

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2023

Dominika Štveráková

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Činnost odborové organizace u zaměstnavatele  
Bakalářská práce

2023

Dominika Štveráková

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Dominika Štveráková**  
Osobní číslo: **E20515**  
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**  
Specializace: **Management podniku**  
Téma práce: **Činnost odborové organizace u zaměstnavatele**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

## Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat činnost odborové organizace v rámci zaměstnavatele. V práci bude provedena deskripce právní úpravy činnosti odborové organizace se zaměřením na problematiku informování a projednávání záležitostí s odborovou organizací v rámci zaměstnavatele a na situace, kdy zaměstnavatel potřebuje k vybraným jednáním souhlas odborové organizace. Bude provedena analýza činnosti konkrétní odborové organizace u vybraného zaměstnavatele. Na základě zjištěných poznatků bude provedena syntéza a podány návrhy a doporučení pro praxi zaměstnavatele, příp. odborové organizace.

Osnova:

- Odborová organizace.
- Práva a povinnosti odborové organizace.
- Práva a povinnosti zaměstnavatele.
- Kolektivní vyjednávání.
- Odborová organizace v praxi.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

HOMFRAY, Šárka, Dominika KLEVETOVÁ a Michal STANĚK. *Praktický průvodce státní službou*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-1756-7.  
HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.  
PICHRT, Jan a Jakub TOMŠEJ, ed. *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7598-589-7.  
ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.  
TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2022*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3539-4.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.**  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.** v.r.  
děkan

L.S.

**doc. Ing. Michaela Kotková Strítěská, Ph.D.** v.r.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji:

Práci s názvem Činnost odborové organizace u zaměstnavatele jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2023

Dominika Štveráková v.r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu JUDr. Martinu Šmídovi za jeho odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat předsedkyni a další člence odborové organizace, o níž jsem zpracovávala tuto bakalářskou práci za trpělivou pomoc a velmi přínosné rady.

Také bych chtěla poděkovat svým nejbližším za podporu a trpělivost po celou dobu studia.

## **ANOTACE**

*Bakalářská práce se zabývá oblastí odborové organizace a kolektivního vyjednávání. První část je zaměřena na právní úpravu, subjekty a formy kolektivních pracovněprávních vztahů. Popisuje také kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy a kolektivní spory. V druhé části práce je analýza činnosti odborové organizace a doporučení pro jednotlivé strany kolektivního vyjednávání.*

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

*odborová organizace, kolektivní pracovní právo, kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, kolektivní spory, zaměstnanci, zaměstnavatelé, práva*

## **TITLE**

*Activity of the trade union organization with the employer*

## **ANNOTATION**

*The bachelor thesis deals with the field of trade union organization and collective bargaining. The first part is focused on legislation, subjects and forms of collective labor law. It also describes collective bargaining, collective agreements and collective disputes. The second part of the thesis contains an analysis of the trade union's activities and recommendations for individual parties to collective bargaining.*

## **KEYWORDS**

*trade union organization, collective labor law, collective agreement, collective bargaining, collective disputes, employees, employers, law*

# OBSAH

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK.....	10
ÚVOD.....	11
<b>1. KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....</b>	<b>12</b>
1.1. Pracovní právo.....	12
1.2. Kolektivní pracovní právo.....	12
1.3. Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů.....	12
1.3.1. Stát.....	12
1.3.2. Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	12
1.3.3. Zaměstnanci.....	13
1.3.4. Odborová organizace.....	13
1.3.5. Rada zaměstnanců.....	15
1.3.6. Zástupce pro oblast BOZP při práci.....	16
1.3.7. Evropská rada zaměstnanců.....	16
1.4. Jednotlivé formy kolektivních pracovněprávních vztahů.....	17
1.4.1. Právo na odborové sdružování a vznik.....	17
1.4.2. Právo na informace.....	17
1.4.3. Právo na projednání.....	18
1.4.4. Právo na spolurozhodování.....	19
1.4.5. Právo kontroly.....	19
<b>2. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SMLOUVY.....</b>	<b>20</b>
2.1. Pojem kolektivní vyjednávání.....	20
2.2. Pojem, právní úprava a cíl kolektivních smluv.....	20
2.3. Druhy kolektivních smluv.....	21
2.4. Obsah a uzavírání kolektivních smluv.....	21
2.5. Subjekty kolektivního vyjednávání.....	22
2.6. Výstup kolektivního vyjednávání.....	23
2.6.1. Dosažení dohody v procesu kolektivního vyjednávání.....	23
2.6.2. Nedosažení dohody v procesu kolektivního vyjednávání.....	24
<b>3. ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE V KONKRÉTNÍM PODNIKU.....</b>	<b>27</b>
3.1. Společnost Backer Elektro CZ a.s.....	27
3.2. Odborová organizace OS KOVO.....	27
3.3. Zákoník práce.....	30



3.3.1. Pracovněprávní vztahy.....	30
3.3.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	42
3.4. Přehled činnosti OS KOVO Backer Elektro CZ a.s.....	46
3.5. Analýza kolektivní smlouvy firmy Backer Elektro CZ a.s.....	50
3.6. Doporučení pro odborovou organizaci.....	52
ZÁVĚR.....	55
POUŽITÁ LITERATURA.....	56
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

a.s.	Akciová společnost
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
hod.	hodina
IČO	Identifikační číslo osoby
odst.	odstavec
OOPP	Osobní a ochranné pracovní prostředky
OS KOVO	Odborový svaz KOVO
písm.	písmeno
Sb.	Sbírka zákonů
spol. s r. o.	společnost s ručením omezeným
ZO	Základní organizace

## ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma s názvem Činnost odborové organizace u zaměstnavatele, které zapadá do oblasti kolektivního pracovního práva. S touto problematikou jsem se v mém studijním oboru setkala spíše okrajově, ale přesto jsem mohla při tvorbě bakalářské práce uplatnit všechny své dosavadní znalosti a vědomosti, které jsem si touto prací ještě prohloubila a obohatila o nové poznatky.

Odborové organizace jsou nedílnou součástí většiny společností a jsou součástí velmi důležitou. Jsou chápány jako významný prostředek přispívající ke spojení názorů zaměstnanců se zaměstnavateli.

Ve své práci jsem ohledně právních předpisů vycházela především ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a také zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Převážně jsem ale používala již zmíněný zákoník práce.

V první kapitole se věnuji kolektivním pracovněprávním vztahům a jejich právní úpravě, přičemž zde definuji subjekty týkající se těchto vztahů a také jejich jednotlivá práva.

Dále se podrobně zaměřuji na kolektivní vyjednávání a smlouvy. v závěru druhé části podrobně objasňuji výstup kolektivního vyjednávání, ať už je výsledkem dosažení dohody či nikoliv. V případě dohody je popsáno uzavření kolektivní smlouvy a v případě nedohody jsou zde popsány způsoby řešení, jimiž jsou řízení před rozhodcem, řízení před zprostředkovatelem, stávka a výluha.

Hlavním cílem mé bakalářské práce je především analyzovat činnost odborové organizace v konkrétním podniku. Analýza spočívá v důkladném rozebrání a popisu jednotlivých činností dané odborové organizace.

Ve třetí a zároveň poslední kapitole se věnuji podrobnému rozboru činnosti odborové organizace v konkrétním podniku. Tuto část rozdělují na podkapitoly věnující se pracovněprávním vztahům, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a závěrečnému shrnutí činností konkrétní odborové organizace. Na úplný závěr jsou zmíněny doporučení jak pro odborovou organizaci, tak pro zaměstnavatele v konkrétní společnosti.

# 1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovní právo se dělí na dvě části, a to na individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Oproti tomu kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy mezi orgány zastupující zaměstnance a sdružení zastupující zaměstnavatele.

## 1.1 Pracovní právo

Pracovním právem se rozumí odvětví, upravující právní vztahy, které vznikají při výkonu práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V pracovním právu jsou detailně definována pravidla pro vykonávání závislé práce. Od těchto pokynů se zaměstnavatel, ani zaměstnanec nemohou odchýlit. Pracovní právo se řadí do odvětví soukromého práva. Základní zásadou pracovního práva je, že co není zakázáno, je dovoleno. V případě pracovněprávních sporů rozhodují v civilním řízení soudy, jelikož neexistují speciální soudy, které by se zabývaly přímo a pouze pracovním právem. Hlavním právním předpisem pracovního práva, je Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který již několikrát prošel novelizací. V zákoníku jsou zakotvena pravidla, jimiž se musí zaměstnavatel i zaměstnanec řídit a od nichž se nemůže nikdy odchýlit. Obsahuje například délku výpovědní lhůty, která musí činit nejméně dva měsíce. [1]

## 1.2 Kolektivní pracovní právo

Kolektivní pracovní právo se zabývá řešením vztahů zástupců zaměstnanců na jedné straně a zástupců zaměstnavatelů na straně druhé. Mezi zástupce zaměstnanců se řadí odborové organizace, rada zaměstnanců nebo zástupci pro oblast BOZP. [1]

## 1.3 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů

Pro každý právní vztah, který má vzniknout, je nutná existence právních subjektů. U kolektivních právních vztahů, jak můžeme odvodit, hraje roli nikoli jedinec, ale určitá skupina několika osob, a tudíž práva a povinnosti se týkají tohoto kolektivu.

### 1.3.1 Stát

Role státu v kolektivních pracovněprávních vztazích je velmi významná, jelikož ovlivňuje celkový právní rámec fungování těchto vztahů.

### 1.3.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

Nový občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník), provedl k 1. lednu 2014 řadu změn týkajících se právnických osob. [4] Z pohledu organizací

zaměstnavatelů se zásady změny udály zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Novinky se týkaly jejich vzniku, změn, zániku a také zejména jejich evidence. Dle nového zákoníku měly mít odborové organizace a zaměstnavatelské organizace povinně v názvu novou právní formu – spolek. Tento název se neseťkal s pochopením. Tlakem sociálních partnerů se tedy podařilo prosadit vnímání těchto organizací jako specifických forem právnických osob existujících v českém právu, opírajících se v rámci ústavního pořádku ČR o pojem sdružení, jenž je obsažen v článku 20 Listiny základních práv a svobod, který zůstává nedotčen zrušením zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. [2]

Výše zmíněná nová obecná právní úprava, kdy se občanská sdružení musela transformovat na spolky, se netýká odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Pro tyto organizace platí zvláštní úprava obsažená v předchozím ustanovení § 346 odst. 1 občanského zákoníku. Dle tohoto ustanovení se „odborová organizace, organizace zaměstnavatelů včetně organizací mezinárodních a jejich organizační jednotky evidované dle zákona č. 83/1990 Sb., považují za odborové organizace, organizace zaměstnavatelů, mezinárodní odborové organizace a jejich pobočné organizace podle nového občanského zákoníku.“ [3]

### **1.3.3 Zaměstnanci**

Zaměstnanci vystupují v kolektivních pracovněprávních vztazích prostřednictvím odborové organizace, která je složena z vybraných zástupců zaměstnanců a vyjednává jménem zaměstnanců se zaměstnavatelem. zaměstnavatel tedy má se zaměstnanci jednodušší komunikaci prostřednictvím jejich zástupců a pak nemusí sám zajišťovat, aby se informace dostaly ke každému jednotlivému zaměstnanci osobně. [5]

### **1.3.4 Odborová organizace**

V Českém právním řádu je známo mnoho možností, jakým způsobem reprezentovat zaměstnance. Ale hlavním článkem v reprezentaci jsou odborové organizace.

Odborové organizace mají dle právní úpravy přiznány nejvíce kompetencí, a to zejména v oblasti kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu. Existují i další možnosti zastupování, jako jsou rada zaměstnanců nebo zástupce zaměstnanců pro

oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pravomoci zástupců zaměstnanců jsou velmi omezené a v praxi se příliš často neobjevují. Z tohoto důvodu bych ráda představila právě odborovou organizaci. [6]

Nejdříve ze všeho je vhodné si definovat pojem sociální dialog. Pod tímto pojmem se skrývá jedinečná a neodmyslitelná součást Evropského sociálního modelu, která má velký význam v otázce efektivity evropské ekonomiky a životní úrovně obyvatel Evropské unie. Toto tvrzení nejlépe dokládá, že země, které sociální dialog uplatňují nejvíce, jsou jedny z hospodářsky nejvyspělejších zemí světa. V České republice není smyslem sociálního dialogu pouze kolektivní vyjednávání zaměřené na uzavírání kolektivních smluv, ale probíhá v mnoha vrstvách, zaujímajících stanovisko na nutnost nalézání řešení, týkajících se cílů zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální dialog se skládá z podnikové, odvětvové, regionální, národní, nadnárodní a celoevropské úrovně. Pro sociální dialog je typická spolupráce a dělba práce v souladu s kompetencemi orgánů odborových a zaměstnavatelských organizací. Díky vzájemné komunikaci mezi nimi se následně odstraňují rozpory a rozdílné názory na důležité ať už ekonomické nebo sociální otázky. V dnešní době se sociálním dialogem rozumí bipartitní (dvoustranná) a tripartitní (třístranná) jednání. [7]

Podmínkou pro působení odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele je, aby u tohoto zaměstnavatele měla alespoň jednoho svého člena. Pokud se i pouhý jeden zaměstnanec stane členem odborové organizace, tato odborová organizace se stává automaticky jeho zástupcem v pracovněprávních vztazích. V den, kdy taková odborová organizace oznámí zaměstnavateli, že u něho působí, se stává zároveň i zástupcem ostatních zaměstnanců. Tímto okamžikem vznikají zaměstnavateli nové povinnosti ze zákoníku práce, které je povinen vůči tomuto zástupci zaměstnanců plnit.

Odborová organizace je tedy zástupcem všech zaměstnanců, bez ohledu na její organizační strukturu. Taková odborová organizace může působit u více zaměstnavatelů najednou, ale většinou vznikají právě sdružením zaměstnanců jednoho zaměstnavatele, a tak založí odborovou organizaci. Dle zákona o sdružování občanů jsou k založení odborové organizace potřeba minimálně 3 občané. Nemusí se jednat pouze o zaměstnance stejného podniku. Podmínkou je, aby alespoň jeden z nich byl starší 18 let. V prvním kroku tyto členové vytvoří tzv. přípravný výbor, kde se připraví návrh stanov odborové organizace. Následuje zorganizování ustavující členské schůze, kde dojde ke

schválení stanov a zvolí se členové do orgánů odborové organizace. Přípravný výbor následně zašle Ministerstvu vnitra návrh na evidenci odborové organizace, ke kterému zároveň přiloží stanovy ve dvojitě vyhotovení. [6]

Vznik odborové organizace nepodléhá žádnému schvalovacímu řízení. Vzniká neboli stává se právnickou osobou, následující den po dni, kdy byl Ministerstvu vnitra doručen návrh na její evidenci. Organizaci je přiděleno IČO a musí se zaregistrovat u příslušného finančního úřadu. Jestliže bude mít odborová organizace při výkonu své činnosti příjmy, které nejsou osvobozeny od daně, musí do konce března každého kalendářního roku podat daňové přiznání. Vznik a působení odborové organizace u zaměstnavatele lze vícero způsoby. Například usnesením z ustavující členské schůze nebo čestným prohlášením orgánu nebo funkcionáře oprávněného jednat jejím jménem, popřípadě je možnost ověření této skutečnosti notářem, na základě seznamu členů, který mu byl předložen, aniž by jednotliví členové byli zaměstnavateli identifikováni. Povinností odborové organizace je ode dne jejího vzniku vést, minimálně ve zjednodušeném rozsahu, účetnictví.

