

AKADEMIE MÚZICKÝCH UMĚNÍ V PRAZE

DIVADELNÍ FAKULTA

Dramatická umění

Produkce

DIPLOMOVÁ PRÁCE

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY V DIVADELNÍ PRAXI

BcA. Jan Búrik

Vedoucí práce: prof. JUDr. Jiří Srstka

Oponent práce: Mgr. BcA. Viktor Košut

Datum obhajoby: 11. - 12. února 2021

Přidělovaný akademický titul: MgA.

Praha, 2021

ACADEMY OF PERFORMING ARTS IN PRAGUE

THEATRE FACULTY

Dramatic Arts

Arts Management

MASTER'S THESIS

COLLECTIVE AGREEMENTS IN THEATRE PRACTICE

BcA. Jan Búrik

Thesis advisor: prof. JUDr. Jiří Srstka

Examiner: Mgr. BcA. Viktor Košut

Date of thesis defense: 11. – 12.2.2021

Academic title granted: MgA.

Prague, 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem magisterskou práci na téma

Kolektivní smlouvy v divadelní praxi

vypracoval samostatně pod odborným vedením vedoucího práce a s použitím uvedené literatury a pramenů.

Praha, dne

.....

podpis diplomanta

Upozornění

Využití a společenské uplatnění výsledků diplomové práce, nebo jakékoliv nakládání s nimi je možné pouze na základě licenční smlouvy tj. souhlasu autora a AMU v Praze.

Abstrakt

Tato diplomová práce je zaměřena na oblasti sociálního dialogu, pracovního práva, a především kolektivních smluv a jejich specifik v kontextu divadelního prostředí. Práce si dává za cíl strukturovaně popsat smysl sociálního dialogu a jeho úlohu při vyjednávání především na podnikové úrovni zaměstnanec – zaměstnavatel a nabízí možnou podobu jednoho z jeho hlavních výstupů – kolektivní smlouvy.

Výstupem práce jsou odpovědi na otázky: Jak vzniká sociální dialog a jaké jsou jeho možné výstupy? V čem spočívají výhody kolektivních smluv oproti jiným výstupům sociálního dialogu? Jaká práva a požadavky se mohou uplatňovat v kolektivních smlouvách? A jaká jsou specifika, výhody a nevýhody kolektivních smluv v netypickém pracovním provozu – divadle?

Práce je členěna do čtyř částí a snaží se problematiku popsat od pojmu sociální dialog přes legislativu spjatou s kolektivními smlouvami a strany, které kolektivní smlouvy projednávají a uzavírají až po konkrétní obsah těchto smluv a jeho možnou podobu.

Závěr práce nabízí shrnutí výzkumných poznatků a krátký komentář současného stavu legislativy spjaté se zkoumanou problematikou.

Abstract

This diploma thesis is focused on the areas of social dialogue, labor law and especially collective agreements and their specifics in the context of the theatrical environment. The thesis aims to describe in a structured way the meaning of social dialogue and its role in negotiations, especially at the company level, employee - employer and offers a possible form of one of the main outputs of this dialogue - the collective agreement.

The output of the work are answers to the questions: How does social dialogue arise and what are its possible outcomes? What are the advantages of collective agreements over other outputs of social dialogue? What rights and requirements can be applied in collective agreements? And what are the specifics, advantages and disadvantages of collective agreements in the context of an atypical working environment - theater?

The work is divided into four parts and tries to describe the issue from the concept of social dialogue through legislation related to collective agreements and parties that discuss and conclude collective agreements to the specific content of these agreements and their possible form.

The conclusion of the thesis offers a summary of the research findings and a brief commentary on the current state of legislation related to the issues examined.

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěl poděkovat vedoucímu mé diplomové práce prof. JUDr. Jiřímu Srstkovi za skvělé a inspirativní vedení, klidný a profesionální přístup a odborné rady a připomínky, které mi dopomohly k jejímu vypracování. Dále bych chtěl poděkovat pedagožkám a pedagogům Katedry produkce DAMU, kteří v průběhu let napomáhali formování mého profesního zaměření. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat všem subjektům, jejichž zástupci mi poskytli materiály a informace potřebné pro vypracování této práce.

Obsah

Úvod	2
1 Sociální dialog a jeho hierarchie v ČR	3
2 Legislativa	5
2.1 Mezinárodní legislativa	5
2.2 Výchozí legislativní předpisy ČR	6
2.2.1 Občanský zákoník	6
2.2.2 Zákoník práce	7
2.2.3 Typy kolektivních smluv	16
2.3 Zákon o kolektivním vyjednávání	17
3 Smluvní strany s přihlédnutím k divadelnímu prostředí	23
3.1 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské svazy	23
3.2 Odborové organizace a odborové svazy	24
4 Struktura a obsah kolektivních smluv s přihlédnutím k divadelnímu provozu	30
4.1 Všeobecná ustanovení	32
4.2 Pracovněprávní nároky a podmínky	35
4.2.1 Vznik pracovního poměru	35
4.2.2 Zájezdová činnost	43
4.3 Odměňování a plat	44
4.4 Péče o zaměstnance	47
4.5 Skončení pracovního poměru	49
4.6 BOZP	51
4.7 Umělecko-provozní záležitosti	51
4.8 Závěrečná ustanovení	53
5 Kolektivní smlouvy vyššího stupně s přihlédnutím k divadelnímu prostředí	54
Závěr	56
Použité prameny a literatura	57

Seznam použitých zkratk

ZP – zákoník práce

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

RHSD ČR – Rada hospodářské a sociální dohody České republiky

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů

ASO ČR – Asociace samostatných odborů České republiky

OAD – Odborová asociace divadelníků

HA – Herecká asociace

OSPKOP ČR – Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody České republiky

Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem zvolil kolektivní smlouvy s přihlédnutím k divadelnímu prostředí a jejich aplikaci v něm. Pokud hovoříme o tématu sociálního dialogu či kolektivního vyjednávání v rovině zaměstnavatel – zaměstnanec či zaměstnanecká organizace, může se zdát, že v divadelním prostředí najdeme spíše jednotlivé případy zaměstnavatelů, kteří se touto problematikou musí zabývat. Jak zmíním ve své práci, je pravda, že se jedná opravdu o jednotlivé případy především zaměstnavatelů středního a velkého rozsahu, kteří vstupují do tohoto dialogu. Souhrnným počtem zaměstnanců těchto institucí se ale jedná o velké procento zaměstnanců v kulturním odvětví divadla. Jako výzkumný vzorek práce jsem si určil divadla zřizovaná jako příspěvkové organizace. Samozřejmě v rámci práce budou zmíněny i jinak zřizované divadelní instituce, ale pouze ve formě příkladu. Má práce si bere za cíl pojmenovat a vysvětlit postavení všech stran, které vstupují do kolektivního vyjednávání, jejich povinnosti, možnosti při vyjednávání a právně neošetřené oblasti, které se nachází v pomyslném právním vakuu. Dále bych se chtěl zaměřit na specifika kolektivních smluv, které zaměstnavatelé uzavírají s odborovými organizacemi zaměstnanců s ohledem na povahu pracovních úvazků, náplně práce a často specifické pracovní doby, která je s prací v kulturní organizaci spojena. Výsledkem mé práce by mělo být doporučení pro lepší postup při vyjednávání kolektivních smluv a uplatňování nároků ze stran zaměstnanců a zaměstnavatelů a případné legislativní změny nutné k tomuto fungování.

