

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta mezinárodních vztahů

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2017

Bc. Daniela Holcová

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

FAKULTA MEZINÁRODNÍCH VZTAHŮ

Katedra podnikového a evropského práva



Obor: Podnikání a právo

Vedlejší specializace: Personální management

Přínos odborů a kolektivního vyjednávání pro organizaci

(diplomová práce)

Autor: Bc. Daniela Holcová

Vedoucí práce: doc. Ing. Otakar Němec, CSc.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a vyznačila všechny citace z pramenů.

V Praze

dne 27.11. 2017

.....

podpis studenta

Poděkování:

Zde bych ráda poděkovala především panu docentovi Ing. Otakarovi Němcovi za vedení mé diplomové práce. Děkuji za věnovaný čas, za poskytnutí věcných rad a užitečných připomínek při vypracování této práce. Dále bych ráda poděkovala vedoucí personálního oddělení ve společnosti Devro s.r.o. paní Mgr. Dominice Kožnarové za pomoc při zpracování, za distribuci dotazníku a zprostředkování schůzky s předsedou odborů. Chtěla bych také poděkovat všem respondentům mého dotazníku a předsedovi odborů panu Petru Kadavému.

Obsah

Seznam obrázků	8
Úvod.....	9
1 Kolektivní pracovní právo	13
1.1 Základní pojmy.....	13
1.2 Normoprávní zařazení a členění kolektivního práva.....	13
1.3 Položení základního kamene kolektivního práva	13
1.4 Hlavní část vývoje kolektivních vztahů.....	14
1.4.1 Kolektivní sdružení na českém území.....	14
1.4.2 Kolektivní smlouvy na našem území	15
2 Prameny právní úpravy kolektivních vztahů	17
2.1 Mezinárodní prameny.....	17
2.1.1 Prameny práva EU a evropská právní úprava	18
2.2 Vnitrostátní prameny kolektivního práva	18
3 Subjekty kolektivních vztahů.....	20
3.1 Stát.....	20
3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace	22
3.3 Zaměstnanci.....	22
3.4 Odborová organizace	23
3.5 Rada zaměstnanců	25
3.6 Zástupce pro BOZP	25
4 Formy kolektivních vztahů	27
4.1 Kolektivní vyjednávání.....	27
4.1.1 Zahájení kolektivního vyjednávání	27
4.1.2 Proces a formy kolektivního vyjednávání	28
4.1.3 Závěr kolektivního vyjednávání.....	30
4.2 Kolektivní smlouvy	30

4.2.1	Stupně kolektivních smluv	31
4.2.2	Obsah kolektivních smluv	32
4.2.3	Platnost kolektivních smluv	35
4.2.4	Závaznost kolektivních smluv	35
4.2.5	Účinnost kolektivních smluv	36
4.2.6	Rozpad odborové organizace	36
4.2.7	Uložení a seznámení s kolektivní smlouvou	36
5	Kolektivní pracovně právní spory	37
5.1	Řízení před zprostředkovatelem	39
5.1.1	Zahájení řízení před zprostředkovatelem	39
5.1.2	Průběh řízení před zprostředkovatelem	40
5.1.3	Návrh na dokončení řízení od zprostředkovatele	40
5.1.4	Neúspěšné řízení a odměna	41
5.2	Řízení před rozhodcem	41
5.2.1	Zahájení řízení před rozhodcem	41
5.2.2	Rozhodnutí rozhodce a odměna pro rozhodce	43
5.2.3	Nesouhlas s rozhodnutím rozhodce	43
5.3	Stávka	44
5.3.1	Právo na stávku	44
5.3.2	Pravidla a průběh stávky	44
5.3.3	Solidární stávka	46
5.3.4	Nezákonnost stávky	46
5.3.5	Pracovněprávní nároky vyplývající ze stávky	47
5.3.6	Odpovědnost za škodu	48
5.3.7	Nároky ze sociálního zabezpečení	48
5.3.8	Další pravidla stávky pro zaměstnavatele	48
5.3.9	Ukončení stávky	49

5.4	Výluka	49
5.4.1	Průběh a pravidla výluky.....	49
5.4.2	Nezákonnost výluky.....	49
5.4.3	Důsledky plynoucí z výluky.....	50
5.4.4	Ukončení výluky	51
6	Devro s.r.o.....	52
6.1	O společnosti	52
6.2	Kolektivní vztahy v Devro s.r.o.....	53
6.2.1	Kolektivní vztahy z pohledu předsedy odborů.....	53
6.2.2	Kolektivní vyjednávání a vztahy obecně z pohledu strany zastupující zaměstnavatele	57
6.3	Kolektivní vyjednávání pro rok 2018.....	59
6.3.1	Návrh k prvnímu kolu kolektivního vyjednávání	59
6.3.2	I. kolo kolektivního vyjednávání.....	60
6.3.3	II. kolo kolektivního vyjednávání	62
6.3.4	III. kolo kolektivního vyjednávání	63
6.3.5	Shrnutí kolektivního vyjednávání	64
6.4	Pohled zaměstnanců na kolektivní vztahy v Devro s.r.o. – dotazníkové šetření.....	65
6.5	Kolektivní smlouva Devro s.r.o.....	73
6.6	Vyhodnocení sběru dat z Devro s.r.o.	75
	Závěr.....	77
	Seznam zkratek	81
	Seznam použité literatury.....	82
	Tištěné publikace	82
	Internetové zdroje	83
	Legislativa	84
	Přílohy	86

Seznam obrázků

Obrázek 1: Geografické rozmístění sídel společnosti Devro ve světě	52
--	----

Seznam grafů

Graf 1 - Účast na KV	68
Graf 2 - Preference témat v rámci KV	70
Graf 3 - Spokojenost s působením odborů	72

Úvod

Diplomová práce je věnována problematice kolektivních vztahů a jejich pojetí v podniku. Toto téma mě zaujalo, když jsem v rámci svého studia na Vysoké škole ekonomické v Praze začala docházet na stáž do jedné mezinárodní firmy na personální oddělení. Stáž na personálním oddělení mě motivovala natolik, že jsem se rozhodla vybrat si personální management jako vedlejší specializaci, která by vhodně doplnila studium mezinárodního práva. Na stáž jsem docházela několik dní v týdnu a pojmy kolektivní vyjednávání, stávka, odbory jsem slýchala poměrně často, někdy to bylo s pozitivním zabarvením, někdy se silně negativním. Ze začátku stáže (2. ročník bakalářského studia) jsem si tak úplně neuměla představit, jak celý tento proces funguje a jaký smysl odbory ve firmě mají a jestli je vůbec možné hájit zájmy zaměstnanců tak, jak to právní úprava definuje. Detailnější náhled na věc mi poskytla až vybraná vedlejší specializace a na základě toho jsem se rozhodla se tímto tématem zabývat podrobněji jak ve spojitosti se studiem, tak ve spojitosti s podnikem, do kterého i nadále docházím.

Dříve než jsem práci podrobněji zpracovala a získala nějakou odezvu z praxe, byla jsem toho názoru, že informovanost o této oblasti pracovního vztahu není tak úplně rozšířena a že mnoho lidí dokonce ani neví o existenci odborů, natož jejich funkci a postavení. Případně jsem dokonce měla dojem, že když už zaměstnanci vědí o existenci odborů, mají v některých případech strach klást si požadavky na zaměstnavatele, protože si nemohou dovolit z finančních či dokonce existenčních důvodů ztratit práci. Na základě těchto domněnek jsem se rozhodla celou situaci prověřit a objasnit si, jaká je realita.

Konkrétně se celá problematika práce zaměřuje na to, jaký smysl odborové organizace ve velkých firmách, jako je Devro s.r.o., mají, jak se na odbory dívají personalisté a vedení firmy, jak se na odbory dívají zaměstnanci a jak celou věc vidí odbory.

Cílem mojí práce bude analyzovat právní úpravu ve všech ohledech, které jsou spojeny s kolektivním pracovním právem, hledat historické prvopočátky, ze kterých se kolektivní vztahy vytvářely a jaké pozůstatky si s sebou z historie přinesly. Na základě právní úpravy se poté pokusím aplikovat zákon do praxe a posoudit jeho efektivnost.

V rámci práce bych chtěla odpovědět na několik otázek, které jsem si po celou dobu kladla já a podle mého názoru si je klade i mnoho zaměstnanců a někdy možná i mnoho zaměstnavatelů.

A to:

- jak se pozice odborů formovala od datování vzniku;
- jak funguje právní úprava v praxi;
- jaké je postavení odborových organizací ve firmě;
- jaký je přínos odborových organizací pro zaměstnance a zaměstnavatele, v čem je efekt odborů negativní, v čem pozitivní;
- v čem mi jako zaměstnanci mohou odbory pomoci a co mi členství v odborech přinese;
- co vše mohou odbory po zástupcích zaměstnavatele požadovat.

Ve výsledku se pokusím poskytnout ucelený náhled na kolektivní pracovněprávní vztahy a z těchto důvodů jsem se i rozhodla práci zpracovat po jednotlivých kapitolách, které by na sebe měly navazovat a dotvářet tak kompletní obraz celé práce a problematiky. Vzhledem k šíři celého tématu, jsem se rozhodla zaměřit především na aspekty podstatné pro podniky i zaměstnance.

Nejprve celou práci stavím na teoretickém základu všech oblastí kolektivního pracovního práva a následně to celé převádím do praxe konkrétního podniku. V závěrečné části se pokusím o vyhodnocení celé problematiky a dílčích cílů práce.

Teoretická část diplomové práce se v úvodu věnuje vymezení tématu, pojmů a především historickému vývoji, bez kterého by dnešní kolektivní vztahy neměly takovou podobu, kterou dnes mají. Z údajů by mělo vyplynout, jak velký vliv na kolektivní vztahy má politika státu.

Na tuto část navazují prameny práva, kde je možné úpravu kolektivních vztahů hledat. Zde se pokusím uvést veškeré prameny, ze kterých lze v souvislosti s úpravou kolektivních vztahů čerpat.

Po lehkém uvedení a začlenění tématu se věnuji jednotlivým subjektům kolektivního práva, ráda bych zde vystihla jejich význam a možnosti v rámci jejich postavení.

V další části již přistupuji k samotným formám kolektivních vztahů. Ráda bych zde vysvětlila, jak probíhá z právního hlediska kolektivní vyjednávání a zaměřila se tak na výsledek celého procesu kolektivní smlouvy a jejich formy, platnost a veškeré zásadní věci, které poté hrají podstatnou roli pro zaměstnance a ve výsledku i zaměstnavatele.

Závěrečná část teoretické sekce je věnována kolektivním pracovním sporům, které, když vzniknou, nemusí hned znamenat krajní řešení - stávky a výluky, cílem je uvést veškeré možnosti, které jsou oběma stranám přístupné a jaká práva a povinnosti jim z toho plynou.

Praktická část se ve svém úvodu věnuje podniku Devro s.r.o., cílem je nejprve představit společnost, což je podstatné pro pochopení fungování celého podniku a všech vztahů uvnitř. Následující dílčí části jsou věnovány analýze tamějších kolektivních vztahů ve třech rovinách všech subjektů zainteresovaných na těchto vztazích, přičemž by mělo vyplynout, jak se tyto vztahové roviny vzájemně prolínají a propojují – zaměstnanci, odbory jako zástupci zaměstnanců v čele s předsedou odborů versus vedoucí HR – zastupující zaměstnavatele, ale současně i rovinu zaměstnance. Cílem je poskytnout reálná fakta kolektivních vztahů v praxi, která mi umožní porovnání s teoretickým základem. Výsledkem by měl být co nejreálnější obraz kolektivních vztahů, následné vyhodnocení v souladech s právními normami a postojem zaměstnanců a nakonec doporučení, která z této situace vyústí pro jednotlivé subjekty.

Stanovila jsem si pro práci několik hypotéz, které se pokusím pomocí teoretické a především poté praktické části prokázat či vyvrátit.

Hypotéza 1: Právní úprava kolektivních vztahů je převážně dispozitivní, ale i přesto by potřebovala aktualizovat podle vývoje pracovních vztahů aktuální doby.

Hypotéza 2: Společnost Devro má funkční odborové svazy, které jsou ustanoveny a splňují veškerý právní rámec, který česká právní úprava nařizuje.

Hypotéza 3: Odbory společnosti Devro fungují dobře a efekt, který přináší, je pro obě strany – zaměstnavatele i zaměstnance.

Metodika, kterou jsem se rozhodla v práci postupovat, navazuje na záměr práce, v první teoretické části pracuji s klasickou metodou deskripce, snaha je hlubším způsobem zpracovat prameny kolektivního práva a následně je analyzovat. Další metodiky jsou využity až spíše v praktické části této práce, která k tomu dává větší příležitost. Praktická část se opírá o dotazníkové šetření, které poskytuje reálné vyobrazení teorie v praxi, dále je zde využita

metoda pozorování dané problematiky na konkrétním podniku. Na základě pozorovaných poznatků jsou poté vyvozeny jednotlivé závěry, což by se dalo považovat za metodu indukce a celá práce je v závěrečné části doplněna metodou syntézy, kdy se snažím propojit teoretickou a praktickou část a hledat shody a neshody a doporučení.

1 Kolektivní pracovní právo

1.1 Základní pojmy

Pracovní právo se dělí na dvě části - právo individuální a právo kolektivní. Individuální pracovní právo se týká vztahů zaměstnance jako jednotlivce a zaměstnavatele jako někoho, kdo daný subjekt zaměstnává. Kolektivní pracovní vztahy představují vztahy orgánů seskupujících zastoupení zaměstnanců, též označované jako odbory a orgánů zastupujících zaměstnavatele, přičemž klíčovým cílem těchto subjektů kolektivního pracovního práva je vzájemná shoda na pracovních a mzdových podmínkách v dané organizaci. Do kolektivního pracovního práva řadíme i smluvní vztahy, které mezi subjekty kolektivních vztahů vzniknou a jsou výsledkem jejich vzájemné dohody, označujeme je jako kolektivní smlouvy. Jednání, která k této vzájemné dohodě vedou, jsou titulována jako kolektivní vyjednávání.¹

1.2 Normoprávní zařazení a členění kolektivního práva

Kolektivní pracovní právo je z hlediska právních norem těžké zařadit. Smluvní část kolektivního práva neboli kolektivní smlouvy se řadí mezi právo soukromé a je tedy spojena s rovnocenným postavením subjektů a dispozitivními právními normami. Druhou část, právo ochranné tvoří ochrana zájmů zaměstnance, čímž se jinak rozumí jejich účast na tvorbě mzdových a pracovních podmínek. Právě tato část spadá do práva veřejného, které je spojeno s kogentními právními ustanoveními a nadřazeností státu.²

1.3 Položení základního kamene kolektivního práva

Z historického hlediska se počátky kolektivního práva datují až do starověku, přesto se za oficiální vznik považuje období průmyslové revoluce, tedy 2. polovina 18. století ve Velké Británii a Německu. V té době došlo k rozšíření průmyslové výroby a dělníci se začali sdružovat a vytvářet dělnické spolky, které se později přejmenovaly na odborové organizace. Tyto spolky často vyžadovaly zlepšení pracovních podmínek a dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP). V českých zemích byl vývoj odborových

¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 339

² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 339

organizací obdobný, avšak byl přerušen v roce 1848, kdy bylo zakázáno dělníkům se sdružovat.

Proces vývoje byl obnoven zanedlouho poté v roce 1867 přijetím nové ústavy a obnovením práva na sdružování. Právě v té době se mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů odehrávaly různé formy jednání o vzájemném vymezení podmínek, jejichž výsledkem měly být i písemné dokumenty – kolektivní smlouvy. Tímto způsobem byl položen základní kámen kolektivnímu vyjednávání, kterému byl tento pojem, stejně jako kolektivním smlouvám, přiřazen až později.

V některých publikacích se můžeme setkat s označením průmyslové vztahy na místo kolektivních pracovních vztahů, což odkazuje právě na onen historicky položený základní kámen kolektivního pracovního práva.

Vznik kolektivních smluv je spojován se zeměmi jako Anglie v 19. století a od druhé poloviny 19. století poté i Francie a Německo, odkud se rozšířily i do tehdejšího Rakousko – Uherska resp. i do Čech. K tomu napomohla již zmíněná nová ústava a koaliční svoboda.³

1.4 Hlavní část vývoje kolektivních vztahů

K významnému rozvoji kolektivních vztahů došlo ve 20. století, kdy byly podporovány demokraticky založenými státy, oproti tomu státy s totalitním či komunistickým režimem kolektivní vztahy již ze základních politických idejí potlačovaly. Demokratické státy prostřednictvím kolektivních vztahů podporovaly řešení sociálních problémů tržního hospodářství.⁴

1.4.1 Kolektivní sdružení na českém území

Na území českého státu se odbory utvářely zejména v souvislosti s politickými stranami a to až poté, co byla schválena svoboda sdružování na základě nové ústavy. Nejprve vznikaly spolky, z nich následně odborové svazy a ústředny. Rok 1897 byl zlomový, jelikož prvně vznikl oficiálně pojmenovaný odborový spolek - Odborové sdružení československé, na to hned v roce 1902 navázalo založení národně sociální České obce dělnické.

³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 375
Hůrka, P. *Pracovní právo*, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 429

⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 375

Úkolem těchto hnutí, která sehrála velmi důležitou roli při vzniku Československa, bylo ochránit a podporovat dělníky a zasahovat do oblasti sociální péče. V rozvoji odborů a upevnění veřejnoprávního postavení odborů sehrál svou významnou roli i tzv. gentský systém, který v polovině 20. let svěřil odborům vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Přesto odbory té doby nebyly ještě založeny na jednotném základu, což bylo dáno i politickými okolnostmi.

Za druhé světové války a především po Mnichovské dohodě (1938) se působení odborů omezilo na dvě nově vytvořená odborová hnutí, která postupně sdružovala doposud založené odborové spolky, svazy a ústředny. Větší z těchto odborových hnutí byla Národní odborová ústředna zaměstnanecká a menší Ústředí veřejných zaměstnanců.

S koncem války se transformovala Národní odborová ústředna zaměstnanecká do nově sjednocených odborů pod názvem Revoluční odborové hnutí - všeobecně známé pod zkratkou ROH, které sehrálo velkou roli v roce 1948 při únorových událostech. ROH s nástupem komunismu v českých zemích ztratilo na působnosti, proto se mezi léty 1948 – 1989 zaměřilo spíše na řízení své základny, společenskou a kulturní činnost.

Revoluce v dalším rozvoji a získání nového postavení se odbory dočkaly až po roce 1989, kdy se přeměnily v moderní odborovou centrálu a jejich osud a rozvoj byl spojen s Českomoravskou komorou odborových svazů (později konfederací), Konfederací umění a kultury a následně i Asociací svobodných odborů. Toto nové uskupení bylo založeno na principech demokracie a svobody, v 90. letech se dokonce začlenilo mezi Mezinárodní konfederace svobodných odborů a Evropské odborové organizace. Obě tyto organizace sdružují odbory celého světa a snaží se o propojení spolupráce.⁵

1.4.2 Kolektivní smlouvy na našem území

Historicky největšího boomu uzavírání kolektivních smluv se Československo dočkalo mezi lety 1918 – 1938. V roce 1932 bylo uzavřeno dokonce 2 300 kolektivních smluv, oproti tomu v roce 1906 jich bylo údajně uzavřeno „pouhých“ 140 vyhotovení. Okolo roku 1950 se uzavíraly spíše závodní a podnikové kolektivní smlouvy, jejichž platnost byla pouze na jeden rok, a od roku 1960 se smlouvy přizpůsobily hospodářským pětiletým plánům a jejich platnost se prodloužila na 5 let. Poté, co zesílila úloha direktivně řízeného hospodářství,

⁵ Heppnerová, D. a kol. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: ČMKOS 2006, s. 7

konkrétně v 70. letech, povaha všech typů kolektivních smluv byla značně formální. Součástí smluv té doby byly kvantitativní a kvalitativní ukazatele, které musely být sladěny s hospodářským plánem, někdy stejnou problematiku upravovalo dokonce několik dokumentů. V 80. letech, kdy byrokracie ještě sílila, se do smluv promítalo stále více kvantitativních údajů, programů a plánů. Vlastní text těchto smluv byl velmi strohý, často kopírovaný, odkazoval na dodatky smluv, jež upravovaly vnitroorganizační pravidla podniku, pravidla o rozdělování hospodářských výsledků, atd.

Pokud tehdejší smlouvy srovnáme s dnešními kolektivními smlouvami, tak dnešní smlouvy by neměly být nic neříkajícími dokumenty s čistě formálním charakterem, jak tomu bylo, v druhé polovině 20. století, kdy tento akt nebyl „dohodou obou smluvních stran“.⁶

⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 376, 380-381

2 Prameny právní úpravy kolektivních vztahů

Kolektivní pracovní vztahy jsou upraveny stejně jako celé české právo vnitrostátními a mezinárodními prameny.

2.1 Mezinárodní prameny

Mezinárodní úprava je z hlediska kolize právních norem s vnitrostátními prameny práva přednostní. V případě, že by došlo k rozporu vnitrostátní právní úpravy s úpravou mezinárodní, právo přednosti využívá mezinárodní úprava.⁷ Mezi mezinárodní smlouvy upravující kolektivní pracovní vztahy patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Součástí těchto paktů je i právo svobody, které je základním právem pro sdružování a postavení odborů a které sehrálo významnou roli v rozvoji odborů z historického hlediska. Dále je možné prameny hledat mezi mezinárodními úmluvami, z nichž nejvýznamnější je Mezinárodní organizace práce – MOP. Tento pramen se vztahuje ke kolektivním pracovním vztahům především č. 87, kde se hovoří o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, vyhlášeným pod č. 489/1990 Sb. Dále úmluva upravuje právo organizovat a kolektivně vyjednávat, které je obsaženo v č. 98 MOP a vyhlášeno pod č. 470/1990 Sb.⁸ V textu MOP č. 154 se nachází přímo text „o podpoře kolektivního vyjednávání“, ovšem tuto část Česká republika doposud neratifikovala.⁹ V roce 2015 byla tato ratifikace navržena, žádný z aktuálních zdrojů však nenasvědčuje tomu, že by došlo k realizaci.¹⁰ Obsahem této úmluvy je víceméně úprava, která je v souladu s vnitrostátním pramenem práva zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce (ZP) a zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání (ZoKV), konkrétně v článku 2. Úmluvy č. 154 MOP se mluví o specifikaci pojmu kolektivního vyjednávání, a co je jeho smyslem viz následující odstavec – vnitrostátní prameny práva.¹¹

⁷ Srovnávací a evropské obchodní právo – přednášky 2017 - JUDr. Nicole Grmelová, Ph.D.

⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 342

⁹ 2017©DocPlayer.cz, [online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <http://docplayer.cz/3416453-Prehled-aktualnich-umluv-mezinarodni-organizace-prace-tematicke-cleneni-mop-s-uvadenim-souvisejicich-doporuceni.html>

¹⁰ Svaz průmyslu a dopravy České republiky[online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <http://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/9208-tripartita-rozpory-a-jednani-o-neresenych-problemech>

¹¹ Text Úmluvy Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání [online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=126558>

2.1.1 Prameny práva EU a evropská právní úprava

Vzhledem ke geografické poloze České republiky jsme součástí práva evropského, proto se nás týkají i právní akty pod hlavičkou Rady Evropy. Kromě toho ČR vstoupila roku 2004 do Evropské unie, proto i v případě kolektivní úpravy je důležitá úprava komunitárního práva. V rámci nadnárodních norem Evropské unie byla však některá práva začleněna již před vstupem do EU. Naši republiky se v rámci evropského práva týká Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, která zaručuje koaliční svobodu, u nás byla ratifikována a stala se závaznou v roce 1993. Dále je to Evropská sociální charta z roku 1961, která v sobě obsahuje pracovníprávní úpravu spadající do kolektivního práva - její součástí je právo koaliční svobody a právo kolektivního vyjednávání. Na ni byl navázán ještě dodatkový protokol z roku 1988, který práva doplnil o právo na informace, právo na konzultace a na spoluúčasť zaměstnanců nebo jejich zástupců při stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí na podnikové úrovni. U nás byla Evropská sociální charta a protokol přijaty až koncem roku 1999.¹²

2.2 Vnitrostátní prameny kolektivního práva

Vnitrostátní právní úprava kolektivních vztahů pochází z několika pramenů. Základním je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP). V ZP najdeme úpravu obecnou a komplexně pojatou. V § 1/b ZP je doslova řečeno:

*„Tento zákon upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovníprávními.“*¹³

Dále je zde upravena kolektivní smlouva v § 22-29 ZP, zákon se v této části věnuje tomu, kdo může uzavřít kolektivní smlouvu, za jakých okolností, pro koho je závazná, atd. V dalších paragrafech ZP se vyskytuje exprese „bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě“ např. v případě zaručené mzdy, stravování zaměstnanců atd. Toto ustanovení vede k tomu, že kolektivní smlouva může ujednat podmínky nad rámec ZP, přesto musí být v souladu s ním,

¹² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 341 - 343

¹³ *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*

což nasvědčuje jak kogentnosti, tak dispozitivnosti právní úpravy. Hlava IV § 286 - § 287 ZP pojednává o působnosti, informování a projednávání odborové organizace.¹⁴

Z předchozího výčtu vyplývá, že zákoník práce specifikuje úpravu kolektivních smluv a zákonu o kolektivním vyjednávání přenechává již jen postup uzavření kolektivní smlouvy.

Na ZP navazuje již předeslaný zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZoKV). V textu ZoKV najdeme klíčová ustanovení, postupy při uzavírání kolektivních smluv a vše, co se týká kolektivních sporů.¹⁵

V neposlední řadě působí v této oblasti Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS), která je součástí Ústavy ČR a je pramenem spíše odvozeným. Přesto upravuje jedno ze základních a nejdůležitějších práv – právo sdružovat se.

Kromě těchto pramenů můžeme hledat doplňující úpravu i v Novém občanském zákoníku, zákon č. 89/2012 (dále jen NOZ).

Pramenem práva jsou i jmenované kolektivní smlouvy, které i přesto, že nemají takovou právní sílu, jsou pramenem vynutitelným a závazným.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

3 Subjekty kolektivních vztahů

Subjektem kolektivních vztahů je myšlen ten, kdo je na kolektivních vztazích zainteresován a zároveň komu z pracovněprávních vztahů vyplývají práva a povinnosti. Každý z těchto účastníků kolektivních vztahů má jiné postavení a z toho mu poté plynou i jiné možnosti, vše je specifikováno zákonem, ikdyž můžeme tu nalézt i výjimku a tou je stát jako subjekt, kterému oprávnění nepřipadají pouze z právní úpravy, ale i z dohod. Mezi subjekty řadíme stát, zaměstnavatele, zaměstnavatelské organizace, zaměstnance, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro BOZP.

