

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Kolektivní smlouva, zaměstnanecké benefity a jejich zdanění

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Kateřina RYCHLÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Ing. Petr SLUNSKÝ, Ph.D., Ph.D.**

Znojmo, 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Kolektivní smlouva, zaměstnanecké benefity a jejich zdanění zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucího JUDr. Ing. Petra Slunského, Ph.D., Ph.D. bakalářské práce a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v seznamu použité literatury.

Ve Znojmě dne 11. 4. 2021

.....

Kateřina Rychlá

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu JUDr. Ing. Petru Slunskému Ph.D., Ph.D. za cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Velké díky patří mému manželovi za podporu a dále bych ráda poděkovala své rodině za pomoc a pochopení, které mi během studia projevovali.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Kateřina RYCHLÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Kolektivní smlouva, zaměstnanecké benefity a jejich zdanění
Název (v angličtině)	Collective agreement, employee benefits and their taxation

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Cílem bakalářské práce je připravit podklady pro optimální kolektivní smlouvu ve společnosti XY tak, aby mohla sloužit jako předloha a návrh pro jednání odborů a vedení společnosti.

Postup práce:

1. Vymezení pojetí kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání a zaměstnanecké benefity.
2. Předložení dotazníků zaměstnancům dané společnosti a jejich vyhodnocení.
3. Posouzení zdanění jednotlivých benefitů a výběr optimální varianty.
4. Návrh kolektivní smlouvy pro vyjednávání společnosti s odbory.
5. Sestavení kolektivní smlouvy.

Metody: Rešerše literatury, dotazování, analýza.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. HŮRKA, Petr, 2011. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 559 s, ISNB 978-80-7380-316-2
2. MACHÁČEK, Ivan, 2010. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck. 146 s. ISNB 978-80-7400-301-1
3. Prof. JUDr. PAVLÍČEK, Václav a kolektiv, 1999. *Ústava a ústavní řád České republiky komentář 2.díl Práva a svobody*. Praha: Linde Praha a.s. 975 s. ISNB 80-7201-110-3
4. Prof. JUDr. PAVLÍČEK, Václav, JUDr. HŘEBEJK, Jiří, 1998. *Ústava a ústavní řád komentář 1. díl Ústavní systém*. Praha: Linde Praha a.s. 772 s. ISNB 80-7201-110-3
5. www.oskovo.cz

Datum zadání bakalářské práce: duben 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2019

L.S.



Kateřina Rychlá
student



JUDr. Ing. Petr SLUNSKÝ, Ph.D., Ph.D.
vedoucí bakalářské práce



doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru



doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá vznikem a historií odborových organizací, kolektivního vyjednávání a samotné kolektivní smlouvy. Dále pojednává o současné právní úpravě kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy podle českého právního řádu. Bakalářská práce se zaměřuje na povinnosti a práva účastníků sociálního dialogu. Stejně tak i práva na stávkou a výluku. Poslední kapitola teoretické části bakalářské práce pojednává o zaměstnaneckých benefitech, jejich výhodách a nevýhodách z pohledu zdanění. Praktická část bakalářské práce obsahuje analýzu dotazníku pro zaměstnance firmy XY, který se dotazuje na zaměstnanecké benefity. Dále zahrnuje návrh kolektivní smlouvy pro firmu XY k vyjednávání s odborovou organizací.

Klíčová slova: kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, odborové organizace, stávka, výluka, zaměstnanecké benefity

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with formation and history of trade unions, collective negotiation and collective agreement. Next, it presents the current legislation of the collective negotiation and collective agreement in accordance with the valid Czech legislation. The bachelor thesis focuses on the rights and duties of social dialogue participants, as well as on the right to strike and work stoppage. The last chapter of the theoretical part deals with employee benefits and their advantages and disadvantages from the tax perspective. The practical part of the bachelor thesis works out the analysis of the questionnaire survey about the employee benefits in XY company. Next, it contains the proposal of the collective agreement for the XY company to negotiate with the trade union.

Key words: collective agreement, collective negotiation, trade unions, strike, work stoppage, employee benefits

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	9
3	TEORETICKÁ ČÁST	10
3.1	LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD	10
3.2	KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	10
3.2.1	Historie a vznik odborů a kolektivní smlouvy.....	11
3.2.2	Vznik odborů	11
3.2.3	Vznik kolektivní smlouvy	13
3.2.4	Kolektivní spory	18
3.3	ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY	20
3.3.1	Daňově ultra výhodné benefity.....	21
3.3.2	Daňově výhodné benefity	22
3.3.3	Daňově neutrální benefity	23
3.3.4	Daňově nevýhodné benefity	23
3.4	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	24
4	PRAKTICKÁ ČÁST	25
4.1	DOTAZNÍK, ANALÝZA DOTAZNÍKU	25
4.2	FINANČNÍ STRÁNKA NÁVRHU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	27
4.3	NÁVRH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	28
5	ZÁVĚR.....	47
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
7	SEZNAM TABULEK	51
8	SEZNAM GRAFŮ.....	51
9	SEZNAM ZKRATEK.....	52
10	PŘÍLOHY	53

1 ÚVOD

Kolektivní smlouva je pracovně právní vztah a rozděluje se na kolektivní smlouvu podnikovou a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Tato bakalářská práce se zabývá kolektivní smlouvou podnikovou.

Kolektivní smlouva podniková, též zvaná jako kolektivní smlouva nižšího stupně, se uzavírá mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která zastupuje zaměstnance. Kolektivní smlouva má zaručit benefity pro všechny zaměstnance toho zaměstnavatele, který smlouvu uzavírá s danou odborovou organizací.

Kolektivní smlouva je účinná na všechny zaměstnance bez rozdílu jejich funkce nebo pracovního zařazení. Vztahuje se i na nově přijaté zaměstnance. Zaručuje benefity, které nejsou uvedeny v konkrétních pracovních smlouvách jednotlivce. Tyto smlouvy neobsahují například stanovení práce na směny, místo výkonu práce nebo stanovení mzdy za práci. V kolektivní smlouvě je například zakotveno, jestli a o kolik procent zaměstnavatel navýší mzdu v období, na které je kolektivní smlouva sjednána. Dovolena nad rámec Zákoníku práce nebo tzv. sick days.

Podepsání kolektivní smlouvy předchází kolektivní vyjednávání, známé též jako sociální dialog. Ten začíná dnem podání návrhu kolektivní smlouvy. Návrh na kolektivní smlouvu může podat buď zaměstnavatel, nebo odborová organizace, nejdříve však 60 dní před skončení účinnosti kolektivní smlouvy stávající. Po dobu těchto 60 dní by se měly obě strany sociálního dialogu dohodnout, co v návrhu na kolektivní smlouvu zůstane, co se vyřadí nebo co se naopak přidá. Odborová organizace jedná za zaměstnance v nejlepším slova smyslu a mnohdy dochází ke střetům se zaměstnavatelem. Naopak zaměstnavatel by měl vždy dobře zvážit, zda je schopen po celou dobu účinnosti kolektivní smlouvy vyplácet dohodnuté benefity svým zaměstnancům.

Dá se tedy říci, že kolektivní smlouva je žádaná pouze ze strany zaměstnance. Není tomu tak. Zaměstnavatel díky této smlouvě plošně nabízí určité benefity a tím se snaží působit na své zaměstnance dobrým dojmem. Zaměstnanec pak nemá důvod hledat jiné zaměstnání z důvodů, že je nedostatečně ohodnocen. Pro budoucí zaměstnance je benefiční program firmy, o které přemýšlí jako o svém budoucím zaměstnání, velmi důležitý. Často je to rozhodující faktor.

Jestliže se strany kolektivního vyjednávání nedohodnou na konečném návrhu kolektivní smlouvy, přicházejí na řadu zákonem stanovené možnosti řešení. Je zapotřebí, aby se obě strany shodly a společně zažádaly o řešení sporu pomocí zprostředkovatele nebo rozhodce. Jestliže se strany nedohodnou přichází na řadu stávka, jakožto nástroj odborové organizace. Nebo výluka, kterou může použít zaměstnavatel. Stávka i výluka mají svá pravidla, která jsou přesně zákonem stanovena.

Hlavní náplní kolektivní smlouvy jsou zaměstnanecké benefity. Každý z benefitů má své výhody či nevýhody. Výhody spočívají v tom, že jsou pro zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu i odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel si některé benefity může zařadit do daňově uznatelných nákladů a tím si ponížit výpočet základu daně. Naproti těmto benefitům stojí i nevýhodné benefity, které zaměstnanec musí dodanit a odvádí z nich i část na sociální a zdravotní pojištění. Pro zaměstnavatele jsou pak tyto benefity nedaňovým nákladem a navyšují tak základ pro výpočet daně.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Tato bakalářská práce nahlédne do historie vzniku prvních odborových organizací až po jejich současnost. Vysvětlí pojmy kolektivní smlouva, kolektivní vyjednávání, stávka, výluka, zaměstnanecké benefity a jejich zdanění. Bude vytvořen návrh kolektivní smlouvy pro firmu XY. Tato firma se zabývá výrobou elektro-mechanických komponentů, které jsou určené pro automobilový průmysl.

Cílem teoretické části bakalářské práce bude stanovení pravidel k vytvoření kolektivní smlouvy, a to v souladu s Ústavou České republiky, Listinou základních práv a svobod a zákony, které regulují vznik odborových organizací, práva a povinnosti stran kolektivních smluv. Dále práce vysvětlí výhody a nevýhody určitých zaměstnaneckých benefitů.

Praktická část bakalářské práce bude věnovaná vyhodnocení dotazníku s názvem Zaměstnanecké benefity. Tento dotazník bude poskytnut k vyplnění zaměstnancům firmy XY a následně mnou vyhodnocen. Výsledky dotazníku budou zohledněny v návrhu kolektivní smlouvy, která bude součástí praktické části.

V bakalářské práci budou použity metody rešerše literatury, dotazník a jeho vyhodnocení.

3 TEORETICKÁ ČÁST

3.1 Listina základních práv a svobod

„Název tohoto ústavního zákona – Listina základních práv a svobod – vyjadřuje, že práva a svobody v tomto předpisu obsažené ústavodárcem považuje za základní práva a svobody.“ (Pavlíček a kolektiv, 1999, s. 33) Listina základních práv a svobod (dále jen LZPS) byla vyhlášena 16. 12. 1992 předsednictvem České národní rady jako součást ústavního pořádku České republiky. Čl. 27 LZPS říká, že: „(1) Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. (2) Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. (3) Činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých. (4) Právo na stávku je zaručeno za podmínek stanovených zákonem, toto právo nepřísluší soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.“ (Pavlíček a kolektiv, 1999, s. 234) Z tohoto je patrné, že právo na vznik odborových organizací, zaměstnanců i zaměstnavatelů, kolektivní vyjednávání a právo na stávku je garantováno už v samotné LZPS. Dále jsou tato práva regulována Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., zákonem 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání a dalšími zákony.

