Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

Bakalářská práce

Postavení odborů v pracovněprávních vztazích

Vedoucí bakalářské práce

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor bakalářské práce

Marie Kořínková

2011

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Akademický rok: **2009/2010**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Marie KOŘÍNKOVÁ**
Osobní číslo:	**E08279**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu:	**Postavení odborů v pracovněprávních vztazích**
Zadávající katedra:	**Katedra práva**

Zásady pro vypracování:

Cílem bakalářské práce by měl být nový pohled na odbory, kterým pracovní právo přiznává důležité pravomoci v pracovněprávních vztazích a ve vztahu k zaměstnavateli. V práci by měl být vyzdvižen podíl na spolurozhodování se zaměstnavatelem, úloha kolektivních smluv i sporů, jejich řešení před zprostředkovatelem i rozhodcem, popřípadě až možnost vyústění do stávky. V práci je možnost i podepřít význam a vliv odborů na stabilitu pracovních kolektivů.V rámci rešerše je možno použít konkrétní materály firem, kde odbory působí. V práci a dalším výzkumu pak bude možno pokračovat v případné diplomové práci.

Osnova:

1. Úvod a krátký historický exkurz.
2. Pravomoci odborových orgánů ve vztahu k zaměstnavateli.
3. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy, závaznost, obsah.
4. Kolektivní a individuální spory, jejich řešení.
5. Řízení před zprostředkovatelem a před rozhodcem.
6. Stávka, vyhlášení, ukončení, odpovědnost za škodu, nezákonná stávka.
7. Podíl odborů na stabilitě pracovních kolektivů.
8. Zhodnocení a závěr.

Rozsah grafických prací:	**dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy:	**50-60 stran**
Forma zpracování bakalářské práce:	**tištěná**

Seznam odborné literatury:

Ústavní zákon č. 2, Listina základních práv a svobod.
Bělina, M. a kolektiv: Zákoník práce, C.H.Beck, 2008.
Rudinská, E.: Poradce s.r.o., Praha, 2008.
Pernes, Z.: Co nám daly odbory? Sakko, Praha, 2008.
Zákon č. 2/1999 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů.
Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
Zákon č. 362/2007Sb., antidiskriminační zákon.
Periodika zabývající se tématem.

Vedoucí bakalářské práce:	**JUDr. Věra Švejdová** Katedra práva
Datum zadání bakalářské práce:	**10. února 2010**
Termín odevzdání bakalářské práce:	**16. dubna 2011**

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice

JUDr. Rudolf Hrubý
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 5. března 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma „Postavení odborů v pracovněprávních vztazích“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 14. 8. 2011

.....

Marie Kořínková

Poděkování

Děkuji vedoucí bakalářské práce JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za cenné rady a odborné vedení práce.

Dále děkuji společnosti E.ON za poskytnutí potřebných informací.

Abstrakt

Tématem mé bakalářské práce je postavení odborů v pracovněprávních vztazích. Ve své práci se zabývám jednotlivými pravomocemi odborových orgánů, kolektivním vyjednáváním a uzavíráním kolektivních smluv. Dále definuji pojem kolektivních a individuálních sporů. Spory z kolektivních smluv a spory o uzavření smlouvy se řeší prostřednictvím řízení před zprostředkovatelem a před rozhodcem. Na rozdíl od sporů z kolektivních smluv může být u sporů o uzavření kolektivní smlouvy použita jako krajní prostředek stávka, ale jen v případě, že nebylo zahájeno řízení před rozhodcem. Nejdůležitějším úkolem odborových organizací je ochrana zaměstnanců.

Klíčová slova

Odborová organizace

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní smlouva

Zprostředkovatel

Stávka

Rozhodce

Abstract

The topic of my bachelor thesis is the position of trade unions in labor relations. In my work I deal with different powers of trade union, collective bargaining and concluding collective agreements. Further I define the notion of collective and individual disputes. Disputes arising from collective agreements and contract disputes shall be resolved by proceedings before the arbitrator and mediator. Unlike the disputes of collective agreements may be in dispute on the conclusion of collective agreements used as a last resort strike, but only if it was not brought before an arbitrator. The main task of trade unions is the protection of employees.

Keywords

Trade union

Employer

Employee

Collective bargaining

Collective agreement

Mediator

Strike

Arbitrator

Obsah

1 Úvod 1

2 Metodika 1

3 Krátký historický exkurz 2

4 Pravomoci odborových orgánů ve vztahu k zaměstnavateli 3

5 Kolektivní vyjednávání 9

5.1 Tripartita 13

5.2 Strategie a taktika při kolektivním vyjednávání 15

5.3 Základní zásady kolektivního vyjednávání 16

6 Kolektivní smlouvy 18

6.1 Obsah kolektivních smluv 19

6.2 Smluvní strany (subjekty) kolektivních smluv 21

6.3 Uzavírání kolektivních smluv, jejich platnost, závaznost a účinnost 24

6.4 Závaznost kolektivní smlouvy 24

6.5 Trvání, výpověď a účinnost kolektivní smlouvy 26

6.6 Účinnost kolektivní smlouvy 27

7 Kolektivní a individuální spory 28

7.1 Individuální pracovní spory 28

7.2 Kolektivní spory 29

7.3 Spory z kolektivní smlouvy 30

7.4 Spory o uzavření kolektivní smlouvy 31

8 Řízení před zprostředkovatelem 31

9 Řízení před rozhodcem 33

10 Stávka 34

10.1 Vymezení stávky a jejích účastníků 36

10.2 Právo na stávku 37
10.3 Vyhlášení stávky 38
10.4 Nezákonná stávka 41
10.5 Odpovědnost za škodu 45
10.6 Ukončení stávky 45
11 Podíl odborů na stabilitě pracovních kolektivů 47
12 Kolektivní smlouva konkrétního podniku 56
13 Závěr 61
14 Seznam použité literatury 63
15 Seznam zkratek 64
16 Seznam obrázků a příloh 64

1 Úvod

Tématem mé bakalářské práce je „Postavení odborů v pracovněprávních vztazích.“

Toto téma jsem si vybrala, protože mi přišlo zajímavé a myslím si, že je v dnešní době – kdy naše vláda zavádí nové a nové reformy, prostřednictvím kterých lidem zvyšuje daně a snižuje platy (mzdy) (ačkoliv je to zřejmě nezbytné) - aktuální. Občané České republiky jsou však více a více nespokojení a začínají svou nespokojenost dávat najevo – pomocí demonstrací a stávek.

Celá bakalářská práce je zpracovaná na základě odborné literatury a věrohodných internetových zdrojů. Informace z odborné literatury a zejména ze zákoníku práce byly ověřeny na internetových stránkách, kde lze nalézt nejaktuálnější znění zákonů.

Tato práce se zabývá zejména kolektivními smlouvami – jejich obsahem, závazností pro obě smluvní strany a také s tím souvisejícím kolektivním vyjednáváním, které uzavření samotné kolektivní smlouvy předchází. Kolektivní vyjednávání však může vyústit v kolektivní nebo individuální spor, který se řeší v řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem.

Odbory jsou důležité pro ochranu zaměstnanců zvláště v době hospodářských krizí, kdy se zaměstnavatelé snaží minimalizovat náklady – a to zejména snižováním stavů zaměstnanců nebo odebíráním zaměstnaneckých výhod.

Odbory mohou vyjednat pro zaměstnance lepší pracovní podmínky, do kterých můžeme zahrnout například prodloužení doby trvání dovolené, vyšší odstupné v případě výpovědi, lepší zaměstnanecké výhody apod.

2 Metodika

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jak odbory vznikly, jak fungují a jaké mají pravomoci. Dalším úkolem pak bylo popsat úlohu kolektivních smluv i kolektivních sporů, které mohou vzniknout v případě, že se odborový orgán nedomluví se zaměstnavatelem. Kolektivní spory se řeší v řízení před zprostředkovatelem či rozhodcem.

Důležitým bodem pro zpracování této práce byl výběr vhodné odborné literatury a věrohodných internetových zdrojů, které by se týkaly tématu. Po řádném prostudování všech těchto zdrojů byly vybrány pouze ty informace, které byly důležité a podstatné pro zpracování bakalářské práce.

V závěrečné části práce byly využity údaje o kolektivní smlouvě poskytnuté společností E.ON. Z této smlouvy byly vybrány a shrnuty pouze ty informace, které společnost E.ON poskytuje nad rámec zákona (nařízení vlády). Celá kolektivní smlouva je v příloze této práce.

3 Krátký historický exkurz

Počátky kolektivního práva v Evropě lze datovat do 19. století. Byla to reakce na hospodářskou a politickou situaci v jednotlivých zemích. Zlomovým okamžikem bylo přijetí zákona na ochranu dětské práce ve Velké Británii, které připadá na rok 1802. Od této doby se tato myšlenka šířila i do ostatních zemí Evropy, například v roce 1839 byl v Německu přijat tzv. „Pruský regulativ“, tedy zákon na ochranu práce. Problémem však byl zákaz koalicí, který ovlivňoval řadu zemí. Proti tomuto zákazu se postavili dělníci a to tak, že se začali sdružovat do „odborů“. Průkopníkem byla Velká Británie, která povolila vytváření zaměstnaneckých odborů. V průběhu 19. století se pak zákazy koalicí postupně vytrácely.

Vznik odborového hnutí v naší zemi je spojen s datem 7. dubna 1870, kdy byl přijat zákon o koaliční svobodě rakouským parlamentem, který ho schválil zejména díky dělnickým demonstracím. Toto snažení však zmařila II. světová válka, snaha vytvořit jednotnou odborovou organizaci tedy zkrachovala a Ministerstvo vnitra bylo donuceno založit místo jedné jednotné odborové organizace dvě nové odborové organizace – Národní odborovou ústřednu zaměstnaneckou a Ústředí veřejných zaměstnanců. Po II. světové válce se z Národní odborové ústředny zaměstnanecké vyvinulo Revoluční odborové hnutí, které však pracovalo pro KSČ. V době Sametové revoluce byly velmi důležité stávkové výbory v podnicích, u jejichž zrodu ve většině případů stály právě tyto odbory, ze kterých se vyvinula moderní centrála, která slučovala nezávislé odborové svazy.

V současnosti je největší odborovou centrálou v České republice Českomoravská konfederace odborových svazů, jejíž zkratka je ČMKOS, tato konfederace je nezávislým, dobrovolným sdružením, které slučuje řadu odborových svazů. Jejím úkolem je zejména chránit základní pracovní, sociální, mzdové a ostatní zájmy jejích členů a prosazovat jejich zájmy ve vztahu jak k zaměstnavatelům, tak ke státu a dalším subjektům.

Právo sdružovat se do odborů v České republice je chráněno Listinou základních práv a svobod (tedy zákonem č. 2/1993 Sb.) a to konkrétně článkem 27, ve kterém je stanoveno, že každý má právo se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Dalším důležitým zákonem, který souvisí s touto problematikou, je zákon číslo 83/1990 Sb., o sdružování občanů, který upravuje vznik odborových organizací.

Zájmy zaměstnanců mohly do roku 2001 chránit pouze odborové organizace, od roku 2001 je to však jiné, pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace, mohou si zaměstnanci své zájmy chránit sami například prostřednictvím rady zaměstnanců, kterou si sami zvolí.[1]

4 Pravomoci odborových orgánů ve vztahu k zaměstnavateli

Pravomoci odborových orgánů jsou uvedeny pouze v Zákoníku práce. Není pro ně vyhrazen jeden jediný paragraf, ale jsou uvedeny ve všech následujících paragrafech (či jejich odstavcích):

§22 zákoníku práce

Kolektivní smlouvu smí za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace.

[1] POKORNÝ, Jiří. Historie. [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3

BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

§38 zákoníku práce

(3) Zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech.

§46 zákoníku práce

Jestliže zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

§61 zákoníku práce

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

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

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

§62 zákoníku práce

(2) Před dáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

a) důvodech hromadného propouštění,
b) počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
f) odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propuštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propuštění a výsledních jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců, počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propuštění týká.

§99 zákoníku práce

Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

§105 zákoníku práce

(1) Zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu.

§108 zákoníku práce

(1) Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§146 zákoníku práce

Srážky ze mzdy smějí být provedeny jen

c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.

§203 zákoníku práce

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanců

a) přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (Pozn. č. 71: Například § 200 obchodního zákoníku.) s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

§209 zákoníku práce

(2) Upraví-li dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výší poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60% průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.

§217 zákoníku práce

(1) Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.

§220 zákoníku práce

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

§225 zákoníku práce

Zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, spolurozhoduje s odborovou organizací o přídělu do tohoto fondu a o jeho čerpání.

§287 zákoníku práce

(1) Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

a) vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejích jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,

(2) Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací

a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,

b) množství práce a pracovní tempo (§ 300),

c) změny organizace práce,

d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,

e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,

g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
h) záležitosti uvedené v § 280.

§306 zákoníku práce

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.

§316 zákoníku práce

(4) Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3. Nesmí vyžadovat informace zejména o
e) členství v odborové organizaci,

§321 zákoníku práce

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.

§322 zákoníku práce

(1) Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí
a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§339 zákoníku práce

(1) Přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni v dostatečném časovém předstihu, nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností k jinému zaměstnavateli, informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody

a) stanovené nebo navrhované datum převodu,
b) důvody převodu,
c) právní a ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance,
d) připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

§348 zákoníku práce

(3) Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

§369 zákoníku práce

(2) Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem. [2]

5 Kolektivní vyjednávání

„Kolektivní vyjednávání je rozhodující metodou utváření a rozvíjení právních vztahů mezi odbory a zaměstnavateli. V souladu s definicí Mezinárodní organizace práce, obsažené v její Úmluvě č. 154 z roku 1981 o podpoře kolektivního vyjednávání je třeba pod tímto pojmem rozumět jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více

[2] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.
Zákoník práce. [online]. [cit. 2012-04-15]. Dostupné z:
http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/

organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi). Právo na kolektivní vyjednávání je – ve smyslu mezinárodních konvencí – jedním ze základních odborových, ale i zaměstnavatelských práv.“[3]

„Kolektivní vyjednávání je jedním z projevů vztahů kolektivního pracovního práva. Tento termín velmi přesně vystihuje praxi zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců, pravidelně se scházet a projednat podmínky práce. Pojem definuje proces a jeho účastníky, nikoliv cíle nebo výsledky jednání. Kolektivní vyjednávání nemůže úplně odstranit konflikty mezi subjekty, protože jejich existence je objektivně podmíněna řadou skutečností, především růzností zájmů stran. Je však příležitostí k výměně názorů a vytváří předpoklady ke sbližování stanovisek obou stran, které tak mohou lépe vzájemně pochopit své problémy.

Kolektivní vyjednávání je nejvýznamnějším způsobem uplatňování kolektivního pracovního práva.“ [4]

„Cílem kolektivního vyjednávání podle Zákona o kolektivním vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy. Vyjednávání však nemusí směřovat jen k jejímu uzavření, popřípadě změně. Takové kolektivní vyjednávání o ostatních záležitostech uvedený zákon nevylučuje, je však právem neupravené (extra lege) a řídí se v praxi procedurálními zvyklostmi mezi oběma stranami (nevztahuje se na něj například povinnost druhé strany odpovědět na návrh, pravidla pro řešení sporů apod.). Předmětem kolektivního vyjednávání tedy může být cokoliv, na čem mají obě strany zájem. Při sjednávání kolektivní smlouvy ovšem musí být respektována jednak zákonná pravidla o takovém vyjednávání, jednak zákonné požadavky na obsah kolektivní smlouvy, jejichž nedodržení může způsobit neplatnost části jejího obsahu. Ve shodě s u nás vžitou terminologií, vycházející ze zákona, je i v této publikaci pojem kolektivního

[3] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[4] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

vyjednávání chápán zúženě, tj. pouze v praxi součástí dalších forem právních vztahů mezi nimi.

I když se kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy zásadně řídí principem smluvní volnosti, zákon o kolektivním vyjednávání ji omezuje a vyjadřuje intenzivní společenský zájem na úspěšném dovršení tohoto procesu. Je to odůvodněno tím, že kolektivní vyjednávání je hlavním nástrojem dosažení, respektive udržení sociálního smírů v podnicích či odvětvích a kolektivní smlouva je právní formou pro jeho zabezpečení.

Významné je pravidlo, že se právní vztahy, na které dopadá zákon o kolektivním vyjednávání, řídí zákoníkem práce, nestanoví-li tento zákon jinak (§32 odst. 2 Zákona o kolektivním vyjednávání). Pro řadu otázek, týkajících se kolektivních smluv a postupu kolektivního vyjednávání – pokud je uvedený zákon jako speciální předpis, neupravuje vlastním způsobem – bude proto nutné hledat řešení přímo v zákoníku práce. Oba předpisy se tak doplňují, což se týká například posuzování neplatnosti obsahu kolektivní smlouvy.

Zákon o kolektivním vyjednávání je pracovněprávním předpisem a vztahuje se pouze na ty právnické a fyzické osoby, které jsou účastníky pracovněprávních vztahů a jsou v tomto směru podřízeny režimu zákoníku práce. Nevztahuje se například na příslušníky ozbrojených sil v činné službě, na občany, zastávající veřejné funkce, které nejsou vykonávány v pracovním poměru, na orgány a na členy orgánů obchodních společností a družstev a na jejich prokuristy, pokud nejsou současně zaměstnanci příslušného podniku. Na tyto osoby se tedy nevztahují ani kolektivní smlouvy, jestliže byly uzavřeny v zaměstnavatelských organizacích, kde působí (např. pro zaměstnance obchodních společností a družstev, civilní zaměstnance armády, Policie apod.).“[5]

„V legislativě většiny členských zemí Evropské unie se rozlišuje mezi právem zástupců zaměstnanců na kolektivní vyjednávání a právem zaměstnanců na informace a projednání (konzultace). Přitom právo na kolektivní vyjednávání je zpravidla svěřeno odborům a právo na informace a konzultace přísluší jiným orgánům než těm, které vyjednávají o pracovních a mzdových podmínkách. Tyto orgány se v jednotlivých

[5] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

zemích nazývají různě (Betriebsrat, conseil d´entreprise, commission de coordination, on-dernamingsraad aj.) a mají také různou působnost.

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním se obvykle setkáváme s dalším důležitým fenoménem, jímž je sociální dialog. V České republice se sociální dialog uskutečňuje jednak na základě právních předpisů a dále na základě právem neregulovaných dohod a nejrůznějších forem jednání mezi sociálními partnery, ale i s jinými občanskými sdruženími, profesními komorami apod. Sociální dialog, který se realizuje podle zákona o kolektivním vyjednávání a pokud jde o jeho hmotněprávní obsah, zejména podle zákoníku práce a dalších právních předpisů, se odehrává především formou kolektivního vyjednávání, a to jak na úrovni podnikové tak i nadpodnikové (odvětvové).

Další formy sociálního dialogu (mimo proces kolektivního vyjednávání) nejsou u nás právně regulovány. Sem spadá také vyjednávání sociálních partnerů za účasti orgánů vlády (Rada hospodářské a sociální dohody). Novou formu sociálního dialogu představuje spolupráce státu a sociálních partnerů při přípravě pracovněprávní a sociální legislativy, uskutečňovaná prostřednictvím tzv. „kulatých stolů“ nebo „sociálních konferencí“. Sociální dialog se začíná v posledních letech rozvíjet také na úrovni regionů (např. Ostravského kraje, Mostecka, Sokolovska, Chomutovska).

V posledních letech se nejen v České republice, ale i v dalších zemích začíná projevovat jako vážný problém otázka reprezentativnosti zastoupení zaměstnanců. Vzhledem k trvalému poklesu odborové organizovanosti odbory ztrácejí legitimnost k zastupování všech zaměstnanců. Ukazuje se, že procento odborové organizovanosti v různých částech světa neustále klesá. Tyto náznaky přicházejí nejen z USA, ale i z většiny evropských států a např. i z Japonska. Důvody, proč je organizovanost v odborech někde nízká, lze charakterizovat několika faktory – umístěním podniku, velikostí podniku, profesní strukturou zaměstnanců apod.

V České republice je dnes odborově organizováno přibližně 33% zaměstnanců v závislém pracovněprávním vztahu.“[6]

[6] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

5.1 Tripartita

„Kromě pojmu kolektivního vyjednávání se užívá také výraz tripartitní jednání, přičemž se někdy tyto pojmy směšují. Tripartitní (trojstranné) jednání je vedeno mezi zástupci vlády a jejich orgánů, odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů. Tripartita je tradiční princip vlastní demokratickým zemím s tržní ekonomikou, který se od počátku promítá například v činnosti a struktuře Mezinárodní organizace práce.

Tripartitní jednání je v České republice vedeno na půdě zvláštního orgánu, zřízeného za tím účelem při vládě – Rady hospodářské a sociální dohody. Nejde však o kolektivní vyjednávání, neboť to je vždy jen dvoustranným mechanismem. Určité věcné souvislosti a návaznosti mezi činností uvedené Rady a kolektivním vyjednáváním ale existují, například při uzavírání tzv. generálních dohod. Jde o dokumenty, které jsou výsledkem tripartitních jednání mezi vládou, organizacemi zaměstnavatelů a odborovými centrálami. Jejich účelem je řešit některé základní otázky ekonomické, a především sociální politiky na určité období (vžila se praxe uzavírat generální dohodu vždy na jeden kalendářní rok). Nejde přitom – na rozdíl od kolektivních smluv – o právní, ale o politické dokumenty, které nejsou legislativně upraveny. Plnění generální dohody nelze vynucovat prostředky práva, ale pouze prostředky politickými.“[7]

„Subjekty tripartity jsou strukturované na různých úrovních od komunálních, přes regionální a celostátní až po mezinárodní.. Hlavním úkolem tripartitního jednání je formulovat základní filosofii a sociální politiku státu prostřednictvím partnerských vztahů subjektů tripartity. Tripartita působí na zachování sociálního smíru, plní nemalé úkoly při tvorbě, aplikaci a realizaci práva (zejména pracovního a práva sociálního zabezpečení).

Obsahem tripartity jsou práva a povinnosti, jakož i chování subjektů tripartity. Obsah tripartity vymezují především právní normy, ale též statuty, organizační řády, jednací řády orgánů apod.