Zajímavé je i upozornění na to, že ne všechny tyto subjekty jsou právními osobnostmi. Definici právní osobnosti používá NOZ nově a víceméně je totožná s předchozím pojmem vyskytujícím se ve starém občanském zákoníku - právní subjektivita, tedy jinak řečeno být subjektem právních vztahů ne objektem, představuje to způsobilost k právům a povinnostem. Druhý pojem nově se vyskytující v NOZ je svéprávnost, což znamená schopnost právně jednat. Svěprávnost chybí subjektům rady zaměstnanců a zástupcům BOZP, ty jediné nevystupují jako právní osobnosti.¹⁶

Největší možnosti mají a nejvíce oprávněným subjektem jsou v tomto případě odbory, dle mého názoru je to i z důvodu, že je to slabší smluvní strana.

3.1 Stát

Stát jako jeden ze subjektů vytváří prostředí pro vznik kolektivních vztahů, ustanovuje pravidla pomocí legislativní úpravy, zároveň tvoří i kontrolní systém, díky tomu mohou pravidla fungovat a zainteresované subjekty jsou nuceny je dodržovat. S jako aktivním účastníkem se s ním poté můžeme setkat v tripartitních vztazích, kdy jsou zástupci státu v těchto jednáních např. ministři. Cílem jednání tripartity jsou jednotlivé dohody, konzultace a vyjednávání mezi zástupci státu a zástupci orgánů zaměstnanců či zaměstnavatelů, často můžeme vidět v tomto ohledu pojem sociální dialog.¹⁷

¹⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 345 – 346

Zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

¹⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 346

Sociální dialog byl založen podle MOP za účelem vyjednávání, konzultací a výměny informací. Subjekty sociálního dialogu tvoří zástupci vlády, zástupci zaměstnanců – odbory a zástupci zaměstnavatelů – zaměstnavatelské organizace, proto také označení jednání tripartity. Sociální dialog nespadá pod právní regulaci. Tripartita dává všem stranám možnost odůvodnit své postoje a kroky a vláda má možnost na základě jednání si udělat obrázek o tom, jak jednají jejich sociální partneři. Občas se můžeme setkat i s pojmem bipartita neboli setkání sociálních partnerů, které zastupují zástupci zaměstnavatelů nebo jednotliví zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců. Sociální dialog probíhá na několika úrovních, setkáváme se s národní a krajskou tripartitou, bipartitním sociálním dialogem, Evropským sociálním dialogem a Legislativou sociálního dialogu.¹⁸

Do této formy komunikace mezi jednotlivými účastníky vstupuje i největší odborová organizace (konfederace) Českomoravská konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS), v níž jsou sdruženy jednotlivé odbory podle kategorií odvětví. Tématika jednání se týká převážně odměňování státních zaměstnanců – učitelů, hasičů, státní správy,... a státních příspěvků. Na konci minulého století byly uzavírány generální dohody v rámci jednání tripartity, v současné době to již není zvykem.

První národní tripartitní orgán reprezentuje Rada hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD), tato Rada navázala na Radu sociální dohody České a Slovenské Federativní republiky, která vznikla v roce 1990 díky tehdejší federální vládě. Působení RHSD bylo upraveno dokumenty jako Statut, Jednací řád a Generální dohody, na kterých se vláda, odbory a zaměstnavatelé shodli. Hlavní důvod vzniku bylo udržení sociálního smíru, který by dokazoval vyspělost a přeměnu minulého režimu a ekonomiky. V současné době tento záměr trvá, k němu přibyla i snaha o dosažení vzájemné shody ohledně důležitých otázek hospodářského a sociálního vývoje. Pod RHSD spadají tři orgány:

- plenární schůze – vrcholný orgán tripartity, každý z účastníků zde má své delegáty;
- předsednictvo – výkonný orgán, projednává témata plynoucí z plenární schůze;
- pracovní týmy a skupiny – expertní orgán, řeší věcné záležitosti, předjednává a předkládá stanoviska.¹⁹

¹⁸ Sociální dialog 12. únor 2015 - Svaz průmyslu a dopravy České republiky[online], [cit. 2017-07-20], Dostupný z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/530-socialni-dialog-je>

¹⁹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 346 Sociální dialog 12. únor 2015 - Svaz průmyslu a dopravy České republiky[online], [cit. 2017-07-20], Dostupný z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2473-narodni-tripartita>

3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Organizace zaměstnavatelů byly před účinností NOZ upraveny zákonem č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů, ovšem s účinností NOZ 1. 1. 2014 byl zrušen. V NOZ najdeme přímý odkaz na mezinárodní smlouvy, kterými je ČR vázána, zejména MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, a proto se vznik a fungování zaměstnavatelských organizací řídí touto úmluvou. Zákonem je stanoveno, že zaměstnavatelé a zaměstnanci se mohou sdružovat nezávisle a stát do těchto spolků nesmí zasahovat. Za den vzniku organizace zaměstnavatelů je považován den po dni, kdy byl vznik organizace oznámen příslušnému orgánu. Evidenci organizací zaměstnavatelů vedou rejstříkové soudy. V tripartitních vztazích vystupují nejčastěji zaměstnavatelské organizace jako Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Členem Konfederace se mohou všichni stát svobodně. Cílem je hájit podnikatelské a profesní zájmy členů a sdružuje několik Svazů – Svaz podnikatelů ve stavebnictví ČR, Svaz zemědělských družstev a společností, Svaz obchodu ČR. Rozdílnost zaměstnavatelských organizací oproti odborovým je dána tím, že jsou založeny na dobrovolnosti příspěvků pro fungování. Z hlediska funkčnosti vystupují v tripartitních vztazích a také jako jedna ze stran kolektivních smluv vyššího stupně.²⁰

3.3 Zaměstnanci

Evropská právní úprava – Směrnice Evropského parlamentu a Rady a Evropská sociální charta ukládá zaměstnavatelům povinnost informovat své zaměstnance a projednávat s nimi jednotlivá opatření. Pravidlo je postaveno na právu na informace či projednání. Tato povinnost je zaměstnavateli uložena pouze v případě, nemá-li ustanovenou odborovou organizaci, zástupce pro BOZP a nebo Radu zaměstnanců, jinak právo přechází na tato uskupení. Informace, které mají být projednány a zaměstnanci o nich informováni jsou především finančního, ekonomického charakteru, k nim se přidávají podstatné informace o ovlivňování životního prostředí, strukturálních změnách a o vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele. Do informační povinnosti spadají změny, jež se zaměstnanců týkají ve velkém, a to hromadné propouštění a převody práv zaměstnavatelů na jiné zaměstnavatele.²¹

²⁰ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 348 - 349

²¹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 349

3.4 Odborová organizace

Jedním z hlavních subjektů jsou odborové organizace zkráceně odbory. Tento subjekt získal na svém významu díky své výhradnosti na právo kontroly, právo spolurozhodování a jiná, která jsou odborům ze zákona přisuzována. Zaměstnavatel (zástupce zaměstnavatele) s nimi může kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Do roku 2008 bylo postavení odborů výsadní a vedle nich nesměla vzniknout u jednoho zaměstnavatele jiná zaměstnanecká sdružení, toto však bylo zrušeno a od roku 2008 smí u jednoho zaměstnavatele vzniknout i přes existující odbory jiná uskupení (Rada zaměstnanců).²²

Právo odborově se organizovat s cílem ochrany hospodářských a sociálních zájmů je upraveno v LZPS. Vývoj právní úpravy je shodný jako u organizací zaměstnavatelů, dříve upraveno zákonem o sdružování, k 1. 1. 2014 se právní úprava transformovala do NOZ a zákon o sdružování byl zrušen. Vznik a fungování se řídí stejně jako organizace zaměstnavatelů MOP, dále je postavení odborů upraveno v Evropské sociální chartě, Všeobecné deklaraci práv a Mezinárodním paktu hospodářských, sociálních a kulturních práv. Jejich vznik je nezávislý na státu a musí je založit minimálně 3 osoby, které pracují u zaměstnavatele v pracovním poměru. Zaměstnavatel má zakázáno počet odborů omezovat, případně některé z nich propagovat na úkor jiných, jejich činnost může v rámci svých zájmů omezovat pouze zákon. Evidenci odborů mají na starost rejstříkové soudy. Za den vzniku odborové organizace je považován den po dni registrace. Úmluva MOP č. 87 umožňuje odborové organizaci:

*„Pracovníci a zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu mají právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, jakož organizací.“*²³

Odbory mohou vytvářet stanovy a předpisy, svobodně volit své členy, mohou dokonce pod sebou mít federace a konfederace a nikdo je v tom nesmí omezovat.

Na uzavření kolektivních smluv a kolektivní vyjednávání má právo pouze odborová organizace ustanovená podle ZP, která splnila podmínky a oznámila své ustanovení zaměstnavateli. Odborová organizace může vykonávat kontrolu nad podmínkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a nad stavem společnosti. Odborům doslova spíše odborovým

²² Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 352

²³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 350
Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat – část I, čl. 2

ústřednám je též přisuzováno jedno z významných práv a tím je projednání pracovněprávních předpisů při vytváření legislativy.

Odborové organizace jsou zakládány podle odvětvového a profesního principu, nezáleží vůbec na tom, v jakém jsou zaměstnanci postavení. Členem odborové organizace se může stát každý zaměstnanec a zaměstnavatel je povinen každému nově nastupujícímu zaměstnanci dát přečíst kolektivní smlouvu, čímž upozorňuje na existenci odborové organizace.²⁴

Členem odborů se může zaměstnanec stát několika způsoby:

1. může vstoupit do již existující odborové organizace působící v rámci jednoho zaměstnavatele;
2. může vstoupit do odborové organizace nebo do odborového svazu založeného mimo zaměstnavatele;
3. poslední možností je založit si vlastní odborovou organizaci, pokud zaměstnavatel zaměstnává více jak tři členy, podmínkou je v tomto případě pracovněprávní poměr.²⁵

Jednou z nejznámějších a největších odborových centrál je ČMKOS. Toto nezávislé odborové demokratické sdružení sdružuje 29 odborových svazů podnikatelských subjektů, rozpočtových a příspěvkových organizací. Za své cíle si klade ochranu mzdových, pracovních a životních podmínek. V rámci tripartitních jednání zastupuje stranu sdružení zaměstnanců - odborů. ČMKOS působí i na mezinárodní úrovni jako člen Evropské odborové konfederace (dále jen ETUC), Mezinárodní odborové konfederace (dále jen ITUC) a člen Odborového poradního výboru při OECD (dále jen TUAC).

Sdružení odborových svazů má jedinečnou možnost celorepublikově zastupovat zájmy zaměstnanců a uzavírat tak s odvětvovými zástupci zaměstnavatelů kolektivní smlouvy vyššího stupně.²⁶

²⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 351-352

²⁵ Oficiální stránky - ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ ČMKOS - [online], [cit. 2017-07-21], Dostupný z: <https://www.cmkos.cz/obsah/273/jak-se-stat-clenem-odboru>

²⁶ Oficiální stránky - ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ ČMKOS - [online], [cit. 2017-07-21], Dostupný z: <https://www.cmkos.cz/?rPage=2>
Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 352

3.5 Rada zaměstnanců

Rada zaměstnanců představuje sice jeden ze subjektů, přesto ji za subjekt nelze považovat zcela, protože, jak již bylo zmíněno i v úvodní části pojednání o subjektech, radě zaměstnanců chybí právní subjektivita. Plnoprávnost si osvojily jako jeden ze subjektů zastupující zaměstnance pouze odbory. Rada zaměstnanců z právního hlediska není právní osobou, přesto jí jsou přisuzována částečná práva na informace a projednání. V minulosti nebylo možné zakládat vedle sebe odbory a radu zaměstnanců. Postavení rady bylo spíše podřadné a formálním subjektem byly pouze odbory. K vzestupu významu postavení rady došlo až ve 21. století a svou zásluhu na tom má Evropská unie (dále jen EU), která tlačí na přístup zaměstnanců k informacím a navrácí radu zaměstnanců mezi subjekty. Od roku 2008 je možné díky nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 nově ustanovit obě tato sdružení v rámci jednoho podniku bez omezení, pokud splňují zákonné podmínky vzniku a ohlášení u zaměstnavatele.

Rada zaměstnanců musí sdružovat nejméně 3 a nejvíce 15 členů, jejich počet musí být lichý a ustanovuje ho zaměstnavatel. Funkční období členů rady trvá nejdéle 3 roky. Členové rady jsou voleni, volby vyhlašuje zaměstnavatel na základě návrhu třetiny zaměstnanců, volby splňují veškeré zásady transparentnosti. Rada zaměstnanců si volí na svém prvním zasedání svého předsedu. Zánik rady zaměstnanců je pak spojen s koncem volebního období, případně s menším množstvím členů než tři.

Rada zaměstnanců slouží tedy především ke komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, její práva jsou ale značně omezena, nemůže kolektivně jednat, uzavírat kolektivní smlouvy ani řešit kolektivní spory. Víceméně je to subjekt pouze upozorňující a omezeně zastupující zaměstnance s výhradou práv na informace a projednání.²⁷

3.6 Zástupce pro BOZP

Tento typ subjektu je víceméně v podobném postavení a možná s ještě menší „právní silou“ jako rada zaměstnanců. Z historického hlediska mají tyto subjekty také stejný vývoj, nemohly být u jednoho zaměstnavatele společně s odbory, což změnil rok 2008. V současnosti je možné u jednoho zaměstnavatele stanovit více zástupců pro BOZP, nejvýše však 1 zástupce

²⁷ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 352-356

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (§ 281 – dále)

na 10 zaměstnanců, stejně jako u rady jsou voleni na dobu nejdéle 3 let. Zástupce má právo na informace a projednání ohledně BOZP, přesto také nemá skoro žádné pravomoci mimo komunikace.

4 Formy kolektivních vztahů

Forma kolektivních vztahů představuje způsob realizace a uplatňování vztahů kolektivní povahy, do které spadají i konkrétní práva a povinnosti související s účelem těchto vztahů. Ne všechny formy kolektivních vztahů jsou regulovány zákonem, z právní regulace jsou vyjmuty úpravy sociálního dialogu včetně generálních dohod, fungování tripartitních orgánů. Pod formami kolektivních vztahů si potom lze konkrétně představit asi nejdůležitější část, a to kolektivní vyjednávání a druhou formou jsou navazující kolektivní smlouvy.

4.1 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je proces předcházející uzavření kolektivní smlouvy, který by měl vést k vzájemné dohodě subjektů, jež jsou odborová organizace na jedné straně a zástupci zaměstnavatele nebo jejich organizace na straně druhé. Právní úpravu postupu uzavírání kolektivních smluv najdeme v ZoKV. Zvláštností celého procesu je, že se můžeme setkat s několika odlišnými pojetími z geografického hlediska a to nejen celosvětově, ale i národně. Rozlišujeme tři modely - evropský, americký a asijský. V Evropě zejména v EU je jednání soustředěno spíše na nadpodnikové vyjednávání, Asijský model klade důraz na předcházení sporům z kolektivního vyjednávání a na udržení sociálního smíru a v USA se soustředí spíše na podnik a vyjednávání v rámci podniku.²⁸

4.1.1 Zahájení kolektivního vyjednávání

Za bod, který celý proces kolektivního vyjednávání započne, se dá považovat lhůta 60 dní před vypršením platnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou případně na dobu neurčitou, v tomto případě ale pouze za okolností byla-li sjednána možnost změn nebo nastala-li mimořádná okolnost vypovězení kolektivní smlouvy. Subjekty jsou povinni nejpozději v této lhůtě zahájit kolektivní vyjednávání.

Podle některých publikací a vyplývá to víceméně i z právní úpravy nelze zahájit kolektivní vyjednávání bez stanoveného předmětu jednání, ZoKV výslovně říká v § 8:

²⁸ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 377
Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2],
Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

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

Smluvní strana, které je návrh předložen, se poté k návrhu jednotlivých bodů musí neprodleně písemně vyjádřit, pokud s nimi nesouhlasí, nejpozději však ve lhůtě 7 dnů od předložení, tato lhůta může být stanovena i jinak po vzájemné dohodě, případně nemusí běžet vůbec, pokud protistrana souhlasí se všemi navrženými body. Nejčastěji jsou předkládající stranou odbory.²⁹ V momentě, kdy jedna strana předloží návrh straně druhé, vystavuje stranu druhou do nevýhodného postavení z důvodu sedmidenní lhůty, a proto by se to v tento moment dalo považovat i za slabší smluvní stranu, pokud není stanovena lhůta delší po vzájemné dohodě. Někdy se stává, že se strany dokonce předhánějí v tom, kdo návrh předloží a tím v podstatě získá výhodnější postavení, přesto je to postavení pouze dočasné a velmi rychle se tato výhoda vytratí, proto zde neexistuje z právního hlediska ani ochrana slabší smluvní strany.³⁰

4.1.2 Proces a formy kolektivního vyjednávání

Subjekty kolektivního vyjednávání v dalším vývoji mají za povinnost kolektivně jednat a hledat řešení a nejvhodnější kompromis, který by vedl ke spokojenosti obou stran, a současně by toto řešení nemělo být v rozporu se zájmem daného subjektu. Zákonem není stanoveno, že by subjekty měly být na kolektivním jednání přítomni osobně, přesto si myslím, dokonce je podle mých zkušeností pravidlem, jednat za osobní přítomnosti obou stran. Stranám je umožněno aktuálně reagovat bez delší prodlevy a mají i lepší prostor k argumentaci. I přes osobní jednání by měl být proveden zápis, aby strany měly zpětný přehled o podmínkách, které si ujednaly. Tento zápis není právně vymahatelný, považuje se pouze za mezitímní dohodu a za právně závaznou lze považovat až oficiálně uzavřenou kolektivní smlouvu. Písemné dokumenty ve formě mezitímních dohod lze poté uplatnit až v případě kolektivních sporů při řízení před zprostředkovatelem a před rozhodcem.³¹

V procesu kolektivního vyjednávání mají subjekty možnost dohodnout změny a rozsah kolektivních smluv, po vzájemné dohodě a uzavření kolektivního vyjednávání se tyto změny

²⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 8

³⁰ Hürka, P. *Pracovní právo*, Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2011, s. 489-490
Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

³¹ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

považují za závazné. V procesu by měl být poskytnut dostatečný prostor oběma stranám k prostudování jednotlivých návrhů a k projednání se specialisty na danou oblast, aby oba subjekty měly dostatečné argumenty pro svá stanoviska. Zaměstnancům by mělo být umožněno předkládat smluvním stranám podněty ke kolektivnímu vyjednávání a mají mít právo na informace o průběhu.³²

Kolektivní vyjednávání má ve svém smyslu též různé formy, mezi nejjednodušší formu řadíme tzv. gentlemen's agreement, jednání stojící pouze na ústní dohodě, končí podáním ruky, přesto však nesplňuje závaznost kolektivních smluv jako takovou. Co se týká forem kolektivního vyjednávání, vstupuje zde ještě jeden významný faktor a to je velikost podniku. V malých podnicích, kde zaměstnavatelé znají všechny zaměstnance, jednání probíhá více neformálně, ve větších firmách, kterou je i firma v praktické části, potom mají striktně formální charakter. Většinou zaměstnavatel a jeho zástupci přednáší své stanovisko s několika argumenty a teprve poté se k tomu vyjadřují zástupci odborů. Oba subjekty si na základě argumentace často vytváří odborné komise, případně vyhledávají zaměstnance specializující se na danou oblast – vývoj mezd, porovnání mezd v okrese, kraji, podmínky BOZP... Tyto komise jim pomáhají vytvořit podklady pro další vývoj kolektivního vyjednávání. Důležité však i nadále je, aby to, na čem se strany dohodnou, bylo ve výsledku jasně a jednoduše formulováno v kolektivní smlouvě, aby nedošlo k desinterpretaci a nepochopení zaměstnancem.³³

Vyjednávací týmy by měly být složeny z členů, kteří by měli být dostatečně asertivní, nekonfliktní a neměli by dávat najevo své postavení, případně aroganci, současně by však neměli vystupovat příliš familiárně. Z psychologických studií vyplývá, že je velmi odlišné, zda jednání probíhá za účasti většiny žen - školství, případně většiny mužů – kamenné doly, řidiči nákladních vozů, z důvodu odlišných myšlenkových přístupů.³⁴

Strategie v rámci kolektivního vyjednávání by měla směřovat především k dosažení společných cílů za předpokladu vhodného klimatu a vzájemné propojenosti informací a serióznosti v přístupu k jednání. Subjekty by se měly zaměřit zejména na tyto tři věci:

³² Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 8

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 378

³³ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 377

³⁴ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 378
– In: *Collective bargaining* Second (revised) edition: Geneva : ILO, 1986, s. 21

1. vynechat požadavky, které jsou v danou dobu nereálné, ať už z jakéhokoliv hlediska, např. ekonomického, technického,...a vynechat požadavky protiprávní;
2. zahrnout do jednání požadavky, které jsou v rámci právních norem, jsou to požadavky, které lze kolektivní smlouvu ještě navýšit;
3. zaměřit se na požadavky, které zaměstnanci dostávají v rámci motivačních programů.

4.1.3 Závěr kolektivního vyjednávání

Za závěr kolektivního vyjednávání se považuje okamžik, kdy jsou změny v rozsahu jednotlivých ujednání schváleny, a změna se stane součástí obsahu kolektivní smlouvy, v tento moment je tato změna i právně vynutitelná. Variantou, kdy se nemusí měnit celá kolektivní smlouva, jsou dodatky, které lze po podpisu všech oprávněných subjektů ke kolektivní smlouvě přiložit. Rozsah změny nemusí být přímo konkrétní, lze v kolektivní smlouvě ujednat i relativní změny, např. po zlepšení hospodářských výsledků, lze nadále jednat o zvyšování mezd, mimořádné výplatě prémie, apod.³⁵

4.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli představuje jeden z prostředků komunikace, který by ve výsledku měl vést ke vzájemné dohodě obou stran, která se zaznamenává do kolektivní smlouvy, nebo ji, pokud již je uzavřena, mění a doplňuje. Kolektivní smlouva je chápána z právního hlediska jako dvoustranné právní jednání podle NOZ, jež vzniklo na základě důsledku kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivního pracovního vztahu, současně se toto jednání řadí mezi soukromoprávní normativní akty a upravuje kolektivní i individuální pracovní vztahy včetně práv a povinností mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Žádná organizace nemá za povinnost mít uzavřenou kolektivní smlouvu, přesto v případě, že je v organizaci uzavřena, nemůže být zaměstnanec vyvázán z práv v kolektivní smlouvě ujednaných. Z hlediska smluvních stran je obvyklé, že na jedné straně vystupuje odborová organizace a na druhé zástupce zaměstnavatele. Hlavní část české právní úpravy kolektivních smluv, jak jsem již předeslala v části: „*Vnitrostátní prameny kolektivního práva*“, je upravena v ZP v § 22 – 29, o bližších podmínkách, procesně technických otázkách pojednává ZoKV. V současnosti jako ústřední témata kolektivních

³⁵ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 378
Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2],
Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

smluv vystupují ujednání o pracovních, mzdových podmínkách, bezpečnosti a hygieně práce a veškerých podstatných hospodářských a sociálních právech pracujících.³⁶

4.2.1 Stupně kolektivních smluv

Zákoník práce rozlišuje dva druhy kolektivních smluv - podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně:

a) Podniková kolektivní smlouva

Podnikovou kolektivní smlouvu uzavírají zaměstnavatelé nebo více zaměstnavatelů a opoziční stranu tvoří odborová organizace nebo více odborových organizací. Uzavření podnikové kolektivní smlouvy není povinné v rámci jednoho podniku, ale může být uzavřeno více kolektivních smluv a jejich platnost může být stanovena pouze pro určité jednotky v rámci organizace např. u hierarchických a maticových struktur firem, případně odštěpných závodů, za předpokladu, že není porušeno pravidlo rovného zacházení se zaměstnanci. Další variantou je také skupinová kolektivní smlouva, kterou může uzavřít více zaměstnavatelů např. v rámci jednoho koncernu, přesto nemusí být považována za kolektivní smlouvy vyššího stupně.³⁷

b) Kolektivní smlouva vyššího stupně

Kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána mezi vyššími odborovými organizacemi, někdy nazývanými odborový svaz a mezi svazy zaměstnavatelů. Jejich obsah se obvykle váže na výsledky jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR v rámci tripartitních jednání. Z hlediska závaznosti neplatí kolektivní smlouva vyššího stupně pouze pro subjekty smluvního vztahu, ale i pro členy organizace zaměstnavatelů, i ty, jež z tohoto členství vystoupili, stejně tak platí pro všechny odborové organizace, pokud za ně tuto smlouvu uzavřela vyšší odborová organizace. Platnost a vymahatelnost kolektivních smluv vyššího stupně sahá až na nejnižší jednotku těchto vztahů, což jsou zaměstnanci, a bylo by tomu tak i v případě, že podnik kolektivní smlouvu uzavřenou nemá, ale je pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně. Rozšíření závaznosti smluv vyššího stupně

³⁶ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

³⁷ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 381

bývá v případech, kdy firmy vyrábí v rámci jednoho odvětví, nebo s převažující činností v odvětví, pro které byla kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena. Tyto organizace mají označení příslušným kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (nyní bývá označeno CZ – NACE). Rozšíření platnosti kolektivních smluv vyššího stupně se provádí pod dohledem Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), u kterého se tyto smlouvy povinně ukládají a v zájmu všech zaměstnavatelů a v podstatě i odborových organizací by mělo být ověření, zda není pro jejich odvětví tato kolektivní smlouva uzavřena, viz internetové stránky MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>. Mezi kolektivní smlouvou vyššího stupně a kolektivní smlouvou podnikovou nepanuje vztah nadřízenosti a podřízenosti, přesto nesmí kolektivní smlouva podniková obsahovat práva v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, pokud dojde k takovému ujednání, je považováno za nulitní. V zákoně není stanoveno omezení počtu kolektivních smluv, ale pro jednoho zaměstnavatele by měla platit jen jediná kolektivní smlouva vyššího stupně.³⁸

4.2.2 Obsah kolektivních smluv

Na rozdíl od dřívější právní úpravy zákon považuje kolektivní smlouvy za dispozitivní právní ujednání, proto stranám umožňuje „smluvní volnost“, co se týká obsahu kolektivních smluv, a tak je z hlediska těchto ujednání možné držet se pravidla: „co není zakázáno, je povoleno“. V ZP § 23 najdeme přímo formulaci: *„V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.“* Lze tedy říci, že zákon v tomto ohledu poskytuje široký prostor pro ujednání v kolektivních smlouvách. Ovšem i přesto nesmí být porušeny některá základní pravidla např. ohledně mzdových podmínek, mzda musí být dle zákona sjednána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, nebo může být stanovena vnitřním předpisem, ovšem její výše nemůže být nikdy nižší, než kolik je zákonem stanovena úroveň

³⁸ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-21], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 27

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 380, 386

zaručené mzdy. Platí však, že kolektivní úprava mezd má přednost před úpravou stanovenou mzdovými předpisy.³⁹

Z právního pohledu lze obsah smluv rozdělit na závazky:

- a) Normativní povahy – z nichž vznikají zaměstnancům nároky normativní povahy, přestože nejsou výslovně uvedeni ve smlouvě;
- b) Smluvněprávní (obligační) povahy – těmi jsou upraveny jednotlivé pracovní podmínky pro zaměstnance – BOZP, mzdové podmínky,... a pravidla vzájemného vztahu subjektů, občas se v rámci smluvněprávních ujednání určuje i obsah informativního charakteru.⁴⁰

Obecně lze charakterizovat obsah kolektivních smluv jako mzdové a platové podmínky zaměstnanců, rozšíření jejich dalších pracovněprávních nároků, jako je zkrácená pracovní doba bez poměrného snížení mzdy, delší nárok na dovolenou, poskytování mimořádných příspěvků, odškodnění pozůstalých v případě pracovního úrazu a následné smrti zaměstnance,...dále také podmínky BOZP a sociální podmínky zaměstnanců, jako příspěvek na stravování, poskytování stravenek, penzijní připojištění. Po shrnutí a podle mého názoru lze říci, že jsou to často ujednání, která činí zaměstnavatele na trhu práce atraktivnějším a preferovanějším.