1 Sociální dialog a jeho hierarchie v ČR

Předtím, než přejdeme k samotným kolektivním smlouvám, musím vysvětlit jejich zasazení do kontextu tzv. sociálního dialogu. Sociální dialog můžeme definovat jako trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních¹. Skrze tento dialog by mělo být dosaženo ideálního stavu – sociálního smíru, v rámci kterého by všechny strany měly být uspokojeny dosaženými dohodami a neměly by tak vznikat další nároky a požadavky. Strany sociálního dialogu se následně liší dle úrovně vyjednávání. V České republice rozlišujeme tři úrovně.

Na **národní úrovni** vstupují do sociálního dialogu tři strany – stát, svazy či odborové centrály zaměstnanců a svazy zaměstnavatelů. Tyto jsou sdruženy v Radě hospodářského a sociálního dialogu (dále jen RHSD) neboli v tripartitě. Definice jednotlivých stran a podmínky pro účast v RHSD jsou určeny statutem vyjednaným v roce 1997². O podmínkách v kultuře takto jedná nejčastěji Ministerstvo kultury ČR či Ministerstvo financí ČR (zástupci státu), vyslaní zástupci ČMKOS a ASO³ a zástupci zaměstnavatelů⁴. Na této úrovni dochází k uzavírání dohod a memorand s přímým vlivem na vznikající legislativu, či případnou úpravu legislativy stávající.

Na **odvětvové úrovni** dochází k dvoustrannému – bipartitnímu dialogu a to mezi odborovými svazy zaměstnanců a svazy zaměstnavatelů. Výsledkem sociálního dialogu na této úrovni jsou kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejichž výstupy následně dopadají na celý sektor⁵. Pokud se podíváme na stav sociálního dialogu na této úrovni v oblasti divadla a scénických umění, dojdeme k tomu, že zcela neexistuje. Hlavním faktorem potvrzujícím tento názor je neexistence kolektivních smluv vyššího stupně. V minulosti docházelo ke snahám o dohodu na této úrovni

1 STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.

2 Statut Rady hospodářské a sociální dohody

3 Například Unie orchestrálních hudebníků, Unie - Odborový svaz profesionálních zpěváků ČR či Herecká asociace ČR

4 Například Asociace profesionálních divadel ČR, Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů ČR

5 Viz kapitola 2. Legislativa

především pro kolektivní tělesa – orchestrů divadel a symfonických orchestrů, ale nikdy nebylo dosaženo shody⁶.

Na odvětvové úrovni zároveň dochází i k tripartitním jednáním na úrovni pracovních skupin RHSD ČR, které se zaměřují na vyjednávání podoby výstupů pro specifické oblasti působení. I v tomto případě jsou na základě stanovených podmínek jmenováni zástupci Vlády ČR, a to především zástupci úřadů zabývajících se konkrétními odvětvími⁷, zástupci zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců z řad představitelů odborových organizací. Pro oblast kultury v tuto chvíli existuje primárně Pracovní tým RHSD ČR pro kulturní otázky, jehož vedoucím je PhDr. Alois Mačák, MBA, náměstek ministra kultury ČR.

Za hlavní pilíř sociálního dialogu je považována jeho **podniková úroveň**. V tomto případě se jedná o sociální dialog zaměstnanců či zástupců zaměstnanců a jednoho zaměstnavatele. Z tohoto dialogu v ideálním případě vzniká kolektivní smlouva, která zohledňuje požadavky a závazky obou stran, které do sociálního dialogu vstupují, a reflektuje tak aktuální situaci těchto provozů s největší dopadem na běžný provoz a stanovuje práva a povinnosti smluvních stran z nich vycházející.

Z tohoto popisu můžeme odvodit, že sociální dialog vzniká tzv. odspodu a postupně na sebe vrší nejdříve potřeby zaměstnanců jednotlivých provozů, ze kterých posléze vycházejí požadavky pro právnické osoby, které do dialogu vstupují, a v ideálním případě i pro zástupce zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů na úrovni národní.

Sociální dialog není v české legislativě uceleně zakotvený a vychází proto z jednotlivých právních předpisů České republiky, které na sebe aplikuje.

6 Viz kapitola 5. Kolektivní smlouvy vyššího stupně v divadelním prostředí

7 Pro oblast kultury tedy především Ministerstvo kultury ČR

2 Legislativa

Dříve než se se dostaneme k samotné formě a obsahu kolektivních smluv, musíme se zaměřit na "zastřešující" zákony, které upravují možnost shromažďování a sdružování jednotlivců pro kolektivní vyjednávání v rámci sociálního dialogu. Z toho jsou následně odvozeny strany kolektivního vyjednávání a určena šíře možností při vyjednávání podnikových kolektivních smluv (PKS) a kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS)⁸.

Pokud začnu zeširoka, lze najít právní podklad ke sdružování jednotlivců v Listině základních lidských práv a svobod, přijaté ústavním zákonem č. 2/1993 sb. Ta v čl. 20, odst. 1 říká, že "Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo svobodně se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích." Z tohoto plyne obecná možnost ohledně sdružování lidí v rámci společného zájmu. Z toho můžeme odvodit možnost sdružování zaměstnanců za účelem lepšího postavení jednotlivce v rámci zaměstnaneckého poměru při vyjednávání lepších pracovních podmínek. V rámci pracovněprávních vztahů tuto možnost v České republice dále upravuje Zákoník práce. Dle § 1b Zákoník práce „upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními.“

2.1 Mezinárodní legislativa

Mezinárodní legislativa a úmluvy implementované do legislativy ČR navazují především na členství ČR v mezinárodních společenstvích. V rámci nich se ČR zavazuje přijímat legislativu vytvořenou a schválenou. Tyto závazky vycházejí z členství ČR v Organizaci spojených národů⁹ a v Evropské unii¹⁰.

Listina základních práv a svobod čl. 20, odst. 1 přijata ústavním zákonem č. 2/1993 sb. uvádí, že "Právo svobodně se sdružovat je zaručeno. Každý má právo svobodně se sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích." Z tohoto plyne základní možnost sdružování lidí v rámci společného zájmu. Zásadní je fráze "svobodně se sdružovat". Je tak určeno, že člověk nesmí být ke vstupu do

8 Viz kapitola 2.2.2.) Zákoník práce

9 Československo vstoupilo do OSN r. 1945. Samostatná Česká republika r. 1993.

