

## §§§ - Kolektivní smlouvy - významný pramen práv zaměstnanců



19. 10. 2020

ID: 112032upozornění pro uživatele

Kolektivní smlouvy - významný pramen práv zaměstnanců

Zdroj: shutterstock.com

**Mezi významné pracovněprávní písemnosti zaručující práva zaměstnanců, patří kolektivní smlouvy. Pro jejich přípravu pro rok 2021 je vhodné nadcházející období, kdy mohou napomoci restartu ekonomiky motivačními výhodami (benefity) pro zaměstnance.**

Význam kolektivních smluv se zvýšil zejména po účinnosti nového občanského zákoníku (dále NOZ) č. 89/2012 Sb., a změnového zákona č. 303/2013 Sb. V souladu s těmito zákony byl doplněn § 23 odst. 1. zákoníku práce (dále ZP), podle něhož nemohou kolektivní smlouvy obsahovat povinnosti zaměstnanců nebo zkracovat jejich práva stanovená ZP. Pokud by tomu tak v některých kolektivních smlouvách bylo, tak se k takovému ujednání nepřihlíží.

### Druhy pracovněprávních nároků

Obsah a cíl kolektivního vyjednávání mezi odborovou organizací a zástupci zaměstnavatele, které má vést k uzavření kolektivní smlouvy a tím i k uvedení pracovněprávních nároků v kolektivní smlouvě, se může orientovat třemi směry:

1. Nereálné a protiprávní požadavky. Individuální pracovněprávní nároky jednotlivých zaměstnanců lze dohodnout jedině tehdy, pokud to právní předpis nezakazuje. Například není možné, aby kolektivní smlouva u zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnanci odměňováni platem (dříve tzv. nepodnikatelský subjekt) obsahovala závazky vedení pracoviště například na vyšší příplatky za práci přesčas, za práci v noci apod. Tyto požadavky nemusí být jen protiprávní, ale stačí, když jsou v daném okamžiku vyjednávání a uzavírání smlouvy nereálné z hlediska ekonomického či technického pro zaměstnavatele, který je smluvním partnerem.

Reklama

**Trestní právo daňové (online - živé vysílání)**

12.11.2020 09:002 790 Kč s DPH

[Více informací](#)

2. Požadavky vyplývající ze zákonných předpisů a jiných normativních aktů. Jde o nároky, které například vyplývají ze ZP, jsou do kolektivní smlouvy zahrnuty a kontrolují je odbory, například nároky při reorganizaci.

3. Fakultativní požadavky, které zaměstnavatelé poskytují dobrovolně, například v rámci stimulačního a motivačního programu. Jde například o penzijní připojištění a služby. Zaměstnavatelé mohou uplatňovat požadavek na zvýhodňování zaměstnanců podle délky jejich zaměstnání u firmy, druhu profese, kterou vykonávali, obtížnosti zaměstnání z hlediska zdravotních požadavků apod.

#### Mzdové a platové nároky

Ze své praxe rozhodce pracovních sporů, které vyplývají z kolektivní smlouvy, mohou uvést, že mezi nejčastější patří rozhodování o mzdových nárocích.

Právní úprava dává velký prostor pro kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy, v nichž může být dohodnuta výše mzdy. Kolektivní smlouva se tak vedle pracovní nebo jiné smlouvy (například manažerské), vnitřního mzdového předpisu a mzdového výměru stává důležitou právní formou sjednání mzdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

ZP v dalších mzdových ustanoveních upravuje jen nejnižší částky forem mezd. Například za práci přesčas (§ 114 ZP) přísluší dosažená mzda zvýšená nejméně o čtvrtinu. Při kolektivním vyjednávání lze však sjednat náhradní volno nebo vyšší mzdu za práci přesčas.

Mzda se zaručuje i za práci ve svátek (§115 ZP). Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Podrobnosti lze rovněž sjednat v kolektivních smlouvách.

Rovněž odměňování pracovní pohotovosti lze dojednat v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci mají zaručeno nejméně 10 procent průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak (§140 ZP).

Ze mzdových nároků lze v kolektivní smlouvě dále sjednat za:

- noční práci vyšší příplatek než 10 % průměrného výdělku (§ 116 ZP),
- dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí (§117 ZP) vyšší příplatek než 10 % částky minimální mzdy (v současnosti 7,38 Kč za hodinu),
- práci v sobotu a v neděli vyšší příplatek než 10 % průměrného výdělku zaměstnance.