Zvláštností z obsahového hlediska kolektivních smluv je úprava dlouhodobého konta pracovní doby podle ZP § 86 odst. 4, která je jako jediná výlučně upravena kolektivní smlouvou, lze označit „výlučná úprava kolektivní smlouvou“, toto ujednání nebude platit u zaměstnavatelů, kteří nemají stanovenou odborovou organizaci.⁴¹

³⁹ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 380-386

⁴⁰ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

⁴¹ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

U zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace, lze upravovat podmínky ve vnitřních předpisech organizace tam, kde je k úpravě určena kolektivní smlouva, která má přednost.

Někdy je možno se setkat s označením „preferenční delegace kolektivní smlouvy“. Tato preferenční delegace může pro zaměstnavatele v případě uzavření kolektivní smlouvy znamenat i výhodnější stanovení podmínek, než jsou ustanovení zákoníku, jako např. u rozvržení pracovní doby - stanovení konta pracovní doby, pružná pracovní doba,...zaměstnavatel si může určit délku vyrovnávacího období až na 52 týdnů po sobě jdoucích, zatímco ZP stanovuje délku nejvíce 26 týdnů, viz § 78 písmeno m, pokud nemá zaměstnavatel kolektivní smlouvu, kde využívá možnosti prodloužit vyrovnávací období.⁴²

Posledním typem úpravy je „alternativní delegace kolektivní smlouvy“, kdy ZP umožňuje jak úpravu vnitřními předpisy zaměstnavatele, tak úpravu v kolektivní smlouvě, aniž by ani jeden z předpisů byl přednostní, příkladem může být zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod její délku vymezenou zákonem bez snížení mzdy.⁴³

V kolektivní smlouvě by neměly být nikdy ujednány podmínky, které by byly v rozporu se zákonem, případně které jsou delegovány na dohodu mezi zaměstnanci a zaměstnavatele. Ujednání, která kolektivní smlouva obsahuje, musí vždy být v souladu s pravidlem rovného zacházení se všemi zaměstnanci. U mzdových ujednání by mělo platit pravidlo vycházející ze ZP, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. V případě, že někde dochází k odlišnému stanovení mzdy, platu a odměny, měl by tento rozdíl vždy mít své opodstatněné odůvodnění. Co se týká obsahu smlouvy, který je upraven ZP, jako např. nejnižší možný příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného výdělku, lze se v kolektivní smlouvě odchýlit a stanovit příplatek vyšší, ovšem nikdy by nemělo dojít k odchylce, která je v rozporu se ZP.⁴⁴

⁴²Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴³Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

⁴⁴Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.2.3 Platnost kolektivních smluv

Kolektivní smlouva, aby byla považována za smlouvu platnou, musí mít písemnou formu, musí obsahovat podpis oprávněných zástupců obou smluvních stran a tyto podpisy musí být na jedné listině. Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou, nebo na dobu neurčitou, je doporučeno, pokud by byla na dobu neurčitou, aby byly sjednány i podmínky, za kterých lze sjednat změnu úpravy obsahu této smlouvy. Jakmile dojde k tomu, že platnost kolektivní smlouvy je vázána na splnění nějaké podmínky, vždy musí být stanovena nejzazší doba její účinnosti. Tato podmínka se potom v praktickém pracovním životě projevuje tak, že subjekty smlouvu uzavřou do dne předcházejícímu dni, kdy začíná platit nová kolektivní smlouva, musí být ale uvedeno, kterého dne nejpozději. Současně je možné se setkat s automatickou možností prodloužení kolektivní smlouvy. V případě, že není sjednána nová kolektivní smlouva, automaticky platí kolektivní smlouva stará. ZP umožňuje subjektům kolektivní smlouvu písemně vypovědět, ale stejně jako u výpovědi z pracovního poměru, běží výpovědní lhůta, a to nejméně 6 měsíců, není-li uvedena delší, výpovědní lhůta začíná běžet den následující po dni doručení výpovědi druhé straně. Kolektivní smlouvu může vypovědět kterýkoliv oprávněný subjekt kolektivních vztahů, avšak nejdříve 6 měsíců od data její účinnosti. Z tohoto hlediska vyplývá, že pokud uzavře organizace smlouvu na jeden rok, výpověď není možná.⁴⁵

4.2.4 Závaznost kolektivních smluv

Za závaznou se kolektivní smlouva považuje okamžikem podpisu obou smluvních stran. Závaznost je jednou z vlastností, kterou lze rozšířit viz odstavec „Kolektivní smlouva vyššího stupně“. Jinak je považována kolektivní smlouva za závaznou pro smluvní strany kolektivní smlouvy, pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizací zaměstnavatele, pro zaměstnance, za něž kolektivní smlouvu uzavřela odborová organizace a pro odborovou organizaci, za niž jednal odborový svaz v případě kolektivních smluv vyššího stupně. Z hlediska zaměstnanců se týká kolektivní smlouva i zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni.⁴⁶

⁴⁵ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 26

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck 2014, s. 386

⁴⁶ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck 2014, s. 389-390

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 25

4.2.5 Účinnost kolektivních smluv

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které kolektivní smlouva byla uzavřena a končí posledním dnem tohoto období. Zákon nám v tomto ohledu umožňuje uzavřít kolektivní smlouvu zpětně, např. uzavřeme-li kolektivní smlouvu v březnu 2018 na rok 2018, platí již tato smlouva od 1. 1. 2018.⁴⁷

4.2.6 Rozpad odborové organizace

Přestane-li existovat odborová organizace jako jedna ze smluvních stran kolektivní smlouvy, stanovuje ZP, že kolektivní smlouva přestává platit. Maximální lhůta platnosti je poslední den následujícího kalendářního roku, ve kterém došlo k rozpadu odborů.⁴⁸

4.2.7 Uložení a seznámení s kolektivní smlouvou

ZP stanovuje, že smluvní strany po uzavření kolektivní smlouvy musí nejpozději do 15 dnů všechny zaměstnance seznámit s novou kolektivní smlouvou, toto ustanovení ZP se vztahuje i na moment, kdy si strany ujednají pouze změny kolektivní smlouvy, dodatky. Kolektivní smlouva by současně měla být přístupná všem zaměstnancům. Zaměstnavatel má za povinnost kolektivní smlouvu uschovat po dobu minimálně 5 let od doby skončení její účinnosti. Toto pravidlo bylo ustanoveno z důvodu zpětného uplatnění nároků u soudu. U kolektivních smluv vyššího stupně by organizace neměla zapomenout na uložení u MPSV podle vyhlášky, která dokonce upřesňuje postup při ukládání smluv vyššího stupně, každé takové uložení je oznámeno ve Sbírce zákonů. Tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou nadále šířeny na krajské pobočky Úřadu práce ČR v elektronické podobě a tyto pobočky by zájemcům měly kolektivní smlouvy vyššího stupně poskytnout k nahlédnutí, viz ZoKV.⁴⁹

⁴⁷ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 26

⁴⁸ Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednavani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 26

⁴⁹ Bělina, M. a kol. *Pracovní právo* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck 2014, s. 390-391

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů § 7

5 Kolektivní pracovně právní spory

Stejně jako v běžném životě i v pracovním světě se při snaze dosáhnout vzájemné shody může člověk dostat do situace, že tato shoda nebude možná, obzvláště v případech, kdy se jedná o penězích nebo o nějakých výhodách, které pro druhou stranu představují nějakou újmu. Vystupují zde dvě protichůdné strany a odbory často „zkouší, co zaměstnavatel vydrží“. V případě, že strany nedospějí ke zdárnému uzavření kolektivní smlouvy, může celý problém dospět ke krajní možnosti, a tou je stávka a výluka. ZoKV však umožňuje a v podstatě i přikazuje nejdříve použít některé smírnější prostředky, které stávce a výluce předchází, těmi jsou:

- řízení před zprostředkovatelem;
- řízení před rozhodcem⁵⁰.

Nejprve je však důležité určit, zda se vůbec jedná z pohledu práva o spor. ZoKV říká:

„Kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.“⁵¹

Z tohoto ustanovení zákona vyplývá, že může dojít ke dvěma situacím, kdy nastanou kolektivní pracovněprávní spory. Jednou z těchto situací je, pokud se strany nedohodnou na společném stanovisku, často tomu bývá v případě jednání o zvýšení mezd a platů, následkem je neuzavření kolektivní smlouvy a přistupuje se k řešení sporů. Méně časté jsou potom spory o plnění a potažmo i neplnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, ovšem pokud už jednou strany kolektivní smlouvu uzavřou, jen v málo případech se stává, že by tato pravidla jedna ze stran resp. i zaměstnanci neplnili. V poslední části této zákonné formulace se vyskytuje pojem „nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům“, toto je možno chápat jako individuální práva, která lze stejně jako jiná práva z pracovněprávních vztahů uplatnit u soudu, ne prostřednictvím kolektivních sporů, jiné závazky a právě závazky kolektivní povahy se poté řeší prostřednictvím zprostředkovatele v první fázi a rozhodce v druhé fázi, až poté se přistupuje ke krajním možnostem.

⁵⁰ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 24. Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

⁵¹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpis, § 10

Za kolektivní spor v tomto případě nelze považovat spory vzniklé mezi subjekty, které nemají svéprávnost a nejsou právními osobnostmi, jsou to spory vzniklé mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců, nebo zástupci pro BOZP. Subjektem kolektivního sporu může být pouze zaměstnavatel a odborová organizace na straně druhé, případně to mohou být ještě spory na vyšší úrovni, kdy na jedné straně může být vyšší odborový orgán a na druhé zástupci zaměstnavatelů - u vyšších kolektivních smluv.⁵²

Další odlišení od běžných pracovněprávních sporů nalezneme v předmětu, jedná se vždy o kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů včetně jejich organizací, v tomto případě a stejně tak i z formulace zákona vyplývá, že za kolektivní spor se nepovažuje spor, kdy se jedná o individuální právo zaměstnance, i přesto, že toto právo je obsaženo v kolektivní smlouvě.⁵³

Jakmile, se určí, že se jedná o kolektivní spor, přistupuje se k řešení a vzhledem k tomu, že subjekty jsou subjekty kolektivních vztahů, řešení nabízí ZoKV, jako hlavní právní úprava v § 11 - § 33.⁵⁴

K řešení, jak bylo již předesláno, je zákonem stanoveno řízení před zprostředkovatelem, jakmile je neúspěšné, přistoupí se k druhé fázi řízení před rozhodcem a již v tento moment, pokud nechtějí využít strany smírnější prostředek řízení před rozhodcem, mohou přistoupit ke krajním možnostem stávky a výluky. V situaci, kdy je u sporů o plnění závazků z kolektivní smlouvy nebo sporů o uzavření kolektivní smlouvy zakázáno stávkovat, musí se povinně konat řízení před rozhodcem. Doplňujícím právním předpisem je vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně - vyhláška v ustanoveních § 8, § 9, a § 10.⁵⁵

⁵²Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 24. Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

Galvas, M. a kol., *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2015, s. 795-797

⁵³ Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

⁵⁴ *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů*

⁵⁵ *Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně*

5.1 Řízení před zprostředkovatelem

V okamžiku, kdy se strany kolektivního vyjednávání dostanou do bodu, kdy není možné dospět ke vzájemnému kompromisu a ani nejsou schopny problém řešit, případně již k tomu ani nevedou další iniciativu, nejmírnější řešení sporu nabízí řízení před zprostředkovatelem.

K řízení může dojít např., pokud zaměstnavatel oddaluje možnost kolektivního vyjednávání a hledá způsoby, jak se mu vyhnout. V tento moment by jedna ze stran měla přistoupit k hledání zprostředkovatele, což je nestranná osoba, která by oba subjekty kolektivního sporu měla dovést ke vzájemné dohodě.

5.1.1 Zahájení řízení před zprostředkovatelem

Řízení se zahajuje v okamžiku, kdy je přijata písemná žádost zprostředkovatelem, a oba subjekty se na tomto řešení shodly. Nejdříve je potřeba určit osobu zprostředkovatele, na které se obě strany musí shodnout, pokud nedojde ke vzájemné shodě, určí osobu zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů MPSV příslušné ministerstvo. K tomu však může dojít až po uplynutí lhůty 60 dní od podání návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Seznam zprostředkovatelů je dostupný na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/61>. Seznam je schvalován ministrem práce a sociálních věcí ČR a doba zápisu je 3 roky, mandát jednotlivých zprostředkovatelů je možno prodloužit.⁵⁶ Řízení v případě neshody na osobě zprostředkovatele je zahájeno až při doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Zprostředkovatel v nesporném určení může být jakákoliv osoba např. z ulice, která splňuje podmínky dané zákonem, což znamená, že to musí být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem funkce zprostředkovatele. Mimo tyto podmínky jsou ještě stanoveny podmínky specifické pro zprostředkovatele MPSV, jako bezúhonnost, ukončené vysokoškolské vzdělání nejlépe právnického nebo ekonomického směru a osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele. V případě právnických osob by měla být předmětem zájmu právnické osoby výzkumná, poradenská činnost v oblastech pracovněprávních, mzdových nebo

⁵⁶ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/61>
Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně,
§ 2

sociálních věcech, současně by právnická osoba měla zaměstnávat fyzické osoby vhodné pro činnost zprostředkovatele.⁵⁷

Písemná žádost, kterou strany po vzájemné shodě, nebo určení zprostředkovatele doručují zprostředkovateli, nebo ministerstvu v případě vzájemné neshody na osobě zprostředkovatele, musí obsahovat předmět sporu a všechny předchozí postupy, které strany podstoupily, nejlépe doložené písemnými podklady, zápisy z kolektivního vyjednávání, atd. Kromě těchto podkladů je potřeba přiložit ke sporu stanovisko druhé strany. Všechny písemné materiály musí zprostředkovatel obdržet ve dvou vyhotoveních. Pokud se doručuje ministerstvu a je žádáno o určení osoby zprostředkovatele, mělo by to z žádosti vyplývat a současně by neměla být opomenuta lhůta 60 dní od předložení návrhu kolektivní smlouvy.⁵⁸

5.1.2 Průběh řízení před zprostředkovatelem

Následně jsou všechny strany včetně zprostředkovatele povinny poskytovat potřebnou součinnost, tato podmínka je do zákona vsazena z důvodu urychlení a usnadnění celého procesu. Rozhodce nemá za úkol spor rozhodnout, ale vytvořit příslušné klima pro dosažení kompromisu, měl by doporučovat, ovšem nikdy přikazovat.

5.1.3 Návrh na dokončení řízení od zprostředkovatele

Po splnění předchozích podmínek by měl ze strany zprostředkovatele vzejít písemný návrh na řešení ve lhůtě 15 dnů od doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nebo ode dne zahájení řízení, nedohodnou-li se strany se zprostředkovatelem na jiné lhůtě. Návrh zprostředkovatele musí též mít požadovanou formu a to:

- přesné označení smluvních stran;
- skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout;
- názor zprostředkovatele;
- odůvodnění;
- datum;

⁵⁷ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpis, § 11

Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 25 – 27

⁵⁸ Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

- jméno a podpis.⁵⁹

Pokud subjekty návrh podaný zprostředkovatelem přijmou, je tímto řízení ukončeno.

5.1.4 Neúspěšné řízení a odměna

Může však nastat situace, že k úspěšnému vyřešení nedojde ani ve lhůtě 20 dnů od přijetí žádosti zprostředkovatelem, subjekty se mohou obrátit na jiného zprostředkovatele a proces se opakuje. Žádost k jinému zprostředkovateli podávají však již obě strany, ale obě se podílí i na odměně zprostředkovateli. Tato odměna je poté určena podle vyhlášky č. 114/1991 Sb. o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem. V případě, že strany na návrh zprostředkovatele nepřistoupí, mohou přistoupit k řízení před rozhodcem a v krajním případě ke stávce nebo výluce.⁶⁰

5.2 Řízení před rozhodcem

Po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, je možné přistoupit k řízení před rozhodcem. Řízení před rozhodcem je povinné za okolností, že je u sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, nebo u sporů o plnění závazků zakázáno stávkovat.

5.2.1 Zahájení řízení před rozhodcem

Stejně jako v případě u řízení před zprostředkovatelem existuje několik způsobů, jak řízení před rozhodcem zahájit. Prvním způsob zahájení řízení je započat tím, že se strany dohodnou na osobě rozhodce a zašlou této osobě písemnou žádost s podrobnostmi o sporu a s žádostí o rozhodnutí ve sporu. Řízení se zahajuje přijetím této žádosti. Druhý způsob je obdobný řízení před zprostředkovatelem, jakmile se strany na osobě rozhodce nedohodnou a není zakázáno stávkovat, může se přistoupit ke stávce či výluce. Další variantou druhého způsobu zahájení řízení před rozhodcem je v případě, že nelze stávkovat, v ten moment se kterákoliv ze stran může obrátit na MPSV a požádat o určení osoby rozhodce. Při podání návrhu by strana podávající návrh neměla zanedbat jeho náležitosti, návrh musí obsahovat:

⁵⁹ Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně, § 10

⁶⁰ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 27 - 28
Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

- označení MPSV jako adresáta;
- uvedení názvu právnické osoby, která návrh podává;
- identifikační číslo nebo obdobný údaj;
- adresu sídla (resp. sídel), popř. jinou adresu pro doručování.

Z návrhu musí vyplývat tyto skutečnosti:

- které věci se týká (zda jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy nebo o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům);
- že se smluvní strany na rozhodci nedohodly;
- že se navrhuje určení rozhodce;
- že proběhlo řízení před zprostředkovatelem, které bylo neúspěšné⁶¹.

Do přílohy k písemnému návrhu se přikládají:

- podklady, ze kterých vyplývá oprávnění smluvních stran jednat a uzavírat kolektivní smlouvy, potvrzení o evidenci odborové organizace u příslušného rejstříkového soudu – zák. č. 304/2013 Sb., stanovy u základních organizací (§ 23 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) nebo jiné podklady;
- podklady, ze kterých vyplývá jednatelské oprávnění osoby, která podala návrh na určení rozhodce, např. stanovy a úředně ověřená kopie dokladu o vzniku jednatelského oprávnění (§ 30 odst. 5 správního řádu);
- originál nebo úředně ověřená plná moc v případě zastupování (§ 33 odst. 1 správního řádu);
- doklad o tom, že proběhlo řízení před zprostředkovatelem, např. návrh zprostředkovatele na řešení sporu;

MPSV po podání návrhu postupuje stejně jako u řízení před zprostředkovatelem a vybírá osobu rozhodce ze seznamu rozhodců, tato osoba nesmí být shodná s osobou zprostředkovatele u řízení před zprostředkovatelem. Rozdílem oproti řízení před zprostředkovatelem je, že rozhodce musí být za každých okolností zahájení řízení zapsán do

⁶¹Stránky MPSV: Postup v řízení o určení rozhodce: [online], [cit. 2017-08-15], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/2843>

seznamu rozhodců, dokonce i v případě, že si ho strany vybraly samy. Rozhodce má 15 dní na doručení rozhodnutí. Zahájené řízení před rozhodcem má za následek vyloučení z práva na stávku a výluku.⁶²

5.2.2 Rozhodnutí rozhodce a odměna pro rozhodce

Rozhodnutí je závazné a řízení před rozhodcem doručením rozhodnutí končí, pokud se jednalo o spor o uzavření kolektivní smlouvy, je tímto momentem kolektivní smlouva uzavřena. Zvyklostí z mezinárodního prostředí je, že je toto řízení hrazeno státem a odměnu řeší sám rozhodce s MPSV dle vyhlášky 114/1991 Sb. o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem. Na osobu rozhodce jsou kladeny vyšší nároky než na osobu zprostředkovatele, částečná příčina je přisuzována tomu, že rozhodnutí rozhodce je závazné a nese s sebou i právní důsledky. Osoba rozhodce musí být tedy stejně jako zprostředkovatel bezúhonná fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, za předpokladu, že chce být zapsána v seznamu rozhodců MPSV, který stejně jako u zprostředkovatelů je přístupný na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/61>. U rozhodce platí přísnější podmínky v tom ohledu, že jsou posuzovány jeho odborné znalosti zejména v oblastech pracovněprávních, mzdových a sociálních, MPSV si za tímto účelem zřizuje komisi, která vede s osobou rozhodce osobní pohovor.⁶³

5.2.3 Nesouhlas s rozhodnutím rozhodce

Jakmile nastane situace, že jedna ze stran nesouhlasí s rozhodnutím rozhodce, má možnost podat u místně příslušného krajského soudu návrh na změnu nebo zrušení tohoto rozhodnutí. Od doručení rozhodnutí plyne této straně lhůta 15 dní. Za místně příslušný soud se považuje soud, v jehož kraji má sídlo strana, proti které návrh směřuje. Krajský soud má v tento okamžik tři možnosti, rozhodnutí zrušit, potvrdit anebo změnit. Na tento krok má také

⁶² Stránky MPSV: Postup v řízení o určení rozhodce: [online], [cit. 2017-08-15], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/2843>

Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

⁶³ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 29-30
Seznam zprostředkovatelů a rozhodců [online], [cit. 2017-08-15], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/61>
Portál ČMKOS [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednavani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 13

patnáctidenní lhůtu od doručení návrhu. Proti rozhodnutí soudu již není žádného odvolání a jeho rozhodnutí je okamžitě pravomocné a strany jsou postaveny do pozice, kdy musí věci plynoucí z rozhodnutí začít plnit. Za předpokladu, že soud rozhodnutí rozhodce zruší, má se za to, že znovu rozhoduje stejný rozhodce, pokud by jedna ze stran nesouhlasila, je možné podat návrh na MPSV a nechat zvolit nového rozhodce ze seznamu rozhodců a zprostředkovatelů, jak tomu bylo při výběru rozhodce a zprostředkovatele v předchozích případech podle § 13 odst. 2 ZoKV.⁶⁴

5.3 Stávka

Stávka jako řešení kolektivních sporů ukazuje selhání všech předchozích možností. Za stávku je považována situace, kdy je částečně nebo úplně přerušen provoz podniku za účelem vytvořit nátlak na zaměstnavatele a dát mu tak najevo velmi silnou nespokojenost.⁶⁵

5.3.1 Právo na stávku

Právo na stávku vychází z několika mezinárodních úmluv (MOP, Evropská sociální charta, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech) ale především z LZPS. Právo na stávku uznávají všechny země EU a najdeme ho zakotvené ve většině ústav států EU. Každý stát právo na stávku chápe jinak, ve Francii je akceptovatelná, ve Velké Británii je politická stávka zakázána. Rozdíl v mezinárodním pojetí představují i pravidla, za kterých může být stávka vyhlášena, rozsah stávky a kolik procent zaměstnanců musí hlasovat pro stávku. Z LZPS v článku 27 odst. 4 vyplývá, že za zákonnou stávku se v ČR považuje stávka, která splňuje podmínky podle ZoKV. Jediné, co se dá považovat za poněkud problematické, je fakt, že ZoKV pochází z roku 1992 a od té doby nebyl v podstatě novelizován, i když se o to usilovalo údajně dokonce vícekrát v roce 1997, kdy odbory odstoupily, a poté v roce 2011. Při druhém pokusu novelizace ztroskotala na tom, že se zastánci reformy neshodli na tom, jestli má být upravena stávka pouze o uzavření kolektivní smlouvy nebo i politická stávka.⁶⁶

5.3.2 Pravidla a průběh stávky

Než se přistoupí ke stávce, měli by být všichni zaměstnanci písemnou nebo alespoň ústní formou informováni o průběhu kolektivního vyjednávání, které odbory vedlo k předložení

⁶⁴ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 31-32

⁶⁵ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 33

⁶⁶ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 33-35

návrhu na stávku. V tento moment je velmi důležité mít veškerou písemnou dokumentaci pro pozdější případné žaloby a stížnosti. Na samotném vyhlášení stávky se podílí především zaměstnanci, kteří hlasují o stávce. K tomu, aby stávka splnila zákonnost, musí souhlasit alespoň 2/3 zaměstnanců zúčastněných na hlasování o stávce a jichž se má kolektivní smlouva, o kterou se vede spor, týkat, za předpokladu, že se zúčastnila alespoň polovina zaměstnanců zaměstnavatele. Zaměstnanci, než se přistoupí ke stávce, by měli vědět, proč se stávka koná, jak dlouho bude stávka probíhat, jaká jsou práva, povinnosti a důsledky plynoucí ze stávky. Stávku vyhláší odbory. Podobné podmínky platí i pro stávku solidární. Poté, co jsou splněny podmínky o souhlasu zaměstnanců, měly by odbory přistoupit k informování zaměstnavatele. Organizátoři stávky by měli písemně nejlépe za osobního předání dát zaměstnavateli informace o vyhlášení stávky, neměla by tam chybět informace o:

- dni, kdy bude stávka zahájena;
- důvodech vedoucích ke stávce a cíli, kterého má být stávkou dosaženo;
- počtu zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, případně, která pracoviště nebudou v provozu.

U oznámení by organizátoři neměli zapomenout na to, že stávka musí být vyhlášena alespoň 3 dny před svým konáním, v některých situacích, např. u zaměstnavatelů, kde je pracovní týden od pondělí do pátku a k oznámení dojde v pátek, se doba oznámení prodlužuje o 2 dny přes víkend, stejně tak se do této třídní lhůty nezapočítávají svátky. Pokud to lze shrnout, dny, kdy se v daném podniku nepracuje, se nezapočítávají. V případě nepřetržitých provozů, běží tyto tři dny i přes víkend a přes svátky, kdy se pracuje.

