sazby minimální mzdy se **zvýšily s účinností od 1. ledna 2016, a to na 9 900 Kč měsíčně, resp. 58,70 Kč za hodinu.**²⁾ Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007–2012 vedlo k tomu, že byly výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla její kupní síla a oslabila se tím úroveň ochrany osob pracujících za minimální mzdu. Stagnace minimální mzdy způsobila, že její výše v současné době postačí pouze na zajištění výživy a základních osobních potřeb, nestačí však k pokrytí nejnutnějších nákladů na bydlení. Tento problém nepomohlo plně odstranit ani zvýšení minimální mzdy pro rok 2016. Zaměstnanci pracující za minimální mzdu proto v souvislosti s úhradou nezbytných nákladů na bydlení musejí i nadále žádat o příspěvek na bydlení (systém státní sociální podpory) a mohou případně získat i doplatek na bydlení (ze systému pomoci v hmotné nouzi).

V porovnání se životním minimem jednotlivce (3 410 Kč), ke kterému jsou dopočteny náklady na bydlení v závislosti podle velikosti obce a vlastnické formy bydlení, je stále ještě čistá minimální mzda (8 810 Kč) nižší ve velkých městech až o 2 330 Kč měsíčně (pracovník s nájemním bytem v Praze), resp. o 750 Kč (nájemní byt v obci nad 100 tis. obyv.). Čistá minimální mzda dosud nedosahuje ani hranice příjmové chudoby (10 220 Kč měsíčně). Osoba pracující za minimální mzdu je tak ohrožena příjmovou chudobou.

I přes uvedené zvýšení minimální mzdy o 700 Kč v roce 2016 se podle údajů Eurostatu v podstatě nezměnilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. **Minimální mzda v ČR patří mezi nejnižší v Evropské unii**, po přepočtu činí 366 eur. Z 22 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje nižší minimální mzdu pouze Maďarsko (353 eur), Litva (350 eur), Rumunsko (233 eur) a Bulharsko (215 eur). Naopak řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší – Lucembursko (1 923 eur), Belgie (1 502 eur), Nizozemsko (1 508 eur) či Německo (1 473 eur). Více než dvojnásobnou výši minimální mzdy mají např. ve Španělsku (764 eur) nebo ve Slovinsku (791 eur).

Minimální mzda v KSVS

Zákoník práce umožňuje v kolektivní smlouvě dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví vláda. Od roku 1998 se však prakticky dohoda o zvýšení minimální mzdy nad vládou stanovenou úroveň v KSVS (uzavřenými OS v působnosti ČMKOS) vyskytuje jen zřídka (max. v 1 KSV), i když v posledních 2 až 3 letech lze zaznamenat mírné zlepšení – **v roce 2016 je upravena ve 3 KSVS, a to v měsíční výši 9 900 až 10 000 Kč.** Jde o oblast, která je řešena spíše v podnikových kolektivních smlouvách.

²⁾ Na základě nařízení vlády č. 336/2016 Sb. se základní sazby minimální mzdy zvýší od 1. ledna 2017 na 11 000 Kč měsíčně, resp. na 66 Kč za hodinu.

Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2016

Vzhledem ke značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně vyjednávají a uzavírají KSVS, doporučil Sněm ČMKOS OS, aby se při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni zaměřily především na uzavření vyšších kolektivních smluv, součástí kterých bude základní rámec upravující odměňování zaměstnanců a mzdový vývoj v odvětví.

Z celkového počtu 16 KSVS uzavřených pro podnikatelskou sféru je konkrétní **meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný pouze ve 3 KSVS, a to ve výši 1,5 a 3%.** V 8 KSVS jsou dohodnuty **nárůsty tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **1,7 až 3,1%**) a v 7 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci. Zbytek KSVS buď mzdový vývoj vůbec neupravuje, nebo se sociální partneři dohodli, že meziroční růst nominální mzdy bude předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2009–2016

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	na úrovni inflace	zvýšení TM*	na úrovni inflace	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 2 %, příplatků o 3 %	zvýšení TM	zvýšení TM a příplatků	udržení RM + zvýšení TM o 1,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 2 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	3,5 %	na úrovni r. 2009	min. o 1,7 %	min. o 1,7 %	min. o 1,5 %	min. o 1,5 %	min. NM o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	3 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Svaz sléváren	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	1,5-2 %	na úrovni roku 2009	zvýšení TM a příplatků	odhad 1 – 1,9 %	zvýšení TM	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni inflace	na úrovni inflace	zvýšení TM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení TM
OS pohostinství – Svaz obchodu a cestovního ruchu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.
OS UNIOS – Česká plynárenská	+ 4 % TM	místo KSVS se uzavírá PKS pro více zaměstnavatelů						

OS DLV – Asociace zaměstnavatelů	neuzav.	udržení RM	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM
v lesním hospodářství								
OS DLV – Svaz Veolia Voda	6,5 %	o 2 %	o 2,7 %	o 3,5 %	o 2,5 %	zvýšení TM a	zvýšení TM	zvýšení RM
OS DLV – Asociace papírenského průmyslu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	na úrovni inflace	neuprav.	příplatků udržení RM	o 1 % udržení RM	o 1 % udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	-	-	-	neuprav.	neuprav.	platnost do 31. 12. 2014	-	udržení PM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni r. 2009	na úrovni r. 2010	na úrovni r. 2011	na úrovni r. 2012	na úrovni r. 2013 platnost do 31.12. 2014	-	zvýšení NM o 3 %
OS obchodu – Svaz obchodu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt., telekom. a distribuce tisku	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	platnost do 31. 3. 2014	-	-
OS dopravy – Svaz dopravy ČR, sekce silniční dopravy	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu					udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM

Zdroj: dle údajů OS. V případě že sociální partneři v KSVS nesjednávají přímo nárůst průměrné nominální mzdy, ale dohodnou nárůst tarifních (základních) mezd, příplatků, resp. i dalších složek mzdy, výše uvedené údaje jsou odhady OS a ČMKOS na základě struktury mezd v jednotlivých odvětvích.

*) TM – tarifní mzda, **) RM – reálná mzda, ***) NM – nominální mzda, ****) PM – průměrná mzda

Podle přístupu sociálních partnerů ke sjednávání vývoje mezd lze dohody o mzdovém vývoji obsaženém v KSVS rozdělit do tří skupin, a to:

- I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy,
- II. skupina – KSVS garantují (usilují) udržení reálné mzdy,
- III. skupina – KSVS upravují zvýšení tarifních (základních) mezd, mzdových příplatků, resp. i dalších složek mzdy a současně obsahují ustanovení o úpravě mezd v PKS.

Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS

● Tarifní mzda

Tarifní systémy odměňování jsou dlouhodobě sjednávány ve více než polovině **KSVS**. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém; letos je sjednán v 38 % KSVS**.

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Počet KSVS obsahujících meziroční valorizaci mzdových tarifů v období krize výrazně poklesl. **Vyšší úroveň tarifních mezd** (v působnosti ČMKOS) **je letos dohodnuta v 8, tj. 50 % KSVS**.

Úroveň mzdových tarifů – ve dvanáctistupňovém tarifním systému – je v jednotlivých KSVS značně diferencována a vyjednávání o nich bylo i letos mimořádně náročné. Průměrná hodnota **tarifní mzdy** v prvním tarifním stupni **nižší než 9 900 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2016, je letos vykázána ve **2 KSVS**.

● Zařazování zaměstnanců

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **68,8 % KSVS**.

● Mzdové příplatky sjednané v KSVS

KSVS se zaměřují zejména na úpravu příplatků za práci přesčas, za práci v nočních směnách, za práci o sobotách, nedělích a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Počet KSVS upravujících příplatky vykazuje dlouhodobě téměř u všech příplatků obdobné hodnoty. Výjimkou je pouze příplatek za práci v noci, u něhož oproti předchozím rokům došlo k výraznějšímu poklesu.

Přehled výše příplatku:

– za práci přesčas

- **ve všední pracovní den – v 1 KSVS** došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši 25 % průměrného výdělku;
- **o sobotách a nedělích – sjednán ve 4 KSVS**, hodnoty se pohybují **od 35 do 50 % průměrného výdělku** zaměstnance;

– **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy). Vyšší příplatek je letos sjednán **ve 12, resp. 75 % KSVS**, z toho **v 1 KSVS** ve výši 10 % průměrného výdělku, **ve 2 KSVS** ve výši 15 % minimální mzdy a **v 9 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která se pohybuje v rozmezí **od 6 Kč do 9,90 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí;

– **za práci v noci** – (dle § 116 ZP – za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Vyšší příplatek, a to v hodnotě **15 %** průměrného výděl-

ku, je letos sjednán **ve 2 KSVS**. Možnost sjednat příplatek za práci v noci jinak než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 5 KSVS**. Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod. a pohybuje se v rozmezí **od 9 do 18 Kč/hod.** **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 18 Kč za hodinu;

- **za práci o sobotách a nedělích** – (dle § 118 ZP – za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Hodnota vyšší než 10 % průměrného výdělku je v roce 2016 sjednána **v 7 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **10, resp. 18 Kč za hodinu**.

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je **příplatek za práci v odpolední směně** sjednán ve 3 KSVS a jeho výše činí 5 a 5,50 Kč za hodinu; příplatek za práci ve výškách v 1 KSVS – ve výši 5,80 Kč za hodinu; příplatek za rizikové práce ve 3 KSVS ve výši od 6,50 Kč do 50,00 Kč za hodinu práce v tomto prostředí.

- **Odměňování v době prostoje a v případě přerušení prací pro nepříznivé povětrnostní vlivy**

Náhrada mzdy vyšší než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro **rok 2016** sjednána **v 50,0 % KSVS**, výše náhrady mzdy v případě prostoje se v posledních pěti letech pohybuje od **85 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance.

Další složky mzdy

Ve 2 KSVS je sjednáno poskytování **odměny při dovršení 50 let věku**. **Ve 3 KSVS** je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Jejich výše se stejně jako loni pohybuje v rozmezí **od 1 000 do 8 000 Kč**.

Jiné složky mzdy KSVS prakticky neupravují, jejich úprava je záležitostí PKS.

1.3 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

Pracovní doba a dovolená

Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně – v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o kratší pracovní době bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo v cca 55 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS a tento trend přetrvává i v roce 2016, kdy je zkrácení pracovní doby dohodnuto ve 43,8 % KSVS.