10 ČR členem od 1. května 2004.

jakéhokoliv typu organizace přinucen a je pouze na jeho svobodné vůli, zdali se pro vstup do odborové organizace rozhodne.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (č. 489/1990 Sb.) Mezinárodní organizace práce je odborová organizace spadající pod OSN. V rámci souhlasu s Úmluvou MOP č. 87 se ČR zavázala k dodržování jejího obsahu. V ní se například mluví o možnosti pracovníků sdružovat se bez jakéhokoliv předchozího schválení ze strany státu. To zajišťuje možnost vzniku organizací typů spolků na samosprávném základu. Z legislativy upravující vznik, fungování a zánik spolkové činnosti pak přímo vychází úkony formující činnost odborových organizací.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod vzniknuvší roku 1950 a ratifikovaná vládou ČR jako zákon č. 209/1992 sbírky v článku 11, zaručuje "svobodu shromažďování a sdružování."

2.2 Výchozí legislativní předpisy ČR

Legislativa ČR zastřešující vznik, fungování a zánik odborových organizací zaměstnanců a vytyčující jejich cíle vychází především z nového občanského zákoníku 89/2012 Sb. a ze Zákona o kolektivním vyjednávání 2/1991 Sb. Dalším legislativním zastřešením je Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který je pro vyjednávání a úpravu pracovních podmínek zaměstnanců výchozím právním dokumentem a jehož praktické aplikaci se budu v dalších částech práce především věnovat.

2.2.1 Občanský zákoník

Občanský zákoník je důležitý pro výchozí určení parametrů pro vznik odborové organizace. Nahrazuje tak původní Zákon č. 83/1990 Sb. o sdružování občanů ČR. Institut odborové organizace není v rámci české legislativy vymezen samostatně. Dle § 3025 Občanského zákoníku jsou odborové organizace upraveny dle podmínek vzniku zapsaného spolku přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Pokud aplikujeme základní

podmínky pro vznik spolku¹¹ na vznik odborových organizací, můžeme z nich extrahovat tyto konkrétní požadavky:

- minimální počet 3 osob, které jsou v pracovním úvazku v rámci organizace, ve které se sdružují, z nichž minimálně jedna osoba dosáhla věku 18 let;
- vytvoření stanov odborové organizace – název a sídlo¹², účel, práva a povinnosti členů, určení statutárního orgánu¹³;
- ustavující schůze – volba orgánů odborové organizace, volba osoby žádající o zápis odborové organizace do spolkového rejstříku.

Dle odst. 2 § 3025 OZ následně „Odborová organizace a organizace zaměstnavatelů vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení; to platí obdobně, pokud dochází ke změně nebo zániku odborové organizace.“ Odborová organizace následně ohlásí zaměstnavateli svůj vznik. Dále se odborové organizace řídí dle § 218 až § 302 Občanského zákoníku, které vymezují práva a povinnosti spolků.

2.2.2 Zákoník práce

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy. Kromě vztahů individuálních, kdy se jedná o právní vztah zaměstnanec – zaměstnavatel, upravuje i vztahy kolektivní¹⁴, kdy jedná strany zástupce či zástupci zaměstnanců – zaměstnavatel nebo zástupce zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.

Dále je v § 4a odst. 1 definována možnost odchýlení od práv a povinností určených tímto zákonem: „Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.“ Tím je omezena a ohraničena dispozitivnost závazků, které jsou dále, především v kolektivních smlouvách, specifikovány při sociálním dialogu. Zákoník práce tímto také poskytuje ochranu zaměstnance či zaměstnanců, kterým poskytuje větší oporu v zákoně. Tato predispozice je dále rozvíjena v § 23 odst. 1, větě druhé: „K

11 Viz § 214 až § 227 Občanského zákoníku

12 Často shodné se sídlem zaměstnavatele v případě, že k tomu zaměstnavatel svolí.

13 Viz § 218 Občanského zákoníku

14 Viz § 1 odst. b) ZP

ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží“.

Zákoník práce dále stanovuje, že kolektivní smlouvu „mohou se zaměstnavatelem uzavírat pouze odborové organizace¹⁵.“ Tímto je vyloučeno uzavření kolektivní smlouvy jednotlivci, skupinou zaměstnanců či jinou formou sdružování zaměstnanců, jakou je například Rada zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které můžeme považovat za jiné formy zástupců zaměstnanců.

Rada zaměstnanců a zástupce BOZP

Zde musíme lehce odbočit a představit možnosti dalšího sdružování zaměstnanců. Odborová organizace není totiž jedinou možností pro sdružování v rámci společnosti a Zákoník práce uvádí jako další alternativy institut Rady zaměstnanců a Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ty definuje § 281 odst. 1: „U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Počet členů musí být vždy lichý. Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců. Počet členů rady zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci určí zaměstnavatel po projednání s volební komisí ustavenou podle § 283 odst. 2.“ V paragrafech následujících¹⁶ jsou dále specifikovány podmínky fungování, dále specifikuje podmínky volby členů rady a zástupců pro BOZP. Funkční období těchto sdružení zaměstnanců je shodné a to 3 roky. Poté musí být vyhlášeny nové volby, ze kterých jsou vybráni zástupci pro nové funkční období. Tato sdružení zaměstnanců jsou jakýmsi předstupněm odborové organizace a jejich hlavním účelem je naplňování práva na informování a spolurozhodování, které Zákoník práce zmiňuje¹⁷. Jan Pichrt ve svém komentáři ZP zmiňuje, že tyto instituce jsou si rovné a mohou existovat současně. Odborová organizace jejich funkci nenahrazuje, ale nabízí více pravomocí při sociálním dialogu se zaměstnavatelem.

15 §22 Zákoníku práce

16 §282 až 285 Zákoníku práce

17 Viz níže

Od roku 2008 dle nálezů Ústavního soudu publikovaného pod č. 116/2006 Sb. je možná i existence Rady zaměstnanců, Zástupce pro BOZP a Odborové organizace. Dříve při existenci Odborové organizace nebyla existence jiných sdružení zaměstnanců možná.

Rada zaměstnanců je zřizována především v podnicích s úzkou a odbornou oblastí působení. Zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP je zřizován v podnicích s potřebou informování zaměstnanců a projednávání práve v oblasti BOZP – klasicky si tak můžeme představit například důlní či tovární provozy. V případě divadla si zřízení tohoto institutu můžeme představit například pro zaměstnance technických složek a umělecko-technického provozu, který zahrnuje práci ve výškách, práci s elektrickými zařízeními apod.