Zaměstnanci, kteří se stávky nebudou chtít zúčastnit a budou přítomni na pracovišti, musí mít přidělenou práci. Pokud není možnost přes probíhající stávku pracovat, musí obdržet náhradu mzdy od zaměstnavatele. Současně by jim měl být umožněn bezproblémový vstup do práce. Z těchto všech důvodů je uváděno, že je velmi důležité, aby odborová organizace a zaměstnavatel měli k dispozici jmenný seznam účastníků. Zaměstnanci by neměli být nuceni se stávky účastnit ani odrazováni, rozhodnutí se stávky zúčastnit by mělo být čistě pouze na jejich volbě. V §17 v posledním odstavci ZoKV je opět kladen důraz na významnost písemných dokumentů pro událost celé stávky, zejména i o hlasování zaměstnanců o stávce.

Jakmile je již stávka vyhlášena, musí odborová organizace poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost a spolupráci i přesto, že strany jsou v tuto chvíli v bodu největší rozepře, aby bylo zabráněno případným poškozením, ztrátám a zničení provozu zařízení.⁶⁷

5.3.3 Solidární stávka

Solidární stávka je zvláštním druhem stávky, který uvádí ZoKV a zavádí tím do kolektivního práva nový pojem, který najdeme ZoKV v §16 odst. 3. Za solidární stávku lze považovat stávku, která podporuje požadavky zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy, což je v zákoně řečeno, podle mého názoru, až moc složitě, chápáno by to však mělo být tak, že zaměstnanci, kteří „solidárně“ stávkují, nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u něhož ke stávce dochází a jehož odborová organizace stávku zosnovala. Solidární stávka však má víceméně stejná pravidla jako stávka klasická viz předchozí odstavec, výjimku pravidel lze nalézt u řízení před zprostředkovatelem, které nemusí solidární stávce předcházet, viz následující odstavec.⁶⁸

5.3.4 Nezákonnost stávky

ZoKV v § 20 taxativně vyjmenovává, kdy se stávka stává nezákonnou. První bod říká, že stávka je nezákonná, pokud jí nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, což se netýká stávky solidární, pro kterou platí jediná výjimka zmíněná na konci předchozího odstavce. Dále se stávka stává nezákonnou, pokud bylo zahájeno řízení před rozhodcem nebo pokud stávka následuje po uzavření kolektivní smlouvy. Důvodem k nezákonnosti je i nesplnění podmínek uvedených v § 17, tedy oznámení stávky tři dny předem, vyjmenování důvodů, ... anebo nevedou-li k ní důvody vymezené v § 16 ZoKV. Za nezákonnou se považuje stávka solidární, pokud solidární účastníci nemohou ovlivnit průběh nebo výsledek stávky, za kterým byla stávka vyhlášena. Stávka se stává také nezákonnou, pokud byla vyhlášena za mimořádných okolností a branné pohotovosti státu. Zaměstnanci, kteří nemohou vyhlásit ze zákonných důvodů stávku, jsou:

⁶⁷ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 36-38
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpis, § 17 - § 18

⁶⁸ Galvas, M. a kol. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, právnická fakulta, spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, Svazek 435, 2012, první vydání, ISBN: 978-80-210-6036-4, str. 24, [online], [cit. 2017-08-21], Dostupný z: <https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Stavka.pdf>
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpis, § 16

- zaměstnanci zdravotnických zařízení a zařízení sociální péče – za předpokladu, že by tato stávka v důsledku vedla k ohrožení života nebo zdraví občanů;
- zaměstnanci obsluhy jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů a plynovodů;
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil, ozbrojených sborů a zaměstnanci řízení letového provozu a zabezpečování letového provozu;
- příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz - pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občana, popřípadě majetku;
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.⁶⁹

V případě, že by zaměstnavatel měl pochyby o tom, že je stávka zákonná, může podat žalobu na nezákonnost stávky k nezávislému státnímu orgánu, v tomto případě ke krajskému soudu, v jehož obvodu sídlí odborová organizace, proti níž návrh na žalobu směřuje. Proti rozhodnutí krajského soudu je poté možné podat řádné i mimořádné prostředky odvolání. Tento proces platí i v případě kolektivních smluv vyššího stupně.⁷⁰

5.3.5 Pracovněprávní nároky vyplývající ze stávky

Ze zákona vyplývá, že v době účasti zaměstnance na stávce, nepřísluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy. Zaměstnanci by měli být přesvědčeni o zákonnosti stávky, proto se účast na stávce považuje za omluvenou nepřítomnost v práci, i přestože byla podána žaloba na nezákonnost stávky, ale před pravomocným rozhodnutím soudu nelze nepřítomnost z vyvozujících právních důsledků chápat jako neomluvenou. Jakmile je pravomocně rozhodnuto o nezákonnosti stávky, nepřítomnost zaměstnance v práci se považuje za neomluvenou. Zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, musí být umožněno pracovat

⁶⁹ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 42-43
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 20

⁷⁰ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 44
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 21

a přísluší jim mzda nebo náhrada mzdy, odměňování může být v tomto případě upraveno jako při převedení na jinou práci či při překážkách v práci.⁷¹

5.3.6 Odpovědnost za škodu

Za škodu se z pohledu NOZ považuje ušlý zisk, který v tomto případě zaměstnavateli stávkou vznikl. V případě, že byla způsobena v průběhu stávky škoda jak zaměstnavateli, tak účastníkovi stávky, odpovídá za tuto škodu účastník stávky nebo zaměstnavatel, vše se řídí NOZ, za jiných okolností nastupuje právní úprava ZP. Výjimkou jsou případy, kdy je způsobená škoda nebo újma zapříčiněna výlučně přerušением práce stávkou, z těchto důsledku si škodu zaměstnanec a zaměstnavatel neodpovídají. Jakmile však dojde k pravomocnému rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, odpovídá podle NOZ zaměstnavateli za škodu, která mu samotnou stávkou vznikla, odborová organizace. Další doplnění nabízí ZoKV, pokud odborová organizace neposkytuje dostatečnou součinnost po vyhlášení stávky, odpovídá tato organizace za škodu vzniklou zaměstnavateli vyhlášením stávky.⁷²

5.3.7 Nároky ze sociálního zabezpečení

Stávka s sebou nese i další následky a tím je i ekonomická újma v oblasti sociálního zabezpečení. Pro účely poskytování sociálních dávek by neměla být účast na stávce překážkou a ke stávkou sníženému příjmu by nemělo být přihlíženo.⁷³

5.3.8 Další pravidla stávky pro zaměstnavatele

Zaměstnavateli je zakázáno v průběhu stávky na místa stávkujících zaměstnanců přijímat zaměstnance jiné.⁷⁴

⁷¹ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 45
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 22

⁷² Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 46-47
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 23

Galvas, M. a kol. *Stávka a právo na stávku*. Brno: Masarykova univerzita, právnická fakulta, spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, Svazek 435, 2012, první vydání

⁷³ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 48

⁷⁴ *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 25*

5.3.9 Ukončení stávky

Ukončení stávky je stejně jako zahájení ponecháno v rukách oborové organizace, která by měla zaměstnavateli neprodleně písemnou formou oznámit konec poté, co o něm bylo rozhodnuto a bylo dosaženo vzájemného kompromisu a splnění požadavků stávky.⁷⁵

5.4 Výluka

Výluka představuje krajní řešení kolektivních sporů stejně jako stávka, ale je vyvolána ze strany zaměstnavatele. Zákon říká:

„Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem.“⁷⁶

5.4.1 Průběh a pravidla výluky

Výluka se zahajuje stejně jako stávka až po neúspěšném řízení před zprostředkovatelem, po kterém nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy, a smluvní strany kolektivní smlouvy se nerozhodly využít smírnější prostředek řízení před rozhodcem. Stejně jako měla odborová organizace v případě stávky určité povinnosti, tyto povinnosti má i zaměstnavatel vůči odborové organizaci. Zaměstnavatel je povinen písemně doručit odborové organizaci jmenný seznam zaměstnanců, kterých se výluka bude týkat a současně musí uvést den, kdy bude výluka zahájena, všechny tyto informace musí oznámit ale nejméně 3 dny před plánovanou výlukou. Mimo odborovou organizaci má oznamovací povinnost zaměstnavatel i ve vztahu k zaměstnancům, jichž se výluka týká.⁷⁷

5.4.2 Nezákonnost výluky

V ZoKV se setkáváme opět s taxativním výčtem situací, kdy se výluka stává nezákonnou. Neopomenutelným pravidlem je, že výluka musí následovat po řízení před zprostředkovatelem, jinak je nezákonná, výjimkou je, když tato situace nastane při solidární stávce. Dále se výluka považuje za nezákonnou, pokud bylo zahájeno řízení před rozhodcem nebo výluka následuje po uzavření kolektivní smlouvy. Nezákonnou výlukou se rozumí i výluka, která nesplňuje podmínky § 27 ZoKV o informačních povinnostech zaměstnavatele zmíněných v předchozích odstavcích. Výluka se stává také nezákonnou, pokud byla

⁷⁵ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 26

⁷⁶ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 27

⁷⁷ Tröster, P.; Knebl, P. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 51

vyhlášena za mimořádných okolností a branné pohotovosti státu. Zaměstnanci, kterým nemůže být vyhlášena výluka, jsou stejní zaměstnanci, kteří nemohou vyhlásit ze zákonných důvodů stávkou:

- zaměstnanci zdravotnických zařízení a zařízení sociální péče, pokud by to vedlo k ohrožení života nebo zdraví občanů;
- zaměstnanci obsluhy jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů a plynovodů;
- soudci, prokurátoři, příslušníci ozbrojených sil, ozbrojených sborů a zaměstnanci řízení letového provozu a zabezpečování letového provozu;
- příslušníci sborů požární ochrany, zaměstnanci závodních jednotek požární ochrany a členové záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanci zabezpečující telekomunikační provoz, pokud by výlukou došlo k ohrožení života nebo zdraví občana, popřípadě majetku;
- zaměstnanci, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášena mimořádná opatření.⁷⁸

V případě pochyb o zákonnosti výluky může odborová organizace a v tomto případě i prokurátor podat žalobu na nezákonnost výluky k místně příslušnému krajskému soudu, v kraji, ve kterém sídlí zaměstnavatel, proti kterému návrh směřuje. Pokud je návrh podán, nemá na výlukou účinek odkladu a výluka může nadále probíhat. Proti rozhodnutí lze podat řádné i mimořádné opravné prostředky.⁷⁹

5.4.3 Důsledky plynoucí z výluky

Vyhlášení výluky tvoří překážku na straně zaměstnavatele, po dobu výluky zaměstnancům, kteří nemohou konat práci, náleží náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného měsíčního výdělku. Za škodu si zaměstnanec a zaměstnavatel stejně jako v případě stávky odpovídají navzájem a řídí se tato ustanovení o škodě NOZ. Vzájemná odpovědnost opět neplatí za škodu způsobenou výlučně výlukou neboli přerušením práce. Posledním bodem u stávky poté byly nároky dávek sociálního zabezpečení, na dávky nemocenského a důchodového pojištění

⁷⁸ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 52
Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 28

⁷⁹ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 53

nemá výluka dopad, posuzují se jako by k výluce nedošlo. Na pokles příjmů se ale přihlíží v případě posuzování poskytování dávek v hmotné nouzi.⁸⁰

5.4.4 Ukončení výluky

Výluka je ukončena stranou, která výluku vyhlásila – zaměstnavatelem. Zaměstnavateli z tohoto důvodu plyne oznamovací povinnost vůči zaměstnancům a odborové organizaci, kterým musí neprodleně písemně oznámit ukončení výluky poté, co výluka splnila svůj účel.⁸¹

⁸⁰ Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání*. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 54-55

⁸¹ *Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, § 31*

6 Devro s.r.o.

Pro praktickou část této diplomové práce jsem si vybrala společnost, do které jsem docházela na stáž na personální oddělení v průběhu studia na VŠE. Společnost byla známá ještě před několika lety pod názvem Cutisin, k přejmenování společnosti došlo v roce 2011, v současnosti ji vlastní nadnárodní společnost Devro, proto i ona sama nese ve svém českém sídle název Devro s.r.o.

6.1 O společnosti

Devro s.r.o. je součástí nadnárodní společnosti Devro, do které patří také provozy ve Skotsku, Austrálii, Číně a v USA, společnost v České republice v současnosti tvoří dva závody - hlavní v Jilemnici a menší ve Slavkově u Brna, všechny znázorněny na obrázku 1. Devro se zabývá výrobou širokého spektra obalů na masné výrobky, celkem je zde zaměstnáno přes 1000 zaměstnanců, kteří vyrábějí jedlá kolagenní střeva, jedlou tubulární folii, nejedlá kolagenní střeva a střeva plastová.

Obrázek 1: Geografické rozmístění sídel společnosti Devro ve světě



Zdroj: Interní webové stránky společnosti Devro s.r.o.

Společnost byla založena roku 1933, kdy byl otevřen první závod pod názvem „Cutisin“ v Kořenově a ochrannou známku svého jména získal roku 1946. V roce 1948 se závod spojil se závodem ve Slavkově u Brna, kde se začala vyrábět papírová, natronová a pergamenová střeva. V roce 1963 byl závod rozšířen o novou budovu v Jilemnici. Zanedlouho poté si

společnosti všimla organizace Teepak sídlící v U.S.A. a došlo k akvizici obou závodů. Vlastník se podruhé změnil v roce 1996, kdy organizace Teepak začala vlastnit nadnárodní společnost Devro, která má své hlavní sídlo ve Velké Británii. V jilemnickém závodě byla výroba zahájena v roce 2006, zanedlouho poté v roce 2009 se výroba v Kořenově zrušila a celá byla přesunuta do Jilemnice, kde je tomu tak dodnes.

6.2 Kolektivní vztahy v Devro s.r.o.

Za účelem pochopení a vytvoření si objektivního názoru na kolektivní vztahy a situaci v Devro s.r.o. jsem se rozhodla oslovit předsedu odborů a položit mu několik otázek, ze kterých jsem si chtěla udělat obrázek o situaci kolektivních vztahů ve společnosti a o jeho funkci jako hlavního odboráře. Druhý pohled jsem víceméně získávala sama v průběhu své stáže na personálním oddělení. Pro úplnost zainteresovaných stran na kolektivním vyjednávání jsem oslovila vedoucí personálního oddělení, která ve vyjednávání zastupuje stranu zaměstnavatele. Oba tyto pohledy jsou doplněny názory samotných zaměstnanců, kteří obraz problematiky obohacují o autentické a nezkreslené reakce, jež jsem získala prostřednictvím dotazníků.

6.2.1 Kolektivní vztahy z pohledu předsedy odborů

Předseda odborů pan Petr Kadavý je zaměstnancem firmy Devro s.r.o. 26 let, před 6 lety se stal členem a brzy i místopředsedou odborů. V této funkci působil 1,5 roku a jeho snahou bylo zaměstnancům ve firmě ujednat co nejvýhodnější podmínky a o to se snažil velmi aktivně. Předsedovi odborů v té době navrhoval mnoho změn a do mnohých věcí mu často vstupoval, až byl nakonec ustanoven předsedou odborů on sám. Ve funkci působí 4 roky a za jeho funkčního období došlo k velkému nárůstu počtu členů odborů. Sám se snaží co nejvíce vzdělávat v oblasti sociálních, pracovněprávních a mzdových, účastní se mnoha školení v rámci ČMKOS, dokonce navštěvuje i školení pro personalisty, kde se snaží získat pohled druhé strany. Rozhovor s panem Kadavým byl zaměřen na získání faktických i praktických informací z odborářského světa.

Na úvod bylo interview směřováno k tomu, co obnáší funkce předsedy odborů konkrétně a kolik času je tomu nutno věnovat. Kromě návštěvy všestranných školení funkce pana Kadavého obnáší přípravu na kolektivní vyjednávání, samotné kolektivní vyjednávání, komunikaci se zaměstnanci, právní konzultaci s právními zástupci ČMKOS, v případech, kdy

na některé oblasti sám nestačí, publikování výsledků a informování o průběhu kolektivního vyjednávání,...Vzhledem k tomu, že předseda odborů je ještě běžným zaměstnancem společnosti Devro s.r.o. na dvanáctihodinových směnách, věnuje se odborářské činnosti většinou 2 h z této pracovní doby, pokud je tento čas nedostačující, pokračuje s odborářskými aktivitami ve svém volném čase, někdy to bývá i 5 h denně. Do budoucna plánuje se této činnosti věnovat na plný pracovní poměr. Co se týče smyslu jeho práce, sám ho spatřuje v tom, že je důležité znát názory zaměstnanců a dát je najevo zaměstnavateli, odborářská činnost k tomu ve velkém přispívá a ve výsledku to vede ke zlepšení firemního prostředí a dokonce bych doplnila i k pozitivnímu dopadu v celkovém ohledu. Další okruh zájmu našeho dialogu se týkal toho, s jakým ohlasem se předseda odborů ke své funkci setkává, k tomu dodal pan Kadavý pouze, že s relativně kladným, zaměstnanci jsou vděční, za to, že je jejich názor prezentován zaměstnavateli.

Subjektivní názor zkušeného předsedy odborů na otázku, kdy je už potřeba mít ustanovenou odborovou organizaci, byl, že nezáleží až tak na velikosti podniku, i když by přibližně volil od 30 zaměstnanců, ale roli hraje spíše firemní kultura, nálada, spokojenost zaměstnanců.

V současné době k 28. 8. 2017 mají odbory celkem 500 členů, jejich počet vzrostl až v posledních 5 letech, a jedná se již o poměrně širokou základnu odborově zainteresovaných osob. Pokud to lze posoudit ve vztahu k počtu zaměstnanců, je to něco méně než polovina. Vzrůst počtu členů lze přisuzovat tomu, že v posledních letech se společnosti Devro s.r.o. týkají nemalé změny, jako restrukturalizace vedení, výstavba nových závodů ve světě,...Tyto situace jsou pro zaměstnance mnohdy stresující a jsou spojeny občas i se změnami ve výrobě, proto je možné, že jim členství v odborech přináší více možností se ke změnám vyjádřit a případně jim to pomáhá hledat právní řešení obtížných situací a změn.

Členem odborů se může stát každý zaměstnanec, který si podá přihlášku do kanceláře předsedy odborů a ten ho následně přihlásí mezi odborové členy Devro s.r.o. na internetovém portále ČMKOS.

Spolupráce mezi členy probíhá prostřednictvím osobní komunikace, moderních internetových medií a mobilních telefonů. Informace, která byla překvapující, je, že výjimkou nejsou ani komunikační nástroje jako Messenger a Facebook. Vedoucí odborů založil přímo stránku na Facebooku: „*Devro odbory Petr Kadavý*“, která je určena ke vzájemné komunikaci a sdělení výsledků kolektivního vyjednávání. Víceméně původním komunikačním nástrojem jsou

nástěnky, které jsou umístěny ve výrobě na třech místech. Za členství v odborech zaměstnanci odvádí procentuální část mzdy, jež slouží k financování některých činností odborů.

Ve společnosti mají odbory tyto orgány, které působí ve spojení s předsedou odborů:

- pětičlenný výbor (lichý počet kvůli usnášeníschopnosti);
- hospodáře;
- místopředsedu.

Činnost orgánů odborů spočívá ve výběru stěžejních bodů k projednání v rámci kolektivního vyjednávání.

Účelem rozhovoru bylo zjistit i průběh kolektivního vyjednávání z pohledu předsedy odborů. Přípravy na kolektivní vyjednávání začínají dlouhou dobu dopředu a vrcholí asi měsíc před dojednaným datem vyjednávání. Sám pan Kadavý přípravám věnuje 6-7 h denně. Příprava spočívá i v nastudování mnohých materiálů z aktuálních mzdových statistik a kolektivních smluv jiných firem v daném období. Než dojde k výběru jednotlivých bodů k projednání, proběhne porada s právníky a mzdovými odborníky v rámci ČMKOS, některé body jsou vypracovány na základě výroční zprávy Devro s.r.o., která je do ČMKOS posílána každoročně po jejím zveřejnění. Poté se sejde výbor odborů a projedná jednotlivé závěrečné požadavky, které mají být vzneseny k zástupcům zaměstnavatele. Následně proběhne „předkolo“, zástupci zaměstnavatele uvedou seznam benefitů, které poskytují nad rámec - bezplatné právní poradenství, psychologická poradna, odboráři reagují vznesením požadavků. Zanedlouho po prostudování jednotlivých bodů dojde k samotnému kolektivnímu vyjednávání. Kolektivní vyjednávání musí být zahájeno před vydáním plánu rozpočtu společnosti na další rok, aby bylo počítáno se změnami, které se v průběhu kolektivního vyjednávání dohodnou. Letošní rok 2017 kolektivní vyjednávání pro rok 2018 začalo koncem března. Pan Kadavý se po každém kole snaží výsledky konzultovat s právními poradci z ČMKOS, přičemž letos stačila telefonická porada. Loňský rok musel do ČMKOS dojíždět a projednávat jednotlivé ujednané body osobně. ČMKOS odborářům dává právní rady a snaží se pomoci i informacemi o podobných problémech z hlediska porovnání s jinými organizacemi v odvětví a regionu. Celý proces trvá tak dlouho, dokud obě strany nedospějí k vzájemné shodě. Po skončení prezentuje předseda výstupy na stránkách Facebook a nástěnkách.

Jednotlivé body ke každoročnímu kolektivnímu vyjednávání jsou sesbírány, jak bylo již předesláno, skrze Messenger, mobilní telefon, Facebook,... V letošním roce 2017 bylo navrženo celkem 25 bodů k projednání, některé byly proškrtány již předem a ve výsledku se jednalo o 10 tématech. Většina bodů se týkala zvýšení mezd vzhledem k inflaci a zvyšování mezd v okolních společnostech (např. Škoda Auto ve Vrchlabí).

Dalším bodem interview byla obtížnost prosazení vlastních názorů a délka kolektivního vyjednávání. Složitost celého procesu mohu posoudit z vlastní zkušenosti, kdy jsem byla přítomna u loňského kolektivního vyjednávání, které trvalo téměř půl roku a proběhlo dokonce 6 kol. Sám předseda odborů uznal, že je to velmi náročné z pohledu obou subjektů a loňský průběh by si nerad zopakoval, protože hrozila dokonce stávková pohotovost. Letošní proces vyjednávání byl téměř poklidný, i přesto poznamenal, že je nutné občas někde ustoupit a někde naopak si stát za svým, potažmo za názorem zaměstnanců.

V samotném závěru se rozhovor stočil ke kolektivním sporům, v Devro s.r.o. nebyla vyhlášena za dobu funkce pana Kadavého stávka ani výluka, dokonce nebylo využito ani smírnějšího řešení kolektivních sporů mezi zástupci zaměstnavatele a odbory. Přesto v loňském roce po několikakolovém kolektivním vyjednávání byla zvažována a dokonce již téměř naplánována stávková pohotovost. Sám předseda odborů však považuje stávku za opravdu krajní řešení, ke kterému by přistoupil až po tom, co by to bylo nezbytné a vedl by k tomu celý průběh vyjednávání. V loňském roce byla situace vyostřena natolik, že odbory i zaměstnanci chtěli dát vědět zaměstnavateli, že již není jiných možností. Nakonec došlo ke vzájemné dohodě. V případě nepřetržitého provozu byla stávka naplánována tak, že by byl sestaven seznam zaměstnanců účastnících se na stávce, kteří by daný den přišli do práce, ale zůstali by stát před recepcí společnosti Devro s.r.o.

Poslední dotaz byl ještě směřován k doplnění informací ohledně členství v ČMKOS. V rámci tohoto členství se dvakrát ročně koná sezení, kde odboráři probírají problémy regionu, vznášejí se dotazy a celkově se rozšiřují obzory členů. Členství rovněž přináší možnost poradenství z hlediska právního, mzdového a sociálního.

Na rozšíření obzorů se podílí též tzv. „Evropské fórum“, které se koná jednou za rok a scházejí se zde zástupci odborů a zástupci zaměstnavatele Devro z celé Evropy - Skotsko, Holandsko, Česká republika. Tato událost se koná vždy v jiném městě a je několikadenní, na setkáních se probírají problémy a zkušenosti z daných zemí.

6.2.2 Kolektivní vyjednávání a vztahy obecně z pohledu strany zastupující zaměstnavatele

Paní Mgr. Dominika Kožnarová působí v Devro s.r.o. jako vedoucí personálního oddělení. Sama jsem pracovala na stáži pod jejím vedením tři roky a díky ní jsem získala mnoho zkušeností v oblasti HR včetně zkušeností z oblasti kolektivních vztahů, téměř každoročně jsem zpracovávala např. zápisy z jednotlivých kol kolektivního vyjednávání a i z tohoto důvodu jsem se rozhodla začlenit do své diplomové práce pohled na věc z druhé strany – ze strany zaměstnavatele. Dalším důvodem byla i inspirace a zisk většího množství informací z této oblasti pro mě samotnou, což by mi do budoucna mohlo pomoci při hledání práce.

Paní Dominika Kožnarová v letošním roce 2017 zastupuje potřeby zaměstnavatele jako jednoho ze subjektů kolektivních vztahů. Jako vedoucí personalistka si musela rozšířit svůj celkový přehled o společnosti Devro s.r.o. a obecně i o celé skupině Devro, aby mohla plnit tento nelehký úkol, k tomu jí pomohlo dlouhodobé působení ve společnosti v roli HR Business Partnera. Z hlediska rozšiřování kvalifikace jí k tomu bylo nápomocné i školení: „Jednání s odborovou organizací“. Kolektivního vyjednávání se kromě vedoucí HR účastní za stranu zaměstnavatele jednatelé společnosti, kterých v ČR má Devro s.r.o. momentálně tři. Účastní se vždy alespoň jeden. Vedoucí HR má dále možnost jednotlivé body kolektivního vyjednávání projednat s finančním ředitelem, který je také pro zaměstnavatele velmi důležitou složkou v případě kolektivního vyjednávání, protože je schopen říci, kam až může společnost ustoupit, co si může dovolit a i např. na úkor čeho to bude.

V rozhovoru bylo snahou se nejprve dozvědět něco o vztahu vedoucí HR a předsedy odborů. Sama vedoucí HR je toho názoru, že předseda odborů je férový člověk, co zná dobře závod i pracovní podmínky zaměstnanců, velká většina práce jde za ním a kdyby měl aktivnější kolegy, mohly by odbory pomáhat a spolupracovat více i např. v bezpečnosti práce.

