

PROBLEMATIKA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ V ZEMĚDĚLSTVÍ S NÁVAZNOSTÍ NA PROBLEMATIKU MZDOVÉ ÚROVNĚ ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

SOCIÁLNÍ DIALOG V ZEMĚDĚLSTVÍ



Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Václavské náměstí 21
113 60 Praha 1

tel.: 222 324 985
fax: 224 109 374

www.kzps.cz
kzps@kzps.cz



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt:

POSILOVÁNÍ BIPARTITNÍHO DIALOGU V ODVĚTVÁCH

Cíl:

Zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků. Zmapovat a vyhodnotit sociální odlišnosti a potřeby jednotlivých hospodářských odvětví, porovnat podmínky a najít východiska pro další spolupráci sociálních partnerů.

Metoda:

Workshopy a konference, na kterých budou prezentovány a konfrontovány výsledky dopadových studií. Informace budou dostupné účastníkům projektu i odborné veřejnosti (brožury, sborníky, publikace, webové prostředí).

Bipartitní platformy:

Doprava
Kultura
Obchod
Podpůrný modul
Sociální služby
Stavebnictví I
Stavebnictví II
Školství
Textil, oděv
Těžební průmysl
Zemědělství
Zdravotnictví

Partner projektu:

Českomoravská konfederace odborových svazů



ÚVODNÍ PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

Dovolujeme si Vám tímto předložit manuál, který byl vytvořen v rámci projektu Posilování bipartitního dialogu v odvětvích, OPLZZ/1.01/02.00013, jehož realizátorem je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

Projekt Bipartitní dialog je zaměřen na posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů. ZS ČR a OSPZV-ASO se na projektu také podílí.

Cílem projektu je: zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků na základě rozvoje odvětvového sociálního (bipartitního) dialogu. Zmapovat a vyhodnotit sociální odlišnosti a potřeby jednotlivých hospodářských odvětví, porovnat podmínky a najít východiska pro další spolupráci sociálních partnerů.

BIPARTITNÍ PLATFORMA ZEMĚDĚLSTVÍ

Tento manuál vytvořila v rámci projektu **Bipartitní platforma Zemědělství**.

Sociálními partnery Bipartitní platformy Zemědělství jsou:

- na straně zaměstnavatelů:
Zemědělský svaz České republiky
- na straně zaměstnanců:
Odborový svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR.



PŘEDSTAVENÍ PLATFORMY ZEMĚDĚLSTVÍ



Zemědělský svaz ČR je nevládním a nepolitickým sdružením právnických a fyzických osob podnikajících v zemědělství, které obhajuje a prosazuje zájmy členů v oblasti produkce, odbytu a zhodnocování zemědělské produkce, usiluje o rozvoj zemědělství a venkova, napomáhá členům v rozvoji jejich podnikatelských aktivit a za tím účelem jim poskytuje služby: poradenský servis a vzdělávání v oblasti hospodářské, ekonomické, obchodní, právní a sociální. ZS ČR je organizací zaměstnavatelů a vykonává všechny funkce s tím spojené včetně práva, účastní se kolektivního vyjednávání a uzavírá smlouvy vyššího stupně. V rámci sociálního partnerství je reprezentantem svých členů při jednáních se všemi státními orgány a institucemi ČR.

Podle základních svazových dokumentů (programové zaměření činnosti a usnesení konference) svaz plní funkce zejména v podnikatelském a producentském směru. Vedle toho se zabývá zaměstnavatelskou funkcí, podporou družstevního podnikání, vztahy k EU, mezinárodní činností a rozvojem spolupráce se zainteresovanými články agrobiznisu. Zemědělský svaz se orientuje na obhajobu zájmů svých členů, převážně větších zemědělských podniků.

ZS ČR každoročně uzavírá kolektivní smlouvu vyššího stupně s odbory, která je následně rozšiřována na všechny zemědělské podniky v ČR. Snaží v této roli tlumit a zreálnovat požadavky odborů především na nárůst mezd. ZS ČR také napomáhá členům svazu řešit bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní režimy a další úkoly vyplývající ze zákoníku práce a dalších právních předpisů.

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR) je v duchu stanov, přijatých na 6. sjezdu OSPZV-ASO ČR, konaném v roce 2009, dobrovolným, otevřeným, nezávislým a nestranným občanským sdružením, které působí na celém území ČR. Je také jediným odborovým uskupením v rámci působnosti v sektoru zemědělství.

OSPZV-ASO ČR vznikl již v roce 1990 a patřil vždy k největším odborovým svazům v ČR. V jeho členské základně cca 60 % tvoří zaměstnanci působící v odvětví zemědělství, i když jejich počet postupně klesá, tak jak se postupně snižuje celkový počet zaměstnanců v tomto rezortu. V současné době má OSPZV-ASO ČR cca 40 tisíc členů.