### **1.3.5 Rada zaměstnanců**

Aby si zaměstnanci zajistili právo na stanovení informace a projednání, mohou si zvolit radu zaměstnanců. Ta se skládá minimálně z 3 členů a nejvýše z 15. počet členů musí být vždy lichý a funkční období rady je stanoveno na 3 roky. Členové rady jsou voleni ve volbách, které vyhlašuje zaměstnavatel na základě písemného návrhu, podepsaného nejméně jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru nejpozději do 3 měsíců ode dne doručení návrhu. Volby jako takové organizuje volební komise složená stanoveným způsobem ze zaměstnanců zaměstnavatele. Volby jsou přímé, rovné a tajné a konají se v pracovní době přímo na pracovišti. Pokud to provozní možnosti zaměstnavatele nedovolují, je možné volbu uskutečnit i mimo pracoviště. Každý zaměstnanec v pracovním poměru má právo volit, být volen a zároveň i navrhopvat kandidáty. Veškeré náklady na volby jsou hrazeny ze strany zaměstnavatele. Po dobu následujících 5 let je zaměstnavatel povinen uschovat protokol o výsledcích voleb.

Po uplynutí volebního období rada zaměstnanců zaniká, ale může zaniknout i v případě že počet členů rady klesl na méně než tři. V tomto případě rada zaměstnanců opět předá veškeré podklady, související s výkonem funkce zaměstnavateli, který je

povinen uchovat je po dobu 5 let ode dne kdy rada zaměstnanců zaniká. Pokud u zaměstnavatele působí jak rada zaměstnanců, tak odborová organizace, musí zaměstnavatel plnit stanovené povinnosti vůči všem zástupcům zaměstnanců, jestliže se nedohodnou mezi sebou a zaměstnavatelem o jiném způsobu součinnosti. [8]

### **1.3.6 Zástupce pro oblast BOZP při práci**

Zaměstnanci si mohou za účelem zajištění svých práv na stanovené informace a projednání, zvolit zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Celkový počet těchto zástupců závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a také na rizikovitosti vykonávané práce. Nejvýše je možno ustanovit jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Funkční období zástupců pro BOZP je tříleté, s tím že o volbě a zániku funkce těchto zástupců platí totéž co o volbě a zániku rady zaměstnanců (s výjimkou zániku při poklesu počtu členů rady). [9]

### **1.3.7 Evropská rada zaměstnanců**

Zákoník práce v souladu s příslušnými právními předpisy Evropské unie stanovuje právo zaměstnanců na přístup k nadnárodním informacím a také právo na nadnárodní projednání. Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se týká pouze vybraných zaměstnavatelů, kteří v členských státech Evropské unie zaměstnávají alespoň 1 000 zaměstnanců a z toho alespoň po 150 zaměstnancích ve dvou členských státech. Právo zaměstnanců na nadnárodní informace je realizováno prostřednictvím evropské rady zaměstnanců nebo jiným sjednaným postupem. Pokud Evropská rada zaměstnanců ustanovena je, trvá funkční období jejích členů 4 roky. [10]

#### **Tripartita**

Tripartita neboli Rada hospodářské a sociální dohody ČR vznikla v roce 1990 a byla určena jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Jedná se tedy o třístrannou dohodu, z toho důvodu se používá název „tripartita“. Dle schváleného statutu působí tripartita jako společný dobrovolný, iniciativní, dohodovací orgán vlády, zaměstnavatelů a odborů, mající sídlo na Úřadu vlády ČR.

Cílem tripartity je dosáhnout maximální shody v zásadních otázkách, týkajících se hospodářského a sociálního rozvoje. V průběhu let se významnost tripartity zvyšovala a nyní patří mezi stabilní prvek sociálního dialogu v ČR. Faktem, který



může dokazovat úspěšnost činnosti tripartity, je mezinárodně uznávaný fakt dlouhodobého udržení sociálního smíru, což mělo a má velmi velký význam na stabilitu a rozvoj hospodářství v ČR.

Plenární schůze neboli nejvyšší orgán tripartity, se skládá z předsedy vlády ČR a sedmi zástupců vlády, sedmi zástupců odborů a sedmi zástupců zaměstnavatelů. Mezi současné sociální partnery vlády se řadí Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů, a dále za zaměstnavatele jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR, a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Tripartitní struktury jsou také zřizovány v jednotlivých regionech a odvětvích. [11]

## **1.4 Jednotlivé formy kolektivních pracovněprávních vztahů**

### **1.4.1 Právo na odborové sdružování a vznik**

Posláním odborové organizace je ochrana jak kolektivních, tak individuálních zájmů zaměstnanců. A to hlavně zájmů ze sociální a hospodářské oblasti. Jedním ze základních občanských práv je právo na sdružování v odborech. Jeho pramenem je Listina základních občanských práv a svobod, konkrétně v článcích 20 a 27. Tyto články zaručují každému člověku svobodně se sdružovat s ostatními za účelem ochrany svých hospodářských i sociálních zájmů. Tato listina také například stanovuje nezávislost vzniku odborové organizace na státu, zakazuje zvýhodňování odborové organizace v podniku nebo v odvětví a v neposlední řadě stanovuje zákaz omezování počtu odborových organizací. [12]

### **1.4.2 Právo na informace**

Základ práva na informace najdeme ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES. Hlavním účelem práva na informace je zabezpečení dostatečné informovanosti zaměstnanců a podpora vzájemného dialogu. V zákoníku práce je informování definováno v § 278 odst. 2 jako „poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko“. Povinností zaměstnavatele je, aby byly informace poskytnuty nejen vhodným způsobem, ale především v dostatečném předstihu, aby měli zaměstnanci dostatek času si informace posoudit, připravit se na projednání a v neposlední řadě, aby mohli před uskutečněním opatření vyjádřit své stanovisko.

V § 279 jsou uvedeny otázky, o kterých musí zaměstnavatel povinně informovat zaměstnance. Jedná se například o současnou ekonomickou a finanční situaci a jejich dalším vývoji, o své činnosti, svém právním postavení, otázkách týkajících se pracovních podmínek, opatřeních zajišťujících zamezení diskriminace, ochraně zdraví a zajištění bezpečnosti při práci. [13]

V následujících ustanoveních již zmíněného zákona nalezneme další oblasti, o nichž musí zaměstnavatel povinně informovat zaměstnance. Dle § 277 je také povinností zaměstnavatele vytvořit odborové organizaci přijatelné podmínky pro řádný výkon její činnosti. Příkladem přijatelných podmínek může být poskytnutí místnosti s potřebným vybavením, úhrada nezbytných nákladů na údržbu a náklady na podklady potřebné k činnosti. [14]

### **1.4.3 Právo na projednání**

V základních pracovněprávních vztazích mají zaměstnanci právo nejen na informace, ale také právo na projednání některých důležitých záležitostí, které jsou zákonem konkrétně vymezené. [17] Pojmem projednání se rozumí jednání, probíhající mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, a také výměna stanovisek a vysvětlení za účelem dosažení shody. [15] Povinností zaměstnavatele je zajistit projednání včas neboli v dostatečném předstihu, aby zaměstnanci mohli vyjádřit svá stanoviska, která by měl zaměstnavatel vzít následně v úvahu před uskutečněním opatření. S tím souvisí i právo zaměstnanců na odůvodněnou odpověď na jejich stanovisko. Zaměstnavatel je povinen s příslušnými odborovými organizacemi projednat dle ustanovení zákoníku práce např. podle § 14 odst. 3 zákoníku práce na žádost zaměstnance jeho stížnost týkající se výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. [15]

Podle § 61 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen projednat ukončení pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, v případě že se nejedná o odborového funkcionáře v jeho funkčním období nebo v době 1 roku po skončení funkčního období. §99 zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost přesčasů, umožňuje nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a práce v noci.

Podle § 287 odst. 2 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen projednat svou ekonomickou situaci, změny organizace práce, pracovní tempo nebo množství práce a též systém vzdělávání a školení zaměstnanců. [16]

Dle § 280 odst. 1 zákoníku práce nastává zaměstnavateli povinnost projednat nejen předpokládaný hospodářský vývoj, ale i zamýšlené úpravy ve struktuře firmy, opatření týkající se zaměstnanosti, především pak opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců.

#### **1.4.4 Právo na spolurozhodování**

Pojem spolurozhodování znamená, že zaměstnavatel rozhoduje v dohodě s odborovou organizací. Spolurozhodování zaměstnavatele s odborovou organizací se uplatňuje při uzavírání kolektivních smluv (dle §21 zákoníku práce), uzavírání písemné dohody (dle §39 odst. 4 zákoníku práce), ukončení pracovního poměru buď okamžitým zrušením nebo výpovědí (dle §61 odst. 2 zákoníku práce) nebo také při sestavování rozvrhu dovolených (dle § 217 odst. 1 zákoníku práce). [18]

#### **1.4.5 Právo kontroly**

Odborová organizace má dle zákoníku práce právo provádět kontrolu u zaměstnavatelů. Dle § 321 zákoníku práce má právo provést kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, a to včetně vnitřních předpisů a veškerých závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Dle § 322 zákoníku práce má odborová organizace také právo provádět kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [18]

## **2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SMLOUVY**

Tato kapitola se zaměřuje na problematiku kolektivního vyjednávání a z něho plynoucích kolektivních smluv.

### **2.1 Pojem kolektivní vyjednávání**

Kolektivní vyjednávání můžeme z hlediska úpravy pracovněprávních předpisů definovat jako jednu z možných metod vzájemné komunikace probíhající mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, které působí u zaměstnavatele, při řešení otázky mzdových nebo platových práv a také ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem každého kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě je právě uzavření kolektivní smlouvy. Postup při kolektivním vyjednávání, uzavírání kolektivních smluv, řešení sporů mezi účastníky nebo také postup při stávkách je dán zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. V zákoníku práce, konkrétně v § 22 a násl. je upraven předmět kolektivní smlouvy, její typy, závaznost, doba účinnosti, způsob ukončení a další parametry. [19]

### **2.2 Pojem, právní úprava a cíl kolektivních smluv**

Kolektivní smlouva je dvoustranné pracovněprávní ujednání uzavírané mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Ve smlouvě jsou upravena práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. [20]

Za zaměstnance smí kolektivní smlouvu uzavřít pouze odborová organizace. Žádný jiný zástupce zaměstnanců kolektivní smlouvu uzavřít nesmí. Kolektivní smlouva je normativní povahy v ustanoveních, která obsahují závazky, ze kterých v souladu s právními předpisy vznikají jednotlivým zaměstnancům nároky nebo z nichž vyplývají pro zaměstnance určitá práva a povinnosti. Ostatní závazky, které upravují kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, z nichž zaměstnancům nevznikají nároky, práva nebo povinnosti, jsou závazky smluvní povahy.

Zákoníkem práce je stanoveno, že v kolektivní smlouvě lze upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. Oproti tomu, v kolektivní smlouvě nelze upravit ujednání, která zaměstnancům ukládají nové povinnosti a také ujednání, která zkracují práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce. [20]

## **2.3 Druhy kolektivních smluv**

V zákoníku práce jsou rozlišeny dva druhy kolektivních smluv. Jedná se o podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně (§ 23 odst. 3). Podniková kolektivní smlouva se uzavírá mezi zaměstnavatelem (nebo více zaměstnavateli) a odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi) působící u tohoto zaměstnavatele (těchto zaměstnavatelů). Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá mezi organizací zaměstnavatelů (nebo organizacemi zaměstnavatelů) a odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi).

Vzájemný vztah podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně je řešen v zákoníku práce, a to tím způsobem, že k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží (§ 27 odst. 1). [20]

## **2.4 Obsah a uzavírání kolektivních smluv**

Kolektivní smlouva může upravovat mnohem více podmínek než například mzdové nároky. Jednak tedy kolektivní smlouva obsahuje údaj o základní a minimální mzdě ve společnosti, dále pak náhrady za práci např. v noci, ve svátek. Kolektivní smlouva může také stanovovat, za jakých okolností může dojít k zaměstnávání přesčas a jaká mzda za tuto práci zaměstnanci náleží. V kolektivní smlouvě může být také uvedeno, jaké náhrady náleží zaměstnanci v případě, že pracuje v méně vyhovujícím prostředí, jak je možné zaměstnance propouštět a jaká jim za to náleží náhrada. V neposlední řadě se v kolektivní smlouvě může vyjednat speciální odstupné čili vyšší, než je dáno zákoníkem práce.

Díky kolektivní smlouvě je možné se dohodnout na délce dovolené a na tom, kdy může být dovolená nařízena. Do smlouvy je možné zahrnout splatnost mzdy, výši mimořádných odměn, 13. platů. Také může zaměstnavateli nařizovat, aby dbal na zlepšení pracovních podmínek. Kolektivní smlouva může vyjednávat mzdové podmínky pouze u soukromých společnostech, nikoliv ve státních organizacích, ve kterých jsou mzdy pevně stanoveny zákonem. [21]

Obsah kolektivní smlouvy jako takový, je na dohodě smluvních stran, ale práva a povinnosti nelze upravit v nižším rozsahu, než přiznává kolektivní smlouva vyššího stupně a zákoník práce. Smlouva by měla obsahovat zejména platnost a účinnost ať už na dobu určitou nebo neurčitou, úpravu pracovní doby, dovolenou, překážky v práci, ochranu

zaměstnanců při organizačních změnách, mzdy (výše příplatků za práci v noci, víkendy), benefity (nejčastěji rekreace, půjčky, stravování nebo penzijní a životní připojištění) a nakonec i BOZP. [22]

Podoba kolektivní smlouvy musí být písemná a musí být podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak by se k ní nepřihlíželo (§ 27 odst. 2). Kolektivní smlouva je závazná pro její smluvní strany i pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, jež uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně. Smlouva je závazná pro zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace a také pro odborové organizace, za které kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela odborová organizace.

Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi z nich. Tyto odborové organizace vystupují a jednají společně a ve vzájemné shodě. V § 8 zákona o kolektivním vyjednávání je stanoven postup při uzavírání kolektivních smluv.

Kolektivní vyjednávání se zahajuje předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jedné ze smluvních stran druhé smluvní straně. Na jedné straně je to zaměstnavatel a na straně druhé vystupuje odborová organizace. Povinností smluvní strany, která obdržela návrh, je písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, ale nejpozději do 7 pracovních dnů. Smluvní strany spolu musí vzájemně jednat. Jestliže byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy.

Kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě probíhá v praxi tak, že je předložen první písemný návrh, na který přijde odpověď a následně se konají osobní schůzky zástupců stran. Počet schůzek vždy záleží na vůli stran a také na zvyklostech u jednotlivých zaměstnavatelů. Z těchto schůzek se pořizují zápisy, kde se uvedou body, na kterých se strany shodly. [20]

## **2.5 Subjekty kolektivního vyjednávání**

Z definice, která říká, že vyjednávání je „jedna z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích“, lze odvodit,

že subjekty kolektivního vyjednávání jsou zaměstnavatel a odborová organizace působící u zaměstnavatele. [19]

## **2.6 Výstup kolektivního vyjednávání**

Pokud bylo kolektivní vyjednávání úspěšné, výsledkem je návrh kolektivní smlouvy připravený a vzájemně odsouhlasený oběma stranami. Návrh je na stejné listině podepsán a tímto je kolektivní smlouva uzavřena. Může být sjednána jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou (§ 26 odst. 1). U kolektivních smluv je zvláštností, že její účinnost začíná již prvním dnem období, na který byla kolektivní smlouva uzavřena (§ 26 odst. 2) a může to být i zpětně. [20] To znamená, že je možné, aby smluvní strany například v únoru příslušného roku uzavřely kolektivní smlouvu, která nabyla účinnosti 1. ledna daného kalendářního roku.