Příprava na kolektivní vyjednávání z jejího pohledu a z jejích slov probíhá takto: „Příprava probíhá přibližně měsíc dopředu, nejdříve je třeba projít si historii – minulé kolektivní vyjednávání, inflaci, skutečná přidání, která proběhla, zrekapitulovat si, co se v České republice událo v souvislosti s růstem mezd atd., získat si čísla nemocnosti a přesčasů, zrevidovat Kolektivní smlouvu, náměty zaměstnanců a jejich připomínky (obědy, benefity atd.). Poté je potřeba se připravit a získat si informace pro následující rok – prognózy ČNB, komentáře odborníků, předpokládané růsty mezd v ČR, v Libereckém kraji, v regionu,

u nejbližší konkurence, v automobilovém průmyslu (který je s Devrem často srovnáván) atd., předpoklady prodeje a výroby, které souvisejí s diskutovanými tématy (odstávka v létě a během vánoc), projít si pečlivě směrnice Odměňování a benefity.“

Vzhledem k tomu, že odbory se mohou opírat o poradce z ČMKOS, personalistka má také svou oporu, kterou může hledat, jak bylo již předesláno, co se týká financí a zisku ve finančním řediteli. Na první místo však řadí zákoník práce. K dispozici je i právník a odborník na pracovně-právní vztahy. Konečné slovo má však vedení společnosti a tento rok je to i souhlas z ředitelství celé skupiny Devro ze Skotska.

Letošní kolektivní vyjednávání je i pro ni jiné než předcházející roky, protože všechny výstupy z kolektivního vyjednávání musí být překládány i do angličtiny kvůli schválení skotským vedením. V loňských letech nezabral průběh a příprava tolik času a celkový proces kolektivního vyjednávání byl „s větší volností“.

V návaznosti na rozhovor s předsedou odborů, který mluvil o zvyšujícím se počtu členů odborů, byl otázkou zájmu i názor druhé strany, čemu jako personalistka tento nárůst přisuzuje: „Vyšší počet členů přisuzuji změnám ve společnosti, menší stabilitě firmy, propouštění, menším investicím, tlaku médií, důkazům, že odbory dovedou věci posunout, odvaze to zkusit – možností uplatnit se jinde je dost (nízká nezaměstnanost, hlad po pracovnících, kteří jsou v Devru na vysoké úrovni obecně).“

Tématem další otázky byly kolektivní spory stejně jako v rozhovoru s předsedou odborů, cílem bylo zjistit, jaký názor na loňskou stávkovou pohotovost měla vedoucí HR jako zástupce zaměstnavatele. Paní Kožnarová poznamenala, že stávková pohotovost oficiálně vyhlášena nebyla, pouze zazněla jako varování, v konečné fázi se oba subjekty nakonec dohodly a proběhlo velice slušné a konstruktivní řešení situace, které ve výsledku vyústilo k tomu, k čemu, jak již bylo několikrát uvedeno v teoretické části práce, by kolektivní vyjednávání mělo vést a to k oboustranné spokojenosti. Celkový efekt stávky potom vidí relativně skepticky pro českou část Devro skupiny, protože vedení skupiny by si možná uvědomilo, že zaměstnanci Devro s.r.o. nemají bezbřehou trpělivost, vedení společnosti Devro s.r.o. v ČR by to ale určitě neprospělo, protože by to vyznělo, že „nezvládli“ svoji roli a nedovedli to vykomunikovat lépe. Na otázku výluky odvětila, že nikdy neproběhla a ani se o ní neuvažovalo.

V závěru rozhovoru byl předmětem zájmu subjektivní pohled na věc, jak je těžké najít vzájemný kompromis v průběhu kolektivního vyjednávání mezi požadavky skotského vedení a požadavky zaměstnanců skrze odbory, když i ona sama je v podstatě zaměstnancem a není tak úplně na druhé straně „boje“. S názorem se sama ztotožňuje, proto jsem se ho rozhodla citovat v původním znění: „Je to nesmírně náročné – personalista je v rozpolcené roli, chce zachovat práci v našem případě pro víc než 1000 lidí a musí „kopat“ za firmu, aby byla konkurenceschopná a měla zisky pro akcionáře, je však také zároveň tím, kdo musí myslet na dobré podmínky pro zaměstnance a na pověst firmy jako zaměstnavatele.“

6.3 Kolektivní vyjednávání pro rok 2018

Příprava na kolektivní vyjednávání pro rok 2018 byla zahájena v březnu, jak vyplynulo i z obou předchozích dialogů. Důvodem pro tak časný začátek projednávání je zahrnutí změn do plánu rozpočtu firmy na následující rok, který se zpravidla schvaluje v září.

6.3.1 Návrh k prvnímu kolu kolektivního vyjednávání

K oficiálnímu vydání dokumentu k zahájení kolektivního vyjednávání došlo 21. června 2017, zde bylo shrnuto, co zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům a od čeho by se měly odbory odrážet v případě prvního kola kolektivního vyjednávání. Tyto body spolu v „předkole“ projednávali vedoucí odborů a vedoucí personálního oddělení, se kterými proběhlo interview. Body, které byly vzneseny, obsahovaly informace o následujících benefitech, které Devro svým zaměstnancům poskytuje a nehodlá pro rok 2018 rušit:

- odměna při životních a pracovních výročích (odchod do důchodu, po odpracování 10 let ve firmě);
- 1x v měsíci právní a psychologická poradna zdarma;
- obědy a večeře s příspěvkem zaměstnavatele vyšším než 55 % ceny;
- zvýhodněná cena nápojů z automatů;
- vakcína proti chřipce;
- příspěvek na rehabilitaci (u vybraných pracovních pozic);
- příspěvek na rekreaci zaměstnance a rekreaci dítěte;
- 1 týden dovolené navíc;
- vánoční dárek pro zaměstnance (masné výrobky);
- penzijní připojištění do výše 3 % průměrné mzdy;

- půjčky v tíživých životních situacích;
- v jednosměnném provozu snížená stanovená týdenní pracovní doba na 39,5 hod.;
- ubytovna se slevou na přechodnou dobu.

Dále zaměstnavatel měl výhodu prvního návrhu několika změn, první z nich bylo navýšení mezd na základě prognózy inflace ČNB. Další změny, které navrhl, se týkaly kolektivní smlouvy a některých již „zastaralých“ ustanovení ohledně odchodů do důchodů a následné výše odchodného. Další bod, který zaměstnavatel navrhl, se týkal odstávky na Vánoce 2018, kdy by zaměstnancům, kteří by sloužili 24. – 26. 12. náležela kromě 100% průměrné mzdy, na kterou mají nárok ze zákona, připadla ještě navíc odměna ve výši 500,- za jednu směnu. Dále zde byl navržen termín prvního kola kolektivního vyjednávání na 27. 6. 2017.⁸²

6.3.2 I. kolo kolektivního vyjednávání

Na podnět zaměstnavatele se I. kolo kolektivního vyjednávání uskutečnilo o dva dny později, než bylo plánováno, dne 29. 6. 2017. Jednání se zúčastnili dva zástupci za odbory včetně předsedy, za zaměstnavatele se zúčastnili dva jednatele a vedoucí personálního oddělení. K projednání bylo navrženo těchto 10 bodů:

1. Navýšení základních mezd

Odbory navrhly navýšení mezd o procenta daleko vyšší, než navrhl zaměstnavatel, který se spíše pohyboval ve výši inflace, odbory byly pro vyšší procento, argumenty odborů byly především v udržení „kvalitních lidí“.

2. Úprava Kolektivní smlouvy

Další bod se vztahoval ke změně kolektivní smlouvy, a to ustanovení ohledně odchodu do důchodu, kdy zaměstnavatel navrhl zrušit bod, dle kterého má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši šestinásobku průměrného výdělku, pozbyl-li zdravotní způsobilosti ke konání práce. Dále navrhl změny ohledně zvýšení odstupného, pokud dal zaměstnanci zaměstnavatel výpověď z důvodu nadbytečnosti, rušení nebo přemístění zaměstnavatele, viz ZP § 52 a) – c). Zástupci odborů s tímto návrhem zaměstnavatele souhlasili.

3. Zvýšení nočních příplatků

Odbory navrhly zvýšení nočních příplatků na 30,- Kč/hod. Ze zákona náleží zaměstnancům příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku za práci konanou mezi

⁸² Zápis z předkola kolektivního vyjednávání, Devro s.r.o., 2017

22. a 6. hodinou, tento limit příplatku nesmí žádný zaměstnavatel stanovit nižší.⁸³ Zaměstnavatel uvedl, že by tato změna navýšila náklady firmy o více jak 12 mil. Kč, proto tento návrh nechal na další zvážení.

4. Odstávka o vánočních svátcích 2018

Zaměstnavatel navrhl odstávku pro 4 směny, a to ve dnech 24. 12. a 25. 12. 2018. Odbory se k tomuto bodu v prvním kole nevyjádřily.

5. Letní celozávodní dovolená

Odbory zaměstnavateli navrhly celozávodní dovolenou v délce 2 týdny vcelku. Zákon v tomto ohledu poskytuje zaměstnavateli možnost domluvy s oborovou organizací ohledně hromadného čerpání dovolené, ale její délka v tomto případě nesmí překročit právě 2 týdny.⁸⁴ Zaměstnavatel na tento požadavek odvětil, že z technologických důvodů a při současném složení výroby je možných maximálně 8 dní v kuse.

6. Bonus za „nemarodění“

Odbory by rády zavedly měsíční bonus pro zaměstnance za „nemarodění“ ve výši x,- Kč, který by byl vyplácen čtvrtletně. Zaměstnavatel na tento návrh reagoval tím, že tento bonus nezvažuje a zároveň poznamenal, že zákon podobné výhody ani neupravuje.

7. Navýšení bonusu za odpracované roky v Devro s.r.o.

Odbory dále chtěly, aby zaměstnavatel navýšil částku za odpracované roky v Devro s.r.o., týkat se to mělo zaměstnanců pracujících ve společnosti 20 a více let, částka nebyla upřesněna. Ta by poté byla předmětem jednání. Zaměstnavatel na tento návrh reagoval tím, že to nezvažuje a že by se raději soustředil na výše uvedené body 1. a 3.

8. Stravenky pro zaměstnance

Dalším z bodů, kterým odbory do I. kola kolektivního vyjednávání přispěly, byla žádost o stravenky pro zaměstnance, kteří nechodí do jídelen na obědy. Zaměstnavatel nesouhlasil a pouze poznamenal možnost se dohodnout s dodavatelem obědů na změně jídelníčku.

9. Bonus pro zaměstnance / odměny před dovolenou a Vánocemi

Odbory v jednom z posledních požadavků požadovaly vyplacení bonusů z prodeje jednou ročně, nebo navýšení odměny před dovolenou a Vánocemi, která je jedna z výhod, kterou

⁸³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 125

⁸⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 220

zaměstnavatel poskytuje, uvedeno v úvodní části tématu Kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel opět odkázal na soustředění se na výše uvedené požadavky 1. a 3., navýšení mezd a nočních příplatků.

10. Osobní ohodnocení

Odbory jako poslední bod požadují u pracovníků ve výrobě stejné podmínky osobního ohodnocení jako u administrativních pracovníků, tento systém byl sice již schválen, ale nezaveden. Zaměstnavatel s tímto bodem souhlasil a řekl, že pro tyto účely upraví firemní systém pro vyplácení mezd, snahou bude tento systém zavést do 1. 1. 2018.

I. kolo kolektivního vyjednávání bylo zakončeno požadavkem odborů na vstřícný přístup zaměstnavatele vzhledem k tomu, že se firma potýká s nemalými změnami, které se velmi citelně týkají zaměstnanců. Zástupci jednotlivých stran projednali všechny body a dohodli se na dalším kole kolektivního vyjednávání, které by mělo proběhnout 11. 7. 2017.⁸⁵

6.3.3 II. kolo kolektivního vyjednávání

Další kolo kolektivního vyjednávání proběhlo podle plánu 11. 7. 2017, za stranu odborů zde byli přítomni 3 zástupci včetně předsedy a za stranu zaměstnavatele opět dva jednatele a vedoucí HR. V tomto kole se již jednotlivé body projednávali podrobněji a s konkrétními čísly.

1. Navýšení základních mezd

K prvnímu bodu odbory doplnily fakt, že meziroční celostátní průměr navýšení mezd se pohybuje okolo 5 %, plánovaná inflace činí 2,5 %. Zaměstnavatel se i nadále držel svého návrhu a navýšení mezd směřoval k výši inflace.

2. Úprava kolektivní smlouvy

Tento bod byl schválen, s tím, že zaměstnavatel doloží, v kolika případech se bod kolektivní smlouvy uplatnil.

3. Zvýšení nočních příplatků

Po konzultaci se zaměstnavatel rozhodl schválit navýšení nočních příplatků na 30 Kč/hod, což by odpovídalo plošnému nárůstu mezd o x % představující podporu bodu 1, o navýšení mezd. Zaměstnavatel dále doloží, kolika pracovníků by se to týkalo a kolik to bude stát celkem.

⁸⁵ Zápisy z kolektivního vyjednávání, Devro s.r.o., 2017

4. Odstávka na Vánoce 2018

Zaměstnavatel i odbory se na odstávce shodli a to ve dnech 24. - 26. 12.

5. Letní celozávodní dovolená

Odbory zaměstnavateli ustoupily a souhlasily s osmidenní celozávodní odstávkou.

6. Bonus za „nemarodění“

Odbory od tohoto bodu také upustily a dohodly se se zaměstnavatelem tento bonus nezavádět.

7. Navýšení bonusu za odpracované roky v Devro s.r.o.

Zaměstnavatel i nadále tento návrh nezvažoval a doložil, kolika zaměstnanců se to v roce 2017 týkalo, tzn. zaměstnanci s 20 a více odpracovanými roky.

8. Stravenky pro zaměstnance

Odbory a zaměstnavatel se shodli na nezavádění a dohodli se, že odbory zahájí jednání o změně jídelníčku s dodavatelskou firmou.

9. Bonus pro zaměstnance / odměny před dovolenou a Vánocemi

Odbory a zaměstnavatel se shodli na dosavadním vyplácení odměn před dovolenou a Vánocemi a zaměstnavatel se zavázal, že bude pravidelně informovat o dosaženém EBIT (Zisk před zdaněním a úroky) firmy, který je hlavním kritériem pro vyplácení odměn před dovolenou.

10. Osobní ohodnocení

Zaměstnavatel pouze potvrdil souhlas, který dal v I. kole kolektivního vyjednávání.

Na závěr druhého kola byl stanoven termín 19. 7. pro III. kolo kolektivního vyjednávání, kde by byly doloženy všechny konkrétní detaily a stanovena téměř finální verze pro přílohu ke kolektivní smlouvě.⁸⁶

6.3.4 III. kolo kolektivního vyjednávání

Ve třetím kole se jednalo opět ve složení jako v kole předcházejícím tři versus tři za oba subjekty. Jednání se nakonec uskutečnilo 4. 8. 2017.

⁸⁶ Zápisy z kolektivního vyjednávání, Devro s.r.o., 2017

1. Navýšení základních mezd

Zaměstnavatel ustoupil od původně směřované výši navýšení mezd okolo míry inflace a ustoupil a navýšení přizpůsobil odborům a celostátnímu průměru.

2. Úprava kolektivní smlouvy

Na tomto bodě se již v předchozích kolech shodli zástupci obou stran, zaměstnavatel pouze doložil, že změna kolektivní smlouvy ohledně odstupného ve výši šestinásobku průměrného výdělku se týkala 3 zaměstnanců a odstupného v případě rozvázání pracovního poměru podle ZP § 52 a) - c) se týkala 12 zaměstnanců v první polovině roku 2017.

3. Zvýšení nočních příplatků

Zaměstnavatel provedl kalkulaci, jakou procentuální část průměrného výdělku poskytuje zaměstnancům za práci v noci, došel k závěru, že je úroveň nočních příplatků stanovena na 10 %, což ustanovuje zákoník práce a na žádost odborů tuto částku zvýšit se rozhodl ustoupit a po celkové kalkulaci nákladů zvednout noční příplatky na 17 % průměrného výdělku.

Na bodech 4. – 6. se obě strany již shodly v předchozích kolech.

7. Navýšení bonusu za odpracované roky v Devro s.r.o.

Zaměstnavatel doložil konkrétní částky, které mimořádně poskytuje jako bonus zaměstnancům za dlouhodobě odpracované roky a celkově se rozhodl poskytnout částku 100 000 Kč navíc, kterou mezi jednotlivé odpracované roky u zaměstnanců setrvávajících ve společnosti nad 20 let rozdělí, jak navrhnou odbory.

V bodech 8. – 10. došlo opět ke vzájemné shodě v předchozích kolech.⁸⁷

6.3.5 Shrnutí kolektivního vyjednávání

Z celkového pohledu lze říci, že kolektivní vyjednávání pro rok 2018 mělo velice klidný průběh s tím, že obě strany dospěly ke vzájemnému kompromisu a vzhledem k náladě, která v tu dobu u zaměstnanců panovala z důvodu prováděných změn ve společnosti, se dospělo k tomu, k čemu by celé kolektivní vyjednávání mělo vést – ke spokojenosti zaměstnanců a zaměstnavatele. Obě strany v některých bodech ustoupily a v některých naopak trvaly na svém, což svědčí o fungujícím systému kolektivních vztahů. Pokud by byl průběh kolektivního vyjednávání posouzen s teoretickou částí a právní úpravou, subjekty splňují

⁸⁷ Zápisy z kolektivního vyjednávání, Devro s.r.o., 2017

veškerá kritéria, včetně předložení návrhu, posouzení a vyhotovení písemných zápisů, které jsou podstatné, pokud dojde ke kolektivním sporům. V závěrečné části jsou výsledná ujednání připojena formou dodatku ke kolektivní smlouvě, což zákon v této podobě schvaluje, viz odstavec 4.1. Kolektivní vyjednávání této diplomové práce. Z psychologického a strategického hlediska lze také považovat za splnění veškerých doporučení, když odbory nekladou požadavky, které jsou nereálné a pro zaměstnavatele z technického a ekonomického důsledku nerealizovatelné. Zástupci obou stran jsou při jednání dostatečně asertivní, přesto dokážou dospět k vzájemnému kompromisu, jak tomu bylo ve sledovaném kolektivním vyjednávání, nelze tedy v tomto případě vytknout ani jedné ze stran jakékoliv pochybení a lze považovat za přínosný celý proces kolektivního vyjednávání, čímž dochází i k podpoření úvodních stanovených hypotéz.

6.4 Pohled zaměstnanců na kolektivní vztahy v Devro s.r.o. – dotazníkové šetření

V rámci zpracování této práce jsem se rozhodla obrátit na samotné zaměstnance Devro s.r.o. a vytvořila jsem pro ně dotazník, který by mi napověděl, jak jsou zaměstnanci spokojeni s působením odborů a jestli jejich činnost vůbec vnímají a považují za důležitou. Dotazník pro zaměstnance je přiložen v přílohách této práce – příloha č. 1, přílohy jsou doplněny o studii, která z dotazníků vyplynula a z které bylo vytvořeno několik grafů - příloha č. 2.

Dotazníků bylo do výroby Devro s.r.o. rozdáno 200 a dále jsem se pokusila šířit výzkum elektronicky skrze portál www.survio.cz⁸⁸, ale větší slovo v tomto ohledu mají spíše zaměstnanci ve výrobě, proto jsem kladla větší důraz na papírovou formu dotazníku.

Dotazník vyplnilo celkem 168 respondentů, z nichž převážná většina byly ženy, celkem 104 žen tvořících 62 % celkového počtu respondentů, zbylých 38 % tvořilo 64 mužů. Převaha žen je přisuzována tomu, že ve výrobě pracují převážně ženy, které jsou expresivnější a mají k mnohým věcem někdy více co říci, obzvláště, co se týče kritiky, s tím souvisí i část dotazníku, která dávala prostor k subjektivnímu vyjádření slovy, na kterou z převážné většiny odpovídaly ženy.

⁸⁸ Portál Survio sloužící pro dotazníková šetření: [online], [cit. 2017-09-03], Dostupný na: <https://www.survio.com/survey/d/K3R6Z6Y4D3P2G6I2O>

Věkové rozložení respondentů bylo velice různorodé. Společnost Devro s.r.o. má všeobecně v Libereckém kraji jednu z nejnižších fluktuací zaměstnanců, proto zde mnohdy lidé pracují třeba i celý život, což je i ovlivněno tím, že by za práci museli dojíždět daleko a společnost Devro, jak se v kraji říká, „představuje jistotu zaměstnání a pravidelných příjmů mimo jiné benefity, které jsou tímto zaměstnavatelem poskytovány.“ Ve společnosti proto převažují zaměstnanci Generace X. V poslední době však společnost přijala i mnoho mladých lidí, protože „starší lidé“ z důvodu strukturálních změn začali odcházet a současně v červnu roku 2017 došlo k hromadnému propouštění a přesunům zaměstnanců z důvodů právě již zmíněných strukturálních změn řízených skotským vedením společnosti. S tím souvisí část odpovědí, která celý výzkum může částečně zkreslovat, protože zaměstnanci nemají rádi změny a vzhledem k funkci odborů při hromadném propouštění a víceméně vině zaměstnavatele na změnách jsou zaměstnanci trochu zaujatí. Na dotazník odpovědělo 5 zaměstnanců ve věku 18 – 25 let, 30 zaměstnanců ve věku 26 – 35 let, 65 zaměstnanců ve věku 36 – 45 let, 66 zaměstnanců ve věku 46 – 60 let, jak bylo zmíněno, Generace X zastává většinu z respondentů, dohromady dvě předcházející věkové skupiny tvoří téměř 80 % respondentů a poslední skupinu představují zaměstnanci nad 60 let, celkem 2.

První věcná otázka se týkala toho, zda zaměstnanci vědí, že v Devro s.r.o. působí odborové svazy, přesto, že je to relativně samozřejmá věc, což potvrdilo 98 % respondentů – 164 lidí, 4 zaměstnanci – 2 % odpověděli, že o existenci odborů netuší, což může být zapříčiněno nedávným nástupem, případně nezájmem.

Další otázka měla trochu více prověřit odpověď na otázku předchozí, a proto se týkala toho, zda zaměstnanci vědí, jaká je funkce odborů ve společnosti. Převážná většina zaměstnanců odpověděla správně, že zastupují zájmy zaměstnanců před zaměstnavatelem, celkem 92 %, 154 lidí. Zbylých 14 respondentů zvolilo další možnosti, z toho 5 bylo pro názor, že zastupují zájmy zaměstnavatele, což by mohlo být částečně prisuzováno i překouknutí nebo ironickému podtextu, 5 z respondentů zvolilo možnost, že nevědí, což by bylo ve shodě s předchozí otázkou, zda vůbec vědí, že existují odbory ve společnosti, 4 respondenti odpověděli, že se nezajímají, většina z nich byla ve věku 18 – 25 let, z toho by mohl být vyvozen závěr, že nejsou ve společnosti příliš dlouho a neuvědomují si prozatím důležitost věci, nejde jim tolik o příjmy, mají ještě spoustu možností, neživí děti,... Zajímavým případem při vyhodnocování bylo, kdy paní byla členem odborů, přesto patřila mezi ty, kteří zvolili možnost, že nevědí,

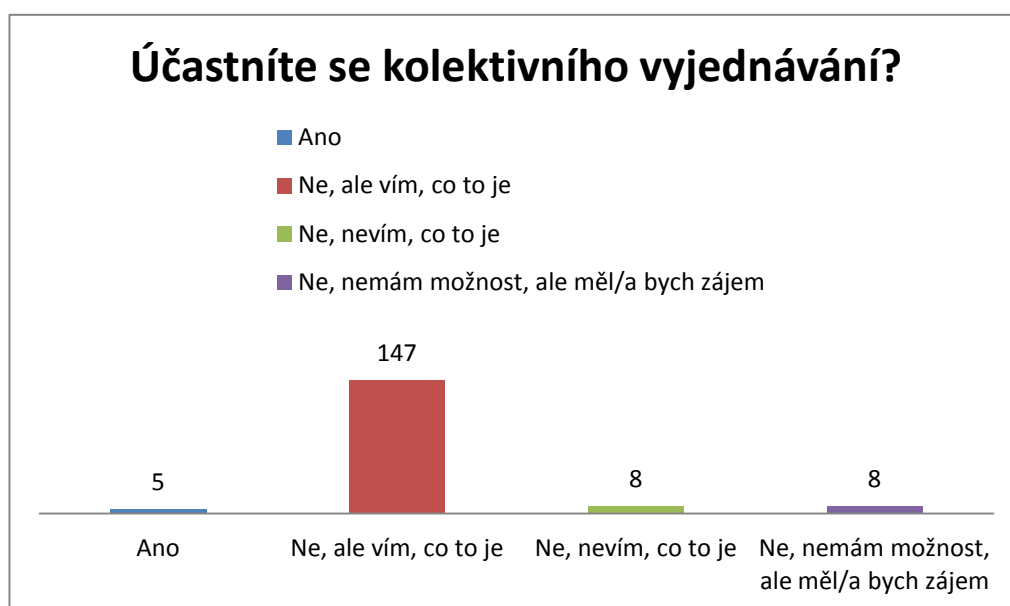
jaká je funkce odborů. Opět by se dalo přisuzovat ironickému podtextu, případně by odbory ve společnosti měly trochu více dávat svůj smysl do povědomí zaměstnanců.

Bod dotazníku, který navazoval na rozhovor s předsedou odborů a s vedoucí HR byl, kolik z dotazovaných zaměstnanců je členem odborů, zjištění, že členem odborů je 99 (59 %) z respondentů podpořil názor obou subjektů, že počet členů odborů se vzhledem k současné situaci společnosti navyšuje, 69 (41 %) z dotazovaných zaměstnanců členy odborů nejsou.

Na otázku, zda se respondenti na odbory obrátili, odpovědělo pouhých 24 zaměstnanců (14 %) kladně, na to navazovala i další otázka, s jakými problémy a žádostmi se na odbory obrátili. Ne všichni z těchto 24 odpověděli, ale většinou se k odborům upínali, když potřebovali radu např. s žádostí o příspěvky na dovolenou, což je jeden z benefitů, který společnost Devro nabízí. Někteří se na odbory obrátili, když chtěli navrhnout body k projednání v rámci kolektivního vyjednávání, případně se zajímali o průběh a o kolektivní smlouvy, což je alarmujícím bodem pro odbory, které by měly automaticky informovat o těchto skutečnostech. Ostatní vznesené požadavky na odbory byly převážně problémy jednotlivců jako arogantní chování nadřízeného, šikana na pracovišti, mezilidské vztahy, nespravedlivé odměňování, nutnost zavedení etického kodexu, nošení ochranných pomůcek - brýlí na pracovišti, problém s olejem na řásnění, z obecných problémů se tam ještě vyskytly návrhy na odstávku na Vánoce, sjednocení odměňování podle pozic.

Další otázka měla nepřímou metodou zjistit, zda zaměstnanci vědí, co je to kolektivní vyjednávání, i když byla položena ve formě, zda se zaměstnanec účastní kolektivního vyjednávání.