3.2 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva podniková je dohodu mezi zaměstnanci, kteří jsou zastoupeni odborovou organizací, a zaměstnavatelem. Jde o smlouvu upravující pracovní právní vztahy. Upravuje nejen práva zaměstnanců, ale i práva nebo povinnosti všech smluvních stran kolektivní smlouvy. Proti sobě stojí na jedné straně zaměstnanci, zastoupeni odborovou organizací, a na straně druhé zaměstnavatel. Kolektivní smlouva, ze které vznikají nároky, práva a povinnosti v souladu s právními předpisy, je normativní povahy, a je tedy pramenem práva. Ostatní závazky, ze kterých zaměstnancům neplynou žádná práva ani nároky, jsou závazky smluvní povahy. Předmětem kolektivních smluv jsou především věci, které nejsou zákonem zakázány. Zákoník práce (dále jen ZP) říká, že: „co není zakázáno, je dovoleno“ (č. 262/2006 Sb., 2020). Kolektivní smlouva však nemůže upravit následující (č. 262/2006 Sb., 2020):

- „Jakákoli ujednání, která zaměstnancům ukládají nové povinnosti.
- Ujednání, která by jakkoliv omezovala práva zaměstnanců, jež mají zaručená ZP.“

Z výše uvedeného vyplývá že, kolektivní smlouva nesmí nikterak porušovat ZP. Pokud tomu tak je stává, se smlouva neplatnou, a tudíž se k ní nepřihlíží.

Kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem má platnost pro všechny zaměstnance dané společnosti bez ohledu na to, jestli tito zaměstnanci jsou členy odborové organizace působící v dané společnosti. Oproti tomu v Německu platí zákon Tarifvertragsgesetz (dále jen TGV), který v § 3 odst. 1 a § 4 odst. 1 TGV říká, že tyto smlouvy jsou závazné pouze pro zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, která smlouvu sjednala.

V některých případech může mít kolektivní smlouva strany tři. Jedná se o kolektivní smlouvu vyššího stupně a onou třetí stranou je stát. Tyto smlouvy jsou označovány jako tripartita. „Stát cestou legislativního procesu a celkově vytvářením příznivých či méně příznivých podmínek podpory kolektivního vyjednávání na všech úrovních ovlivňuje kvalitu právního prostředí pro uskutečňování sociálního dialogu.“ (Hůrka a kol., 2011, s. 467) Stát jako účastník sociálního dialogu vystupuje pouze v tripartitních jednáních na nejvyšší úrovni, kde mezi sebou jedná vláda zastoupená určitými ministry, nejvyšší představitelé odborových centrál jako zástupci zaměstnanců a nejvyšší představitelé zaměstnavatelských struktur. Tripartitní vyjednávání je legislativně upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání § 7 a §7a.

3.2.1 Historie a vznik odborů a kolektivní smlouvy

První zmínky o kolektivní smlouvě a kolektivním vyjednávání jakožto o kolektivním právu jsou zaznamenány již ve starověku. Ukazuje se to v jednání mezi svobodnými řemeslníky a jejich zaměstnanci. Podle Tomeše a Tkáče (1993, s. 69) je další zmínka o kolektivním právu ve středověku. A to vyjednáváním mezi tovaryši a cechem řemeslníků.

3.2.2 Vznik odborů

Podle Pokorného a kol. (2020, s. 7) zaznamenala historie výrazný posun vzniku odborů v 19. století. Po celé Evropě vznikala odborová hnutí, která se snažila navazovat na tradice podpůrných či vzdělávacích a politických spolků, usilujících o zvýšení mezd, o úpravu pracovní doby a o zaměstnávání žen a dětí. Nejinak tomu bylo i v českých zemích.

České země patřily tou dobou do průmyslově vyspělých zemí, a proto zde mají odborová hnutí hluboké kořeny, které sahají až do první poloviny 19. století, kdy se dělníci začali shlukovat do sdružení, která je měla vyvážit vůči zaměstnavatelům. Hnutí jim sloužila hlavně jako vzdělávací a politická centra, která mohla prosazovat jejich nároky ve veřejném prostoru. Jednou z nejvýznamnějších institucí té doby byly hornické bratrské pokladny. Ty představovaly určité sociální zaopatření. Pokorný a spol (2020, s. 12) dále tvrdí, že uvolněná politická sféra v 60. letech 19. století dává prostor pro vznik jedné z nejstarších organizací českých typografů - Typografia. Ta vzniká v roce 1862 a její náplní byla výhradně podpůrná činnost. Typografia byla založena pouze jako pražský spolek a úřady nedaly povolení jeho rozšíření na všechny české země. Typografii se podařilo uzavírat tzv. Vzájemnostní smlouvy s ostatními českými zeměmi, habsburskou monarchií a Evropu pro podporu svých cestujících členů. „Pouze podpůrná činnost však typografům záhy přestala stačit, cítili, že je třeba se vzdělávat, soustavně vychovávat členy a vybudovat organizaci, schopnou hájit jejich zájmy.“ (Pokorný, Kratinová, Jonáková, Šulc a Martínek, 2020, s. 13) Na základě těchto skutečností vzniká roku 1965 nový spolek Typografická beseda. Hnutí, které vzdělávalo svými besedami a vynikalo svou podpůrnou činností. V prohlášení nového spolku se mj. pravilo: „My se chceme nechat poučit, my se chceme zdokonalit, avšak my chceme i stav náš hmotný co možná zlepšit.“ (Pokorný, Kratinová, Jonáková, Šulc a Martínek, 2020, s. 13)

Během několika dalších let vznikaly další spolky, besedy a pokladny, které podporovaly dělnictvo ve vzdělávání a pomáhaly vyjednávat lepší podmínky pro práci. Nedílnou součástí byly i stávky, které byly v té době nelegální, a tedy protizákonné. Na začátku roku 1882 vypuklo několik stávek, které však byly potlačeny a organizátoři byli potrestáni vězením. Za zmínku stojí stávka horníků v severočeském hnědouhelném revíru. Horníci ze všech dolů v této oblasti se dohodli a podali jednotnou petici vládě. Při tomto počínání se mohli opřít o dlouhodobě působící organizaci Odborového vzdělávajícího a podpůrného spolku v Duchcově. Požadovali osmihodinovou pracovní dobu, zvýšení mezd a sjednocení bratrských pokladen pod stát. Jejich požadavky bohužel nebyly vyslyšeny a stát poslal proti horníkům vojsko. Další stávky, které byly většinou potlačeny, probíhaly v roce 1884. (Pokorný, Kratinová, Jonáková, Šulc a Martínek, 2020, s. 18-19)

Velkou ránu utrpěly odborové organizace během 1. světové války. Nejen, že spousta jejich členů musela narukovat (mluví se zhruba o jedné třetině), ale mnozí se již z války nevrátili. A ti, kteří se vrátili, si s sebou nesli trauma. Kvůli nedostatku práce se zaměstnavatelům dařilo výrazně snižovat mzdy a používali praktiky jako vyhrožování a někdy i fyzické týrání.

Odborové sdružení Československé (dále jen OSC) se snažilo udržet alespoň základnu členů a její majetek, než bude moci opět po válce znovu začít fungovat, tak jak má. Mezitím se snažili alespoň o komunikaci s úřady. Ze začátku toto snažení nemělo valný význam. Po delším naléhání se OSC podařilo úřady přesvědčit, aby daly vzniknout tzv. stížnostním komisím, které měly na starosti řešit stížnosti dělníků. Ve většině případů byly stížnosti oprávněné. Komisím se dařilo zasadit se o zvýšení mezd a tím uklidnit dělníky. Situace se začala výrazně zlepšovat a odborové organizace se opět začínaly rozrůstat a nabírat tak na síle. „Český sociálně demokratický odborový svaz kováků měl v roce 1916 zhruba 4.000 členů a o rok později 14.000, na konci roku 1918 přes 48.000. Během roku 1919 se tento počet více než zdvojnásobil na 117. 000. (Pokorný, Kratinová, Jonáková, Šulc a Martínek, 2020, s.31)

Po ukončení 1. světové války a vyhlášení Československé republiky využilo OSC do svých novin a časopisů propagační články, které měly nabádat dělníky, aby se stali členem odborů. Díky velkému množství členů se dařilo vyjednat spoustu nových podmínek. Mezi prvními podmínkami byla práce žen, zaměstnávání nezletilých a mladistvých dětí a osmihodinová pracovní doba. Tyto podmínky byly ukotveny v zákoně, což byl velký posun. (Pokorný, Kratinová, Jonáková, Šulc a Martínek, 2020, s.36)

3.2.3 Vznik kolektivní smlouvy

Pokorný a spol (2020, s. 38-39) tvrdí, že kolektivní smlouvy, kterým se v minulosti říkalo tarifní smlouvy, dohody nebo také ceníky, měly za úkol vždy pomáhat dělníkům. Člověk, který se chystal nastoupit do zaměstnání, neměl jinou možnost (kvůli chudobě) než podepsat a nastoupit za podmínek, které nastolil zaměstnavatel. Ty byly samozřejmě pro dělníky nevýhodné až otrokářské. Pokud si každý dělník sám jednotlivě snažil vyjednat lepší podmínky, nebyl přijat. Prostor dostal dělník, který neměl žádné požadavky, tudíž byl levnější pracovní silou. Tuto soutěž mezi dělníky ukončila právě kolektivní smlouva. Nezasahovala do konkrétních smluv dělníků (ani dnes nezasahuje), ale podnikatel nesměl například nabídnout menší mzdu, než byla zakotvena v kolektivní smlouvě. Tímto se odbory staly nepotřebnou součástí. A vývoj odborů šel ruku v ruce společně s vývojem kolektivních smluv.

Druhy kolektivních smluv

Podle Hůrky a kol. (2011, s. 484) je kolektivní smlouva dvoustranné ujednání. V některých zemích je smlouva platná pouze pro členy odborové organizace. To neplatí o České republice, kde smlouva platí pro všechny, tedy i pro nečleny organizace a pokládá se za pramen práva,

který je soudně vymahatelný. České pracovní právo rozlišuje dva druhy neboli dvě úrovně kolektivních smluv. Jsou to:

- 1) Kolektivní smlouvy podnikové
- 2) Kolektivní smlouvy vyššího stupně

ad 1) Kolektivní smlouvy podnikové

Jak již název napovídá, tyto smlouvy jsou uzavírány pouze na úrovni podniku. Zákon č. 262/2006 Sb. §23 od. 3 písmena a) říká, že: „podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Jde tedy o klasickou smlouvu, ve které se zaměstnavatel dohodne s odbory na věcech, které nejsou zakotveny v pracovních smlouvách jednotlivců. Tato smlouva nenahrazuje jednotlivé pracovní smlouvy, pouze je doplňuje. Jejím obsahem jsou zejména zaměstnanecké benefity jako je plat, dovolená nebo péče o zaměstnance.

ad 2) Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Smlouva „vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi.“ (*Zákoník práce, 2014*) A však maximální počet zaměstnavatelů není zákonem nijak regulován. Tyto smlouvy se uzavírají pro celá odvětví nebo obory. Jako příklad poslouží Kolektivní smlouva vyššího typu, jejímiž členy jsou Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství a Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice. Smlouva je uzavřená na období od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2022 a je uložena na Ministerstvu práce a sociálních věcí v souladu s ustanovením § 9 odst. zákona č. 2/1991 Sb. Zde je možné dohledat veškeré kolektivní smlouvy vyššího typu a jejich dodatky od 1. 7. 2007 (MPSV, 2020).