Kolektivní smlouvu na dobu určitou i neurčitou lze vypovědět. Výpověď musí mít písemnou formu a nemůže být podána dříve než po 6 měsících od data účinnosti kolektivní smlouvy. Zároveň zákoník práce stanovuje, že výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a běží od prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně (§ 26 odst. 1). Kolektivní smlouva nesmí být v žádném případě nahrazena jinou smlouvou a není možné ji zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran.

Účinnost kolektivní smlouvy vyprší při zániku odborové organizace nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. [19] Povinností smluvních stran je seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření a zároveň musí zaměstnavatel kolektivní smlouvu zpřístupnit všem jeho zaměstnancům.

### **2.6.1 Dosažení dohody v procesu kolektivního vyjednávání**

Jakmile dojde k dosažení dohody v procesu kolektivního vyjednávání, následuje uzavření kolektivní smlouvy. Právo uzavírat kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace, žádný jiný zástupce zaměstnanců ji uzavřít nesmí. Předmět úprava kolektivní smlouvy je věcí stran kolektivní smlouvy, a to dle zásady, že co není zákonem zakázáno, je dovoleno. [20] V kolektivní smlouvě je možno upravit jak práva zaměstnanců, tak i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy, což je výslovným předpokladem zákoníku práce.

V kolektivní smlouvě nelze upravit ujednání, která zaměstnancům ukládají nové povinnosti a ujednání, která zkracují práva zaměstnanců stanovená zákoníkem práce. Mohou být uzavřeny dva druhy smluv, podnikové a vyššího stupně. [23]

### **2.6.2 Nedosažení dohody v procesu kolektivního vyjednávání**

Zásadním faktem v kolektivním vyjednávání je, že pokaždé nemusí dojít ke shodě smluvních stran. V případě, kdy ke shodě nedojde, je stanoven další postup dle zákona o kolektivním vyjednávání. V tento moment přichází na řadu zprostředkovatel. Toho si určí strany účastníci se kolektivního vyjednávání. Jestliže se nedomluví, je tento zprostředkovatel určen ze seznamu, který je veden Ministerstvem práce a sociálních věcí. Do 15 dnů musí zprostředkovatel dát návrh na řešení sporu. [24]

Řízení před zprostředkovatelem je zahájeno buď po přijetí žádosti nebo doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Všechny potřebné materiály musí zprostředkovatel dostat ve dvojím vyhotovení. Po předání dokumentů se obě strany, tzn. zaměstnavatel a odborová organizace, setkají se zprostředkovatelem. Takové setkání se koná buď přímo na pracovišti nebo v kanceláři zprostředkovatele. Zprostředkovatel se seznámí s dokumentací a s podklady, které bude potřebovat k vyřešení sporu. Následně je sepsán zápis, jehož součástí by měla být historie sporu a může se dohodnout také odměna zprostředkovateli, v případě že se strany dohodnou se zprostředkovatelem na jiné než standardní částce.

Jednání může trvat několik hodin, v případě nedohody dochází k opětovné schůzce. Náklady na řízení před zprostředkovatelem platí každá strana napůl. Součástí nákladů je z velké části odměna zprostředkovateli, zahrnutý jsou též cestovné a případné další výdaje.

V ideálním případě je výsledkem řízení dohoda stran, jak vyřešit spor. Pokud se strany nedohodnou na způsobu vyřešení sporu, musí zprostředkovatel zpracovat návrh na řešení a do 15 dnů od řízení písemně předložit. Pokud není spor vyřešen do 20 dnů od zahájení řízení před zprostředkovatelem, je toto jednání považováno za neúspěšné. V tu chvíli mohou obě strany požádat ministerstvo, aby jim přidělilo nového zprostředkovatele anebo může po písemné žádosti rozhodnou rozhodce. Pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem, ani strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, přichází na řadu krajní prostředek, čímž je vyhlášení stávkou (ze strany odborové organizace) nebo vyhlášení výluky (ze strany



zaměstnavatele). Vyhlášení stávky je krajní prostředek, který v konečné fázi alespoň částečně poškodí úplně všechny. Zaměstnance i zaměstnavatele. Vyhlášení stávky by tedy mělo být velice dobře zváženo. A navíc není pevně dáno, že po vyhlášení stávky dojde k řešení sporu.

Když se o vyhlášení stávky už rozhodne, je třeba postupovat v souladu se zákonem práce. Právo na stávku je upraveno v Listině základních práv a svobod, článku 27, odstavci č. 4 tímto způsobem: „Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem, toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů“.[25]

Vyhlášení stávky má několik podmínek, při jejichž porušení by byla nezákonná. O nezákonnou stávku se jedná v případě, kdy například nepředcházelo řízení před zprostředkovatelem, v případě že nebyla vyhlášena za podmínek stanovených v § 17 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. [26] Stávka je nezákonná i tehdy, kdy je vyhlášena po zahájení řízení před rozhodcem nebo až po uzavření kolektivní smlouvy.

Dle § 17 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání o zahájení stávky rozhoduje odborová organizace, která ji následně i vyhlásí. Vyhlášení stávky může proběhnout pouze pokud s ní souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce. Podmínkou je zúčastnění alespoň poloviny všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má smlouva týkat. Po odhlasování stávky musí odborová organizace oznámit tuto skutečnost zaměstnavateli, a to písemně tři dny předem. V oznámení musí být uvedeno, kterým dnem bude stávka zahájena, důvody a cíle stávky a v neposlední řadě počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní a seznam pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu. [28]

Dle § 18 nesmí být zaměstnanci bráněno, aby se zúčastnil stávky, ale nesmí být ke své účasti na stávce ani donucován. To znamená, že odborová organizace nesmí bránit zaměstnancům, kteří chtějí pracovat v době stávky, v přístupu na jejich pracoviště. V takové chvíli nesmí být zaměstnancům vyhrožováno jakoukoliv újmou, pokud se stávky nezúčastní. Je možné s nimi jednat pouze o přerušení práce. Pokud se zaměstnanci stávky účastní, dle § 22 jim v době účasti nepřísluší mzda, ani náhrada mzdy. Dle § 26 je stávka ukončena opět odborovou organizací, která rozhodla také o jejím zahájení. V případě že stávka vyhlášena není, může zaměstnavatel vyhlásit výlukou. Tím se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Výluka

musí být písemně oznámena zaměstnancům. Pokud nemůže zaměstnanec v době výluky konat svou práci, jedná se dle § 30 o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Jedná-li se o zákonnou výluku, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy v poloviční výši průměrného výdělku. Dle § 31 výluku ukončuje zaměstnavatel, který ji vyhlásil. [27]

Často se stává, že i po stávce jsou obě strany donuceny opět zasednout k vyjednávacímu stolu a vést spolu dialog. Proto se za nejefektivnější a ve většině případů nejrychlejší řešení považuje vyjednávání.

### **3 ČINNOST ODBOROVÉ ORGANIZACE V KONKRÉTNÍM PODNIKU**

V této části bakalářské práce bude provedena analýza činnosti odborové organizace ve společnosti Backer Elektro CZ a.s. Tato část práce vznikla na základě volného rozhovoru s předsedkyní odborové organizace ve firmě Backer Elektro CZ a.s. bez předem daných otázek.

#### **3.1 Společnost Backer Elektro CZ a.s.**

Backer Elektro CZ a.s. byla založena před více než 60 lety. Díky členství ve skupině BACKER GROUP, nese od roku 2001 tento název. Skupina, jejímž je firma členem, je významnou divizí švédského koncernu NIBE Industrier AB, působícího v několika zemích Evropy.

Předmětem činnosti firmy je výroba elektrických trubkových topných těles. Ta se využívají v řadě aplikací, například v domácích spotřebičích, železniční dopravě, strojírenství, gastro zařízeních a mnoha dalších oblastech průmyslu. Firma díky dlouholetým bohatým zkušenostem ve vývoji a konstrukci a moderním technologiím výroby může vyhovět náročným požadavkům zákazníků v sériové, malosériové i speciální kusové výrobě. Produkce nabízí celou plejádu výrobků, od jednoduchých topných těles až po složité projekty kombinující všechny firemní technologie včetně nově vyvinutých řešení.

Zákazníci mají možnost si objednat výrobky telefonicky nebo přímo z e-shopu. Kromě výroby topných těles, která převažuje, se firma věnuje výrobě elektrických průtokových ohřívačů vody a elektrických sušáků ručníků. Kvalitu výrobků dosvědčují certifikáty, jimiž je společnost oceněna. Jsou to ISO 9001:2016, ISO 14001:2016 nebo ISO 45001:2018 a IATF 16949 od společností TÜV SÜD. [29]

#### **3.2 Odborová organizace OS KOVO**

Zaměstnanci Backer Elektro CZ a.s., jsou členy odborové organizace KOVO, která sdružuje členy všech organizací a je dobrovolnou organizací. Jejím hlavním cílem je prosazování důstojných pracovních i sociálních podmínek. Snaží se obhajovat oprávněné zájmy svých členů. Sdružuje více než 80 000 členů, nejen z kovoprůmyslu, čímž se stává největší odborovou organizací v České republice. Aktivně se podílí na řešení problémů státní sociální politiky, zaměstnanosti, postavení zaměstnanců a usilují o prosazování principů demokracie a občanské snášenlivosti.

Tento odborový svaz je součástí ČMKOS neboli Českomoravské konfederace odborových svazů a řady mezinárodních odborových sdružení. Členem odborového svazu se může stát každá fyzická osoba, která ukončila povinnou školní docházku bez rozdílu pohlaví, národnosti, státní příslušnosti, rasy a politického přesvědčení. Osoby samostatně výdělečně činné, jež jsou v základním pracovněprávním vztahu, se mohou taktéž stát členy.

Základní organizační jednotka, působící v odborovém svazu KOVO, se nazývá základní organizace neboli ZO. Tato organizace je oprávněna nakládat se svým majetkem nebo vstupovat do smluvních vztahů s jinými fyzickými a právnickými osobami. V právních vztazích vystupují plně pod svým jménem a nesou vyplývající odpovědnost. Mezi hlavní organizační dokumenty se řadí Statut, Volební řád a Zásady hospodaření. Minimální počet členů je v organizaci stanoven na pět. U zaměstnavatele mohou působit prostřednictvím seskupení členů. Jedná se o organizační jednotku bez právní působnosti, mající minimálně tři členy. [30]

Nyní bych ráda představila odborovou organizaci KOVO, působící ve firmě Backer Elektro CZ a.s. Základní organizace působí pod oficiálním názvem ZO OS KOVO ETA a.s. Hlinsko. Své sídlo má v areálu firmy Megatech Industries Hlinsko s.r.o., na adrese Poličská 444, Hlinsko, 539 01. Jedná o samostatnou nezávislou dobrovolnou organizaci, sdružující členy OS KOVO a zastupující zaměstnance u celkem čtyř zaměstnavatelů. Součástí jsou firmy ETA a.s., MEGATECH Industries s.r.o., BACKER Elektro a.s., a BRANOFILTER spol. s r.o.

Podle § 4 a následujících stanov je členství v odborové organizaci individuální a každý člen přísluší k některé základní organizaci. V souladu s tímto ustanovením základní organizace přijímá členy odborové organizace na základě jejich přihlášek a provádí jejich evidenci, která je přehledně vedena a obsahuje údaje o aktuálním počtu členů, uvedení jejich adresy místa bydliště a rodném čísle (§ 6 Stanov). Celkem se odborová organizace skládá ze 126 členů, kteří nemají nárok na odměny, a tedy nelze je zvýhodňovat ani znevýhodňovat v nárocích. Funkci vykonávají dle potřeby ve volném čase, případně požádají zaměstnavatele o uvolnění v pracovní době. V takovém případě mají nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, jelikož se jedná o překážku v práci dle § 203 Zákoníku práce. [30]

Prostřednictvím základní organizace se členové sdružují k obhajobě a prosazování zejména zaměstnaneckých, pracovněprávních, ekonomických, mzdových, sociálních a

kulturních práv zaměstnanců. Všemi dostupnými zákonnými prostředky jsou obhajována základní demokratická práva zaručovaná Ústavou ČR, Listinou základních práv a svobod a přijatými mezinárodními úmluvami. Za účelem dosažení příznivých mzdových, pracovní a sociálních podmínek pro všechny zaměstnance se uzavírá kolektivní smlouva. Součástí základní organizace je výbor, který je v souladu se zněním zákoníku práce zástupcem zaměstnanců u zaměstnavatelů uvedených výše.

Materiální zajištění činnosti organizace se zabezpečuje prostřednictvím členských příspěvků, přičemž se jedná o finanční prostředky sjednané v příslušných kolektivních smlouvách. Případně může být jednotlivým zaměstnavatelům vyfakturována částka za náklady spojené s činností, na kterých se jednotliví zaměstnavatelé podílí dle počtu svých zaměstnanců.

Hlavní osobou odborové organizace je bezpochyby předseda, jenž je uvolněn k výkonu své funkce na celou pracovní dobu a náleží mu náhrada ve výši průměrného výdělku po celou dobu výkonu své funkce. Měsíční rozsah náhrady mzdy je stanoven rozhodnutím výboru, který bere na vědomí měsíční výkaz činnosti předsedy. Všichni členové jsou do funkce voleni veřejným nebo tajným hlasováním (dle volebního řádu schváleného konferencí). K přijetí veškerých usnesení je třeba nadpoloviční většina hlasů přítomných členů, jejichž volební období trvá čtyři roky.

Základním článkem výstavby Základní organizace odborové organizace KOVO jsou dílenské organizace, které jsou ustavovány jako organizační složky po jedné u každého zaměstnavatele. Předsedové dílenských organizací mají právo jednat navenek samostatně jako zmocnění zástupci výboru ve věcech, které se týkají výhradně jen jejich dílenské organizace. Hlavním úkolem předsedy je vyjadřovat se ke všem otázkám odborové činnosti, které se týkají zaměstnanců.

Výbor je statutárním orgánem odborové organizace. Je tvořen předsedou, místopředsedou a předsedy jednotlivých dílenských organizací. V současné době je jejich počet sedm a jakékoliv rozhodnutí výboru je platné, pokud s ním souhlasí více než 50 % členů. Schůze výboru probíhají pravidelně dvakrát měsíčně, pokud se budeme bavit o řádném jednání. V případě nutnosti může dojít i k mimořádné schůzi, která se koná na základě požadavku nadpoloviční většiny členů. O veškerých jednáních se sepisuje zápis, kde jsou jasně a srozumitelně zapsány závěry jednání a součástí je i prezenční listina podepsaná všemi přítomnými. Nejdůležitější povinností výboru je prosazování zájmů celé

odborové organizace, a hlavně zajišťuje tok informací na všechny své členy. Velmi důležitou součástí činnosti je vedení kolektivního vyjednávání a následné uzavírání kolektivní smlouvy se zaměstnavateli a kontrola jejího plnění. Výbor se ve firmě Backer Elektro CZ a.s. schází pravidelně jednou za dva týdny v úterý od 13 hodin k jednání, kterého se účastní jak členové výboru, tak případně přizvaní hosté. Na jednání výboru nejsou přizváni zástupci zaměstnavatele. Volební období výboru jako celku trvá čtyři roky.