Dále může být například sjednána výše naturální mzdy vyplácena v penězích, která musí být nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději na konci kalendářního měsíce následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší než měsíční období splatnosti mzdy.

## Delší dovolená

Zaměstnavatelé, jejichž odměňování je závislé na státním rozpočtu, nemají možnost prodlužovat dovolenou. ZP stanoví, že zaměstnancům těchto zaměstnavatelů přísluší dovolená o 1 týden delší, než činí základní výměra, tedy 5 kalendářních týdnů (§ 213 odst. 2 ZP). Zaměstnancům zaměstnavatelů uvedeným v § 2 odst. 1 věta třetí ZP – zaměstnanci tzv. nepodnikatelských subjektů- tak přísluší při splnění stanovených podmínek právo na 5 týdnů dovolené. Další prodloužení dovolené těmto zaměstnancům však není možné, a to ani v kolektivní smlouvě. Zákon rovněž nepřipouští prodloužování dovolené pedagogickým pracovníkům a akademickým pracovníkům vysokých škol, jejichž zákonná dovolená činí 8 týdnů.

ZP však umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou, a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí. Dovolená může být v rozsahu pěti nebo třeba i osmi týdnů, ZP ji neomezuje. Není vyloučeno, aby zaměstnavatel prodloužil dovolenou pouze určitým skupinám zaměstnanců, Například delší dovolenou přiznal zaměstnancům – seniorům podle jejich věku, nebo zaměstnancům konajícím práce fyzicky nebo duševně náročné. Zaměstnavatel však musí při takovém prodloužení dovolené respektovat úpravu rovného zacházení.

## Další nároky v kolektivních smlouvách

Kolektivní smlouvy mohou v této části dále například obsahovat: Zásady postupu při případném uvolňování zaměstnanců z důvodu organizačních změn, při převádění na jinou práci nebo přeložení, podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby a práce přesčas, zejména poskytování náhradního volna u vedoucích zaměstnanců, rozšíření okruhu překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno.

Mohou být sjednány i takové závazky, které nejsou právními předpisy výslovně zakázány (princip " co není zakázáno, je dovoleno"). Může jít dokonce o závazky ve věcech, které právní předpis vůbec neupravuje nebo je upravuje neúplně. Závazky (nároky) nesmí však být s těmito předpisy v rozporu, jinak by byly neplatné.

## Kolektivní nároky

Vedle individuálních nároků, které mohou uplatňovat jednotliví zaměstnanci, obsahují kolektivní smlouvy i tzv. kolektivní (smluvně právní) nároky, které jsou určeny kolektivu zaměstnanců.

Nejvýrazněji se tyto nároky promítají do oblasti péče o zaměstnance.

V péči o zdraví zaměstnanců se jedná například o to, že zaměstnavatel vytvoří podmínky a zajistí prostředky ke zlepšení zdraví zaměstnanců (například rehabilitace, masér, stomatolog), zabezpečí provoz a účast dětí zaměstnanců na zotavovacích akcích a rekreaci (případně i pro důchodce – bývalé zaměstnance), příspěvky na lázeňskou péči.

Zaměstnavatelé by měli věnovat pozornost vytváření vhodných pracovních podmínek, zejména pro ženy a matky.

Závody i jednotlivé výrobní objekty a pomocné místnosti musí být dostatečně prostorné, správně rozmístěny, účelně řešeny, upraveny a udržovány. Musí v nich být vybudována v dostatečném počtu hygienická a sociální zařízení a další podmínky pro osobní hygienu zaměstnanců. Na pracovištích musí být vhodné osvětlení, správné tepelné podmínky a příznivé složení vzduchu. Stroje a pracovní pomůcky je třeba volit tak, aby nepůsobily nepříznivě na zdraví zaměstnanců, zejména nadměrným zatěžováním jednotlivých orgánů.

Pro zlepšení péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci může zaměstnavatel přijmout konkrétní a termínovaná technická i organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu. Jsou to závazky zaměřené především na vytváření podmínek pro bezpečnou a zdravotně nezávadnou práci a na předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání, zejména zlepšováním pracovního prostředí klimatizačními zařízeními, osvětlením, snižováním prašnosti, hluku, vibrací, na odstraňování fyzicky namáhavé práce, zejména žen, na zlepšování sociálních a hygienických zařízení (šatny, umývárny, sprchy, místnosti pro osobní hygienu apod.)