Proces kolektivního vyjednávání

Postup procesu kolektivního vyjednávání a technicky – organizační aspekty vyjednávání kolektivní smlouvy jsou přesně stanoveny zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Tento zákon nabyl účinnosti 1. 2. 1991 a za svého dlouhého trvání byl již mnohokrát novelizován. Dokonce byl jedenkrát dotčen nálezem Ústavního soudu. 1. 1. 2007 došlo k rekodifikaci pracovního práva. Zákoník práce z roku 1965 Sb. byl nahrazen novým současným

Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. Některé předpisy, které byly dříve samostatné, např. zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách nebo zákon č. 143/1992 Sb., o platu se zahrnuly do nového Zákoníku práce. Výše zmíněný zákon o kolektivním vyjednávání zůstal po rekodifikaci samostatným právním předpisem. Důvod byl celkem evidentní. Zákon o kolektivním vyjednávání je procesním předpisem oproti úpravě odměňování zaměstnanců. Tento předpis do hmotněprávní úpravy, která byla v zákoníku práce provedena, věcně nepatří. (Hůrka a kolektiv, 2011, s. 489)

Účastníci kolektivních vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy jsou:

- 1) Stát
- 2) Odborové organizace
- 3) Organizace zaměstnavatelů

ad 1) Stát – vstupuje do kolektivního vyjednávání pouze na nejvyšší úrovni, tedy v tripartitních jednáních. Tato jednání vychází z dobrovolnosti vyjednávání, která jsou založená na generální dohodě mezi zástupci vlády, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů přijaté po roce 1989. Na doporučení MOP (Mezinárodní organizace práce) byla 3.10. 1990 podepsaná dohoda všemi třemi stranami sociálního dialogu o založení Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen RHSD ČR). Tato rada sloužila, a i nadále slouží, jako orgán společného iniciativního a dohadovacího orgánu vlády, zaměstnavatelů a odborů. RHSD ČR měla vždy za úkol dosáhnout souladu v hospodářských a sociálních záležitostech, a udržet tak sociální smír, který napomáhá k dobrému rozvoji ekonomiky. Nejvyšším orgánem RHSD ČR je Plenární schůze scházející se obvykle jedenkrát za dva měsíce. Je složená z osmi členů vlády, sedmi představitelů zaměstnaneckých svazů a sedmi představitelů odborových konfederací. (Hůrka a kol., 2011, s. 467)

Druhým nejvyšším orgánem je Předsednictvo RHSD ČR a je složeno z předsedy a tří místopředsedů. Je výkonným orgánem RHSD ČR a zasedá většinou jedenkrát měsíčně a vždy dva týdny před plenární schůzí RHSD ČR. Předsednictvo „projednává koncepční dokumenty, jedná o zásadních rozporech, které vyplynuly z plenární schůze RHSD ČR. Posuzuje a vyhodnocuje sociální partnerství.“ (Hůrka a kol., 2011, s.468) Dále RHSD ČR zřizuje pracovní týmy RHSD ČR a pracovní skupiny RHSD ČR.

ad 2) Odborové organizace – organizace působící pouze na úrovni podniků se nemohou samostatně podílet na sociálním dialogu na nejvyšší úrovni. Sdružují se proto do odborových svazů nebo odborových centrál. Ty je zastupují v tripartitních jednáních. Pro organizace podnikové i organizace vyšší formy platí stejná pravidla, pokud jde o vznik a právní povahu občanského sdružení. Odborové svazy působí po celé České republice. Jejich hlavní činností je podílet se na tvorbě právních norem a předpisů týkajících se určitého odvětví nebo oboru. Dále se zaměřují na kolektivním vyjednávání, např. o pracovních podmínkách či mzdách a platech. Do jednání je zahrnuta i BOZP. I když odborové svazy mohou nabídnout svým členům i právní pomoc v pracovních právních vztazích, počet členů stále klesá. Jednou z příčin je neochota zaměstnanců vstupovat do odborů, např. kvůli poplatku, který většinou činí cca 1 % z měsíční mzdy zaměstnance. Odborové centrály jsou nejvyšším systémem v odborovém sdružování. V ČR je hned několik odborových centrál. (Hůrka a kol., 2011, s. 470-473)

Tou nejstarší je Českomoravská konfederace odborových svazů (dále ČMKOS). ČMKOS sdružuje 30 odborových svazů, které jsou politicky nezávislé a mají vlastní identitu. Jejím posláním je „ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně účastní tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR.“ (ČMKOS, 2020) Druhou největší centrálou je Asociace samostatných odborů (dále ASO). ASO má cca 200 tisíc členů a byla založena už v roce 1995. Jejími zakladateli byly Jednotný svaz soukromých zaměstnanců, Odborový svaz pracovníků Čech a Moravy a Odborový svaz severozápadních energetiků. Odborové svazy sdružené v ASO jsou též politicky nezávislé, a i ony mají svou vlastní identitu. V České republice působí vedle těchto gigantů i menší centrály, jako jsou například Konfederace umění a kultury, Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska a Federace strojířů a další.

ad 3) Organizace zaměstnavatelů – tyto organizace mají stejnou legislativu pro svůj vznik jako organizace zaměstnanců, ale naopak sdružují zaměstnavatele. Jedním z největších zaměstnavatelských svazů je Svaz průmyslu a dopravy České republiky (dále SP ČR). SP ČR je nepolitická dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele. Jejím cílem je ovlivňovat hospodářské a sociální dění v ČR, a vytvářet tak dobré podmínky pro podnikání. SP ČR byl založen v roce 1990 a navazuje na Ústřední svaz československých průmyslníků z roku 1918-1938. Mezi představitele tohoto prvorepublikového svazu patřil např. Tomáš Baťa a František Malinský. SP ČR hájí zájmy zaměstnavatelů v orgánech RHSD ČR. Druhou největší organizací zaměstnavatelů je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů (dále KZPS).

Tato konfederace zastupuje osm dominantních zaměstnavatelských svazů z oborů stavebnictví, školství, zdravotnictví, důlního a naftového průmyslu, textilního průmyslu a jiné. KZPS zastupuje své členy v RHSD ČR. (Hůrka a kol., 2011, s. 474-476)

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy

Jak ukládá zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, je kolektivní vyjednávání zahájeno ve chvíli, kdy jedna ze smluvních stran předloží návrh kolektivní smlouvy druhé ze smluvních stran. Ta strana, která návrh předloží jako první, získává výhodu tzv. prvního výkopu, protože druhá smluvní strana má podle výše uvedeného zákona povinnost bez zbytečného odkladu písemně odpovědět, nejpozději však do sedmi dní od doručení návrhu smlouvy, pokud není dohodnutá jiná doba. Tím se rozumí, že se strany dohodnou písemně, ústně nebo konkludentně, což v praxi znamená, že strana, která návrh podala bude akceptovat fakt, že druhá strana zaslala vyjádření k návrhu v pozdější době, než ukládá zákon. Nutno dodat, že prodloužení lhůty na písemné vyjádření druhé strany je pro první stranu nevýhodné. Kvůli sedmidenní lhůtě se tak druhá strana dostává do časové tísně. A to je onou výhodou tzv. prvního výkopu. Druhá strana se může v odpovědi na návrh smlouvy pouze vyjádřit k těm návrhům, které nepřijala. Nesmí odmítnout smlouvu jako celek. Pokud je druhou stranou právě zaměstnavatel, je ona lhůta „bez zbytečného odkladu, nejpozději však 7 dnů“ (Zákon č. 2/1991 Sb. § 8, odst. 2) lidově řečeno šibeniční. Kolektivní smlouvy většinou obsahují 10 a více stran propracovaného textu právní povahy a mají dopad na ekonomickou situaci zaměstnavatele a jeho zaměstnanců.

Zákon (č. 2/1991 Sb.) dále ukládá smluvním stranám hlavní povinnost, a tou je spolu jednat. Strany jsou povinny spolupracovat, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy. Z jednotlivých schůzí odborů se zaměstnavatelem se mohou pořizovat zápisy o bodech na kterých se shodli, a které budou ještě projednávat. Cílem a výsledkem kolektivního vyjednávání je návrh kolektivní smlouvy připravený k podpisu obou stran. Zákon říká, že pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s možností její změny k určitému datu nebo byla-li kolektivní smlouva vypovězena, mají účastníci povinnost začít jednat o nové kolektivní smlouvě 60 dní před skončením účinnosti kolektivní smlouvy stávající, eventuelně před dnem, kdy se účastníci dohodli o změně. Leckdy se přihodí, že se účastníci kolektivních smluv začnou zaobírat novou kolektivní smlouvou až po skončení účinnosti smlouvy stávající. Tato situace se řeší pomocí zpětné účinnosti nové kolektivní smlouvy. Nová kolektivní smlouva nabývá účinnosti v první den období, na které byla sjednána.

3.2.4 Kolektivní spory

Kolektivní vyjednávání nemusí vždy probíhat hladce a snadně, jak se zdá. Mezi účastníky mnohdy dochází ke sporům a tím pádem i k neschopnosti dohodnout se na konečném návrhu kolektivní smlouvy. Zákon o kolektivním vyjednávání v paragrafu 10 upřesňuje, že jde „o spory o uzavření kolektivní smlouvy a o spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.“ (Zákon č. 2/1991 Sb. O kolektivním vyjednávání) Jestliže dojde mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem ke sporu, je prvním stupněm řešení řízení před zprostředkovatelem.

Řízení před zprostředkovatelem

Řízení může být zahájeno nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení návrhu na uzavření nové kolektivní smlouvy. Zprostředkovatel může být osoba starší 18 let a právně způsobilá nebo právnická osoba. V obou případech musí tato osoba s výkonem funkce souhlasit a být kompetentní k vyřešení tohoto sporu. Jestliže se strany nedohodnou na zprostředkovateli, určí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí ze svého seznamu zprostředkovatelů. Řízení je zahájeno dnem doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Zprostředkovatel doručí oběma stranám návrh na vyřešení sporu, a to do 15 dnů od přijetí žádosti nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele od MPSV. Nevyřeší-li se spor do 20 dnů od přijetí žádosti nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele, považuje se řízení za neúspěšné. Pak mohou smluvní strany společně zažádat o nového zprostředkovatele. Je-li i toto řízení neúspěšné, postupuje se k řešení sporu pomocí řízení před rozhodcem. (Hůrka a kol., 2011, s. 491)

Řízení před rozhodcem

Pokud dojde k tomuto řízení, musí se smluvní strany dohodnout a společně zažádat o řízení před rozhodcem. Jakmile rozhodce žádost přijme, je řízení zahájeno. Rozhodce musí být fyzická osoba, která je zletilá, právně způsobilá a je zapsaná v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců MPSV. Rozhodce sdělí stranám rozhodnutí do 15 dnů od zahájení řízení. Podle zákona musí rozhodce rozhodnout nestranně a pouze v rozsahu návrhu kolektivní smlouvy, ne jinak.