Předmětem tripartity jsou společenské vztahy, které vznikají při vytváření ekonomického a sociálního prostředí pro práci a kapitál. Pro tripartitu je typické, že ne vždy jsou tyto vztahy upravovány právem.

[7] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

Podstatným způsobem tripartitu institucionalizovala Úmluva MOP č. 87 (1948), o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat. Konzultační procedury v tripartitních vztazích vyplývají z Úmluvy MOP č. 144 (1976), trojstranné porady o mezinárodních pracovních normách a ze souvisejícího Doporučení MOP č. 156.

Na území České republiky má mechanismus tripartity jen velmi malou tradici. V podmínkách výhradního státního vlastnictví zaměstnavatelských podniků totiž nebylo možné ustavit jeden ze subjektů tripartity – zaměstnavatele. Stát a zaměstnavatelé splývají ve dvojí roli: jako vláda a jako vrchní zaměstnavatel.

Právním základem pro vznik tripartity se stal až zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování, ve znění zákona č. 300/1990 Sb. Vlastní tripartitní orgán však byl vytvořen jako mimoprávní.

V současnosti působí v ČR jako tripartitní orgán tzv. „Rada hospodářské a sociální dohody“. Je charakterizována jako institucionalizovaná platforma pro sociální dialog mezi vládou, odbory a zaměstnavateli.

Působení Rady se řídí Statusem, podle kterého Rady projednávají vybrané problémy zejména v oblasti hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd, platů, veřejných služeb a veřejné správy, bezpečnosti práce, rozvoje lidských zdrojů a integrace České republiky do Evropské unie.

Orgány Rady tvoří:

- plenární schůze
- předsednictvo
- pracovní skupiny a týmy
- sekretariát.

Plenární schůzi tvoří 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů.

Výsledkem tripartitních jednání je zpravidla dohoda o určitých problémech sociálního charakteru. Je třeba zdůraznit, že tyto dohody nejsou právními dokumenty. Vláda se zpravidla zavazuje, že vydá nebo iniciuje vydání určitého právního předpisu,

v kvalitě, na které se tripartita dohodla. Zaměstnavatelé a odbory se zavazují, že přijetí dohodnutých opatření podpoří.“[8]

5.2 Strategie a taktika při kolektivním vyjednávání

„Vyjednávací týmy jsou složeny zpravidla tak, že obě strany do nich nominují nekonfliktní typy; jednající osoby by měly být dostatečně asertivní, neměly by dávat najevo nadřazenost ani výjimečnost svého postavení. Při jednávání není vhodné vystupovat ani příliš komisně, ani naopak familiárně. Dojde-li k zásadním rozporům, je vhodné jednání přerušit na určitou dobu, aby jednající osoby mohly odděleně projednat svá stanoviska a argumentaci se svými nadřízenými nebo ve svých orgánech, popřípadě aby si mohly vyžádat nové dispozice.

Ukazuje se, že existují výrazné odlišnosti, jestli se kolektivní vyjednávání děje za převážné účasti jednajících mužů (např. v hornictví, ocelárnách, sklárnách apod.) nebo žen (ve školství, textilních závodech, službách apod.). Zde nelze aplikovat zásadu rovnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích, neboť nejde o otázku zacházení, resp. diskriminace jedné skupiny pro druhé skupině, nýbrž jde o odlišný psychický a myšlenkový přístup k průběhu a výsledkům jednání o otázkách společného zájmu zaměstnavatele a zaměstnanců.

Proces kolektivního vyjednávání nelze uspěchat. Obě strany musejí mít dostatečný prostor pro přednesení svých návrhů a požadavků a pro jejich řádné odůvodnění. Na druhé straně musejí mít také možnost řádně se seznámit s návrhy druhé strany, tyto návrhy prostudovat a připravit si k nim svá stanoviska. Často to vyžaduje také nutnost konzultací s odborníky na danou problematiku.

Obsah a cíl kolektivního vyjednávání je nutno zaměřit třemi směry:

a) vyloučit nereálné a protiprávní požadavky (tyto požadavky nemusí být jen protiprávní, ale postačí, když jsou v daném okamžiku vyjednávání a uzavírání smlouvy nereálné z hlediska ekonomického nebo technického pro zaměstnavatele, který je smluvním partnerem);

[8] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

b) zahrnout požadavky vyplývající ze zákonných předpisů a jiných normativních aktů (jde např. o nároky, u nichž zákon přepokládá jejich kolektivněsmluvní rozšíření nebo zvýšení);
c) na fakultativní požadavky, které jsou zaměstnavatelem přiznávány dobrovolně většinou v rámci tzv. stimulačního a motivačního programu (sem patří zejména doplňkové sociální služby poskytované v mimořádných životních situacích).

Vždy musí být dána přesná odpověď nejprve na druh požadavku a poté na výši požadavku. Zvláštní význam má kolektivní smlouva zejména v oblasti péče o zaměstnance. Sem spadají především smluvněprávní závazky z oblasti zdravotní, sociální, kulturní apod., které nezakládají nároky jednotlivých zaměstnancům, např. nedostatečná kapacita umýváren, sociálního zařízení nebo jejich přílišná vzdálenost od pracoviště, což zapříčiňuje zbytečné časové ztráty zaměstnanců. I tyto závazky musí být v kolektivní smlouvě formulovány pregnantně (nikoli slovy: „budeme dbát, pečovat“ apod.)“[9]

5.3 Základní zásady kolektivního vyjednávání

České pracovní právo doposud neobsahuje ucelenou úpravu kolektivního vyjednávání. Určité principy jsou obsazeny v zákoníku práce, zákoně č. 120/1990 Sb. a v zákoně č. 2/1990 Sb.

Je zřejmé, že jednání se musejí řídit určitými pravidly, byť tato pravidla nejsou expressis verbis vyjádřena v normách pracovního práva. Jsou to však pracovně právní vztahy, na které dopadají obecná pravidla chování stanovená zákoníkem práce. To znamená, že všechny vztahy kolektivního vyjednávání se mimo jiné musejí řídit obecnými zásadami, vyjádřenými v Listině základních práv a svobod, generálními klauzulemi zákoníku práce, úmluvami Mezinárodní organizace práce (pokud byly Českou republikou ratifikovány a publikovány), pracovněprávními zvyklostmi, které se projeví především v podobě pravidel slušnosti a občanského soužití apod.

Z výše uvedeného dovozujeme, že v kolektivním vyjednávání se uplatní následující principy:

[9] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

A. kolektivně lze vyjednávat o všech otázkách práce,

Nejen o těch, o kterých to normy pracovního práva výslovně stanoví. Formulace zákoníku práce jsou v řadě případů natolik obecné a široké, že se domníváme, že tu platí zásada obsažená v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Zákoník práce vytváří kolektivnímu vyjednávání široký prostor tím, že v §18 stanoví právní povinnost zaměstnavatele projednat s příslušným odborovým orgánem řadu otázek a informovat příslušný odborový orgán o některých otázkách. Tím je nepřímo řečeno, že v oblasti práce, pracovních a mzdových podmínek, neexistuje nic, o čem by nemohlo být vedeno na určité úrovni kolektivní vyjednávání.

B. kolektivně vyjednávat lze vždy, za všech okolností

Kolektivní vyjednávání nemůže zcela odstranit konflikty, může však výrazně přispět k tomu, aby nepřerostly do stadia právně relevantního sporu.

Kolektivní vyjednávání má dva základní úkoly:

1) upravovat podmínky výkonu práce a
2) udržovat sociální mír.

Oba úkoly se přitom navzájem podmiňují. Tím, že se prostřednictvím kolektivního vyjednávání upravují podmínky práce, otupuje se ostří sociálních a pracovních konfliktů. A naopak nastolením sociálního smíru se vytvářejí podmínky příznivé pro jednání.

C. jednání je neformální

Přesto, že normy pracovního práva vytvářejí pro kolektivní vyjednávání velmi široký prostor, nestanoví žádná právní pravidla pro způsob jednání stran.

D. strany jsou si při jednání rovny

Rovnost je nezbytným předpokladem úspěchu kolektivního vyjednávání. Normy pracovního práva sice v některých případech přikazují zaměstnavateli o určitých věcech jednat, informovat apod., v některých případech dokonce vytvářejí situaci, kdy zaměstnavatel musí respektovat stanovisko odborů (např. v případech spolurozhodování), to však nepovažujeme za porušení rovnosti stran.

Rovnost stran kolektivního vyjednávání je v tom, že žádná strana nemůže druhé právními prostředky vnutit svou vůli.“

6 Kolektivní smlouvy

„Kolektivní smlouvy jsou specifickým institutem pracovního práva. Jsou nejčastějším výsledkem kolektivního vyjednávání. Svou podstatou jsou to smlouvy, avšak v některých svých částech mají normativní charakter.“[10]

„Kolektivní smlouvy můžeme tedy pojmově vymezit jako dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovými organizacemi, vyššími odborovými orgány či odborovými svazy na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.“[11]

„Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace.

§23 zákoníku práce

1) V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.
(2) Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé.
(3) Kolektivní smlouva je

[10] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[11] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,
b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.
(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi smluvními stranami, upravuje zvláštní právní předpis.

6.1 Obsah kolektivních smluv

Zákoník práce neobsahuje ucelenou úpravu, která by se týkala obsahu kolektivních smluv. Toto nevymezuje ani zákon o kolektivním vyjednávání, který se zejména zaměřuje na pravidla různých fází kolektivního vyjednávání a řešení kolektivních sporů. To však neznamená, že by zákoník práce či zákon o kolektivním vyjednávání neobsahovaly nějaká ustanovení či ujednání, která by nenaznačovala, co by kolektivní smlouva měla obsahovat, ale povinné údaje zde nenalezneme. Účastníci kolektivních smluv si tedy mohou konkrétní obsah upravit sami, avšak tato úprava nesmí být v rozporu se zákoníkem práce či zákonem o kolektivním vyjednávání.

„Obsah kolektivních smluv tvoří určité konkretizované a specializované závazky. Kolektivní smlouvy upravují:

a) individuální vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (tzv. individuální závazky),
b) kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (tzv. kolektivní závazky),
c) práva a povinnosti smluvních stran.

Je nutné dodat, že v případech, kdy nelze uzavřít kolektivní smlouvu, protože u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace (rada zaměstnanců takové právo nemá), připouští zákoník práce, že zaměstnavatel (bez ohledu na to, zda provozuje nebo neprovozuje podnikatelskou činnost) může vydat tzv. vnitřní předpis, kterým se upravují pracovněprávní nároky zaměstnanců (s výjimkou nároků mzdových a na cestovní náhrady). Pokud by však po vydání takového vnitřního přepisu byla založena odborová organizace, která by se zaměstnavatelem uzavřela kolektivní smlouvu, měla

by úprava pracovněprávních nároků obsažená v kolektivní smlouvě přednost před úpravou stanovenou vnitřním předpisem.“[12]

6.1.1 Členění obsahu kolektivní smlouvy

„Obsah kolektivních smluv se dělí na:

- část normativní, to je ta, která zakládá nároky jednotlivých zaměstnanců a je proto pramenem pracovního práva,
- obligační, to je ta, která zakládá pouze závazky smluvních stran a není pramenem pracovního práva,
- některé kolektivní smlouvy nad to obsahují ještě ujednání proklamativní, která nejsou pramenem práva a nezakládají žádné závazky.“[13]

„Teorie pracovního práva nejčastěji rozděluje obsah kolektivních smluv na ustanovení povahy normativní a obligační. Pro normativní část je charakteristické, že její ustanovení mají povahu pramene práva ve vztahu k nárokům zaměstnanců, jedná se tedy o ustanovení obecná, regulující celou skupinu právních vztahů stejného druhu, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivců – zaměstnanců. Tuto povahu mají ta ustanovení kolektivní smlouvy, která upravují mzdové a jiné nároky zaměstnanců zaměstnavatele a o tato ustanovení kolektivní smlouvy bude konkrétní zaměstnanec opírat svůj nárok, pokud jej bude vůči zaměstnavateli nucen soudně vymáhat.

Pro ustanovení obligační části kolektivních smluv je pak typické, že upravují pouze vzájemná práva a povinnosti smluvních stran (účastníků) kolektivní smlouvy, tedy, že nezakládají povinnosti jednotlivým zaměstnancům zaměstnavatele.

Kolektivní smlouvy jsou svým charakterem smlouvami soukromoprávními, které však obsahují v určité míře i prvky veřejnoprávní. Je tomu tak v částech

[12] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.
[13] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

normativních, když stát garantuje prostřednictvím právních norem závaznost kolektivních smluv i mimo okruh jejich účastníků a činí z nich pramen práva.“[14]

6.2 Smluvní strany (subjekty) kolektivních smluv

Pokud se jedná o téma pojednávající o účastnících kolektivních smluv, neexistuje žádný jednotný pojem, který by je vystihoval, a to jak v české, tak v zahraniční pracovněprávní literatuře.

„Obecně platí, že způsobilost být subjektem práv a závazků neboli způsobilost mít v právním vztahu práva a povinnosti označujeme za právní subjektivitu. Tato subjektivita znamená způsobilost být nositelem práv a povinností, tedy subjektem právních vztahů (v našem případě vztahů založených kolektivní smlouvou). Od první subjektivity je třeba odlišovat způsobilost brát na sebe vlastním jednáním práva a závazky – tuto způsobilost označujeme jako způsobilost k právním úkonům. V našem případě zde máme na mysli způsobilost subjektů uzavřít kolektivní smlouvu.

Pro lepší rozlišení si můžeme subjekty kolektivní smlouvy rozdělit na subjekty kolektivní smlouvy v užším a širším pojetí. Za subjekty kolektivní smlouvy v širším pojetí považujeme všechny, na něž se konkrétní kolektivní smlouva vztahuje, tedy komu z tohoto právního úkonu vznikají práva a povinnosti, tj. nejen smluvní strany (které si můžeme označit za subjekty kolektivní smlouvy v užším pojetí), ale všechny zaměstnance, na něž se kolektivní smlouva (podniková nebo vyššího stupně) vztahuje. Jim při splnění stanovených podmínek vznikají individuální nároky, popřípadě právo na jiné plnění, a to bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy příslušné odborové organizace. Obdobně to platí i o subjektech kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatelské, a to zejména, pokud jde o kolektivní smlouvy vyššího stupně, které se týkají většího počtu zaměstnavatelů, zatímco podnikové kolektivní smlouvy se vztahují vždy jen na jednoho zaměstnavatele.

Subjektem kolektivní smlouvy v užším smyslu je tedy příslušný odborový orgán. Naproti tomu subjektem kolektivní smlouvy v širším smyslu, tzn. subjektem vztahů vyplývajících z kolektivní smlouvy, čili nositelem práv a povinností na straně odborové organizace, jsou vedle samotného odborového orgánu, popřípadě odborové organizace i

[14] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.

její všichni členové, respektive i nečlenové, tj. zaměstnanci, kteří nejsou odborově organizováni.“[15]

„Kolektivní vyjednávání týkající se kolektivní smlouvy probíhá v podstatě mezi dvěma subjekty:

A) odborovou organizací, respektive jejími orgány a
B) zaměstnavateli, respektive orgány zaměstnavatelů

A) Subjekty na straně odborové organizace

Pokud jde o subjekty kolektivní smlouvy na straně odborové organizace, je třeba rozlišovat mezi stranou, která smlouvu uzavírá (subjekt kolektivní smlouvy v užším slova smyslu) a subjekty vztahů vyplývajících z kolektivní smlouvy.

Nositeli práv a povinností z kolektivní smlouvy vyplývajících, jsou totiž vedle příslušného odborového orgánu, který ji podepsal, také všichni zaměstnanci, kterým z této kolektivní smlouvy vznikly práva nebo povinnosti.

Oprávnění příslušného odborového orgánu jednat o kolektivní smlouvě a uzavírat ji vyplývá ze stanov odborové organizace, nebo z jiného aktu, který je na základě stanov vydán (např. usnesení konference nebo členské schůze). Jde tedy o vnitřní záležitost odborové organizace.

Subjektem uzavírajícím kolektivní smlouvu je příslušný odborový orgán, aby jí předložil k posouzení navrhovaný text kolektivní smlouvy před podpisem, nebo tento orgán zavázat k prosazování určitých stanovisek.

Složitější situace nastává, jestliže u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Pro tyto situace platí, že příslušné odborové orgány mohou „vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny pracovníky jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a se zaměstnavatelskou organizací nedohodnou jinak“. U jednoho zaměstnavatele může být uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva. Na jejím obsahu se musejí všechny odborové organizace shodnout a poté vystupovat vůči zaměstnavateli jako jakoby jeden „subjekt“. Z toho vyplývá, že neshodnou-li se odborové organizace navzájem, nemůže být kolektivní smlouva uzavřena.

B) Subjekt na straně zaměstnavatele

[15] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

Pokud jde o subjekt kolektivní smlouvy na straně zaměstnavatele, je třeba rovněž rozlišovat, zda se uzavírá kolektivní smlouva podniková, nebo kolektivní smlouva vyššího stupně. Subjektem podnikové kolektivní smlouvy je zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba). Subjektem kolektivní smlouvy vyššího stupně je příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, určený stanovami této organizace (zpravidla výbor svazu zaměstnavatelů).“[16]

Kdo je oprávněn jednat a uzavřít kolektivní smlouvu

„Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví, kdo je jménem smluvní strany oprávněn k jednání o kolektivní smlouvě a k jejímu uzavření. Přitom je možné, aby oprávnění k jednání příslušelo jiným orgánům či osobám, než oprávnění k uzavření kolektivní smlouvy. Uvedené právní činnosti může jménem příslušné smluvní strany (podle §3 zákona o kolektivním vyjednávání) provádět:

a) zástupce příslušného odborového orgánu, jehož oprávnění vyplývá ze stanov odborové organizace, případně z vnitřního předpisu (usnesení či z jiného dokumentu) příslušného odborového orgánu,
b) vedoucí nebo jiný oprávněný zástupce zaměstnavatelské organizace,
c) občan, který při podnikání zaměstnává zaměstnance,
d) zástupce příslušné organizace zaměstnavatelů, jehož oprávnění k uzavření kolektivní smlouvy (vyššího stupně) vyplývá z vnitřního předpisu této organizace.

Zástupcem příslušného odborového orgánu podle písmena a) je zpravidla předseda, popřípadě i další funkcionáři odborového orgánu či jiné osoby (mluvčí, vyjednávači aj.). Oprávněním zástupce odborového orgánu k uzavření smlouvy je však potřebné rozumět oprávnění k jejímu podpisu, neboť uzavření kolektivní smlouvy, tj. její schválení, přísluší kolektivním odborovým orgánům.

Pod pojmem „vedoucí organizace“, který je podle písmene b) oprávněn jednat za zaměstnavatelskou organizaci (tj. za právní subjekt), je nutné rozumět její statutární orgán.“[17]

[16] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[17] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

6.3 Uzavírání kolektivních smluv, jejich platnost, závaznost a účinnost

Téma, které se týká uzavírání kolektivních smluv (postupu při jejich uzavírání), upravuje zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.

„Aby byla kolektivní smlouva platná, musí mít písemnou formu a podpisy všech oprávněných zástupců stran musí být na jedné listině. Smlouva je platná (a závazná) okamžikem podpisu. Platnost kolektivní smlouvy znamená, že byly při jejím přijímání splněny všechny náležitosti požadované zákonem. V této souvislosti je třeba opět poukázat na to, že neplatná jsou ujednání kolektivní smlouvy, která:

- jsou v rozporu s právními předpisy,
- upravují pracovněprávní nároky zaměstnanců v menším rozsahu, než kolektivní smlouva vyššího stupně,
- zaručují zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu, než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně.“[18]

„Jestliže by kolektivní smlouvu nepodepsali oprávnění zástupci smluvních stran – podepsaly by ji osoby k tomu neoprávněné – byla by smlouva jako celek neplatná.“[19]

6.4 Závaznost kolektivní smlouvy

§25 zákoníku práce

(1) Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany.

(2) Kolektivní smlouva je závazná také pro

a) Zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,

b) Zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,

c) Odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

[18] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[19] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

(3) Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání.

(4) Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnanců, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců za pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Závaznost kolektivní smlouvy. V otázce závaznosti pro účastníky (smluvní strany) se kolektivní smlouva neodlišuje od jiných smluv. Specifikum kolektivních smluv však spočívá v tom, že účastníci je sice uzavírají za sebe, ale též (slovy zákona „za" další subjekty) s účinky pro další adresáty, kteří jsou ustanoveními kolektivních smluv vázáni.

Práva zaměstnance v procesu kolektivního vyjednávání.

Ustanovení třetího odstavce vyvolává některé aplikační otázky. Je patrné, že zákonodárce, který právo uzavřít kolektivní smlouvu vložil v ČR tradičně pouze do rukou odborové organizace, se chtěl tímto ustanovením určitým způsobem vyrovnat se skutečností, že mezinárodní právní prameny přiznávají právo kolektivně vyjednávat všem pracovníkům. Není však výslovně stanoveno, komu by měl zaměstnanec podněty předkládat; pokud zákon svěřuje odborové organizaci právo uzavírat kolektivní smlouvu i za odborově neorganizované zaměstnance, pak by bylo logické, aby i zaměstnance „ neodborář" realizovat toto své právo (předkládat podněty) především prostřednictvím odborové organizace.

Zhruba stejné by bylo možné poznamenat i k právu zaměstnance být informován o průběhu tohoto vyjednávání. K názorům, že tomuto právu odpovídající povinnost má organizace i zaměstnavatel (odůvodněným výkladem za použití pravidla o dobrých mravech), je třeba přistupovat s vědomím, že úhel pohledu na tuto problematiku, může být u obou subjektů odlišný. Ač lze kolektivní smlouvu v období její sjednané účinnosti chápat jako nástroj přispívající k dosažení sociálního smíru, tak až do doby nalezení shody na jejím obsahu (a mnohdy i poté) mohou účastníci kolektivního vyjednávání vnímat průběh, postupy, cíle a výsledky kolektivního vyjednávání značně rozdílně a podle toho též o něm zaměstnance informovat.