Konference je nejvyšším orgánem odborové organizace. Podle potřeby ji svolává výbor, nejméně však jednou ročně. Delegáti na konferenci jsou voleni v jednotlivých dílenských organizacích. Jeden delegát připadá na každých započatých dvacet členů dílenské organizace.

Důležitým článkem je zřízení Komise BOZP. Ta se skládá z předsedy a inspektora, přičemž předseda jedná se zaměstnavatelem v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví a projednává odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání. Také spolupracuje s regionálním pracovištěm OS KOVO v Hradci Králové. Inspektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dílenského výboru, jak zní oficiální název jeho funkce, sleduje dodržování předpisů operativně. Při úrazu kontroluje správnost a úplnost záznamu o úrazu a se svým nadřízeným projednává zjištěné závady na pracovišti. Pokud shledá závažné případy, kdy je bezprostředně ohrožen život nebo zdraví pracovníků, neprodleně informuje předsedu komise nebo přímo předsedu odborové organizace. Práce inspektorů komise je považována za činnost bezprostředně související s úkoly zaměstnavatele, a tudíž jim musí být pro řádný výkon funkce zaručeno pracovní volno s náhradou mzdy dle § 203 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.

### **3.3 Zákoník práce**

Tato kapitola se zaměřuje na jednotlivé činnosti odborové organizace ve společnosti Backer Elektro CZ a.s. V této části práce popíšu jednotlivé případy, které se kdy ve společnosti udály a řešila je odborová organizace.

#### **3.3.1 Pracovněprávní vztahy**

Podle § 18 zákoníku práce platí, že je-li možné jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější. V pracovněprávním vztahu může dojít k situaci, kdy je nutné toto ustanovení využít, a to zejména proto, že zaměstnanec

není v rovnocenném postavení jako zaměstnavatel. Zaměstnanec je v pozici podřízenosti, a proto by tento institut neměl být zneužíván.

Firma v minulosti řešila bonus za splnění fondu pracovní doby, což bylo v roce 2021 novým benefitem.

Dle § 22 zákoníku práce může kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Jedná se o hromadnou úpravu práv, benefitů a nároků zaměstnanců. Odborová organizace jedná jménem všech zaměstnanců i přes skutečnost, že všichni zaměstnanci nejsou členy odborové organizace. Kolektivní smlouva je tedy platná pro všechny zaměstnance. Jako příklad lze uvést skutečnost, kdy by zaměstnavatel chtěl vybrané zaměstnance odměňovat více, což není žádoucí. Kolektivní smlouva je přílohou této práce. Jedná se o základ vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Ne vždy dojde k dohodě, v tom případě je potřeba využít zákona o kolektivním vyjednávání a požádat Ministerstvo práce a sociálních věcí o zprostředkovatele. Firma v posledních pěti letech žádala o zprostředkovatele celkem dvakrát. Ten se snaží o nestranný pohled, aby došlo k dohodě o kolektivní smlouvě. Ke schůzce může být přizván i právník, což se v případě firmy stalo.

§ 33 zákoníku práce upravuje pracovní poměr, pracovní smlouvu a vznik pracovního poměru. Je velmi důležité, aby probíhala součinnost zaměstnavatele s odborovou organizací zejména proto, aby nedocházelo k zaměstnávání na takzvaný švarcsystém v případech, kdy se jedná o závislou práci i zaměstnavatele. Pro zaměstnance vzniká povinnost platit si sám sociální a zdravotní pojištění, což si málo zaměstnanců uvědomuje při vzniku jiného než pracovněprávního vztahu zaměstnance a zaměstnavatele.

Ve firmě se stalo, že zaměstnanec přišel s ukončením pracovní smlouvy. Dle kolektivní smlouvy měli zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracovali více než 20 let, nárok na zvýšené odstupné. V tomto případě zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že nemá na zvýšené odstupné nárok, jelikož nemá odpracovaných 20 let. Odborová organizace začala případ řešit a zjistilo se, že jeho pracovní poměr, byla ze začátku po dobu pěti let pouze dohoda o provedení činnosti. Zaměstnavatel tuto dohodu neuznal a ke zvýšenému odstupnému tedy zaměstnanec nesplnil podmínky. Nic nebylo porušeno, ale problém byl v tom, že zaměstnanec nerozeznal rozdíl mezi pracovním poměrem a dohodou o provedení činnosti. Tento zaměstnanec tedy zvýšené odstupné nedostal.

§ 34 zákoníku práce upravuje obsah pracovní smlouvy. Pro zaměstnance je velmi dobré, že zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost, aby do pracovní smlouvy uvedl konkrétně místo a druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Již mnohokrát se tyto skutečnosti řešily, a to zejména při přeřazení zaměstnance na jinou práci než tu, kterou měl sjednanou a také při rušení různých poboček závodu a s tím související potřeba převést zaměstnance z pobočky A do pobočky B. Nejednalo se pouze o převedení zaměstnance v jednom městě, a to poté vytváří pro zaměstnance řadu problémů jak časových, tak i z hlediska dopravního spojení či vlastní dopravy autem do zaměstnání.

Odborová organizace již mnohokrát posuzovala pracovní smlouvu, která vznikla před 20 lety a v případě vícesměnného režimu také všechny jeho dodatky. Stává se běžně, že se zaměstnanec přijde odborové organizace dotazovat na druh a místo výkonu práce. Z důvodu že někdy má zaměstnavatel více pracovišť a více provozů i v rámci dané lokality. Ze strany odborové organizace bylo doporučeno, aby byla konkrétně uvedena provozovna, včetně údaje o ulici (tedy Bezručova nebo Poličská), jelikož na obou provozech je dost rozdílná jak náplň práce, tak směnnost (na jedné pobočce je vícesměnný provoz), což má vliv na charakter práce i mzdové ohodnocení.

Pokud chce zaměstnavatel změnit pracovní smlouvu, nesmí to provést jednostranně. Často se řeší, že zaměstnanec musí na změnu přistoupit. Zaměstnanci se tedy chodí ptát odborové organizace, jestli musí na změnu přistoupit. Odborová organizace mu řekne, co pro něj bude v budoucnu znamenat, pokud novou smlouvu podepíše a také co bude znamenat, když nyní nepodepíše. Neřekne mu ale, zda má podepsat nebo ne. Nikdy nebyl porušen zákon. Ale pokud zaměstnanec podepíše a neuvědomí si to, může být přeřazen na jinou práci proti své vůli. V mnoha případech se již stalo, že zaměstnanec tedy podepsal. Jenže za dva roky se vyklubala skutečnost a byl to problém. Část zaměstnanců, kteří na změnu nepřistoupili a smlouvu nepodepsali, museli odejít.

Dle § 34b zákoníku práce se přiděluje práce ve stanoveném rozsahu. Jedná se o velmi důležité ustanovení zákoníku práce zejména v době, kdy má zaměstnavatel výkyvy v objednávkách od zákazníků. Zaměstnanec, který má 37,5 hodiny týdně, má jistotu, že pokud nebude práce, bude se jednat o prostoj anebo překážku v práci.



Zde se to bere jako nešťastné rozhodnutí zaměstnavatele. Je to sice zakotveno v zákoníku práce, ale vždy platilo, že zaměstnanci měli 37,5 hodiny týdně. V době, kdy bylo potřeba hledat úspory, zaměstnavatel přistoupil na 40 hodin týdně. Jednalo se o celkem 58 technickohospodářských pracovníků, 39 pracovníků pracujících v dvousměnném provozu (ti měli 37,5 hodiny jako benefit) a 169 zaměstnanců na třisměnný nebo 12hodinový provoz. Při každém kolektivním vyjednávání se odborová organizace opakovaně snaží o to, aby pro všechny zaměstnance bylo benefitem 37,5 hodiny. Ale posledních pět let se plán vrátit zpět na tuto úroveň, bortí.

§ 40 zákoníku práce se vztahuje na změny pracovního poměru. Pracovní poměr zaměstnance vzniká jako závazek zaměstnavatele a zaměstnance v době jeho vzniku. Pro zaměstnance je důležitý obsah pracovní smlouvy v době celého trvání pracovního poměru. Jednostranně nelze pracovní smlouvu změnit zaměstnavatelem ani zaměstnancem. Toto je velmi důležité, z důvodu že musí být vůle obou stran dohodnout se na přijatelné změně.

Odborová organizace řešila buď formální změny pracovního poměru. To se stalo v době, kdy se přejmenovávaly profese ve výrobě na označení „operátor“, což se bralo jako formální záležitost. Jiný případ byl ale skutečnou změnou, která nevyhovovala každému zaměstnanci, s ohledem na rodinu, zájmy nebo volnočasové aktivity. Tento případ se může týkat i směnování. Konkrétně když zaměstnanec přecházel z tradiční výroby na moderní, kde je vyžadován 12hodinový směnný režim. U zaměstnanců, kteří nesouhlasili se změnou pracovního poměru, zaměstnavatel přistoupil k rozvázání poměru pro nadbytečnost. Na tradiční dílně neměl práci, takže nabídl práci na moderní dílně. Ale zaměstnanci, kterým bylo nad 50 let věku, tuto situaci vyhodnotili tak, že si zkusí najít práci jinde. Dvanáctihodinové směny totiž znamenají každý druhý víkend v zaměstnání, a to zaměstnance ponouká k velkému rozmýšlení, zda podepsat novou smlouvu. Z toho důvodu mnoho lidí nepodepsalo.

§ 41 zákoníku práce se zabývá převedením zaměstnance na jinou práci. Tak jak život přináší různé životní situace, je velmi pozitivní, že převedení zaměstnance na jinou práci má přesně daná pravidla. Při převádění zaměstnance na jinou práci, totiž může docházet i k rizikům, přestože dobrá vůle byla na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Velmi často se probírá, že nadřízený požádá podřízeného zaměstnance o vykonání jakoby pomoci s prací, která není se zaměstnancem sjednána, jako projev pomoci

zaměstnavateli. Odborová organizace zaměstnance často upozorňuje, aby bylo převedení na jinou práci buď v písemné podobě nebo za přítomnosti svědka, pro případ že by došlo k nějakému poranění nebo jiné události.

Velmi závažný případ řešila odborová organizace v případě, kdy přišla sněhová kalamita a zaměstnavatel požádal zaměstnance údržby, aby šel odklízet sněh. Jednalo se o velkou vrstvu těžkého sněhu, který se odstraňoval z rovné střechy výrobní haly. Zaměstnanec neměl žádné zdravotní omezení a zaměstnavateli vyhověl. Bohužel zaměstnanec na zledovatělém povrchu podklouzl a spadl. V tomto případě zaměstnavatel uznal úraz jako pracovní.

Pokud se u zaměstnance zjistí nemoc vlastní, zaměstnavatel nic neřeší. Ale v případě, kdy se jedná o nemoc z povolání, má zaměstnanec nárok na vyplacení dvanáctinásobku platu. Předsedkyně odborové organizace, se kterou probíhala má spolupráce na této práci, mi sdělila, že za život docílila vysouzení dvanáctinásobku platu u pouhých dvou lidí.

§ 42 zákoníku práce upravuje pracovní cestu. Pro zaměstnance, který si sjednává pracovní poměr s možností vyslání na pracovní cestu, je jasné že na tuto cestu vyslán bude. Zaměstnavatel, který má několik poboček v rámci určité lokality, ale nemůže zaměstnance jakoby vyslat na služební cestu. Například nemůže poslat operátora výroby do jiného závodu z důvodu vysoké nemocnosti a podobně.

Jednou se stal případ, že zaměstnanec se obrátil na odborovou organizaci, jak se má postavit k tomu, kdy ho požádal zaměstnavatel, aby jel na pracovní cestu, kterou ale tento zaměstnanec neměl sjednanou v pracovní smlouvě. Po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem mu byla nabídnuta finanční kompenzace výhodná pro obě strany. Dohoda byla mimo kolektivní smlouvu, jednalo se o dohodu na konkrétní časový úsek. Zaměstnanec jel do Švédska, kde nemohl pracovat, tzn. pracovní cesta byla o seznámení s prací a dokumentací. Mohl pouze teoreticky načerpat informace, přičemž se fyzicky nemohl zapojit do práce a přímo si ji vyzkoušet. V České republice je pracovní cesta posuzována jinak než ve Švédsku.

§ 48 zákoníku práce se zabývá skončením pracovního poměru. Pro zaměstnance a zaměstnavatele je dána pouze jedna možnost dohody o ukončení pracovního poměru. Pokud ale musí zaměstnavatel přistoupit k ukončení pracovního poměru, musí to být vždy z důvodů uvedených v zákoníku práce. V případě, že u zaměstnavatele taková

situace nastane, vždy je to velmi stresující a nepříjemná záležitost. Zaměstnavatel musí vstoupit do jednání s odborovou organizací a eliminovat alespoň sociální dopady na zaměstnance. Ne vždy se to ale povede. Jedná-li se o ukončení pracovního poměru ve vyšším počtu, odborová organizace má obvykle zájem o sjednání tzv. „sociálního plánu“, který se věnuje finančním nárokům zaměstnanců, již jsou propuštěni z firmy. Zohledňuje se zejména odpracovaná doba u zaměstnavatele nebo finanční odměna zaměstnanců nad 55 let věku.

Odborová organizace KOVO řeší všechny druhy skončení pracovních poměrů. Zaměstnanci se dotazují, jakým způsobem mohou oni sami odejít od zaměstnavatele. Většina zaměstnanců nedokáže pochopit výpověď od zaměstnavatele. Domnívají se, že je nutný podpis zaměstnance a neuvědomují si, že se jedná o jednostranný právní akt. Odborová organizace se jim proto pokouší vysvětlit, že na to má zaměstnavatel plné právo.

Nikdy se v této firmě nestalo, že by se někdo obrátil na soud s neplatností výpovědi nebo neplatností rozvázání pracovního poměru. Vždy zaměstnanec skončí dohodou nebo jednostrannou výpovědí. V dobách, kdy bylo méně práce, zaměstnanci se na odbory obraceli s těmito dotazy velice často.

V nedávném případě se na odbory obrátila jedna zaměstnankyně s tím, že jí zaměstnavatel nechce prodloužit smlouvu z doby určité na dobu neurčitou. Odborová organizace jí musela vysvětlit, že přestože plnila všechny zadané úkoly, chodila do práce přesně tak jak měla, neměla žádné prohřešky, tak přesto jí zaměstnavatel smlouvu neprodloužil. Jediným důvodem byl nedostatek zakázek.

Dle § 49 zákoníku práce je dohoda o ukončení pracovního poměru jediným dvoustranným ujednáním o ukončení pracovního poměru. Potřeba vzniká i na straně zaměstnance, že má zájem odejít od zaměstnavatele touto formou, protože si našel jinou, pro něho vhodnější práci. Tuto možnost může využít i zaměstnavatel, pokud mu nastane jakýkoli problém. Jestliže zaměstnanec přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru na návrh zaměstnavatele, může mu plynout finanční kompenzace.

Na odborovou organizaci KOVO se zaměstnanci obrací i se žádostí, aby mu odbory dohodu o ukončení pracovního poměru napsaly. Zaměstnanec se často mylně domnívá že existuje něco jako výpověď dohodou, ale tomu tak není. Zaměstnanec občas odborovou organizaci žádá, aby mu vyjednala výpověď tak, aby mohl odejít dříve než

po dvouměsíční lhůta, z důvodu že na něho v nové práci nemusí počkat. V minulosti ve všech takových případech zaměstnavatel na návrh přistoupil. V dohodě se většinou nepíše důvod, kdyby se chtěl zaměstnanec v budoucnu do společnosti vrátit, aby tu možnost měl a neodešel nijak ve zlém, ale ve vší slušnosti.