Graf 1 - Účast na KV



Zdroj: zpracováno autorem

Jak je vidět v grafu č. 1, z celkového počtu dotazovaných se jich 5 účastní kolektivního vyjednávání, ale důležité číslo je 147 zaměstnanců (88 %), kteří se kolektivního vyjednávání neúčastní, ale vědí alespoň, co to je. Tento údaj svědčí o tom, že se odbory ve společnosti Devro angažují a zvyšují povědomí o své existenci, v podstatě podobně znějící odpověď jen ještě větší zainteresovanost zaměstnanců potvrzuje i možnost: „Ne, nemám možnost se účastnit, ale měl/a bych zájem.“ Tato odpověď je na jednu stranu výzva, stejně jako soudní jednání, by mohlo být i kolektivní vyjednávání veřejné, což by mohlo proběhnout za určitých pravidel a představuje to jeden z návrhů do budoucna. Za negativní výsledek dotazníku se dá považovat možnost: „Ne, nevím, co to je“, ale potvrzuje to již zjištění z otázky první, která se zabývala existencí odborů, kdy 4 respondenti o jejich existenci nevěděli. Dalo by se ale říci, že se to dá považovat za zlomek procenta, který je způsoben nedávným nástupem, nezájmem.

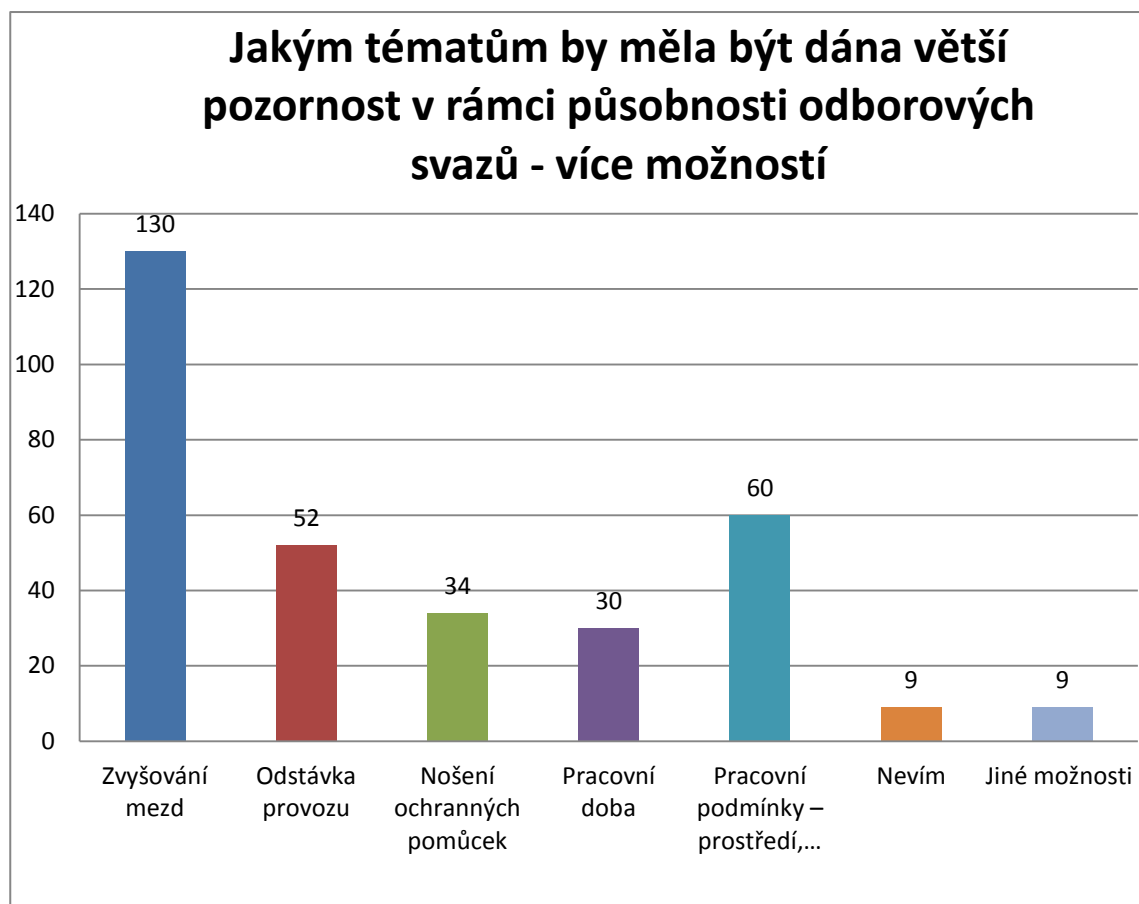
Další bod dotazníku řešil možnost vznášení požadavků na odbory. Většina z dotazovaných 106 (63 %) odpověděla, že má možnost vznést požadavky k projednání na kolektivním vyjednávání, znepokojující je hodnota 46 (27 %) respondentů, kteří byli toho názoru, že nevědí, zda mohou někde vznést návrhy k projednání. Zbytek z respondentů 16 (10 %) byl toho názoru, že nemohou vznést požadavky. Tento bod dotazníku vyšel pro odbory negativně a navíc jeden z členů odborů odpověděl, že nemá možnost vznést požadavky.

Dotazník se dále vztahoval k projednávaným tématům kolektivního vyjednávání, které respondenti považovali za nejčastější. V rámci této otázky byla možnost volit více odpovědí.

Za nejvíce frekventované téma je považováno zvyšování mezd, což vzhledem k inflaci a růstu mezd v okrese není neobvyklé – vybralo jej 160 respondentů (90 %), 91 (54,2 %) respondentů zvolilo za časté téma odstávku provozu, menší počet lidí 55 (33 %) vybralo téma nošení ochranných pomůcek, což je ve společnosti Devro spojováno s cílem BOZP: „nula úrazu“, zaměstnanci nosí brýle, aby jim něco nepoškodilo oči při práci,... 23 respondentů (14 %) se přiklonilo k tématu pracovní doby, 60 (36 %) k možnosti pracovní podmínky, čímž je myšleno především pracovní prostředí, které je ve společnosti někdy na závodech nepříjemné, obzvláště na neklimatizovaných provozech v teplých letních dnech, kdy sami výrobní stroje uvolňují mnoho tepla, proto je toto téma považováno za důležité. Celkem 11 (6,5 %) respondentů volilo možnost, že nevědí a 3 respondenti vybrali jiné možnosti, čímž bylo myšleno např. stravování ve společnosti. Pozitivum této odpovědi bylo, že zaměstnanci mají přehled o tom, co se zhruba projednává v rámci kolektivního vyjednávání, a sami vědí, co jsou pro ně důležitá kritéria v průběhu pracovního procesu.

Následující otázka v dotazníku byla podobná, ovšem měla více vypovídat o tom, co zaměstnanci považují za důležité a čemu by odbory a zaměstnavatel měl věnovat větší pozornost, viz Graf č. 2.

Graf 2 - Preference témat v rámci KV



Zdroj: zpracováno autorem

V otázce bylo cílem zjistit preference zaměstnanců. To, co vyplynulo jako stěžejní téma v předchozím bodě dotazníku, bylo i v této otázce totožné a čemu by odbory a zaměstnavatel měl dát větší pozornost je zvyšování mezd, pro které bylo 130 z dotazovaných (77 %), 52 respondentů (31 %) zvolilo možnost odstávka provozu, což je vzhledem k nepřetržitému provozu ze zaměstnaneckého pohledu pochopitelné, 34 zaměstnanců (20 %) by věnovalo více pozornosti nošení ochranných pomůcek. Nošení ochranných brýlí je pro některé zaměstnance nepohodlné, právě z toho důvodu zaměstnanci zařadili do dotazníku i tento bod. Pracovní dobu by více řešilo 30 zaměstnanců (18 %), pracovním podmínkám by se více věnovalo 60 lidí (36 %), 9 lidí (5 %) zaujalo neutrální postoj a vybrali odpověď „nevím“. Poslední možnosti mohli zaměstnanci vyjádřit své podněty, provedlo tak 9 zaměstnanců a vyzdvihli následující témata pro kolektivní vyjednávání:

- etika, přístup nadřízený x podřízený, manažerské dovednosti liniových vedoucích zaměstnanců;
- nesmyslné nošení brýlí;

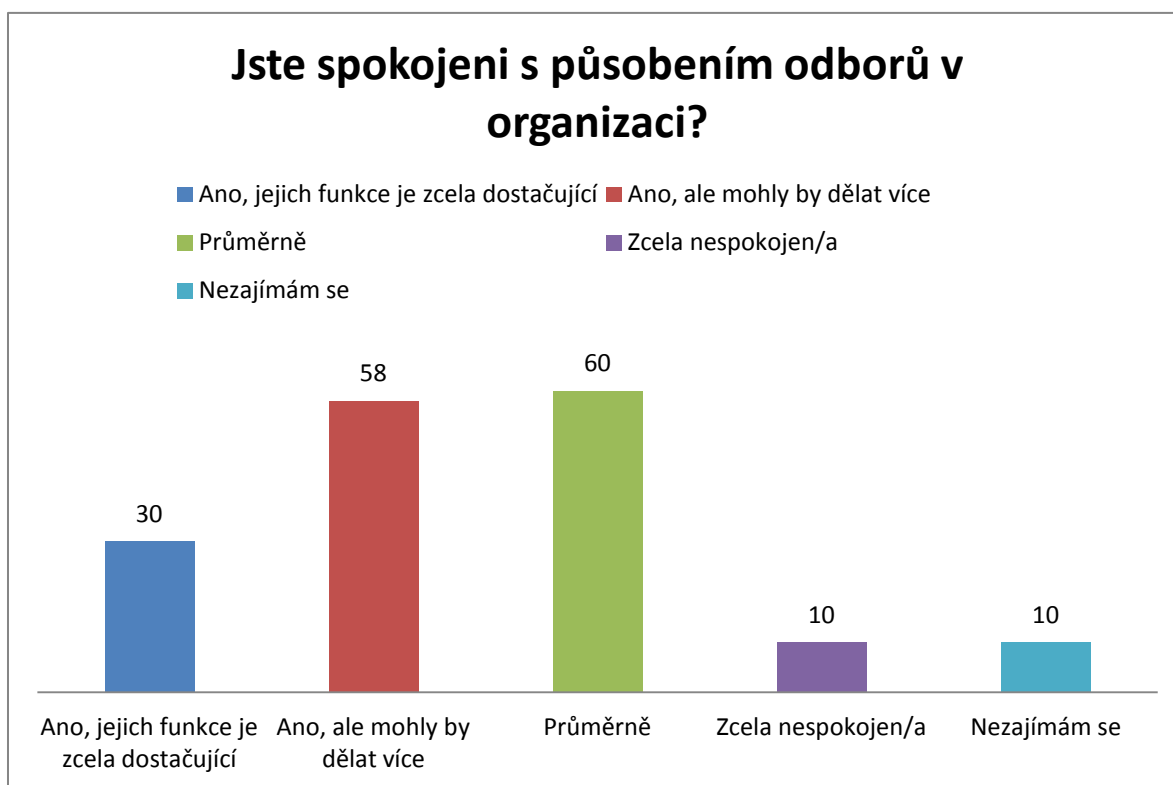
- osmihodinové pracovní směny, prohození den, noc, volno;
- angažovanost firmy v místě působnosti, podpora rozvoje okolních obcí, regionu;
- motivace zaměstnanců, podporovaná školení, jazykové kurzy;
- celková situace ve firmě;
- ochrana před stresem.

Otázka č. 12 měla za úkol zjistit, zda se vůbec zaměstnanci o tak důležitou věc, která ovlivňuje jejich pracovní životy, zajímají. Tato otázka vypovídala o tom, že většina zaměstnanců si velmi dobře uvědomuje roli kolektivního vyjednávání, protože 149 zaměstnanců (89 %) se o výsledky každoročního vyjednávání zajímá, 7 lidí (4 %) neví, kde by se mohli zajímat, 2 zaměstnanci (1 %) to nezajímá vůbec a 10 zaměstnanců (6 %) se nezajímá bez toho, aby k tomu dodali nějaký komentář.

Otázka č. 13 měla za úkol zjistit, kolik zaměstnanců četlo kolektivní smlouvu, 125 (74 %) respondentů odpovědělo, že četlo, 41 (25 %) zvolilo možnost, že kolektivní smlouvu nečetli a 2 (1 %) nevědí, co to je. Tento výsledek by měl být pro zaměstnavatele i odbory znepokojující, protože kolektivní smlouvu by měli číst všichni, je možné, že část respondentů už si to nepamatuje, proto tento výsledek může být lehce zkreslený.

Dvě poslední otázky spolu souvisely a jejich cílem bylo poskytnout zaměstnancům prostor pro vyjádření se k odborům a jejich činnosti, dokonce zde měli možnost napsat vlastní názor, pochvalu, kritiku... Nejprve měli možnost ohodnotit spokojenost s odbory, což reflektuje graf č. 3.

Graf 3 - Spokojenost s působením odborů



Zdroj: zpracováno autorem

Pozitivním faktem bylo, že většina zaměstnanců odbory nezkritizovala, zcela nespokojeno bylo 10 zaměstnanců (6 %), nezájem projevilo podobné množství - také 6 %, většina z dotazovaných volila možnost průměrné spokojenosti 60 (36 %), 58 (34 %) zaměstnanců je s odbory spokojeno, přesto by jim doporučili dělat více, 30 zaměstnanců je s odbory zcela spokojeno a nic by neměnili. V dalším posledním bodě dotazníku se mohli zaměstnanci vyjádřit a vznést návrhy na zlepšení. Z dotazníku byly vytaženy tyto názory:

- Negativa odborů - preference lidí z výroby, vždy se domluví se zaměstnavatelem, nestojí si za svým názorem.
- Odbory by mohly být razantnější vůči zaměstnavateli při prosazování zvýšení mezd a výhod pro zaměstnance.
- Naše odbory nemají až tak velké pravomoci.
- Předseda odborů a jeho zástupci by měli být odborníci na problematiku nebo by měli plně využívat právní pomoci a rad svazu odborů a to zejména při kolektivním vyjednávání.
- Vyvíjejí malý tlak.

- V případě nábory nových zaměstnanců neprobíhá žádná informovanost. Mám na mysli nějakou informační schůzku.
- Měly by se zajímat o práci pro zaměstnance a ne přerozdělovat peníze svým členům (zájezdy, slevy, rekreace).
- Z průběhů kolektivních vyjednávání mám pocit, že odbory navrhnou situaci k řešení a většinou přijmou hned první nabídku/řešení ze strany zaměstnavatele. Podle mého názoru tam ve mnoha případech chybí minimálně kompromis.
- Odbory se snaží, určitě to nemají jednoduché. Potřebují větší podporu zaměstnanců.
- Síla a razance odborů je nízká. Následně i vyjednané podmínky jsou zcela neodpovídající výsledkům Devra s.r.o.
- Institut odborů (nejen v Devru) vnímám jako šaškárnu. V případě, že by mohly výrazně ovlivnit děje ve společnosti, byly by již dávno zrušeny. Jejich funkcí je zejména dávání falešného pocitu zaměstnancům, že mohou něco výrazněji ovlivnit. Tato funkce je pak důležitá nejen k udržení hladkého chodu firmy, ale v různých podobách bohužel celé naší pseudokapitalistické společnosti.
- Odbory opravdu odvádí dobrou práci. Jen škoda, že nemají (vedení odborů) více času na tuto činnost. Většinou musí obětovat svůj volný čas, který by měli věnovat rodině. Myslím, že to by byl také dobrý bod k projednání. Jinak odborům děkuji za obětavou práci.
- Lepší agitaci odborů mezi zaměstnanci, kteří nejsou členy.
- Tu práci bych nechtěla dělat - z doslechu = je to záhul a o nervy.
- Spokojenost.
- Důsledněji přistupovat k požadavkům.
- Odbory se snaží, ale musí se snažit i zaměstnanci, bez nich nic odbory nezmůžou. Nestačí jen mluvit.
- Více si stát za svými/našimi návrhy a ne jen slibovat.
- Neuspokojivá vyjednávání pro zaměstnance.

6.5 Kolektivní smlouva Devro s.r.o.

Kolektivní smlouva Devro s.r.o. byla vytvořena v roce 2007 a byla uzavřena mezi zástupcem zaměstnavatele a třemi odborovými svazy, které v České republice za „Cutisin“ v té době působily. Tři odborové svazy byly ze všech tří závodů Cutisin s.r.o. – Jilemnice, Slavkov u Brna a Kořenov. Závod v Kořenově byl mezitím uzavřen, přesto se na platnosti smlouvy nic

nemění a to ani poté, co Cutisin byl odkoupen novým vlastníkem, společností Devro. Ve smlouvě se nachází informace o její platnosti, která je na dobu neurčitou, z čehož vyplývá, že platí dodnes, výpovědní lhůta je totožná se lhůtou stanovenou zákonem, což je 6 měsíců a podnik nevyužívá prodloužení této lhůty. Změny jsou ve společnosti Devro s.r.o. řešeny dodatky, které jsou po skončení kolektivního vyjednávání přiloženy k dosavadní smlouvě a podepsány všemi zastoupenými stranami, jak to stanovuje zákon, viz Teoretická část.

V obsahu kolektivní smlouvy jsou úvodní ustanovení, která se týkají vztahu a činnosti odborové organizace, kde je vymezeno to, jakým způsobem odborová organizace a zaměstnavatel mohou fungovat ve vzájemné symbióze:

„Zaměstnavatel prohlašuje, že bude vždy respektovat právo odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti, prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy. Dále se zavazuje, že členové odborových orgánů nebudou pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodňováni ve svých nárocích. Je nepřípustné i takové jednání, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.

Odborová organizace prohlašuje, že bude podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatele vedoucí k úspěšné činnosti podniku a zabezpečení jeho rozvoje a zavazuje se neporušovat sociální smír, pokud budou dodržovány vzájemné dohody uzavřené v pracovněprávních vztazích a ostatní závazky vyplývající z této KS a platné legislativy. Za tímto účelem se smluvní strany zavazují udržovat neustálý pracovní kontakt, jednat bez zbytečného prodlení a tímto způsobem řešit i vzájemné spory.

Činnost odborů bude organizována tak, aby co nejméně narušovala pracovní dobu a plnění pracovních povinností všech zaměstnanců.“⁸⁹

Z dalších bodů jsou poté součástí kolektivní smlouvy ujednání o výběru členských příspěvků a následně body ze ZP, které kolektivní smlouva buď rozšiřuje, nebo upravuje - ochrana zaměstnanců, odborný rozvoj, dále podrobná ujednání o ukončení pracovního poměru, pracovněprávní podmínky a nároky včetně pracovní doby, pohotovosti a nočních prací, BOZP, ujednání ze mzdové oblasti, dovolená, překážky v práci na obou stranách - zaměstnance i zaměstnavatele, péče o zaměstnance.

⁸⁹ Kolektivní smlouva, Devro s.r.o., 2007

6.6 Vyhodnocení sběru dat z Devro s.r.o.

Na základě zkoumaných oblastí byly stanoveny následující shrnutí a doporučení pro jednotlivé subjekty.

Odbory ve společnosti Devro působí s velkým západem a víceméně se snaží vyjít se zaměstnavatelem, ale zároveň neopomíjejí požadavky zaměstnanců. Předseda odborů je dle slov strany zaměstnavatele velice aktivní člověk, který sám vystupuje i v roli zaměstnance, proto má široký přehled o problémech, které ve společnosti Devro panují a je tedy schopen klást vhodné požadavky směrem k vedení firmy. Současně je velmi důležité, že si uvědomuje fakta, že společnost Devro s.r.o. musí plnit určitý plán daný rozpočtem, který je tvořený plánovaným ziskem a náklady. Aktivní účast odboráře na školeních a programech, které poskytuje členství v ČMKOS, mu umožňuje posoudit adekvátnost požadavků odborů při každoročním kolektivním vyjednávání v souvislosti s vynaloženými náklady na zaměstnance a současně i míru zvyšování mezd. Proto směrem k odboráři bych neměla z jeho slov i ze slov vedoucí HR žádné zásadnější výtky. Na základě právní úpravy a mnou prostudovaných materiálů předseda odborů splňuje vše, co mu zákon ukládá. Jedinou připomínku bych měla k času věnovanému odborářské činnosti, který by v jeho případě, v takto velkém podniku a při takto velkém počtu zaměstnanců, měl být v rámci pracovního úvazku na plný pracovní poměr, nebo alespoň ve větší míře v rámci jeho pracovní doby. Přesto chápu, že pro zaměstnavatele je to nákladnější a možná větší hrozba z důvodů možnosti trávit nad odborářskými požadavky a školeními více času. Na druhou stranu by se více věnoval požadavkům zaměstnanců, projednal s nimi možnosti v případě problémů, a to by mohlo znamenat i více „ovoce“ ve výsledku pro zaměstnavatele – méně sporů, méně nespokojených zaměstnanců, více informování zaměstnanců o činnosti a možnostech ve společnosti.

Doporučení budu více směřovat obecně k odborům na základě odpovědí na dotazníkové šetření přímo od zaměstnanců. Obecně vyplynulo, že lidé ve společnosti jsou vděční za odbory, většina z nich je hodnotí průměrně, případně pozitivně ale s důrazem na možnost progrese, celkem 118 lidí (70 %). Pozitivní fakta podporující i hypotézu z úvodní části, že odbory společnosti fungují a není třeba nic měnit, jsou ta, že většina ze zaměstnanců ví o existenci odborů (98 % z respondentů), což podpořila i informace o tom, že většina z nich věděla také o jejich funkci (92 %). Dále z dotazníku vyplynulo, že zaměstnanci chtějí a zajímají se o výsledky kolektivního vyjednávání (89 %) a je velmi chvályhodné, že odbory tyto informace šíří, kde se dá, včetně sociálních sítí, jak bylo řečeno předsedou odborů.

Z mého šetření plyne, že většina zaměstnanců si uvědomuje důležitost a význam kolektivních vztahů a celkově činnosti odborů a pro mě ve výsledku byla celkem překvapující informace o tom, že většina z nich věděla, co jsou odbory a co je jejich úkolem.

Naopak negativní informace, která vyplynula z dotazníků, byla, že se na odbory moc lidé ani odboroví členové neobrací, což může být chyba odborů a jejich malá snaha o angažovanost zaměstnanců nebo strach lidí se k něčemu vyjadřovat a nedostupnost informací o činnosti a přístupnosti odborů. Tento alarmující fakt je v dotazníkovém šetření potvrzen i dalším bodem, kdy téměř 40 % z dotazovaných jsou toho názoru, že buď nemohou vznášet požadavky ke kolektivnímu vyjednávání anebo nevědí jak a kam. Z těchto důvodů bych měla následující doporučení pro odbory:

1. ještě více šířit informace o své činnosti a fungování;
2. stanovit si dobu, den, kdy mohou lidé navštívit předsedu odborů a jejich vedoucí členy a vznášet tak své požadavky, připomínky,...
3. co s tímto souvisí, je i kolektivní smlouva, odbory by měly více šířit její obsah, protože 25 % z dotazovaných zvolilo možnost, že kolektivní smlouvu nečetli. Je možné, že většina ze zaměstnanců už ani neví, že ji četla, přesto by měla být přístupná, třeba i jako součást Facebookových stránek či webových stránek společnosti.

Další má doporučení budou směřovat kromě odborů i k zaměstnavateli, kolektivní smlouva je poměrně zastaralá (rok 2007) a i přesto, že v dodatcích zahrnuje novely zákoníku práce a úpravy jednotlivých bodů kolektivní smlouvy aktualizované podle závěrečných každoročních kolektivních vyjednávání, bylo by vhodné novelizovat kolektivní smlouvu celou včetně názvu společnosti, který už není Cutisin, jak tomu bylo v roce 2007. Jinak kolektivní smlouva splňuje veškeré podmínky závaznosti, které stanovuje zákon.

Co se týká kolektivního vyjednávání, společnost splňuje vše, co by kolektivní vyjednávání mělo obsahovat včetně písemných zápisů z každého kola, které jsou poté vymahatelné v případě kolektivních sporů, proto ke kolektivnímu vyjednávání nemám žádných výhrad.

Závěr

Ve své diplomové práci se zabývám kolektivním pracovním právem, jeho fungováním v praxi a jeho celkovým přínosem pro společnost. Kolektivní právo sahá svými počátky až do dob průmyslové revoluce, kdy byla zaznamenána snaha dělníků o získání lepších pracovních podmínek. Přesto tyto vztahy existovaly již daleko dříve, jen podle mého názoru nebyly pojmenovány a ani na ně nebyl kladen takový důraz, přestože jejich význam je pro fungující pracovní prostředí nesporný a kolektivní vztahy mohou ve výsledku pomoci jak zaměstnancům ve formě větší motivace a zápalu pro práci, tak zaměstnavatelům ve formě zisku. Klíčové výrazy, které v práci používám, jsou kolektivní vyjednávání, zákon o kolektivním vyjednávání, kolektivní smlouvy a vztahy.

Cílem práce bylo poskytnout ucelený náhled na kolektivní pracovně-právní vztahy včetně jejich vývoje, analyzovat právní úpravu a posoudit její efektivnost v praxi, na základě toho poté vystihnout přínosy a význam kolektivních vztahů pro konkrétní společnost.

Jednotlivé kapitoly odpovídají na otázky, které jsem si v úvodu kladla, první kapitola se týká formování pozice odborů v čase a vlivu politiky státu na vývoj kolektivních vztahů. Z historického hlediska byl položen základní kámen v druhé polovině 18. století, ale jejich rozvoj byl ještě v raných prvopočátcích a v každé zemi se kolektivní právo utvářelo trochu jinak a bylo ovlivněno politickým režimem. V českých zemích bylo v období do druhé světové války kolektivní sdružování povoleno až po schválení svobody se sdružovat. Po druhé světové válce se kolektivní vztahy udržovaly pomocí dvou hnutí - Národní odborová ústředna zaměstnanecká, později ROH a menší Ústředí veřejných zaměstnanců. Přestože existovala tato dvě uskupení, komunistický politický režim kolektivní vztahy v tom smyslu, v jakém je známe v současnosti a s významem, jaký by měly plnit, spíše utlumoval a nedával prostor svobodným vyjádřením, pouze skrze tato hnutí byly distribuovány přesvědčení komunistických stran a to vytvářelo negativní obraz, který si odbory nesou u některých jedinců do dnes. Svého rozvoje se tedy odbory a kolektivní právo dočkalo až po Sametové revoluci v 90. letech. Z těchto důvodů právní rozvoj těchto vztahů a jejich formování teprve nastává a česká právní úprava za rozvojem kolektivních vztahů zaostává, dalo by se dokonce říci, že stagnuje nebo, že kolektivním vztahům ponechává svobodu, protože na rozdíl od právní úpravy jiných vztahů, mají kolektivní vztahy poměrně benevolentní a dispozitivní

možnosti, pokud nedospějí do stádia sporů, v ten moment teprve ZoKV upravuje konkrétní postupy, od kterých se nelze odchýlit.

