

**Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat
v odvětvích**

Klíčová aktivita č. 06

**Rozvoj a posilování spolupráce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,
podpora kolektivního vyjednávání, řešení témat**

Platforma: kultura

Analýza souboru kolektivních smluv

Praha, leden 2020



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Analýza souboru kolektivních smluv

V souladu se zadáním klíčové aktivity č. 06 diskutovala expertní skupina ustavená pro platformu „Kultura“ možnosti, jakými účinně toto zadání naplnit. Jedním ze závěrů, jak posílit spolupráci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a podpořit kolektivní vyjednávání, bylo zpracování návrhu „vzorové“ (modelové) kolektivní smlouvy jako praktického nástroje podpory kolektivního vyjednávání, a to ve dvou verzích:

- užší, která by byla založena především na ujednáních nad rámec zákoníku práce (benefity, ujednání ve prospěch zaměstnanců...) a na specifikacích obecných ustanovení pro konkrétní podmínky dané instituce (sjednání lhůt, termínů, konkretizace podmínek činnosti odborové organizace ad.)
- širší, která by plnila jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance i určité informační funkce (s využitím vybraných odkazů a „citací“ ze zákoníku práce by poskytla přehled důležitých práv a povinností obou stran sociálního dialogu).

Významným zdrojem dat pro přípravu modelové kolektivní smlouvy se stal soubor kolektivních smluv, který expertní skupina získala z institucí, v nichž působí odborové organizace. Shromážděný soubor obsahuje 36 kolektivních smluv: 16 kolektivních smluv uzavřených v muzeích, 5 kolektivních smluv z galerií, 2 smlouvy uzavřené v knihovnách a 2 uzavřené v divadlech; dále kolektivní smlouvu Národního památkového ústavu a Národního filmového archivu a 9 kolektivních smluv z dalších kulturních institucí a organizací ochrany přírody.

Shromážděné kolektivní smlouvy byly analyzovány především z hlediska sjednaných plnění nad rámec zákoníku práce, specifických benefitů poskytovaných zaměstnavatelem v rámci činnosti instituce a z hlediska konkretizací obecných ustanovení zákoníku práce pro danou instituci (podmínky pro činnost odborové organizace, sjednání lhůt a termínů v rámci informačních povinností a projednání ad.).

Analýza kolektivních smluv a kolektivního vyjednávání

Expertní skupinu tvořili zástupci sociálních partnerů příspěvkových organizací poskytujících veřejné služby především v oblasti kultury, jejichž zřizovateli jsou ministerstvo kultury a územní samosprávné celky (kraje a obce). Ve většině těchto institucí, resp. těch, v nichž působí odborové organizace, jsou uzavírány podnikové kolektivní smlouvy, a to buď na časově omezené období (obvykle 1 roku) nebo i na dobu neurčitou.

Kolektivní vyjednávání v organizacích veřejné služby a správy (a tedy i v těch, které působí v sektoru kultury) má svá specifika a v mnohém se liší od kolektivního vyjednávání ve výrobní sféře a privátním sektoru. Tato specifika jsou evidentní i v souboru analyzovaných kolektivních smluv:

Zatímco při kolektivním vyjednávání ve výrobní sféře a privátním sektoru je klíčovým tématem vyjednávání o platech, v oblasti veřejné služby a správy se o platech nevyjednává, neboť odměňování v organizacích tohoto sektoru se řídí nařízením vlády – aktuálně nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě (o možnostech vyjednávání v oblasti odměňování ve veřejné službě a správě viz níže).

Dlouhodobě je předmětem diskusí také možnost vyjednat v kolektivních smlouvách benefity nad rámec zákona. Zaměstnavatelé v příspěvkových organizacích a organizačních složkách státu často odmítají přistoupit na ujednání, která jdou nad rámec zákoníku práce s tím, že jim to nedovolují právní předpisy a rozpočtová pravidla. Většina kolektivních smluv tak obsahuje minimální počet ujednání nad rámec zákoníku práce. Tato skutečnost se odráží i v analyzovaných kolektivních smlouvách – obsahují minimální počet benefitů a jejich velkou část tvoří ujednání „garantovaná“ zákoníkem práce.