Vymahatelnost práv z kolektivní smlouvy

Nebudou-li práva, která vznikla zaměstnanci z kolektivní smlouvy uspokojena, může je zaměstnanec uplatnit u soudu, stejně jako v případě ostatních práv zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Oproti tomu závazky z kolektivní smlouvy mezi jejími účastníky (obligační část) jsou řešeny jako kolektivní spory (tedy primárně s vyloučením soudů) zprostředkovatelem, resp. rozhodcem.

6.5 Trvání, výpověď a účinnost kolektivní smlouvy

§26 zákoníku práce

(1) Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

(2) Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

(3) Při zániku smluvní strany kolektivní smlouvy jednající za zaměstnance skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Trvání kolektivní smlouvy a její výpověď. Za novinku v právní úpravě kolektivní smlouvy je třeba považovat možnost uzavřít kolektivní smlouvu i na dobu neurčitou (což nebylo do 31.12.2006 možné). Vypovědět je možné pouze kolektivní smlouvu sjednanou na dobu neurčitou. Péče zákonodárce o to, aby nebylo možno kolektivní smlouvu vypovědět, resp. ukončit její účinnost vzápětí, či v krátké době po jejím uzavření, je, do jisté míry, pochopitelná i v souvislosti s dalšími možnými důsledky a variantami postupů v rámci kolektivního vyjednávání dle Zákona o kolektivním vyjednávání (lhůty při novém jednání o kolektivní smlouvě a možnost

vyhlásit při něm stávku dle Zákona o kolektivním vyjednávání apod.). Na druhé straně úplné omezení účastníků sjednat si v kolektivní smlouvě odchylnou délku výpovědní doby je zbytečným zásahem do smluvní svobody účastníků.[20]

6.6 Účinnost kolektivní smlouvy

„Účinnost kolektivní smlouvy znamená určení časového úseku, v němž smlouva zakládá práva a povinnosti podle svého obsahu. Strany kolektivní smlouvy mají možnost dohodnout si dobu, po kterou bude kolektivní smlouva účinná. Pokud by strany nesjednaly dobu účinnosti, platí vyvratitelná domněnka, že je kolektivní smlouva uzavřena na jeden (běžný) rok (tedy 365 dní). Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví, že účinnosti kolektivní smlouvy počíná prvním dnem období, na který byla smlouva sjednána a končí posledním dnem tohoto období.“[21]

Uložení kolektivních smluv a seznámení s jejich obsahem

„Důležitou povinností je povinnost obou smluvních stran uschovávat kolektivní smlouvu a rozhodnutí rozhodce, které se týká uzavřené kolektivní smlouvy po dobu minimálně pěti let od uplynutí doby její účinnosti. To má svůj význam především proto, aby bylo možno prokázat obsah závazků a v případě uplatňování nároků z těchto závazků u soudu po delší době.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozhodnutí rozhodců, která se týkají těchto smluv, je povinna organizace zaměstnavatelů, jež je smluvní stranou, odevzdat k uložení Ministerstvu práce a sociálních věcí. Toto ministerstvo stanovilo vyhláškou postup při ukládání kolektivních smluv vyššího stupně a je povinno poskytnout komukoliv na jeho žádost za úplatu (stanovený poplatek) stejnopis požadované kolektivní smlouvy.

Aby odborná i laická veřejnost měla možnost se informovat, kde je příslušná kolektivní smlouva uložena, musí být každé její uložení oznámeno ve Sbírce zákonů.“[22]

[20] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.
[21] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[22] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

7 Kolektivní a individuální spory

„Spor je možno vymezit jako střet protichůdných názorů alespoň dvou subjektů. Zdaleka ovšem ne každý spor, který vzniká při účasti občanů na pracovní činnosti, je možno označit jako pracovněprávní spor. Abychom mohli spor označit jako pracovněprávní, pak se musí především jednat o spor mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Jinými slovy, pokud v procesu účasti na pracovní činnosti vzniká spor mezi osobami či subjekty, které nejsou navzájem ve vztahu subjektů pracovněprávního vztahu, nemůže se jednat o pracovněprávní spor. Tak je tomu např. ve sporech, které mohou vzniknout mezi jednotlivými spolupracovníky mezi sebou v průběhu jejich účasti na pracovní činnosti a které nejsou podle platné právní úpravy v ČR pracovními spory.

Příčiny vzniku pracovního sporu spočívají zejména v porušování práv a povinností jednotlivými účastníky pracovněprávních vztahů, popř. v domnělém porušování práv, kdy jeden ze subjektů se nesprávně domnívá, že jeho práva jsou porušována ze strany druhého subjektu. Porušování práv a povinností znamená nesoulad chování subjektů pracovněprávního vztahu s požadavky právních předpisů. Důvody mohou být různé, a proto i prevence se musí projevovat v celé řadě směrů.“[23]

K předcházení vzniku právních sporů nám slouží hmotněprávní a procesněprávní prevence. Hmotněprávní prevence vyžaduje především kvalitní právní úpravu, která by měla být věcně správná, jasná, srozumitelná a jednoduchá. Dále je nutné vytvoření právního vědomí, které je důležité zejména proto, aby lidé znali nejen svá práva, ale i své povinnosti. Cílem hmotněprávní prevence je předcházení porušování práv. Procesněprávní prevence se používá až tehdy, pokud již hmotná práva byla ohrožena nebo porušena a jejím hlavním cílem je předejít sporům.

7.1 Individuální pracovní spory

O individuálních pracovních sporech – spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem- rozhodují v České republice obecné soudy, což není úplně „dobré“.

[23] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

Ve většině cizích zemí o individuálních sporech rozhodují k tomu určené zvláštní orgány, které zabezpečí rychlejší vyřešení pracovněprávních sporů.

7.2 Kolektivní spory

„Předmětem kolektivního sporu v právním smyslu jsou vždy kolektivní práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů či jejich organizací.

Věcně lze za kolektivní právní spor považovat:

- spor o právo, tj. spor o plnění povinností z kolektivních pracovních vztahů, o práva stran kolektivních pracovních vztahů, jež jsou určený normami kolektivního pracovního práva, nebo
- spor o určení práv, tj. spor o to, zda tu určité kolektivní pracovní právo je nebo není.

Řízení se zahajuje zásadně na návrh jedné ze stran kolektivního vyjednávání. Příslušný je soud okresní, neboť v zákoně není výslovně stanovena kompetence soudu jiného.

V současnosti mohou existovat dva druhy kolektivních pracovních sporů:

A) spory, které řeší obecné soudy. Soudní ochrana kolektivního vyjednávání je možná pro ty případy, kdy není stanoven zvláštním zákonem postup odlišný, pokud je možné konkretizovat naléhavý právní zájem jedné ze stran.
B) Spory podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, se zvláštním způsobem jejich řešení.

Podle § 10 zákona o kolektivním vyjednávání jsou kolektivními spory výhradně spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy.

Předmětem kolektivních pracovních sporů budou výhradně závazky obligační nebo závazky zakládající nároky subjektům kolektivního pracovního práva.

Mohou to být tři možné druhy sporů:

1. spor o uzavření kolektivní smlouvy, především o jednotlivé závazky v navrhovaném znění kolektivní smlouvy;

2. spor o změnu kolektivní smlouvy; připadá v úvahu jen tehdy, byl-li v kolektivní smlouvě závazek o možnosti změny v období závaznosti kolektivní smlouvy, zakotven;
3. spor o plnění těch závazků z kolektivní smlouvy, na základě kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, tedy o nároky obligačních charakteru.“[24]

7.3 Spory z kolektivní smlouvy

„Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců. Jedná se o spory mezi stranami kolektivní smlouvy, tj. mezi odbory a zaměstnavateli (popř. organizacemi zaměstnavatelů) o závazky, které pro ně z kolektivní smlouvy vyplývají.“[25]

Příslušné strany se mohou dohodnout a zvolit si zprostředkovatele sami, pokud se tak nestane, tak zprostředkovatele určí Ministerstvo práce a sociálních věcí na návrh jedné ze stran a to ze seznamu, který si toto ministerstvo vede. Zprostředkovatel navrhne stranám návrh řešení sporu, pokud ho strany nepřijmou, pak řízení před zprostředkovatelem bylo neúspěšné. Náklady řízení hradí stejným dílem obě strany.

Pokud tedy bylo řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, může dojít k řízení před rozhodcem, které je zahájeno, pokud strany kolektivní smlouvy přijmout žádost o rozhodnutí ve sporu rozhodcem. Rozhodce nenavrhuje řešení, ale má právo přímo ve věci rozhodnout. Rozhodce musí být veden v seznamu Ministerstva práce a sociálních věcí. Pokud se strany na rozhodci nedohodnou, opět ho určí Ministerstvo práce a sociálních věcí, potom je ale řízení zahájeno doručením rozhodnutí MPSV rozhodci. Rozhodce do 15 dnů od zahájení řízení rozhodne a písemně vyrozumí smluvní strany. Tyto strany proti tomuto rozhodnutí můžou do 15 dnů od doručení rozhodnutí podat návrh na jeho zrušení a o tomto rozhoduje krajský soud.

[24] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[25] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

7.4 Spory o uzavření kolektivní smlouvy

„Spory o uzavření kolektivní smlouvy se obdobně jako spory z kolektivní smlouvy řeší prostřednictvím zprostředkovatele nebo rozhodce. Na rozdíl od sporů z kolektivní smlouvy však lze ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy použít za podmínek stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání jako krajní prostředek ve sporu stávku nebo výluku.

Zákon o kolektivním vyjednávání ukládá smluvním stranám povinnost nejméně 60 dnů před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.“[26]

8 Řízení před zprostředkovatelem

„Nedohodnou-li se strany na obsahu kolektivní smlouvy, její změně nebo plnění závazků z ní plynoucích, nastává prvá fáze řešení kolektivního sporu – řízení před zprostředkovatelem.

Řízení je obligatorní v tom smyslu, že chce-li alespoň jedna strana ve sporu pokračovat, musí tato fáze řízení nastat.

Předpokladem řízení před zprostředkovatelem ovšem je, že strany se dohodnou alespoň na tom, že se nemohou dohodnout na kolektivní smlouvě nebo jejím plnění a zvolí zprostředkovatele. Nedohodnou-li se na osobě zprostředkovatele, může kterákoliv ze stran požádat ministerstvo práce o jeho určení administrativní cestou.

Tato fáze řešení sporu je vlastně posledním pokusem o smírné vyřešení sporu. Dohodnout se na osobě zprostředkovatele mohou strany kolektivního sporu kdykoliv. Podat návrh na určení zprostředkovatel Ministerstvu práce a sociálních věcí však lze až po uplynutí 60 dnů po předložení sporného návrhu druhé straně.

Zprostředkovatelem může být (za předpokladu, že s výkonem této „funkce“ souhlasí):

- kterákoli fyzická osoba (podmínkou je dosažení věku 18 let a způsobilost k právním úkonům),
- kterákoli právnická osoba,

[26] BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

- určuje-li zprostředkovatele na žádost strany ministerstvo práce, pak jen fyzická osoba zapsaná do seznamu zprostředkovatelů.

Předpokladem zapsání do seznamu zprostředkovatelů je:

- plnoletost,
- způsobilost k právním úkonům,
- občanská bezúhonnost,
- ukončené vysokoškolské vzdělání, zpravidla právnického nebo ekonomického směru
- osobní vlastnosti, které dávají předpoklady pro řádné a nestranné vykonávání činnosti zprostředkovatele.“[27]

„Úlohou zprostředkovatele je přivést smluvní strany kolektivní smlouvy ke smírnému řešení věci. Zprostředkovatel musí písemně sdělit smluvním stranám návrh na řešení sporu do 15 dnů ode dne, kdy byl seznámen s předmětem sporu, tj. kdy převzal potřebné písemné podklady (smluvní strany se mohou se zprostředkovatelem dohodnout i na jiné lhůtě). Zákon má na mysli návrh na věcné řešení předmětu sporu, nikoliv návrh o seznámení zprostředkovatele s předmětem sporu (a není-li k tomu dohodnuta jiná lhůta).

Zákon nestanoví, jakým způsobem mají strany návrh zprostředkovatele přijmout. Z povahy věci však vyplývá, že se jedná o jejich vzájemný úkon, nikoliv projev vůči zprostředkovateli (i když by jej měly o svém závěru uvědomit). Náklady na řízení před zprostředkovatelem hradí každá ze smluvních stran jednou polovinou. Součástí nákladů je zejména odměna a další náklady zprostředkovatele (např. cestovní náhrady).“[28]

„Řízení před zprostředkovatelem je ukončeno:

a) úspěšně, jestliže strany přijmout řešení navržené zprostředkovatelem,[29]

[27] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[28] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[29] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

b) neúspěšně, jestliže:

- spor není vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti zprostředkovatele, nedohodnou-li se smluvní strany se zprostředkovatelem na jiné době
- strany nepřijmou řešení sporu navrhované zprostředkovatelem.“[30]

9 Řízení před rozhodcem

„Druhá fáze řešení kolektivního pracovního sporu. Rozhodcem může být jen fyzická osoba, zapsaná do seznamu rozhodců a nesmí jím být ten, kdo vystupoval ve sporu již jako zprostředkovatel.

Toto řízení se zahajuje na návrh, kterým je buď písemná společná žádost obou stran kolektivního sporu o rozhodnutí sporu, nebo rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí o určení rozhodce.

Ministerstvo práce určuje rozhodce jestliže:

- to navrhne jedna strana kolektivního sporu,
- nedohodnou-li se smluvní strany podle § 13 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání na určení rozhodce,
- jde-li o spor o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat,
- jde-li o spor o plnění závazků z kolektivní smlouvy.“[31]

„Rozhodce je na rozdíl od zprostředkovatele oprávněn spor řešit z moci úřední. Své rozhodnutí sdělí smluvním stranám do 15 dnů od zahájení řízení, tj. ode dne, kdy přijal žádost smluvních stran o rozhodnutí sporu, případně kdy mu bylo doručeno pověření ministerstva. Jde o běžnou procesní lhůtu, takže z jejího případného překročení nevznikají automaticky žádné důsledky. Při rozhodování je rozhodce pochopitelně vázán obsahem žádosti či návrhu na zahájení řízení (tzv. petitem), neboť ten vymezuje předmět sporu. Proto se rozhodnutí může pohybovat pouze v mezích stanovisek smluvních stran.

[30] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.

[31] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

Ve sporu o plnění kolektivní smlouvy rozhodce rozhodne o tom, zda a jak je povinna smluvní strana sporný závazek plnit. Takovým rozhodnutím sice nelze přímo závazek změnit, ale lze jej modifikovat. Je-li plnění nemožné, rozhodce vysloví, že povinnost plnit smluvní strana nemá. Podle okolností může rozhodnout o částečném plnění, nové lhůtě k plnění a podobně.

Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může rozhodce rozhodnout o uzavření či neuzavření určitého závazku a o jeho znění. Obsah takového závazku nemůže zahrnovat něco, co jde nad rámec předmětu vyjednávání mezi smluvními stranami. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám, a to doručením časově pozdějším, bylo-li rozhodnutí každé straně doručeno v jiný den. Rozhodnutí je tím v právní moci.“[32]

„Jestliže krajský soud rozhodnutí rozhodce zruší, vrací se věc zpět k novému projednání témuž rozhodci. Ten je ve svém novém rozhodování právním názorem krajského soudu. Zásada návratu věci témuž rozhodci však není bezvýjimečná. Nesouhlasí-li s tím, aby věc byla vrácena témuž rozhodci alespoň jedna ze stran sporu, nebo není-li možné, aby spor znovu řešil tentýž rozhodce, z jiných vážných důvodů, určí se nový rozhodce podle obecných pravidel.

Nebyl-li podán ve stanovené lhůtě návrh na zrušení rozhodnutí rozhodce, nebo zamítl-li soud tento návrh, nebo řízení bylo z nějakého důvodu zastaveno, rozhodnutí nabylo právní moci a rozhodnutí rozhodce je závazné. Je rovněž vykonatelné, stejně jako rozhodnutí soudu.

Zahájení řízení před rozhodcem vylučuje řešení kolektivního pracovního sporu stávkou nebo výlukou“[33]

10 Stávka

„Stávky nejsou jevem, který by přinesl až kapitalismus a průmyslová revoluce, ale lidstvo je zná od starověku, stejně jako námezdní práci. Nejstarší věrohodné zprávy

[32] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[33] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

o nich se objevují již ze starého Egypta – za vlády Ramsese III. Stávkovali pracovníci stavící faraonův náhrobek s cílem dosáhnout pravidelnost ve výplatě mzdy, zamezení úrazů na stavbě a špatného zacházení s dělníky. Občas stávky komplikovaly život i obyvatelům starého Říma. Vznik odborů v minulém století učinil ze stávek kolektivní zbraň dělnictva a výraz jejich organizované solidarity. Postupně přestávaly být předmětem trestního postihu a byly právně uznávány.

Rozhodující význam pro legalizaci stávek v českých zemích mělo přijetí rakouského zákona č. 43 z roku 1870 o právu koaličním (tzv. koaliční zákon). Zákon mj. umožňoval vznik koalicí dělníků za účelem dosažení vyšší mzdy nebo příznivějších pracovních podmínek.

V době protektorátu byla stávka zakázána. Po únoru 1948 byla považována za nelegitimní protispolečenskou činnost, i když výslovně zakázána nebyla.

Právo na stávku bylo u nás v tichosti deklarováno v roce 1976 ratifikací Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl do našeho právního řádu transformován vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb.

V polovině roku 1990 zpracovalo federální ministerstvo práce a sociálních věcí návrh zákona o stávce. Protože odborové ústředny návrh odmítly (příliš se od návrhu z roku 1989 nelišil), vláda od přípravy speciální a univerzální zákonné úpravy práva na stávku upustila. Jeho legislativní zakotvení bylo rámcově provedeno ústavní Listinou základních práv a svobod (původně uvozenou ústavním zákonem č 23/1991 Sb. ze dne 9.1.1991), přičemž bližší úprava byla zahrnuta do zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, avšak jen pro účel tohoto zákona.

Pokud jde o jiné evropské země, je právo na stávku v některých z nich rovněž zakotveno v ústavě nebo jsou jeho ústavní záruky nepřímé, potvrzené judikaturou soudů. V žádné západoevropské zemi neexistuje samostatný zákon o stávkách.“[34]

[34] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

10.1 Vymezení stávky a jejích účastníků

§ 16 zákona o kolektivním vyjednávání

(1) Nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu vyhlášena stávka.

(2) Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci.

(3) Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.

(4) Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil; zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.[35]

„Stávky můžeme dělit podle různých kritérií. Nejčastěji se dělí:

a) podle okruhu stávkujících zaměstnanců na stávky podnikové, kterých se účastní buď všichni nebo někteří pracovníci téhož zaměstnavatele, nadpodnikové, kterých se účastní zaměstnanci více zaměstnavatelů. Specifickým případem nadpodnikové stávky je stávka generální, které se účastní zaměstnanci celého oboru nebo regionu, popř. i státu;

b) podle zájmů, které jsou předmětem konfliktu na stávky samostatné, kdy zaměstnanci stávkují za prosazení vlastních zájmů, solidární akcesorické, kdy zaměstnanci stávkují na podporu jiných stávkujících a solidární zástupné, kdy zaměstnanci stávkují místo zaměstnanců, kteří podle zákona stávkovat nemohou;

c) podle intenzity a doby trvání na stávky základní (dlouhodobé), které trvají do doby prosazení vlastních zájmů nebo dosažení kompromisu a výstražné (krátkodobé), které zpravidla trvají jen velmi krátkou dobu a mají důrazně upozornit na možnost intenzivnějších stávek (obdobný varovný charakter má i tzv. stávková pohotovost);

[35] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.

d) podle způsobu provedení na okupační, kdy zaměstnanci setrvávají na svých pracovištích a nepracují, tradiční, kdy zaměstnanci prostě jen nechodí do práce, přerušované, kdy zaměstnanci stávkují v krátkých intervalech vícekrát po sobě (jde o jakousi opakovanou výstražnou stávku), štafetové, kdy stávkují v návaznosti na sebe jednotlivá pracoviště nebo provozy téhož zaměstnavatel, popř. u různých zaměstnavatelů;
e) podle cíle, kterého má být dosaženo na hospodářské a politické;
f) podle vztahu k právu na legální (zákonem aprobované) a nelegální (tzv. divoké, zákonem reprobované);
g) podle toho, zda je právo upravuje nebo neupravuje, na stávky za uzavření kolektivní smlouvy a stávky ostatní. Prvý druh stávek je upraven zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Ostatní (za splnění jiných hospodářských a sociálních cílů) vyplývají z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 (vyhláška č. 489/1990 Sb.)“[36]

10.2 Právo na stávku

„Právo na stávku je obecně uznáváno jako prostředek a způsob obrany zaměstnanců a jejich sociálních a ekonomických zájmů, a možnost uplatňování tohoto práva za jeden ze základních projevů práva na svobodu odborového sdružování. Z Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech vyplývá závazek států, smluvních stran tohoto aktu, zajistit právo na stávku za předpokladu, že je vykonáváno v souladu se zákony příslušné země, s tím, že zákonné omezení výkonu tohoto práva může být uloženo pro příslušníky ozbrojených sil nebo policie nebo správních orgánů státu.

Z hlediska ústavních předpisů České republiky je právo na stávku zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je podle Ústavy České republiky součástí ústavního pořádku České republiky. Listina základních práv a svobod zaručuje právo na stávku za podmínek stanovených zákonem s tím, že toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům (státním zástupcům), příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů, a předpokládá možnost zákonem omezit toto právo

[36] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

zaměstnancům státní správy a samosprávy ve funkcích, které určí, a dále může zákon omezit toto právo osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. Podle Listiny základních práv a svobod je možno se domáhat práva na stávku pouze v mezích zákonů, které toto právo upravují.“[37]

„Režim stávky, jako způsobu řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, je upraven zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Dojde-li ke stávce za jiných okolností (při jiné příležitosti než v souvislosti s uzavíráním kolektivní smlouvy), není její režim upraven přímo zákonem. Účastníci se tedy musí řídit:

- obecnými zásadami, vyjádřenými v Listině základních práv a svobod,
- generálními klauzulemi zákoníku práce,
- mezinárodním pracovním právem (úmluvami Mezinárodní organizace práce, pokud byly ratifikovány a publikovány),
- zvyklostmi (pracovněprávními obyčeji).