K základním programovým cílům OSPZV-ASO ČR patří především obhajoba práv a oprávněných sociálních zájmů jeho členů, zejména prostřednictvím tripartitních i bipartitních jednání, kolektivního vyjednávání včetně poskytování právního poradenství a pomoci. K prioritám odborového svazu patří také ochrana a kontrola bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, prováděná přímo u zaměstnavatelů prostřednictvím 12 svazových inspektorů BOZP.

Kromě podnikových kolektivních smluv, uzavíraných s jednotlivými zaměstnavateli za pomoci oblastních pracovníků odborového svazu, OSPZV-ASO ČR dojednává pravidelně několik kolektivních smluv vyššího stupně, z nichž nejvýznamnější je každoroční KSVS uzavíraná s nejdůležitějšími sociálními partnery, tj. se Zemědělským svazem ČR a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů.

OSPZV-ASO ČR je od roku 1995 členem druhé největší odborové centrály v ČR – Asociace svobodných odborů (ASO), a to jako její zakládající člen. OSPZV-ASO ČR také zastupuje ASO v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, v některých krajských RHSD, v pracovních týmech RHSD ČR a zajišťuje oponenturu návrhů právních norem.

V rámci mezinárodní činnosti je OSPZV-ASO ČR členem Evropské federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a cestovním ruchu (EFFAT), a to od jejího založení.



PŘEDSEDOU OSPZV-ASO ČR JE OD R. 1993 DO SOUČASNOSTI BOHUMÍR DUFEK.

Současně vykonává po celou dobu existence Asociace samostatných odborů funkci jejího předsedy. Je také stálým členem Pléna Rady hospodářské a sociální dohody ČR a členem Předsednictva RHSD. V rámci členství OSPZV-ASO ČR v EFFAT zastává funkci viceprezidenta EFFAT a člena předsednictva a výkonného výboru EFFAT.



TÉMA:

PROBLEMATIKA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ V ZEMĚDĚLSTVÍ S NÁVAZNOSTÍ NA PROBLEMATIKU MZDOVÉ ÚROVNĚ ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

OBSAH:

1. Zákonné záruky odborových práv
2. Odborová práva v České republice
3. Vztahy mezi odbory a zaměstnavateli
4. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy
 - 4.1 Právní úprava kolektivního vyjednávání
 - 4.2 Druhy kolektivních smluv
5. Kolektivní smlouvy vyššího stupně
6. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně
7. Mzdy jako významná část obsahu kolektivních smluv
8. Kolektivní smlouvy vyššího stupně v působnosti Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR v období posledních 10 let
9. Vývoj mezd v rezortu zemědělství
10. Vliv kolektivních smluv vyššího stupně v působnosti OSPZV-ASO ČR na mzdovou úroveň zaměstnanců v zemědělství

1. ZÁKONNÉ ZÁRUKY ODBOROVÝCH PRÁV

Právo zaměstnanců svobodně se sdružovat v odborech najdeme v mnoha mezinárodních dokumentech, zejména v Úmluvách Mezinárodní organizace práce nebo ve Všeobecné deklaraci lidských práv, v Úmluvě Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod a dalších, kterými je vázána i Česká republika. Ale také např. v Evropské sociálně chartě Rady Evropy z roku 1961, kterou Česká republika ratifikovala až v roce 1999.

Všeobecná deklarace lidských práv, kterou vyhlásilo v roce 1948 Valné shromáždění OSN, ve svém 23. článku, odstavci 4 stanoví, že „Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“

V totéž roce přijala Generální konference Mezinárodní organizace práce **Úmluvu č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva se odborově sdružovat**, která obsahuje ucelené vymezení základních odborových práv. Podle této konvence mají pracovníci i zaměstnavatelé bez jakéhokoliv rozdílu právo bez předchozího schválení ustavovat podle vlastní volby organizace, podporující a hájící jejich zájmy, stát se členy těchto organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí jejich stanovám (čl. 2 a 10). Tyto organizace mají právo vypracovávat své stanovy a administrativní předpisy, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat své záležitosti a svou činnost a formulovat svůj program činnosti. Veřejné orgány se přitom musí zdržet jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému provádění (čl. 3). Uvedené organizace nepodléhají ani rozpuštění nebo zastavení činnosti administrativní cestou, tj. opatřením správních orgánů (čl. 4). Nabytí statutu právnické osoby (tj. právní subjektivity) těmito organizacemi, jejich federacemi a konfederacemi, nemůže být podřízeno takovým podmínkám,

které by omezovaly výše uvedené zásady (čl. 7). A podle článku 11 Úmluvy každý členský stát MOP, pro který platí tato úmluva, se zavazuje učinit všechna potřebná a vhodná opatření, aby zajistil pracovníkům a zaměstnavatelům svobodné vykonávání práva odborově se organizovat.