- V době ekonomické krize mírně klesl i počet KSVS obsahujících dohodu **o prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP, přesto právo na delší dovolenou zůstává i nadále nedílnou součástí poloviny KSVS**. Jde o důležité ujednání, které v kontextu

s rostoucím tlakem na flexibilitu a existenci tzv. karenční doby při pracovní neschopnosti pomáhá zaměstnancům lépe sladovat jejich rodinný a pracovní život. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (*stejně jako v předchozích letech*) však v žádné KSVS využita nebyla.

Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru

• Zaměstnanost

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2016 (*stejně jako v letech 2012–2015*) upraveny nejsou.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo **ve 2 KSVS** (v letech 2015 a 2014 se jednalo o 1 KSVS a v předchozích letech tato oblast v KSVS řešena nebyla). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve 2 KSVS a podmínky (programy) **pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty **v 1 KSVS**.

• Odborný rozvoj

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány **v 56 % KSVS**. Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou.

• Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty **v 5 KSVS**, tzn. že jejich počet v posledních 4 letech postupně narůstá.

• Odstupné

Odstupné nad rámec ZP (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci) **bylo dohodnuto v 1 KSVS** a zvýšení činí od **1,0 do 2,0**násobku průměrného výdělku.

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 6 KSVS** a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

Překážky v práci

V roce 2016 nejvíce KSVS obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna (nad rámec zákoníku práce) při úmrtí rodinného příslušníka (letos 63 % KSVS) a při příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance (letos 44 % KSVS). Pokud jde o vývoj úprav, tak lze konstatovat, že ani počet KSVS, ani rozsah volna se dlouhodobě výrazně nemění.

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2016

Narození dítěte manželce zaměstnance	o 1 den
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení	od 3 do 12 dnů za rok
Úmrtí rodinného příslušníka	od 1 do 3 dnů
Vlastní svatba	o 1 den
Přestěhování	o 1 den
Hledání nového zaměstnání	od 4 do 5 dnů
Matkám z důvodu péče o dítě	od 1 do 6 dnů za rok
Péče o rodinného příslušníka (letos ve dvou KSVS)	o 4 dny

1.4 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS (benefity)

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2016** sjednány **v 7, resp. 44 % KSVS** s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách. **V 25 % KSVS** jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu.

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 80 % KSVS**. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce 2016 **ve 3 KSVS je výše příspěvku sjednána** na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých KSVS je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). Poskytování zvýhodněného stravování bývalým zaměstnancům není ani letos upraveno v žádné KSVS.

Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění** – závazek o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen v 7, resp. ve 44 % KSVS, z toho ve 3 KSVS je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje od 100 do 600 Kč měsíčně (což je stejné jako v letech 2013 až 2015).
- **Příspěvek na životní pojištění pro rok 2016** není stejně jako v předchozích dvou letech sjednán v žádné KSVS.

- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance není ani letos upraveno v žádné KSVS. *Naposledy byla tato úprava obsažena v KSVS v roce 2011, a to v 1 KSVS a výše náhrady činila 25 % PV.* Rovněž náhradu mzdy nad rámec zákona od 4. dne pracovní neschopnosti zaměstnance žádná KSVS neupravuje. Tato oblast je ponechána na podnikovou úroveň.

1.5 Bezpečnost práce

Opatření technická a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsažena **ve všech KSVS**. Navíc v 31 % KSVS je závazek zaměstnavatele ohledně písemného vyhodnocování stavu BOZP.

1.6 Rozšiřování závaznosti KSVS

Od roku 2008 dochází k rozšiřování závaznosti KSVS v podstatě ve stále stejných odvětvích, a to především ve stavebním průmyslu, textilním a kožedělném průmyslu, v dopravě a papírenském průmyslu.

Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS a číslo sdělení MPSV, kterým byla příslušná smlouva nebo dodatek k této smlouvě rozšířen:

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba ČR**, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR na roky 2016–2019 *Sdělením č. 175/2016 Sb.*
- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR**, sekci silniční dopravy, na straně druhé na roky 2013–2016 *Sdělením č. 92/2013 Sb. a rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 157/2016 Sb.*
- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu** Čech a Moravy na straně jedné a Asociací textilního - oděvního - kožedělného průmyslu na straně druhé na rok 2016 *Sdělením č. 174/2016 Sb.*
- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR**, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a Asociací Českého papírenského průmyslu na straně druhé pro rok 2015 *Sdělením č. 186/2015 Sb.*

1.7 Shrnutí

Ke konci září 2016 **bylo v působnosti ČMKOS uzavřeno 18 KSVS**, tj. **o dvě více než v roce 2015**. To znamená, že se podařilo **zabránit snižování počtu uzavíraných KSVS**. Pokud jde o vývoj mezd, lze konstatovat, že ve srovnání s rokem 2015 se úprava podmínek odměňování, obsažených v KSVS, zásadně nezměnila. V KSVS je vesměs dohodnuto udržení reálné mzdy, resp. zvýšení tarifních mezd, a to při splnění dohodnutých podmínek. Dvě KSVS pro 2016 růst mezd vůbec neupravují s tím, že tato oblast bude upravena v podnikových kolektivních smlouvách.

Pokud jde o další obsah KSVS, tak většina OS ve svých hodnoceních konstatuje, že kolektivní vyjednávání na rok 2016 bylo opět poměrně náročné. Ne vždy se podařilo dojednat již dříve dosažený standard. Nejsložitější byla jednání a také nejvíce kompromisů bylo učiněno ve mzdové oblasti a u některých benefitů, některým svazům se KSVS nepodařilo uzavřít.

2. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

Rozsah kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni

Podle údajů OS sdružených v ČMKOS u zaměstnavatelů, u kterých působí jejich odborové organizace, bylo na rok 2016 uzavřeno 3 849 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 1 291,3 tis. zaměstnanců, což představuje cca 30,4 % všech zaměstnanců v ČR.³⁾

Trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v působnosti ČMKOS⁴⁾

- **počet zaměstnavatelů, u kterých působí ZO (MO) OS** – ve srovnání s rokem 2015 zaznamenal **mírný pokles**;
- **počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, u kterých působí ZO (MO) OS** – ve srovnání s rokem 2015 **mírně poklesl**;
- **počet podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO (MO) OS** – ve srovnání s rokem 2015 zaznamenal **mírný pokles**.

Vývoj kolektivního vyjednávání podle velikosti zaměstnavatele

Z celkového počtu 623 malých zaměstnavatelů (do 50 zaměstnanců) působí cca 435, resp. 70 % v podnikatelské sféře a zbytek zaměstnavatelů je ve veřejných službách a správě.

Z údajů OS vyplývá, že letos (ve srovnání s rokem 2015) došlo k mírnému poklesu jak počtu malých zaměstnavatelů (do 50 zaměstnanců), kde působí odborová organizace, tak i počtu uzavřených PKS.

Z počtu 588 zaměstnavatelů s 51 – 100 zaměstnanci působí v tzv. podnikatelské sféře 376, tj. 64 %, a zbytek zaměstnavatelů je ve veřejných službách a správě.

Z údajů za rok 2016 je patrný určitý meziroční pokles počtu těchto zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace. Pokud jde o počet uzavřených podnikových kolektivních smluv u této skupiny zaměstnavatelů, tak se situace zásadně nezměnila. Z celkového počtu zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO OS, byly v letech 2014–2016 kolektivní smlouvy uzavřeny u cca 80 % z nich (v předchozím období u cca 90 %).

³⁾ Počet zaměstnanců v národním hospodářství činil 4 244,0 tis. Zdroj: ČSÚ „Míra zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil ve 2. čtvrtletí daného roku“.

⁴⁾ Meziroční změny mohou být způsobeny změnou OS, které postoupily údaje o KV, a změnou počtu KS.

Důvody neuzavření podnikové kolektivní smlouvy

ČMKOS dlouhodobě sleduje důvody, proč se odborovým orgánům nedaří uzavřít kolektivní smlouvu.

Podle sdělení odborových svazů nejčastěji uváděnými důvody jsou:

- neochota zaměstnavatele se dopředu k něčemu smluvně zavazovat, popř. respektovat požadavky zaměstnanců, obstrukce při vyjednávání, někdy i nechuť ZO využít v případě sporu o uzavření KS další zákonné prostředky (zprostředkovatel, rozhodce),
- i přes opakované dobré výsledky nechtějí někteří zaměstnavatelé přistoupit k jednání, zejména pak odmítají závazek ohledně mzdového vývoje,
- finanční problémy zaměstnavatele, obava zaměstnanců z propouštění z ekonomických důvodů po uzavření PKS se zdůvodněním, že na dojednané výhody musí zaměstnavatel ušetřit jinde, nemožnost skloubit nároky zaměstnanců s finančními možnostmi organizace (zejm. je-li financována z veřejných rozpočtů),
- některé odborové organizace dospěly k názoru, že PKS není nutná vzhledem k zaměstnavatelem poskytovaným mzdám nad regionální průměr a benefitům nad úroveň ZP, nebo ve firmě existuje ústní dohoda se zaměstnavatelem, anebo zaměstnavatel poskytuje výhody i bez kolektivní smlouvy a odbory si myslí, že by víc nedohodly.

K dalším dlouhodobě se opakujícím důvodům zejména patří:

- některé odborové organizace, zejména místní (MO) nechtějí uzavírat PKS, v některých k datu zpracování tohoto formuláře kolektivní vyjednávání ještě probíhá. Dle dostupných informací všichni, kteří o uzavření PKS skutečně vážně usilovali, toto snažení dotáhli dříve nebo později do úspěšného konce. Ty odborové organizace, které smlouvu nemají uzavřenou, se domnívají, že ji nepotřebují. Řadě organizací postačuje existence vyšší kolektivní smlouvy a doplnění vnitřními předpisy zaměstnavatele,
- slabé vedení základní organizace, které se obává jít do sporu se zaměstnavatelem, jenž odmítá kolektivně vyjednávat, nebo nedostatečná aktivita ze strany ZO,
- malý procentuální poměr členů ZO v poměru k počtu zaměstnanců,
- vedení firmy odmítá vést dialog o kolektivním vyjednávání, nechce připustit uzavření kolektivní smlouvy, na straně ZO OS chybí odvaha nebo podpora k použití nátlakových akcí (obava ze sankcí ze strany zaměstnavatele, strach z propouštění apod.),
- finanční problémy firem, obava zaměstnanců z propouštění z ekonomických důvodů po uzavření PKS s odůvodněním – máte výhody, musíme šetřit,
- negativní přístup příslušného statutárního orgánu ke kolektivnímu vyjednávání či k odborům.