Pokud se nepodaří vyřešit spor o uzavření kolektivní smlouvy pomocí řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany se společně nedohodnou na řízení před rozhodcem, může dojít ze strany odborové organizace ke stávce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo ze strany zaměstnavatele k výluce. (Hůrka a kol., 2011, s. 492)

1) Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Stávka je nejkrajnějším nástrojem k řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušování práce. Stávku vyhlašuje odborová organizace a její podmínky jsou přesně vymezeny v zákoně 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Nejsou-li dodrženy, je stávka protiprávní. Stávka může být vyhlášena, jestliže s tím souhlasí minimálně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se podílejí na hlasování o stávce, a za předpokladu, že se na hlasování podílí minimálně polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele. Zákon 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání § 17 odst. 4 říká, že „odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem.“

a) kdy bude stávka zahájena,

b) důvody a cíle stávky,

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

Žádnému zaměstnanci nesmí být bráněno se na stávce podílet a zároveň nesmí být nikým a ničím nucen se stávky účastnit. Po celou dobu stávky nesmí být zaměstnanci, který se stávky neúčastní, odepřen přístup nebo odchod z pracoviště. Odborová organizace, která má oprávnění jednat za zaměstnance, musí zaměstnavateli po celou dobu trvání stávky poskytnout spolupráci na zabezpečení „nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních.“ (Hůrka a kol., 2011, s. 494)

Účastníkům během probíhající stávky nenáleží jejich mzda nebo náhrada mzdy.

Zákon 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání § 20 písmena a) až k) přesně stanovuje, za jakých podmínek je stávka nelegální a nepožívá tak právní ochrany. Takovou stávkou je například stávka, které nepředcházelo jednání před zprostředkovatelem.

Dále je nezákonnou stávka zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče, stávka soudců, prokurátorů, příslušníků ozbrojených sil a ozbrojených sborů, příslušníků sborů požární ochrany atd.

Právo na stávku je zaručeno i mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Toto právo je dovoleno jen za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatele. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR Sp. zn. 21 CDO 2104/2001 ze dne 14.11.2020 se zaměstnanec účastní se stávky, jejímž cílem je prosadit personální změnu zaměstnanců, dopouští jednání, které je považováno za porušení pracovní kázně.

2) Výluka

Výlukou se rozumí částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Je to výjimečné opatření zaměstnavatele, pokud se nepodaří uzavřít kolektivní smlouvu v řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožadují řízení před rozhodcem. Během výluky má zaměstnanec právo na vyšší polovinu svého průměrného výdělku. Je tomu tak díky tomu, že výluka je považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Stejně jako stávka může být i výluka být nezákonná. Je tomu tak v případech, které jsou rovněž uvedeny v Zákoně 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání § 28 písmena a) až i). Důvody, pro které může být výluka nezákonná, jsou téměř totožné s paragrafem 20 upřesňujícím důvody pro nezákonnost stávky. (Hůrka a kol., 2011, s. 496-497)

3.3 Zaměstnanecké benefity

Stále větším trendem je klesající míra nezaměstnanosti. Firmy se neustále potýkají s problémem najít pracovní sílu, která by byla náležitě kvalifikovaná. Stejně tak neustále bojují s problémem si tuto pracovní sílu udržet.

Firmy se snaží být pro své zaměstnance nebo potenciální zaměstnance atraktivnější než konkurence. V tomto snažení pomáhají firmám zaměstnanecké benefity. Benefit je určité zvýhodnění nebo prospěch, který plyne zaměstnanci z ujednání buď v kolektivní smlouvě nebo ve vnitropodnikových směrnicích. Zaměstnanecké benefity se považují i za motivaci, jak si udržet stávající zaměstnance nebo přilákat novou kvalifikovanou pracovní sílu.

Z hlediska administrativy by bylo jednodušší pro zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci určitý obnos a zaměstnanec by se pak mohl rozhodnout sám, jak s tímto obnosem naloží.

Tento postup je však pro obě strany daňově nevýhodný a na zaměstnance nepůsobí motivačně. Ti pak mají pocit, že nedostávají nic navíc. (Zaměstnanecké benefity a daně od příjmu a v kostce, c2020)

Zaměstnanecké benefity se rozdělují do několika skupin, jak je znázorněno v tabulce 1.

Tabulka 1: Rozdělení benefitů do skupin

DAŇOVÝ DOPAD BENEFITŮ	ZAMĚSTNAVATEL	ZAMĚSTNANEC
daňově ultra výhodné	daňový náklad	osvobozeno
daňově výhodné	nedaňový náklad	osvobozeno
daňově neutrální	daňový náklad	dodaňuje
daňově nevýhodné	nedaňový náklad	dodaňuje

Zdroj: AZ DATA 2015, Průvodce zaměstnaneckými benefity.

3.3.1 Daňově ultra výhodné benefity

Zaměstnanecké benefity daňově ultra výhodné jsou nejvíce používanými benefity. Ze strany zaměstnavatele jsou daňovým nákladem. Daňovým nákladem se rozumí, že si zaměstnavatel poníží tímto benefitem základ pro výpočet daně z příjmu právnických osob. Ze strany zaměstnance jsou tyto benefity osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nezahrnují se do zákonných odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. (Průvodce zaměstnaneckými benefity, c2015)

Do těchto benefitů patří:

- 1) Stravenky
- 2) Penzijní připojištění a soukromé životní připojištění
- 3) Vzdělávání zaměstnanců
- 4) Platby zaměstnavatele za přechodné ubytování zaměstnance do 3 500 Kč měsíčně
- 5) Poskytnutí pracovního oblečení
- 6) Nesycená a neochucená voda

Ad 1) Stravenky – Benefit, který je velmi oblíbený. Podle Zákona 586/1992 Sb. o daních z příjmů si zaměstnavatel může zařadit do daňově uznatelných nákladů až 55 % z částky stravenky, maximální výše daňově uznatelného nákladu pro rok 2021 je 75,60 Kč. Zaměstnavatel tímto způsobem navýší zaměstnanci příjem. Pro zaměstnance je pak tento příjem osvobozený od daně z příjmů fyzických osob i odvodu zákonného sociálního a zdravotního pojištění. Zpravidla zbylých 45 % z hodnoty stravenky hradí zaměstnanec sám zaměstnavateli.

Ad 2) Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění – Podle § 6 odst. 9 písm. p) Zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele částka na penzijní a životní pojištění zaměstnance do výše 50 tisíc korun ročně. Pro zaměstnance je tento benefit osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a zákonného sociálního a zdravotního pojištění.

Ad 3) Vzdělávání zaměstnanců – Pro firmy je velmi důležité mít kvalifikované zaměstnance. Vzdělávání zaměstnanců může být formou prohlubování kvalifikace, za což se považují například jazykové kurzy nebo školení. Tato forma benefitu patří do daňově uznatelných nákladů. Další formou vzdělávání zaměstnanců je zvyšování kvalifikace, čímž se rozumí zvýšení stupně vzdělání zaměstnance nebo řidičský průkaz. Nepatří mezi daňově uznatelné benefity. Je-li zvyšování kvalifikace nezbytné pro výkon práce nebo v souladu s ním, náleží zaměstnanci právo na volno s nárokem mzdy ve výši 50 % jeho průměrného výdělku. (Průvodce zaměstnackými benefity, c2015)

3.3.2 Daňově výhodné benefity

Jak uvádí AZ DATA (Zaměstnanecké benefity, c2015) daňová výhoda těchto benefitů je pouze na straně zaměstnance. Zaměstnavatel si náklady na tyto benefity nemůže zařadit do daňově uznatelných nákladů a zdaní je. Pro zaměstnance jsou tyto benefity osvobozeny od daně v nepeněžním plnění. Mezi tyto benefity se řadí zejména:

- 1) Nepeněžní příspěvek na kulturu, sport či rekreaci
- 2) Poskytnutí rekreace do 20.000 Kč ročně
- 3) Poskytnutí nealkoholických nápojů na pracovišti
- 4) Bezplatné využití firemní školky

- 5) Hodnota stravování nebo stravného nad limit stanovený zákonem
- 6) Dárky zaměstnancům do 2.000 Kč

3.3.3 Daňově neutrální benefity

Tyto benefity jsou výhodné zejména pro zaměstnavatele, protože jsou daňově uznatelným nákladem. Zaměstnanec tyto benefity vždy dodává. Jsou tedy zahrnuty do výpočtu daně z příjmu a je z nich odváděno zákonné zdravotní i sociální pojištění.

Tyto benefity u zaměstnanců velmi oblíbené a dalo by se říci, že jsou zaměstnancem vyžadovány. AZ DATA uvádí tyto nejžádanější benefity (Průvodce zaměstnaneckými benefity, c2015):

- 1) Dovolená navíc nebo „sick days“ – Zákoník práce č. 262/2006 Sb. § 213 odst.1) říká, že: „Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.“ V soukromém sektoru je v dnešní době považováno spíše za standart než za benefit 5 týdnů dovolené. Oproti tomu jsou sick days podstatně méně používaným benefitem.
- 2) Firemní automobil i pro soukromé účely
- 3) Příspěvek na dopravu do zaměstnání

3.3.4 Daňově nevýhodné benefity

Do této skupiny se řadí benefity, které jsou nevýhodné pro obě strany. Zaměstnanci jsou zahrnuty do výpočtu základu daně z příjmu i odvodu sociálního a zdravotního pojištění. Pro zaměstnavatele jsou náklady na tyto benefity daňově neúčinné. Tato skupina zahrnuje především:

- 1) Poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad částku 20.000 Kč
- 2) Dárky pro zaměstnance (kromě reklamních nebo propagačních materiálů), které nesplňují účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb.
- 3) Poskytnutí PHM pro soukromé účely (není-li k tomu zaměstnanec povinován na základě smlouvy nebo předpisu).
- 4) Cafeteria Systems je novým trendem v oblasti benefitu. Spočívá v tom, že

zaměstnavatel odmění například jednou ročně zaměstnance určitým počtem bodů či kreditů. Tyto kredity pak zaměstnanec smění v systému za věci podle svého uvážení. (Průvodce zaměstnaneckými benefity, c2015)

3.4 Shrnutí teoretické části

V teoretické části byla popsána historie a vznik odborových organizací tak, jak je známe dnes. Dále jsou v teoretické části popsány typy kolektivních smluv, kolektivní vyjednávání a pravidla, jak postupovat, jestliže se strany nedokáží dohodnout na reálné podobě kolektivní smlouvy. Vše podle Zákona o kolektivním vyjednávání, Zákoníku práce a dalších zákonů s tím spojených.