Další případ se řešil a vlastně ještě řeší v současné době. Zaměstnanci byl v pracovní době naměřen alkohol v krvi. Personální ředitelka mu nabídla výpověď dohodou, kterou on odmítl. Byl na něho vyvíjen určitý nátlak, a přesto se dohodnout nechtěl. Řešilo se to třemi vytýkacími dopisy, po kterých odešel tento zaměstnanec na nemocenskou dovolenou a dosud se do práce nevrátil.

§ 50 zákoníku práce hovoří o výpovědi. V momentě, kdy zaměstnavatel přistupuje k záměru předávat výpovědi, jedná se o stresující okamžik v celém kolektivu. Výpověď je jednostranný právní akt a zaměstnanec jej neovlivní. Velmi často vzniká řada dotazů stylu „proč já a proč se kumulují činnosti a proč se neruší moje práce“ a podobně.

Odborová organizace se zaměstnavatelem výpovědi projednává a následně je poradním partnerem dotčeným zaměstnancům. Ke každému dotazu zaměstnance odborová organizace přistupuje individuálně, neboť každý je v jiné sociální situaci. Do poslední chvíle je zaměstnanec ujišťován, že to nemusí být zrovna on, až do okamžiku předání písemné výpovědi. Stane-li se tak, je to vždy šok i přes všechny náznaky zaměstnavatele, že k tomu musí dojít z mnoha důvodů, které zaměstnavatel má. Pro zaměstnance je důležitá doba výpovědní lhůty a výše odstupného. Nároky na odstupné jsou jednak ze zákona a jednak z uzavřené kolektivní smlouvy.

V minulosti odborová organizace řešila již všechny druhy výpovědí. Zaměstnavatel musí s odborovou organizací výpovědi předem projednat, říct důvod. Odbory mohou vznést připomínky například s ohledem na matky samoživitelky nebo jedná-li se o dva zaměstnance z jedné rodiny. Ne vždy zaměstnavatel vezme připomínky v potaz. Chce-li dát zaměstnavatel výpověď, vždy to s odbory projednává.

§ 53 zákoníku práce se věnuje zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem. Podle tohoto ustanovení se řídí odborová organizace ve smyslu ochranné doby, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď a také správnost postupu při začátku anebo v průběhu ochranné doby. Velmi často dochází k tomu, že jestliže je zaměstnanec v průběhu výpovědní doby nemocen, tak se účinnost výpovědní lhůty posouvá. Výjimka nastává v případě, že zaměstnanec písemně sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení

lhůty netrvá. I takovou žádost zaměstnance odborová organizace vyjedná. Velké množství dotazů na tuto skutečnost mají zejména maminky vracějící se po rodičovské dovolené.

V říjnu 2022 dal zaměstnavatel výpověď několika zaměstnancům, kteří byli členy odborové organizace. To se dotklo jisté odborové funkcionářky, která jediná nebyla propuštěna díky odborářské imunitě. Tudiž ona zůstala ve společnosti a její kolegyně se kterými velmi úzce spolupracovala, byly propuštěny. Pro tuto funkcionářku to bylo krajně nepříjemné jak duševně, tak pracovní. Proto chtěla také odejít. Ještě, než těmto kolegyním vypršela dvouměsíční výpovědní lhůta, zaměstnavatel jim výpovědi zrušil a ony ve firmě zůstaly.

§ 55 zákoníku práce hovoří o okamžitém zrušení pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel osloví odborovou organizaci o takové zrušení pracovního poměru, jsou k tomu dány vážné důvody porušení například Vnitřního předpisu, kterým je pracovní řád. Zde musí být dobře formulováno to, co se považuje za porušení pracovní kázně.

V minulosti odborová organizace řešila ve firmě okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, který na pracovišti požil alkohol. Mohlo by se zdát, že se jedná o jednoznačné porušení, ale tento zaměstnanec se obrátil na soud, jenž po složitém jednání došel k závěru, že porušení právních předpisů zaměstnancem nebylo prvoplánové, neboť zaměstnavatel řádně nepřiděloval zaměstnanci práci a v průběhu výkonu pracovní činnosti nekontroloval plnění úkolů.

§ 61 zákoníku práce představuje pro činnost odborové organizace zásadní znění zákoníku práce. Projednává záměr propouštění zaměstnanců a také ochranu funkcionářů odborové organizace, kteří jsou oprávněni jednat jménem zaměstnanců.

Takový požadavek od zaměstnavatele se v minulosti již řešil. Vždy se jednalo o situaci, pokud zaniká zaměstnavatel anebo jeho část. Zcela oprávněně má funkcionář odborové organizace právní ochranu, neboť při jednání se zaměstnavatelem na všech jeho stupních řízení je povinen sdělovat i jiný názor, a to názor zaměstnanců. Zde platí více než kde jinde, že vyměňovat si stejné názory, nemá cenu.

S ochranou funkcionářů odborové organizace obecně není ve firmě problém. Zaměstnavatel naprosto plně respektuje jak projednávání, tak ochranu. Hodně se dbá, aby všechny souhlasy a odmítnutí odborů byly v písemné podobě. Stejně tak pokud

zaměstnavatel požádá o cokoli pouze ústně, tak odborová organizace velice dbá na to, aby vše bylo písemně.

§ 62 zákoníku práce se týká hromadného propouštění. Odborová organizace se zaměřuje na tuto situaci zejména s přihlédnutím k možnostem zaměstnance uplatnit se v rámci firmy a také s ohledem na jeho sociální situaci. Přihlíží se také k uplatnění zaměstnance na trhu práce mimo firmu. V takových případech je nezbytná spolupráce a součinnost s úřady práce.

Tato situace nastala ve firmě Backer Elektro CZ a.s. dne 31. října 2022 v 13 hodin. V tento čas se konalo pravidelné jednání, které se mělo týkat úplně něčeho jiného. Zde zaměstnavatel vyslovil svůj záměr, že musí přistoupit k hromadnému propouštění z důvodu ztráty jistého dodavatele. Zaměstnavatel ztratil úplnou dodávku jednoho z výrobních provozů. Ještě týž den byly zaměstnancům předány výpovědi. Od 1. listopadu začala běžet výpovědní lhůta. Po celou tuto dobu zaměstnavatel s již zmíněným dodavatelem vedl jednání o cenách. Po dramatickém snížení ceny výrobku nakonec došlo k obnovení dodávek. V prosinci 2022 se zaměstnavatel dohodl se zaměstnanci na stažení výpovědí a pokračování pracovního poměru dle pracovní smlouvy. Všichni zaměstnanci se stažením výpovědi souhlasili, až na dva, kteří skutečně ve firmě k 31. prosinci 2022 skončili. Toto bylo nejtěžší období, které má ředitel stále odborům za zlé.

§ 78 zákoníku práce upravuje obecná ustanovení o pracovní době a délku pracovní doby. V oblasti pracovní doby a délky pracovní doby je mnoho mýtů. K nejčastějším dotazům dochází, pokud není jasně a transparentně uvedeno, co je pracovní doba.

S ohledem na dostupnost dopravního spojení k zaměstnavateli míří ze strany zaměstnanců na odborovou organizaci mnoho dotazů typu kdy má být zaměstnanec na pracovišti, co je a co není považováno za výkon práce. Jako například příchod zaměstnance na šatnu, nikoli k výrobnímu zařízení. Vícesměnné režimy, práce v noci a také zejména rozdíly mezi rovnoměrně a nerovnoměrně rozloženou pracovní dobou. Důležitým krokem je zde dohoda zaměstnavatele se zaměstnanci a poté při jakékoli změně dobrá komunikace. Platí pravidlo, že pokud má pracovní režim zaměstnanec sjednán v pracovní smlouvě, nemůže jej zaměstnavatel jednostranně změnit. To znamená, že se využívá nejčastější bonus, v podobě příplatku za vícesměnný režim.

Jeho výše se odvíjí od namáhavosti daného režimu a důležitosti pro zaměstnavatele vícesměnný režim využívat.

Pracovní doba je hojně diskutovaným tématem. Dříve si zaměstnanec při příchodu do práce odčipoval příchod v civilním oděvu, šel na šatnu a teprve poté mu začal výkon pracovní činnosti. Ale zhruba před čtyřmi roky zaměstnavatel začal vyžadovat, že si bude zaměstnanec začátek a konec pracovní doby čipovat na pracovišti. Tím vznikl problém zejména dojíždějícím zaměstnancům, kteří by neměli spoj po skončení pracovní doby, hlavně při odpolední směně. Odborová organizace tedy vyjednala pro zhruba deset zaměstnanců z dojíždějící směny, aby odčipování konce pracovní doby mohlo probíhat už při převlečení do civilu, aby stihli poslední autobusový spoj domů.

Mnoho zaměstnanců se odborů ptá na vícesměnné režimy, kdy se u zaměstnavatele střídají třísměnné a nepřetržité. Dotazy míří taktéž na práci přesčas. Některým zaměstnancům vyhovuje vykonávat práci přesčas v pracovním týdnu, ale někteří mají radši výkon práce přesčas v sobotu. Odborová organizace dojednala se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě bonusy za práci v sobotu, což je zvýšený příplatek a jedna stravenka.

Důležitým ujednáním v kolektivní smlouvě je také rovnoměrné rozvržení pracovní doby. Proto, že zaměstnanci s posunutým začátkem pracovní doby, tedy od 10 hodin, by neměli dopravní spoj do zaměstnání a z něj.

V § 79 zákoníku práce je upravena stanovená týdenní pracovní doba. Pro zaměstnance i odborovou organizaci je stanovená týdenní pracovní doba nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Jako benefit lze sjednat zkrácení týdenní pracovní doby bez krácení nároku na mzdu. Pro zaměstnance ve vícesměnných režimech je zkrácení již v zákoníku práce uvedeno.

Bohužel v době, kdy jsou nároky na zaměstnance velmi vysoké a počet zaměstnanců se musí snižovat pro efektivitu nevýrobních mzdových nákladů, řada zaměstnanců v nevýrobních kategoriích o svůj benefit v jednosměnném režimu přišla. Ze 37,5 hodiny týdně mají stanovenou pracovní dobu na 40 hodin týdně. Odborová organizace vyšla v minulosti zaměstnavateli vstříc s tím, že se jedná o přechodnou dobu. Dodnes se ale tento benefit nepodařilo vrátit.

§ 90 zákoníku práce upravuje nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami. Tento bod se věnuje velkému množství podnětů a jednání jak se zaměstnavatelem, tak také se zaměstnanci. Tím, jak se v průmyslu více využívá nepřetržitý režim, tím více je dotazů. Neboť nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí být dodržen ve všech sedmidenních rytmech.

Když má zaměstnavatel ve firmě Backer Elektro CZ a.s. mnoho zakázek, tak motivuje zaměstnance odměnou za práci přesčas. Na peníze zaměstnanci ve většině případů slyší. Někdy však zapominají že je třeba dodržovat nepřetržitý odpočinek mezi směnami. Proto se o nepřetržitém odpočinku snaží odbory neustále dohodnout.

§ 91 zákoníku práce udává dny pracovního klidu. Odborová organizace tím, že je používán vícesměnný a nepřetržitý režim ve výrobě, musí při jednání se zaměstnavatelem i následně se zaměstnanci velmi bedlivě posuzovat dny pracovního klidu a rozvrh práce ve svátky, případně práci konanou ve dnech pracovního klidu a svátky. Pokud je týdenní rozvrh pracovní doby pondělí až pátek, ještě se v tom lze orientovat, ale u nepřetržitého rozvržení pracovních směn s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je to již složitější. Z tohoto důvodu je pro odborovou organizaci důležité sjednat se zaměstnavatelem rozvrh pracovních směn na delší časový úsek. Ideálně na celý kalendářní rok, pokud jej zaměstnavatel v průběhu roku není nucen změnit.

Ve firmě se stalo již několikrát, že pokud připadl státní svátek na úterý, středu nebo čtvrtek, tak se na odborovou organizaci zaměstnavatel obrátil s tím, že by svátek byl v pondělí nebo pátek spojen s víkendem, čímž by se zajistila plynulost výroby. Jednou odborová organizace vyšla zaměstnavateli vstříc. Ale pro zaměstnance to mělo velký vliv na dopravu do zaměstnání. Tím pádem odborová organizace při dalších žádostech vždy odmítla. Důvodem bylo také zavření podnikové jídelny a bufetu. A podstatným důvodem byli také zaměstnanci-rodice, jejichž děti byly doma ve svátek, a tudíž by měli kvůli přesunutému svátku problém s hlídáním.

§ 93 zákoníku práce se týká práce přesčas. Odborová organizace se velmi často věnuje práci přesčas. V jejím posuzování je velký rozdíl výrobních zaměstnanců a u zaměstnanců nevýrobních (THP). Zaměstnavatel s ohledem na zvýšení mzdových nákladů za práci konanou přesčas musí šetrně a zodpovědně s prací přesčas nakládat. Zaměstnanci se obracejí na odborovou organizaci a dotazují se, kdy musí vyslyšet požadavek zaměstnavatele na práci konanou přesčas. Je účinné takové jednání sjednat



v kolektivní smlouvě, způsobem, kdy například nařízení konat práci přesčas může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci nejméně 24 hodin před jejím konáním. Je to důležité pro zaměstnavatele, aby střežil náklady a konal práci přesčas výjimečně a také pro zaměstnance, aby si mohl zajistit osobní a rodinné záležitosti včas před konáním práce přesčas.

V Backeru je mnoho zaměstnaných žen. Ty chtějí vykonávat práci přesčas pouze ve výjimečných případech, protože mají povinnosti vůči rodině a dětem. Zaměstnavatel k práci přesčas přistupuj vždy pouze při zvýšení poptávky a využívá k tomu stávajících zaměstnanců. Proto se odborová organizace snaží dohodnout v kolektivní smlouvě, aby práce přesčas byla oznámena dostatečně dopředu. Již se podařilo dojednat, že zaměstnavatel nemůže oznámit práci přesčas v den, kdy chce přesčas využít. V kolektivní smlouvě je sjednáno alespoň dva dny dopředu. Dosud k tomu obě strany přistupují.

Ve firmě je poměr žen a mužů 70 ku 30, což znamená že převládají ženy. Na odborovou organizaci se tedy obrací ženy dotazující se, zda jako matky dítěte do 15 let smí dělat přesčas. Vždy je snaha o kompromis, aby těmto zaměstnankyním nabídl zaměstnavatel jinou práci v jiný den. Naštěstí zaměstnavatel nevyužívá právo, že by to muselo být náhradních 8 hodin.

§ 99 zákoníku práce upravuje 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 projednat s odborovou organizací.

Všechna uvedená opatření jsou základním stupněm komunikace jak pro zaměstnavatele, tak i pro odborovou organizaci. Uvedené změny a úpravy se zásadním způsobem týkají zaměstnanců a je třeba v těchto případech komunikaci nepodceňovat. Odborová organizace v těchto případech přihlíží jednak k potřebě zaměstnavatele, jednak ke sladování rodinného a profesního života. I v těchto případech je důležité ujednání v pracovní smlouvě, která je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena. Obvykle zaměstnanci vyjdou zaměstnavateli vstříc při naléhavé nutnosti či krátkodobé potřebě úpravy a změny pracovní doby. Je nutné vždy najít společný způsob řešení přijatelný pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Tato záležitost se ve firmě taktéž řeší. Odborová organizace se k návrhu zaměstnavatele nebo jeho změnám vyjadřuje. Právě z důvodu počtu zaměstnaných žen. Aby zaměstnavatel přihlédl k sladování osobního a pracovního života zaměstnanců. V kolektivní smlouvě jsou ujednána základní pravidla.