Vyšší míru uplatnění smluvní svobody, a tedy i významné rozšíření možností kolektivního vyjednávání umožnil subjektům pracovněprávních vztahů nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007. Na základě analýzy shromážděných kolektivních smluv je zjevné, že i po dvanácti letech aplikace nového zákoníku práce využili sociální partneři možnosti sjednat práva zaměstnanců odlišným způsobem (nebo dokonce sjednat taková práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, které zákoník práce nezná) jen částečně.

Praxe ukazuje, že jedním z důvodů je skutečnost, že výbory odborových organizací, které za zaměstnance kolektivně vyjednávají, se nedostatečně orientují v možnostech, jež jim zákoník práce nabízí. Podstatnou roli však hraje, jak je uvedeno výše, i okolnost, že někteří zaměstnavatelé odmítají přistoupit na možnost poskytovat svým zaměstnancům plnění nad rámec minima stanoveného zákoníkem práce, a to s poukazem na to, že jim takováto plnění neumožňují rozpočtová pravidla. Výsledkem pak jsou kolektivní smlouvy pouze nebo z větší části „opisující“ vybraná ustanovení zákoníku práce.

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) získala od Ministerstva financí ČR stanovisko, podle něhož rozpočtová pravidla (především zákony č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých stávajících zákonů a č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů) umožňují hradit z rozpočtu výdaje podle zvláštního zákona, tj. připouštějí možnost poskytovat plnění i podle zákoníku práce, přičemž ten umožňuje sjednat nebo stanovit práva zaměstnanců ve vyšším než minimálním rozsahu nebo dokonce sjednat či stanovit práva nová, zákonem neupravená.

V praxi se však ukazuje, že zásadní limity kolektivního vyjednávání v příspěvkových organizacích nemají právní, ale spíše věcnou povahu – zaměstnavatelé se musí pohybovat v rámci možností svého rozpočtu. Toho jsou si samozřejmě vědomy i odborové organizace, a proto už předem některá možná plnění z kolektivního vyjednávání vylučují. Analýza shromážděných kolektivních smluv ukazuje, že se i přesto odborovým organizacím působícím

v příspěvkových organizacích státu a v územních samosprávných celcích daří některá plnění „nad rámec zákoníku práce“ vyjednat:

Plnění nad rámec minima stanoveného zákoníkem práce

- Nejčastějším příkladem takovýchto ujednání je zvýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, a to obvykle podle délky trvání pracovního poměru.
- Naopak pouze v ojedinělých případech se podařilo v analyzovaných kolektivních smlouvách sjednat tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, tj. závazek zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až d) jinou, pro něj vhodnou práci.
- Plnění nad rámec minima stanoveného zákoníkem práce se podařilo v několika kolektivních smlouvách sjednat i v případě úpravy hromadného propouštění: Lhůta pro informování odborové organizace o záměru zaměstnavatele byla zvýšena z 30 na 60 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům (viz § 62 odst. 2). Lhůta pro skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance byla sjednána na 90 dnů (místo 30 dnů) po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 zákoníku práce příslušnému úřadu práce.
- Analyzovaný soubor kolektivních smluv dokládá, že se stále častěji mezi „benefity“ objevuje tzv. indispoziční volno, nebo také volno z kolektivní smlouvy, volno nad rámec zákoníku práce (případně „sick days“), tj. pracovní volno s náhradou platu (obvykle v rozsahu 2 až 5 dnů) v případě zdravotní indispozice nevyžadující lékařské ošetření a pracovní neschopnost, k vyřízení neodkladných osobních záležitostí apod.
- V oblasti překážek v práci na straně zaměstnance se v části analyzovaných kolektivních smluv podařilo sjednat pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku nad rámec stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jde např. o pracovní volno s náhradou platu při doprovodu dítěte do 1. třídy základní školy v první školní den, o navýšení pracovního volna při vlastní svatbě, k přestěhování nebo k účasti při porodu manželky/družky apod.
- Další případy ujednání nad rámec zákoníku práce se vztahují k pracovní době a době odpočinku, nejčastěji jde o úpravu nepřetržitého odpočinku při pracovní cestě a dobu strávenou na pracovní cestě dopravou do určeného cíle pracovní cesty a zpět.
- V analyzovaných kolektivních smlouvách se objevují i ujednání o tzv. nabídkové povinnosti, tj. závazek zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci, u kterého je dán některý z výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo u něhož dochází ke skončení pracovního poměru na dobu určitou, jiné vhodné pracovní zařazení.