Hlavní součástí kolektivních smluv jsou zaměstnanecké benefity, které jsou představeny různých formách. Jsou rozčleněny do čtyř skupin, které podrobně popisují, zda jsou konkrétní benefity daňově výhodné či nevýhodné, ať už z pohledu zaměstnavatele nebo zaměstnance.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

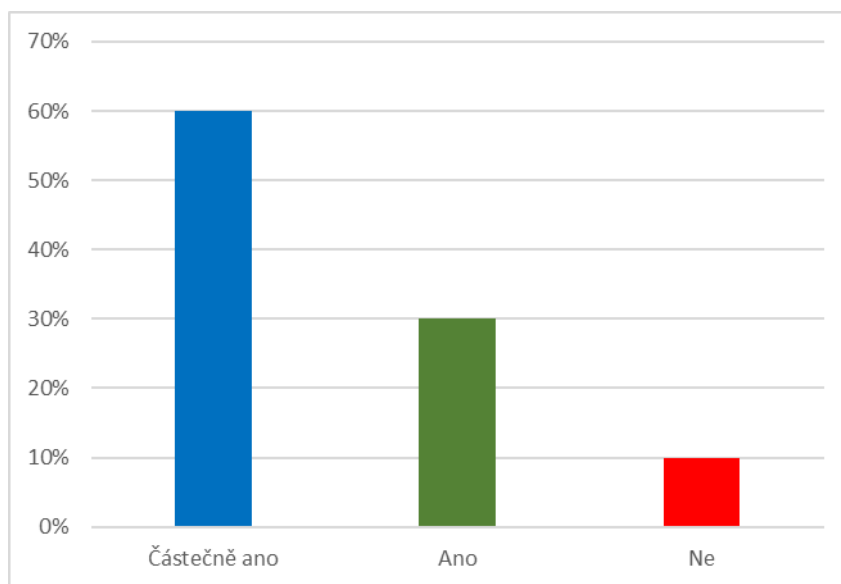
4.1 Dotazník, analýza dotazníku

Dotazník s názvem Zaměstnanecké benefity (viz Příloha I) byl poskytnut zaměstnancům firmy XY k vyplnění. Dotazník byl anonymní. Jeho účelem bylo zjistit, jestli zaměstnanci ví, jaké benefity zaměstnavatel poskytuje, zda je využívají, jaké benefity jsou pro ně daňově výhodnější a které benefity by upřednostnili. Do porovnávacích otázek byly do páru na výběr vždy k sobě přiřazené benefity, které spadají do stejné skupiny daňové výhodnosti/nevýhodnosti (viz tabulka str. 21).

Ankety se zúčastnilo 84 % žen a 16 % mužů. Nejvyšší zastoupení má věková skupina 31-40 let (38 %) a nejnižší zastoupení má věková skupina 51-60 let (10 %). Středoškolské vzdělání nebo vyučen s maturitou má 41 % respondentů.

Na otázku číslo 4 odpovídali zaměstnanci vcelku kladně, jak je znázorněno v grafu 1. Z tohoto grafu vyplývá, že zaměstnanci částečně ví, jaké benefity zaměstnavatel nabízí.

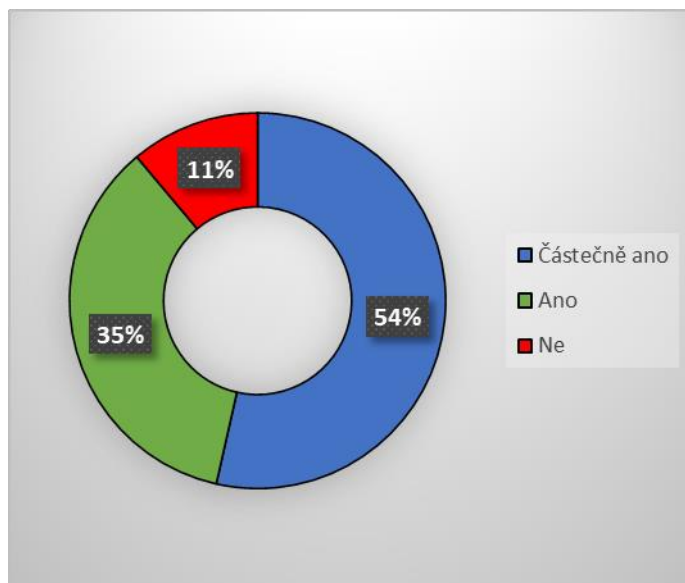
Graf 1: Máte představu, co spadá do benefity?



Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy dotazníku Zaměstnanecké benefity

Otázka č. 5) Víte, jaké benefity jsou pro Vás finančně výhodné? Zaměstnanci odpovídali takto:

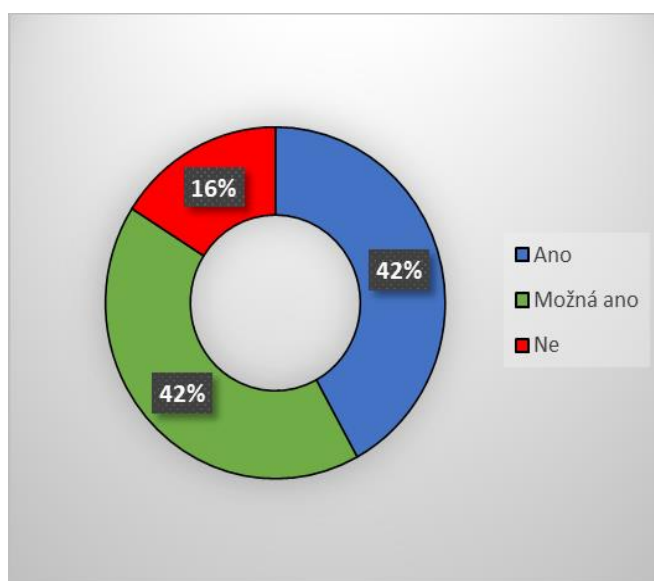
Graf 2: Finanční výhodnost benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy dotazníku Zaměstnanecké benefity.

Z tohoto grafu vyplývá, že si zaměstnanci nejsou jistí, zda a jak jsou benefity pro ně výhodné. Doporučení pro zaměstnavatele je seznámit své zaměstnance s daňovou výhodností určitých benefitů. Zaměstnanci projevili názor, že by byli ochotní své finanční ohodnocení přesunout do daňově výhodných benefitů, jak znázorňuje graf 3 vygenerovaný z otázky č. 7.

Graf 3: Přesunutí finančních odměn do benefitů

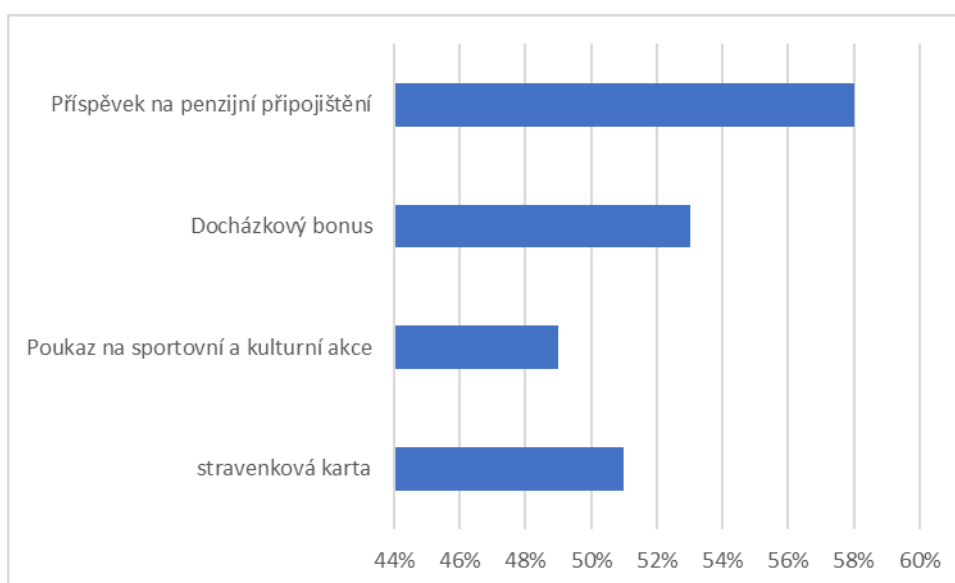


Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy dotazníku Zaměstnanecké benefity.

V případě, že by se zaměstnavatel rozhodl část finančních odměn přesunout do daňově výhodných benefitů, mělo by to přínos i pro firmu XY. Ta si náklady na tyto benefity zahrne do daňových nákladů. Zaměstnanec pak tyto daňově výhodné benefity nedaní.

Zbylé otázky byly věnovány dotazům, kterým benefitům dávají zaměstnanci firmy přednost. Všechny tyto benefity, kromě poukazu na sportovní či kulturní akci, byly zahrnuty do návrhu kolektivní smlouvy. Složení benefitů je následující:

Graf 4: Výběr benefitů podle oblíbenosti



Zdroj: Vlastní zpracování na základě analýzy dotazníku Zaměstnanecké benefity.

4.2 Finanční stránka návrhu kolektivní smlouvy

Neodmyslitelnou a pro většinu zaměstnanců nejdůležitější částí kolektivní smlouvy je návrh o zvýšení mezd zaměstnanců. Jak uvádí Biedermann (2021) vedoucí odborové organizace ve firmě XY, je strategicky nejvýhodnější navrhnout vyšší procento zvýšení mezd, a to z důvodu vytvoření si prostoru k vyjednávání. Biedermann (2021) také uvádí, že se většinou s jednatelem společnosti dohodl na polovině navrhovaných procent. Toto zvýšení se zahrnuje zaměstnancům do pevného základu mzdy.

Dalším důležitým finančním aspektem kolektivní smlouvy jsou odměny za odpracovaná léta ve firmě XY, odměna při dosažení věku 50 či 60 let a odměna při odchodu do důchodu. Všechny tyto odměny jsou podmíněny počtem odpracovaných let.

4.3 Návrh kolektivní smlouvy

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Smluvní strany

Základní organizace Odborového svazu KOVO XY zastoupená

a

zaměstnavatel XY, zastoupený jednatelem

uzavírají tuto kolektivní smlouvu.

§ 2

Předmět kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní strany mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran této smlouvy.

V případě převodu zaměstnavatele nebo jeho části nebo činností zaměstnavatele přecházejí na nabyvatele i práva a povinnosti z pracovně právních vztahů upravené kolektivní smlouvou.

§ 3

Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu. Kolektivní smlouva je účinná od 1.1.2022 do 31.12.2022.

§ 4

Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že zamezí diskriminaci kteréhokoliv zaměstnance z důvodů pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodů těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Smluvní strany se zavazují, že zajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za

práci a jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

KOLEKTIVNÍ PRÁVA A POVINNOSTI

§ 5

Obě smluvní strany vzájemně respektují svoji organizační strukturu.

§ 6

- 1) Kterákoliv ze stran kolektivní smlouvy může písemně navrhnout jednání o změně nebo doplnění kteréhokoliv ustanovení této smlouvy. Obě smluvní strany mohou stejným způsobem navrhnout rovněž zcela nové ustanovení, a to formou dodatku této smlouvy. K jednání je druhá strana povinna přistoupit neprodleně, nejpozději však do 7 dnů ode dne doručení podnětu k jednání.
- 2) S obsahem smlouvy jsou povinni účastníci smlouvy seznámit všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření.