Podstatu práva na stávku je možné posuzovat ze dvou hledisek. Především jako individuální právo každého zaměstnance, které však může být uplatněno pouze hromadně, zejména prostřednictvím odborové organizace. Vedle toho je nutno rozeznávat právo na organizace a vyhlášení stávky, jako právo přisuzované jen kolektivům zaměstnanců (především odborovým orgánům).“[38]

10.3 Vyhlášení stávky

§ 17 zákona o kolektivním vyjednávání

(1) Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele z)častěných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouva týkat.

[37] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. Lexikon pracovního práva. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s.
[38] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

(2) Stávku ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouvy vyššího stupně týká, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva týkat.

(3) Při vyhlášení a zahájení solidární stávky se postupuje obdobně podle předchozích odstavců.

(4) Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem

a) kdy bude stávka zahájena,

b) důvody a cíle stávky,

c) počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

(5) Zaměstnanci uvedení v § 20 písm. g), h), i), j), k) se pro účely zjištění celkového počtu zaměstnanců nezahrnují, ani se neúčastní hlasování o stávce. O výsledku hlasování musí odborová organizace pořídit zápis.[39]

„Stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhlašuje a o jejím zahájení rozhoduje příslušný oborový orgán, jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat. Zákon rozeznává dvě právní skutečnosti při rozhodování o stávce, a to rozhodnutí odborového orgánu jednak o jejím vyhlášení a jednak o zahájení stávky. Okamžiky vyhlášení stávky a jejího zahájení jsou od sebe odděleny uplynutím určité doby, jejíž minimální délka jsou tři pracovní dny, v nichž musí být zahájení stávky předem zaměstnavateli oznámeno. O této stávce rozhoduje příslušný odborový orgán, přičemž z povahy věci vyplývá, že je to orgán působící u zaměstnavatele. Není přitom ani vyloučeno, aby o vyhlášení stávky byl příslušný rozhodnout jiný odborový orgán (např. závodní výbor), než který bude kompetentní k rozhodnutí o jejím zahájení (např. stávkový výbor).

[39] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů

O stávce za uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně se rozhoduje na dvou úrovních. O vyhlášení stávky rozhoduje příslušný vyšší odborový orgán. Pro toto rozhodnutí se nevyžaduje ze zákona zjišťování souhlasu zaměstnanců se stávkou. O zahájení stávky u každého zaměstnavatele však rozhodují jednotlivé příslušné odborové orgány, tj. orgány působící u zaměstnavatelů, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat.“[40]

Účast zaměstnanců na stávce

§18 zákona o kolektivním vyjednávání

(1) Zaměstnanci nesmí být bráněno účastnit se stávky, ani nesmí být donucován k účasti na stávce.

(2) Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí umožňovat přiměřený a bezpečný přístup na pracoviště zaměstnavatele a nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat, v přístupu na toto pracoviště a odchodu z něho nebo jim vyhrožovat jakoukoliv újmou; o přerušení práce s nimi mohou pouze jednat.[41]

„Zákon výslovně určuje i podmínky, za nichž může být stávka vyhlášena. Jedná se o zákonné právní podmínky (conditia legis), protože v případě nesplnění těchto podmínek je stávka ze zákona nelegální. Podmínky jsou následující:

a) podmínka věcná – stávka je přípustná jen o uzavření kolektivní smlouvy. Nemusí jít jen o uzavření kolektivní smlouvy vlastní. V případě solidární stávky bude předmětem sporu kolektivní smlouva cizí;
b) podmínka procesní – stávka je jedním z procesních prostředků řešení kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy;
c) podmínka způsobilosti subjektu – znamená, že pro určité situace nebo v určitých povoláních je stávka zakázána;

[40] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[41] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů

d) podmínka zvláštní – se týká pouze stávky solidární a spočívá v tom, že musí existovat hospodářská nebo jiná návaznost mezi výsledkem primární stávky a stávkou solidární.“[42]

§19 zákona o kolektivním vyjednávání

Součinnost se zaměstnavatelem

(1) Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, je povinna poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.

(2) Zaměstnanci, kteří vykonávají práce při zabezpečování činností uvedených v odstavci 1, se řídí pokyny zaměstnavatele.[43]

„Povinná součinnost odborového orgánu spočívá zejména v umožnění nerušeného výkonu příslušných činností, a to podle potřeby i tím, že je budou vykonávat účastníci stávky. Zaměstnanci, kteří tyto práce konají, se řídí pokyny zaměstnavatele a vznikají jim příslušné pracovněprávní nároky za výkon práce.

Na druhé straně zákon ukládá zaměstnavateli (§25 zákona o kolektivním vyjednávání), že nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany. Tento zákaz má zabránit ohrožení výsledků stávky ze strany zaměstnavatele organizováním tzv. stávkokazectví.“[44]

10.4 Nezákonná stávka

„K rozhodnutí o nezákonnosti stávky je příslušný krajský soud na základě návrhu na určení nezákonnosti stávky podle zákona o kolektivním vyjednávání.“[45]

[42] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[43] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů
[44] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[45] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. Lexikon pracovního práva. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s.

§ 20 zákona o kolektivním vyjednávání

Nezákonná stávka

Nezákonná podle tohoto zákona je stávka:

a) které nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem; to neplatí v případě solidární stávky;
b) která byla vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy;
c) která nebyla vyhlášena nebo zahájena za podmínek stanovených v § 17;
d) vyhlášená nebo zahájená z jiných důvodů než jsou uvedeny v § 16;
e) solidární, pokud zaměstnavatel účastníků této stávky zejména s ohledem na hospodářskou návaznost nemůže ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců, na podporu jejichž požadavků je solidární stávka vyhlášena;
f) v případě branné pohotovosti státu a v době mimořádných opatření;
g) zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů;
h) zaměstnanců při obsluze zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů;
i) soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů a zaměstnanců při řízení a zabezpečování letového provozu;
j) příslušníků sborů požární ochrany, zaměstnanců závodních jednotek požární ochrany a členů záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro příslušná pracoviště a zaměstnanců zabezpečujících telekomunikační provoz, pokud by stávkou došlo k ohrožení života nebo zdraví občanů, popřípadě majetku;
k) zaměstnanců, kteří pracují v oblastech postižených živelními událostmi, ve kterých byla příslušnými státními orgány vyhlášená mimořádná opatření.

§21 zákona o kolektivním vyjednávání

Určení nezákonnosti stávky

Zaměstnavatel, popřípadě organizace zaměstnavatelů nebo prokurátor mohou podat návrh na určení nezákonnosti stávky ke krajskému soudu, v jehož obvodu má sídlo

odborová organizace, proti níž tento návrh směřuje; návrh nemá odkladný účinek. Krajský soud postupuje při rozhodování podle ustanovení občanského soudního řádu, upravujících řízení v prvním stupni.[46]

„Proti rozhodnutí krajského soudu lze podat odvolání, o kterém rozhoduje vrchní soud. Pravomocné rozhodnutí soudu má vliv zejména na posuzování neodpracované doby v důsledku stávky; účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v práce, účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v práce, a dále na odpovědnost za škodu při stávce podle zákona o kolektivním vyjednávání. Pokud jde o odpovědnost odborové organizace, která stávku vyhlásila.“[47]

§22 zákona o kolektivním vyjednávání

Pracovněprávní nároky

(1) V době účasti na stávce nepřísluší účastníku stávky mzda ani náhrady mzdy.

(2) Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání

(3) Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

(4) Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku; koná-li práce podle § 19, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, poskytne mu zaměstnavatel doplatek do výše průměrného výdělku.

[46] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů

[47] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. Lexikon pracovního práva. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s.

§ 24 zákona o kolektivním vyjednávání

Nároky ze sociálního zabezpečení

Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi a sociálních služeb se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmu z důvodu účasti na stávce.[48]

„Protože v době účasti na stávce nepřísluší zaměstnanci mzda (plat) ani náhrada mzdy (platu), jsou obdobně řešeny důsledky také v oblasti nemocenského pojištění ve vztahu k dávkám nahrazujícím ušlou mzdu. Po dobu trvání stávky nenáleží jejím účastníkům nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny, pokud se podmínky stanovené předpisy o nemocenském zabezpečení pro poskytování těchto dávek splnily v době účasti na stávce. Nárok na tyto dávky vzniká nejdříve dnem následujícím po ukončení účasti na stávce, trvají-li k tomuto dni stanovené podmínky, které byly splněny až v době stávky. Doba poskytování těchto dávek se o dobu trvání stávky neprodlužuje.

„Nemocenské a podpora při ošetřování člena rodiny se poskytují zaměstnanci tehdy, jestliže pro nemoc respektive protože musel ošetřovat člena rodiny, nepracoval, a proto neměl výdělek. Dávka nemocenského pojištění se poskytuje místo mzdy, jako částečná kompenzace ušlého výdělku.“[49]

„Pro účely důchodového zabezpečení se považuje účast na stávce, s výjimkou nezákonné stávky, za výkon práce a dobu zaměstnání. Doba účasti na takové stávce se vylučuje při výpočtu průměrného měsíčního výdělku a započítává se jako doba zaměstnání III. pracovní kategorie.“

Při zjišťování výše příjmů pro poskytování dávek a služeb sociální péče sociálně potřebným občanům se nepřihlíží ke ztrátě nebo poklesu příjmu z důvodu účasti na stávce, to znamená, že při posuzování sociální potřebnosti se bere v úvahu příjem, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby se neúčastnil stávky.“[50]

[48] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů
[49] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.
[50] KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. Lexikon pracovního práva. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s.

10.5 Odpovědnost za škodu

§ 23 zákona o kolektivním vyjednávání

(1) Za škodu vzniklou událostí, k níž došlo v průběhu stávky, odpovídá účastník stávky zaměstnavateli nebo zaměstnavatel účastníků stávky podle občanského zákoníku. Jde-li však o škodu, k níž došlo při zabezpečování činnosti podle § 19 odpovídají podle zákoníku práce.

(2) Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastníku stávky neodpovídají.

(3) Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za školu, k níž došlo z důvodu neposkytnutí nezbytné součinnosti podle § 19 odst. 1.

(4) Jestliže soud rozhodl, že stávka je nezákonná, odborová organizace, která stávku vyhlásila, odpovídá podle občanského zákoníku zaměstnavateli za škodu, která mu takovou stávkou vznikla.

Zákaz přijímání nových pracovníků

§ 25 zákona o kolektivním vyjednávání

V průběhu stávky zaměstnavatel nesmí přijímat náhradou za účastníky stávky na jejich pracovní místa jiné občany.

10.6 Ukončení stávky

§ 26 zákona o kolektivním vyjednávání

Stávka je ukončena, jestliže o tom rozhodla odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení. Ukončení stávky musí odborová organizace bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli.[51]

„V případě stávky za uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou o ukončení stávky rozhodnout jak příslušný vyšší odborový orgán, tak i jednotlivé příslušné odborové orgány v podnicích. Tato stávka tedy u každého zaměstnavatele

[51] Zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů

může být ukončena v jinou dobu, nejpozději však v době určené příslušným vyšším odborovým orgánem.

Zákon nemůže pochopitelně stanovit, kdy odborový orgán rozhoduje o ukončení stávky. To vyplývá z vývoje konkrétní situace. Ukončení stávky musí zaměstnavateli vždy písemně oznámit bez zbytečného odkladu příslušný odborový orgán působící u zaměstnavatele. Jestliže byla stávka vyhlášena jako časově omezená a byl předem určen i okamžik jejího ukončení a tyto skutečnosti byly zaměstnavateli sděleny v písemnostech, které mu byly předány před zahájením stávky, lze mít za to, že tím byla splněna i ohlašovací povinnost o ukončení stávky.“[52]

V České republice proběhly v poslední době (v posledních 3 letech) 2 stávky – 8. prosince 2010 a 16. června 2011.

Stávku, která proběhla 8. prosince, vyhlásila ČMKOS a tato stávka byla namířena proti rozhodnutí vlády snížit objem mzdových prostředků o 10 % ve veřejných službách a správě. Této stávky se přímo účastnilo 148 000 lidí a dále stávku podpořilo přes 190 000 lidí (např. OS hasičů, OS policie, Vězeňská služba, OS hornictví, OS dopravy).[53]

16. června 2011 se uskutečnila stávka, kterou vyhlásila Koalice odborových svazů v dopravě. Její organizátoři žádali stažení reforem – nikoliv jejich zrušení – a jejich uvedení až po řádné přípravě a projednání.[54]

[52] ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.
[53] http://www.cmkos.cz/uvodni-strana/2765-3/aktualni-informace-k-ucasti-a-podpory-stavky-8-12-2010
[54] http://www.fscr.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=270&Itemid=2

11 Podíl odborů na stabilitě pracovních kolektivů

Odbory se podílejí na stabilitě pracovních kolektivů zejména ochranou zaměstnanců před diskriminací. Zaměstnance dále chrání před diskriminací některé články Listiny základních práv a svobod a politika zaměstnanosti, kterou zabezpečuje stát. Problematiku diskriminace, nezaměstnanosti a s tím související problémy jsou upraveny v následujících paragrafech Zákoníku práce, Antidiskriminačního zákona, Zákona o zaměstnanosti a článcích Listiny základních práv a svobod.

Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace

§16 zákoníku práce

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Ochrana před diskriminací

§17 zákoníku práce

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.[55]

[55] BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.

Článek 1 Listiny základních práv a svobod

Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Článek 3 Listiny základních práv a svobod

(1) Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Článek 28 Listiny základních práv a svobod

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Článek 29 Listiny základních práv a svobod

(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.
(2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.
(3) Podrobnosti stanoví zákon.[56]

§ 2 antidiskriminačního zákona

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.
(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.
(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického

[56] Ústavní zákon č. 2, Listina základních práv a svobod

původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

§ 3 antidiskriminačního zákona

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

(3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

(4) Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.[57]

Základní pojmy

„Rovnost uvažovaná jako rovnoprávnost, garantuje každému rovné právo tak, že je-li někdo nadán určitým právem a je-li k témuž právu oprávněn někdo jiný (komparátor), neexistuje rozdílu mezi těmito poživateli stejného práva v přístupu k právu, možnosti právo realizovat a možnosti se práva domáhat a nárokovat je.

Rovnoprávnost uvažujeme jako právo na stejné (rovné, rovnoprávné) zacházení a právo na to, aby s člověkem bylo zacházeno jako s rovným.

Právo na stejné zacházení zahrnuje právo na rovné příležitosti, stejný přístup ke zdrojům nebo na stejné zatížení povinnostmi.

Spravedlnost ve vztazích mezi lidmi znamená, že je zohledňována právě ona faktická odlišnost každého individua zvlášť.

Diskriminací je úmyslné či nedbalostní rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu, za který se uznává rasa, barva pleti, rodový, národnostní nebo etnický původ, zdravotní stav, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině, rovněž pohlaví a jeho změna, sexuální orientace, věk, jazyk, náboženství, politické či jiné přesvědčení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociální původ a majetkový stav.

O diskriminaci jde však pouze tehdy, je-li takto podmíněné rozlišování namířeno proti určitým jednotlivcům, a tímto způsobuje jejich nerovnovážné postavení.“[58]

[57] Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
[58] GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

Právní prostředky ochrany před diskriminací

§ 10 antidiskriminačního zákona

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

§ 11 antidiskriminačního zákona

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona,

poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.[59]

§ 2 zákona o zaměstnanosti

(1) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

a) zabezpečování práva na zaměstnání,
b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a

[59] Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,

c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,

d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,

f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,

g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,

h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,

i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

(2) Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

(3) Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají

a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen "ministerstvo"),

b) úřady práce.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

§ 4 zákona o zaměstnanosti

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

a) bylo upuštěno od tohoto porušování,

b) byly odstraněny následky tohoto porušování a

c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

§ 10 zákona o zaměstnanosti

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

§ 12 zákona o zaměstnanosti

(1) Účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které:

a) mají diskriminační charakter,

b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo

c) odporují dobrým mravům.

(2) Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat

rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.[60]

12 Kolektivní smlouva konkrétního podniku

Charakteristika firmy E.ON

„E.ON je holdingová společnost se sídlem v Düsseldorfu, je jedním z předních světových energetických společnosti se silným postavením na trhu v Evropě. Firma vznikla sloučením dvou významných německých energetických firem VEBA a VIAG v roce 2000 a předmětem jejího podnikání je hlavně prodej elektřiny (výroba, distribuce) a zemního plynu. E.ON podniká zejména v Německu, ale mimo jiné také v Rakousku, Švýcarsku, zemích Beneluxu, Polsku, Česku, Slovensku a Maďarsku. V České republice podniká prostřednictvím dceřinné společnosti E.ON Energie, a.s. (ECE).“[61]

„Koncern E.ON je jedním z největších soukromých dodavatelů elektřiny a plynu na světě, působí ve více než 30 zemích a zásobuje na 30 milionů zákazníků. Akciová společnost E.ON Energie je v rámci energetické skupiny E.ON v České republice zodpovědná za oblast obchodování s elektrickou energií a zemním plynem, tyto obchodní aktivity koordinuje a řídí. S 20% podílem na českém trhu s elektřinou jsou zkušeným a spolehlivým partnerem pro více než 1,2 milionu zákazníků. Na trhu s plynem získávají stále silnější postavení, v současné době zajišťujeme dodávku plynu pro více než 110 000 zákazníků především v oblasti jižních Čech.“[62]

E.ON Česká republika, s.r.o. operativně realizuje a aplikuje strategii E.ON na českém trhu. Svou přítomností v Čechách a detailní znalostí podnikatelského prostředí je nejbližším partnerem pro řešení všech aktuálních záležitostí koncernu v České republice.

„E.ON Česká republika, s.r.o., je v rámci energetické skupiny E.ON v České republice zodpovědná za realizaci strategických rozhodnutí a poskytování servisních

[60] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

[61] http://cs.wikipedia.org/wiki/E.ON

[62] http://www.cenyenergie.cz/elektrina/katalog-dodavatelu/21-e-on-energie.aspx

služeb. Koordinuje a řídí aktivity skupiny a usiluje o získání dlouhodobého a vedoucího postavení na českém energetickém trhu.“[63]

Obrázek č. 1: Struktura skupiny E.ON

Vedení koncernu	Globální jednotky	Regionální jednotky	Podpůrné funkce
	Výroba	Německo	IT
	Obnovitelné zdroje	Další země EU:	Nákup
	Novostavby a technologie	Velká Británie	Pojištění
	Global Gas	Švédsko	Poradenství
	Obchod	Itálie	Obchodní řídící systémy
		Španělsko	
		Francie	
		Nizozemí	
		Maďarsko	
		Česká republika	
		Rumunsko	
		Slovensko	
		Bulharsko	
		Rusko	

Zdroj: http://www.eon.cz/cs/about-corporate/facts.shtml

Kolektivní smlouva společnosti E.ON má všechny náležitosti, které ji činí platnou tzn. má písemnou podobu a podpisy všech oprávněných osob. Skládá se ze šesti částí a to:

I. Úvodní ustanovení
II. Práva a povinnosti smluvních stran
III. Pracovněprávní oblast
IV. Sociální oblast
V. Mzdová oblast

[63] http://www.eon.cz/cs/about-corporate/profile/eon_cr.shtml

VI. Všeobecná a závěrečná ustanovení

Každá z těchto částí je složena z jednotlivých paragrafů. Součástí kolektivní smlouvy je i 10 příloh, které obsahují pravidla pro poskytování některých výhod poskytovaných společností E.ON.

Tato práce nerozebírá celou kolektivní smlouvu, ale vyzdvihuje ty části, které společnost E.ON poskytuje nad rámec zákona, nařízení vlády…Celá kolektivní smlouva je uvedena v příloze bakalářské práce.

V pracovněprávní oblasti jsou důležité zejména tři paragrafy a to § 8, který se zabývá pracovní dobou, § 13 – dovolená na zotavenou a § 14 – osobní překážky v práci. Společnost E.ON má stanovenou pracovní dobu na 37,5 hodiny týdně pro všechny její zaměstnance. Podle zákoníku práce pracovní doba činí 40 hodin týdně. Pracovní doba 37,5 hodiny týdně podle zákoníku práce je určena pro zaměstnance, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a dále zaměstnance s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem.

Výměra dovolené podle zákoníku práce činí nejméně 4 týdny. Tato doba je prodloužena pro zaměstnance společnosti E.ON o 1 týden.

§ 14 kolektivní smlouvy se zabývá osobními překážkami v práci. Tento paragraf se musí řídit Nařízením vlády číslo 590/260 Sb., kterým se stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
Zaměstnanci mohou nastat osobní překážky v práci, které vyžadují poskytnutí volna a to buď s náhradou mzdy (např. ošetření lékařem, narození dítěte, úmrtí) nebo bez náhrady mzdy (např. zpoždění hromadného dopravního prostředku). Zaměstnanec však musí splnit podmínky stanovené pracovněprávními předpisy.

Některé osobní překážky – jako např. vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pokud toto vyšetření nebo ošetření nešlo provést mimo pracovní dobu, doprovod rodinného příslušníka do a ze zdravotnického zařízení při

náhlém onemocnění nebo úrazu, účast na pohřbu spoluzaměstnance, odběr krve – jsou v kolektivní smlouvě vymezeny přesně podle Nařízení vlády č. 590/260 Sb. Kolektivní smlouva však obsahuje i osobní překážky, na které zaměstnanci mají větší počet dnů než nařizuje NV č. 590/260 Sb.. Týká se to:

- úmrtí rodinného příslušníka – kdy na zaměstnanec dostává 5 dní při úmrtí manžela a dítěte + 1 den na účast na pohřbu (podle NV jsou to pouze 2 dny + 1 den na účast na pohřbu)

  2 dny při úmrtí rodiče, sourozence (a to i rodiče, sourozence zaměstnancova manžela (druha)) + 1 den na účast na pohřbu + 1 den v případě, že tento pohřeb zaměstnance zařizuje (podle NV je to pouze 1 den + 1 den na účast na pohřbu+ 1 den při zařizování pohřbu)
- svatbě – zaměstnanec má 3 dny na vlastní svatbu a 2 dny na svatbu svého dítěte (podle NV jsou to 2 dny na vlastní svatbu a 1 den na svatbu dítěte)

V této kolektivní smlouvě jsou však i překážky, které v Nařízení vlády číslo 590/260 Sb. nenajdete, patří sem:

- volno na rehabilitaci zaměstnance, za kterou nenáleží nemocenské dávky a to jen v případě, že zaměstnanec již v tomto roce vyčerpal řádnou dovolenou. Volno je však poskytováno v rozsahu 1 dne za každých 10 odpracovaných let
- 4 dny volna za kalendářní rok náleží všem samoživitelům, kteří pečují minimálně o 1 dítě do věku 12 let (zaměstnanec pracuje nebo bude pracovat u zaměstnavatele alespoň 3 měsíce v kalendářním roce)

Tyto pracovní volna však mohou činit maximálně 5 dní v kalendářním roce.