Právo na informace a projednávání zajišťuje zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců včetně odborových organizací paragraf § 276 ZP. Ten zmiňuje, že zaměstnavatel informuje a projednává se zaměstnanci informace přímo či skrze jejich zástupce. Je proto i v zájmu zaměstnavatele, aby se zaměstnanci sdružovali, aby informování a projednávání bylo co nejjednodušší a naplnění tohoto práva bylo efektivní.

Právo na informování a projednání

Zákoník práce dále specifikuje povinnost zaměstnavatele na informování zaměstnanců a jejich zástupců. Rozumí se jím poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, připravit se na její projednání a případně vyjádřit své stanovisko¹⁸. Zákoník práce tímto přisuzuje zaměstnancům skrze jejich zástupce¹⁹ právo na kontrolu zaměstnavatele a jeho činnosti.

§ 279 ZP nabízí výčet případů možností pro informování v následujících bodech:

- a) ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj;

¹⁸ § 278 odst. 2 ZP

¹⁹ Rada zaměstnanců, Zástupce pro BOZP a OO, viz výše.

- b) činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj, její důsledky na životní prostředí a případná ekologická opatření zaměstnavatele;
- c) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání a osoba oprávněná jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, převažující činnost zaměstnavatele označená kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněné změny v předmětu činnosti zaměstnavatele;
- d) základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
- e) záležitosti v rozsahu stanoveném v § 280 ZP, mezi které patří mj. pravděpodobný hospodářský vývoj zaměstnavatele, zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, a to zejména opatření související s hromadným propouštěním, nejnovější stav a struktura zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, atd;
- f) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace;
- g) nabídka volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou;
- h) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem.

Odborovým organizacím jakožto zástupcům s vyšším rozsahem pravomocí při zastupování navíc náleží ještě právo na informování dle § 287 odst. 1 o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Odborová organizace by tak ze své pozice měla být i pomocnou složkou směrem k zaměstnancům, která by měla zpracovávat informace od zaměstnavatele a zprostředkovávat je zaměstnancům například skrze shrnutí a právní výklady s ohledem na běžný pracovní provoz.

Právelem na projednání se rozumí právo zaměstnanců skrze své zástupce jednat se zaměstnavatelem, vyměňovat stanoviska a skrze ně docházet ke shodě.

Konkrétní případy práva na projednání dále uvádí § 280 ZP v odst. 1: Zaměstnavatel je povinen se zaměstnanci projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele;

- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62;
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny;
- d) převod podle § 338 až 342;
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem²⁰);
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.

Zákoník práce následně uvádí v § 287 odst. 2 právo odborové organizace na projednání:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele;
- b) množství práce a pracovní tempo (více v § 300 ZP);
- c) změny organizace práce;
- d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců;
- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;
- g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců;
- h) záležitosti uvedené v § 280²¹.

Tento výčet je zásadní pasáží zákoníku práce, která dává odborovým organizacím silnější pozici pro jednání v rámci sociálního dialogu se zaměstnavatelem a určuje konkrétní okruhy, pro jejichž řešení je odborová organizace zřízena. Tato pasáž

20 Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

21 Právo na projednání ze strany zaměstnance – jednotlivce dle ZP

zároveň rozšiřuje možnosti zaměstnanců – jednotlivců, pokud se rozhodnou jednat sdruženě skrze zástupce zaměstnanců a v podstatě je k této činnosti vybízí. Důležitou součástí je i vymahatelnost těchto práv skrze sankce, které zaměstnavateli hrozí při nedostatku součinnosti. V komentáři tohoto paragrafu Zákoníku práce Jan Pichrt zmiňuje: „Porušení povinností stanovených ustanovením § 287 může být sankcionováno inspekcí práce dle ustanovení § 10 zákona o inspekci práce jako přešůpek respektive dle ustanovení § 23 zákona o inspekci práce jako správní delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance s možností uložit pokutu až do výše 200 000 Kč.“ Výše této správní pokuty se zdá být přiměřená a motivační pro zaměstnavatele, aby neodkládal jednání.

V § 280 ZP jsou vyjmenované body, které je zaměstnavatel zavázán projednat se zaměstnancem:

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele;
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 - podmínky hromadného propouštění;
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele;
- základní otázky pracovních podmínek a jejich změny, převod podle § 338 až 342 - přechod práv a pracovněprávních vztahů zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, například při převzetí firmy jiným majitelem;
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci;
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5.

Tento paragraf zároveň zaměstnavateli ukládá projednat všechny tyto změny se zástupci zaměstnanců. Pokud by tento institut ze strany zaměstnanců v dané firmě neexistoval, je zaměstnavatel nucen tyto skutečnosti projednat s každým zaměstnancem jednotlivě. I z pohledu zaměstnavatele je proto výhodné, aby si

zaměstnanci určili zástupce minimálně na úrovni rady zaměstnanců, případně zástupce pro BOZP či v ideálním případě právě odborovou organizaci, která by za toto projednávání byla zodpovědná.

Zákoník práce uvádí ještě dva případy mimo výše uvedené paragrafy, kdy je nutné konzultovat zaměstnavatelův postup s odborovými organizacemi. Prvním je § 61, který mluví o výpovědi či okamžitém rozvázání pracovního poměru zaměstnance. Ten je podle odst. 1 nutné projednat s odborovou organizací. Odstavec 2 mluví o možnosti rozvázání pracovního poměru se zástupcem odborové organizace: „Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.“ Tento odstavec staví představitele odborových organizací do silné pozice a především zajišťuje stabilní pozici pro vyjednávání se zaměstnavatelem. Na druhou stranu je tato pozice odborových předáků pro zaměstnavatele někdy těžce řešitelnou situací. Odstavec 4 navíc doplňuje: „Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.“ Zaměstnavatel se v případě odmítnutí musí obrátit na soud, který musí o rozvázání pracovního poměru rozhodnout. Jak zmiňuje JUDr. Nataša Rendlová ve svém článku²²: „Zaměstnavatel v případném soudním sporu nebude prokazovat pouze samotný důvod výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, ale i skutečnosti, které ho vedly k rozhodnutí, že už na něm další zaměstnávání problematického, případně nadbytečného odborového funkcionáře nešlo požadovat.“ JUDr. Rendlová ve svém článku zmiňuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu a soudů nižších instancí a upozorňuje, že tato rozhodnutí jsou vesměs pozitivní pro stranu zaměstnanců.

22 RANDLOVÁ, Nataša. Jak bezpečně propustit odborového předáka. *Právní rádce* [online]. Praha: Economia, 2019. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-66689150-jak-bezpecne-propustit-odboroveho-predaka>

Doporučuje proto zaměstnavatelům vyčkat, zda zaměstnanec neporuší své povinnosti vícenásobně.