§ 7

Právo spolurozhodování

- 1) Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených právními předpisy a těchto případech:
 - a) Při vydání pracovního řádu a jeho případných změnách.
 - b) Při určení hromadného čerpání dovolené podle plánu dovolených.
 - c) Při přípravě prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele.
 - d) Při rozhodování, zda jde o neomluvné zameškání práce a v dalších ustanoveních uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, kdy se k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

- 3) Členové orgánu odborové organizace požívají zvýšenou pracovněprávní ochranu (§ 61 ZP). Po dobu výkonu jejich funkce a jeden rok po skončení funkčního období s nimi nesmí zaměstnavatel, bez předchozího souhlasu odborové organizace, ukončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

§ 8

Právo na projednání

- 1) Odborová organizace má právo na projednání v případech stanovených právními předpisy a v těchto případech:
- a) Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.
 - b) Stanovení přestávky na jídlo, její začátek a konec.
 - c) Způsob a rozsah náhrady škody za pracovní úrazy nebo nemoci z povolání.
 - d) Výše náhrady škody požadované na zaměstnanci, obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady škody způsobené vyrobením vadného výrobku nebo náhrady nepřevyšující 1.000 Kč.
 - e) Nařízení práce ve dnech pracovního klidu.
 - f) Opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (10 %), např. malé množství zakázek.
 - g) Určení množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změny norem spotřeby práce.
 - h) Ekonomická situace zaměstnavatele.
 - i) Změna organizace práce.
 - j) Převod práv a povinností zaměstnavatele podle § 339 ZP.
 - k) Opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP.
 - l) Otázky v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v zákoně č. 262/2006 Sb., v platném znění.
 - m) Změny a tvorba mzdového systému zaměstnavatele, pokud nejsou řešeny kolektivní smlouvou.

Dále zaměstnavatel projedná s odborovou organizací tyto otázky:

- a) Na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
 - b) Hromadné propouštění před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům.
 - c) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru.
 - d) Před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi dosavadním a přejímajícím zaměstnavatelem datum a důvody převodu, právní, sociální a ekonomické důsledky převodu pro zaměstnance a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.
 - e) Rozvržení pracovní doby. Porušování pracovní kázně zaměstnanců z důvodu hledání příčin a možností jejich předcházení.
- 2) Projednáním se rozumí účelové setkání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace, při němž se jejich stanoviska zaznamenávají v zápise o projednání. Toto projednání proběhne před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci s dostatečným časovým předstihem před realizací tohoto rozhodnutí tak, aby bylo případně zohledněno i stanovisko odborové organizace.

§ 9

Právo na informace

- 1) Odborová organizace má právo na to, aby jí zaměstnavatel podal informace podle pracovněprávních předpisů, zejména:
 - a) O ekonomické situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji.
 - b) O zamýšlených strukturálních změnách, organizačních nebo racionalizačních opatřeních v důsledku, kterých dojde k uvolňování zaměstnanců.
 - c) O vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých kategorií zaměstnanců.
 - d) O nově uzavíraných a ukončovaných pracovních poměrech zaměstnanců, počtech a struktuře zaměstnanců, s nimiž byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, neprodloužení smlouvy oznámit 10 dní před ukončením. Interní zveřejnění volných míst.
 - e) Na požádání o výhledu a vývoji zaměstnanosti.
 - f) Měsíčně o čerpání i dohodnuté práci přesčas v hodinách po kategoriích.

- g) Na požádání o možnostech zvyšování kvalifikace
 - h) O hromadném propouštění nejpozději 30 dnů před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům.
 - i) O skutečnosti, že dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jinému zaměstnavateli, a dalších ustanoveních uvedených v této kolektivní smlouvě.
- 2) Informováním se podle této kolektivní smlouvy rozumí prokazatelné předání nezbytných dokladů nebo projednání dané otázky s odborovou organizací v dohodnuté formě.

§ 10

Právo kontroly

- 1) Odborová organizace má právo kontroly v případech stanovených právními předpisy. Pro provedení kontroly má odborová organizace právo vyžádat si experty či expertní organizace mimo zaměstnavatele.
- 2) Odborová organizace má právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí:
 - a) Zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci.
 - b) Zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů i zaměstnanců s osobními ochrannými pracovními prostředky.
 - c) Zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy.
 - d) Zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat.
 - e) Umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- 3) Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti, lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

§ 11

Závazky odborové organizace

Základní organizace se zavazuje:

- a) Přispívat k zajištění sociálního smíru.
- b) Dbát při uplatňování svých práv na dodržování právních předpisů.
- c) Zvat pověřené zástupce na jednání odborových orgánů k řešení záležitostí společného zájmu.
- d) Garantovat povinnost členů orgánu odborové organizace zachovat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce v souladu s ustanovením §276, odst. 3 ZP, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Povinnost mlčenlivosti platí i pro odborníky, které si odborová organizace přizve.
- e) V případě neplnění kolektivní smlouvy ze strany odborové organizace podat zaměstnavateli patřičné vysvětlení. O způsobu nápravy bude zaměstnavatel informován.
- f) Předat zaměstnavateli jmenný seznam členů orgánu organizace.

§ 12

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- b) Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a jejích případných změnách.
- c) Ve vztahu k odborové organizaci respektovat její práva na spolurozhodování, projednávání a informace o záležitostech vymezených obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.
- d) Zabránit jakékoli diskriminaci zaměstnanců pro jejich odborovou činnost.
- e) Poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace v dostatečném předstihu informace a podklady nutné pro výkon zákonem vymezených a touto kolektivní smlouvou dále dojednaných práv odborové organizace. Tito zástupci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením této mlčenlivosti mohlo dojít k porušení obchodního

nebo služebního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu funkce.

- f) Potřebné informace poskytovat před vydáním rozhodnutí, které se přímo dotýká většího počtu zaměstnanců (nejméně 10).
- g) V souladu s právními předpisy podávat odborové organizaci nebo jejímu oprávněnému zástupci požadovaná vysvětlení a v případech stanovených platnými právními předpisy přihlížet ke stanovisku odborové organizace v těch věcech, které jsou předmětem projednávání a informování a oznamovat jim, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů a stanovisek.
- h) Ve smyslu ustanovení § 287 odst. 2 písm. g) ZP s odborovou organizací projednat opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.
- i) V případě neplnění ustanovení této kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele tento informuje odborovou organizaci o opatřeních, která učinil k odstranění zjištěných nedostatků.

§ 13

Zajištění činnosti odborové organizace

- 1) Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci na základě ustanovení § 277 ZP na svůj náklad pro organizační a schůzovou činnost místnost. Zaměstnavatel umožní používat odborové organizaci telekomunikační prostředky, zajistí přístup k internetu, včetně elektronické pošty. Zaměstnavatel bude hradit nezbytné náklady spojené s kopírováním podkladů potřebných k činnosti odborové organizace.
- 2) Zaměstnavatel provádí srážky a evidenci členských příspěvků, na základě písemné dohody o srážkách ze mzdy se zaměstnancem a zasílání sražené částky neprodleně na účet odborové organizace, nejpozději do 20. dne v daném měsíci. Evidenci členských příspěvků poskytuje zaměstnavatel příslušnému zástupci odborové organizace.
- 3) Zaměstnavatel poskytne členům orgánu odborové organizace pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle ZP.
- 4) Zaměstnavatel umožní konání voleb do orgánu odborové organizace zaměstnancům – členům odborové organizace – v pracovní době a poskytne jim pracovní volno. O umožnění voleb požádá odborová organizace nejpozději 14 dní před konáním voleb.

- 5) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší k výkonu odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech. K účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

§ 14

Odměňování zaměstnanců se řídí mzdovým předpisem zaměstnavatele.

§ 15

Mzdový vývoj

S účinností od 1. 1. 2022 je pro zaměstnance s úkolovou mzdou (tj. výrobní dělník) zaveden měsíční docházkový bonus. Docházkový bonus ve výši 2.000 Kč bude přiznán (tj. vyplacen) každému zaměstnanci s úkolovou mzdou, který splní všechny uvedené podmínky:

- 1) Zaměstnanec odpracuje všechny plánované směny v měsíci.
- 2) Zaměstnanec nemá v daném měsíci žádnou absenci.

Absence uvedené v tabulce 2: Přiznání docházkového bonusu, která je na druhé straně dokumentu, nemají vliv na přiznání docházkového bonusu. V ostatních případech absencí nebude zaměstnanci docházkový bonus přiznán.

Tabulka 2: Přiznání docházkového bonusu

Název absence	Přiznání docházkového bonusu
Prostoj jako překážka v práci na straně zaměstnavatele	Ano
Dovolená	Ano
Pracovně lékařská prohlídka	Ano
Ošetření pracovního úrazu nezaviněného z nedbalosti nebo úmyslu zaměstnance	Ano
Vlastní svatba	Ano
Narození dítěte	Ano
Úmrtí blízkého rodinného příslušníka nebo partnera	Ano
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení	Ano
Pohřeb spoluzaměstnance	Ano u zaměstnanců, které určí zaměstnavatel
Výkon funkce člena odborové organizace	Ano
Účast na volbách do orgánu odborové organizace	Ano
Výkon jiné odborové činnosti - schůze, konference, sjezdy, školení	Ano
Dárcovství krve	Ano, bude-li to oznámeno vedoucímu 2 týdny dopředu. V ostatních případech pouze, je-li zaměstnanec povolán zdravotnickým zařízením.
Dárcovství dalších biologických materiálů	Ano, bude-li to oznámeno vedoucímu 2 týdny dopředu. V ostatních případech pouze, je-li zaměstnanec povolán zdravotnickým zařízením.
Poskytnutí první pomoci nebo účast na záchranné akci v případě obecného zájmu	Ano

Zdroj: Vlastní zpracování a Biedermann, e-mailová komunikace k bakalářské práci

Smluvní strany se dohodly, že základní mzda zaměstnanců se zvýší v průměru o 20 %. U zaměstnanců s tarifní mzdou se třídy zvýší o 20 % /hod. a nenároková složka mzdy (odměna) ve výši 25 Kč/hod.

§ 16

Příplatek za noční práci a pohotovost

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 20 % průměrného výdělku.

§ 17

Splatnost mzdy

Smluvní strany sjednaly termín splatnosti na 11. den v kalendářním měsíci. Případně-li výplatní termín na dno pracovního volna nebo klidu, vyplatí zaměstnavatel mzdu v nejbližším možném termínu. Na mzdu se poskytuje záloha.

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

§ 18

Vznik pracovního poměru

- 1) Pro vznik pracovního poměru platí ustanovení ZP. Zaměstnavatel sjednává se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy v písemné formě a musí obsahovat:
 - a) Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat.
 - b) Místo výkonu práce – adresně
 - c) Den nástupu do práce.
- 2) Zaměstnavatel bude využívat agenturní zaměstnance v maximálním rozsahu 15 % kmenových zaměstnanců.