Konkrétně se na odbory obrátili dojíždějící, kterým přijíždí autobus dřív, aby jim začínala pracovní doba od 5:45 hod. Aby jim pracovní doba začínala dříve. Ale pro zaměstnavatele to bylo nevýhodné, tak k dohodě nedošlo. [14]

### **3.3.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

§ 101 zákoníku práce se věnuje předcházení ohrožení života a zdraví při práci. Oblast BOZP je základním a neopomenutelným pilířem ochrany zaměstnance jako nositele pracovní síly a také zejména tou zranitelnější a slabší stranou ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Nejzásadnějším úkolem je ochrana života a zdraví pracujících osob. Pro odborovou organizaci se také jedná o zásadní činnost, kde je pro odbory dána povinnost spolupráce a součinnosti se zaměstnavatelem. Právo na uspokojivé pracovní podmínky pro výkon práce je i v článku Základní listiny práv a svobod. Ochrana zdraví zaměstnanců se stala důležitým bodem zájmu úpravy i na nadnárodní a mezinárodní úrovni. Oblast BOZP tvoří jednu z nosných činností Mezinárodní organizace práce (č. 155 z roku 1981).

Je výslovně určeno, že oblast BOZP je uložena na zaměstnavatele, tedy na vedoucí zaměstnance u zaměstnavatele. Velký důraz by tedy měl být rovnocenný v oblasti plnění povinností vedoucího zaměstnance v rámci firmy a podmínkách pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. S ohledem na výrobní a organizační povinnosti vedoucích zaměstnanců je mnohdy opomíjená každodenní preventivní ochranná povinnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Důležitou povinností vedoucích zaměstnanců je poskytovat ochranné pracovní pomůcky, oděv a obuv.

Ve firmě byly v minulosti velké diskuse o funkčnosti a kvalitě poskytovaných pracovních oděvů, aby byly pro zaměstnance vhodné jak v letním, tak v zimním období. Také pracovní obuv, kterou musí zaměstnanec používat každý den, je potřeba vybírat z kategorie vysoké kvality za rozumnou cenu. Z pohledu zaměstnance musí být schopen v předepsaném oblečení a obuvi celou pracovní dobu vydržet a plnit náročné úkoly zaměstnavatele.

§ 102 zákoníku práce se věnuje prevenci rizik. Zaměstnavatel a zejména vedoucí zaměstnanci na všech úrovních mají povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující prostředí a také soustavné vyhledávání rizik. I přes skutečnost, že zaměstnavatel externě využívá osobu odborně způsobilou k zajišťování zejména dokumentace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a požární ochrany, tak vedoucí zaměstnanci mají povinnost k vytváření a zajišťování bezpečné práce nezastupitelnou povinností. Vyhledávání a vyhodnocování rizik je každodenní, nedílnou součástí plnění povinností vedoucího zaměstnance i přes činnost osoby odborně způsobilé.

V momentě, kdy zaměstnavatel zjistí rizika a nelze je odstranit, musí přijmout společně s odborovou organizací taková opatření, která zajistí jak kolektivní, tak individuální ochranu zdraví zaměstnanců. Ve chvíli, kdy se přijímají opatření, ať levnější nebo dražší, jedná se náklady zaměstnavatele. Vždy se upřednostňují ta opatření, která vedou ke kolektivní ochraně zaměstnanců. Tehdy kdy nelze eliminovat všechna rizika, přistoupí se k individuální ochraně zaměstnance.

V § 103 zákoníku práce jsou všechna ustanovení z hlediska BOZP důležitá, ale z hlediska zaměstnance a odborové organizace je zásadní, že zaměstnavatel výslovně nesmí používat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví. Pokud by zaměstnavatel například motivovat zaměstnance zvýšením mzdy za výkon, normu a spotřebu práce, zvýšila by se právě rizika a nepřiměřené zatěžování zaměstnanců ve snaze zvýšit si mzdu.

Odborová organizace má ve všech oblastech BOZP dobrou spolupráci s Krajskou hygienickou stanicí a s Centrem pracovního lékařství v Pardubicích.

Dle § 104 zákoníku práce osobní ochranné pracovní prostředky zaměstnavatel poskytuje na základě hodnocení rizik a vlastního posouzení zejména výrobních činností. Odborová organizace se zaměstnavatelem v této oblasti posuzuje všechny činnosti. Nejen z hlediska rizik, ale také z hlediska konkrétní práce, při které dochází k znečištění anebo opotřebení vlastního oblečení.

Ve firmě Backer Elektro CZ a.s. v posledních letech zaměstnavatel využívá pracovní oblečení k firemnímu rozlišení zaměstnanců určitých pracovních úseků jako je logistika, výroba nebo kontrola. V oddělení výroby mají pracovníci černá trička, velká dílna využívá fialová, údržba a logistika šedivá a kontrola má žlutá trička. Po dohodě s odborovou organizací se také přidělují mycí a dezinfekční prostředky.

V rámci působnosti odborové organizace je důležité jednání se zaměstnavatelem o ochranných nápojích. Již několik let je ve firmě standardem poskytování mineralizovaných nápojů po celý rok, ne pouze v horkých dnech. Nápoje jsou celoročně k dispozici na dílně a dále se nekontroluje.

§ 105 upravuje povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocích z povolání. Zaměstnavatel posuzuje a také konstatuje, zda je událost pracovním úrazem. Odborová organizace je součástí objasnění příčin a okolností vzniku úrazu. Pokud se totiž jedná o pracovní úraz, připadá zaměstnanci veškeré plnění finančních nároků.

Odborová organizace firmy Backer Elektro CZ a.s. se vždy snaží posoudit všechny okolnosti úrazového děje, aby se předešlo následnému nedorozumění. Pokud je to možné, účastní se poškozený zaměstnanec. Neumožní-li to jeho zdravotní stav, spolupráce probíhá s jinými osobami, které mohly úrazový děj vidět.

Nyní uvedu tři příklady pracovních úrazů, které se ve firmě udály a jakým způsobem byly řešeny.

První případ se týkal zaměstnance, který čerpal přestávku na jídlo a oddech. Bezprostředně po přestávce omdlel prostoru před výrobním zařízením, na kterém zaměstnanec před přestávkou pracoval. K zaměstnanci byla přivolána rychlá záchranná služba, která jej odvezla. Zaměstnavatel neměl svědky úrazového děje. Odborová organizace tedy společně se zaměstnavatelem posuzovala místo, kde zaměstnanec omdlel, proto aby bylo zřejmé, zda již probíhal výkon pracovní činnosti. S ohledem na to, kde zaměstnanec omdlel, muselo již dojít k plnění úkolů zaměstnancem pro zaměstnavatele, jelikož to bylo ve vzdálenosti k místu odběru prokladu a krabice, které zaměstnanec používal pro balení výrobků. V tomto případě byl úraz vyhodnocen jako pracovní.

Druhý úraz, který popíšu, se stal zaměstnanci, který omdlel na místě vyhrazeném pro kuřáky na boku výrobní haly. Zaměstnanec pracoval na uzavřeném pracovišti, kde se nanášel potisk. Byly přivolána rychlá záchranná služba a zaměstnanec byl přepraven do nemocnice, kde byl hospitalizován. S dotčeným zaměstnancem nebylo možné mluvit. V tu chvíli nikdo netušil, co se přesně stalo. Jakmile odborová organizace obdržela informaci o převozu zaměstnance do nemocnice, ihned vyrazila na pracoviště zaměstnance a za nadřízeným zaměstnancem poškozeného. Při prohlídce pracoviště, kde se jednalo o specifickou výrobní činnost potisku, byl nadnesen dotaz, kdy naposledy

proběhla údržba klimatizace. Nadřízený zcela popravdě sdělil, že klimatizace je porouchaná a čeká se na opravárenskou firmu, která zajišťuje servis. Pokud nebyla klimatizace plně funkční, mohlo dojít ke zvýšené koncentraci látek z potisku, kterých se zaměstnanec mohl nadýchat. Skutečnost, že klimatizace nebyla plně funkční, byla rozhodující pro celý úrazový děj a pro uznání pracovního úrazu v plném rozsahu.

Poslední názorný příklad se týká zaměstnance, který při příchodu do práce uklouzl na namrzlém chodníku v areálu zaměstnavatele. Cesta do práce a z práce není posuzována jako výkon práce, ale za namrzlý chodník má někdo odpovědnost. Úraz tedy nebyl posouzen jako pracovní, ale přesto došlo k plné náhradě škody v občansko-právním vztahu. Stejný postup se uplatnil i v případě, kdy zaměstnanec uklouzl v závodní jídelně v době přestávky na jídlo a oddech.

§ 108 se týká účasti zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pro odborovou organizaci se jedná o zásadní úlohu v podobě přímé účasti, podnětů a návrhů s ohledem na ochranu zdraví zaměstnanců. Vyjádření, podněty a připomínky může odborová organizace předávat na vlastním jednání nebo i v písemné podobě. Předkládá i vlastní protinávhrhy. Konkrétně se jedná například o kvalitu a množství pracovních oděvů nebo o organizační uspořádání a plynulost výroby. Také předkládá vlastní stanovisko ke změnám v zaznamenávání docházky. Což se týká skutečnosti, kdy zaměstnanec musí začátek a konec pracovní doby odčipovat před a po skončení pracovní doby, ale k tomu dochází přímo na dílně. Odborová organizace zadokumentovala manipulaci s materiálem v blízkosti čipovacího zařízení a možnost způsobení zranění v prostoru výroby a čipovacího zařízení. Zaměstnavatel vyhodnotí všechny argumenty a vlastní cíle, kterých chce změnou dosáhnout a poté se rozhodne.

Důležitým bodem činnosti je spolupráce a součinnost odborové organizace při ročních prověrkách BOZP. Způsob provedení včetně harmonogramu a odstranění závad sjednává odborová organizace v kolektivní smlouvě. Na roční prověrky BOZP je Výborem odborové organizace pověřen jeden nebo více zástupců, kteří se ročních prověrek účastní. Postupuje se tak, že zaměstnavatel předloží odborové organizaci návrh na to, kdo bude prověrku konkrétně vykonávat, termín prověrky, v jakém složení bude prověřková komise pracovat, co bude kontrolováno s ohledem na působnost zaměstnavatele na třech provozech, kdo je zodpovědný za vypracování zprávy a harmonogramu odstranění závad, zjištění a připomínek. S výsledky roční prověrky

BOZP odborová organizace seznamuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, neboť před vlastním konáním zaměstnanci odborovým zástupcům předávají svoje podněty. Při roční prověrce BOZP se postupuje tak, že osoby pověřené za odborovou organizaci přednášejí podněty zaměstnanců z konkrétního pracoviště. K tomu slouží struktura zastoupení odborářů v Dílenském výboru. Každý výrobní úsek je ve Výboru zastupován zvoleným zástupcem, který na daném pracovišti pracuje a je tak v každodenním kontaktu se zaměstnanci.

Při roční prověrce BOZP se kontroluje a provádí následující:

- Úkoly a podněty z minulé prověrky BOZP
- Technický stav a vybavení budov a pracovišť
- Měření a odstraňování rizikových faktorů (např. hluk)
- Pořádek a čistota na pracovišti
- Poskytování OOPP
- Stav a čistota sanitárních a podobných zařízení
- Zdravotní prohlídky a zdravotní způsobilost zaměstnanců
- Školení a oprávnění zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců
- Pracovní úrazy a nemoci z povolání a jejich evidence
- Dodržování bezpečnostních předpisů a záznamy
- Zařazování do kategorie prací

### **3.4 Přehled činnosti OS KOVO Backer Elektro CZ a.s.**

V této části práce popíšu práva, která odborová organizace využívá a které jednotlivé případy řešila a jak. Nejvíce času odborové organizaci zabírá oblast BOZP, která je velice složitá.

Ještě, než se dostanu úplně k zákonným činnostem, ráda bych zmínila, že odborová organizace vykonává několik aktivit a činností nad rámec své působnosti. Pokud jde zaměstnanec na rehabilitaci, přispívá mu na to odborová organizace 30% ceny. Také přispívají na dětské tábory nebo poskytují zaměstnancům půjčky například na opravu auta. Každoročně také organizují zájezd. Zajistí dopravu, zaměstnanci mohou vzít například i svá vnučata. Například se konal zájezd do Prahy do zoologické zahrady. Nebo v roce 2021 se konal zájezd do Pardubic na krasobruslařské představení.

## **Právo na projednání**

Veškeré činnosti odborová organizace vykonává na náklady zaměstnavatele, jako zástupce zaměstnanců u zaměstnavatele. Se zaměstnavatelem projednává činnosti a informace v souladu se zákoníkem práce.

Dle § 278 odst. 2 ve spojení s § 280 zákoníku práce se projednává ekonomická situace zaměstnavatele, změny organizace práce, množství práce a pracovní tempo. Odborová organizace se zaměstnavatelem také diskutuje otázky týkající se systému školení a vzdělávání zaměstnanců a systému odměňování a hodnocení.

Ve firmě jsou zaměstnanci školeni ohledně BOZP. Na jednotlivých pracovištích jsou zaměstnanci školeni dle předmětu jejich činnosti. Probíhají školení na stroje všeho druhu, a především školení, jak zacházet s laserem, pro zaměstnance pracující s lasery. Zvlášť jsou školeni zaměstnanci i na zacházení s vypalovacími stroji.

Dle § 280 odst. 1 zákoníku práce se projednává pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele. V této části činností se také jedná o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanovením v § 101 až 106 odst. 1 a § 108 zákoníku práce a zvláštním zákonem. Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační a organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména související s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci, než odpovídá jeho pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, projednává se tato situace dle § 46 zákoníku práce. Pokud celková doba převedení nepřesáhla v kalendářním roce 21 pracovních dnů, není třeba projednání.

§61 odst. 1 a § 62 odst. 3 zákoníku práce se týkají výpovědi a hromadného propouštění. § 62 odst. 3 o hromadném propouštění za účelem dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. [14]

V roce 2022 rozhodl zaměstnavatel o hromadném propouštění. Odborovou organizaci o tomto záměru informoval na pravidelné schůzce, která se zpočátku tvářila jako každá jiná. Tím pádem tato situace nebyla dopředu projednána

s odborovou organizací a ta byla velice zaskočena tímto záměrem. Již druhý den po oznámení na schůzce dal zaměstnavatel na místní úřad práce informaci o této situaci, aby se úřad připravil na nápor propuštěných zaměstnanců. Nakonec k hromadnému propouštění nedošlo.

§ 99 ve spojení s § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce upravuje opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby a práce přesčas. Popisuje také možnosti, kdy lze nařídit práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. [14]

V roce 2022 zaměstnavatel nařídil zaměstnancům přesčasy. V tomto případě bylo vše v pořádku, jelikož k nařízení přesčasů došlo až po domluvě s odborovou organizací. Toto opatření se týkalo všech zaměstnanců. Jedinou výjimku měly zaměstnankyně, které jsou matkami dětí mladších 15 let, ty měly uvolnění stylem, že vykonávaly přesčasy pouze v rámci svých rodinných možností.