Pracovní řád

Druhou variantou, kdy je zaměstnavatel povinen konzultovat svůj výstup s odborovou organizací, je vznik a změny pracovního řádu²³. Nejdříve však musíme pro pochopení problematiky rozlišit pracovní řád a vnitřní předpis. Vnitřní předpis je nástrojem, kterým zaměstnavatel může dle § 305 odst. 1 ZP „stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.“ V tomto případě je zaměstnavateli dána možnost pro vytváření lepších pracovních podmínek. Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc. ve svém komentáři ZP rozděluje vnitřní předpisy na čtyři druhy:

- vnitřní předpis zakládající pracovněprávní nároky zaměstnancům, včetně mzdových a platových;
- vnitřní předpisy organizační povahy, jakými jsou například organizační či podpisový řád;
- vnitřní předpisy upravující pracovní postupy, včetně předpisů týkajících se BOZP;
- pracovní řád, který je definovaný v § 306.

Všechny výše uvedené varianty vnitřního předpisu jsou určeny ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a zlepšení pracovního prostředí a odměňování. Vnitřní předpis není nutné schvalovat se souhlasem odborové organizace, avšak je možné k němu dojít v kontextu sociálního dialogu. Profesor Bělina dále ve svém komentáři zdůrazňuje rovnost kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu a zdůrazňuje, že tyto dokumenty se mohou doplňovat nebo při neexistenci jednoho ho může ten druhý plně nahrazovat. Dále již záleží na kontextu vnitřního nastavení konkrétní organizace.

23 § 306 odst. 4 ZP

Pracovní řád dle § 306 odst. 1 ZP je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. V rámci pracovního řádu nesmí zaměstnavatel upravovat problematiku, která je vymezena pro vnitřní předpis. Profesor Bělina ve svém komentáři Zákoníku práce upozorňuje, že vydání pracovního řádu není pro zaměstnavatele povinností, ale právem a jmenuje možnosti jeho obsahu: „Stanovení postupu při určování nástupu na dovolenou, postup při prokazování překážek při práci, upravení formy a způsobu evidence pracovní doby, práce přesčas, upravení vnitropodnikové postupu při projednávání a uplatňování odpovědnosti za škodu.“ Jak vyplývá z výše zmíněného, vnitřní předpisy stanoví závazky normativní a pracovní řád naopak závazky obligatorní²⁴, kolektivní smlouvy tyto závazky dovolují spojit do jednoho dokumentu a zároveň nabízejí možnost jejich projednání. V případě vnitřních předpisů Zákoník práce tuto možnost explicitně nenabízí. Opět však záleží na kontextu aktuálního nastavení vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel v příslušné organizaci a úrovni sociálního dialogu. V případě, že je zaměstnavatel otevřený pro jednání o pracovních podmínkách zaměstnanců a zaměstnanci nebo jejich zástupci nepřichází s podmínkami, které jsou pro zaměstnavatele zcela nereálné, zdají se být vnitřní předpisy a pracovní řád zcela adekvátní a jednodušší náhradou kolektivní smlouvy. V případech, že velikost podniku, počet zaměstnanců či vnitropodniková atmosféra neumožňují jednoduchý postup pro vyjednání pracovních podmínek zanesených do vnitřních předpisů, doporučil bych oběma stranám přechod k jednání na úrovni zástupci zaměstnanců – zaměstnavatel a k dojednání podnikové kolektivní smlouvy.

V českém prostředí existují jedno i vícesouborová divadla, která fungují zcela bez existence odborových organizací a nároky zaměstnanců jsou vyřizovány napřímo skrze vnitřní předpisy. Jako příklad bych chtěl uvést Centrum experimentálního divadla Brno, které vnitřními předpisy přímo supluje kolektivní smlouvu. V rámci této problematiky Zákoník práce nezapomíná i na případ, kdy u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací a stanovuje povinnost projednání všech skutečností se všemi odborovými organizacemi zároveň. V § 286

24 Viz kapitola 4. Obsah kolektivních smluv.

odst. 5 ZP říká: „Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.“

Mgr. Jan Oliva ve svém komentáři ZP říká²⁵: „Jako vhodné řešení se jeví, aby bylo již v rámci kolektivní smlouvy přesně stanoveno, jakým způsobem a v jakém rozsahu, obsahu a formátu má zaměstnavatel povinnost informace zaměstnancům, respektive odborovým organizacím, předávat.“ Dle výše zmíněného seznamu zjišťujeme, že rozsah informování a projednávání zaměstnavatele se zaměstnanci je velmi široký. Existence zástupců zaměstnanců by proto měla být pro zaměstnance velmi vítaným přínosem, a to především pro jednoduchou orientaci v aktuální situaci zaměstnavatele a při řešení situací ovlivňujících podmínky zaměstnanosti a úpravy pracovněprávních vztahů dopadajících na zaměstnance.

2.2.3 Typy kolektivních smluv

Typ kolektivních smluv je definován Zákoníkem práce dle stran, které je uzavírají na²⁶:

- **podnikové** – je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele
- **vyššího stupně** – je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Jako další určuje Zákoník práce **závaznost kolektivních smluv**, která je jedním z jejich hlavních specifíků a z toho je možné odvodit i hierarchii vyplývajících závazků smluvních stran v rámci úrovně sociálního dialogu. Kolektivní smlouvy jsou závazné v první řadě pro strany, které je uzavírají²⁷.

25 OLIVA, Jakub. Právo odborové organizace na projednání. Epravo.cz [online]. Praha: EPRAVO.cz, 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-odborove-organizace-na-informace-108228.html>

26 § 23 odst. a) a b) Zákoníku práce

27 § 25 odst. 1 ZP

KSVS jsou závazné pro členy organizací zaměstnavatelů a odborové organizace, za které uzavřela KSVS odborová organizace²⁸. Tím se přenáší závaznost i na všechny zaměstnavatele a zaměstnance a odborové organizace v rámci daného odvětví.

PKS jsou závazné pro zaměstnance, za které je uzavřela odborová organizace. Tímto je závaznost určena pro všechny zaměstnance podniku, ve kterém je PKS uzavřena. Zákon dále uvádí, že „k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.“ Tímto je specifikována hierarchie nadřazenosti KSVS nad PKS. V případě existence platné odvětvové KSVS můžeme v PKS pouze rozšiřovat upravované pracovněprávní vztahy. Opačně to však není možné.

2.3 Zákon o kolektivním vyjednávání

Zásadním zákonem, který stanovuje podmínky kolektivního vyjednávání a upřesňuje podmínky sjednávání kolektivních smluv, je Zákon o kolektivním vyjednávání č. 2/1991. Jak píše Mgr. Pavel Knebl v komentáři zákona²⁹: „Jde o jeden z mála obecně platných právních předpisů, který za dobu své platnosti doznal tak málo změn.“ Tím naznačuje, že tento zákon je specifikován velmi přesně pro potřeby všech stran, které vstupují do kolektivního vyjednávání.