Pro ženy s dětmi může zaměstnavatel stanovit podmínky pro poskytování pracovního volna k péči o děti, na úklid domácnosti, úpravu pracovní doby pro matky s malými dětmi apod.

Nevýznamné nejsou ani závazky zaměstnavatelů k zabezpečování různých služeb a na pracovišti například zlepšování dopravy do zaměstnání a zpět (doprava na vzdálené pracoviště vlastními dopravními prostředky), zapůjčování různých mechanismů, strojů, výrobních zařízení nebo dopravních prostředků, drobného opravářského nářadí za úhradu režijních nákladů zaměstnancům, kteří provádějí svépomocí individuální bytovou výstavbu apod.

### Různé příplatky

Zvláštní význam má kolektivní smlouva v oblasti péče o zaměstnance. Zájem zaměstnanců na tom, aby mohli nějak ovlivnit z hlediska svých zájmů rozhodnutí, které se například dotýká některé otázky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vede k praktickým snahám ovlivnit řídicí vůli. V kolektivní smlouvě se jim dostává nejen možnosti účastnit se řešení sociálních zájmových rozporů, ale nabízí se jim nástroj tohoto řešení.

Například zaměstnanci v zájmu zachování tzv. příplatku za obtížné pracovní prostředí, a tím vyšších výdělků, neuplatní v kolektivní smlouvě požadavek na vybudování určitého ochranného opatření, přestože jsou si vědomi škodlivých následků tohoto prostředí na své zdraví a přestože je ponechání takového stavu v rozporu s celospolečenskými požadavky. Rovněž vedoucí zaměstnanci poskytují někdy raději příplatky za obtížnou a škodlivou práci, než aby se postarali o zlepšení technických podmínek.

Mohou ovšem nastat i jiné rozpory. Například nedostatečná kapacita umýváren, sociálního zařízení nebo jejich přílišná vzdálenost od pracoviště zavinují zbytečné ztráty časů zaměstnanců, ale i zaměstnavatele.

I tyto a podobné záležitosti je možné řešit v kolektivní smlouvě. Ovšem i v těchto případech jde o to, aby závazek v kolektivní smlouvě řešil tyto otázky konkrétním opatřením, nikoli jen všeobecným zněním typu „budeme dbát, pečovat, postaráme se...“. Takové „závazné“ formulace jsou často projevem rozpaků při uzavírání kolektivních smluv.

Význam kolektivní smlouvy spočívá i v tom, že jsou zárukou tzv. smluvně (kolektivních) sjednaných práv existujících vedle individuálních nároků. Jsou to závazky, z jejichž obsahu (zejména na úseku zdravotní, sociální a kulturní péče) mají užitek všichni, celý pracovní kolektiv. Plněním tohoto druhu je například vybudování sociálního a hygienického zařízení, opatření na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, oprava rekreačního zařízení apod.

Jak řešit spory?

Spory z kolektivních smluv vyplývají z individuálních a kolektivních nároků. Individuální nároky mohou uplatňovat jednotliví zaměstnanci (§ 25 odst. 4 ZP), jako kolektivní jsou charakterizovány závazky z kolektivních smluv, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a mohou je uplatňovat například všichni zaměstnanci nebo skupiny v závislosti na členění pracoviště, například provozy, dílny, cechy apod. (§ 10 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání).

Nároky vznikající jednotlivým zaměstnancům (tzv. individuální nároky) jsou v kolektivních smlouvách zejména mzdového nebo platového charakteru, jako je výše mzdy, různé příplatky, odměny, odchodné, zvýšení odstupného, osobní příplatky, náhrada mzdy v souvislosti se zvyšováním nebo prohlubováním kvalifikace, delší dovolená, náhrada mzdy při pracovním volnu pro překážku v práci apod. Jejich dodržování může kontrolovat inspektorát práce (zákona č. 251/2005 Sb.) Pokud zaměstnavatel tyto nároky neposkytne, mohou je zaměstnanci uplatňovat u příslušného soudu jako ostatní nároky z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, směřují ke zlepšování pracovního prostředí, pracovních podmínek žen a mladistvých, k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, závodnímu stravování, hygienickým a klimatickým požadavkům, rekreaci apod. Jejich uplatňování je odlišné od individuálních nároků. Rozhodují je nebo zprostředkovávají jejich vyřešení (například dohodou, smírem) tzv. zprostředkovatelé a rozhodci. Kterákoliv smluvní strana (zaměstnavatel nebo odbory) si může zvolit zprostředkovatele nebo rozhodce. Na rozdíl od uplatňování nároků, které vznikají jednotlivým zaměstnancům, spory ze závazků, z nichž nevznikají jednotlivé nároky, se v „první“ instanci neuplatňují u soudu, ale u zprostředkovatele nebo rozhodce. Jedná se o tzv. kolektivní spory, kterými jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců (§ 10 zákona č 2/1991 Sb.)