Pokud se budeme bavit obecně o projednávání, tak to probíhá se zaměstnavatelem každý měsíc, nebo dle potřeby. V době kolektivního vyjednávání se koná každých 14 dní jednání. Projednávání ve firmě neprobíhá úplně idylicky. Zaměstnavatel vždy vyslechne námitky a podněty předložené odborovou organizací a následně si v drtivé většině případů udělá vše podle svého. Zaměstnanci nebo odborová organizace ale mají při projednávání právo obdržet odůvodněnou odpověď na své stanovisko.

### **Právo na informace**

Odborová organizace má povinnost přenášet na zaměstnance informace od zaměstnavatele. Zaměstnanci musí být informováni o:

- Zásadních otázkách rozvoje, hospodářských výsledcích a perspektivě zaměstnavatele
- Zamýšlených strukturálních změnách zaměstnavatele
- Čerpání nařízené i dohodnuté práce přesčas v hodinách (termín)
- Výsledcích kontrol a přijatých opatřeních
- Možnostech zvyšování kvalifikace a rekvalifikačních programech
- Průměrné hodinové mzdě a jejím čtvrtletním vývoji



Zaměstnanci jsou informováni díky informačním tabulím. Na nich jsou napsané veškeré novinky a informace týkající se čehokoliv. Například jsou zde uvedeny plány výroby, termíny schůzek, plánované změny na pracovišti a veškeré další informace které potřebuje zaměstnancům hromadně sdělit. Jednou za měsíc se také konají schůzky, na kterých se sejdou vedoucí výroby se zaměstnanci, aby je informovali o všem, co je třeba.

### **Právo na spolurozhodování**

Odborová organizace se zaměstnavatelem rozhoduje v několika případech. Mezi nejdůležitější lze zařadit:

- § 39 odst. 4 zákoníku práce při vymezení vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo důvodů, spočívajících ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.
- § 61 odst. 2 zákoníku práce při skončení pracovního poměru výpovědí nebo jeho okamžitým zrušením, jde-li o členy orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení.
- § 108 odst. 5 zákoníku práce při organizování prověrek (nejméně jednou v roce) bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Při organizování prověrek se ve firmě Backer Elektro CZ a.s. domlouvá personální oddělení s vedoucími dílen.
- § 141 odst. 3 zákoníku práce při sjednání pravidelného termínu výplaty mzdy. Dle kolektivní smlouvy se mzda vyplácí ve firmě vždy devátý den v kalendářním měsíci.
- § 81 odst. 1 zákoníku práce při rozvržení pracovní doby a určení začátku a konce směn. [14]

Spolurozhodování probíhá ve firmě pouze v omezených případech jako je Vnitřní řád společnosti. Tento dokument je velmi důležitý, proto je na něj zacílena pozornost. Je velmi podrobně projednáván nejen se zaměstnavatelem, ale také s odborovým svazem KOVO, který poskytuje poradenskou činnost ve všech oblastech jednání jako právní i mzdová.

## **Právo kontroly**

Odborová organizace má právo kontrolovat, zda je dodržován zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnavatel má povinnost zajistit odborové organizaci vstup na svá pracoviště za účelem kontroly. Je povinen jim předat potřebné informace a podklady. K výkonu kontroly je třeba součinnost. Po skončení kontroly se podá zpráva o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných kontrolou. Pokud odborová organizace shledá jakékoli závady, má právo dle § 322 odst. 2 zákoníku práce požadovat na zaměstnavateli odstranění těchto závad v provozu. [14] Když je zjištěno bezprostřední ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců, je možné zakázat další práci. Obdobně pokud jde o práci přesčas nebo práci v noci, které by ohrožovaly bezpečnost, lze taktéž zakázat.

V roce 2021 probíhala u zaměstnavatele kontrola v oblasti nelegálního zaměstnávání, BOZP a odměňování. Šetřením byly zjištěny nedostatky, které Oblastní inspektorát práce požadoval odstranit. Kontrolou se zjistilo porušení v oblasti únikových východů, které byly uzamčené. Dalším problémem bylo nepřidělení pracovních prostředků zaměstnancům při nástupu do práce, jednalo se zejména o pracovní obuv. K odstranění problému byla dána lhůta a zaměstnavatel v určeném termínu nápravu učinil.

### **3.5 Analýza kolektivní smlouvy firmy Backer Elektro CZ a.s.**

Kolektivní smlouva na rok 2022 byla uzavřena mezi smluvními stranami Backer Elektro CZ a.s. zastoupená generálním ředitelem společnosti a Základní organizací OS KOVO Hlinsko zastoupená předsedkyní Základní organizace. Kolektivní smlouva skládá z pěti částí označených písmeny A až E a k tomu přidaných dvou příloh.

V části A jsou popsána základní ustanovení týkající se závazků zaměstnavatele i odborové organizace, práv na projednání, informace a kontrolu. Je zde též ustanoveno materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace včetně členských příspěvků a další ustanovení. V části B je podrobně popsáno odměňování zaměstnanců, co se týče systému odměňování, mzdového vývoje a ocenění mimořádných podmínek práce. Část C se věnuje pracovním vztahům, jako jsou pracovní smlouva, skončení pracovního poměru, dovolená nebo náhrady mzdy při překážkách v práci. Oblast D je pojmenována jako sociální oblast a týká se zdravotní péče, stravování, penzijního připojištění nebo také

úmrtí zaměstnance. Na závěr část E se věnuje BOZP a životnímu prostředí, obsahuje právo na kontrolu, opatření k zajištění BOZP, právo na projednání nebo úrazové pojištění.

V části A je nejpodstatnější informací platnost, kterou nabývá dnem podpisu a účinnost od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022. Kolektivní smlouva byla podepsána dne 17. 12. 2021. V této části je uvedeno, že individuální spory řeší nadřízený zaměstnanec, jenž si stěžuje a také předseda odborové organizace. V části A se zaměstnavatel zavazuje poskytovat odborové organizaci měsíční přehled o provedených srážkách jednotlivým zaměstnancům.

Část B se věnuje odměňování zaměstnanců. Strany se podpisem kolektivní smlouvy dohodly na navýšení minimální mzdy od 1. 1. 2022 zaměstnancům pracujícím v tarifních třídách, které nesplňují zákonem danou minimální mzdu. Ve firmě Backer se mzda skládá ze dvou složek – tarifní mzdy a osobního ohodnocení. Tarifní mzda přísluší zaměstnanci na základě přiznaného tarifního stupně. Ten se mu přiznává na základě plnění kvalifikačních předpokladů, posouzení míry zvládnutí jak kvality, tak kvantity vykonávané práce a celkového přístupu k práci. Celkem jsou zaměstnanci rozděleni do devíti tarifů. Nejnižší tarif č. 6 udává měsíční mzdu ve výši 16 200 Kč a nejvyšší tarifní stupeň, označený číslem 14 udává mzdu 28 000 Kč. Co se týká osobního hodnocení, to není nárokovou složkou mzdy. Pokud zaměstnanci neplní plány, může generální ředitel rozhodnout o krácení osobního hodnocení. To se posuzuje podle intenzity prováděné práce a výsledků práce dle množství a kvality. Výše osobního ohodnocení je rozdělena do několika stupňů. Tarifní stupeň č. 6 je nejnižší a udává osobní hodnocení až do výše 13 % a nejvyšší tarifní stupeň až do výše 21 %. Pokud se zaměstnanec nedopustí v daném měsíci žádného porušení pracovních povinností, je mu vyplacen příplatek. Jedná se o částky 300 Kč nad 1 rok, 500 Kč nad 2 roky a 1 000 Kč nad 5 let nepřetržitého pracovního poměru.

Pokud zaměstnanci odpracují určitý počet let nepřetržitého pracovního poměru, mají nárok na mimořádnou odměnu. Týká se to zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatel více než 5 let, zaměstnanců, kteří dovrší 50 a 60 let věku. Dle délky nepřetržitého pracovního poměru se vyplácí předem určená částka od 1 500 až do 15 000 Kč.

V části B kolektivní smlouvy je sjednán termín výplaty mezd, což je 9. pracovní den v měsíci. V případě prostoje náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku a 60 % průměrného výdělku u přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

V části C je sjednána rovnoměrná pracovní doba. Začátek a konec pracovní doby je stanoven pro I. směnu na 6-14 hod., pro II. směnu na 14-22 hod. a pro III. směnu na 22-6 hod. Délka pracovní doby činí 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci, kteří jsou mladší 16 let mají pracovní dobu maximálně 30 hodin týdně. Nejdéle po 6 hodinách má zaměstnanec nárok na 30 minut oddechu. Pokud má zaměstnanec nerovnoměrnou pracovní dobu, týkají se ho směny v časech 6-18 hod. a 18-6 hod. a délka pracovní doby trvá 11 hodin. Ve firmě mají zaměstnanci nařízené čerpání 2 týdnů dovolené vcelku v předem určený termín. Zbytek dovolené mohou čerpat dle potřeby.

V části D je mimo jiné ujednáno například že se zaměstnavatel zavazuje poskytnout odborové organizaci bezúplatně kancelářský papír jednou ročně jedno balení velikosti A3 a jednou měsíčně jedno balení velikosti A4 nebo také kalendáře v počtu 15 kusů.

Nejdůležitější ujednání v části E se týká teploty na pracovišti. Je stanoveno, jak často a jak dlouhé přestávky jsou povinné. Při teplotě 28 až 34 stupňů celsia na pracovišti jsou stanoveny dvě desetiminutové přestávky a při teplotě 35 až 37 stupňů Celsia jsou stanoveny dvě patnáctiminutové přestávky. V zimě, pokud klesne teplota při práci ve stoje pod 18 stupňů Celsia a při práci v sedě pod 20 stupňů Celsia, je zaměstnavatel povinen zajistit náhradní zdroj tepla.

Úplně poslední informací v kolektivní smlouvě je že zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zástupcům odborové organizace na úseku BOZP pro jejich činnost pracovní volno s náhradou mzdy. Taktéž je zavázán jim poskytnout prostředky k výkonu funkce a hradí jim náklady na školení v maximální délce 87,5 hodiny ročně.

Považuji za vhodné zmínit, že v kolektivní smlouvě je navíc oproti zákonu sjednán příplatek za směnný režim a také program 55+. Tento program zajišťuje zaměstnancům starším 55 let odměnu ve výši dle počtu odpracovaných let. Například pokud zaměstnanec odpracoval ve firmě 5 let, dostává 2 500 Kč. Rozptyl odměn je od 2 500 Kč pro zaměstnance s pěti odpracovanými lety až po 10 000 Kč pro zaměstnance starší 55 let a zároveň odpracovanými 30 a více lety. Také je ujednáno, že zaměstnavatel přispívá 1 000 Kč na kytici bývalému zaměstnanci který zemřel. Zajímavým bodem je také zvýšený počet hodin na vzdělávání zaměstnanců z podnětu odborové organizace. Závodní výbor má daných 97,5 hodiny a řádoví zaměstnanci mají do 5 dnů vzdělávání za rok.

### 3.6 Doporučení pro odborovou organizaci

V mé bakalářské práci jsem se rozhodla analyzovat činnost odborové organizace ve firmě Backer Elektro CZ a.s., která se věnuje výrobě elektrických trubkových topných těles. Společnost má celkem 275 zaměstnanců. Z čehož je 126 zaměstnanců členy odborové organizace.

Tato firma je mi kvůli rodinným poměrům velice blízká. Po provedení analýzy činnosti odborové organizace ve společnosti Backer Elektro CZ a.s. jsem si ještě více upevnila svůj osobní názor a pohled na věc. Ve firmě je dlouhodobý problém s komunikací mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Většinu návrhů, co odbory přednesou, zaměstnavatel tzv. „smete“ ze stolu. Zaměstnanci pracují ve firmě za minimální mzdu a poslední rok ani to ne. I když mají oficiálně napsané, že pobírají částku danou zákonem, ve skutečnosti je to zcela jinak. Zaměstnavatel se odkazuje na nedostatek zakázek. Ale všechna řešení navrhovaná ze strany odborů odmítá anebo ani nevyslechne. V roce 2019 dokonce situace vyústila do celozávodní stávkou. V té době přesahovaly reálné mzdy u dělnických profesí minimální mzdu pouze o několik stokorun, a to i přesto že firma byla za předchozí roky vždy v zisku. To vyústilo až ve zmiňovanou stávkou. Od té doby dosud není situace ve firmě v pořádku. Neustále se opakuje situace, kdy zaměstnavatel nedostatečně komunikuje s odborovou organizací. A když už se obě strany sejdou, vždy se situace vyřeší dle návrhu zaměstnavatele. Od počátku letošního roku, tzn. 2023, se situace stále více hrotí. Na letošní rok nebyla dosud uzavřena kolektivní smlouva. Ve firmě houstne atmosféra. Stále se opakuje ten samý scénář v podobě zaměstnavatelovy, dá se říci, arogance. Se mzdou, kterou zaměstnanci pobírají se nedá důstojně žít. V současné době se dokonce hovoří o opětovném řešení situace přes zprostředkovatele. Zaměstnavatel se rozhodl situaci řešit plánem o propuštění několika zaměstnanců na dělnických pozicích.

Z mého pohledu určitě zaměstnavatel nedodrží zákoník práce. Nedává odborové organizaci prostor na vyjádření postojů. Absolutně nebere v úvahu jakoukoliv možnost kompromisu. Na poslední schůzi zaměstnavatel navrhl zaměstnancům přidat na mzdách velice směšných 70 Kč. Na to nelze říct nic jiného, že je to doslova výsměch do obličeje zaměstnancům poctivě vykonávajícím svou práci.

Doporučila bych zaměstnavateli, aby ne více naslouchal, ale aby vůbec naslouchal názorům odborové organizace. Osobně znám několik zaměstnanců ze společnosti, z čehož dvě jsou členkami odborové organizace, takže vím tzv. „z první ruky“, jak to doopravdy

chodí. Takže nepředpokládám že by zaměstnavatel začal více naslouchat. V městě, ve kterém se firma nachází, není mnoho pracovních příležitostí. Z názorů zaměstnanců lze snadno pochopit, že s náplní práce nemají absolutně žádný problém. Jedná se o práci vhodnou jak pro muže, tak i pro ženy. Ale zaměstnanci chtějí, a dle mého mají nárok, na důstojný život za důstojnou mzdu.

Pro uskutečňování cílů zaměstnavatele je prospěšné a důležité, aby byli zaměstnanci považováni za firemní zlato společnosti. A to by si měl zaměstnavatel uvědomit. Postavení odborové organizace je s ohledem na zastupování oprávněných zájmů zaměstnanců velmi specifické v tom, že zaměstnanci mají očekávání, že se vše vykomunikuje a vyřeší. Ale v posledních letech již všichni pochopili, že se zaměstnavatelem se v drtivé většině případů nedá na čemkoli domluvit. Pokud se budeme bavit o případných úpravách, jak se posunout dopředu. Možnost zlepšení je vždy, ale zaměstnavatel a odborová organizace se musí vždy vzájemně respektovat. Nejedná se o soupeření, ale o výměnu odlišných stanovisek. Výměna stejných názorů k ničemu není.