Evropská sociální charta Rady Evropy a Revidovaná Evropská sociální charta v článku 5 stanoví: „S cílem zajistit nebo podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů, nebo svobodu připojit se k takovým organizacím, se smluvní strany zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou takové, aby bránily, nebo nebudou aplikovány tak, aby bránily této svobodě.“



2. ODBOROVÁ PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICE

Právo odborově se sdružovat a vykonávat odborovou činnost je v České republice **ústavním právem**. Je zakotveno v článku 27 odst. 1 až 3 **Listiny základních práv a svobod**, která je součástí ústavního pořádku ČR. Článek 27 stanoví, že každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Odborovou organizaci můžeme tedy definovat jako **občanské sdružení zaměstnanců, popřípadě i dalších osob (např. bývalých zaměstnanců), ustavené především k podpoře a ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů.**

V souladu s Listinou základních práv a svobod a Úmluvou MOP č. 87 není vyžadována registrace odborové organizace, pouze Ministerstvo vnitra provádí její evidenci. Dnem, následujícím po doručení

návrhu na evidenci odborové organizace Ministerstvu vnitra, stává se tato právnickou osobou.

Postavení odborových organizací v české legislativě vymezuje také **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který v § 15 stanoví: „Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.“

Dalším důležitým zákonem, upravujícím jednu ze základních činností odborových organizací, je **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, který upravuje proces kolektivního vyjednávání na podnikové i vyšší (odvětvové) úrovni, problematiku řešení kolektivních sporů a rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně.

3. VZTAHY MEZI ODBORY A ZAMĚSTNAVATELI

Úlohou odborů v demokratické společnosti, založené na tržní ekonomice, je **formulovat, obhajovat a prosazovat zájmy a potřeby zaměstnanců** v podnicích či v jiných zaměstnavatelských subjektech a na úrovni národohospodářských odvětví nebo oborů, ale i regionů, a též v rámci státu jako celku. Při plnění této funkce vstupují odborové organizace a jejich orgány do **právních vztahů se zaměstnavateli**, reprezentovanými obvykle jejich vedoucími pracovníky (managementem). Na mimopodnikové úrovni pak jde o vztahy mezi odborovými organizacemi (svazy, sdruženími apod.) a organizacemi zaměstnavatelů (podnikatelů). **Rozhodující metodou utváření a rozvíjení těchto právních vztahů je kolektivní vyjednávání.**

Právní vztahy mezi zaměstnavateli a odbory jsou legislativně upraveny zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který je obecným legislativně-právním základem pracovněprávních vztahů a zákon č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání.

Tyto zákony vymezují **základní právní formy**, kterými se uskutečňují právní vztahy mezi zaměstnavateli a odbory. Jsou to:

- **kolektivní smlouvy**, tj. jejich plnění a **kolektivní vyjednávání** o jejich uzavření
- **spolurozhodování** odborových orgánů o právních úkonech či jiných opatřeních zaměstnavatele



- **konzultace** právních úkonů či jiných opatření zaměstnavatele s odborovými orgány, zahrnující zejména případy **projednávání** těchto opatření, popřípadě **spolupráci** či **součinnost** obou partnerů
- **informování** odborových orgánů zaměstnavatelem
- **kontrola** činnosti zaměstnavatele odborovými orgány
- **rozhodování** odborového orgánu, závazné pro zaměstnavatele
- **řešení kolektivních sporů.**

Právní vztahy ze zákona v uvedených formách vznikají mezi oběma subjekty tehdy, jestliže odborová organizace má u zaměstnavatele své členy a sdělí mu, že u něho působí.

Odborová organizace působící u zaměstnavatele pak zastupuje všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jsou anebo nejsou jejími členy. Odborové organizace jsou jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v právním slova smyslu v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání. Mají právo jednat za zaměstnance v těchto vztazích se všemi právními důsledky s tím spojenými.

Odborové organizace tak mají postavení účastníka pracovněprávních vztahů obdobně jako zaměstnavatel a zaměstnanec. Mohou vstupovat do právních vztahů se zaměstnavatelem a jednat s ním jménem všech zaměstnanců a uzavírat s ním kolektivní smlouvy. Toto oprávnění mají zákonem zaručeny všechny odborové organizace bez ohledu na počet jejich členů.

4. KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

4.1 PRÁVNÍ ÚPRAVA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Kolektivní vyjednávání představuje rozhodující metodu utváření a rozvíjení právních vztahů mezi odbory a zaměstnavateli. Pojem „kolektivní vyjednávání“ definuje Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154/1981 o podpoře kolektivního vyjednávání jako jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (odborovými organizacemi). Tato úmluva nebyla dosud Českou republikou ratifikována, avšak je jejím obsahem vázána, vzhledem k tomu, že jako zakládající člen MOP ratifikovala Ústavu MOP.