Sociální oblast v kolektivní smlouvě je propracovaná a velmi příznivá pro zaměstnance společnosti E.ON.

Zaměstnavatel vytváří sociální fond, jehož výše musí pokrýt všechny závazky, které zaměstnavatel poskytuje podle této kolektivní smlouvy.

Ze sociálního fondu jsou placeny příspěvky na akce pořádané odborovým orgánem a zaměstnavatelem, dále je financována dětská rekreace a v neposlední řadě zaměstnavatel každému zaměstnanci zřizuje jeho osobní účet. Výše osobního účtu zaměstnance činí 9 400 Kč, tato výše se snižuje na 3 900 Kč v případě, že zaměstnanec se rozhodl pro příspěvek na životní pojištění, dále se snižuje na částku 7 300 Kč v případě, že zaměstnanec je na rodičovské dovolené.

Zaměstnavatel má také velmi propracovanou sociální péči, kterou poskytuje svým zaměstnancům.

Zaměstnavatel přispívá na penzijní pojištění svým zaměstnancům, kteří u něj pracují v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou (a nemá nárok na starobní nebo plný invalidní důchod) a dále uzavře smlouvu o penzijním připojištění s jedním z vybraných fondů a spoří si minimálně částku 100 Kč měsíčně formou srážky ze mzdy. Zaměstnavatel přispívá částkou 20 Kč za každý odpracovaný rok.

Společnost E.ON má i bytovou politiku. V případě, že zaměstnavatel vlastní byty, bude usilovat o to, aby tyto byty využívali jeho zaměstnanci. Pokud zaměstnanec odejde v průběhu užívání bytu do důchodu, zaměstnavatel nebude požadovat zrušení nájemní smlouvy, to také platí pro zaměstnance, kteří od zaměstnavatele odešli z důvodu organizačních změn.

Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům (i důchodcům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do důchodu) na závodní stravování v případě, že odpracují směnu. V případě realizace závodního stravování formou poukázek, zaměstnavatel přispívá 85 Kč.

Zaměstnavatel dále přispívá na sportovní a kulturní činnost, na péči o důchodce (na srazy důchodců, využívání rekreačních zařízení důchodci, zájezdy…), na životní pojištění, na využívání rekreačních středisek zaměstnavatele (seznam rekreačních středisek zaměstnavatele jsou vypsány v příloze č. 9 kolektivní smlouvy, kterou uvádím v příloze mé bakalářské práce), dále poskytuje i půjčky zaměstnancům, zvýhodněné sazby a kompenzace za zrušení zvýhodněné sazby.
Příspěvek na životní pojištění zaměstnavatel poskytuje ve výši 7500 Kč, tento příspěvek bude vyplacen na základě žádosti zaměstnance při splnění určitých podmínek (

zaměstnanec musí pracovat v hlavním pracovním poměru, podá písemnou žádost, přiloží k ní kopii smlouvy o sjednaném životním pojištění).
Zaměstnavatel může poskytnout svým zaměstnancům i půjčku. Půjčka je poskytována zejména na pořízení bytu, rodinného domu nebo k překlenutí tíživé finanční situace.

Výhodná pro zaměstnance je i mzdová oblast, kdy zaměstnavatel zaručuje nárůst průměrného výdělku (zabezpečí minimálně 2 % roční nárůst výdělku nad plánovanou inflaci u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou). Dále poskytuje příplatky za práci přesčas, ve svátek, ve ztíženém pracovním prostředí, v obtížných pracovních podmínkách, v noci, v nepřetržitých pracovních režimech, o sobotách a nedělích, ve výškách, v odpoledních směnách a také poskytuje odměnu za pracovní pohotovost, odměnu za dlouholetou iniciativní práci, odměnu za řízení a údržbu vozidel a v neposlední řadě i 13. plat.

Tato kolektivní smlouva je velmi dobře zpracovaná, kvalitní a pro zaměstnance určitě výhodná. Zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům velmi dobré zázemí a to zejména v sociální a mzdové oblasti. Zaměstnavatel zřejmě ví, že pokud jsou zaměstnanci ve svém zaměstnání spokojení, pracují lépe (kvalitněji).

13 Závěr

Kolektivní právo se objevilo již na počátku 19. století a od té doby se vyvíjelo, měnilo až do podoby, kterou můžeme vidět v dnešní době. Tato bakalářská práce pojednává o problematice odborů v České republice.

Každá společnost nemusí mít svou odborovou organizaci, to však neznamená, že se zaměstnanci nemohou odborově sdružovat. Žádný zaměstnavatel nemůže zakázat vytvoření odborů. Zaměstnanci si mohou v případě, že v jejich společnosti nepůsobí žádná odborová organizace, své zájmy chránit sami a to tak, že si zvolí radu zaměstnanců, ta však nemá pravomoc uzavírat kolektivní smlouvu. Pokud tedy společnost nemá odborovou organizaci, zaměstnavatel je oprávněn – podle zákoníku práce - vydat vnitřní předpis, kterým se upraví některé pracovněprávní nároky zaměstnanců.

Nejdůležitějším prostředkem při uplatňování kolektivního pracovního práva je kolektivní vyjednávání, jehož hlavním cílem je uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva se vztahuje pouze na fyzické a právnické osoby, které vykonávají svou činnost na základě pracovní smlouvy – nevztahuje se tedy na osoby, které například zastávají veřejné funkce nebo které pracují na základě služebního poměru.

Kolektivní vyjednávání nelze uspěchat. Každá ze smluvních stran musí mít dostatečný prostor pro přednesení svých návrhů a požadavků. Dále by měla pro vyjednávání nominovat nekonfliktní osoby, které jsou dostatečně asertivní. V případě vzniku zásadních rozporů je dobré jednání přerušit.

U jednoho zaměstnavatel může být uzavřena pouze jedna kolektivní smlouva a to i tehdy, jestliže u zaměstnavatele působí více odborových organizací. Tyto organizace musí vystupovat jako jedna – ve společné shodě.

Aby kolektivní smlouva byla platná, musí splňovat určité podmínky: musí mít písemnou formu a podpisy všech oprávněných osob.

Kolektivní smlouvy může být uzavřena na dobu určitou i na dobu neurčitou. Pokud je smlouva uzavřena na dobu neurčitou, lze jí vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od její účinnosti.

Máme tyto kolektivní spory:

- spory z kolektivních smluv
- spory o uzavření kolektivní smlouvy.

Spory z kolektivních smluv se řeší prostřednictvím řízení před zprostředkovatelem nebo rozhodcem. Spory o uzavření kolektivní smlouvy se řeší stejně, ale u těchto sporů lze za podmínek stanovených zákonem použít jako krajní prostředek stávku či výluku.
V případě, že je zahájeno řízení před rozhodcem, nelze již použít jako krajní prostředek stávku či výluku.

Právo na stávku je zakotveno v Listině základních práv a svobod. Právo na stávku je bráno jako prostředek používaný pro ochranu zaměstnanců (jejich sociálních a ekonomických zájmů).

14 Seznam použité literatury

Tištěná podoba

BĚLINA, Miroslav, a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s.

BĚLINA, Miroslav, a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. 1063 s.

GALVAS, Milan, a kol. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001. 467 s.

KOTTNAUER, Antonín; ŠTALMACH, Petr. Lexikon pracovního práva. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 1996. 454 s.

ŠUBRT, Bořivoj. Odbory, zaměstnavatelé a právo. 1. vyd. Karviná: PARIS, 1995. 283 s.

Zákony

Ústavní zákon č. 2, Listina základních práv a svobod

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon

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

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Internetové zdroje

E.ON Česká republika. [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: http://www.eon.cz/cs/about-corporate/profile/eon_cr.shtml

E.ON Energie. [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://www.cenyenergie.cz/elektrina/katalog-dodavatelu/21-e-on-energie.aspx

E.ON. [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/E.ON

POKORNÝ, Jiří. Historie. [online]. [cit. 2012-04-13]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3

Zákoník práce. [online]. [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/

15 Seznam zkratek

aj.	a jiné
apod.	a podobně
č.	číslo
čl.	článek
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
KSČ	Komunistická strana Československa
mj.	mimo jiné
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
NV	Nařízení vlády
odst.	odstavec
OS	odborový svaz
Sb.	Sbírka
tzn.	to znamená

16 Seznam obrázků a příloh

Obrázek č. 1 Struktura skupiny E.ON

Příloha č. 1 Kolektivní smlouva společnosti E.ON

Příloha č. 1: Kolektivní smlouva společnosti E.ON

I. Úvodní ustanovení

§ 1

Smluvní strany

1. Základní organizace OS ECHO zastoupené Martinem Picmausem, předsedou Rady předsedů ZO OS ECHO Energetika a Miroslavem Pelouchem předsedou Sdružení ZO OS ECHO Energetika a základní odborová organizace OS UNIOS JČP, a.s. zastoupená Bc. Vlastimilem Šramem, předsedou Závodního výboru
   (dále jen odborový orgán)

a

2. E.ON Česká republika, s.r.o.
   zastoupená Dipl. Ing. Michaelem Fehnem, jednatelem společnosti E.ON Česká republika, s.r.o. a Karlem Dietrich - Nespěšným, jednatelem společnosti E.ON Česká republika, s.r.o.
   (dále jen zaměstnavatel)

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje vztahy mezi smluvními stranami, jejich vzájemná práva a povinnosti, a to ve shodě s platnými právními předpisy a stanovuje pracovněprávní, sociální, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

§ 3

Závaznost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a pro jejich případné právní nástupce. Vztahuje se na všechny zaměstnance zaměstnavatele v pracovním poměru a v částech této kolektivní smlouvy, ve kterých je to výslovně uvedeno, i na důchodce, kteří odešli od zaměstnavatele do starobního, předčasného starobního nebo plného invalidního důchodu a na jejich rodinné příslušníky.

II.

Práva a povinnosti smluvních stran

§ 4

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatelů vyplývající z platných právních norem a dalších předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.

2. Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu, včetně informací o stanoviscích k připravovaným všeobecně platným právním předpisům.

3. Vzájemným jednáním usilovat o zachování sociálního smíru a minimalizaci sociálního napětí.

4. Respektovat výklad následujících pojmů:
   a) Spolurozhodování (předchozí souhlas):
      Spolurozhodování odborového orgánu se zaměstnavatelem znamená, že zaměstnavatel může rozhodnout ve věci jen po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu. Pokud se příslušný odborový orgán do 15 kalendářních dnů od doby, kdy obdrží žádost o udělení souhlasu, nevyjádří, může zaměstnavatel rozhodnout, jako kdyby byl souhlas udělen. V případě, že si příslušný odborový orgán vyžádá v 15 denní lhůtě upřesňující podklady, je zaměstnavatel povinen tyto podklady neprodleně poskytnout. Běh 15 ti denní lhůty se v tomto případě zastavuje do doby předložení upřesňujících podkladů.
   b) Předchozí projednání:
      Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem za účelem dosažení shody.
      Tato součinnost smluvních stran představuje takovou formu spolupráce, při níž obě strany předem v přiměřené lhůtě, nejméně však 15 kalendářních dnů předem, projednávají jednotlivé otázky, vyměňují si názory, informace a konzultují je. Po vzájemné dohodě si obě strany poskytují písemné podklady k projednání. Aby byl naplněn smysl tohoto pojmu, musí se tak stát před realizací plánovaných záměrů. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise, pořízeném do 10 dnů od data posledního jednání.
   c) Informování:
      Jedna strana informuje druhou. V případě, že jedna strana požádá o doplnění informace, je druhá strana povinna této žádosti vyhovět.
   d) Větší počet zaměstnanců:
      Pod pojmem větší počet zaměstnanců se rozumí pět a více.

§ 5

Závazky zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2. Členové příslušného odborového orgánu a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích.

3. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovým orgánem stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

4. Zaměstnavatel rozhoduje s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu o:
   a) vydání, změnách a zrušení pracovního řádu,
   b) stanovení plánu dovolených a při hromadných čerpáních dovolené i určení doby čerpání dovolené jednotlivému zaměstnanci v době kratší než 14 dní před dnem určeného nástupu. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance,
   c) výpovědi z důvodu organizačních změn členům odborového orgánu, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem v době funkčního období a v době dvou roků po jeho skončení,
   d) neomluveném zameškání práce,
   e) volebním řádu členů dozorčích rad volených zaměstnanci,
   f) výpovědi zaměstnancům, kteří se z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé u zaměstnavatele stali pracovně nezpůsobilými vykonávat dosavadní práci,
   g) výpovědi z důvodu organizačních změn voleným členům dozorčí rady zastupujících zaměstnance v době funkčního období,
   h) zásadách pro hromadnou úpravu pracovní doby a výkonu práce přesčas nad stanovený limit, pokud se týká většího počtu zaměstnanců, včetně přestávek na jídlo a oddech,
   i) systému hodnocení a odměňování zaměstnanců, jeho zásadních změnách, včetně katalogu funkcí a profesí a dalších případech stanovených obecně závaznými právními předpisy.

5. Zaměstnavatel je povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem zejména následující otázky:
   a) převod podle § 338 zákoníku práce,
   b) všechna zásadní opatření, která se dotýkají většího počtu zaměstnanců, a to nejméně 15 kalendářních dnů předem,
   c) otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v zákoníku práce,
   d) normování práce podle zákoníku práce,
   e) změny organizace práce,
   f) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
   g) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
   h) převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 zákoníku práce,
   i) výpovědi a okamžitá zrušení pracovních poměrů podle § 61 odst. 1 zákoníku práce
   j) vydání a změny organizačních norem zaměstnavatele, z nichž vyplývají pracovně právní nároky zaměstnanců,
   k) vnitropodnikovou normu vymezující pracoviště s nepřetržitou dobou práce,
   l) organizování ročních prověrek BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele.

6. Zaměstnavatel je povinen informovat odbory zejména:
   a) ročně o záměrech podnikání zaměstnavatele,
   b) pololetně o výsledcích hospodaření zaměstnavatele,
   c) ročně o skladbě průměrného výdělku za organizační útvary, pololetně o průměrném výdělku dle tarifních stupňů za zaměstnavatele, čtvrtletně o skladbě průměrného výdělku,
   d) na požádání o údajích ze mzdové a sociální oblasti potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy,
   e) o všech odvoláních a jmenováních do funkcí,
   f) o ostatních záležitostech vyplývajících z obecně závazných právních předpisů,
   g) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele. Tyto informace je zaměstnavatel povinen poskytnout neprodleně,
   h) o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele jednou za rok,
   i) o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních,
   j) o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách na základě žádosti odbor. orgánu,
   k) o výběru a ustanovení odborně způsobilé osoby k provádění úkolů k prevenci rizik.

7. Zaměstnavatel zabezpečí všem zaměstnancům možnost nahlížet do platného katalogu profesí a funkcí zaměstnavatele, který je uložen v útvaru personalistiky a dále na Vnitřním informačním systému (Intranetu) zaměstnavatele.

8. Zaměstnavatel se zavazuje:
   a) poskytovat bezplatně jednotlivým odborovým organizacím k dočasnému užívání místnosti dosud těmito odborovými organizacemi užívané ve stávajícím rozsahu, a to včetně současného nezbytného vybavení. Zaměstnavatel zároveň hradí náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem. Zaměstnavatel bude hradit odborovým organizacím nezbytně nutné poštovné, poskytovat v nezbytně nutném rozsahu bezplatně rozmnožovací služby, výpočetní a telekomunikační techniku a ostatní nezbytné náklady v souvislosti s výkonem funkce. Dále umožní odborovým organizacím přístup a používání podnikové Intranetové sítě a služeb elektronické pošty
   b) zasílat na jednotlivé ZO po jednom vyhotovení všechny organizační normy, vydané v rámci zaměstnavatele, nevylučuje-li to jejich povaha,
   c) uvolňovat zaměstnance pro činnost v odborech ve smyslu platných právních předpisů, pokud tuto činnost nelze prokazatelně vykonávat v mimopracovní době,
   d) hradit odměnu (mzdu), pojistné na zdravotní pojištění a pojištění na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti čtyř uvolněných odborových funkcionářů a tuto mzdu valorizovat minimálně o plánovaný nárůst průměrného výdělku u zaměstnavatele a to vždy k 1. 1. příslušného kalendářního roku,
   e) umožnit účast příslušného odborového funkcionáře na jednáních, kde se bude jednat o oprávněné zájmy příslušné odborové organizace,
   f) umožnit účast odborového zástupce ve škodních a odškodňovacích komisích,
   g) umožnit funkcionářům příslušných odborových orgánů vykonávat u zaměstnavatele v působnosti těchto odborových orgánů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních mzdových předpisů a závazků z kolektivní smlouvy, na základě

kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Kontrolu výše mzdy jednotlivých zaměstnanců lze provádět pouze s jejich souhlasem.

9. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele:
   a) zaměstnavatel se zavazuje provádět srážky členských odborových příspěvků na základě žádosti odborové organizace a písemného souhlasu zaměstnance člena odborů a zabezpečit jejich převod na účet základní organizace,
   b) zaměstnavatel vystaví zaměstnanci potvrzení o výši částek, které mu ze mzdy byly v daném roce sraženy a poukázány na účet odborové organizace,
   c) zaměstnavatel zohlední tuto částku po skončení zdaňovacího období při ročním zúčtování záloh na daň z příjmu u zaměstnance v případě, že zaměstnanec doloží zaměstnavateli potvrzení odborové organizace o sražených částkách.

10. Zaměstnavatel zajistí výtisk kolektivní smlouvy (dodatku ke KS) v dohodnutém množství a do 10 dní po podpisu kolektivní smlouvy (dodatku ke KS) zajistí informování zaměstnanců prostřednictvím Intranetu.

§ 6

Závazky odborů

1. Členové příslušného odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.

2. Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy odborové organizace.

3. Ustanovení bodu 2. se nepoužije v případech, kdy by dodržením uvedených závazků došlo k porušení oprávněných zájmů odborové organizace nebo zaměstnanců a v případech správního nebo soudního řízení.

4. Jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele na jeho požádání o činnosti odborové organizace.

III.

Pracovněprávní oblast

§ 7

Pracovní poměr

1. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při nástupu s pracovní náplní vykonávané práce, mzdovým zařazením, pracovním řádem, touto kolektivní smlouvou, předpisy potřebnými k výkonu práce a s bezpečnostními předpisy.

2. Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnancům, jejichž pracovní poměr je sjednán na dobu určitou, nejpozději jeden měsíc před jeho uplynutím, zda bude prodloužen nebo ukončen.

§ 8

Pracovní doba

1. Pracovní doba je stanovena na 37,5 hodin týdně.
2. Zaměstnavatel může uplatnit nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (např. při nepřetržitém pracovním režimu). V případě uplatnění nerovnoměrně rozvržené pracovní doby může dojít k vyrovnání fondu pracovní doby max. v rámci 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Pokud zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně, je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.
4. Nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody, může zaměstnavatel poskytnout výjimku ze stanoveného začátku a konce pracovní doby zaměstnancům, jejichž místo trvalého, případně přechodného bydliště, z něhož pravidelně dojíždí do zaměstnání, je odlišné od místa výkonu práce, zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku a zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci se souhlasem zaměstnavatele.
5. Zaměstnavatel poskytne po skončení práce všem zaměstnancům, kteří provádějí namáhavé práce v terénu nebo práce s mimořádným znečištěním, 15 minut k provedení osobní očisty. Tato doba se započítává do pracovní doby.
6. Pružná pracovní doba je uplatněna na pracovištích, kde tomu nebrání provozní zájmy zaměstnavatele. Zásady pružné pracovní doby jsou stanoveny v interním předpisu zaměstnavatele, který podléhá předchozímu souhlasu příslušného odborového orgánu.

§ 9

Ochrana zaměstnanců

1. V případě uvolňování zaměstnanců z důvodů organizačních změn je zaměstnavatel povinen nabídnout případná volná místa uvolňovaným zaměstnancům.

2. Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude zaměstnancům ukládat v rozporu s právními předpisy povinnost podílet se finančně, majetkově či podobným způsobem na činnosti

zaměstnavatele.

3. Zaměstnavatel uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popřípadě jiná pojišťovna za zaměstnance vyslaného na pracovní cestu, který onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným úkonům.

4. Zaměstnavatel se zavazuje, že nebude podávat návrhy na zrušení nájemního práva k bytům ve vlastnictví zaměstnavatele u zaměstnanců, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodu organizačních změn. V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou z důvodu organizačních změn a zaměstnavatel mu učiní nabídku na odkoupení bytu ve vlastnictví zaměstnavatele, bude tato nabídka učiněna za stejných podmínek jako pro zaměstnance zaměstnavatele.

5. Zaměstnanci, který ukončí pracovní poměr z důvodu organizačních změn 5 let a méně před vznikem nároku na starobní důchod a odpracoval min. 5 let u zaměstnavatele, budou poskytovány výhody vyplývající z kolektivní smlouvy pro důchodce.

6. Zaměstnancům, kteří jsou samoživiteli a pečují o dítě do skončení povinné školní docházky a nebo o dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem a ukončí pracovní poměr z důvodu organizačních změn, budou poskytnuty výhody vyplývající z kolektivní smlouvy týkající se rekreace na rekreačních střediscích zaměstnavatele a dětské rekreace pořádané zaměstnavatelem po dobu dvou let.

7. Zaměstnancům, s nimiž byl rozvázán pracovní poměr z důvodu organizačních změn, bude ponechán splátkový režim na bezúročné půjčky dle příslušné smlouvy.