- Dalším příkladem ujednání nad rámec zákoníku práce jsou ujednání o poskytnutí pracovního volna k výkonu jiné odborové činnosti (tedy činnosti, která bezprostředně nesouvisí s výkonem funkce člena orgánu odborové organizace) s náhradou platu, a to obvykle ve výši průměrného výdělku.
- V řadě institucí, jejichž kolektivní smlouvy máme k dispozici, pracují vynikající odborníci, kteří se věnují i pedagogické, přednáškové a lektorské činnosti. Některé z těchto kolektivních smluv obsahují i ujednání o poskytnutí pracovního volna podle § 203 odst. 2 písm. f) zákoníku práce s náhradou platu (zaměstnavatelé si jsou vědomi toho, že uvedené činnosti těchto zaměstnanců zvyšují prestiž institucí).

Benefity poskytované zaměstnavatelem v rámci specifických možností a činností instituce

V řadě kolektivních smluv jsou sjednány benefity (často nevyžadující přímé finanční náklady), jejichž poskytování je vázáno na specifické možnosti a činnosti zaměstnavatele. Takovýmito benefity nejčastěji jsou:

- poskytnutí volných vstupenek do expozic, objektů, na výstavy a jiné akce a aktivity pro rodinné příslušníky zaměstnance
- poskytnutí volných vstupenek do expozic, objektů, na výstavy a jiné akce a aktivity pro bývalé zaměstnance
- poskytnutí slev na publikace a jiné tiskoviny vydávané zaměstnavatelem
- možnost bezplatné zápůjčky vybraných zařízení, přístrojů... (např. přívěsný vozík za auto)
- možnost bezpečné úschovy jízdních kol a umožnění parkování osobních vozidel.

Specifikace a konkretizace obecných ustanovení zákoníku práce

Součástí téměř všech analyzovaných kolektivních smluv je sjednání podmínek pro řádný výkon činnosti odborové organizace dle § 227 zákoníku práce. Obsahem takovýchto ujednání je např.:

- poskytnutí uzamykatelné místnosti s počítačem a tiskárnou, připojení k internetu, pevné telefonní linky nebo mobilního telefonu
- poskytnutí dalšího nezbytného administrativního a technického vybavení (např. tonerů, papírů do tiskárny, kancelářských potřeb apod.)
- zřízení/poskytnutí e-mailové adresy
- poskytnutí zasedací místnosti k pořádání členských schůzí odborové organizace
- úhrada nákladů na pořízení/zpracování nezbytných odborných podkladů (obvykle podkladů sloužících kolektivnímu vyjednávání).

Dalšími typy ujednání vztahujících se ke spolupráci smluvních stran bývá:

- sjednání rozsahu pracovního volna s náhradou platu k výkonu funkce odborového funkcionáře
- poskytnutí pracovního volna s náhradou platu ve výši průměrného výdělku zaměstnanci k výkonu jiné odborové činnosti (např. k účasti na odborových konferencích, sjezdech, na zasedáních odborových orgánů nebo na pořádání volnočasových aktivit)

- závazek zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům – členům odborové organizace pracovní volno k účasti na členské schůzi (často bývá sjednán i rozsah tohoto volna v rámci kalendářního roku)
- sjednání lhůt, v jejichž rámci musí odborová organizace zaměstnavateli oznamovat a projednat s ním termíny školení (případně dalších aktivit) a počet zúčastněných zaměstnanců.

Většina kolektivních smluv obsahuje i ujednání, která specifikují součinnost smluvních partnerů v oblasti informování, projednání a spolurozhodování:

- způsob předávání informací a dokumentů (listinná podoba, elektronický způsob, konkretizace mailových adres...)
- lhůty pro poskytování informací o nových pracovních poměrech a pracovních poměrech ukončených (včetně struktury informace)
- konkretizaci lhůt a termínů, které jsou v zákoníku práce uváděny pod obecným označením „v dostatečném předstihu“ (např. lhůty, ve kterých je zaměstnavatel povinen plnit vůči odborové organizaci informační povinnosti, lhůty, ve kterých je povinen projednat s odborovou organizací opatření týkající se většího počtu zaměstnanců apod.)
- specifikaci termínu „větší počet zaměstnanců“ v podmínkách daného zaměstnavatele (instituce)
- specifikaci termínu „profesní skupina“ pro účely informování o vývoji platů, průměrného platu a jeho jednotlivých složek v souvislosti s plněním informační povinnosti podle § 287 odst. 1 písm. a) zákoníku práce
- konkretizaci způsobu a lhůt předávání dokumentů a vyjádření v případech, kdy je zaměstnavatel povinen získat předchozí souhlas odborové organizace.