Právo na kolektivní vyjednávání je jedním ze **základních odborových, ale i zaměstnavatelských práv**.

Základní právní úpravu pravidel kolektivního vyjednávání obsahuje **zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů a také § 22 až § 29 **zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**.

Zákon o kolektivním vyjednávání je pracovněprávním předpisem a vztahuje se proto pouze na ty právnické a fyzické osoby, které jsou účastníky pracovněprávních vztahů a je pro ně závazný zákoník práce. Vztahuje se také na cizozemské zaměstnavatele a na jejich zaměstnance na území České republiky a na cizince pracující na území ČR u tuzemských zaměstnavatelů.

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje kromě procesu kolektivního vyjednávání na podnikové i vyšší (odvětvové) úrovni také problematiku řešení kolektivních sporů včetně stávky a rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně.

4.2 DRUHY KOLEKTIVNÍCH SMLOUV

Kolektivní smlouvy jsou podle § 23 zákoníku práce:

- a) **podniková**, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele
- b) **vyššího stupně**, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

V České republice má právo podle § 22 zákoníku práce (na rozdíl od některých jiných evropských zemí) **uzavřít za zaměstnance kolektivní smlouvu pouze odborová organizace**. Žádný jiný subjekt toto právo nemá, tj. nemají je ani rady zaměstnanců upravené v § 281 až § 285 zákoníku práce.

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance, tj. i za ty zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

Podnikové kolektivní smlouvy mohou být uzavírány jak pro jeden podnik, tak pro jeho organizační jednotku, ale i pro skupinu podniků. Podniková kolektivní smlouva i kolektivní smlouva uzavřená pro organizační jednotku podniku jsou si rovnocenné, není mezi nimi vztah nadřízenosti a podřízenosti, tj. neplatí, že práva a povinnosti upravené podnikovou kolektivní smlouvou jsou závazná

i pro kolektivní smlouvu uzavřenou pro odštěpný závod.

Když u zaměstnavatele působí více odborových organizací, musí jednat zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Ty pak musí při sjednávání kolektivních smluv vystupovat a jednat s právními důsledky pro všechny

zaměstnance jen společně a ve vzájemné shodě, pokud se mezi sebou a zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 25 odst. 4 zákoníku práce).

5. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ

Kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) se uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů, tj. mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi na straně druhé. Mohou je tedy uzavírat více než dva zaměstnavatelé a odborová organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. V podmínkách České republiky nejčastěji uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně **odborové svazy** na jedné straně a **organizace** (svazy, sdružení apod.) **zaměstnavatelů** (podnikatelů) na straně druhé.

Svazy (sdružení) **zaměstnavatelů** musí být dobrovolnou organizací, vzniklou podle zákona o sdružování občanů (zákon č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Kdo jedná za zaměstnavatelské svazy vyplývá, obdobně jako u odborových organizací, z jejich stanov.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je **závazná pro zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně**, ale také pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili (§ 25 odst. 2 písm. a)) a pro **odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace**

nebo odborový svaz. Kromě toho, KSVS je závazná i pro zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborové organizace.

Hlavním důvodem pro sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně je snaha o zavedení minimálních standardů v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců, jako jsou např. délka pracovní doby, výše příplatků, výše minimálních mzdových tarifů, délka dovolené, výše odstupného a dalších závazkových ujednání smluvních partnerů. **Základní cíl – nastavit srovnatelné pracovní podmínky zaměstnanců u širšího okruhu zaměstnavatelů v daném oboru nebo odvětví.**

Kolektivní smlouvy vyššího stupně, vzhledem k jejich funkci pramene práva, **se ukládají u Ministerstva práce a sociálních věcí.** To se vztahuje i na jejich změny a na rozhodnutí rozhodců, která se těchto smluv týkají. Povinnost odevzdat tyto právní dokumenty k uložení má podle zákona smluvní strana na straně zaměstnavatelů, tj. příslušná organizace zaměstnavatelů. Ministerstvo práce a sociálních věcí **oznamuje uložení kolektivní smlouvy vyššího stupně ve Sbírce zákonů.** Ovšem bez ohledu na to, zda bylo uložení KSVS ve Sbírce zákonů oznámeno, je KSVS závazná pro subjekty, za které ji smluvní strany uzavřely.

6. ROZŠIŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

Právní úprava rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně je stanovena v § 7 a 7a **zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání**, ve znění pozdějších předpisů.

Podstata rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně spočívá v jejich závaznosti i pro zaměstnavatele s obdobným předmětem činnosti, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto kolektivní smlouvu uzavřela a pro které není závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně. Umožňuje tak zaručit jednotný standard pracovně-právních a mzdových podmínek pro skupiny podniků s obdobnou činností, ekonomickými a sociálními

podmínkami, zpravidla pro určité hospodářské odvětví či obor.