Důvody, proč se odborovým organizacím nedaří uzavřít kolektivní smlouvu, se v průběhu let moc nemění. Většinou se jedná o odborové organizace s malým počtem členů a nejčastější překážkou sjednání smlouvy je neochota zaměstnavatele k jednání, špatná ekonomická situace zaměstnavatele, nedostatečná aktivita, slabá pozice, nebo dokonce nezájem odborové organizace, nechuť členů a zaměstnanců jít do konfliktu se zaměstnavatelem, příp. odborové organizaci postačuje ústní dohoda se zaměstnavatelem.

Z dostupných informací také vyplývá, že tam, kde odborová organizace o uzavření PKS skutečně vážně usilovala, toto snažení dříve nebo později nakonec dotáhla do úspěšného konce.

2.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách

Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách ČMKOS čerpá z šetření „Informace o pracovních podmínkách“, vycházejícího z každoroční analýzy kolektivních smluv, na jejichž sběru se ČMKOS podílí. Výstup ISPP za rok 2016 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 728 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- 1 294 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,
- 434 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě, z nichž 145 PKS bylo uzavřeno obcí a krajem.

Podmínky pro činnost odborových organizací

Prakticky ve všech podnikových kolektivních smlouvách je obsažena kapitola blíže vymezující podmínky pro činnost odborových organizací. Jedná se zejména o úpravu rozsahu poskytování ekonomických informací, podmínek pro činnost ZO OS, časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy, výběr členských příspěvků apod.

Pokud jde o rozsah závazků i počet PKS, upravujících podmínky pro činnost odborových organizací, lze konstatovat, že **ve sledovaném období k žádné zásadní změně nedošlo**:

- počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje kolem **25 % PKS** (letos byly upraveny v 27,0 % PKS),
- úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí cca 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v 21,8 % PKS),
- časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS (letos je to v 51,1 % PKS).

Pluralita odborových organizací

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **78 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U 9,4 % zaměstnavatelů působí dvě odborové organizace, u 5 % zaměstnavatelů působí tři odborové organizace, u 1,7 % zaměstnavatelů jsou čtyři odborové organizace a u zbylých 5,9 % působí pět a více odborových organizací.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 96,1 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 3,9 % PKS.

2.2 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve více než 96 % PKS (letos to je v 96,7 % PKS).

Komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze ve 27,3 % PKS. Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS, stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě.

Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvlášť sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2016 sjednáno **v 15,1 % PKS**. Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v 7,7 % PKS.

Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největšímu propadu došlo v roce 2010, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v 42,4 % PKS. V roce 2011 došlo k obratu a mzdový vývoj byl sjednán již v 56,1 % PKS a tento rostoucí trend pokračuje. **V roce 2016 je mzdový vývoj součástí 66,1 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že **ani letos se sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v 31,6 % PKS. Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy** – 25,6 % PKS,
- **udržení reálné mzdy** – 12,1 % PKS,
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků** – 8,0 % PKS,
- **zvýšení průměrné reálné mzdy** – 1,5 % PKS,
- **udržení průměrné mzdy** – 1,2 % PKS,
- **kombinace výše uvedených forem mzdového růstu** – využilo 12,9 % PKS.

Tarifní mzdy a jejich úroveň

Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2012 nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **22,2 % PKS**.

Výše měsíční tarifní mzdy

Sjednaná výše měsíčních mzdových tarifů ve 12stupňovém tarifním systému je podle jednotlivých odborových svazů značně diferencována a průměrné hodnoty ve vybraných tarifních stupních se pohybují **v rozpětí 20 066 až 34 820 Kč**, průměr činí 27 395 Kč měsíčně.

Pokud jde o **úroveň měsíčních mzdových tarifů v prvním tarifním stupni** (ve 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS **meziročně vzrostla o 5,7 %** a dosáhla úrovně minimální mzdy (*platné od 1. 1. 2016, tj. ve výši 9 900 Kč*) u všech OS, kromě 5. V těchto případech se rozdíl mezi tarifem a minimální mzdou pohybují od -292 do -1 805 Kč. V ostatních tarifních systémech, kromě 13stupňového, 16stupňového a 17stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 9 900 Kč za měsíc.

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify ve 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v 14,0 % PKS, z toho pro 40hod. pracovní týden v 5,3 % PKS a pro 37,5hod. pracovní týden v 8,7 % PKS. Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v 23,1 % PKS.

Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Počet kolektivních smluv, ve kterých jsou upraveny podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd, se dlouhodobě pohybuje **na úrovni kolem 60 % PKS** (v roce 2016 to bylo 59,5 %).

Minimální mzda sjednaná v PKS

Počet PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplacení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanovené vládním nařízením, se v letošním roce oproti roku 2015 snížil o 3,8 p. b. na 5,3 % PKS. Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 1 131 Kč na **11 964 Kč** (rozpětí 10 611 Kč až 12 859 Kč měsíčně).

Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

Přehled nejčastěji sjednávaných příplatků (nad rámec ZP) včetně jejich průměrné hodnoty:

- **příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v 83,8 % PKS a jeho průměrná výše činí:
 - **v pracovní den** – 26,1 % průměrného výdělku (PV);
 - **v sobotu a neděli** – 48,3 % průměrného výdělku;
 - **bez rozlišení** – 26,5 % průměrného výdělku;
- **příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v 75,7 % PKS. Výše příplatku činí 101,7 % průměrného výdělku;
- **příplatek za noční práci** – je sjednán v 82,0 % PKS. Průměrná výše příplatku činí 14,59 Kč/hod., nebo 11,2 % PV. Za posledních 5 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v 59,5 % PKS. Průměrná výše příplatku činí 7,67 Kč/hod., nebo 10,7 % průměrného výdělku, nebo 10,6 % základní sazby minimální mzdy. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2009 prakticky nemění;

- **příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v 78,2 % PKS a průměrná hodnota příplatku činí 23,6 % průměrného výdělku, nebo 19,52 Kč/hod.

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2016 dohodnuty:

- **příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v 47,8 % PKS, z toho:
 - *procentem z průměrného výdělku* – ve 4,4 % PKS a jeho průměrná výše příplatku činí 8,4 % PV;
 - *sazbou za hodinu* – v 94,8 % PKS a jeho průměrná výše činí 7,05 Kč za hod;
 - *jinou formou* – v 0,8 % PKS;
- **příplatek za směnnost** – letos je sjednán v 13,0 % PKS, z toho:
 - v 8,9 % PKS *procentem z PV* a průměrná výše příplatku činí 12,7 %;
 - v 22,0 % PKS je *příplatek stanoven v korunách za směnu* a jeho průměrná výše činí 93,61 Kč za směnu;
 - v 69,1 % PKS je výše příplatku stanovena jinou formou;
- **příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v 15,1 % PKS;
- **příplatek za práci ve výškách** – v 14,5 % PKS;
- **příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v 13,4 % PKS;
- **příplatek za znalost cizích jazyků** – v 1,0 % PKS;
- **příplatek za zaškolování** – v 7,8 % PKS;
- **jiné příplatky jsou letos sjednány** ve 42,3 % PKS.

● **Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda**

Nároky na složky mzdy, označované jako 13. a 14. mzda, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce, týmová odměna, pololetní bonusy apod., se staly nedílnou součástí PKS. V roce 2016 (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy**, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 42,5 % PKS. Tzv. **14. mzda** byla letos sjednána v 14,5 % PKS.

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosazení stanovených hospodářských výsledků firmy* vyžaduje 24,7 % PKS;
- *odpracování určitého počtu dnů* – 16,2 % PKS;
- *jiné podmínky pro výplatu* jsou dohodnuty v 4,9 % PKS.

Pokud jde o výši těchto složek mzdy, tak pro letošní rok se stanoví:

- *procentem z tarifní mzdy* v 9,0 % PKS;
- *procentem z průměrného výdělku* v 9,7 % PKS;
- *jiné podmínky* v 7,9 % PKS.

Odměny při jubileích, prvním odchodu do důchodu a za pomoc při živelných událostech

- **odměny při dovršení 50 let věku** jsou dlouhodobě součástí cca 60 % PKS, letos jsou upraveny v 56,9 % PKS. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje od 3 433 Kč do 7 432 Kč. Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn;
- **odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod** nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 66,8 % PKS. Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje od 4 785 Kč při délce trvání zaměstnání do 5 let, do 14 574 Kč při délce trvání zaměstnání více než 40 let. Je patrný mírný meziroční pokles počtu PKS upravujících tyto odměny. Pokud jde o výši odměny, ta se oproti předchozímu období mírně zvýšila;
- **odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v 53,6 % PKS. Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje od 2 842 Kč při délce trvání zaměstnání do 5 let, do 11 467 Kč při délce trvání zaměstnání více než 40 let;
- **odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány pouze minimálně, letos to je v 0,6 % PKS. Průměrná výše odměny činí letos **11 429 Kč**.

2.3 Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku⁵⁾ (*dále jen „ISPV“*) lze získat **přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva nebyla uzavřena.**

Šetření ukazuje, že **existence kolektivní smlouvy ve firmách pozitivně ovlivňuje výdělkovou úroveň zaměstnanců**, a to především **zvvyšováním mezd zaměstnanců v nízkých a středních příjmových kategoriích** (pásmech). **Medián mezd je v případě existence KS téměř o 4 000 tis. Kč měsíčně vyšší.**

⁵⁾ **ISPV** – je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v České republice. **Ve mzdové sféře** (původně v podnikatelské sféře) se jedná o výběrové šetření, které probíhá čtvrtletně. Od roku 2011 jsou do souboru zahrnuti i dříve nesledovaní zaměstnanci malých a středních podniků s méně než 10 zaměstnanci a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob, tj. systém sleduje celou zaměstnaneckou populaci ČR. **V platové sféře** (původně nepodnikatelské sféře) se jedná o plošné šetření, které probíhá pololetně u všech subjektů. V ISPV se do mzdové sféry zařazují subjekty, které odměňují mzdou, viz § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz. § 109 odst. 3 zákoník práce. **Výstupy ISPV dostává každý OS prostřednictvím ČMKOS zdarma.**

**Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou
a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – rok 2015 (dle výstupu ISPV)**

2015										
Kolektivní smlouva	Průměrná mzda			Podíly zaměstnanců			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,08	44,92	27 811	30 842	24 094	23 726	25 688	21 461	0,79
Kolektivní smlouva ano	46,02	26,39	19,63	30 711	33 732	26 652	26 660	28 696	24 268	0,70
Kolektivní smlouva ne	40,67	21,58	19,08	27 839	31 347	23 871	22 762	24 770	20 533	0,87
Neuvedeno	13,31	7,11	6,21	17 701	18 581	16 692	15 305	15 913	14 620	0,56
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)			+2 872	+2 385	+2 781	+3 898	+3 926	+3 735		
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)			110,3	107,6	111,7	117,1	115,8	118,2		

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě na počátku ekonomické krize a v roce 2015:

- **průměrná mzda celkem** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2009 o 6,1 % (resp. o 1 579 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 10,3 % (resp. **2 872 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS,
- **průměrná mzda mužů** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2009 o 4,6 % (resp. o 1 352 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 7,6 % (resp. **o 2 385 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS,
- **průměrná mzda žen** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2009 o 7,5 % (resp. o 1 602 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 11,7 % (resp. **o 2 781 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS.