Je nepochybné, že odbory by měly při kolektivním vyjednávání nadále a možná ještě více zdůrazňovat důležitost zaměstnanců. Aby byli zaměstnanci za svou kvalitně odvedenou práci spravedlivě odměněni. To, že na letošní rok, tzn. 2023, ještě nebyl uzavřena kolektivní smlouva, je z drtivé většiny chybou zaměstnavatele. Víím, že odborová organizace se neustále snaží o konstruktivní jednání. Ale to zaměstnavatel přechází. Lze tedy shrnout, že další činnost odborové organizace by se měla zaměřit na zajištění sociálního míru, a zároveň neustálé připomínání důležitosti zaměstnanců.

Můj osobní názor dokládá i fakt, že po komunikaci s předsedkyní odborové organizace, jsme dospěly k závěru, že pokud by mohla samotná odborová organizace něco změnit, bylo by to určitě zlepšení komunikace se zaměstnanci. Neboť po období covidu, kdy se nemohli lidé shromažďovat, je co dohánět a zlepšovat. Co se týče zaměstnavatele, ten musí poznat míru únosného tlaku na zaměstnance v plnění úkolů pro zaměstnavatele a míru spravedlivé odměny za dobře vykonanou práci. Při náročném plnění úkolů zaměstnavatele je prostor pro zlepšení v tom, aby hodnocení zaměstnanců za práci, bylo efektivní.

## ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce byla analýza činnosti odborové organizace u zaměstnavatele. Téma je poměrně rozsáhlé, zahrnuje mnoho informací.

Snažila jsem se na počátku zaměřit na právní úpravu kolektivního pracovního práva a na subjekty tohoto právního odvětví. V první části práce jsem charakterizovala všechny subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů, jelikož bez subjektů nemůže žádný právní vztah vzniknout.

Za velmi důležitou považuji kapitolu obsahující jednotlivá práva v kolektivních pracovněprávních vztazích. Zde jsem zahrnula veškerá práva odborových organizací, na která mají nárok. Jedná se o práva, která musí zaměstnavatel vůči odborové organizaci dodržovat. Odbory musí být informovány, mají právo projednávat se zaměstnavatelem určené záležitosti, mají právo spolurozhodovat v určitých oblastech a v neposlední řadě mají právo na kontrolu.

V druhé kapitole jsem se věnovala právní úpravě kolektivních smluv. Uvádím zde, jak se smlouvy uzavírají, koho se týkají, pro koho jsou směrodatné a co je jejich obsahem. Uzavření kolektivní smlouvy je lepším případem, což znamená že kolektivní vyjednávání bylo úspěšné. Když se ale zaměstnavatel s odbory nedokážou v žádném případě dohodnout na kompromisu, nastává jednání před zprostředkovateli. V této kapitole jsou také popsána krajní řešení nedohody, což znamená vyhlášení stávkový nebo výluky v podniku.

V následující kapitole jsem již přistoupila k analýze činnosti odborové organizace ve vybrané společnosti. Věřím, že se mi zde podařilo plně obsáhnout všechna práva a povinnosti odborové organizace, které jsem popsala z pohledu konkrétní odborové organizace. v této části jsem se snažila upozornit na důležitost odborové organizace a také na v mnoha případech obtížnou komunikaci odborové organizace se zaměstnavatelem, v této konkrétní společnosti. Poslední podkapitolou této kapitoly jsou doporučení jak pro odborovou organizaci, tak pro zaměstnavatele.

## POUŽITÁ LITERATURA

- [1] TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů* [online]. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021 [cit. 2023-02-27]. ISBN 978-80-271-4114-2 (ePub). Dostupné z: <https://books.google.cz/books?id=ceUxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pracovn%C3%AD+pr%C3%A1vo&hl=cs&sa=X&ved=2ahUKewiWlv2W54L7AhWNOOwKHYY4AwoQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=pracovn%C3%AD%20pr%C3%A1vo&f=false>
- [2] ČESKÁ REPUBLIKA. Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů*. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, ročník 1993, částka 1, číslo 2. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- [3] SAMEK, Vít a Jitka HEJDUKOVÁ. *Evidence odborových organizací a organizací zaměstnavatelů* [online]. In: s. 32 [cit. 2022-10-29]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence\\_organizaci.pdf](https://www.spcr.cz/images/stories/Projekty/Evidence_organizaci.pdf)
- [4] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, c2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii1zamestnavatel>
- [5] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, c2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-19]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii2zamestnanec>
- [6] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-22]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii31odboroveorganizace>
- [7] *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců* [online]. Praha: EDUCA SERVICE, 2007 [cit. 2023-03-02]. ISBN 978-80-903917-0-3. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/cz/hlavni/projekty/Manual%20-%20Socialni%20dialog%20v%20praxi%20zamestnavatelu%20a%20zamestnancu%20kniha%202007.pdf>



- [8] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III32Radazamestnancu>
- [9] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii33zastupceproblastbezpecnost>
- [10] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-01-27]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii35pristupknadnarodniminformac>
- [11] VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Tripartita. *Vláda České republiky* [online]. Praha, 2023 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>
- [12] epravo.cz. Jak založit odborovou organizaci. In: *Epravo.cz* [online]. 11.3.2002 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>
- [13] O čem všem je zaměstnavatel povinný vás informovat? (2. část). In: *Měšec.cz* [online]. 2021, 10.2.2021 [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/o-cem-vsem-je-zamestnavatel-povinny-vas-informovat-2-cast/>
- [14] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů. Zákony pro lidi, ročník 2006, částka 84, číslo 262*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262?text=pr%C3%A1vo%20na%20informace>
- [15] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí, ročník 2006, částka 84, číslo 262*. Dostupné také z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_262\\_2006#p276](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#p276)
- [16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/II2Pravozamestnancunainformaceap>

- [17] *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců* [online]. Praha: EDUCA SERVICE, 2007 [cit. 2023-02-26]. ISBN 978-80-903917-0-3. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/cz/hlavni/projekty/Manual%20-%20Socialni%20dialog%20v%20praxi%20zamestnavatelu%20a%20zamestnancu%20kniha%202007.pdf>
- [18] *Sociální dialog v praxi zaměstnavatelů a zaměstnanců* [online]. Praha: EDUCA SERVICE, 2007 [cit. 2023-03-12]. ISBN 978-80-903917-0-3. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/cz/hlavni/projekty/Manual%20-%20Socialni%20dialog%20v%20praxi%20zamestnavatelu%20a%20zamestnancu%20kniha%202007.pdf>
- [19] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-18]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xiv8kolektivnivyjednavaniokolekt>
- [20] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2023 [cit. 2023-02-25]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xiv81kolektivnismlouva>
- [21] Altaxo, 2019. Co je to kolektivní smlouva. *Altaxo* [online]. 2019 [cit. 2023-02-13]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/zacatek-podnikani/pravo/co-je-to-kolektivni-smlouva>
- [22] ZS CR. Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu. In: *Odbory.info* [online]. 2018, 31.01.2018 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/26/kolektivni-vyjednavani-jako-forma-socialniho-dialogu/21187>
- [23] Business center: Zákoník práce – ČÁST PRVNÍ – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ. *Podnikatel.cz: Business Center* [online]. 2023 [cit. 2023-01-05]. Dostupné z: <https://businesscenter.podnikatel.cz/pravo/zakony/zakonik-prace/f3053226/>
- [24] ZS CR. Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu. In: *Odbory.info* [online]. 2018, 31.01.2018 [cit. 2023-01-16]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/26/kolektivni-vyjednavani-jako-forma-socialniho-dialogu/21187>

- [25] ČESKÁ REPUBLIKA. Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů*. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, ročník 1993, částka 1, číslo 2. Dostupné také z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- [26] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o kolektivním vyjednávání. In: *Sbírka zákonů*. Zákony pro lidi, ročník 1991, částka 1, číslo 2. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2#p1>
- [27] ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o kolektivním vyjednávání. In: *Sbírka zákonů*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, ročník 1991, částka 1, číslo 2. Dostupné také z: [https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_2\\_1991](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_2_1991)
- [28] Jednání před zprostředkovatelem. In: *FORARB* [online]. [cit. 2023-04-18]. Dostupné z: <https://forarb.com/mediace/kolektivni-vyjednavani/>
- [29] *Backer Elektro a.s.* [online]. Hlinsko [cit. 2022-12-11]. Dostupné z: <https://www.backer-elektro.cz/>
- [30] *Odborový svaz KOVO* [online]. [cit. 2022-11-15]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/odborovy-svaz-kovo>
- [31] Statut odborové organizace KOVO, firmy Backer Elektro CZ a.s.

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A: Úvodní strana kolektivní smlouvy pro rok 2022

Příloha B: Zápis z konkrétního jednání odborové organizace (tři části)

## Příloha A: Úvodní strana kolektivní smlouvy pro rok 2022



### KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2022

**Backer Elektro CZ a.s.**

uzavřená mezi smluvními stranami

Backer Elektro CZ a.s. se sídlem Poličská 444, 539 16 Hlinsko, IČO 60469617, zastoupená generálním ředitelem společnosti [REDACTED]

a

Základní organizace OS KOVO Hlinsko, se sídlem v Hlinsku, Poličská 444  
OČ 03 - 1629, IČO 15052168, zastoupená předsedkyní Základní Organizace  
[REDACTED]

# Příloha B: Zápis z konkrétního jednání odborové organizace

## 1. část

### Zápis č.5/2023

z řádného jednání VÝBORU ZO OS KOVO Hlinsko konaného dne 14.3.2022 ve 13,00 hod.

Doklad o účasti - presenční listina

Program :

- 1) Backer Elektro CZ a.s.
- 2) Megatech Industries Hlinsko s.r.o.
- 3) Informace z OS KOVO a ČMKOS
- 4) Různé

#### ad.1. Backer Elektro CZ a.s.

**ad.1.1. Výbor ZO bere na vědomí informace o jednání se zaměstnavatelem dne 14.března 2023. Za Odborový svaz KOVO se zúčastnili z Regionálního pracoviště Hradec Králové kolegové**

- Se značnou nelibostí byli kolegové z OS KOVO HK přijatelní na jednání s vedením společnosti
- [REDAKCE]
- Nejsou finanční prostředky na přidání do mezd
- 2. Návrhy na možnost zvýšení Tarifů a snížení Osobního ohodnocení
- Za měsíc leden zisk + 1,5%
- [REDAKCE]
- Hluboký problém všudypřítomný
- Od roku 2001 nejhorší situace, možná rok 2008 – 2009, kdy byla ekonomická krize
- Trhy na kterých BA CZ působí je velká konkurence
- MORA Moravia skončila, už vůbec se nedodává bílá technika ( Turecko, Čína )
- Nejlepší klient PROTHERM ( konkurent KAVAY z Číny )
- Vulkanizace se nedaří zvýšení na ceně, ale na nízkoobjemových zakázkách
- Automotive Bork Warner v minulém týdnu jednání Američan, Japonec, Němec
- Velkolepé plány, brutální trh, chování automobil firem
- V roce 2021 prezentování 11 vlatníkům ( z 15 ) investice pro Bork Warner
- Bork Warner byl ztracen 31.10.2022, trvalo čtvrt roku, aby se klient dostal nazpátek
- V dlouhodobějším horizontu slušný bussines
- Pouze zvýšení objemu může přinést zisk, rozložení fixních nákladů

## 2. část

- Kvalita a technické parametry jsou povinnost – rozhoduje pouze cena
- Půl roku bude firma krvácet
- Od července do černých čísel, až potom budeme zvažovat kam pouštět finance
- Seškrtnání všech nákladů, co není ze zákona povinnost, to se neplatí, včetně jazykových kurzů
- Trhy nepřijmou zvýšené ceny, znamenalo by to ztrátu zákazníka
- Potenciál je to z čeho přidávat, nejprve přidávat tržby až potom mzdy
- Švédové si vždy potpěli na dodržování zákonů, pokud by se 5% plošně přidalo, zhoršilo by to situace a znamenal by to závazek do budoucna
- Kapacita TTT = 1,2 mil.Kusů
- Nařízením GR bylo + 4 000Kč na nepřetržitý provoz, ale pokud budou peníze, nebyl nárok
- Na trubkových topných tělesech volná kapacita 50% ( 3 směnný režim )
- Vulkanizace volná kapacita 20%
- Ztráta EVAN, odepsání 20 milionů Kč za rok 2022 – pokles zisku
- Maximálně se bude investovat do svařovacího robota
- Cash Flow je problém, nemůže si firma dovolit zvýšení nákladů
- THP zaměstnancům přidání individuálně dle zásluhovosti
- Švédové mají povědomost o nízkých mzdách ve firmě ( např. převedení v roce 2007 LOVAL z Finska do ČR z důvodu nízkých mzdových nákladů v ČR )
- KPMG kontroluje v rámci auditu ceny mezi dcerami
- Počty zaměstnanců P1. D 169, THP 45, P2. D 39, THP 13
  
- **ZO OS KOVO :**
- **Není souhlas s prodloužením Kolektivní smlouvy z roku 2022 a to z důvodu, že není reflektován pokles reálné mzdy vlivem inflace.**
- **Kolektivní smlouva je prodloužena pouze do 31.1.2023**
- **Od 1.2.2023 do 28.2.2023 není prodloužená Kolektivní smlouva ani nová dohoda**
- **6.T požadujeme 17 300 Kč**
- **Příspěvek KOVO požadujeme = je z pohledu BA CZ sponzorský dar, dle výkonnosti společnosti**
- **1x měsíčně souhlas se schůzkou odborové organizace v pracovní době v zasedací místnosti zaměstnavatele v 1. Patře,**

### 3. část

#### **ad.2.1. Výbor ZO bere na vědomí důležité informace z [REDAKCE]**

- **KOVO – za jakých finančních podmínek bude firma mít zájem o zaměstnance**
- **KOVO – předpokládáme o motivačním finančním navýšení – předložen návrh na + 10 000 Kč**
- **Zaměstnanec, který má novou práci – nic se pro něho nemění a odchází i s odměnou i s odstupným k 31.3.2023**
- **Zaměstnanci ve výpovědní lhůtě si čerpají placené volno ½ směny za týden = 1 směna za 2 týdny na hledání nového zaměstnání ( 100% náhrada mzdy )**

#### **ad.2.2.**

[REDAKCE]  
**Možnost právního poradenství.**

#### **ad.3.**

a) Výbor ZO bere na vědomí informace hospodaření a činnosti :

- stavu členské základny, řádných členů a MD
- přijetí nových členů , odchody do důchodu, ukončení členství
- Výbor ZO bere na vědomí Rozpočet na rok 2023
- Výbor ZO bere na vědomí plánované příjmy a výdaje pro rok 2023. Výbor ZO schvaluje příjmy a výdaje na rok 2023.  
Příjmy jsou negativně ovlivněny příspěvky na činnost od zaměstnavatelů
- počtu platících bývalých zaměstnanců a zvláštních členů, příspěvek zůstává 120Kč

b) Výbor ZO bere na vědomí informace z ČMKOS a OS KOVO :

- dne 1.3.2023 se předsedkyně zúčastnila jednání Volebního obvodu Chrudim – Pardubice

Výbor ZO OS KOVO rozhodl :

Dne 29.3.2023 se pojedí autobusem na demonstraci do Prahy

Odjezd autobusu v 8 hodin od vrátnice ETA

Každý zájemce požádá o uvolnění ze zaměstnání tím, že buď požádá o ŘD a nebo o refundaci ( tu dostane v Buse )

**c) Příští jednání Výboru ZO OS KOVO Hlinsko se uskuteční v úterý 28.3.2023 ve 13 hodin.**

Kancelář výboru ZO je v budově ETA a [REDAKCE]

Zapsala : [REDAKCE]

Zasedání zakončeno v 15,15 hod.