Smyslem rozšíření závaznosti kolektivních smluv je zabránit neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání, nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechtějí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců.

V souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí podat obě smluvní strany, přičemž podmínkou je, že alespoň jedna z nich musí v odvětví, na něž se navrhuje rozšířit závaznost KSVS, reprezentovat největší počet zaměstnanců. Odvětví je definováno prostřednictvím Odvětvové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, kterou vede Český statistický úřad.

Pokud byly splněny všechny zákonem stanovené požadavky, vydá Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělení, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, kteří zaměstnávají více než 20 zaměstnanců.

Znění všech kolektivních smluv vyššího stupně, jejichž závaznost byla rozšířena na ostatní zaměstnavatele, jsou dostupná na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.



7. MZDY JAKO VÝZNAMNÁ ČÁST OBSAHU KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Podle ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce **především v kolektivní smlouvě** je možné upravit **mzdová nebo platová práva** a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy.

Kolektivní vyjednávání o mzdách se před přijetím nového zákoníku práce v roce 2006 řídilo kromě zákoníku práce především zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a příslušnými nařízeními vlády (nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě). Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který vstoupil v platnost dnem 1. ledna 2007, zrušil zákon o mzdě a uvedená nařízení vlády a převzal komplexní úpravu odměňování za vykonanou práci.

Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod patří **odměňování za práci mezi pracovní podmínky, jejichž úpravu má stanovit zákon.**

Z věcné povahy pracovněprávních vztahů, zejména pracovního poměru, jako nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu, vyplývá, že **odměňování zaměstnanců je jedním z jejich nejvýznamnějších prvků.**

Zákoník práce v § 113 odst. 1 stanoví, že mzda se sjednává v kolektivní nebo v pracovní či jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.



Všechny tyto formy jsou rovnocenné a všechny zakládají právo zaměstnance na mzdu ve sjednané nebo určené výši. Přesto však je možné podle dikce výše uvedeného ustanovení zákoníku práce dovodit prioritu kolektivní smlouvy jako nejvhodnějšího nástroje pro tvorbu mezd.

Důležitost kolektivní smlouvy při tvorbě mezd je dána:

- zákoníkem práce je kolektivní smlouva definovaná jako instrument, ve kterém je především možné upravit mzdová (platová) a ostatní práva zaměstnanců

- uzavřená kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, čímž zaručuje základní rovnost v odměňování
- mzdová práva zaměstnanců daná kolektivní smlouvou se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovních poměrů, tzn. v případě porušení těchto práv lze je vymáhat soudně
- kolektivní smlouva, na rozdíl od vnitřního předpisu, vylučuje jednostranné snižování mzdy a jakákoliv změna v odměňování práce, sjednaném v kolektivní smlouvě, může být provedena pouze se souhlasem obou stran.

Proto v zákoníku práce nyní je soustředěna úprava obecných ustanovení o mzdě, platu, odměnách z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jednotné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců, tzn. povinnost utvářet odměňování za vykonanou práci výhradně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, a dále podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků,

a v neposlední řadě, zásada respektování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Kromě výše uvedených základních principů zákoník práce definuje právo zaměstnance na mzdu a příplatky za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a neděli, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí a mzdu při uplatnění konta pracovní doby.

Vycházejí z uvedených ustanovení zákoníku práce k odměňování práce, je nejdůležitější oblastí (kromě pracovněprávních podmínek) obsahu kolektivních smluv právě dojednání mzdových podmínek pro zaměstnance. K nejdůležitějším mzdovým podmínkám patří:

- úroveň minimálních mzdových tarifů a jejich růst
- sazby příplatků ke mzdě a jejich navýšení,
- další příplatky ke mzdě nezaručené zákonem,
- další mzdové složky, např. prémie a odměny, jejich zásady či ukazatele
- odměna za pracovní pohotovost
- mzda při uplatnění konta pracovní doby,
- výplatní termín, místo a způsob výplaty mzdy.

8. KOLEKTIVNÍ SMLOUVY VYŠŠÍHO STUPNĚ V PŮSOBNOSTI OSPZV-ASO ČR ZA POSLEDNÍCH DESET LET

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR) je rozhodujícím odborovým uskupením v sektoru zemědělství a patří k největším odborovým svazům v ČR. V jeho členské základně cca 60 % tvoří zaměstnanci působící v odvětví zemědělství. OSPZV-ASO ČR uzavíral v průběhu posledního desetiletí pravidelně 3–4 kolektivní smlouvy vyššího stupně (na roční až tříleté období), a to se Zemědělským svazem ČR, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů, Svazem podnikatelů ve stavebnictví ČR

a se Sdružením učňovských zařízení rezortu zemědělství ČR (později přejmenovaným na Asociaci vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru).