Dle § 1 Zákona o kolektivním vyjednávání: „Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.“ Vytyčuje tak svůj hlavní účel a dále ho rozvíjí v následujících paragrafech.

V § 8 stanovuje postup pro uzavírání kolektivních smluv a dispozitivně nastavuje podmínky pro jejich vyjednávání. Zahájením vyjednávání kolektivní smlouvy je určeno datem, kdy jedna strana předloží straně druhé písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Tímto aktem začíná plynout povinná lhůta pro stranu druhou,

²⁸ § 25 odst. 2 ZP

²⁹ PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s 1090.

ve které je povinna odpovědět na návrh. Tato lhůta je zde stanovena na 7 pracovních dní, pokud není dohodnuto jinak. Jak píše Mgr. Knebl ve svém komentáři, doba 7 pracovních dní je pro některé větší provozy poměrně krátká a obě strany by tak měly společně dojít ke kompromisu, který by dal protistraně dostatečný čas. To by se ale mělo obejít bez nezbytného časového průtahy. Pokud protistrana s předloženým návrhem nesouhlasí, sedmidenní lhůta naopak nemůže být prodloužena. Opět je to z důvodu, aby se vyjednávání zbytečně neprotahovalo.

V odst. 3 je zakotvena povinnost vzájemného jednání obou stran a poskytnutí dostatečné součinnosti. Mgr. Knebl zde přikládá doporučení, aby obě strany docházely k dostatečné transparentnosti a doporučuje tedy pořízení zápisu z jednání či jiného odpovídajícího materiálu, který by dokázal snahu o vyjednávání mezi stranami, případně samotné jednání. Tím se může předejít následným sporům o to, zda u jedné ze stran docházelo k výše zmíněným průtahům či neochotě k vyjednávání.

V odst. 4 je určeno, za jakých podmínek je možné kolektivní smlouvu prodloužit. Konkrétně pak říká: „Byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.“ Tímto je tak obě stranám dána předpokládaná dostatečná doba na vyjednání nových podmínek, nebo případných změn v kolektivní smlouvě. Nové vyjednávání by opět mělo být podloženo výzvou k jednání a následně i zápisem o jednání o změnách či prodloužení stávající kolektivní smlouvy. O těchto změnách se pak dle odst. 5 postupuje stejně jako při vyjednávání samotné kolektivní smlouvy.

Pokud dojde k vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy, dochází k výše zmíněnému naplnění práva zaměstnance na informace, a to skrze informování zaměstnanců o uzavření kolektivní smlouvy odborovou organizací, a to buď skrze emailovou komunikaci na společné schůzi zaměstnanců, či prostě vyvěšením celého znění kolektivní smlouvy na místa příslušná k informování zaměstnanců, jako jsou například nástěnky v každé provozovně dané instituce.

Jako další definuje Zákon o kolektivním vyjednávání Kolektivní spory a jejich následné řešení. Dle § 10 Kolektivní spory „...jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých vznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.“ V praxe pak dle komentáře vyplývá, že výrazná většina sporů vzniká právě při samotném vyjednávání kolektivních smluv, kdy jedna ze dvou stran zkouší „co druhá strana vydrží“ a co v rámci vyjednávání přijme. Zcela logicky pak při prokazatelném porušení závazků plynoucích z kolektivní smlouvy je následná vymahatelnost pro poškozenou stranu v případě soudního sporu výrazně jednodušší. Konkrétními spory v praxi se budu zabývat v dalších kapitolách. Ke kolektivnímu sporu pak v praxi dochází v jakémkoli případě neshody mezi stranami. Může tak vzniknout velmi jednoduše při vyjednávání jednotlivých bodů smlouvy – mzda, pracovní doba, doba odpočinku, stanovení termínů platnosti smlouvy nebo při neaktivitě jedné ze stran či samotné neochotě jedné ze stran jednat.

Pokud nastane spor, nabízí Zákon i následné fáze řešení této situace. První možností řešení je tzv. řízení před zprostředkovatelem. Smluvní strany se mohou v případě sporu domluvit na přizvání zprostředkovatele neboli osoby určené pro usměrnění vyjednávání a dosažení kompromisů, která směřují k následnému uzavření kolektivní smlouvy. V manažerském prostředí by se tato osoba dala přirovnat například k takzvanému facilitátorovi. Tím je označována osoba určená pro ulehčení procesu diskuse tak, aby byla efektivní a aby účastníci získali výstupy, které očekávají. Míra participace účastníků by měla být co nejvyšší. Facilitátor by měl vystupovat v celém procesu jako neutrální subjekt. Dle Zákona může být zprostředkovatelem „fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí výkonem této funkce.“³⁰ V případě, že nenastane shoda ve výběru zprostředkovatele, určí tuto osobu příslušné ministerstvo³¹, které vybírá ze Seznamu zprostředkovatelů a rozhodců³². K zahájení řízení před zprostředkovatelem dojde výběrem určené osoby. Stanovenou lhůtou pro žádost o zprostředkovatele je uplynutí 60 dnů od předložení

30 § 11 odst. 3 Zákona o kolektivním vyjednávání

31 V současnosti se jedná o Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

32 Seznam zprostředkovatelů a rozhodců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha: MPSV ČR, 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/seznam-zprostredkovatelu-a-rozhodcu>

písemného návrhu o uzavření nebo případně o změně či prodloužení kolektivní smlouvy.

Pokud je zprostředkovatel vybírán mimo seznam MPSV neboli jakožto nezávislá osoba vybraná jednou stranou, není stanovena lhůta pro jeho navržení. Může tedy nastat situace, kdy jedna ze stran navrhne zprostředkovatele hned při začátku vyjednávání a čeká na vyjádření strany druhé. Druhá strana může návrh přijmout či odmítnout a navrhnout jako zprostředkovatele osobu jinou a vyčkávat na vyjádření protistrany. Pokud se strany nedohodnou na žádné z navrhovaných osob, přechází se ke jmenování zprostředkovatele ze strany příslušného ministerstva.

Zprostředkovatelé vedení na seznamu MPSV jsou děleni dle krajů jejich působení a jejich specializace v rámci pracovního práva a jsou přidělováni dle § 67 a následujících správního řádu MPSV.

Zprostředkovateli následně plyne patnáctidenní lhůta na doručení návrhu na řešení sporu vzniklého v rámci vyjednávání, který musí doručit oběma stranám. Pokud obě strany neakceptují navržené řešení v lhůtě 20 dnů od jeho doručení, nebo nenajdou jinou shodu, je řízení před zprostředkovatelem prohlášeno za neúspěšné a stranám sporu ze zákona vyplývá možnost o zažádání o nové zprostředkovatele nebo po společné dohodě mohou zažádat o řízení před rozhodcem.