Rozdíly ve mzdách na úrovni mediánu byly ještě výraznější:

- **medián mezd celkem** v podnicích s KS byl:
 - v roce 2009 o 13,0 % (resp. o 2 656 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 17,1 % (resp. **o 3 898 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS,
- **medián mezd mužů** v podnicích s KS byl:
 - v roce 2009 o 11,3 % (resp. o 2 528 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 15,8 % (resp. **o 3 926 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS,

- **medián mezd žen v podnicích s KS** byl:
 - v roce 2009 o 15,3 % (resp. o 2 654 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
 - v roce 2015 o 18,2 % (resp. o **3 735 Kč**) vyšší než v podnicích bez KS.

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) – období 2007 až 2015 (dle výstupu ISPV)

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc byl na počátku krize. **Zaměstnanci krytí kolektivní smlouvou odpracují za měsíc o více než 3 hodiny méně.**

Kolektivní smlouva	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Odpracovaná doba v hod/měs.								
Kolektivní smlouva ano	149,9	145,3	143,4	147,5	147,4	146,7	146,2	146,4	145,3
Kolektivní smlouva ne	152,2	149,9	149,0	150,8	150,7	150,4	150,0	149,9	148,6
Rozdíl (KS ano-KS ne)	-2,3	-4,6	-5,6	-3,3	-3,3	-3,7	-3,8	-3,5	-3,3
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	98,5	96,9	96,2	97,8	97,8	97,5	97,5	97,7	97,8

Zdroj: Výpočty ISPV

2.4 Pracovní podmínky sjednané v PKS

Délka pracovní doby

Zkrácení pracovní doby (alespoň v jednom z pracovních režimů) je dlouhodobě sjednáváno v cca 94 % PKS a **patří k významným úspěchům kolektivního vyjednávání**. V roce 2016 je sjednáno v 93,8 % PKS.

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2016 činí **38,0 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila 39,6 hodiny u jednosměnného provozu, 38,3 hodiny u dvousměnného provozu, 37,4 hodiny u třisměnného a 37,3 hodiny u nepřetržitého provozu.

Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce⁶⁾ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 6,5 % PKS**. Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti sjednat podmínky při uplatnění konta při práci přesčas využilo 0,7 % PKS.

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v KS, činí v průměru 49,2 týdny a pohybuje se od 37,1 do 52 týdnů.

Stálá mzda nad rámeček § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku, byla sjednána v 1,2 % PKS a její průměrná výše činí 96,2 % průměrného výdělku.

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **26,7 % PKS**.

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **43,6 % PKS**. Průměrná délka vyrovnávacího období činí stejně jako loni 48,3 týdně.

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS, letos je to upraveno pouze v 0,3 % PKS.

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v 69,7 % PKS. Zkrácení činí v průměru 50,2 týdnů a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu od 28 do 52 týdnů.

Zvýšení nároku na dovolenou

Počet kolektivních smluv, ve kterých je prodloužen nárok na dovolenou, se pohybuje **na úrovni kolem 85 % PKS**. Letos je upraveno v 85,8 % PKS. Většina KS využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v 75,7 % PKS). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo 8,2 % PKS a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o 4 dny.

Odstupné

Pokud jde o konkrétní podmínky pro určování výše odstupného, tak jsou v PKS upraveny následovně:

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v 36,1 % PKS, tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v 32,4 % PKS;
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v 6,8 % PKS;
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **7,4 % PKS**.

⁶ Aktuální právní úprava ustanovení **§ 86 ZP** (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007).

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (tj. ve veřejných službách a správě).

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladování profesního a rodinného života

● **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **34,2% PKS**. Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v 0,9 % PKS doprovázena kariérními plány. V 33,6 % PKS je dohodnuta metodika obsazování volných pracovních míst. Úprava podmínek pro práci mimo firmu je řešena pouze v několika PKS, letos je to v 0,5 % PKS.

● **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“ stejně jako jiné formy práce a pracovní režimy upravuje pouze 1 PKS. V minulých letech bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce neupravovala žádná PKS. Několik PKS, letos 0,7 % PKS, upravuje podmínky pro práci doma.

● **Podmínky (programy) pro zaměstnávání ohrožených skupin zaměstnanců jsou upravovány následovně:**

- **pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** – letos upraveno v cca 2,6 % PKS;
- **pro zaměstnávání zdravotně postižených** – letos dohodnuto v 3,3 % PKS;
- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – dlouhodobě upraveny v 5,3% PKS.

Agenturní zaměstnávání

Dohody upravující rozsah a podmínky **agenturního zaměstnávání** jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velice malého počtu firem** – letos je to ve 2,1 % PKS.

Zkušenosti OS s využíváním agenturního zaměstnávání (českých občanů i cizinců):

OS KOVO – firmy stále ve značné míře využívají agenturní zaměstnávání. Zatímco v době krize počet agenturních zaměstnanců výrazně poklesl, od roku 2011 se jejich počet v působnosti OS KOVO zvyšuje. Ve sledovaném období (2015) však došlo k poklesu agenturních pracovníků jak absolutnímu, tak i procentuálnímu.

Pokud jde o podíl agenturních zaměstnanců ve firmách v působnosti OS, tak dle údajů vycházejí z ročního zjišťování OS KOVO:

stav k 31. 12. 2015:	zaměstnanců kmenových:	305 738
	agenturních:	25 388
	součet všech:	331 126
	podíl agenturních:	7,7 %
stav k 31. 12. 2014:	zaměstnanců kmenových:	276 986
	agenturních:	28 970
	součet všech:	305 956
	podíl agenturních:	9,5 %

OS hornictví – OS má velmi negativní zkušenosti s využíváním agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnanci sice mají formálně stejné pracovní podmínky, praxe je však jiná. Např. při „výplatě“ obdrží stejné prostředky jako kmenoví zaměstnanci, avšak ti to mají jako mzdu, zatímco agenturní zaměstnanci mají mzdu nižší a jsou „dopláceni“ přes cestovní náhrady, což je v důsledku ke škodě jak jim, tak státu. Nedodržuje se zásada dočasnosti, každý zaměstnavatel si tento pojem vykládá po svém. Zaměstnanci pracují na stejných pozicích roky. Inspektoráty práce tyto (a další) problémy neřeší, odůvodňují to nejasnou legislativou.

V případě že agentura zkrachuje, je proces domáhání se svých nároků pro zaměstnance formálně složitý a zdoluhavý. Zpravidla jde o zaměstnance, kteří nejsou zvyklí orientovat se v našich právních předpisech a nevědí, co mají v takové situaci dělat, kam se mají obrátit. Zaplatit právníka si nemohou, když jim přestane chodit mzda. Většina z nich žije od výplaty k výplatě, takže výpadek jedné mzdy je pro ně finančním problémem.

V rámci OKD došlo k tomu, že agentura zkrachovala, a protože OKD zaměstnance nutně potřebovalo, zaměstnalo je přímo, ale jen na dobu určitou. Když skončilo výběrové řízení na novou agenturu, pracovní smlouvy jim neprodloužila a oni se opět stali agenturními zaměstnanci, a to opět pracujícími na stejných pozicích u OKD. Uzavření kolektivní smlouvy pro agenturní zaměstnance je zcela vyloučeno. OKD odborům pouze poskytuje informaci, že agenturní zaměstnance využívá, ale o jakýchkoliv aspektech agenturního zaměstnávání odmítá jednat.

Počet agenturních zaměstnanců je v průběhu let stabilní. Ve vztahu k OKD je počet agenturních zaměstnanců zanedbatelný, jsou však využíváni v rámci jedné organizační jednotky a v té je to přes 20 %. Velkým problémem je též zaměstnávání přes dodavatelské firmy (mimo agentury práce).

OS pohostinství – podíl agenturních zaměstnanců podle informací ZO významně roste a kromě housekeepingu, úklidu a pomocných sil v kuchyni začínají být využíváni i na pozicích, které byly v minulosti obsazovány kmenovými zaměstnanci (např. obsluha). Jejich počet ve firmách je proměnlivý – existují společnosti s více než 50% podílem, ale obvykle se jedná o rozpětí mezi 15–25 %.

OS potravin – agenturní zaměstnávání nemá dopad na výsledky KV, PKS je ve většině oblastí platná i pro tyto zaměstnance. Do PKS jsou zapracována omezení agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnanci jsou najímáni především k pokrytí výkyvů ve výrobě bez výraznějších změn v jejich počtu. Problematická bezpečnost práce, zátěž pro kmenové zaměstnance z důvodu neustálého zaučování a dohledu na agenturní zaměstnance.

OS obchodu – v působnosti OSPO se agenturní zaměstnanci využívají méně, KS se pro ně neuzavírají, mají právo na stejné pracovní a mzdové podmínky jako kmenoví zaměstnanci. Odhadem se podíl agenturních zaměstnanců pohybuje cca mezi 5–8 %.

OS UNIOS – v rámci svazu není větší počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají agenturní zaměstnance. Kolektivní smlouvy jsou sjednané, kromě informovanosti odborové organizace o zaměstnávání agenturních zaměstnanců smlouvy neřeší podmínky těchto zaměstnanců. OS nemá informace o růstu počtu agenturních zaměstnanců.

OS stavba – zatím má nedostatek konkrétnějších poznatků, podle vlastní analýzy OS je využívání agenturního zaměstnávání v oboru stavební výroba ve firmách, kde působí OS, velmi okrajové, až zanedbatelné. Ve výrobě stavebních hmot se případy vyskytují, nicméně požadavek na uzavírání KS i pro tyto zaměstnance nebyl v rámci OS zaznamenán. OS poskytuje v této oblasti konzultace a servis s cílem omezit, či odstranit negativní důsledky tohoto typu zaměstnávání.