Zemědělský svaz ČR (ZS ČR) patří ke stěžejním organizacím zaměstnavatelů v zemědělství, členskou základnu tvoří zemědělské obchodní společnosti, zemědělská družstva, odbytová družstva a společnosti, zemědělci a další podnikatelé, jejichž podnikání je především zaměřeno na zemědělství, pěstitelství, chovatelství a služby. Zemědělský svaz

ČR je členem Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Svaz je organizací zaměstnavatelů – podnikatelů v zemědělství a vykonává všechny funkce s tím spojené včetně práva účastnit se kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Se Zemědělským svazem ČR byla Kolektivní smlouva vyššího stupně poprvé uzavřena v roce 2002, pro rok 2003 byl dojednaný pouze dodatek ke KSVS předchozího roku s minimálními mzdovými tarify. V dalších třech letech byla uzavírána KSVS na příslušný rok. Od roku 2007 až do roku 2011 (mimo rok 2010) začala v kolektivním vyjednávání spolupráce Zemědělského svazu ČR s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a byla podepisována společná Kolektivní smlouva vyššího stupně.

Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů (ČMSZP) byl založen v roce 1992. Sdružuje především subjekty, které hospodaří na území bývalých státních statků. Angažuje se také v oblasti kolektivního vyjednávání – uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně s OSPZV-ASO ČR. ČMSZP je členem Agrární komory ČR.

S Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů probíhalo kolektivní vyjednávání už před rokem 2000. Počínaje rokem 2001 (který byl pro tento účel stanoven jako výchozí) byla každým rokem podepisována Kolektivní smlouva vyššího stupně. A jak už bylo uvedeno výše, v letech 2007, 2008, 2009 a 2011 bylo vyjednána a uzavřena Kolektivní smlouva vyššího stupně vždy společně oběma podnikatelskými svazy, tj. i se Zemědělským svazem ČR.

Svaz podnikatelů ve stavebnictví ČR (SPS ČR) působí v odvětví stavebnictví a těžebního průmyslu a kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírá s OSPZV-ASO ČR pro organizace působící v zemědělském stavebnictví.

Se Svazem podnikatelů ve stavebnictví ČR byla Kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena naposled v roce 2003. Vzhledem k restrukturalizaci podniků působících v zemědělském stavebnictví, kdy převážné zaměření na tento rezort zaniklo, postupně ubývaly také odborové organizace, za které byla dosud tato kolektivní smlouva dojednána. Od roku 2004 dominantní postavení v kolektivním vyjednávání s tímto podnikatelským svazem získal Odborový svaz Stavba.

Sdružení učňovských zařízení rezortu zemědělství ČR později přejmenované na **Asociaci vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru** reprezentuje školské organizace, tzn., že členská základna asociace je tvořena subjekty, jež přísně vzato svou činností podle klasifikace CZ-NACE nespádají do odvětví zemědělství, spolupracují však s odvětvovými subjekty a spoluvytvářejí pro jejich činnosti personální předpoklady. Asociace uzavírá KSVS s OSPZV-ASO ČR.

Do roku 2003 probíhalo kolektivní vyjednávání se Sdružením učňovských zařízení rezortu zemědělství ČR. S výměnou představitelů tohoto Sdružení změnil se také jejich přístup ke kolektivnímu vyjednávání. Výsledkem tohoto negativního postoje ke vzájemnému dialogu byly roky 2004, 2005, 2006 a 2007 bez Kolektivní smlouvy vyššího stupně. Až v roce 2008, kdy došlo nejen k personální změně ve vedení, ale také ke změně názvu na Asociaci vzdělávacích zařízení pro rozvoj venkovského prostoru, byla opět uzavřena kolektivní smlouva. Ani tato kolektivní smlouva se nerodila lehce, vyjednávání bylo obtížné, a podařilo se ji uzavřít a podepsat až po jednání se zprostředkovatelem. Byla dojednána s účinností od září 2008 do konce srpna 2010 a dodatkem pak její platnost prodloužena do konce srpna 2011.

9. VÝVOJ MEZD V REZORTU ZEMĚDĚLSTVÍ

Úroveň mezd zaměstnanců v zemědělství dlouhodobě zaostává za průmyslem a národním hospodářstvím celkem. (Viz níže uvedená statistická data, která jsou v souladu s kódy CZ-NACE uváděna souhrnně za zemědělství, lesnictví, rybářství.) Navíc rok 2009, plně poznamenaný hospodářskou krizí, znamenal další zhoršení příjmové situace zemědělců.

Zatímco v samotném posledním čtvrtletí 2009 průmysl i národní hospodářství zaznamenaly již nárůsty mezd na úrovni cca 7 %, resp. 5 %, zemědělství se propadlo pod úroveň stejného období minulého roku o 0,7 % (přičemž již srovnávané poslední čtvrtletí roku 2008 bylo ve znamení nastupující stagnace zemědělských mezd).