§ 19

Skončení pracovního poměru

- 1) Pracovní poměr lze skončit pouze ze zákonem stanovených důvodů.
- 2) Při ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b), c) ZP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci informaci o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání.
- 3) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů, na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

- 4) Při ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele či dohodou ve smyslu § 52 písm. a), b), c) ZP přísluší zaměstnanci, který pracuje u zaměstnavatele na dobu neurčitou, odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku.

§ 20

Pracovní doba

Týdenní pracovní doba se sjednává v délce 37,5 hodin, není-li ve smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uvedeno jinak.

§ 21

Práce přesčas

Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech za období 52 týdnů po sobě jdoucích a 150 hodin v kalendářním roce. Práci přesčas nad výše uvedený limit může zaměstnavatel nařídit pouze na základě dohody se zaměstnancem.

§ 22

Noční práce

Noční práce je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodina, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

§ 23

Začlenění zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené

Na žádost zaměstnanců vracejících se do práce po rodičovské dovolené poskytne těmto zaměstnavatel možnost pracovat ve dvousměnném provozu, a to s přihlédnutím k aktuální situaci společnosti, po dobu maximálně tří měsíců.

§ 24

Dovolená

Smluvní strany sjednaly nárok zaměstnanců na dovolenou zvýšený o jeden týden nad zákonný rámec.

§ 25

Pracovní volno

Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nad rámec daný příslušnými právními předpisy: při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, dítěte, rodičů ve výši 3 dnů.

Podmínky pro poskytnutí tohoto volna jsou shodné s podmínkami uvedenými v příslušných právních předpisech.

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 26

Zdravotní péče

- 1) Zaměstnavatel zajistí vstupní prohlídky zaměstnancům, které uhradí.
- 2) Zaměstnavatel na základě smlouvy se zdravotním zařízením způsobilým vykonávat pracovně lékařskou péči nebo s lékařem, který vykonává preventivní péči, zajistí preventivní prohlídky zaměstnanců, u nichž je konání preventivních prohlídek uloženo předpisy, a to v termínech stanovených těmito předpisy.
- 3) Těmito stanoveními není omezeno právo zaměstnance na svobodnou volbu lékaře.
- 4) Zaměstnavatel bude poskytovat příspěvek na organizovanou kulturní, sportovní a relaxační činnost pořádanou hromadně odborovou organizací.

§ 27

Příspěvek na údržbu pracovního oděvu

Každému zaměstnanci, který užívá pracovní oděv, náleží na jeho údržbu příspěvek ve výši 330,- Kč, a to 4x ročně.

§ 28

Závodní stravování

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve všech směnách.

Poskytování stravenek:

- 1) Hodnota stravenek je 100 Kč.
- 2) Stravenka náleží každému zaměstnanci, který odpracuje minimálně 4 hodiny za směnu.
- 3) Při odpracování 12 hod včetně přestávek na odpočinek a v případě práce o víkendu v délce 4 a více hodin náleží zaměstnanci odměna ve výši 62 Kč.
- 4) Stravenky budou poskytnuty zaměstnanci elektronicky na stravenkovou kartu.

§ 29

Odměna za odpracovaná léta

Zaměstnancům může být jednatelem společnosti přiznána odměna za odpracovaná léta při splnění následujících podmínek:

- 1) Zaměstnanci jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou a nevede se s nimi jednání o skončení pracovního poměru ať už dohodou, výpovědí nebo okamžité zrušení pracovního poměru.
- 2) Do odpracovaných let se nezapočítává doba pracovní neschopnosti delší než 2 kalendářní měsíce nepřetržitě.
- 3) Do odpracovaných let se nezapočítává doba mateřské či rodičovské dovolené.
- 4) Odpracovaná léta se počítají od začátku pracovního poměru, který u zaměstnavatele stále trvá. Předchozí pracovní poměry u zaměstnavatele se započítávají do výpočtu odměny v případě, že došlo k jejich rozvázání z organizačních důvodů zaměstnavatele.

Výše odměn při splnění všech výše uvedených podmínek:

Tabulka 3: Podmínky odměny za odpracovaná léta

Počet odpracovaných let	Výše odměny
5 let	4.000 Kč
10 let	8.000 Kč
15 let	15.000 Kč
20 let	25.000 Kč
25 let	30.000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování a Biedermann, e-mailová komunikace k bakalářské práci.

§ 30

Odměna při dosažení věku 50 či 60 let

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který dosáhl věku 50 či 60 let, odměnu odstupňovanou podle let odpracovaných u zaměstnavatele:

Tabulka 4: Odměna při dosažení věku

Počet odpracovaných let	Výše odměny
2 až 5 let	2.000 Kč
5 až 15 let	4.000 Kč
více než 15 let	5.000 Kč
více než 20 let	10.000 Kč
více než 25 let	12.000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování a Biedermann, e-mailová komunikace k bakalářské práci.

§ 31

Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnancům může být jednatelem společnosti přiznána odměna při odchodu do důchodu při splnění následujících podmínek:

- 1) Zaměstnanci jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 2) Do odpracovaných let se nezapočítává doba pracovní neschopnosti delší než 2 kalendářní měsíce nepřetržitě.
- 3) Do odpracovaných let se nezapočítává doba mateřské či rodičovské dovolené.
- 4) Odpracovaná léta se počítají od začátku pracovního poměru, který u zaměstnavatele stále trvá. Předchozí pracovní poměry u zaměstnavatele se započítávají do výpočtu odměny v případě, že došlo k jejich rozvázání z organizačních důvodů zaměstnavatele.

Tato odměna bude vyplacena v měsíci, ve kterém zaměstnanec u zaměstnavatele ukončil pracovní poměr z důvodu odchodu do důchodu.

Výše odměn při splnění všech výše uvedených podmínek:

Tabulka 5: Odměna při odchodu do důchodu

Počet odpracovaných let	Výše odměny
1 až pět let	3.000 Kč
5 až 15 let	5.000 Kč
více než 15 let	7.000 Kč
více než 20 let	15.000 Kč
více než 25 let	20.000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování a Biedermann, e-mailová komunikace k bakalářské práci.

Zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, může být jednatelem společnosti přiznaná odměna při odchodu do invalidního důchodu ve výši 5.000 Kč bez ohledu na počet odpracovaných let.

§ 32

Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci měsíční příspěvek k penzijnímu připojištění podle let odpracovaných u zaměstnavatele u penzijních společnostech schválených jednatelem společnosti:

Tabulka 6: Příspěvek na penzijní připojištění

Počet odpracovaných let	Výše příspěvku
3 až 10 let	500 Kč
10 až 15 let	600 Kč
více než 15 let	700 Kč
více než 20 let	1.000 Kč
více než 25 let	1.500 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování a Biedermann, e-mailová komunikace k bakalářské práci.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

§ 33

Právo na projednání

Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací zásadní otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) a pracovního prostředí.

§ 34

Opatření k zajištění BOZP

- 1) Zaměstnavatel bude soustavně uplatňovat opatření k zajištění BOZP.
- 2) Komplex opatření musí dle možnosti zaměstnavatele obsahovat zejména:
 - a) Zmapování rizikovosti práce u zaměstnavatele.
 - b) Postup eliminace profesionálních rizik, snižování intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
 - Snižování expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácením doby, po kterou je zaměstnanec škodlivinám vystaven, (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory pracovního prostředí, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů).
 - Zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry profesionálního ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na včasném zásahu spoluzaměstnanců (pokud není zajištěná účinná forma kontroly zaměstnance nebo spojení s ním).
 - Poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků v potřebném množství podle vlastního seznamu zpracovaného na základě zhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti a o projednání s odborovou organizací. Zaměstnavatel je povinen udržovat tyto prostředky v použitelném stavu a zajistit seznámení zaměstnanců se zásadami jejich používání (návody k používání budou vždy v českém jazyce).
 - Poskytování vhodných hygienických a mycích prostředků v dostatečném množství v závislosti na druhu vykonávané práce.
 - c) Další opatření k prevenci rizik, především:
 - Systém výchovy zaměstnanců v BOZP.
 - Systém kontroly stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce.

- Povinnost zaměstnavatele seznámit všechny zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus.
- Zajištění kvalitního šetření příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivitě šetření včetně uplatnění požadavků, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého).

d) Stanovení zásad a pokynů pro zajišťování první pomoci.

§ 35

Odškodňování při pracovních úrazech a nemocí z povolání

- 1) Zaměstnavatel navrhne a po projednání s odborovou organizací zavede objektivní a snadno kontrolovatelný systém odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- 2) Po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody u pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací sdělí zaměstnavatel písemně své rozhodnutí postiženému nebo pozůstalým.
- 3) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání bude rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

§ 36

Právo na kontrolu

Zaměstnavatel umožní odborovým orgánům v rámci respektování jejich práva vykonávat kontrolu nad stavem BOZP:

- 1) Přístup na pracoviště a zařízení pro zaměstnance.
- 2) Poskytnutí informací týkajících se BOZP.
- 3) Účast při provádění svých prověrek BOZP i prověrek BOZP prováděných státními orgány při provádění měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí.

§ 37

Podmínky pro činnost odborové organizace v oblasti BOZP

- 1) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady:
 - a) Vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatření k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
 - b) Evidenci o hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání.
 - c) Výkonu kontroly a o opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů.
 - d) Zaměstnavatel nebude postihovat pověřené zástupce odborové organizace na úseku BOZP pro jejich kontrolní činnost v této oblasti.

§ 38

Hlášení těžkých, smrtelných a hromadných pracovních úrazů

Zaměstnavatel zajistí, aby po přijetí zprávy o smrtelném, těžkém nebo hromadném pracovním úrazu byl úraz ihned ohlášen podle zákona.

PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

§ 39

Smluvní strany této kolektivní smlouvy budou provádět výklad jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy společně.

§ 40

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.

§ 41

Spory, ze kterých nevznikají individuální závazky zaměstnanců, budou řešeny především jednáním dotčených stran. V případě neúspěšnosti takového jednání se postupuje podle ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 42

Smluvní strany se dohodly, že v případě neplnění závazků této kolektivní smlouvy, které by mohlo vést k porušení sociálního smíru, se budou vzájemně informovat bez zbytečného odkladu.

V Jihlavě dne

za zaměstnavatele
jednatel společnosti XY

za odborovou organizaci

5 ZÁVĚR

Historie kolektivního vyjednávání sahá hluboko do minulosti. Již ve starověku byly zaznamenány první zmínky o kolektivním vyjednávání mezi řemeslníky a jejich nádeníky. Dále pak ve středověku jako vyjednávání mezi tovaryši a cechy řemesel. Velkou expanzi v kolektivním vyjednávání zaznamenalo 19. století. Po celé Evropě a stejně tak i v Českých zemích vznikaly spolky či besedy, které hájily zájmy zaměstnanců, nejčastěji v otázkách mzdy a délky pracovní doby. 1. světová válka byla velkou ranou pro tyto spolky a besedy. Kvůli nedostatku práce zaměstnavatelé snížili mzdy na nejnižší možnou úroveň a praktiky, které zaměstnavatelé používali, byly mnohdy za hranicí lidské snesitelnosti. Po skončení 1. světové války se odborové organizace opět vracejí na výsluní a vedle nich vznikají opoziční organizace zaměstnavatelů. Nejvíce jsou však odbory a jejich organizace spojovány s dobou komunismu. Možná právě proto stále nebudí v lidech tolik důvěry, aby vstoupili do odborů.