Úprava kolektivních vztahů spadá přednostně pod mezinárodní úpravu a několik úmluv, z nichž klíčová je Mezinárodní organizace práce – MOP, především č. 87. Z evropských pramenů zde hraje roli Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta, na tyto prameny poté navazuje vnitrostátní pramen práva z této oblasti, kterým je zejména zákoník práce upravující kolektivní smlouvy, ale těm patří pouze 8 paragrafů a zákon o kolektivním vyjednávání se poté věnuje spíše důležitým ustanovením, postupům uzavírání kolektivních smluv a kolektivním sporům.

Kolektivní vztahy lze spojit se dvěma klíčovými subjekty, jsou to zaměstnanci vystupující v podobě odborových organizací a „proti nim“ stojí zaměstnavatel. Tyto subjekty mohou využívat několika forem na sebe navazujících vztahů, z nichž zejména kolektivní vyjednávání vedou k uzavření kolektivních smluv, jež jsou dokumenty představující vzájemné podmínky v rámci uzavřeného pracovně-právního vztahu, které by měly vést ke spokojenosti obou subjektů, a tím tak zvýšené produktivitě spokojených zaměstnanců a k většímu zisku spokojených zaměstnavatelů.

Za situace, kdy spokojenost na jedné straně nenastane, dostáváme se ke kolektivním sporům, které se podle ZoKV dají řešit nejprve smírnějšími formami řešení a teprve poté se nabízí možnost přistoupit k závažnější formě řešení, kterou je stávka a výluka.

V praktické části práce se poté snažím odpovědět na zbylé v úvodu položené otázky a věnuji se již konkrétní společnosti Devro. Jak jsem vypožorovala v teoretické části, právní úprava dává společností poměrně velký prostor ohledně ustanovení a fungování odborů, proto není problém odbory v podnicích založit, obzvláště v době internetové komunikace a opory v ČMKOS, toho využili i zaměstnanci Devro s.r.o. a založili odborovou organizaci. Náhled na tamější kolektivní vztahy je v práci podáván ze tří pohledů – vedoucího odborů, vedoucí personalistky a zaměstnanců.

Odbory ve společnosti Devro jsou rozsáhlým uskupením téměř poloviny zaměstnanců firmy. Počet členů se rozšířil i díky rozsáhlým změnám, které se ve společnosti v posledních letech odehrály a v některých oblastech vedly k nespokojenosti některých zaměstnanců. Většina zaměstnanců si důležitost odborů uvědomuje a začala uvědomovat až i právě díky těmto změnám, které jsou schopni s pomocí odborů a jejich slova alespoň částečně ovlivnit nebo se

k nim nějakou oficiální formou vyjádřit, protože ve vztahu k zaměstnavateli mají rovnoprávné postavení a v rámci každoročního kolektivního vyjednávání se mohou vyjadřovat k pracovně-právním a mzdovým podmínkám a dosáhnout i jejich úpravy. Všechny tyto možnosti zaměstnancům přináší mnoho pozitiv. Zaměstnanci si dobře uvědomují, že členství v odborech pro ně znamená rozšíření informací o tom, co se ve firmě děje, právní poradenství a možnost vyjadřovat se k firemním záležitostem v případech, kdy jsou nespokojeni s pracovním prostředím, změnou mzdového ohodnocení atd. Efekt odborů však může být i negativní, spíše pro zaměstnavatele. Odbory mohou zaměstnance upozorňovat na problémy a mezery, které zaměstnavatel ve firmě má, z těchto důvodů se to proti zaměstnavateli může obrátit ve formě soudních sporů např. o odškodné. Odbory a jejich požadavky mohou pro zaměstnavatele znamenat také dodatečné náklady, což vyplývá i z analyzovaného kolektivního vyjednávání na rok 2018, kdy odbory žádají zvýšení mezd, zvýšení nočních příplatků, stravenky,... Negativní efekt by však mohl převážet efekt pozitivní, a tím je spokojenost zaměstnanců, implikující větší produktivitu, nižší fluktuaci a menší náklady na zaškolování nových pracovníků a tím i nižší celkové náklady a vyšší zisk.

První hypotéza z úvodu vypovídá o dispozitivnosti právní normy, v textu diplomové práce je víceméně potvrzena, právní úprava ponechává kolektivním vztahům volnost a nestanovuje do doby neshod žádná kogentní ustanovení, nevýhodou však je, že ujednání týkající se kolektivního práva najdeme na několika místech – ZP, ZoKV, NOZ, LZPS a v mezinárodních úmluvách. Z toho důvodu bych v případech české právní úpravy sjednotila a aktualizovala úpravu kolektivních vztahů podle vývoje pracovně-právních vztahů dnešní doby.

Odbory společnosti Devro skutečně fungují tak, jak jsem předpokládala a uvedla v rámci další hypotézy v úvodu práce, která byla pozorováním a dotazováním potvrzena. Přesto bych měla k jejich fungování několik výhrad plynoucích ze shrnutí v praktické části – předseda odborů by měl mít možnost věnovat práci více času jako součást pracovní doby, odbory by měly více prosazovat svou činnost a zveřejňovat informace o své funkci a stanovit zaměstnancům den nebo dny, kdy mohou vznášet své požadavky a navštěvovat osobně předsedu odborů, nebo jim umožnit přispívat na Facebookových stránkách, přesto lze obecně říci, že odbory fungují dobře a zaměstnanci jsou s nimi relativně spokojeni, potvrzuje to i výsledek dotazníkového šetření, který ukázal podíl spokojených zaměstnanců ve výši 70 % dotazovaných.

Poslední hypotézu, která se týká i obecně názvu celé diplomové práce, tedy celkového přínosu odborů, lze posoudit z několika pohledů, odbory mají pozitivní přínos pro

zaměstnance v tom ohledu, že hlas odborů je slyšet více než hlas jedince. Odbory se mohou vyjadřovat k činnosti podniku, mohou vznášet požadavky, mohou zaměstnancům pomoci v případě rozporu se zaměstnavatelem a mohou poskytnout právní poradenství. Tyto aspekty ve svém výsledku vedou k více spokojeným zaměstnancům, kteří v návaznosti dosahují vyšší produktivity a potažmo také vyššího zisku společnosti. To je následně propojeno s přínosem pro zaměstnavatele, který se však zdánlivě může zdát někdy i negativní, v tom smyslu, že se musí vynaložit díky odborům větší náklady na zaměstnance a celkově i na činnost odborů, případně je díky odborům více upozorňováno na některé problémy, které mohou být s pracovním poměrem a pracovními vztahy spojeny. Přesto bych řekla, že v mnohých ohledech tento negativní efekt je vykompenzován, ne-li dokonce je převážen efektem pozitivním.

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CZ – NACE	"Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes" klasifikace ekonomických činností
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
EBIT	Zisk před zdaněním a úroky
ETUC	Evropské odborové konfederace
EU	Evropská unie
HR	Personální oddělení
ITUC	Mezinárodní odborové konfederace
LZPS	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Nový občanský zákoník
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
RHSD	Rada hospodářské a sociální dohody
ROH	Revoluční odborové hnutí
TUAC	Odborový poradní výbor při OECD
ZoKV	Zákon o kolektivním vyjednávání
ZP	Zákoník práce

Seznam použité literatury

Tištěné publikace

- Armstrong, M., Taylor, S., Řízení lidských zdrojů – Moderní pojetí a postupy – 13. vydání, 2015, ISBN 978-80-247-5258-7
- Bělina, M. a kol. *Pracovní právo 6. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck 2014. ISBN 978-80-7400-283-0
- Dvořáková, Z., *Management lidských zdrojů.* Praha: C. H. BECK, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4
- Dvořáková, Z., *Řízení lidských zdrojů.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-347-9
- Galvas, M. a kol. *Pracovní právo.* Brno: Masarykova univerzita, právnická fakulta, spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, 2015, první vydání, ISBN: 978-80-210-8021-8
- Galvas, M. a kol. *Stávka a právo na stávku.* Brno: Masarykova univerzita, právnická fakulta, spisy právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, Svazek 435, 2012, první vydání, ISBN 978-80-210-6036-4
- Grmelová, N. Srovnávací a evropské obchodná právo – přednášky 2017
- Heppnerová, D. a kol. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance.* Praha: ČMKOS 2006
- Hůrka, P. Eliáš, K. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo, 2. vydání,* Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2015. ISBN 978-80-7380-540-1
- Tröster, P.; Knebl, P. *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-644-0

Internetové zdroje

- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ ČMKOS - Oficiální stránky - [online], [cit. 2017-07-21], Dostupný z: <https://www.cmkos.cz/obsah/273/jak-se-stat-clenem-odboru>
- ČMKOS - portál [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.odbory-online.cz/pravni-poradna/kolektivni-pracovni-pravo/kolektivni-vyjednani/kolektivni-spory-a-jejich-reseni/1037-3/pravni-uprava-kolektivnich-sporu-a-jejich-reseni>
- 2017©DocPlayer.cz, [online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <http://docplayer.cz/3416453-Prehled-aktualnich-umluv-mezinarodni-organizace-prace-tematicke-cleneni-mop-s-uvadenim-souvisejicich-doporuceni.html>
- Galvas, M. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*, 2007 [online], Dostupný z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/galvas.html>
- MPSV – oficiální portál: Postup v řízení o určení rozhodce: [online], [cit. 2017-08-15], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/2843>
- Seznam zprostředkovatelů a rozhodců [online], [cit. 2017-08-14], Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/61>
- Sociální dialog 12. únor 2015 - Svaz průmyslu a dopravy České republiky[online], [cit. 2017-07-20], Dostupný z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/530-socialni-dialog-je>
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky[online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <http://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/9208-tripartita-rozpory-a-jednani-o-neresenych-problemech>
- Šubrt, B. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014 – Práce a mzda 2013/10*, [online], [cit. 2017-08-2], Dostupný z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d43027v54128-kolektivni-vyjednani-a-kolektivni-smlouvy-2014/>
- Text Úmluvy Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání [online], [cit. 2017-07-19], Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=126558>

Legislativa

- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpis
- Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v aktuálním znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
- Vyhláška MPSV č. 16/1991 Sb. o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník k diplomové práci Přínos odborů a kolektivního vyjednávání pro organizaci	86
Příloha 2: Souhrnné grafy k dotazníkovému šetření diplomové práce	89
Příloha 3: Otázky k rozhovoru s předsedou odborů	97
Příloha 4: Interview s vedoucí HR	98
Příloha 5: Souhrnná tabulka	99

Přílohy

Příloha 1: Dotazník k diplomové práci Přínos odborů a kolektivního vyjednávání pro organizaci

Dobrý den,

ráda bych Vás touto papírovou formou požádala o vyplnění dotazníku k diplomové práci, kterou zpracovávám v návaznosti na svou stáž na personálním oddělení Devro s.r.o., a ve které se chci zabývat problematikou kolektivního vyjednávání a působením odborů v organizaci. Mým cílem je současně, aby tato práce měla nějakou vypovídající hodnotu, jak pro Vás zaměstnance, tak pro Devro jako celek a mohla by případně přispět ke zlepšení vzájemné komunikace mezi odbory a zaměstnanci a odbory a zaměstnavatelem.

Předem děkuji za ochotu a čas strávený vyplněním a přeji hezký den, v případě zájmu o více informací mě neváhejte kontaktovat.

Daniela Holcová.

1. Pohlaví:
 - a. Muž
 - b. Žena
2. Věk:
 - a. 18 – 25 let
 - b. 26 – 35 let
 - c. 36 – 45 let
 - d. 46 – 60 let
 - e. 61 a více let
3. Víte o tom, že v Devro s.r.o. působí odborové svazy?
 - a. Ano
 - b. Ne
4. Jaká je jejich funkce?
 - a. Zastupovat zájmy zaměstnavatele
 - b. Nevím
 - c. Zastupovat zájmy zaměstnanců před zaměstnavatelem
 - d. Nezajímám se
 - e. Jiná možnost

5. Jste členem?
- Ano
 - Ne
6. Už jste se na odbory někdy obrátil/a?
- Ano
 - Ne
7. V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, s jakým problémem?
8. Účastníte se kolektivního vyjednávání?
- Ano
 - Ne, ale vím, co to je
 - Ne, nevím, co to je
 - Ne, nemám možnost, ale měl/a bych zájem
9. Máte možnost vznést nějaké požadavky, které mají být v rámci kolektivního vyjednávání projednávány
- Ano
 - Ne
 - Nevím
10. Jaké téma je podle Vás nejčastější v rámci každoročního kolektivního vyjednávání:
- (více možností)
 - Zvyšování mezd
 - Odstávka provozu
 - Nošení ochranných pomůcek
 - Pracovní doba
 - Pracovní podmínky – prostředí,...
 - Jiné možnosti
 - Nevím
11. Jakým tématům by měla být dána větší pozornost v rámci působnosti odborových svazů?
- Zvyšování mezd
 - Odstávka provozu
 - Nošení ochranných pomůcek
 - Pracovní doba
 - Pracovní podmínky – prostředí,...
 - Jiné možnosti
 - Nevím
12. Zajímáte se o výsledky a průběh každoročního kolektivního vyjednávání?

- a. Ano
- b. Ne, nevím, kde bych se mohl zajímat
- c. Ne, nezajímá mě to
- d. Ne
- e. Jiná možnost

13. Četl/a jste kolektivní smlouvu?

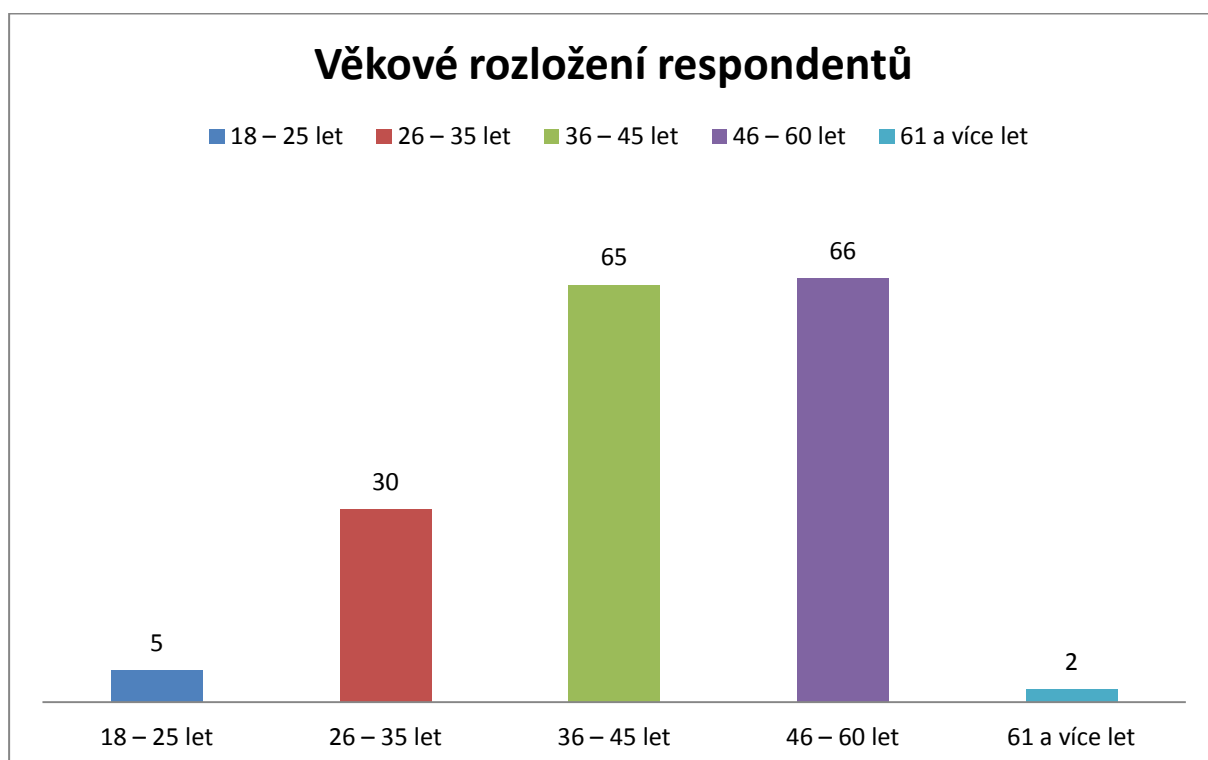
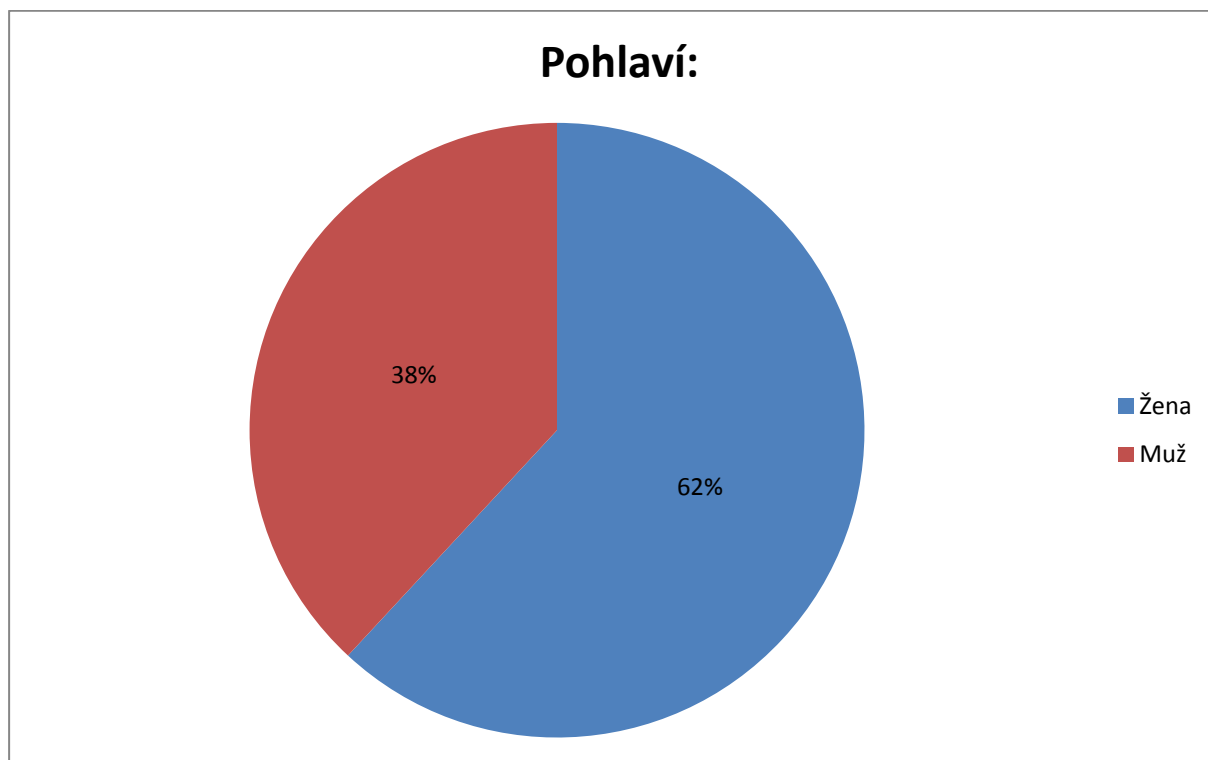
- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím, co to je

14. Jste spokojeni s působením odborů v organizaci?

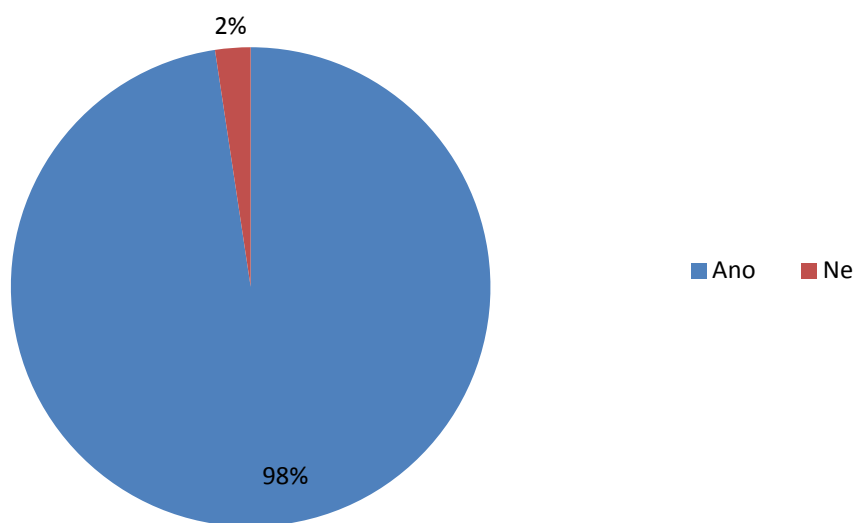
- a. Ano, jejich funkce je zcela dostačující
- b. Ano, ale mohly by dělat více
- c. Průměrně
- d. Zcela nespokojen/a
- e. Nezajímám se

15. V případě výhrad k působení odborů uveďte prosím případný návrh na zlepšení, výhrady a připomínky. V případě, že jste s působením odborů spokojen/a, kladným hodnocením je tento prostor také vyhrazen

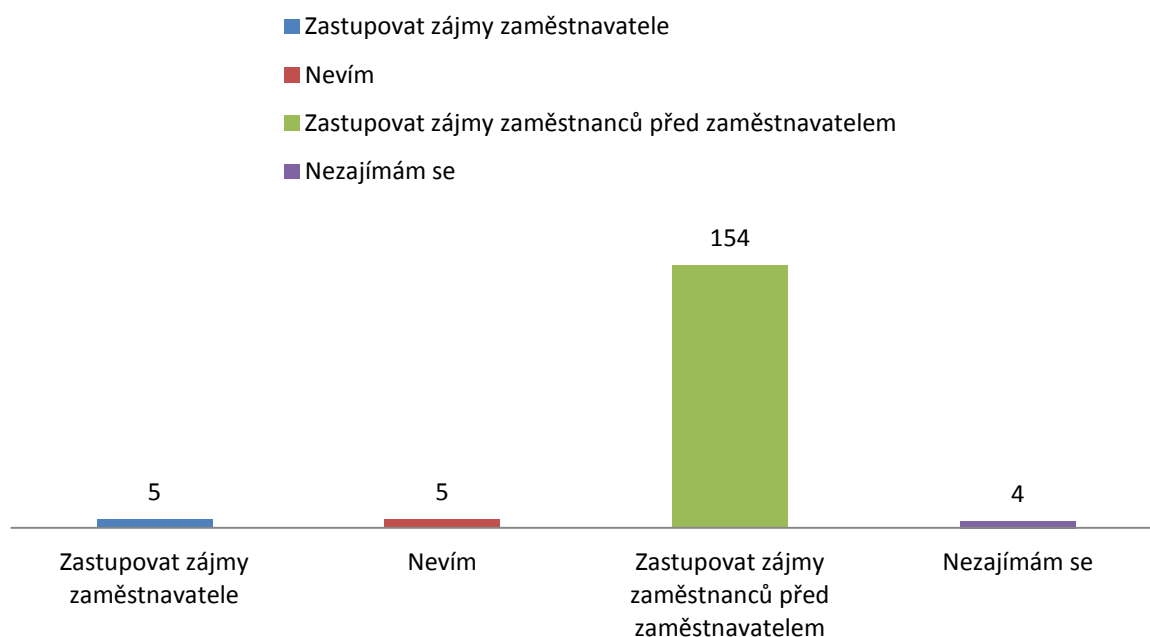
Příloha 2: Souhrnné grafy k dotazníkovému šetření diplomové práce



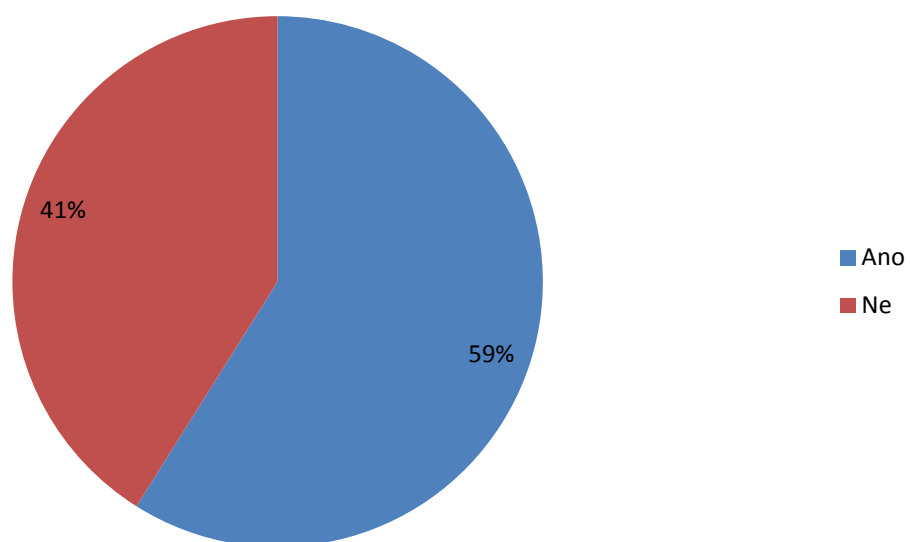
Víte o tom, že v Devro s.r.o. působí odborové svazy?



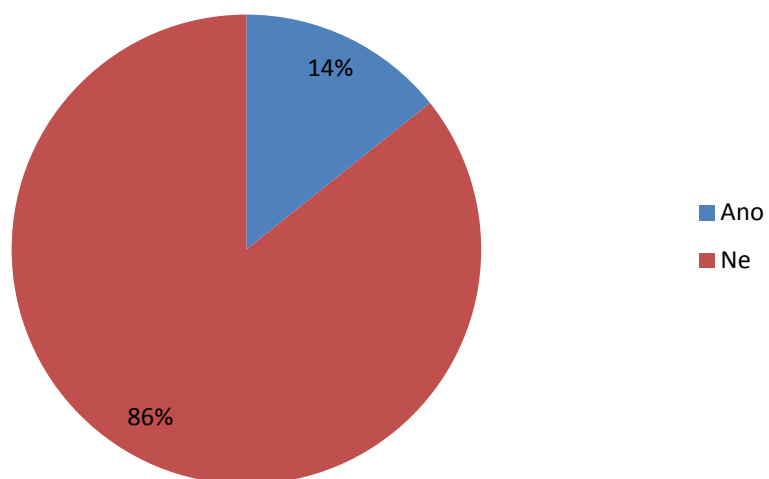
Jaká je funkce odborů ve společnosti



Jste členem odborů?