V oblasti poskytování náhrad výdajů jsou nejčastějšími ujednáními:

- dohoda na konkrétní výši stravného v rámci rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 zákoníku práce
- dohoda o poskytování kapesného při zahraničních cestách zaměstnanců podle § 170 odst. 3 a § 179 odst. 1 a 2 zákoníku práce
- dohoda o poskytování náhrad při přijetí do zaměstnání, přeložení do jiného místa výkonu práce nebo při dočasném přidělení (např. o délce poskytování těchto náhrad ad.)
- dohoda o konkrétní výši náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení nebo jiných věcí potřebných k výkonu práce.

V kolektivních smlouvách jsme zaznamenali i konkretizovaná ujednání vztahující se k pracovním podmínkám zaměstnanců:

- dohoda o způsobech bezpečné úschovy svršků a dalších osobních věcí, které s sebou obvykle nosí zaměstnanci do zaměstnání
- dohoda o vybavení pracovišť tak, aby bylo umožněno stravování zaměstnanců na pracovišti (kuchyňky vybavené lednicí, mikrovlnou troubou, rychlovarnou konvicí ad.) a odpočinek zaměstnanců v průběhu směny (např. při bezpečnostních přestávkách apod.).

Specifika vyjednávání o platech a odměňování zaměstnanců

Úprava platů a odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě (tedy i v kulturních institucích, které jsou předmětem našeho zájmu) se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalších právních předpisů, která ve vztahu k určitým právům zaměstnanců upravují jejich nejvyšší přípustný rozsah, případně právě takový rozsah, který má být uplatněn, s vyloučením jakéhokoli smluvního ujednání. Platy zaměstnanců veřejných služeb a správy proto nejsou předmětem kolektivního vyjednávání.

Z ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce totiž vyplývá, že plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a jeho prováděcí předpisy, mezi něž patří zejména nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Z těchto předpisů vyplývají závazná pravidla zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů a výše jednotlivých platových tarifů, které zaměstnanci na základě zařazení do příslušné třídy a stupně přísluší.

V kolektivních smlouvách se proto objevují pouze ta ujednání, která specifikují úpravu poskytování netarifních složek platů, jako je osobní příplatek nebo odměny. V souboru analyzovaných kolektivních smluv jsou nejčastějšími ujednáními z oblasti odměňování:

- ujednání o termínu pro výplatu platu
- ujednání o pravidlech pro zvláštní určení platového tarifu podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
- úprava poskytování osobních příplatků – dohoda o kritériích pro přiznání a změnu osobních příplatků, způsob a frekvence hodnocení kritérií pro účely poskytování osobních příplatků apod.

Obsah analyzovaných kolektivních smluv

Na základě analýzy shromážděných kolektivních smluv lze konstatovat, že nejdůležitějšími a nejfrekventovanějšími oblastmi kolektivního vyjednávání v kulturních institucích jsou:

- spolupráce smluvních stran a podmínky pro činnost odborových organizací (vzájemné vztahy smluvních stran)
- informace (informování), projednání
- spolurozhodování
- odměňování zaměstnanců
- pracovní doba a doba odpočinku
- dovolená
- pracovní poměr a skončení pracovního poměru
- pracovní a sociální podmínky zaměstnanců
- poskytování cestovních náhrad
- odborný rozvoj zaměstnanců
- překážky v práci
- BOZP
- náhrada škody

- tvorba a čerpání FKSP
- další/specifická ujednání
- závěrečná ustanovení
- přílohy.

Výše uvedená analýza shromážděných kolektivních smluv se stane východiskem pro zpracování vzorové (modelové) kolektivní smlouvy.