Podle Ústavy a Listiny základních práv a svobod má každý právo se svobodně sdružovat, aby ochránil své sociální a hospodářské zájmy. Stejně tak LZPS zaručuje, že nikdo nesmí bránit vzniku odborové organizace, stanovovat jejich počet ani je nikterak zvýhodňovat. Díky těmto ustanovením může kolektivní smlouva vyjednávat lepší mzdové podmínky pro zaměstnance.

Kolektivní smlouva měla vždy za úkol pomáhat dělníkům/zaměstnancům. V historii ani dnes kolektivní smlouva nezasahuje do konkrétních smluv zaměstnanců. Stojí vedle pracovních smluv, ale má stejnou platnost a stejné zastoupení v zákoně.

Kolektivní smlouva je dvoustranné ujednání a rozlišují se dva typy smluv. Jsou to kolektivní smlouvy podnikové, které se uzavírají pouze na určitou společnost či firmu. A kolektivní smlouvy vyššího stupně. Tyto smlouvy se také označují jako tripartita. Smlouva vyššího stupně má tři účastníky, kterými jsou stát, organizace zaměstnavatelů a odborové organizace.

Kolektivní vyjednávání, známé též jako sociální dialog, má zákonem přesně stanovená pravidla. Jedna ze stran předloží návrh kolektivní smlouvy druhé straně nejpozději 60 dní před skončením platnosti stávající kolektivní smlouvy. Zákon ukládá druhé straně povinnost vyjádřit se k návrhu nejpozději do 7 dnů. Druhá strana nesmí smlouvu odmítnout jako celek, pouze se vyjádřit k částem, se kterými nesouhlasí. Strany mají povinnost spolu jednat. Není-li tomu tak, přichází na řadu Řízení před zprostředkovatelem. Pokud je toto řízení neúspěšné, nastává Řízení před rozhodcem. Jestliže jsou tato jednání neúspěšná, může dojít ze strany odborové organizace ke stávce nebo ze strany zaměstnavatele k výluce. Výsledkem kolektivního vyjednávání je

konečný návrh kolektivní smlouvy připravený k podpisu obou stran.

Dnešní doba se potýká s nízkou mírou nezaměstnanosti. S ohledem na své vzdělání si lidé většinou mohou vybírat, jaké zaměstnání zvolí. Firmy a společnosti jsou nuceny o své potencionální zaměstnance bojovat. A to nejen způsobem zvyšování mezd, ale i formou benefitů.

Benefitů je celá řada, ale ne všechny jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Jejich výhoda spočívá v daňových úlevách. Na straně zaměstnance se výhodný benefit nezapočítává do daňového základu. U zaměstnavatele se pak výhodný benefit řadí do daňových nákladů a tím se poníží základ pro výpočet daně z příjmu. Je tedy nasnadě, aby zaměstnavatel volil co možná nejvíce daňově výhodných benefitů.

Zaměstnanci firmy XY dostali k vyplnění dotazník, který se zabývá právě tím, zda mají povědomost o výhodnosti benefitů a zda vůbec vědí, co všechno jim zaměstnavatel poskytuje. Někteří ani nevědí, že benefity, které dostávají, nejsou automatické. A to, že je dostávají zaručuje právě kolektivní smlouva a existence odborů ve společnosti. Bohužel nemalý počet zaměstnanců ani nevyužívá všechny benefity, které by mohli využívat. Dochází tak k situaci, že se zaměstnanec za vidinou lepšího příjmu rozhodne odejít z firmy. Firma pak přichází o zaškoleného zaměstnance, kterého mnohdy nelze nahradit okamžitým přijetím nového. Rostou tak náklady na zaškolení nového zaměstnance.

Doporučení pro vedení firmy je seznámit zaměstnance se všemi výhodami, které zaměstnavatel poskytuje, vysvětlit váhu těchto benefitů a pokusit se o dialog se zaměstnanci o návrhu změny benefitů, které například nevyhovují nebo o které by měli větší zájem. Dle mého názoru spokojený zaměstnanec rovná se příjemné pracovní prostředí a vyšší kvalita odvedené práce.

Tato bakalářská práce je psaná pro firmu XY. Návrh kolektivní smlouvy v praktické části této bakalářské práce poslouží jako návrh ke kolektivnímu vyjednávání pro rok 2022.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- HŮRKA, Petr a kolektiv, 2011, Právnická učebnice pracovní právo. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- PAVLÍČEK, Václav a kolektiv, 1999. *Ústava a ústavní řád České republiky komentář 2. díl: Práva a svobody*. Praha: Linde Praha a.s., 975 s. ISBN 80-7201-170-7
- POKORNÝ, Jiří, Alžběta, KRATINOVÁ, Anna, JONÁKOVÁ, Jaroslav, ŠULC a Dušan, MARTÍNEK, 2020. *Historie odbory a společnost cesta k lepší budoucnosti*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 198 s. ISBN 978-80-86809-243.
- TOMEŠ, Igor a TKÁČ, 1993, *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 280 s. ISBN 80-85431-66-1.
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, 2020. Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky [online]. Praha: Poslanecká sněmovna České republiky [cit. 2020-12-11]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=1&r=1992>
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPVS [cit. 2020-12-14]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_2_1991
- Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, 2020. Poslanecká sněmovna České republiky [online]. Praha: Poslanecká sněmovna České republiky [cit. 2020-12-11]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=119&r=1992>
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, 2020. Poslanecká sněmovna České republiky [online]. Praha: Poslanecká sněmovna České republiky [cit. 2020-12-11]. dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=143&r=1992>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPVS [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006

- BIEDERMANN, Miroslav, 2021. Re: bakalářská práce [e-mailová komunikace]. 10. března 2021 16:40 [cit. 2021-04-13].
- ČMKOS, 2020. ČMKOS, se sídlem v Praze: O nás [online]. Praha: ČMKOS [cit. 20-12-16]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/260/o-nas>
- Gesetze im Internet, 2020. Gesetze im Internet, se sídlem Bonn: Tarifvertragsgesetz [online]. Bonn: Gesetze im Internet [cit. 21-04-12]. dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>
- MPSV, 2020. MPVS: Kolektivní smlouvy vyššího stupně uložené na MPVS od 1.7.2007 [online]. Praha [cit. 2020-12-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007>
- OS KOVO, c2020. OS KOVO, se sídlem v Praze: Historie odborového hnutí, Počátky odborů v českých zemích [online]. Praha: OS KOVO [cit. 2020-12-05]. Dostupné z: <https://www.oskovo.cz/os-kovo/historie-odboroveho-hnuti>
- Průvodce zaměstnaneckými benefity, c2015. AZ DATA [online]. AZ DATA Průvodce zaměstnaneckými benefity, [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.az-data.cz/clanky/pruvodce-zamestnaneckymi-benefity>
- Zaměstnanecké benefity a daně od píky a v kostce, c2020. HR NEWS [online]. HR NEWS Lidské zdroje, [cit. 2020-12-18]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771>

7 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Rozdělení benefitů do skupin	21
Tabulka 2: Přiznání docházkového bonusu	36
Tabulka 3: Podmínky odměny za odpracovaná léta	41
Tabulka 4: Odměna při dosažení věku	41
Tabulka 5: Odměna při odchodu do důchodu	42
Tabulka 6: Příspěvek na penzijní připojištění	42

8 SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Máte představu, co spadá do benefitů?	25
Graf 2: Finanční výhodnost benefitů	26
Graf 3: Přesunutí finančních odměn do benefitů	26
Graf 4: Výběr benefitů podle oblíbenosti	27

9 SEZNAM ZKRATEK

ASO – Asociace samostatných odborů

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

KZPS – Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů

LZPS – Listina základních práv a svobod

MOP – Mezinárodní organizace práce

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSČ – Odborové sdružení Československé

RHSD ČR – Rada hospodářské a sociální dohody České republiky

SP ČR – Svaz průmyslu a dopravy České republiky

TGV – Tarifvertragsgesetz

ZP – Zákoník práce

10 PŘÍLOHY

Příloha I: Dotazník - Zaměstnanecké benefity

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věk

- 20-30 let
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let
- 61 a více let

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Vyučen, středoškolské, vyučen s maturitou
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

4. Máte představu o tom, co všechno spadá do dobrovolných benefitů?

- Ano
- Částečně ano
- Spíše ne
- Ne

5. Víte, jaké benefity jsou pro vás finančně výhodné? (finančně výhodné = nejsou zahrnuty do hrubé mzdy a vy je nedaníte)

- Ano
- Částečně ano
- Spíše ne
- Ne

6. Víte, že některé benefity jsou pro Vás výhodnější než peníze do výplaty, jako např. prémie?

- Ano
- Ne

7. Pokud by to pro Vás bylo výhodnější, nechali byste si část finančních odměn přesunout do benefitů?

- Ano
- Možná
- Ne

8. Prosím označte, jaké benefity Vám poskytuje Váš zaměstnavatel.

- Stravenky
- Stravenková karta
- Poukaz na sport či kulturu
- Příspěvek na dojíždění do zaměstnání
- Věcné dárky, dárkové koše atd.
- Dovolena nad rámec stanovený zákonem (zákon nařizuje 20 dní)
- Sick days
- Docházkový bonus
- 13., 14. plat
- Příspěvek na léky či vitamíny
- Příspěvek na bydlení
- Cafeteria systems
- Příspěvek na penzijní pojištění
- Poskytnutí pracovního oblečení v nepeněžní formě
- Sycená voda
- Jiné

.....

9. Vyberte, jakému benefitu byste dali přednost

- Papírové stravenky
- Stravenková karta
- Nedostávám tyto benefity

10. Vyberte, jakému benefitu byste dali přednost.

- Poukaz na sportovní či kulturní akci
- Věcné dary, dárkové koše atd.
- Nedostávám tyto benefity

11. Vyberte, jakému benefitu byste dali přednost?

- Docházkový bonus
- Sick days
- Nedostávám tyto benefity

12. Vyberte, jakému benefitu byste dali přednost.

- Příspěvek na penzijní pojištění
- Příspěvek na dojíždění do zaměstnání
- Nedostávám tyto benefity

13. Znáte Cafeteria systems?

- Ano
- Ne

14. Vyberte, jakému benefitu byste dali přednost.

Nápověda k otázce: Cafeteria systems = benefit odměňování formou bodů/kreditů, které směníte podle své volby. Pro Vás je daňově výhodnější než finanční odměna.

- Cafeteria systems
- 13., 14. plat
- Nedostávám tyto benefity