Řízení před rozhodcem probíhá podobným způsobem jako řízení před zprostředkovatelem. Rozhodce však v tomto případě má, jak již zní z názvu této funkce, rozhodující moc nad spornými body při vyjednávání kolektivní smlouvy. Rozhodcem může být pouze osoba zapsaná na seznamu zprostředkovatelů a rozhodců MPSV a nesmí se jednat o stejnou osobu, která v daném sporu jednala z pozice zprostředkovatele. Řízení před rozhodcem je zahájeno přijetím žádosti o jeho zprostředkování. OD tohoto data plyne lhůta patnácti dnů pro zaslání rozhodnutí o sporu či sporech vzniklých v rámci vyjednávání kolektivní smlouvy. V § 13 odst. 6 se uvádí: „Doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je tato smlouva uzavřena.“ Ze své podstaty by tedy kolektivní smlouva měla vstoupit v platnost dle dohody smluvních stran a obě strany by měly začít naplňovat závazky, které ze smlouvy plynou. Zákon dále

nabízí možnosti opravných prostředků, a to ve lhůtě 15 dnů, kdy se jedna či obě smluvní strany mohou odvolat proti rozhodnutí rozhodce ke krajskému soudu.

Krajský soud následně rozhoduje o platnosti či neplatnosti rozhodnutí rozhodce. Proti rozhodnutí krajského soudu jakožto třetí instanci při řešení sporu se není možné odvolat a jeho rozhodnutí je tak definitivní.

Speciální formou vzdoru zaměstnanců či zástupců zaměstnanců vůči nesoučinnosti či oddalování dohody ze strany zaměstnavatele je právní zakotvení institutu stávkový. Stávka je z pohledu Zákona o kolektivním vyjednávání určena za jasných podmínek a v praxi by tak neměla být synonymem pro výbuchy vášní a emocí spojených s nesouhlasnými stanovisky zaměstnanců, jak by se nabízelo při primárním výkladu jejího významu.

Stávka může být vyhlášena pouze ve chvíli, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy po doručení rozhodnutí řízení před zprostředkovatelem. Stávkou se dle § 16 odst. 2 rozumí „částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci“ a účastníkem stávkový se stává zaměstnanec, který se stávkou souhlasí a připojil se k ní. Zaměstnanec nemůže být donucen k účasti na stávce a zároveň mu nesmí být zamezeno v účasti na stávce.

Stávka může být vyhlášena pouze odborovou organizací, a to za podmínky, že souhlas s ní bude odhlasován dvoutřetinovou většinou zaměstnanců účastnících se schůze, na které se o stávce jedná. Na této schůzi musí být přítomno minimálně 50 procent zaměstnanců, jichž se má vyjednávaná kolektivní smlouva týkat. Stávka musí být následně písemně ohlášena zaměstnavateli nejpozději tři dny před jejím zahájením. Toto oznámení musí obsahovat datum zahájení stávkový, důvody a cíle stávkový a počet zaměstnanců a seznam pracovišť, která tato stávka zasáhne.

Stávka nesmí být vyhlášena anebo nesmí probíhat v případě zahájení a během řízení před rozhodcem. To by mělo, jak bylo zmíněno výše, přinést rozhodnutí o sporných oblastech vyjednávání a v ideálním případě kýžený sociální smír.

Často zmiňovaným institutem je i takzvaná stávková pohotovost. V právních předpisech není tato varianta nijak zmiňována a v praxi se proto jedná o formu

výhrůžky zaměstnavateli ze strany odborových organizací. Tento institut je často používaný pro poukázání na špatnou situaci v rámci vyjednávání kolektivní smlouvy a jeho význam je pro odborové organizace spíše marketingový. V divadelním prostředí je stávková pohotovost velmi častou formou prezentace problémů při sociálním dialogu a v blízké minulosti jsme se o jejím vyhlášení mohli dozvědět z hlavních stran největších českých novin. Jako příklad můžeme uvést nesouhlas odborových organizací se zvolením nového uměleckého šéfa Opery Národního divadla Pera Boye Hansena v roce 2019, ze kterého se vyvinul i nesouhlas s osobou samotného ředitele ND Jana Buriana³³. Podobná situace se odehrála v roce 2017, kdy stávkovou pohotovost vyhlásila část sboristů Opery ND v kontextu nesouhlasu při vyjednávání nové kolektivní smlouvy Národního divadla³⁴. Děje a dělo se tak i v regionálních divadlech. Zde bych uvedl příklad orchestrálních hudebníků Divadla F. X. Šaldy v roce 2019, kteří požadovali zařazení do jiných platových skupin a podařilo se jim skrze institut stávkové pohotovosti rozšířit téma do krajských deníků a vytvořit tak tlak na ředitelku divadla pro jednání³⁵. Konkrétní situace a právní nároky stran a jejich výsledky bych chtěl rozebrat v kapitolách následujících.

33 ŠTÁSTKA, Tomáš. Operní odboráři hrozí stávkou, chtějí hlavu ředitele Národního divadla. IDnes.cz [online].Praha MAFRA, 2019. Dostupné z: https://www.idnes.cz/kultura/divadlo/stavkova-pohotovost-narodni-divadlo-statni-opera-opera-narodniho-divadla-odbory.A190626_152539_divadlo_ts

34 Sboristé Národního divadla vyhlásili stávkovou pohotovost. Denik.cz [online]. Praha: Vltava Labe Media, 2017.Dostupné z: <https://www.denik.cz/divadlo/sboriste-narodniho-divadla-vyhlasi-stavkovou-pohotovost-20170608.html>

35 VOLNÁ GARBOVÁ, Gabriela. Divadelní orchestr bojuje za vyšší platy. Vyhlásil stávkovou pohotovost. Denik.cz [online].Liberec:VltavaLabeMedia,2019.Dostupné z: https://liberecky.denik.cz/zpravy_region/divadelni-orchestr-bojuje-za-vyssi-platy-vyhlasil-stavkovou-pohotovost-20190826.html

3 Smluvní strany s přihlédnutím k divadelnímu prostředí

Jak jsem již zmínil v předchozí kapitole, Zákoník práce v § 23 odst. 2 uvádí, že kolektivní smlouvy mohou být uzavírány pouze mezi zaměstnavatelem či zaměstnavatelským svazem a jednou nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Dále jsem naznačil i tři úrovně jednání, dle kterých je určeno, jaké subjekty spolu, dle úrovně, jednají. Dále bych chtěl hovořit o organizacích, které reálně vystupují v sociálním dialogu v divadelním prostředí.