Odborný rozvoj zaměstnanců

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty ve **34,5% PKS**, z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, jsou součástí **1,6% PKS**.

Rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života

Počet PKS, součástí kterých jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30%.** **Letos jsou taková opatření konkretizována ve 30,8% PKS.**

Překážky v práci

K důležitým opatřením přispívajícím k lepšímu sladování pracovního a rodinného života bezesporu patří zvyšování rozsahu placeného volna nad rámec ZP v případech, kdy si zaměstnanec plní své povinnosti k rodině.

Počty PKS, ve kterých bylo sjednáno placené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. příslušníka	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Rodičům z důvodu péče o dítě
	% PKS	36,8	21,9	54,6	41,3	26,1	9,8	19,0
2016	počet dnů	1,3	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8

IPP Tabulka A30a, počet dnů = průměrný sjednaný rozsah placeného volna v PKS na příslušný rok

2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

IPP se zaměřuje na benefity poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu, resp. zisku po zdanění a fondu kulturních a sociálních potřeb (tvorí jej státní podniky). Systém sleduje jak tvorbu sociálního fondu a obdobných fondů (programů), tak rozsah výhod poskytovaných zaměstnancům z těchto fondů (programů).

Pro rok 2016 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána ve 35,9% z nich a z toho:

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků** a ostatních osobních nákladů v 11,0% PKS a průměrná výše přidělu činí 2,3%,
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 17,6% PKS a průměrná výše přidělu činí 1,9%,**
- **absolutní částkou na zaměstnance v 5,8% PKS a průměrná výše přidělu činila 1 794 Kč,**
- **tvorba sociálního fondu jinak** byla dohodnuta v 61,7% PKS.

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 29,4% PKS. Užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců je pro rok 2016 sjednáno a dohodnuto v 10,8% PKS. Oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu (oproti r. 2015 o 1 p. b.).

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2016**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 22,3%,** tj. necelá čtvrtina prostředků fondu je dlouhodobě určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 10,4%,**
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **2,2%,**
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,1%,**
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,6%,**
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 4,1%.**

Struktura užití fondu se z dlouhodobého pohledu nijak zásadně nemění.

Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **2,0% PKS.** **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **4,9% PKS** a průměrná dohodnutá výše příspěvku na dopravu činí 562 Kč/měsíc nebo 66,1% z ceny obvyklého jízdného.

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců **je dlouhodobě součástí více než 90% PKS.** Letos je sjednán v 96,0% PKS. Průměrná výše příspěvku se liší podle zdroje financování a pro rok 2016 byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů** – 37,99 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 54,6% z ceny jídla;
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP** – 12,82 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 21,7% z ceny jídla;
- **bez rozlišení zdrojů financování** – 38,59 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 55,8% z ceny jídla;

- **bez uvedení výše příspěvku v PKS** – v 25,8 % PKS je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena.

V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:

- **bývalým zaměstnancům**, celkem je taková úprava obsažena v 14,8 % PKS;
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena ve 2 až 3 % PKS, letos je to v 2,5 % PKS;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca 2 % PKS, letos je to v 1,7 % PKS.

Penzijní a životní pojištění a další benefity sjednané v PKS

● **Příspěvek na penzijní připojištění**

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca 59 % PKS, v roce 2016 je obsaženo v **60,6 % PKS**.

Letos se **průměrná výše příspěvku** pohybuje v rozpětí **od 463 Kč do 736 Kč** nebo **v průměru činí 3,0%** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance.

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **46,9 % PKS**.

● **Příspěvek na životní pojištění**

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 **součástí cca 21 % PKS, letos je** příspěvek sjednán **v 23,6 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku na životní pojištění** je dohodnuta ve výši **minimálně 468 Kč** a **maximálně 686 Kč** za měsíc. Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 18,9 % PKS.

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy za první tři dny nemoci je letos sjednána v **7,3 % PKS**, tento podíl je dlouhodobě přibližně stejný. Průměrná výše náhrady činí buď 55,3 % průměrného výdělku, nebo 283 Kč za den. Jiná forma náhrady je sjednána v 2,3 %.

Náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti nad rámec ZP je sjednána v **0,6 % PKS** (podíl PKS se postupně nepatrně zvyšuje) a její výše činí **75,6 % průměrného výdělku**.

2.6 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Za rok 2016 bylo hodnoceno **434 PKS**, z toho obce představovaly **145**.)

Spolupráce smluvních stran

Pokud jde o rozsah závazků i počet PKS upravujících podmínky pro činnost odborových organizací, lze konstatovat, že:

- počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci**, se dlouhodobě pohybuje kolem 70 % PKS (letos byly upraveny v 74,7 % PKS),

- úprava bližších podmínek postupu **projednávání materiálů s odborovou organizací** je dlouhodobě součástí cca 40 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **45,6 % PKS**),
- časový rozsah **uvolňování odborových funkcionářů** s náhradou platu je dlouhodobě součástí cca 35 % PKS, letos je to v 36,4 % PKS.

Oproti roku 2015 došlo k výraznějšímu snížení v podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (snížení o 8,1 p. b.).

Pluralita odborových organizací

Z výstupu IPP vyplývá, že u **83,6 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí pouze **jedna odborová organizace**. U 12,0 % působí dvě odborové organizace a u zbytku zaměstnavatelů pak působí 3 a více odborových organizací.

V případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v 91,5 %. Jiný postup byl zvolen u 8,5 % zaměstnavatelů.

Platy zaměstnanců

Způsob určování platu

- určování platu **podle délky započitatelné praxe** je letos upraveno 35,5 % PKS, tzn. mírný meziroční nárůst,
- určování platu **tarifem s rozpětím** je upraveno v 27,4 % PKS, tzn. meziroční nárůst.
- **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v 8 PKS. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve 3 PKS a dohoda o růstu průměrného platu v 5 PKS.
- **Možnost meziročního snižování platu** je dohodnuta v 2,6 % PKS (tj. celkem u 11 zaměstnavatelů), a to:
 - **snížením celkového objemu** prostředků na platy u 1,2 % PKS, tj. 5 PKS,
 - **snížením některé složky platu** 1,4 % PKS.

V kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky pro poskytování vybraných složek platů v rámci daném příslušným právním předpisem. Pro názornost uvádíme přehled některých sledovaných údajů tak, jak byl v posledních letech sjednán v PKS:

- *blíží podmínky pro poskytování osobního příplatku* – 32,5 % PKS,
- *blíží podmínky pro poskytování odměn* – 19,6 % PKS,
- *blíží podmínky pro přiděl do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkových organizací* – 1,4 %,
- *pravidelný termín výplaty platu* – 80,0 % PKS,
- *pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně* – 20,3 % PKS.

Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného dohodnutého v PKS

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2016			
při vypovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
u pracovního poměru do jednoho roku	9,2	1,8	2,1
u pracovního poměru do dvou let	9,0	1,3	1,7
u pracovního poměru nad dva roky	13,6	1,8	2,9

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány průměrně v 12,2 % PKS, a to v závislosti na:

- délce trvání pracovního poměru – v 9,9 % PKS;
- délce zkrácení výpovědní doby – v 3,2 % PKS;
- věku zaměstnance – 0,5 % PKS.

● **V oblasti zaměstnanosti jsou v PKS na rok 2016 dohodnuty podmínky (programy):**

- pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,2 % PKS**;
- pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;
- pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **6,9 % PKS**.

● **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl příspěvek dohodnut v **87,5 % PKS** a příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán ve 26,3 % PKS.

Dohodnutá výše příspěvku na stravování v průměru činí:

- z rozpočtu organizace: 30,51 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 53,1 % z ceny jídla;
- z FKSP: 11,47 Kč, resp. 32,4 % z ceny jídla.

● **Struktura užití FKSP sjednaná v PKS**

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí 86,9 % PKS. Rozpočet FKSP je součástí 46,4 % PKS.

- Oproti loňskému roku je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na závodní stravování**. Letos se jedná o 30,95 % (v roce 2015 v 23,33 %) z celkového objemu fondu.

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na penzijní připojištění** – 17,32 %;

- **příspěvku na rekreaci** – 11,12 % z celkového objemu;
- **darů** – 6,04 % z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce** – 6,95 % z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení** – 2,13 %,
- **příspěvku na pracovní oděvy a obuv a na jednotné oblečení** – byl vyčleněn nejmenší objem prostředků FKSP, a to **0,04 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na stravování odčerpávají cca polovinu z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 75 % z celkové tvorby FKSP.

● **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno 17,32 % objemu FKSP. Oproti loňskému roku došlo ke snížení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 32,9 % PKS na 27,3 % PKS). Oproti loňskému roku se zvýšila průměrná výše příspěvku. Minimální výše příspěvku je 198 Kč/měsíc a maximální výše příspěvku 243 Kč/měsíc.

● **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze 0,44 % a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Od roku 2012 se podíl PKS, ve kterých je příspěvek na životní pojištění sjednán, snižoval. Letos se podíl PKS mírně zvýšil na **3,5 %**.

Průměrná výše příspěvku činí min. 247 Kč a max. 298 Kč za měsíc. **Podmínky pro jeho poskytování** jsou upraveny v **3,5 % PKS**.

● **Náhrada platu při pracovní neschopnosti**

Náhrada platu za první tři dny pracovní neschopnosti je sjednána v 8,3 % PKS, v průměrné výši 56,0 % průměrného výdělku anebo absolutní částkou ve výši 200 Kč za den.

Náhrada platu od 4. dne pracovní neschopnosti je sjednána pouze v 0,5 % PKS.

● **Odborný rozvoj** – podmínky jsou sjednány v 59,4 % PKS.

- **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace jsou letos dohodnuty v 19,8 % PKS.
- **Podmínky BOZP** – opatření (technická i organizační) jsou letos konkretizována v 90,1 % PKS. Písemné vyhodnocování stavu BOZP je v 49,3 % PKS.

2.7 Vliv ekonomického prostředí na kolektivní vyjednávání, názory a poznatky OS

Ve snaze poskytnout co nejkomplexnější informaci, tj. kromě statistických údajů také informaci o tom, v jaké atmosféře kolektivní vyjednávání v letošním roce probíhalo, **byly OS požádány o sdělení názoru, poznatků a zkušeností, a to zejména o tom:**

1. Zda a jak ekonomický vývoj (růst/pokles) a situace na trhu práce ovlivnily průběh a výsledky kolektivního vyjednávání. Zde jsou reakce OS.