Průměrná měsíční mzda v zemědělství na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla za celý rok 2009 17 941 Kč, v průmyslu 22 862 Kč a v národním hospodářství celkem 23 488 Kč. Za I.–III. čtvrtletí 2010 dosáhla průměrná měsíční mzda v zemědělství na přepočtené počty zaměstnanců 17 825 Kč, v průmyslu 22 976 Kč a v národním hospodářství celkem 23 324 Kč. Zatímco v zemědělství se mzdy meziročně prakticky nezměnily (nárůst o 0,99 %), v průmyslu i v národním hospodářství mzdy vzrostly o 3,36 %, resp. o 3,96 %.

Obdobně dokumentují situaci i absolutní nárůsty mezd – zatímco v zemědělství to bylo jen několik desítek korun (v roce 2009 o 176 Kč, v roce 2010 za I.–III. čtvrtletí byla dokonce nižší o 116 Kč), tak nárůst v průmyslu byl o několik stokorun (v roce 2009 o 744 Kč, v roce 2010 za I.–III. čtvrtletí o 114 Kč) a v národním hospodářství celkem byl nárůst ještě vyšší (v roce 2009 o 895 Kč, v roce 2010 za I.–III. čtvrtletí nižší o 164 Kč). Stávající výrazný absolutní schodek ve mzdové úrovni tak meziročně dále narostl a v roce 2009 (posledním uceleném roce, který statistika zatím vykazuje) překračuje 5,5 tisíce Kč vůči národnímu hospodářství celkem (5 547 Kč) a téměř 5 tisíc Kč vůči průmyslu (4 921 Kč).

Nepříznivá situace v oblasti zemědělských mezd je zřejmá i z časové řady dat o průměrných hrubých měsíčních mzdách vykazovaných Českým statistickým úřadem) (viz přiložená tabulka č. 1).

V souvislosti s nízkou a dále zaostávající úrovní mezd v rezortu se prohloubil handicap zemědělských podniků na trhu práce, a to za situace, kdy se obecně zvýšila nabídka volné pracovní síly. Potřebné zvýšení mzdové úrovně je přitom podmínkou zvýšení atraktivnosti sektoru pro mladé a kvalifikované pracovníky a předpokladem zajištění průběžné obměny pracovních sil v odvětví.

10. VLIV KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ V PŮSOBNOSTI OSPZV-ASO ČR NA MZDOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ

Prioritou kolektivního vyjednávání a obsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně každým rokem byly otázky odměňování práce. V kolektivních smlouvách vyššího stupně uzavíraných jak se Zemědělským svazem ČR, tak s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů byly vždy dojednávány **minimální mzdové tarify a příplatky ke mzdě** na příslušný rok.

Každá KSVS obsahovala závazek **zaručené mzdy**, který stanovil, že bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele musí být při měsíčním zúčtování mzdy zaměstnanci vyplaceno:

- tarifní mzda odpovídající mzdovému tarifu v příslušném tarifním stupni podle KSVS nebo dohodnutém ve smlouvě o mzdě,
- všechny zákonné příplatky ke mzdě na úrovni dohodnuté v KSVS včetně dalších příplatků podle KSVS,
- prémie a odměny, pokud na ně zaměstnanci vznikl nárok.

Každým rokem bylo do KSVS také zahrnuto ustanovení, že „V návaznosti na zveřejnění informací o mzdovém vývoji a vývoji životních nákladů ČSÚ nebo podle vzájemné dohody zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu projednají tento vývoj mezd a ekonomické výkonnosti ve své organizaci a podle konkrétní situace dohodnou další postup ve mzdové oblasti. Jednání o této kolektivní smlouvě bude obnoveno v případě, kdy inflace, zveřejněná ČSÚ, přesáhne 5 % od doby uplatnění poslední změny tarifní stupnice.“

Vyjednávání o navýšení minimálních mzdových tarifů nikdy nebyla jednoduchá, žádné jiné ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně nebylo předmětem několika kol jednání a předkládání argumentů z obou stran kolektivního vyjednávání, jako úroveň minimálních mzdových tarifů a případně úprava některých příplatků ke mzdě. Většinou se však nakonec podařilo dohodnout aspoň určitý mzdový nárůst. Výjimku tvořil rok 2010, do kterého se promítly dopady ekonomické krize, a oba podnikatelské svazy nepřistoupily na žádný mzdový nárůst a minimální mzdové tarify zůstaly v KSVS pro



rok 2010 na stejné úrovni jako v roce předešlém. Úspěšnější již bylo kolektivní vyjednávání v závěru roku 2010 o KSVS na rok 2011. Pro tento rok bylo dohodnuto navýšení minimálních mzdových tarifů v průměru o 2,7 %. Po několika letech se podařilo navýšit také sazbu prvního tarifního stupně, která dlouho zůstávala na úrovni minimální mzdy, a to o něco víc jak 2 %. V tarifních stupních, do kterých je zařazena převážná většina rozhodujících zemědělských profesí, mzdový nárůst přesahuje 3 %. (viz *příložená tabulka č. 2*).