8. Zaměstnavatel neuplatní výpověď z důvodu organizačních změn v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky.

§ 10

Vnitropodniková burza práce

V rámci možného uplatnění zaměstnanců byla zřízena vnitropodniková burza práce a s tím související následující opatření při obsazování volných pracovních míst:

1. Požadavek na obsazení volného pracovního místa ohlásí příslušný vedoucí zaměstnanec útvaru personálního rozvoje zpravidla 1 měsíc před jeho předpokládaným dnem nástupu. Součástí požadavku musí být:
   - popis pracovního místa (druh a místo výkonu práce, mzdové zařazení, atd.),
   - požadavky na kvalifikaci, vzdělání a délku praxe,
   - termín nástupu na toto pracovní místo.

2. Útvar personálního rozvoje zpracuje dle tohoto požadavku nabídku pracovního místa, včetně uvedení termínů odevzdání přihlášek a umístí ji neprodleně na intranet pod názvem Vnitropodniková burza práce. Zaměstnance, kteří nemají přístup k intranetu, s touto nabídkou neprodleně seznámí jejich příslušný vedoucí zaměstnanec.

3. O způsobu výběru vhodného zaměstnance rozhodne příslušný vedoucí zaměstnanec ve spolupráci s útvarem personálního rozvoje.

4. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci účast na interním výběrovém řízení.

5. Před zveřejněním nabídky pracovního místa zaměstnavatel předem projedná podmínky výběrového řízení jednotlivých profesí s příslušným odborovým orgánem, případně jím pověřeným zástupcem.

6. V případě, že nebude na nabídnuté pracovní místo žádný zájemce, který by splňoval dané požadavky, bude zaměstnavatel o této skutečnosti informovat příslušný odborový orgán, případně jím pověřeného zástupce a teprve poté bude pracovní místo obsazeno z externích zdrojů.

7. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci, který byl vybrán v rámci interního výběrového řízení, aby si prohloubil případně zvýšil kvalifikaci tak, aby odpovídala požadované funkci.

8. Výše uvedený postup nebude uplatňován v případě krátkodobých brigád, dohod o provedení práce, o pracovní činnosti kratší 3 měsíců a v případech, kdy o tom rozhodne pověřený jednatel společnosti zaměstnavatele.

§ 11

Odstupné

Zaměstnanci, s nimž je rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52, písmene a), b), c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné sjednané v Příloze č. 10 této kolektivní smlouvy.

§ 12

Práce přesčas

1. Maximální rozsah přesčasové práce zaměstnance vyplývá z obecně závazných právních předpisů a v průměru nesmí překročit v období 52 týdnů po sobě jdoucích 8 hodin týdně.

2. Práci přesčas, která bezprostředně navazuje na noční práci, může zaměstnavatel zcela výjimečně nařídit v maximálním rozsahu 4 hodiny .

§ 13

Dovolená na zotavenou

Základní výměra dovolené stanovená v § 213, odst.1 zákoníku práce se zaměstnancům prodlužuje o jeden týden.

§ 14

Osobní překážky v práci

A. Překážky s náhradou mzdy

Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy se v uvedených případech stanovují:

1. na nezbytně nutnou dobu k vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

2. na nezbytně nutnou dobu při doprovodu:
   a) rodinného příslušníka do a ze zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění (zabezpečení), nepřísluší mu náhrada mzdy.
   b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.

3. na dva pracovní dny při narození dítěte manželce (družce) včetně převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,

4. při úmrtí rodinného příslušníka:
   a) na 5 dní při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
   b) na dva dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela (druha), na další pracovní den k účasti na pohřbu těchto osob, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

5. při svatbě:
   a) na tři dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
   b) na dva dny, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu, při svatbě dítěte,

6. na dva dny při stěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení v téže obci a na tři dny při stěhování do jiné obce,

7. na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na devět pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn,

8. na nezbytně nutnou dobu členům delegace zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, které určí příslušný odborový orgán v dohodě se zaměstnavatelem.

9. na rehabilitaci zaměstnance, za kterou nenáleží nemocenské dávky, se poskytne zaměstnancům volno za následujících podmínek:
   - volno na rehabilitaci je poskytováno po vyčerpání řádné dovolené v příslušném kalendářním roce
   - volno je poskytováno v rozsahu jednoho pracovního dne za každých 10 odpracovaných let u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců
   - o jeden den je rozšířeno poskytování tohoto volna pro zaměstnance čety údržby vvn, po odpracování 1 roku v četě údržby vvn.

10. na čtyři dny v kalendářním roce všem osamělým zaměstnancům (samoživitelům), kteří pečují alespoň o jedno dítě ve věku do 12 let za podmínky, že jejich pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.

11. pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku zaměstnance se poskytne na 4 dny v kalendářním roce všem zaměstnancům, kteří pečují alespoň o jedno dítě ve věku do 12 let za podmínky, že jejich pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce. Toto volno se neposkytuje zaměstnancům ve vedlejším pracovním poměru.

12. na jeden den po bezplatném odběru krve (v den bezplatného odběru krve je poskytnuto volno dle zákoníku práce).

Pracovní volna poskytnutá dle bodu 9), 10), 11) mohou činit maximálně 5 kalendářních dní v roce.

B. Překážky bez náhrady mzdy

Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna bez náhrady mzdy při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy se v uvedených případech stanovují:

1. na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,

2. na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době (§ 51 odst. 1 zákoníku práce),

3. zaměstnanec, pečující o dítě do skončení povinné školní docházky může požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna za účelem zlepšení péče o toto dítě. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět v rozsahu jednoho pracovního dne v měsíci, nebrání-li tomu provozní důvody a zaváže-li se zaměstnanec podílet se za tento poskytnutý neplacený den volna na zdravotním pojištění ve smyslu příslušných předpisů. Se souhlasem zaměstnavatele lze volna v rámci kalendářního roku kumulovat, převod z roku na rok je vyloučen.

§ 15

Prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy

Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80% jejich průměrného výdělku.

IV.

Sociální oblast

§ 16

Sociální fond

Zaměstnavatel vytváří sociální fond. Výše přídělu do sociálního fondu musí pokrýt závazky vyplývající z jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy.

Prostředky sociálního fondu jsou používány v souladu s pravidly určenými kolektivní smlouvou.

1. Příspěvek na akce pořádané odborovým orgánem a zaměstnavatelem
   Výše příspěvku je tvořena:

   a) plánovaným počtem zaměstnanců násobeno 900 Kč,
   b) počtem organizovaných důchodců v evidenci jednotlivých ZO násobeno 550 Kč,
   c) zůstatky nevyčerpaných osobních účtů ve smyslu Pravidel pro jejich zřízení a čerpání.

   O použití těchto prostředků rozhoduje odborový orgán po projednání se zástupcem zaměstnavatele.

2. Dětská rekreace
   a) zaměstnavatel ve spolupráci s odborovým orgánem organizuje dětem zaměstnanců letní rekreaci. Cena poukazu pro dítě a maximálně jeden jeho pobyt je stanovena ve výši 1.100 Kč. Pokud u zaměstnavatele pracují oba rodiče, je možné poskytnout příspěvek na dva poukazy. V případě zahraniční dětské rekreace je cena poukazu stanovena dohodou mezi odborovým orgánem a zaměstnavatelem.
   b) ZO organizují dětem zimní rekreaci. Počet dětí, které se zúčastní této rekreace, stanoví odborový orgán po dohodě se zaměstnavatelem. Na zabezpečení této rekreace bude poskytnut příspěvek dle §16, bodu 1. ve výši 1.500,- Kč za každé dítě zaměstnance, které se rekreace zúčastní.
   c) zaměstnavatel může poskytnout příspěvek až do výše 75 % ceny poukazu, nejvýše však

2.700,- Kč pro děti zaměstnanců, které se účastní letní dětské rekreace organizované jinými organizacemi, na jejichž činnosti se dítě celoročně podílí nebo v případě, že dítě zaměstnance se nemůže zúčastnit rekreace dle bodu 2., písm. a) z důvodu vyššího zájmu než byla smluvená kapacita. Příspěvek je poskytován pouze na dítě, které v daném roce dosáhne max. 15 let věku.

d) zaměstnavatel se zavazuje, že pro zajištění dětské rekreace dle bodu 2., písm. a) a b) uvolní zaměstnance na základě návrhu odborového orgánu v nezbytném rozsahu a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto uvolnění je možno výjimečně odmítnout, pokud by tomu bránily vážné provozní důvody.

3. Osobní účet
   a) zaměstnavatel zřídí a spravuje zaměstnancům osobní účty z prostředků sociálního fondu
   b) výše osobního účtu s účinností od 1.1.2009 činí 9.400 Kč
   c) zaměstnancům, kteří se rozhodnou pro příspěvek na životní pojištění, bude náležet osobní účet ve výši 3.900 Kč
   d) zaměstnancům na rodičovské dovolené náleží osobní účet ve výši 7.300 Kč
   e) pravidla pro používání osobního účtu řeší Příloha č. 4 této kolektivní smlouvy

4. Ostatní
   a) příspěvek na akce přesahující rámec jedné základní organizace
   b) ostatní výdaje

§ 17

Sociální péče

1. Příspěvek na penzijní připojištění
   Zaměstnavatel bude svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění dle pravidel, která jsou uvedena v Příloze č. 5.

2. Příspěvek při dočasné pracovní neschopnosti
   Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v prvních třech dnech jeho dočasné pracovní neschopnosti, za které mu nenáleží náhrada mzdy dle § 192 zákoníku práce, finanční příspěvek ve výši 200 Kč za jeden den.

3. Zdravotní péče
   a) Zaměstnavatel zabezpečí závodní zdravotní péči dle příslušných obecně závazných právních předpisů.
   b) Zaměstnavatel bude maximálně třiceti zaměstnancům útvarů dispečinků, kteří konají práci v nepřetržitých pracovních režimech a zaměstnancům, kteří splňují a využívají kvalifikaci lezci při práci na stožárech vedení 110 kV, 220 kV a 400 kV, poskytovat příspěvek na lázeňskou a rehabilitační péči, kterou nehradí zdravotní pojišťovna, a to až do výše 12.000 Kč za rok. Návrh výše příspěvku u jednotlivých zaměstnanců provádí odborový orgán a schvaluje zaměstnavatel.

4. Parkování v areálu zaměstnavatele
   Pro zaměstnance, kteří používají pro služební účely vlastní soukromé osobní vozidlo, povolí zaměstnavatel v případě, že to umožní provozní podmínky, vjezd do areálu příslušného objektu zaměstnavatele.

5. Bytová politika
   a) Zaměstnavatel bude usilovat o využívání bytů ve vlastnictví zaměstnavatele pro zaměstnance.
   b) Na zaměstnance a důchodce, kteří pracovali do odchodu do důchodu pro zaměstnavatele nebo odešli od zaměstnavatele z důvodu organizačních změn nebude podáván návrh na zrušení nájemního práva k užívání bytů ve vlastnictví zaměstnavatele.
   c) Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v ustanovení § 52 a) až e) zákoníku práce nebo byl ukončen dohodou z týchž důvodů:
      - budou při prodeji podnikových bytů do osobního vlastnictví vytvořeny takové podmínky jako ostatním zaměstnancům,

      - bude jako nájemníkům podnikového bytu, s platností nájemní smlouvy vázáné na trvání pracovního poměru, změněna nájemní smlouva na dobu neurčitou.

6. Závodní stravování
   a) Zaměstnavatel bude svým zaměstnancům a důchodcům, kteří u zaměstnavatele pracovali do odchodu do důchodu, přispívat na závodní stravování v maximální výši, kterou je možno hradit z daňově uznatelných nákladů ve smyslu příslušných právních předpisů.
   b) Příspěvek dle bodu a) se bude poskytovat pouze, pokud zaměstnanec odpracuje směnu a nemá nárok na stravné dle příslušných právních předpisů. Souběh nároků na stravné a na příspěvek dle bodu 1. není možný.
   c) V případě realizace závodního stravování prostřednictvím poukázek je stanovena jednotná cena poukázky v hodnotě 85 Kč.
   d) Zaměstnancům, na které připadá dle harmonogramu směn pracovní směna v délce 11 a více hodiny, náleží 2 poukázky na stravování.

7. Sportovní a kulturní činnost
   Příslušné výbory odborové organizace (dále jen ZO) a příslušné stupně hospodářského řízení zaměstnavatele budou vzájemně spolupracovat na organizaci a technickém zabezpečení sportovních a kulturních akcí. Po dohodě odborového orgánu a zaměstnavatele lze na sportovní akce pro více organizačních útvarů poskytnout příspěvek ze sociálního fondu ve smyslu § 16, bod 4a).

8. Péče o důchodce
   a) Zaměstnavatel spolupracuje s jednotlivými ZO při realizaci setkání důchodců.
   b) Důchodcům, bývalým zaměstnancům zaměstnavatele, budou nabízeny rekreace ve vlastních rekreačních zařízeních a možnosti účasti na zájezdech, zejména v případech, kdy o tyto nebude zájem ze strany zaměstnanců. Při poskytování příslušných příspěvků na tyto akce se budou důchodci, kteří do odchodu pracovali pro zaměstnavatele, posuzovat jako zaměstnanci zaměstnavatele.

9. Příspěvek na životní pojištění
   Zaměstnavatel bude zaměstnancům poskytovat příspěvek na životní pojištění za podmínek stanovených Přílohou č.6 této kolektivní smlouvy .

10. Poskytování zvýhodněné sazby a kompenzace za zrušení zvýhodněné sazby
    Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, pokud to nebude v rozporu s právními předpisy, zvýhodněnou sazbu za odběr elektrické energie za podmínek, které jsou uvedeny v Příloze č. 7 této kolektivní smlouvy. Poskytování zvýhodněné sazby bude ukončeno dne 30.4.2009. Zaměstnancům bude dále poskytnuta kompenzace za zrušení zvýhodněné sazby dle Přílohy č. 7a této kolektivní smlouvy.

11. Rekreační střediska zaměstnavatele
    a) Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovým orgánem organizuje rekreaci v rekreačních střediscích zaměstnavatele. Agendu spojenou s rekreací v rekreačních zařízeních zaměstnavatele zabezpečuje zaměstnavatel. Cena za jeden den rekreace, včetně DPH a bez rekreačního poplatku pro zaměstnance, důchodce (bývalé zaměstnance) a rodinné příslušníky je stanovena v Příloze č. 9.
    b) Za rodinného příslušníka se považují manžel, manželka, druh, družka, děti (vlastní i osvojené) do skončení povinné školní docházky a poté do dosažení věku 26 let, pokud se soustavně připravují na budoucí povolání studiem a dále děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo nemohou být zaměstnány pro nemoc nebo jsou pro trvalé postižení trvale neschopny práce, rodiče manžela, manželky, druha, družky zaměstnance, jestliže realizují rekreaci s dětmi zaměstnanců ve věku do 15 let a vnuci a vnučky zaměstnanců ve věku do 15 let.

12. Půjčky zaměstnancům
    a) Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům půjčky na základě pravidel pro jejich poskytování.
    b) Podmínky pro poskytování půjček a jejich výše jsou stanoveny v Příloze č.8.

13. Odměny za záslužnou společenskou angažovanost
    Ve spolupráci s odborovým orgánem bude zaměstnavatel dle svých možností oceňovat zaměstnance za záslužnou společenskou angažovanost (bezplatné dárcovství krve, kostní dřeně apod.).

§ 18

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Pro zlepšení pracovního prostředí, vytváření bezpečných pracovních podmínek a na pořízení osobních ochranných a pracovních pomůcek (dále jen OOPP) bude zaměstnavatel vynakládat finanční prostředky, odpovídající příslušným organizačním normám. Soustavnost kontrol BOZP na podřízených pracovištích budou zajišťovat vedoucí pracovníci na všech stupních řízení. Při kontrolách bude pozornost zaměřena zejména na správné zajišťování pracovišť a používání OOPP. Závažné nedostatky vyplývající z kontrol BOZP na pracovištích budou projednávány s příslušným odborovým

orgánem. Zaměstnavatel bude dále postupovat v souladu se zněním těch ustanovení Zákoníku práce, jenž se týkají kontroly odborových orgánů v oblasti BOZP a dalších příslušných právních předpisů. Zaměstnavatel bude dále projednávat a popřípadě realizovat připomínky zaměstnanců v této oblasti. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat odborovému orgánu statistické údaje o úrazovosti.

2. Do 30 dnů po uzavření šetření o pracovním úrazu svolá zaměstnavatel odškodňovací komisi, která prošetří odškodnění pracovního úrazu.

3. Jednorázové odškodnění:
   a) Při úmrtí zaměstnance, který zemřel následkem pracovního úrazu náleží jednorázový příspěvek pozůstalým osobám dle příslušných právních předpisů.
   b) Zaměstnavatel učiní všechny kroky k tomu, aby zmírnil případné sociální dopady pro pozůstalé zemřelého zaměstnance. Obdobně bude zaměstnavatel postupovat i v případě, že se zaměstnanec stane plně invalidním.

4. Při pracovním úrazu s trvalými následky, na jejichž základě pobírá zaměstnanec částečný nebo plný invalidní důchod nebo důsledkem toho je mu vyplácena náhrada za ztrátu na průměrném výdělku po skončení pracovní neschopnosti a který utrpěl zaměstnanec při pracích na stožárech velmi vysokého a vysokého napětí ve výškách nad 10 m a při úmrtí následkem tohoto pracovního úrazu bude zaměstnavatel v součinnosti s odborovým orgánem individuálně jednat o dalším možném odškodnění nad rámec stanovený příslušnými právními předpisy.

5. Odškodnění může být sníženo při zavinění nebo spoluzavinění zaměstnance, který zvlášť hrubým způsobem porušil zásady bezpečné práce. O tomto případném snížení rozhodne odškodňovací komise zaměstnavatele.
6. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci ochranné nápoje a osobní ochranné pracovní prostředky dle obecně platných pracovně právních předpisů.

7. Zaměstnavatel uznává právo příslušných odborových orgánů vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména při prověrkách BOZP.

8. Zaměstnavatel neprodleně ohlásí smrtelný pracovní úraz a pracovní úraz, při kterém došlo k vážnému poškození zdraví příslušnému vyššímu odborovému orgánu (SIBP).

§ 19

Zaměstnanost a kvalifikace

Zaměstnavatel bude v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a je jim povinen umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně platných právních předpisů. Při zvyšování a udržování

kvalifikace poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci pracovní úlevy, včetně hmotného zabezpečení podle příslušných právních předpisů.

V.

Mzdová oblast
§ 20

Minimální mzda

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, která nesmí být nižší než minimální mzda. Zaměstnavatel zajistí zaměstnanci minimální mzdu ve výši tarifního stupně (TS) uvedeného v jeho pracovní smlouvě.

§ 21

Zaručená mzda

Zaměstnancům se nezávisle na hospodářských výsledcích zaměstnavatele zaručuje nárok na tarifní mzdu a další složky mzdy, na které má nárok dle pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a příslušných právních předpisů.

§ 22

Nárůst průměrného výdělku

1. Zaměstnavatel zabezpečí minimálně 2 % roční nárůst průměrného výdělku nad plánovanou inflaci u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.

2. Nad tento dohodnutý minimální roční nárůst zohlední zaměstnavatel v celkovém nárůstu mezd změnu struktury zaměstnanců.

3. V případě mimořádných hospodářských výsledků v příslušném hospodářském roce vyplatí zaměstnavatel svým zaměstnancům mimořádnou prémii. Podkladem pro její výpočet je překročení plánovaného ROCE. Způsob rozdělení bude odsouhlasen s odborovým orgánem.

4. Smluvní strany se dohodly, že pokud v kalendářním roce bude překročena plánovaná inflace o více jak 1 %, bude zahájeno kolektivní vyjednávání týkající se navýšení průměrného výdělku.

§ 23
Smluvní mzda

1. Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší než by zaměstnanci příslušela podle kolektivní smlouvy.

2. Zaměstnavatel bude předem informovat příslušný odborový orgán o všech funkcích (povoláních) odměňovaných smluvní mzdou.

3. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně, se nevztahují § 25, 28, 29 a 30 této kolektivní smlouvy.

4. Ve smlouvách o poskytnutí smluvní mzdy lze zakotvit i jiné pracovněprávní nároky zaměstnanců.

§ 24

Tarifní soustava

U zaměstnavatele je uplatňován systém tarifních stupňů, uvedený v Příloze č. 1 této kolektivní smlouvy, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, vyjádřené v obecných charakteristikách prací a činností. Základním podkladem pro zařazování zaměstnanců je Katalog funkcí zaměstnavatele.

§ 25

Zastupování

Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění za zastupování ve výši rozdílu mzdových tarifů zastupovaného a zastupujícího, popř. smluvně sjednané zástupné, je-li zastupovaný odměňován smluvní mzdou. Toto zvýhodnění se poskytuje s účinností od prvního dne zastupování.

Toto nepřísluší zaměstnancům, kteří mají zastupování v popisu pracovní funkce, nebo je k případnému zastupování prokazatelně přihlédnuto ve mzdě.

§ 26

Odborné školení za účelem prohloubení kvalifikace

Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě je výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohloubením kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování.

§ 27

Mzda při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a za niž náleží nižší mzda z těchto důvodů:

- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- je-li to nutné podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy v zájmu ochrany zdraví jiných osob před infekčními nemocemi,
- je-li to třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků,
- koná-li těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání,
- nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.

§ 28

Příplatky k dosažené mzdě

1. Mzda a příplatek za práci přesčas
   a) Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu práce přesčas.
   b) Zaměstnavatel může zaměstnanci, po dohodě s ním, poskytnout za práci přesčas náhradní volno, a to za jednu hodinu práce přesčas jednu hodinu náhradního volna. V tomto případě příplatek ke mzdě dle písmene a) zaměstnanci nepřísluší.
   c) Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši 30 % tohoto průměrného výdělku.

2. Mzda a příplatek za práci ve svátek
   Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
   Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené

mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

3. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
   a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za práci ve ztíženém pracovním prostředí uvedeném v kolektivní smlouvě vyššího stupně (dále jen KSVS).
   b) Sazba tohoto příplatku činí 10 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4. Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách
   a) Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách uvedeném v KSVS.
   b) Sazba tohoto příplatku činí 10 Kč za každou odpracovanou hodinu.