Na pomoc zprostředkovatel

Bližší podmínky pro řešení kolektivních sporů jsou stanoveny v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Nejdříve by spor měl řešit zprostředkovatel (§ 11 zákona

č. 2/1991 Sb.). Žádost o řešení sporu zprostředkovatelem se předkládá písemně na Ministerstvo práce a sociálních věcí a je třeba v ní uvést předmět sporu i předchozí postup při jeho řešení. K žádosti musí být připojeno písemné stanovisko druhé smluvní strany. Ministerstvo vede seznam zprostředkovatelů a rozhodců. Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána osoba, která je bezúhonná, má ukončené vysokoškolské vzdělání právnického nebo ekonomického směru a má osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele.

Mezi zprostředkovatele může být zapsána i právnická osoba (třeba i zahraniční), pokud se věnuje výzkumné, ekonomické nebo poradenské činnosti zejména v pracovněprávních vztazích a jestliže má pracovníky vhodné pro činnost zprostředkovatele, kteří splňují uvedené podmínky.

Řízení před zprostředkovatelem je neúspěšné, jestliže spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatelem, nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, nedohodnou – li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné osobě. Je –li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou smluvní strany společně požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele nového. Náklady tohoto řízení hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou.

Spor řeší rozhodce

Při neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem smluvní strany mohou po dohodě písemně požádat rozhodce o rozhodnutí ve sporu.

Rozhodce je osoba obdobná zprostředkovateli, ve stejném sporu nemůže ovšem působit jako rozhodce i zprostředkovatel. Fyzická osoba může být zapsána do seznamu rozhodců jen tehdy, jestliže se úspěšně podrobila ověření svých odborných znalostí, zejména z pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti. Ověření znalostí provádí komise Ministerstva práce a sociálních věcí. Zápis do seznamu rozhodců schvaluje ministr práce a sociálních věcí.

Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Spor rozhodne v mezích návrhů smluvních stran (§ 13 odst. 5 vyhl. č. 2/1991 Sb.). Toto rozhodnutí musí obsahovat výrok ve sporu, skutečnosti, o kterých se nemohou smluvní strany dohodnout, odůvodnění apod. Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena. Důležité je, že pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění nároků z kolektivní smlouvy je soudně vymahatelné.

V současné době je v seznamu Ministerstva práce a sociálních věcí vedeno celkem 51 zprostředkovatelů a rozhodců. Někteří z nich jsou zprostředkovateli nebo rozhodci, někteří mají ověřenou způsobilost k oběma způsobům řešení sporů z kolektivních smluv. Z tohoto počtu je 15 rozhodců. Nejvíce rozhodců a zprostředkovatelů je v Praze (24) a v Jihomoravském kraji (7), Plzeňském a Středočeském (po 3). Nejméně zprostředkovatelů a rozhodců je v krajích Pardubickém, Jihočeském, Karlovarském a Vysočina.

## Soudní spory

I když spory kolektivní povahy řeší zprostředkovatelé a rozhodci, může se tato záležitost „dostat“ k soudu. Kterákoliv ze smluvních stran může podat návrh na zrušení nebo změnu rozhodnutí rozhodce do 15 dnů od doručení rozhodnutí a to ke krajskému soudu (§ 14 zák. č. 2/1991 Sb.). Příslušným je krajský soud, v jehož obvodu má sídlo smluvní strana, proti níž návrh směřuje. Proti rozhodnutí krajského soudu není přípustné odvolání ani obnova řízení. Krajský soud zruší nebo změní rozhodnutí rozhodce o plnění tzv. kolektivních závazků, jestliže je v rozporu s právními předpisy nebo kolektivními smlouvami. Bylo-li rozhodnutí rozhodce krajským soudem zrušeno, rozhodne o sporu též rozhodce a je vázán právním názorem soudu.

**JUDr. Ladislav Jouza,**  
advokát a rozhodce pracovních sporů