Podnikové kolektivní smlouvy v zemědělských organizacích tak mají v kolektivních smlouvách vyššího stupně solidní základnu pro vyjednání úrovně mezd pro zaměstnance všech zemědělských subjektů sdružených jak v Zemědělském svazu ČR, tak v Českomoravském svazu zemědělských podnikatelů. Vzhledem k tomu, že představitelé všech těchto

podniků jsou kolektivní smlouvou vyššího stupně zavázáni závazky v ní obsažené respektovat, nemůže být v žádném z nich úroveň mzdových tarifů nižší než v KSVS.

A navíc, institut rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na další zemědělské podniky s obdobným předmětem činnosti umožňuje zaručit jako minimální úroveň mezd dohodnutou v KSVS také v dalších zemědělských podnicích, které nejsou členy Zemědělského svazu ČR ani Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů. Např. pro rok 2011 byla kolektivní smlouva vyššího stupně rozšířena Ministerstvem práce a sociálních věcí jako závazná na všechny zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) Úroveň 1, Kód A Zemědělství, lesnictví, rybářství.

PRŮMĚRNÁ HRUBÁ MĚSÍČNÍ MZDA

(na přepočtené počty)

Rok	Zemědělství, lesnictví, rybářství	Průmysl	NH celkem	Relace zem./prům.	Relace zem./NH
	Kč	Kč	Kč	%	%
2000	10 456	13 234	13 219	79,0	79,1
2001	11 447	14 153	14 378	80,9	79,6
2002	11 813	15 081	15 524	78,3	76,1
2003	12 188	15 850	16 430	76,9	74,2
2004	13 244	17 021	17 466	77,8	75,8
2005	13 961	17 837	18 344	78,3	76,1
2006	14 838	18 977	19 546	78,2	75,9
2007	16 194	20 311	20 957	779,7	77,3
2008	17 765	22 118	22 593	80,3	78,6
2009	17 941	22 862	23 488	78,5	76,4
2010	17 825	22 976	23 324	77,6	76,4

Zdroj: Český statistický úřad

KSVS – HODINOVÉ MZDOVÉ TARIFY (ČMSZP, ZS ČR)

Rok	Tarifní stupeň						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
2001	30,00	31,00	32,90	38,50	42,60	46,80	52,20
2002	33,90	34,10	36,20	42,30	46,80	51,40	57,40
2003	36,90	37,10	38,40	44,80	49,60	54,50	60,80
2004	39,60	41,40	43,50	47,50	52,50	58,00	64,00
2005	42,60	44,50	47,00	51,10	56,50	62,20	68,80
2006 ZS ČR	45,50	47,50	50,10	55,00	60,50	66,50	73,50
II. pol.	48,10	50,10	52,30				
ČMSZP	45,50	47,70	50,30	55,20	60,70	66,70	73,70
II. pol.	48,10	50,30	52,50				
2007	49,00	52,00	54,90	57,80	63,50	69,80	77,20
2008	49,00	55,00	59,00	62,00	68,50	75,50	83,30
2009	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30
2010	49,00	58,00	62,00	65,00	71,50	78,50	86,30
2011	50,00	58,00	62,00	67,00	73,70	81,00	89,00

Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně OSPZV-ASO ČR

KSVS – NÁRŮST HODINOVÝCH MZDOVÝCH TARIFŮ (ČMSZP, ZS ČR)

Rok	Tarifní stupeň						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
2001	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2002	113,00	110,00	110,00	109,87	109,86	109,83	109,96
2003	108,85	108,79	106,08	105,91	105,98	106,03	105,92
2004	107,32	111,59	113,28	106,03	105,85	106,42	105,26
2005	107,58	107,49	108,05	107,58	107,62	107,24	107,50
2006 ZS ČR	106,81	106,74	106,59	107,63	107,08	106,91	106,83
II. pol.	105,71	105,47	104,39				
ČMSZP	106,81	107,19	107,02	108,02	107,43	107,23	107,12
II. pol.	105,71	105,45	104,37				
2007	101,87	103,38	104,57	104,71	104,61	104,65	104,75
2008	100,00	105,77	107,47	107,27	107,87	108,17	107,90
2009	100,00	105,45	105,08	104,84	104,38	103,97	103,60
2010	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2011	102,04	100,00	100,00	103,08	103,08	103,18	103,13

Zdroj: Kolektivní smlouvy vyššího stupně OSPZV-ASO ČR