OS KOVO – celkově lze konstatovat, že situace u převažující části zaměstnavatelů v působnosti OS KOVO se po ukončení ekonomické krize zlepšuje. Je to ovlivněno i schopností orientovat se na trhy, kde jsou jejich výrobky uplatnitelné. Dále skutečností, zda firmy investovaly do moderních technologií a byly schopny vyvíjet nové nebo inovované výrobky, které mají šanci uspět na současném trhu. To platí pro všechna odvětví kovoprůmyslu bez rozdílu. V lepší situaci jsou firmy se silným zahraničním vlastníkem, a to i přesto, že české dceřiné společnosti odvádějí většinou celý zisk svým matkám v zahraničí. Nicméně nemají problém s překlenutím dočasné finanční situace. Také u menších firem, kterým se daří flexibilně reagovat na požadavky zákazníků, se situace zlepšuje. Částečně pozitivně se to projevuje v KV, ať už jde o nárůst mezd, nebo o zlepšování pracovních podmínek.

OS ECHO – při kolektivním vyjednávání na rok 2016 docházelo jako každoročně k problémům ve mzdové oblasti. I přes problémy se podařilo v obou sekcích KSVS uzavřít, jak v chemické, tak i energetické. V energetice došlo k nárůstu tarifů cca o 2%. V chemické sekci došlo k navýšení příplatků o 0,50 Kč.

OS Stavba – i když se situace v odvětví stavebnictví v průběhu letošního roku postupně zhoršuje, a to zejména vlivem vleklé nápravy nedostatečné stavební legislativy (zejména problematika EIA), lze konstatovat, že odvětví zaznamenalo pozitivní obrát, který nastal v roce 2015, kdy došlo ke stabilizaci zakázkové náplně a beze sporu i k mírnému oživení. Bohužel v předchozích letech došlo k velmi výraznému propouštění, a to i ve velkých firmách. Masovější propouštění již sice neprobíhá ani není signalizováno, naopak začínají se postupně objevovat informace o nedostatku kvalifikované pracovní síly, přesto situace není ideální. Rok 2015 byl výsledkově pro většinu firem rokem „úspěšným“, i když toto firmy přiznávají jen velmi opatrně. Vyjednávání byla i přes tuto skutečnost velmi složitá, zástupcům zaměstnanců se však ve většině případů podařilo prosadit slušný růst výše mezd a benefitů, a to zejména tam, kde v předchozích letech došlo ke krácení již dříve vyjednaných výhod a benefitů. Podobná situace je i na úrovni odvětví, kdy se OS podařilo vyjednat zrušení dočasného snížení přesčasového příplatku a dohodnout zvýšení minimálních mzdových tarifů. Na podnikové úrovni se postupně daří rušit dočasné krácení např. příspěvku na penzijní a životní pojištění, krácení prodloužené dovolené, omezení ročních bonusů apod. I když se z těchto trendů ve všech případech zatím v roce 2016 nepodařilo vymanit, situace se bezesporu zlepšila, ovšem vzhledem k vývoji odvětví panuje obava, že zlepšení mohou být pouze dočasná.

OS PHGN – do kolektivního vyjednávání negativně zasáhla insolvence OKD, a.s., politické rozhodnutí o neprolomení limitů těžby na lomu ČSA v Mostě, pokles ceny ropy a přidělování finančních prostředků (zejm. mzdových) státnímu podniku.

OS potravinářského průmyslu – rozšiřuje se selektivní navyšování mezd u profesí, které jsou pro zaměstnavatele důležité, navyšování mezd probíhá snáze tam, kde hrozí zaměstnavateli odchod zaměstnanců k jinému subjektu v okolí.

OS UNIOS – situace v kolektivním vyjednávání se oproti předchozímu roku mírně zlepšila, zvyšování mezd v podnikatelské sféře je však velmi pomalé.

- Plynárenství

RWE – nárůst fixních mezd od 1. 4. 2016 v průměru o 2,67 %. (Kombinace plošného a individuálního navýšení.) Částka plošného zvýšení stanovená podle toho, jak se pohybuje měsíční fixní mzda zaměstnance ve srovnání s minimem rozpětí fixní mzdy pro danou pozici zaměstnance, a to:

- 1 000 Kč pro zaměstnance pod rozpětím fixní mzdy,
- 500 Kč s fixní mzdou do 25 % včetně nad minimem rozpětí,
- 300 Kč s fixní mzdou vyšší než 25 % nad minimem rozpětí, nelze však navýšením překročit horní hranici rozpětí.

Pražská plynárenská – růst mezd pro r. 2016 sjednaný ve výši 2 %, z toho 0,5 % každému zaměstnanci a 1,5 % v průměru.

- **Veřejně prospěšné služby (technické služby)** – jedná se většinou o obecní podniky. U těchto podniků je vyjednávání obtížné, protože obce chtějí zajistit činnost s minimálními náklady. Vedení podniků je jmenováno obcí, a to málokdy zvyšuje požadavky na náklady. Průměrná mzda u podnikatelských subjektů byla v r. 2015 cca 20 383 Kč, tj. nárůst oproti r. 2014 o 3,66%, a u rozpočtových organizací cca 20 383 Kč, tj. nárůst oproti r. 2014 o 3,7%.
- **Podniky tepelného hospodářství** – tyto podniky vykazují slušné zisky, ale nárůst mezd sjednaný pro r. 2016 byl v průměru o 2 %.
- **Bytová družstva** – problémem je, že do řízení družstva zasahuje mnohdy velmi neodborně představenstvo družstva, přestože řízení má na starosti ředitel. Mzdový růst pro r. 2016 byl sjednaný v průměru o 1,72 %.

OS DLV – přes deklarovaný ekonomický vzestup ČR se to na kolektivním vyjednávání a růstu mezd zaměstnanců neprojevalo.

OS PHCR – v odvětví pohostinství a ubytování se ekonomická situace významně zlepšila, vzrostl počet zahraničních i tuzemských hostů v ubytovacích zařízeních, a to o 12 %, tržby vzrostly o 7 % (společně za ubytování i pohostinství). Ve výsledcích kolektivního vyjednávání se však příznivá ekonomická situace až na malé výjimky výrazněji neprojevala.

OS vysokoškolský – krize kolektivní vyjednávání veřejných vysokých škol přímo neovlivnila, nepřímo je však mírou stagnace rozpočtu vysokých škol.

ČMOSA – ekonomická krize a politika pravicové vlády ovlivnily negativně jak státní podniky, tak i rozpočtové a příspěvkové organizace rezortu MO. Rozpočtové organizace a příspěvkové organizace byly negativně ovlivněny zejména bezkonceptním a nadměrným snižováním počtu zaměstnanců v době krize a platovými experimenty MPSV, kterými se mimo jiné snižoval objem platových prostředků o 10 %. Tato opatření se přibrzděním rozvoje a platové úrovně projevují do současnosti. Přesto nutno konstatovat, že „prozatím“ se opatřeními nové vlády podařilo negativní platové dopady alespoň částečně řešit v rámci kolektivního vyjednávání již koncem roku 2013, s dopadem od začátku roku 2014. Kladně se v období 2014–2016 projevala i další platová a organizační opatření současné vlády. Vláda vzhledem k politické situaci zastavila pokles počtů zaměstnanců v rámci rezortu obrany a realizuje se každoročně nárůst platů podle ekonomických možností státu. Pokles platů byl zastaven

a dorovnán a je perspektiva dalšího kladného vývoje. U státních podniků, které byly současně reorganizovány, se potíže projevovaly zejména v letech 2013–2014. Od roku 2015 se situace postupně stabilizuje.

OS věda a výzkum – stagnace mezd, popř. mírný nárůst ve většině pracovišť v působení odborového svazu.

Unie orchestrálních hudebníků – podfinancování kultury bylo samozřejmě ovlivněno krizí. Orchestry a divadla bojují doslova z roku na rok, aby byly organizace schopny „přežít“, jsou nuceny nahušťovat počet projektů, bohužel často nekvalitních, jen aby došlo k naplnění chybějících prostředků. Toto má samozřejmě dopad na kolektivní vyjednávání, kde se OO snaží brzdit nárůst a tempo práce (bez zvýšeného ohodnocení), zároveň musí stále více bojovat o zachování podmínek pracovních cest, kde je neustálý tlak na snižování standardu podmínek. V orchestrech se toto řeší dodatky KS, tzv. zájezdovými řády.

OS ZSP – v roce 2016 se prohloubil nedostatek personálu v nemocnicích i v zařízeních sociálních služeb, což bylo a je ovlivněno restriktivními opatřeními v resortech, která provedla minulá pravicová vláda. Dopady se projevují a prohlubují i v současném období. Současná vláda navyšuje platové tarify, částečně zajišťuje finance ke zvýšení základních mezd. Výsledky kolektivního vyjednávání jsou ovlivněny postojem a finančním zabezpečením zdrojů ze strany vlády.

OSPO – příznivé makroekonomické ukazatele napomohly k tomu, že se konečně některé nadnárodní řetězce v sektoru obchodu odhodlaly k navýšení jedné do té doby z nejnižších úrovní odměňování zaměstnanců v rámci národního hospodářství (některé na základě vlastního rozhodnutí, např. Lidl, jiné po složitém průběhu kolektivního vyjednávání, např. Ahold).

OS státních orgánů a organizací – zejména situace na trhu práce poměrně negativně ovlivňuje výsledky kolektivního vyjednávání. Hlavně v lokalitách s vysokým procentem nezaměstnanosti mají základní organizace obavu jít se zaměstnavateli do sporů ohledně uzavření kolektivní smlouvy, tudíž výsledným produktem se stává kolektivní smlouva poměrně formální, opisující závazky z kolektivních smluv již dříve uzavřených, popřípadě opisující ustanovení pracovněprávních předpisů.

OS dopravy – kolektivní vyjednávání pozitivně ovlivnil nedostatek řidičů.

2. Zda změna politiky vlády a postoj vlády k sociálnímu dialogu mají vliv na průběh a výsledky kolektivního vyjednávání. Pokud ano, tak v čem a jak:

Reakce OS

OS Stavba – spíše ano. Při vyjednávání nové KSVS na počátku letošního roku se podařilo dohodnout navýšení tarifů o 3,1 %, a to i díky prorůstovému postoji vlády v oblasti investic, i když zde byl i vcelku nezanedbatelný vliv růstu minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů. Problémem na vcelku úspěšném postupu tak je – a do budoucna ještě zřejmě bude – minimální úspěšnost stávající vlády při nápravě stavební legislativy. Došlo ke stabilizaci v této oblasti, sociální dialog, resp. kolektivní vyjednávání je i v důsledku přístupu vlády opět

považováno za běžnou a standardní součást podnikatelského prostředí.