5. Příplatek za práci v noci
   Za práci konanou v noci, tj. konanou v době od 22.00 hod. do 06.00 hod., přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši 15 Kč za každou odpracovanou hodinu dle podmínek stanovených příslušnými právními předpisy.

6. Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech
   a) Nepřetržitým provozem se rozumí provoz, v němž výroba (činnost) probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu), s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém směnovém režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně a všechny kalendářní dny v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.
   b) Za práci konanou v nepřetržitých pracovních režimech přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, který zajišťuje mzdovou preferenci tohoto pracovního režimu, a to ve výši 12 Kč za každou odpracovanou hodinu v nepřetržitém směnovém režimu.

7. Mzda a příplatek za práci o sobotách a nedělích
   Za práci konanou o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli.

8. Příplatek za práci ve výškách
   Za práci konanou na pracovištích nacházejících se ve výškách, v omezeném pracovním prostoru nebo při vnucených polohách těla, alespoň ve výšce 7 m, přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši 9 Kč za každou odpracovanou hodinu, ve výšce nad 10 m příplatek ve výši 12 Kč. Při práci na mobilních pracovních plošinách (autoplošina, přívěsná plošina) se tento příplatek neposkytuje.

9. Příplatek za práci v odpoledních směnách
   Za práci konanou v odpolední směně, tj. konanou v době od 14.00 h. do 22.00 h., přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši 7 Kč za každou odpracovanou hodinu

v odpolední směně. Odpolední směnou se přitom rozumí směna v nejméně dvousměnném pracovním režimu. Tento příplatek nepřísluší zaměstnancům pracujícím v nepřetržitých směnových režimech a za práci přesčas.

10. Příplatek za práce v režimu PPN VN

Při práci v režimu PPN VN, která v rozsahu jedné pracovní směny přesáhne 3 hodiny,

přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 400 Kč za každou takovou odpracovanou směnu.

11. Ostatní příplatky

Za práci v izolačních dýchacích přístrojích přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 32 Kč za každou odpracovanou hodinu. Podmínkou poskytnutí příplatku je průkazná evidence odpracovaných hodin, kterou je povinen vést příslušný nadřízený zaměstnance.

12. Zásady pro poskytování příplatků

a) Příplatky jsou poskytovány v souběhu, tj. koná-li zaměstnanec práce v několika pracovních režimech, má nárok na všechny příplatky, s výjimkou níže uvedeného:
   - zaměstnancům pracujícím v nepřetržitých pracovních režimech nepřísluší příplatek za práci v odpolední směně,
   - příplatek za práci v odpolední směně nepřísluší za práci přesčas.
b) Příplatky se vyplácí za skutečně odpracovanou dobu dle zákoníku práce a nejsou vázány na podmínku odpracování počtu hodin.
c) Příplatky mohou být kumulovány do částky stanovené za měsíc, směnu, hodinu apod., tj. paušálu s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Pokud se výrazně změní podmínky, za kterých byl paušál stanoven, je zaměstnavatel povinen ho upravit.

§ 29

Odměna za pracovní pohotovost

Odměna za pracovní pohotovost bude poskytována zaměstnancům v souladu s platným ustanovením zákoníku práce, minimálně však za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši:

- 12 Kč za vykonanou pohotovost ve všední den
- 14 Kč za vykonanou pohotovost v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku)

Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pracovní pohotovost a mzdy je vyloučen.

§ 30

Další složky mezd

1. Odměna před dovolenou (13. plat)
   a) Okruh zaměstnanců
   Odměna je poskytována všem zaměstnancům v hlavním pracovním poměru a evidenčním stavu, přičemž pracovní poměr k zaměstnavateli k poslednímu dni hodnoceného období musí trvat nepřetržitě minimálně 3 měsíce.
   b) Termín výplat
   Výše uvedená odměna se vyplácí s vyúčtováním mzdy za měsíc únor běžného roku.

   c) Výše odměny
   Výše odměny zaměstnance je stanovena ve výši 80 % hodnoty příslušného TS, v němž je zaměstnanec zařazen.

2. Odměny za dlouholetou iniciativní práci
   a) Okruh zaměstnanců:
   Odměny budou poskytnuty zaměstnanci v hlavním pracovním poměru a v evidenčním stavu za dlouholetou iniciativní práci pro společnost s přihlédnutím ke kvalitním výsledkům, kterých zaměstnanec dosáhl za podmínky, že pracovní poměr trvá u společnosti min. 5 let.
   b) Druh a výše odměny:
      b1) při dovršení 50 let věku bude poskytnuta dárková poukázka ve výši 2.000 Kč.
      b2) při odchodu do plného invalidního důchodu bude poskytnuta odměna ve výši 50.000 Kč.
      b3) při prvním odchodu do starobního důchodu bude poskytnuta odměna dle následující tabulky za předpokladu, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr nejpozději do konce kalendářního čtvrtletí, ve kterém mu vznikl nárok na starobní důchod:

délka prac.poměru (více než …)	5 let	10 let	15 let	20let	25 let	35 let
odměna až do výše (v tis. Kč)	9	17	23	28	35	40

      b4) při nepřetržitém trvání pracovního poměru u zaměstnavatele ve stanovené délce bude zaměstnanci poskytnuta odměna dle následující tabulky:

délka nepřetržitě odpracovaných let	20 let	30 let	40 let
odměna až do výše (v tis. Kč)	12,5	15	20

   c) Stanovení bližších podmínek:
      c1) do doby nepřetržitého zaměstnání se počítá doba zaměstnání v pracovním poměru od prvního vstupu a to i u všech právních předchůdců zaměstnavatele
      c2) do doby nepřetržitého zaměstnání se započítává doba, kdy zaměstnanec nepracoval z důvodů:

- výkonu základní vojenské služby
- mateřské a další rodičovské dovolené
- výkonu funkce uvolněného a voleného funkcionáře
- neplaceného volna do 4 let věku dítěte

c3) odměny mají fakultativní povahu, není na ně právní nárok a případné krácení je nutné předem odsouhlasit s odborovým orgánem.

c4) výše uvedené odměny nelze přiznat zaměstnanci, který v předcházejících 12 měsících neomluveně zameškal alespoň jednu pracovní směnu, přičemž části neomluvených zameškaných směn se sčítají, nebo byl v předcházejících 12 měsících pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních povinností či v přímé souvislosti s nimi.

3. <u>Odměna za řízení a údržbu vozidel:</u>
Jednorázovou odměnu ve výši 1.200 Kč ročně lze poskytnout s výplatou za měsíc květen zaměstnanci v hlavním pracovním poměru za těchto podmínek:

a) Zaměstnanec má uzavřenou smlouvu o řízení služebního referentského motorového vozidla pro služební účely.
b) Zaměstnanec má sjednané pojištění odpovědnosti za škodu.
c) Zaměstnanec v rámci svých pracovních povinností řídí služební referentské vozidlo v průměru minimálně třikrát měsíčně.
d) Zaměstnanec je odměňován nejvýše 9. tarifním stupněm včetně.
e) Zaměstnanec nemá v pracovní smlouvě sjednán druh práce řidič.

4. <u>Odměna vázaná na výkon zaměstnance</u>
a) Odměna se vyplácí na základě pravidelného hodnocení zaměstnance, které probíhá formou hodnotícího rozhovoru s přímým nadřízeným zaměstnance.
b) Hlavní cíle hodnotícího rozhovoru jsou:
   - vzájemná komunikace, zpětná vazba vedoucímu
   - stanovení cílů
   - vyhodnocení cílů
   - hodnocení výkonnosti
   - dohoda o dalším rozvoji/vzdělávání
c) Odměna se vyplácí zpravidla zálohově a to ve čtvrtletních zálohách. Na základě vyhodnocení daných cílů a hodnocení výkonnosti je zaměstnanci stanovena výše doplatku odměny.
d) Proces hodnocení zaměstnance, včetně pravidel pro přiznání a výplatu této odměny, je upraven interním předpisem, který musí být předem odsouhlasen s odborovým orgánem.

5. <u>Mimořádné odměny</u>
V rámci vytvořených mzdových prostředků lze poskytovat mimořádné odměny za splnění mimořádných jednorázových úkolů, které příznivě ovlivní hospodaření a činnost pracoviště, útvaru nebo zaměstnavatele a za výjimečné zásluhy při záchraně lidského života, ochraně majetku zaměstnavatele nebo odstraňování následků kalamit, havárií, živelných pohrom apod. a při realizaci významných projektů.

Pravidla pro výplatu mimořádných odměn budou předem projednána s odborovým orgánem.

§ 31

Průměrný výdělek

1. Při zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely se postupuje podle platných zákonných úprav.

2. U některých mzdových složek, které jsou poskytovány za delší období než kalendářní čtvrtletí, se pro účely zjišťování průměrného výdělku započítává poměrná část takto:
   - roční odměny vedoucích zaměstnanců - čtvrtina celkové částky
   - odměny za dlouholetou iniciativní práci - čtvrtina celkové částky
   - 13. plat - vždy čtvrtina celkové částky

§ 32

Srážky ze mzdy

Mimo zákonem stanovené srážky provádí zaměstnavatel na základě písemné žádosti (souhlasu) zaměstnance následující srážky:

a) Penzijní připojištění na osobní účet u penzijního fondu (max. 1 srážka měsíčně)
b) Ostatní srážky v zájmu a ve prospěch zaměstnavatele (nájemné z bytů zaměstnavatele půjčky poskytnuté zaměstnavatelem, soukromé telefonní hovory atp.)
c) Příspěvek na podpůrný fond
d) Převod mzdy na učet peněžního ústavu
e) Příspěvek na NF Energetika-pomoc v nouzi
f) Jedna srážka ve prospěch jiného účtu dle § 5, bodu 9. této KS
g) Úmrtnostní fond.

§ 33

Stravné při pracovních cestách

Smluvní strany se ve smyslu zákoníku práce dohodly na následujícím postupu při poskytování stravného při tuzemských pracovních cestách.

1. Výše stravného
   Zaměstnavatel bude poskytovat svým zaměstnancům stravné v maximální výši, kterou je možno hradit z daňově uznatelných nákladů ve smyslu příslušných právních předpisů.

2. Krácení stravného

   V případě, že zaměstnanci bude poskytnuto na pracovní cestě jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, krátí se výše stravného takto:

   a) trvá-li pracovní cesta 5 – 12 hodin

      snídaně - 10 %

oběd - 30 %

večeře - 30 %

b) trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin

snídaně - 10 %

oběd - 30 %

večeře - 30 %

c) trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

snídaně - 15 %

oběd - 25 %

večeře - 25 %

§ 34
Splatnost mzdy

1. Mzda je splatná nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, za který mzda náleží. Termín výplaty mzdy je nejpozději do 10. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za který mzda náleží. Mzda je vyplácena:
   - po dohodě se zaměstnancem na účet peněžního ústavu,
   - po dohodě se zaměstnancem poštovní poukázkou na adresu zaměstnance.

2. Při měsíčním zúčtování je zaměstnavatel povinen uvést na výplatním lístku mimo jiné:
   - údaje o jednotlivých složkách mzdy,
   - údaje o provedených srážkách ze mzdy,
   - hodnotu průměrného výdělku pro příslušné období dle příslušných právních, předpisů, pokud je v daném měsíci použit.

3. Při splatnosti a výplatě mzdy se postupuje podle platných zákonných úprav a předpisů.

VI.

Všeobecná a závěrečná ustanovení

§ 35

Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět představitelé smluvních stran, kteří tuto smlouvu podepsali.

2. Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění zahájit jednání nejpozději do 14 dnů od jeho doručení.

3. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z této kolektivní smlouvy, nejdříve vzájemným jednáním. Pokud se spor nevyřeší do 14 pracovních dnů od jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

4. Smluvní strany se dohodly na výměně nezbytných informací potřebných ke kontrole plnění kolektivní smlouvy. Kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět průběžně.

5. Tato kolektivní smlouva je platná dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se na dobu od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2013. Tato doba je dobou účinnosti této smlouvy.

6. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat zejména o mzdovém vývoji, hodnotách tarifních stupňů a o rozpočtu sociálního fondu.

7. Za dobu nepřetržitého zaměstnání se považuje pracovní poměr i u všech právních předchůdců zaměstnavatele, dále pracovní poměr u subjektů, ze kterých přešly pracovněprávní vztahy a dále pracovní poměr u společností E.ON Energie, a.s., E.ON Distribuce, a.s., E.ON Česká republika, s.r.o., E.ON Trend, s.r.o., Jihomoravská energetika, a.s., Jihočeská energetika, a.s., Jihočeská plynárenská, a.s., JČP Distribuce, s.r.o., Jihočeská plynárenská - Servisní, s.r.o., Teplárna Otrokovice, a.s., Energetika Malenovice, a.s., E.ON Audit Services GmbH, organizační složka (CZ) a Energetika Invest, s.r.o., včetně všech jejich právních předchůdců.

8. Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou níže uvedené přílohy :

   - Příloha č. 1: Měsíční tarifní hodnoty
   - Příloha č. 2: Pracovní pohotovost
   - Příloha č. 3: Podpora regionální mobility
   - Příloha č. 4: Osobní účty zaměstnanců
   - Příloha č. 5: Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění
   - Příloha č. 6: Pravidla pro poskytování příspěvku na životní pojištění

- Příloha č. 7: Pravidla pro poskytování zvýhodněné sazby
- Příloha č.7a: Pravidla pro poskytování kompenzace za zrušení zvýhodněné sazby
- Příloha č. 8: Pravidla pro poskytování půjček
- Příloha č. 9: Rekreační střediska zaměstnavatele: ceny pro zaměstnance, důchodce a rodinné příslušníky
- Příloha č.10: Odstupné

9. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena v pěti výtiscích, z toho odborový orgán obdrží tři a zaměstnavatel dva podepsané výtisky této kolektivní smlouvy.

10. Svůj souhlas s obsahem této kolektivní smlouvy potvrzují smluvní strany podpisy svých zástupců.

V Českých Budějovicích dne 8. 12. 2008

Dipl. Ing. Michael Fehn

jednatel společnosti E.ON Česká republika, s.r.o.

Karel Dietrich - Nespěšný

jednatel společnosti E.ON Česká republika, s.r.o.

Martin Picmaus

předseda Rady předsedů ZO OS ECHO Energetika

Miroslav Pelouch

předseda Sdružení ZO OS ECHO Energetiky

Bc. Vlastimil Šram

předseda Závodního výboru OS UNIOS JČP, a.s.

Příloha č. 1

Měsíční tarifní hodnoty

Tarifní stupeň	Měsíční mzdový tarif
01	10.100 Kč
02	11.050 Kč
03	13.050 Kč
04	14.800 Kč
05	16.750 Kč
06	18.800 Kč
07	21.050 Kč
08	23.450 Kč
09	25.800 Kč
10	28.450 Kč
11	31.000 Kč
12	33.950 Kč
12 a	45.050 Kč

TS 12a: zaměstnanci zaměstnavatele uvedení v katalogu profesí a funkcí, pokud nebudou odměňováni smluvní mzdou

Příloha č. 2

Pracovní pohotovost

Ve smyslu ustanovení § 95 zákoníku práce v platném znění se smluvní strany dohodly na následující úpravě pracovní pohotovosti.

1) Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být konána jen na jiném dohodnutém místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

2) Dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti na jiném místě činí nejvýše 2.500 hodin ročně. U vybraných funkcí, které budou předem projednány se zástupci odborového orgánu, činí dohodnutý rozsah pracovní pohotovosti na jiném místě nejvýše 3.500 hodin ročně. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit.

3) Pracovní pohotovost se nařizuje obvykle rozpisem pohotovostí. Zaměstnanec je povinen pracovní pohotovost nařízenou v souladu s tímto ustanovením kolektivní smlouvy vykonat. Nesplnění takovéhoto příkazu bez vážného důvodu se považuje za závažné porušení pracovní kázně.

4) Proplácení pracovní pohotovosti se provádí spolu s výplatou mzdy na základě vyplněného pracovního výkazu.

5) V době výkonu pracovní pohotovosti podle této kolektivní smlouvy jsou zaměstnanci povinni dodržovat zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných omamných prostředků.

6) V případě, že bude v době výkonu pracovní pohotovosti zaměstnanec povolán k výkonu práce, započetím této práce se výkon pracovní pohotovosti přerušuje a tento výkon práce se posuzuje jako práce přesčas ve smyslu příslušných ustanovení Zákoníku práce a dalších předpisů.

Příloha č. 3

Podpora regionální mobility

1. Okruh zaměstnanců

a) Příspěvek na dopravu do zaměstnání náleží zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, u kterých došlo z důvodu organizačních změn ke změně místa výkonu práce a kteří z tohoto důvodu pravidelně denně dojíždějí do zaměstnání z obce trvalého bydliště, které je vzdáleno minimálně 20 km od obce pravidelného pracoviště s výjimkou:

- zaměstnanců, kteří dali zaměstnavateli výpověď, po dobu trvání výpovědní doby,
- zaměstnanců, kterým dal zaměstnavatel výpověď dle § 52, písmeno f) a g) zákoníku práce po dobu trvání výpovědní doby,
- zaměstnanců, kterým jsou hrazeny cestovní náhrady dle zákoníku práce,
- zaměstnanců, se kterými byl okamžitě zrušen pracovní poměr dle § 55, odst. 1 zákoníku práce

b) Vzdálenost rozhodná pro poskytování příspěvku se posuzuje jako nejkratší vzdálenost dopravního spoje, který je uveden v jízdním řádu autobusové nebo vlakové dopravy, a který umožňuje zaměstnanci dopravu do zaměstnání a zpět v návaznosti na stanovený začátek a konec pracovní doby

2. Výše příspěvku

a) příspěvek na dopravu do zaměstnání se poskytuje měsíčně v této výši:

- při vzdálenosti od 20 km do 30 km včetně 600 Kč
- při vzdálenosti nad 30 km a do 50 km včetně 1.080 Kč
- při vzdálenosti nad 50 km a do 80 km včetně 1.680 Kč
- při vzdálenosti nad 80 km a do 120 km včetně 2.280 Kč

b) výše příspěvku se krátí o 1 čtvrtinu takto:

b1) za každých pět neodpracovaných dní (dovolená, nemoc) v kalendářním měsíci v místě pracoviště

b2) za každých pět dní v kalendářním měsíci, kdy byla konána pracovní cesta nebo pohotovost z obce trvalého bydliště

3. Výplata příspěvku

Příspěvek se poskytne zaměstnanci na základě žádosti, kterou předloží příslušné personální pracovnici. Příspěvek bude vyplácen s vyúčtováním mzdy a podléhá dani z příjmu a sociálnímu a zdravotnímu pojištění.

4. Závěrečná ustanovení:

a) v případě změny trvalého bydliště, pracoviště nebo jiných údajů, rozhodných pro výplatu příspěvku, je zaměstnanec povinen do 8 dnů tuto skutečnost oznámit příslušné personální pracovnici

b) zkreslení údajů rozhodných pro poskytování příspěvku se považuje za hrubé porušení pracovní kázně

c) výši příspěvku lze krátit, případně neposkytovat v případě, že nebudou vytvořeny dostatečné finanční zdroje pro jeho výplatu.

d) změna místa výkonu práce určená zaměstnavatelem se pro potřeby přiznání příspěvku na podporu regionální mobility uznává počínaje datem 1.1.1993

Příloha č. 4

Osobní účty zaměstnanců

1. Zaměstnavatel zřídí a spravuje každému zaměstnanci osobní účet (dále jen účet) z prostředků sociálního fondu.

2. Účet je zřízen pro každého zaměstnance v hlavním pracovním poměru, který je k 1. 1. kalendářního roku v evidenčním stavu a jehož pracovní poměr je sjednán alespoň na dobu do 31. 12. kalendářního roku s výjimkou členů statutárních orgánů zaměstnavatele, kteří jsou současně zaměstnanci zaměstnavatele. Dále je účet zřízen zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené a uvolněným odborovým funkcionářům.

3. Zaměstnanci, který nastoupí v průběhu roku, nebo se kterým je sjednán pracovní poměr končící před 31. 12. kalendářního roku, se účet vytváří v poměrné výši odpovídající délce pracovního poměru.

4. Zaměstnanci, se kterým je sjednána zkušební lhůta, se účet vytváří až po její uplynutí ve výši odpovídající délce pracovního poměru, nejdéle však po třech měsících.

5. Zaměstnanci, který čerpá neplacené volno delší než 1 měsíc, se účet sníží o dobu čerpání neplaceného volna.

6. Zaměstnanci, který má nejméně jeden den neomluvené absence nebo který hrubým způsobem poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, lze po předchozím souhlasu příslušné odborové organizace částku účtu snížit až do výše přídělu kalendářního roku, ve kterém byla tato skutečnost zjištěna.

7. Částku, která byla zaměstnanci v kalendářním roce přidělena, lze čerpat maximálně do 31. 12. roku následujícího po roce přidělení. Po tomto termínu se účet o tuto částku sníží a ta bude převedena k čerpání dle § 16, bodu 1., písm. c) této kolektivní smlouvy.

8. Z účtu lze hradit ve formě nepeněžního plnění:
   a) rekreační poukazy a zájezdy
      - rekreace a zájezdy organizované přes tuzemské cestovní kanceláře
      - rekreace a zájezdy organizované zaměstnavatelem

      Tato forma příspěvku nepodléhá dani z příjmu do výše 20.000 Kč za rok.

   b) příspěvek na závodní stravování
      - srážka za stravenky dle stanovené kalkulace
      - srážka za závodní stravování ve výši stanovené kalkulací ve stravovacím zařízení EUREST a Majordomus

c) aktivní i pasivní kulturní a sportovní činnost,
   - např. úhrada permanentky do divadel, bazénů, sportovišť, fitness a podobných zařízení,

d) nadstandardní zdravotní péči,
   - úhrada léků, vitamínů, očkování, dioptrických brýlí
   - úhrada stomatologických výkonů,

e) vzdělávací kurzy, školné,
   - úhrada vzdělávacích aktivit či školného

f) dětská rekreace,
   - úhrada rekreace v letních dětských táborech organizovaných zaměstnavatelem či jiným subjektem,
   - úhrada dětské zimní rekreace

g) příspěvky NF Energetika – pomoc v nouzi

9. Čerpání dle odst. 8 a), c), d), e), f) lze realizovat i pro rodinné příslušníky zaměstnance. Okruh rodinných příslušníků je vymezen příslušnými daňovými předpisy.