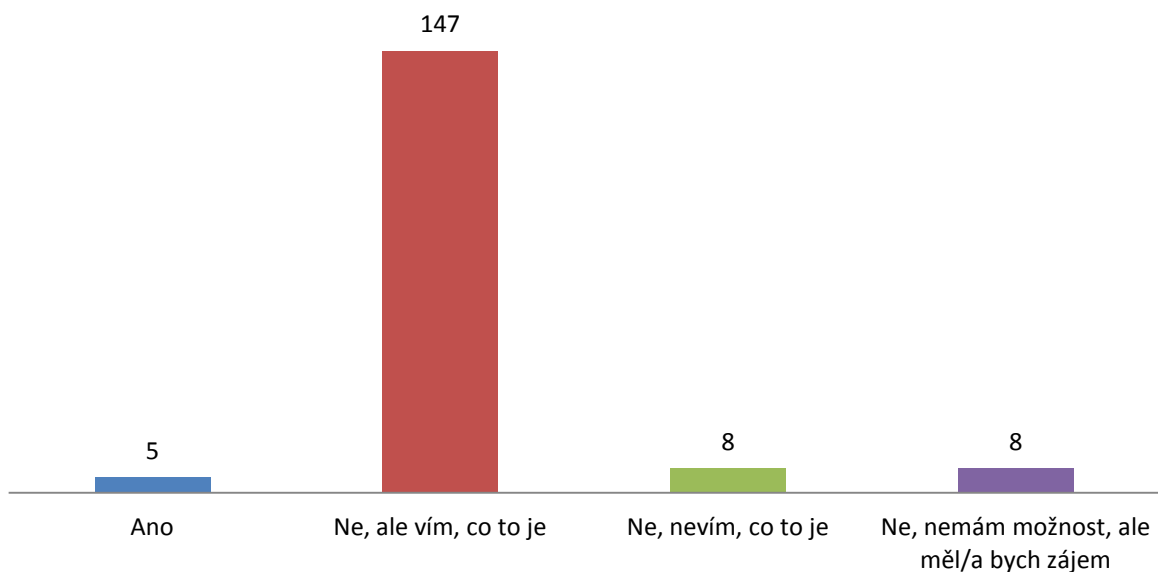


Už jste se na odbory někdy obrátil/a?



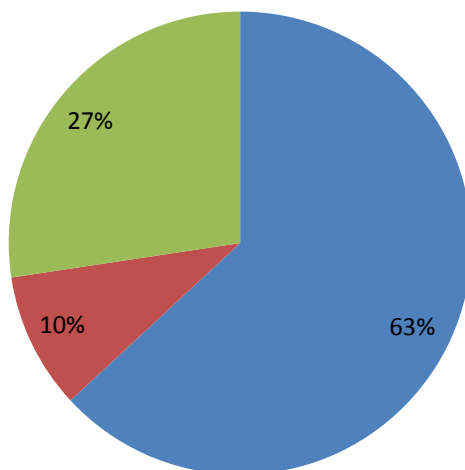
Účastníte se kolektivního vyjednávání?

■ Ano ■ Ne, ale vím, co to je ■ Ne, nevím, co to je ■ Ne, nemám možnost, ale měl/a bych zájem

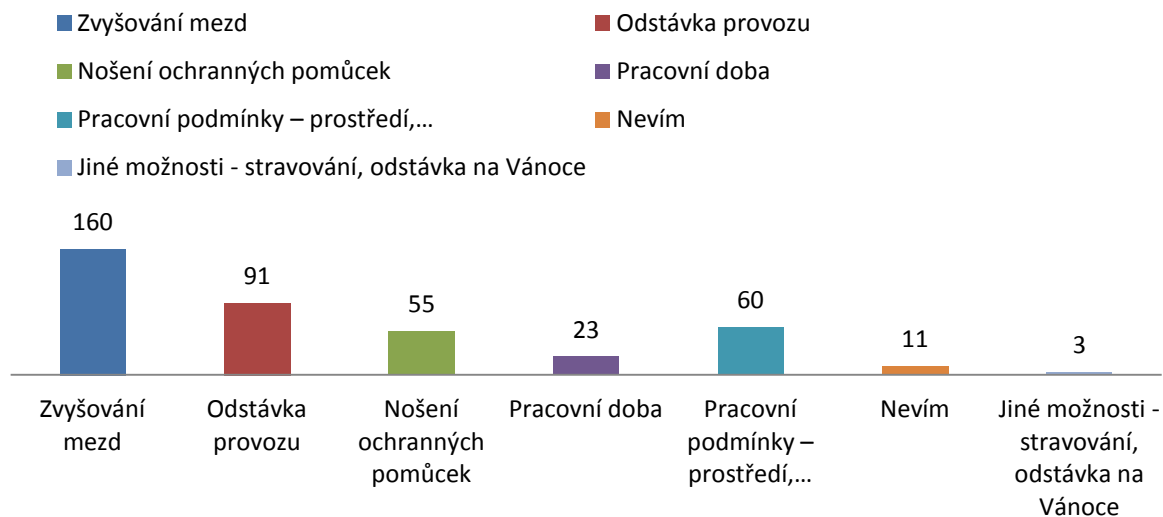


Máte možnost vznést nějaké požadavky, které mají být v rámci kolektivního vyjednávání projednávány?

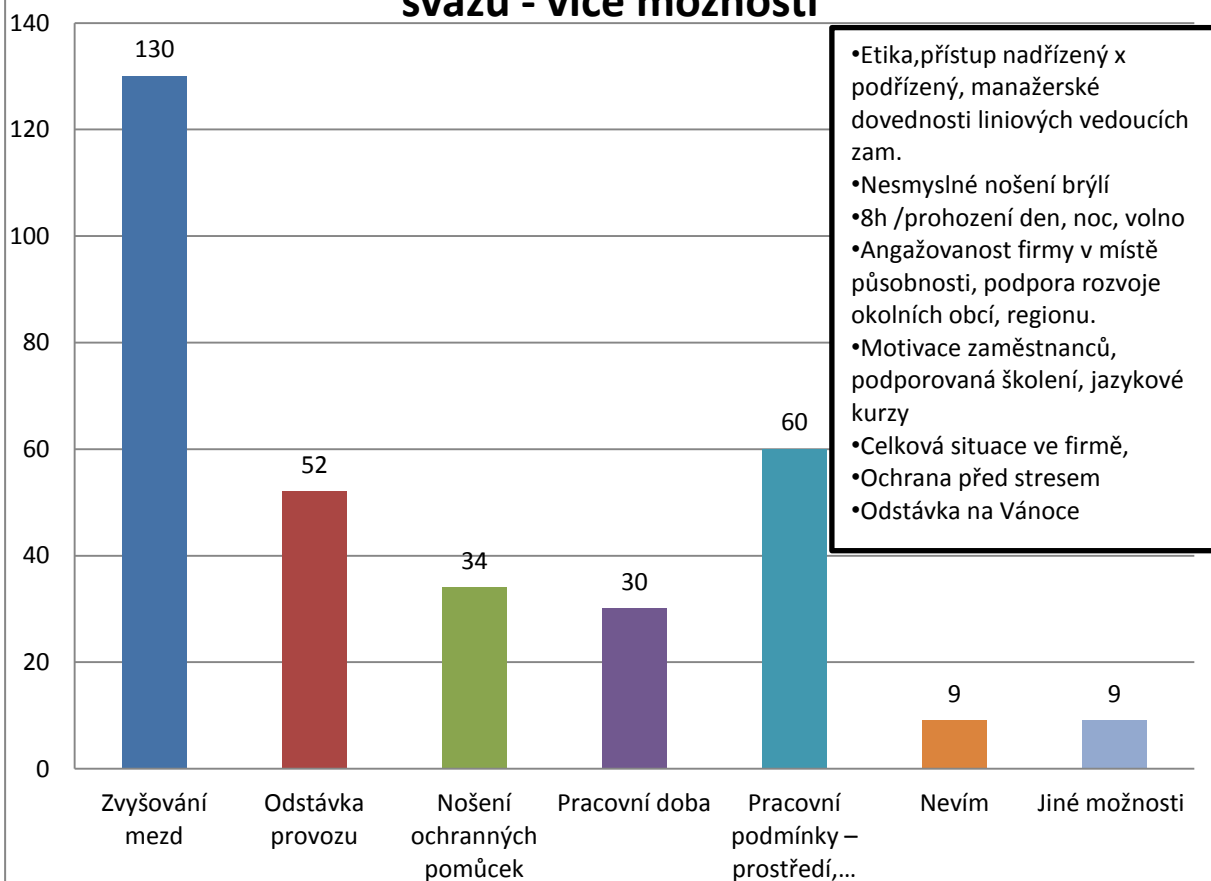
■ Ano ■ Ne ■ Nevím



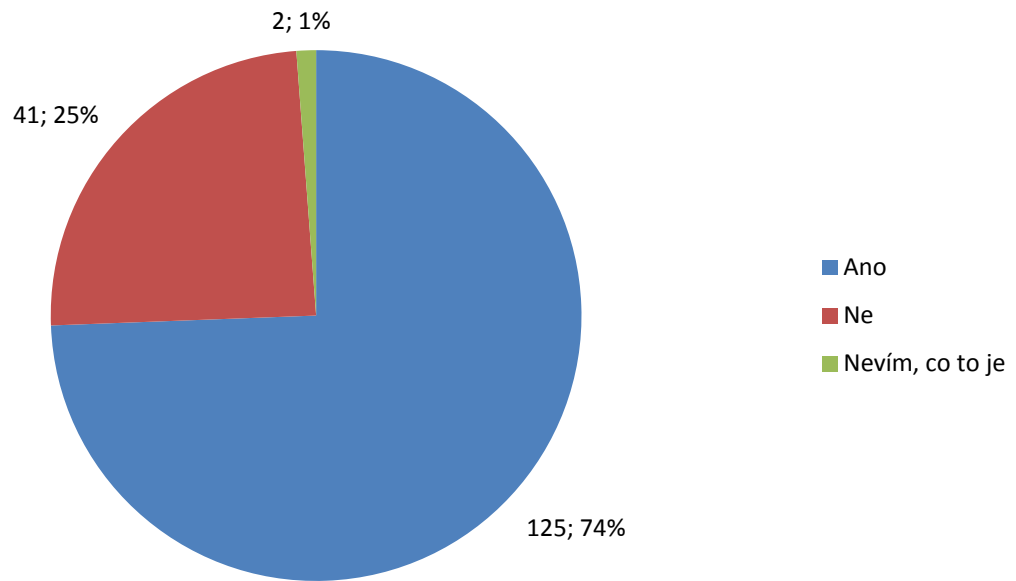
Jaké téma je podle Vás nejčastější v rámci každoročního kolektivního vyjednávání - více možností



Jakým tématům by měla být dána větší pozornost v rámci působnosti odborových svazů - více možností



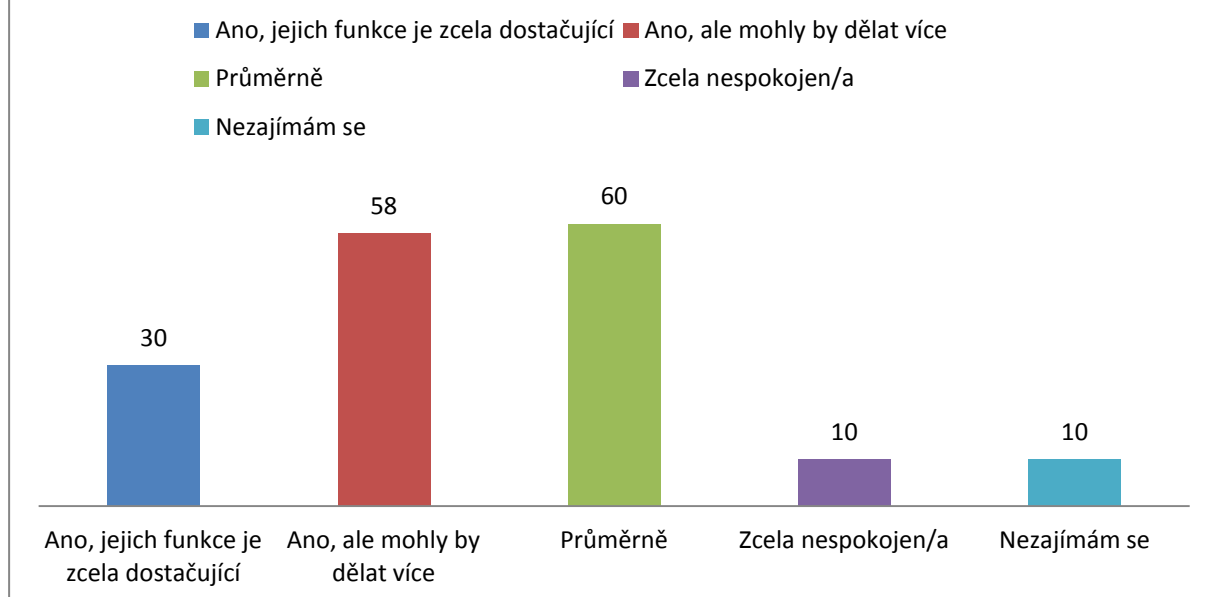
Četl/a jste kolektivní smlouvu?



Zajímáte se o výsledky a průběh každoročního kolektivního vyjednávání?



Jste spokojeni s působením odborů v organizaci?



V případě výhrad k působení odborů uveďte prosím případný návrh na zlepšení, výhrady a připomínky. V případě, že jste s působením odborů spokojen/a, kladným hodnocením je tento prostor také vyhrazen:

- Negativa - preference lidí z výroby, vždy se domluví se zaměstnavatelem - nestojí si za svým...
- Razantnější vůči zaměstnavateli při prosazování zvýšení mezd a výhod pro zaměstnance.
- Naše odbory nemají až tak velké pravomoci.
- Předseda odborů a jeho zástupci by měli být odborníci na problematiku nebo by měli plně využívat právní pomoci a rad svazu odborů a to zejména při kolektivním vyjednávání.
- Vytvářejí malý tlak.
- V případě nábory nových zaměstnanců neprobíhá žádná informovanost. Mám na mysli nějakou informační schůzku či nábor nových odborářů s informacemi.
- Měly by se zajímat o práci pro zaměstnance a ne přerozdělovat peníze svým členům (zájezdy, slevy, rekreace).
- Z průběhů kolektivních vyjednávání mám pocit, že odbory navrhnou situaci k řešení a většinou přijmou hned první nabídku/řešení ze strany zaměstnavatele. Podle mého názoru tam ve mnoha případech chybí minimálně kompromis.
- Odbory se snaží, určitě to nemají jednoduché. Potřebují větší podporu zaměstnanců.

- Síla a razance odborů je nízká. Následně i vyjednané podmínky jsou zcela neodpovídající výsledku Devra s.r.o.
- Institut odborů (nejen v Devru) vnímán jako šaškárna. V případě, že by mohly výrazně ovlivnit děje ve společnosti, byly by již dávno zrušeny. Jejich funkcí je zejména dávání falešného pocitu zaměstnancům, že mohou něco výrazněji ovlivnit. Tato funkce je pak důležitá nejen k udržení hladkého chodu firmy, ale v různých podobách bohužel celé naší pseudokapitalistické společnosti.
- Odbory opravdu odvádí dobrou práci. Jen škoda, že nemají (vedení odborů) více času na tuto činnost. Většinou musí obětovat svůj volný čas, který by měli věnovat rodině. Myslím, že to by byl také dobrý bod k projednání. Jinak odborům děkuji za obětavou práci.
- Lepší agitaci odborů mezi zaměstnanci, kteří nejsou členy.
- Tu práci bych nechtěla dělat - z doslechu = je to záhul a o nervy.
- Otočit směny.
- Úleva od brýlí.
- Spokojenost – II.
- Důsledněji přistupovat k požadavkům.
- Odbory se snaží, ale musí se snažit i zaměstnanci, bez nich nic odbory nezmůžou. Nestačí jen mluvit.
- Více si stát za svými/našimi návrhy a ne jen slibovat.
- Neuspokojivá vyjednávání pro zaměstnance.

Příloha 3: Otázky k rozhovoru s předsedou odborů

1. Kolik členů odbory mají? Jakým stylem spolupracujete?
2. Jak se mohu stát členem odborů?
3. Co obnáší být předsedou odborů? Kolik času tomu ve své pracovní době věnujete?
4. Vidíte smysl ve své práci?
5. Proč si myslíte, že je funkce odborů ne/důležitá? V jakých firmách je podle Vašeho názoru již dobré mít ustanovenou odborovou organizaci?
6. Jak dlouho probíhají přípravy na kolektivní vyjednávání?
7. Jakým způsobem sbíráte jednotlivé body k projednání?
8. Jak zvyšujete povědomí zaměstnanců o funkci a existenci odborů?
9. Jak se na Vás mohou zaměstnanci obrátit?
10. Jak těžké je v rámci kolektivního vyjednávání nalézt vzájemný kompromis? (Kolik nervů Vás to někdy stojí?)
11. Jaký ohlas na Vaše působení mají zaměstnanci?
12. V současně trochu obtížné době pro Devro s.r.o. je těžké být odborářem a snažit se vyhovět nárokům a přáním zaměstnanců nebo pro Vás se nic nemění? (V rámci kolektivního vyjednávání)
13. Už jste se ve své praxi setkal někdy s tím, že by situace vyústila v kolektivní spor?
14. Jaký význam by podle Vás mohla mít stávka? Je dle Vašeho názoru spíše lepší v případě rozcházejících se názorů se zástupcem zaměstnavatele lepší neustále ustupovat a hledat kompromis, i kdybyste se musel účastnit několikakolového vyjednávání a od požadavků hodně ustoupit, nebo je v tento moment lepší přistoupit ke stávce?
15. Co by obnášela v rámci nepřetržitého provozu v Devro s.r.o. stávka?
16. Samotný průběh kolektivního vyjednávání z Vašeho pohledu
17. Jakým stylem jsou prezentovány výsledky kolektivního vyjednávání?
18. Účastníte se každoročně Evropského fóra? Jaký průběh má Evropské fórum?
19. Jaký smysl Evropské fórum z Vašeho pohledu má?

Příloha 4: Interview s vedoucí HR

1. Jak dlouho zastupujete zaměstnavatele jako personalistka v kolektivním vyjednávání?
2. Z čeho jste jako personalistka získala zkušenosti, abyste se cítila dostatečně připravená na to zastupovat zaměstnavatele?
3. Jste spokojena s odbory a předsedou odborů ve společnosti?
4. Jak probíhá příprava z Vašeho pohledu na kolektivní vyjednávání? Jak dlouho dopředu? Co je potřeba předem prostudovat, případně, co je potřeba „vytáhnout“ za argumenty, abyste měla dostatek opěrných bodů?
5. Pan Kadavý se opírá o radu v ČMKOS, kdo pomáhá zaměstnavateli jako subjektu kolektivních vztahů (myšleno právní poradce, Zákoník práce, školení)?
6. Průběh kolektivního vyjednávání z Vašeho pohledu? Vidíte něco jinak než předseda odborů?
7. Jaký je Váš postoj k letošnímu kolektivnímu vyjednávání?
8. Co se změnilo (myšleno report a schválení ve Skotsku)?
9. Čemu přičítáte zvyšování počtu členů odborů?
10. Jaká reakce byla na loňskou situaci a hrozící stávkovou pohotovost? Byla vůbec v Devro/Cutisinu stávka někdy od doby vzniku společnosti?
11. K čemu si myslíte, že by stávka prospěla/k čemu naopak ne?
12. Případně - hrozila někdy výluka?
13. Jak je pro personalistu těžké najít vzájemný kompromis? (myšleno vyhovět Skotsku, vedení a ještě odborářům)?
14. Ráda bych se ještě zeptala na přínosy a průběh Evropského fóra.

Příloha 5: Souhrnná tabulka

Dotazník				
Otázka	Možnosti	Počet	Procenta	Poznámky
Otázka č. 1				
Pohlaví:	Žena	104	61,9 %	Celkem: 168 respondentů
	Muž	64	38,1 %	
Otázka č. 2				
Věk:	18 – 25 let	5	3,0 %	
	26 – 35 let	30	17,9 %	
	36 – 45 let	65	38,7 %	
	46 – 60 let	66	39,3 %	
	61 a více let	2	1,2 %	
Otázka č. 3				
Víte o tom, že v Devro s.r.o. působí odborové svazy?	Ano	164	97,6 %	
	Ne	4	2,4 %	
Otázka č. 4				
Jaká je jejich funkce?	Zastupovat zájmy zaměstnavatele	5	3,0 %	Paní mezi 46 - 60 let neví, a v podstatě buď je jí vše jedno, nebo neví i ty další otázky, paní je členem a neví, jaká je funkce....
	Nevím	5	3,0 %	
	Zastupovat zájmy zaměstnanců před zaměstnavatelem	154	91,7 %	
	Nezajímám se	4	2,4 %	
Otázka č. 5				
Jste členem?	Ano	99	58,9 %	
	Ne	69	41,1 %	
Otázka č. 6				
Už jste se na odbory někdy obrátil/a?	Ano	24	14,3 %	
	Ne	144	85,7 %	
Otázka č. 7				
V případě kladné odpovědi na předchozí otázku, s jakým problémem?	Příspěvek na dovolenou vícekrát			
	Body k projednání na kolektivní vyjednávání			
	Dotaz na vyjednávání a kolektivní smlouvy			
	Arogantní chování jednoho z nadřízených			
	Šikana na pracovišti, mezilidské vztahy... Nespravedlivé odměňování, etický kodex...			
	Osobní záležitost.			
	Brýle, Vánoce - vícekrát III			
	Olej na řasnění.			

Otázka č. 8				
Účastníte se kolektivního vyjednávání?	Ano	5	3,0 %	
	Ne, ale vím, co to je	147	87,5 %	
	Ne, nevím, co to je	8	4,8 %	
	Ne, nemám možnost, ale měl/a bych zájem	8	4,8 %	
Otázka č. 9				
Máte možnost vznést nějaké požadavky, které mají být v rámci kolektivního vyjednávání projednávány?	Ano	106	63,1 %	Je členem odborů, ale nemá možnost se obrátit??
	Ne	16	9,5 %	
	Nevím	46	27,4 %	
Otázka č. 10				
Jaké téma je podle Vás nejčastější v rámci každoročního kolektivního vyjednávání - více možností	Zvyšování mezd	160	95,2 %	
	Odstávka provozu	91	54,2 %	
	Nošení ochranných pomůcek	55	32,7 %	
	Pracovní doba	23	13,7 %	
	Pracovní podmínky – prostředí,...	60	35,7 %	
	Nevím	11	6,5 %	
	Jiné možnosti - stravování, odstávka na Vánoce	3	1,8 %	
Otázka č. 11				
Jakým tématům by měla být dána větší pozornost v rámci působnosti odborových svazů - více možností	Zvyšování mezd	130	77,4 %	Otočení směn den a noc
	Odstávka provozu	52	31,0 %	
	Nošení ochranných pomůcek	34	20,2 %	
	Pracovní doba	30	17,9 %	
	Pracovní podmínky – prostředí,...	60	35,7 %	
	Nevím	9	5,4 %	
	Jiné možnosti - etika, přístup nadřízený x podřízený, manažerské dovednosti liniových vedoucích zam. nesmyslné nošení brýlí 8h /prohození den, noc, volno Angažovanost firmy v místě působnosti, podpora rozvoje okolních obcí, regionu. Z racionálního pohledu nemám k odborům kladný vztah, proto nemohu odpovědět. Motivace zaměstnanců, podporovaná školení, jazykové kurzy Celková situace ve firmě, Ochrana před stresem Vánoce	9	5,4 %	

Otázka č. 12				
Zajímáte se o výsledky a průběh každoročního kolektivního vyjednávání?	Ano	149	88,7 %	
	Ne, nevím, kde bych se mohl zajímat	7	4,2 %	
	Ne, nezajímá mě to	2	1,2 %	
	Ne	10	6,0 %	
	Jiná možnost	0	0,0 %	
Otázka č. 13				
Četl/a jste kolektivní smlouvu?	Ano	125	74,4 %	Účastní se kolektivního vyjednávání, ale nečetla kolektivní smlouvu, další paní je členem odborů a nečetla kolektivní smlouvu a takových je více
	Ne	41	24,4 %	
	Nevím, co to je	2	1,2 %	
Otázka č. 14				
Jste spokojeni s působením odborů v organizaci?	Ano, jejich funkce je zcela dostačující	30	17,9 %	
	Ano, ale mohly by dělat více	58	34,5 %	
	Průměrně	60	35,7 %	
	Zcela nespokojen/a	10	6,0 %	
	Nezajímám se	10	6,0 %	

Otázka č. 15		
V případě výhrad k působení odborů uvedte prosím případný návrh na zlepšení, výhrady a připomínky. V případě, že jste s působením odborů spokojen/a, kladným hodnocením je tento prostor také vyhrazen.	Negativa - preference lidí z výroby, vždy se domluví se zaměstnavatelem - nestojí si za svým..	
	Více razantnější vůči zaměstnavateli při prosazování zvýšení mezd a výhod pro zaměstnance	
	Naše odbory nemají až tak velké pravomoce	
	Předseda odborů a jeho zástupci by měli být odborníci na problematiku nebo by měli plně využívat právní pomoci a rad svazu odborů a to zejména při kolektivním vyjednávání.	
	Malý tlak	
	V případě nábory nových zaměstnanců neprobíhá žádná informovanost. Mám na mysli nějakou informační schůzku či nábor nových odborářů s informacemi.	
	Měly by se zajímat o práci pro zaměstnance a ne přerozdělovat peníze svým členům (zájezdy, slevy, rekreace)	
	Z průběhů kolektivních vyjednávání mám pocit, že odbory navrhnou situaci k řešení a většinou přijmou hned první nabídku/řešení ze strany zaměstnavatele. Podle mého názoru tam ve mnoha případech chybí minimálně kompromis.	
	Odbory se snaží, určitě to nemají jednoduché. Potřebují větší podporu zaměstnanců.	
	Síla a razance odborů je nízká. Následně i vyjednané podmínky jsou zcela neodpovídající výsledku Devra s.r.o.	
	Institut odborů (nejen v Devru) vnímán jako šaškárnu. V případě, že by mohly výrazně ovlivnit děje ve společnosti, byly by již dávno zrušeny. Jejich funkcí je zejména dávání falešného pocitu zaměstnancům, že mohou něco výrazněji ovlivnit. Tato funkce je pak důležitá nejen k udržení hladkého chodu firmy, ale v různých podobách bohužel celé naší pseudokapitalistické společnosti.	
	Odbory opravdu odvádí dobrou práci. Jen škoda, že nemají (vedení odborů) více času na tuto činnost. Většinou musí obětovat svůj volný čas, který by měli věnovat rodině. Myslím, že to by byl také dobrý bod k projednání. Jinak odborům děkuji za obětavou práci.	
	Lepší agitaci odborů mezi zaměstnanci, kteří nejsou členy.	
	Tu práci bych nechtěla dělat - z doslechu = je to záhuľ a o nervy.	
	Otočit směny Úleva od brýlí	
	Spokojenost - II	
	Důsledněji přistupovat k požadavkům	
	Odbory se snaží, ale musí se snažit i zaměstnanci, bez nich nic odbory nezmůžou. Nestačí jen mluvit	
	Více si stát za svými/našimi návrhy a ne jen slibovat	
	Neuspokojivá vyjednávání pro zaměstnance.	