OS PHGN – ano, bohužel špatná politická rozhodnutí vlád ČR zásadním způsobem negativně zasáhla do těžebního průmyslu a tím pádem mají i negativní vliv na kolektivní vyjednávání. Obecně vstřícnější postoj vlády k sociálnímu dialogu se nepromítá do průběhu kolektivního vyjednávání, pozitivně působí zvyšování minimální mzdy, jehož vliv je však současně v podstatě anulován rozhodnutími vlád devastujícími uheľný průmysl.

OS PHCR – jednoznačně pomáhá růst minimální mzdy a navazujících tarifů vzhledem k úrovni průměrné mzdy v odvětví.

OS UNIOS – určitě ano, ale výsledek se projeví za delší období. Je to dobrý signál, jak obecně přistupovat k sociálnímu dialogu, jedná se a jsou výsledky jednání.

ČMOSA – politika současné vlády má na kolektivní vyjednávání kladný vliv, a to zejména ve vesměs lepším přístupu zaměstnavatelů ke kolektivnímu vyjednávání a odborům vůbec. To se projevuje mimo jiné částečně i ve mzdové a platové oblasti, při sjednávání některých benefitů apod. Postoj vlády k sociálnímu dialogu v rámci tripartity a i vyjednávání v rámci státních zaměstnanců a dalších zaměstnanců ROPO má velmi příznivý dopad na kolektivní vyjednávání ve všech sférách našeho rezortu. Postoje vlády nejen že vytvářejí lepší legislativní podmínky a kladně ovlivňují tripartitní jednání, ale jsou i jistým „vzorem“ přístupu k sociálnímu dialogu pro řadu zaměstnavatelů. Zlepšil se přístup ke kolektivnímu vyjednávání a do jisté míry i vstřícnost vůči oprávněným požadavkům našich odborových organizací.

OS státních orgánů a organizací – podařilo se uzavřít kolektivní dohodu vyššího stupně mezi vládou a OS sdružujícími zaměstnance podléhající zákonu o státní službě, jejíž obsah má vliv na uzavírání podnikových kolektivních smluv.

OS ECHO – změna politiky vlády zatím ne, avšak kladný přístup vlády k sociálnímu dialogu má pozitivní vliv na kolektivní vyjednávání.

ČMOS PŠ – změna politiky vlády má spíše vliv na jednání OS s příslušnými státními orgány (viz úspěšné jednání o navýšení platů od 1. 9. 2016) než na kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.

OS pracovníků potravinářského průmyslu – pozitivní vliv, navyšování minimální mzdy nutí zaměstnavatele k úpravám tarifních stupnic na všech úrovních. Sociální dialog v nepodnikatelské sféře a navýšení platů se pozitivně projevují v podnikatelském sektoru.

OS vysokoškolský – vliv v této oblasti se projevuje pouze nepřímo, a to prostřednictvím stavu rozpočtu vysokých škol.

Unie orchestrálních hudebníků – politika vlády má příslib zlepšeného sociálního dialogu na všech úrovních. Bohužel sama vláda do sektoru živého umění prakticky neinvestuje, popř. v naprosto nedostatečné míře. Až 90 % organizací v kultuře stojí mimo státní rozpočet. Zlepšení vnímání nutnosti užít sociálního dialogu, byť někteří zaměstnavatelé tento institut berou jako nutné zlo, kterým se nehodlají moc zabývat.

OS zdravotnictví – změnu vidíme v tom, že se jedná na úrovni vlády, RHSD, PT RHSD,

jsou projekty k sociálnímu dialogu, úpravy platových tarifů pro příspěvkové organizace. Přetrvávají však stále nedostatky – není řešena otázka právní a administrativní překážky (registrace odborových organizací, daně, povinnost zveřejňování i KS v registru smluv apod.) Zaměstnavatelé, příspěvkové organizace se řídí právními předpisy, které vláda po dohodě s odbory upravuje. Tam kde jsou zřizovatelé – kraje, které mají ve vedení zástupce vládních politických stran, je kolektivní vyjednávání jednodušší, je ovlivněno postojem vlády.

3. PROMÍTNUTÍ CÍLŮ PRO KV DO KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Hodnocení, zda a jak se odborovým organizacím dařilo cíle vyhlášené pro kolektivní vyjednávání pro rok 2016 promítnout do kolektivních smluv, vychází z výstupu ISPP a z reakcí odborových svazů.

Odměňování zaměstnanců

– ***Reakce OS na dotaz, zda mzdový vývoj dohodnutý v kolektivních smlouvách odráží skutečnou hospodářskou situaci odvětví, firmy:***

OS KOVO – v KSVS ano, v PKS ano.

OS Stavba – mzdový vývoj dohodnutý v KSVS i v PKS spíše ano. Pozitivní signály OS zaznamenal z většiny sledovaných subjektů, částečně v souvislosti s oživením odvětví, z větší části s nedostatkem kvalifikované pracovní síly.

OS ECHO – v KSVS i PKS částečně ano.

OS potravinářského průmyslu – v PKS většinou ano, u nadnárodních společností dochází k určení vývoje mezd „centrálou“, která zohledňuje situaci v dané zemi.

OS PHCR – KSVS neobsahuje ujednání o mzdovém vývoji, pouze doporučující (na závazku konkrétního růstu mezd nebylo možné se dohodnout). Ani v PKS nejsou zaměstnavatelé i přes výrazný nedostatek zaměstnanců ochotni zvyšovat mzdy.

OS UNIOS – v PKS uzavřených v působnosti OS pouze částečně, přestože zaměstnavatelé vykazují zisk, podíl mezd a benefitů z navýšení je malý.

OS PHGN – v KSVS i PKS ano.

OS DLV – KSVS není ujednání o růstu mezd, nebo jen v obecné rovině, v PKS se nedaří sjednat vyšší nárůst mezd.

OS TOK – v PKS i KSVS ano.

OS ZSP – PKS – ne v obchodních společnostech. Dle strany zaměstnavatelů musí nejdříve srovnat negativní finanční situaci, dopady škrtů z minulých let.

ČMOSA – v PKS ano.

OS vysokoškolský – ne.

– **Reakce OS na dotaz, zda v případě, že u zaměstnavatele (zaměstnavatelů) již po-
minuly důvody, které v předchozích letech vedly ke zmrazování či snižování mezd,
omezování (resp. rušení) benefitů, využívání ustanovení § 209 ZP o překážkách
v práci na straně zaměstnavatele apod., se dařilo dohodnout, aby se mzdové
a ostatní nároky zaměstnancům opět vyplácely v původní výši. OS sdělily:**

OS KOVO – z obecně dostupných informací lze konstatovat, že ve většině případů se po-
dařilo propad mezd vyrovnat, případně eliminovat dalšími sjednanými benefity pro zaměst-
nance. Většina PKS (64 %) je sjednána se mzdovým nárůstem nad 1,5 %, což představuje
udržení reálné mzdy. Zbývajících 35 % PKS zaručuje nárůst mezd o 3 % a více.

OS potravinářského průmyslu – ano, propad z předchozích let se podařilo vyrovnat, poziti-
vní vliv má nedostatek pracovníků, rozšiřují se i poskytované benefity.

OS vysokoškolský – ne, vysoké školství je trvale podfinancované, takže důvody nepomi-
nuly, zejména postrádáme existenci dlouhodobé rozpočtové politiky v terciálním vzdělávání.

Unie orchestrálních hudebníků – díky většinovému zřízení organizací jako PO se daří
postupně určitý propad narovnat, u ostatních, kteří jsou mimo platové tarify, se daří výkyv
narovnat velice pomalu.

OS ZSP – propad mezd se podařilo vyrovnat pouze částečně, platy navýšeny podle právních
předpisů.

OS TOK – ve většině firem se mzdy zvyšovaly, bohužel v některých jen v důsledku navýšení
minimální mzdy. U firem s orientací na západní trh nebo se specifickou výrobou se dle eko-
nomické situace mzda navyšovala.

OS UNIOS – ne, možné obavy zaměstnavatelů, že zlepšení není trvalé.

OS PHCR – ne, zaměstnavatelé v převážně většině preferují investice do majetku před zlepšo-
váním mzdových podmínek zaměstnanců.

OS Stavba – výraznější nárůst průměrné mzdy, a to jak celkové, tak zejména v dělnických
profesích (průměrný výdělek meziročně vzrostl téměř o 6 %), byl doprovázen návratem
některých pozastavených benefitů na původní úroveň, či dokonce jejich navyšováním.

Kolektivní vyjednávání o platech

– **Novely právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě
vytvořily prostor i pro kolektivní vyjednávání o platech. Odborové svazy byly požádány,
aby uvedly své poznatky, zda a jak se to promítlo do průběhu a výsledku kolektiv-
ního vyjednávání.**

Reakce OS:

OS státních orgánů a organizací – význam kolektivního vyjednávání o platech vzrostl,
zaměstnavatelé se snaží prosazovat platové podmínky formou vnitřních předpisů.

OS Stavba – ve středních školách, středních učilištích a jedné základní škole, ve kterých
OS působí, dle dostupných informací je stále toto využíváno v omezené míře, určitě je to
v menších případech.

ČMOS PŠ – rozšíření možnosti kolektivního vyjednávání v oblasti odměňování se prakticky v kolektivním vyjednávání neprojevuje.

ČMOSA – vyjednávání o platech lze hodnotit velmi kladně, nové možnosti vytvořené obecně závaznými právními předpisy jsou využívány.

OS UNIOS – sjednává se výše odměn, zařazení některých zaměstnanců do platových stupňů a výše odstupného.

OS ZSP – zaměstnavatelé platové předpisy vždy respektují, platy navýšeny podle právních předpisů, jednání je samozřejmě jednodušší.

Unie orchestrálních hudebníků – bohužel nedostatek prostředků nedovoluje již dlouhou dobu výraznější nárůst nenárokové části platu, jde o každoroční boj, aby byly prostředky potřebné na dosažení platového tarifu.

Pouze připomínáme, že určování platu: *podle délky započitatelné praxe* je letos upraveno **35,5% PKS**, *tarifem s rozpětím* je upraveno **v 27,4% PKS**. Meziroční **růst průměrného platu** byl **dohodnut v 5,9% PKS** (tj. celkem v 8 PKS). Možnost meziročního **snížení platu je dohodnuta v 2,6% PKS** (tj. celkem u 11 zaměstnavatelů).