10. Čerpání z osobního účtu lze realizovat pouze formou nepeněžního plnění, tj. na základě faktury (popř. poštovní poukázky) vystavené na adresu zaměstnavatele v Kč s uvedením jména zaměstnance a účelu platby a předáním vyplněného „Příkazu k úhradě z osobního účtu zaměstnance“.

11. Příděl do osobního účtu se realizuje vždy k 1.1. příslušného kalendářního roku.

Příloha č. 5

Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění

1. Podmínky pro poskytování příspěvku:

Nárok na příspěvek má zaměstnanec za těchto podmínek:

a) Zaměstnanec je v hlavním pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou a v evidenčním stavu a dále zaměstnanec, který není v evidenčním stavu z důvodu uvolnění k výkonu funkce pro odborový orgán působící u zaměstnavatele (dále jen zaměstnanci). V případě zkráceného pracovního úvazku (ne méně než 6 hodin denně) se příspěvek poskytne za podmínky, že tento pracovní poměr je jediným zdrojem příjmu, výjimkou jsou případy, kdy zaměstnanec má omezen pracovní úvazek částečným invalidním důchodem,
b) Zaměstnanci nevznikl nárok na starobní nebo plný invalidní důchod ze sociálního zabezpečení, s výjimkou odchodu do invalidního důchodu z důvodu pracovního úrazu,
c) Zaměstnanec uzavře smlouvu o penzijním připojištění s jedním z vybraných penzijních fondů a spoří si minimálně 100 Kč měsíčně formou srážky ze mzdy.

2. Měsíční výše příspěvku

Příspěvek je poskytován ve dvou složkách:

a) Pevně stanovená částka ve výši 180 Kč
b) Složka počtu nepřetržitě odpracovaných let u zaměstnavatele. Výše této složky je od 1.1.2009 stanovena v částce 20 Kč za každý odpracovaný rok. Počet odpracovaných let se pro tyto účely stanoví jako rozdíl mezi aktuálním rokem a rokem nástupu do společnosti.

3. Závěrečná ustanovení:

a) Příspěvek se poskytuje na základě žádosti, jejíž součástí je kopie platné smlouvy o penzijním připojištění.
b) Příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem bude poukazován přímo penzijnímu fondu a příspěvek zaměstnance bude hrazen penzijnímu fondu srážkou ze mzdy zaměstnance.
c) Příspěvek se neposkytne zaměstnanci na další penzijní připojištění, pokud své předchozí penzijní připojištění, na které mu byl poskytován příspěvek zaměstnavatele, ukončí výplatou odbytného.
d) Zaměstnavatel na požádání sdělí zaměstnanci výši příspěvku, na který mu v daném roce vznikl nárok a v jaké výši mu byl za příslušné období skutečně poukázán.
e) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvky na penzijní připojištění a tyto příspěvky v příslušném roce překročí v úhrnu s příspěvky na životní pojištění zákonnou hranici pro osvobození od daně z příjmu, stávají se zdanitelným příjmem zaměstnance včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění.
f) Měsíční výše příspěvku zaměstnavatele platná k 31.12.2008 se u zaměstnanců zvyšuje s účinností od 1.1.2009 o 43 Kč s výjimkou zaměstnanců, na něž se vztahuje bod 2. těchto pravidel.

Příloha č. 6

Pravidla pro poskytování příspěvku na životní pojištění

Zaměstnavatel v souladu se svou strategií péče o zaměstnance a jejich sociálního zabezpečení bude podle následujících pravidel poskytovat svým zaměstnancům příspěvek na životní pojištění (dále jen ŽP).

1.Příspěvek na ŽP

a) Zaměstnavatel poskytne příspěvek na životní pojištění ve výši 7.500 Kč pouze těm zaměstnancům, kteří se pro něj rozhodnou místo dotace do osobního účtu a současně u nich roční součet všech příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění nepřesáhne daňově uznatelnou výši.
b) Jednorázový příspěvek ve výši 7.500 Kč bude vyplacen na základě žádosti zaměstnance.
c) Na základě žádosti o poskytnutí příspěvku na ŽP se na zaměstnance nevztahuje ustanovení § 16, bodu 3., písm. b) této kolektivní smlouvy.
d) Celkový příděl do sociálního fondu bude snížen o částku, která se bude rovnat počtu zaměstnanců, kteří požádají o příspěvek na ŽP ve výši 7.500 Kč vynásobeno částkou 5.500 Kč.

2. Podmínky vyplácení příspěvku na ŽP

a) Zaměstnanec je v hlavním pracovním poměru a má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou s platností nejméně do konce příslušného kalendářního roku a dále zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené a uvolněným funkcionářům .
b) Zaměstnanec podá písemnou žádost na formuláři, který je k dispozici u personálních referentů, do 30.4. příslušného kalendářního roku,
c) Zaměstnanec přiloží k žádosti kopii smlouvy (popř. dodatku ke smlouvě) o uzavření životního pojištění.
d) Doložená smlouva zaměstnancem o sjednaném ŽP musí splňovat následující podmínky o daňové uznatelnosti příspěvku pro zaměstnavatele dle zákona č. 492/2000 Sb.
    d1) pojistná smlouva je uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou.

    d2) ve smlouvě je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let.

e) Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci příspěvky na životní připojištění a tyto příspěvky v příslušném roce překročí v úhrnu s příspěvky na penzijní připojištění zákonnou hranici pro osvobození od daně z příjmu, stávají se zdanitelným příjmem zaměstnance včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Příloha č. 7

Pravidla pro poskytování zvýhodněné sazby

1. Definice zvýhodněné sazby
   Za zvýhodněnou sazbu (dále jen ZS) jsou ve smyslu těchto pokynů považovány snížené ceny standardních produktů neregulované elektrické energie pro „Domácnosti“ společnosti E.ON Energie, a.s.

2. Cena zvýhodněné sazby
   Cena ZS se týká pouze produktů elektrické energie, netýká se regulovaných cen za distribuci a cen ostatních regulovaných položek.

   Zvýhodněná sazba je stanovena jako procentní podíl standardních cen produktů elektrické energie. Konkrétní procentní podíly jsou stanoveny ve třech skupinách, členěných dle skupin produktů:

   - 1 % cen za MWh produktu E.ON EletřinaKlasik a stálý měsíční plat ve výši 1 Kč/měsíc
   - 1 % cen za MWh produktů E.ON ElektřinaAku a E.ON ElektřinaKombi a stálý měsíční plat ve výši 1 Kč/měsíc
   - 28,14 % ceny produktu E.ON ElektřinaPřímotop, tj. ceny stálého platu a ceny za MWh.

3. Okruh odběratelů, kteří mají nárok na poskytnutí ZS
   a) Zvýhodněná sazba náleží pouze zaměstnancům v pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou a zaměstnancům s pracovním poměrem uzavřeným na dobu určitou, který trvá minimálně 2 roky.
   b) Zvýhodněná sazba náleží pouze těm zaměstnancům, kteří byli k 31.12.2008 odběrateli zvýhodněné sazby.
   c) Nárok na ZS mají pouze odběratelé jejichž odběrné místo je připojeno na distribuční soustavu E.ON Distribuce, a.s..

4. Ostatní podmínky a přechodná ustanovení
   a) Ostatní podmínky pro užívání zvýhodněné sazby jsou stanoveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele (Prováděcí pokyny pro poskytování ZS), jejichž změna podléhá předchozímu projednání s odborovou organizací.
   b) Smluvní strany se dohodly, že poskytování zvýhodněné sazby dle pravidel uvedených v Příloze č. 7 této kolektivní smlouvy bude ukončeno k 30.4.2009.

Příloha č. 7a

Pravidla pro poskytování kompenzace za zrušení zvýhodněné sazby

Smluvní strany se dohodly na následujících kompenzacích za zrušení zvýhodněné sazby (ZS).

1. Okruh zaměstnanců, kteří mají nárok na poskytování kompenzace za zrušení ZS
   a) Zaměstnanec bude v pracovním poměru ke dni 1.1.2009,
   b) Zaměstnanec bude odběratelem ZS ke dni 30.4.2009 s výjimkou zaměstnanců, kteří odešli od 1.1.2009 do 30.4.2009 do starobního nebo invalidního důchodu a zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 56 písm. a) zákoníku práce,
   c) Do 30. dubna 2009 nebude se zaměstnancem uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru nebo nebude podána výpověď z pracovního poměru.

2. Možnosti kompenzací
   a) jednorázová kompenzace
   bude vyplacena zaměstnancům, kteří o ni požádají do 31.1.2009, a to ve výši která je závislá na datu, kdy zaměstnanci vznikne nárok na starobní důchod:

Nárok na starobní důchod	*Hodnota kompenzace v Kč*
do 31.12.2011	60.000
do 31.12.2013	50.000
do 31.12.2018	40.000
po 1.1.2019	30.000

nebo

   b) možnost výběru z trvalých variant kompenzace
   zaměstnanec, který si nezvolí výplatu jednorázové kompenzace má možnost si vybrat jednu z následujících variant:

      1. příspěvek do penzijního připojištění nebo životního pojištění ve výši 12.000 Kč za rok
      2. příspěvek do osobního účtu ve výši 10.000 Kč za rok
      3. finanční plnění ve výši 6.500 Kč za rok

- tyto částky budou od roku 2010 vždy k 1.1. navýšeny o meziroční průměrný index růstu cen standardních produktů neregulované elektrické energie pro „Domácnosti“ společnosti E.ON Energie, a.s., maximálně však o 10%.

3. Stanovení varianty kompenzací ze strany zaměstnance

Zaměstnanec – odběratel zvýhodněné sazby, který má nárok na kompenzaci dle bodu 1., si nejpozději do 30.1.2009 zvolí jednu z možností kompenzací dle bodu 2. a zvolenou variantu oznámí příslušné personální referentce. V případě, že si zaměstnanec do 31.1.2009 nezvolí žádnou variantu kompenzace, bude mu automaticky určena varianta trvalého příspěvku do osobního účtu.

4. Změna zvolené trvalé varianty kompenzace

Zaměstnanci mohou změnit zvolenou variantu trvalé kompenzace dle bodu 2., písm. b) vždy k 1.1. kalendářního roku. Změnu je nutno oznámit předem příslušné personální referentce, nejdříve však dva měsíce před datem změny a nejpozději do 30.11..

5. Termíny výplat a poskytování kompenzací
   a) Výplata jednorázové kompenzace dle bodu 2., písm. a) bude provedena společně s výplatou mzdy za měsíc květen roku 2009.
   b) Příspěvek do penzijního připojištění nebo do životního pojištění dle bodu 2., písm. b) bude každoročně poskytován zaměstnancům jednorázově, a to za měsíc červen.
   c) Příspěvek do osobního účtu dle bodu 2., písm. b) bude každoročně poskytován zaměstnancům vždy přídělem k 1.1..
   d) Finanční plnění dle bodu 2. písm. b) bude zaměstnanci každoročně vyplaceno jednorázově, a to společně s výplatou mzdy za měsíc červen.

6. Ostatní podmínky a ustanovení
   a) V případě ukončení pracovního poměru do 30.6. příslušného kalendářního roku bude zaměstnanci vyplacena nebo poskytnuta kompenzace dle bodu 2., písm. b) v poměrné roční výši,
   b) Částku, která byla zaměstnanci v kalendářním roce přidělena do osobního účtu dle bodu 2., písm. b), lze čerpat maximálně do tří let od přidělení.
   c) Příspěvek na penzijní připojištění bude poskytován zaměstnancům jen při splnění podmínek pro poskytování příspěvku dle Přílohy č. 5, bodu 1., písm. c) této kolektivní smlouvy.
   d) Příspěvek na životní pojištění bude poskytován zaměstnancům jen při splnění podmínek pro vyplácení příspěvku dle Přílohy č. 6, bodu 2., písm. c) a d) této kolektivní smlouvy.

Příloha č. 8

Pravidla pro poskytování půjček

1. Vyčlenění prostředků
   Zaměstnavatel vyčlenil z nerozděleného zisku prostředky na poskytování půjček zaměstnancům ve výši 10.728.000 Kč ročně.

2. Rozdělení a použití prostředků
   Prostředky vyčleněné pro poskytování půjček zaměstnancům zaměstnavatele jsou rozděleny do těchto dvou skupin:

   a) rezerva pro stabilizaci zaměstnanců
      Půjčky dle tohoto bodu mohou být poskytovány na:

      1) pořízení bytu nebo rodinného domku, složení členského podílu na družstevní byt, provedení stavebních úprav rodinného domku nebo bytu, jehož je zaměstnanec uživatelem nebo vlastníkem,
      2) k překlenutí tíživé finanční situace.

      Pro tento druh půjček jsou vyčleněny zdroje ve výši 1.000.000 Kč. O jejich poskytnutí rozhoduje jednatel společnosti pověřený personálními otázkami v součinnosti s příslušným odborovým orgánem na návrh vedoucího organizační jednotky.

      Maximální výše půjčky pro účely dle bodu 1) činí 100.000,- Kč a dle bodu 2) činí 20.000 Kč.

      Žádosti o půjčku dle bodu a) předkládají zaměstnanci na příslušných tiskopisech v průběhu roku příslušnému vedoucímu, který je postoupí útvaru personalistiky.

   b) ostatní účely:
      Půjčky dle tohoto bodu mohou být poskytovány na:

      1) pořízení bytu nebo rodinného domku, složení členského podílu na družstevní byt, provedení stavebních úprav rodinného domku nebo bytu, jehož je zaměstnanec uživatelem nebo vlastníkem,
      2) koupě bytového zařízení,
      3) k překlenutí tíživé finanční situace,
      4) úpravy související se zrušením zvýhodněné sazby elektrické energie.

      Objem prostředků vyčleněný pro poskytování půjček na účely dle bodu 1 až 3 činí 5.258.000 Kč a dle bodu 4 činní 4.470.000 Kč. O jejich poskytování rozhoduje odborový orgán na základě doporučení příslušného vedoucího organizační jednotky.

Maximální výše půjčky pro účely dle bodů 1), 2), 4) činí 100.000,- Kč a dle bodu 3) činí 20.000,- Kč.
Žádosti o půjčku dle bodu b) předkládají zaměstnanci na příslušných tiskopisech ZO ECHO. Odborový orgán předá schválené žádosti útvaru personalistiky v průběhu kalendářního roku.

3. Hospodaření s prostředky
   a) Půjčku lze poskytnout zaměstnanci v hlavním pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou. Výjimečně lze půjčku dle bodu 2. písmene b) bodu 3) poskytnout zaměstnanci v hlavním pracovním poměru na dobu určitou.

   b) Součet nesplaceného zůstatku půjčky z minulých let a výše poskytnuté půjčky nesmí být vyšší než:
      - 100.000,- Kč v případě užití na bytové účely
      - 20.000,- Kč v případě půjčky na překlenutí tíživé finanční situace
   c) Minimální výše půjčky činí 10.000,- Kč
   d) Výše splátek je určena výší poskytnuté půjčky s ohledem na dobu splatnosti:

od 10.000,-	do 15.000,- Kč	min. splátka 400,- Kč
15.001,-	20.000,- Kč …	600,- Kč
20.001,-	25.000,- Kč …	800,- Kč
25.001,-	30.000,- Kč ...	1.000,- Kč
30.001,-	40.000,- Kč ...	1.200,- Kč
40.001,-	50.000,- Kč ...	1.500,- Kč
50.001,-	70.000,- Kč ...	2.000,- Kč
70.001,-	90.000,- Kč ...	2.500,- Kč
90.001,-	100.000,- Kč ...	3.000,- Kč

   e) Ve výjimečných případech může pověřený jednatel společnosti na žádost zaměstnance rozhodnout o prodloužení doby splatnosti.
   f) Finanční prostředky určené na poskytnutí půjčky se převádí na běžný účet u peněžního ústavu, na který je zaměstnanci poukazována mzda.
   g) Užití této půjčky na účely uvedené v podmínkách pro poskytování půjček, musí zaměstnanec prokázat do 90 dnů od převodu na běžný účet.
   h) Při poskytnutí půjčky ve výši 30.001,- Kč a výše budou při uzavření smlouvy požadováni dva ručitelé z řad zaměstnanců, jejichž pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou nebo ručení příslušné odborové organizace.
   i) Při skončení pracovního poměru s výjimkou odchodu do starobního a invalidního důchodu je půjčka splatná do šesti měsíců ode dne ukončení pracovního poměru.

Výjimečně může pověřený jednatel společnosti termín splatnosti prodloužit. Zaměstnanec je při ukončení pracovního poměru povinen písemně uznat dluh co do důvodu a výše a zavázat se ke splátkám tak, aby byl zůstatek splacen ve stanovené lhůtě.

j) Při ukončení pracovního poměru z důvodů organizačních změn zůstává původní platební kalendář, přičemž zaměstnanec je povinen písemně uznat dluh co do důvodu a výše a zavázat se ke splátkám tak, aby byl zůstatek splacen ve stanovené lhůtě.
k) Zůstatek půjčky lze ve výjimečných a zvlášť závažných důvodech prominout.

4. Závěrečné ustanovení

Termíny pro odevzdání žádostí o půjčky budou pro příslušný kalendářní rok dohodnuty s odborovým orgánem a následně oznámeny zaměstnancům.

Příloha č. 9

Rekreační střediska zaměstnavatele:

ceny pro zaměstnance, důchodce a rodinné příslušníky.

Ceny rekreačních středisek :

Rekreační středisko	Cena Kč/osoba/den	Rekreační středisko	Cena Kč/osoba/den
Bzové	50,-	Malá Morávka	50,-
Hamštejn	90,-	Rajnochovice	80,-
Jenišov – vila / pokoj	70,- / 50,-	Silvie	70,-
Jozef	90,- / 100,-*	Smraďavka	70,-
Lopeník	70,-	Suchý	50,-
Lučina	70,-	Telč	200,- až 400,-
Ludvíkov	50,-	Velký Meder	90,-
Luhačovice	70,-	Vranov – Penzion M	70,-
Malá Morávka – Chalupa za křížkem	70,-	Vranov – Štítary	50,-

* Cena 100 Kč je stanovena pro zimní období, tj. v době od 15. 12. – 31. 3.

Příloha č. 10

Odstupné

Smluvní strany se dohodly na následujících podmínkách výplaty odstupného.

1. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

2. Vedle zákonného odstupného, uvedeného v bodě 1., náleží zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr **více než 36 měsíců před nárokem na starobní důchod** další odstupné dle následujících podmínek:

   2.1 Při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce přísluší, vedle zákonného**,** základní odstupné ve výši pětinásobku průměrného výdělku.

   2.2 Vedle zákonného a základního odstupného náleží zaměstnanci, kterému nevznikl nárok na odstupné dle článku 3., při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů další zvýšené odstupné při splnění následujících podmínek (dále jen "zvýšené odstupné"):

   a) zvýšené odstupné ve výši dvou průměrných výdělků za každých pět let nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele s tím, že do této doby se započítává i doba pracovního poměru u všech právních předchůdců zaměstnavatele a jejich právních předchůdců,

   b) zvýšené odstupné ve výši dvou průměrných výdělků zaměstnanci se změněnou pracovní schopností nebo zaměstnanci se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením,

   c) zvýšené odstupné ve výši jednoho průměrného výdělku za každé zdravotně postižené dítě s přiznaným statutem ZTP, které žije se zaměstnancem ve společné domácnosti a na které zaměstnanec či jeho manžel uplatňuje daňovou úlevu,

   d) zvýšené odstupné ve výši dvou průměrných výdělků zaměstnanci, jehož manželka (družka) nebo manžel (druh) je osobou, za kterou je plátcem pojistného na

zdravotní pojištění ke dni ukončení pracovního poměru stát,

e) zvýšené odstupné ve výši dvou průměrných výdělků za každé dítě, které žije se zaměstnancem ve společné domácnosti a na které zaměstnanec či jeho manžel nebo manželka uplatňuje daňovou úlevu,

f) zvýšené odstupné ve výši jednoho průměrného výdělku zaměstnanci, který je samoživitelem a trvale pečuje alespoň o jedno dítě, které žije se zaměstnancem ve společné domácnosti a na které zaměstnanec uplatňuje daňovou úlevu,

g) zvýšené odstupné ve výši jednoho průměrného výdělku pro zaměstnance, jejichž manžel (manželka, druh – družka) odejde od zaměstnatele z organizačních důvodů do doby 12 po sobě jdoucích měsíců,

3. Vedle zákonného odstupného, uvedeného v bodě 1., náleží zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr **méně než 36 měsíců před nárokem na starobní důchod** další odstupné dle následujících podmínek:

3.1 Při skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zákoníku práce přísluší odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

3.2 Odstupné v závislosti na počtu odpracovaných let

Odstupné je závislé na předchozí délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele (včetně jeho právních předchůdců) a počtu kalendářních měsíců, které zaměstnanci chybí do nároku na řádný starobní důchod. Počet chybějících měsíců se vynásobí příslušným koeficientem a zaokrouhlí na celé průměrné výdělky dle matematických pravidel.

Délka prac.poměru	2	4	6	8	10	12	14	16
Koeficient	**0,024**	**0,049**	**0,073**	**0,097**	**0,122**	**0,146**	**0,170**	**0,194**
Délka prac.poměru	18	20	22	24	26	28	30 a více	
Koeficient	**0,219**	**0,243**	**0,267**	**0,292**	**0,316**	**0,340**	**0,365**	

4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52, písmeno a) až c) zákoníku práce a který byl ke dni 31.12.2008 odběratelem zvýhodněné sazby, náleží:

   a) další odstupné ve výši jednoho průměrného výdělku za podmínky, že odpracoval u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců nejméně 5 roků,

   b) další odstupné ve výši dvou průměrných výdělků za podmínky, že odpracoval u zaměstnavatele a jeho právních předchůdců nejméně 10 roků.

5. Zaměstnanci může být vyplaceno maximálně 23 násobků průměrného výdělku.