- ***Snahou je, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování byla součástí kolektivní smlouvy***

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a **v určitém rozsahu sjednáno v 96,7% PKS**. Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 27,3 % PKS. Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS, stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě.

- ***V oblasti zaměstnanosti – v zájmu udržení, resp. zvýšení zaměstnanosti je snahou:***

a) pokračovat ve sjednávání podmínek pro uplatňování specifických forem práce

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., nejsou součástí kolektivních smluv. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, práci bez „pevného stolu“ a jiné formy práce a pracovní režimy, a to letos celkem **v 0,9% PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

b) pokračovat ve sjednávání podmínek pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců

Z celkového počtu **16 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v 8 z nich (ve srovnání s rokem 2015) k určitému nárůstu počtu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 4 OS došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu jejich počtu. Většina kolektivních smluv obsahuje ujednání o prominutí nákladů

na školení (další vzdělávání) v případě, že zaměstnanec pečuje o dítě, nebo se dostane nezaviněně do svízelné finanční situace apod. Část PKS však tuto oblast prakticky vůbec neřeší. Jde o dlouhodobou záležitost, a proto budeme vývoj závazků ohledně odborného vzdělávání zaměstnanců i nadále sledovat.

c) zaměstnávání starších zaměstnanců

Dle výstupu ISPP opatření (programy) pro zlepšení zaměstnatelnosti zaměstnanců nad 50 let jsou v PKS stále spíše výjimkou. Situace je prakticky stejná jako v předešlých letech. Z hodnocení nelze zjistit, zda se zaměstnavatelé odmítají touto otázkou v rámci kolektivního vyjednávání zabývat, nebo zda se to odborovým organizacím do kolektivních smluv nedaří prosadit. U části zaměstnavatelů to může být také řešeno vnitřním předpisem po projednání s odborovou organizací.

• Úprava pracovních podmínek a benefitů

- **Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce** se v KS poměrně daří dojednat, ustanovení je v průměru obsaženo v 60–90 % PKS. K poklesu počtu PKS upravujících zvýšení dovolené došlo v působnosti 5 OS, většinou se jedná o mírný pokles, takže lze konstatovat, že plnění tohoto cíle se vcelku daří.
- **Zkrácení pracovní doby (obecně) bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně** – průměrná délka sjednané pracovní doby v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena pouze v PKS uzavřených v působnosti u 7 OS.
- **Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců** – z výstupu IPP i z hodnocení OS vyplývá, že vývoj v této oblasti je vcelku stabilní. Letos ve srovnání s rokem 2015 došlo v působnosti 6 OS k určitému nárůstu počtu PKS, upravujících tento závazek, naopak 7 OS vykázalo určitý nárůst.
- **Vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou práci a opatření ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce** – je celkem upraveno v 81,1 % PKS, v podnikatelské sféře obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v 53,6 % PKS se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve **veřejných službách** a správě: 89,7 % PKS obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v 44,2 % PKS závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP.

- **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci** – i v letošním roce lze konstatovat, že vývoj je stabilní. U působnosti 7 OS došlo meziročně k určitému nárůstu počtu PKS, kde je otázka diskriminace na pracovišti řešena (na druhé straně však v působnosti 2 OS došlo k mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách je zákaz diskriminace upraven v 19,8 % PKS.
- **Vytváření prodinného prostředí u zaměstnavatelů** – jde o celý komplex opatření. V rámci kolektivního vyjednávání jsou v PKS upraveny zejména podmínky při péči o rodinné příslušníky, možnosti úpravy pracovní doby, poskytování plnění ze sociálního fondu, poskytnutí náhrady mzdy v případě vyřizování sociálních dávek, péče o dítě, doprovod dítěte do školy apod. U péče o zdravotně postižené se většinou jedná o navýšení

počtu dnů s náhradou mzdy v případě jejich doprovodu do zdravotnického zařízení. Závazek zaměstnavatele, že bude vytvářet specifické podmínky (programy) pro ulehčení **návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené**, je obsažen:

- v 5,5% PKS v podnikatelské sféře,
- v 6,2% PKS v nepodnikatelské sféře.

– poskytování volna nad rámec zákoníku práce:

v podnikatelské sféře:

- možnost čerpat **placené volno při příležitosti vlastní svatby** zaměstnance dlouhodobě upraveno v 40,4% PKS, při **narození dítěte** v 37% PKS a **matkám při péči o dítě** v 17,9% PKS;

ve veřejných službách a správě:

- možnost čerpat **neplacené volno** na **vlastní svatbu** je letos upraveno v 6,5% PKS, při **narození dítěte** v 14,2% PKS a **matkám při péči o dítě** v 15,0% PKS.
- **Tvorba sociálního fondu, zaměstnaneckých programů a poskytování zaměstnaneckých výhod** – z výstupu IPP vyplývá, že u většiny PKS poskytování základních benefitů zůstalo v podstatě zachováno (tzn. příspěvek na závodní stravování, na penzijní připojištění, na životní pojištění, na rekreaci, dopravu do zaměstnání, ale i další). Pokud jde o sociální fondy, tak celkem je jejich tvorba sjednána v 33,4% PKS u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu dlouhodobě upravena v 94,3% ze všech sledovaných PKS.
- **Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**
Podmínky pro dopravu zaměstnanců jsou dlouhodobě upraveny v cca 4% PKS. Bohužel z výstupu IPP nelze určit, zda o příspěvek není zájem, nebo zda se poskytuje na základě vnitřního předpisu, anebo zda má odborová organizace problém jej prosadit.

4. INFORMACE O REALIZACI DOHOD UZAVÍRANÝCH SOCIÁLNÍMI PARTNERY NA EVROPSKÉ ÚROVNI

Implementace dohod evropských sociálních partnerů

V průběhu let 2002–2010 vyjednali mezi sebou evropské sociální partnery již čtyři autonomní rámcové dohody, a to:

- **Rámcová dohoda o práci na dálku** (tzv. telework, dohoda byla přijata v roce 2002),
- **Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací** (z roku 2004),
- **Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti** (z roku 2007),
- **Rámcová dohoda o trzích práce přístupných všem** (z roku 2010).

Vyjednány byly rovněž tři akční rámce – **Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací** v roce 2002, **Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů** v roce 2005 a **Akční rámec k zaměstnanosti mládeže** (2013).

ČMKOS usiluje o to, aby se základní ustanovení těchto dohod stala součástí právních předpisů (především zákoníku práce). Částečně se to již podařilo realizovat, mezi ČMKOS a organizacemi zaměstnavatelů probíhala vyjednávání zejména o implementaci určitých aspektů z **Rámcové dohody o trzích práce přístupných všem** a výstupy se v některých případech již promítly i do změn zákonů. Např. změna příliš rigidních podmínek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, změna v délce odpočinku mezi směnami, která umožní flexibilnější zaměstnávání v nepřetržitých a dvousměnných provozech v některých odvětvích, nová úprava nepřipustnosti nelegálního zaměstnávání, zavedení „sdílení práce“, zavedení možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu z doplňkového penzijního příspěvku apod. Dohody sociálních partnerů jsou naplňovány i prostřednictvím různých projektů, seminářů a informování.

V rámci ČMKOS však panuje obecná shoda v tom, že hlavním nástrojem provádění těchto dohod by však měly být kolektivní smlouvy. Přestože např. v KSVS uzavřených OS KOVO je obsažen závazek, že se nebude v žádné formě tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti, musíme konstatovat, že širší promítnutí dohod do kolektivních smluv zatím chybí.

Bližší podmínky pro eliminaci stresu spojeného s prací jsou v podnikatelské sféře součástí pouze 0,3 % PKS, ve sféře veřejných služeb a správy 0,7 % PKS. Pokud jde o podmínky (postupy) pro případ obtěžování a násilí na pracovišti, tak jsou v podnikatelské sféře upraveny v 1,7 % PKS a v nepodnikatelské v 0,5 % PKS. Podmínky pro realizaci zbývajících dohod nejsou součástí kolektivních smluv.

Postupy, které využívají OS k implementaci autonomních rámcových dohod uzavřených evropskými sociálními partnery:

OS KOVO – úplná znění výše uvedených dohod jsou zapracována do metodické pomůcky pro tvorbu PKS. ZO tak mají možnost seznámit se s jejich obsahem a uplatňovat jejich znění v kolektivním vyjednávání PKS. Ustanovení k Dohodě o obtěžování a násilí na pracovišti je obsaženo v závazcích zaměstnavatelů i odborů v uzavřených KSVS.

OS PHCR – rámcové dohody se dosud nepodařilo implementovat do KSVS. OS usiloval o promítnutí obsahu autonomní rámcové dohody o obtěžování a násilí na pracovišti do KSVS, ale nepodařilo se přesvědčit organizaci zaměstnavatelů.

OS UNIOS – do vzorových kolektivních smluv jsou začleněna ujednání o zamezení diskriminace, obtěžování a násilí na pracovišti, vzdělávání zaměstnanců.

OSPO – do KS se snaží odborové organizace začlenit teze dohody o stresu spojeném s prací a dohody o obtěžování a násilí na pracovišti. Zaměstnavatelé jsou k tomu však velmi zdrženliví, většinou ani neví, o co se jedná.

OS ZSP – podle metodického vzoru OS jsou občas v KS uvedeny formulace (nejvíce k rovnosti), konkrétní výsledky však nejsou sděleny, zejména pokud jde o stres. Ve skutečnosti je dohoda porušována a uplatňují se všelijaké způsoby lobbingu, boxingu a psychického násilí na pracovišti, které však nejde doložit ani dokázat.

OS DLV – používán je Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů.

ČMOSA – v rámci některých KS a v KD jsou zakotveny formulace k práci na dálku, rovnosti mužů a žen. Zkušeností s prací na dálku je velmi málo. Zejména tam, kde je zaměstnavatel stát, region, státní „firma“ může být zneužita protekční osobou v neprospěch zaměstnavatele. Naopak ji lze zneužít i v neprospěch a šikanu zaměstnance. Nutno je se věnovat především upřesnění způsobu vymezení a podmínek práce, aby nepoškozovaly ani zaměstnavatele, ani zaměstnance.

The logo consists of a dark gray square on the left and the text 'ČMKOS' in white, bold, sans-serif font on the right.

ČMKOS

**Záměry ČMKOS
realizované prostřednictvím sociálního dialogu v roce 2016**

Vydala ČMKOS v nakladatelství Sondy, s.r.o., v roce 2016