3.1 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské svazy

V České republice působí dvě centrály zaměstnavatelských svazů, které sdružují majoritní část sdružených zaměstnavatelů. Jsou jimi Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů. Obě centrály sdružují na 25 tisíc zaměstnavatelů s celkovým počtem více jak 2 milionů a 6 set tisíc zaměstnanců. Tyto centrály mají zastoupení v Tripartitě a podílí se tak na připomínkování zákonů a sociálním dialogu. Mezi jejich další činnosti patří lobby na národní i mezinárodní úrovni, vzdělávání jejich členů, pořádání tematických konferencí a právní asistence pro jejich členy. Svaz průmyslu a dopravy a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů jsou tvořeny odvětvovými zaměstnavatelskými svazy, které sdružují zaměstnavatele ze všech odvětví činností – služby, těžební průmysl, automobilový průmysl a mnoho dalších. Pro divadelní prostředí jsou jimi dva subjekty, a to Asociace profesionálních divadel a Asociace nezávislých divadel.

Asociace profesionálních divadel v současnosti sdružuje 34 členských organizací, v převážné většině divadla zřizovaná jako příspěvkové organizace. Předsedou asociace je Stanislav Moša, ředitel Městského divadla Brno. Asociace je zřízena především k projednávání společného postupu při připomínkování navrhované kulturní legislativy či jiných projednávaných norem, efektivnějšímu vzájemnému informování a podpoře jejich členů v případně výjimečných situacích. Zároveň členům poskytuje právní rozbor a v případě přizvání i názory na interní situaci jednotlivých institucí. Součástí práce Asociace profesionálních divadel je i politická lobby, v rámci které má unikátní postavení jakožto jediné asociace zastupující úzký a specifický segment zaměstnavatelů.

Asociace nezávislých divadel je novým uskupením vzniklým v roce 2018 na základě potřeby sdružení velkého segmentu divadelních institucí, které v převážné většině působí jakožto nevládní neziskové organizace. V současnosti sdružuje 57 organizací a svou činností se podobá Asociaci profesionálních divadel – připomínkování legislativy, lobby a podpůrná právní, informační a organizační činnost pro její členy. Na rozdíl od APD však její členové nejsou ve větší míře z podstaty jejich fungování zaměstnavateli či případně u nich neexistují odborově či jinak sdružení zaměstnanci.

3.2 Odborové organizace a odborové svazy

V rámci ČR působí dvě hlavní odborové centrály, které dohromady sdružují všechny odborové organizace. Jedná se Českomoravskou konfederaci odborových svazů a Asociaci samostatných odborů ČR. Odborové svazy v rámci svého poslání plní několik funkcí. Za prvé vstupují do vyjednávání na národní úrovni v rámci "velké" tripartity a jsou pověřeny vysíláním zástupců do oborových tripartitních jednání. Dále poskytují "zastřešujícím" odborovým svazům s republikovým působením poradní, analytické a právní služby a nabízí rozvojové a vzdělávací kurzy pro jejich zástupce, a to v oblastech rozvoje vedení sociálního dialogu, vyjednávání apod.

Ještě, než představím dva hlavní svazy, je třeba velmi krátce vzpomenout i Konfederaci umění a kultury (KUK). Ta byla prvním porevolučním svazem, který si vytyčil za hlavní úkol sdružování zaměstnanců kulturních organizací napříč uměleckými obory. Vznikl roku 1990 a od samého začátku sdružoval i odborové svazy živého umění. Avšak cca mezi roky 1995 a 1997 se z důvodů nevyjasněných finančních transakcí uvnitř svazu začaly jednotlivé svazy od Konfederace oddělovat či přecházet k jiným odborovým centrálám. V současnosti sdružuje KUK především odborové svazy sdružující zaměstnance ve filmu či restaurátorských činnostech. I s ohledem na uváděné číslo zastupovaných zaměstnanců - 31 500 dle oficiálního přehledu³⁶ nemůže v současné době konfederace vystupovat v rámci tripartitních jednání skrze své volené zástupce. Její význam je dnes proto pouze ve smyslu podpůrné organizace pro své členy.

36 Historie KUK. *Konfederace umění a kultury* [online]. Praha, 2020. Dostupné z: https://www.odbornykuk.cz/?page_id=114

ČMKOS sdružuje dle posledních uváděných údajů z roku 2015³⁷ 33 odborových svazů s odhadovaným počtem cca 600 tisíc zaměstnanců. Kromě velkých odborových svazů typu OS KOVO – největší odborový svaz v ČR³⁸ sdružující především zaměstnance v kovoprůmyslu či OS zaměstnanců školství sdružuje i všechny odborové svazy živého umění, které v ČR působí, pouze s výjimkou Odborové asociace divadelníků ČR. Jak ČMKOS uvádí, OS zaměstnanců v kultuře patří v rámci zastupovaných subjektů k nejmenším a jejich jednotlivé členské základny nepřesahují 1000 členů. Dle mnou oslovených odborových svazů je ČMKOS jejich vedením velmi oceňovaným partnerem při prosazování zájmů této minoritní skupiny zaměstnanců. Za nejvíce prospěšné výhody vzájemné spolupráce považují například právní služby, které ČMKOS poskytuje zdarma v rámci členského příspěvku, možnost prosazování zájmů organizací v kontextu projednávání zákonů a jejich připomínkování, a především pomoc v rámci vyjednávání o zvyšování platů či úpravy platových tarifů a skupin. V rámci ČMKOS působí 4 odborové svazy živého umění – Herecká asociace (HA), Unie orchestrálních hudebníků ČR (UOH ČR), UNIE, odborový svaz profesionálních zpěváků ČR a Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody ČR (OSPKOP ČR). Činnost ČMKOS je financována pouze z členských poplatků, které v současné době činí 10 Kč za jednoho člena sdruženého odborového svazu na rok.

Herecká asociace je na poměry odborového svazu lehce specifickým subjektem, a to především z úhlu nahlížení na oblast svého působení. Herecká asociace vznikla v únoru roku 1990 jako tzv. profesní svaz – spolek prosazující a hájící pracovní podmínky a zájmy svých členů v rámci jednání se zástupci státu, zaměstnavateli, filmovými a dabingovými produkcemi a dalšími subjekty napojenými na hereckou profesi – dalo by se říci jakožto herecká lobby. V průběhu let však Herecká asociace naznala, že její vyjednávací pozice není silná a nenalézá žádnou právní oporu pro prosazování svých zájmů. V roce 2002 se tedy zaregistrovala do ČMKOS a stala se odborovým svazem, který začal sdružovat vznikající základní organizace v jednotlivých divadlech. "Pro hájení zájmů herce – jednotlivce neboli v podstatě živnostníka, neexistuje v českém právním řádu reálná podpora. Jako částečné

37 Odborové struktury a vztahy mezi nimi. ČMKOS [online]. Praha, 2020. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/294/odborove-struktury-vztahy-mezi-nimi/13212>

38 Sdružuje okolo 180 tisíc zaměstnanců.

východisko jsme našli možnost prosazovat naše požadavky skrze herce – zaměstnance. Pokud přijdete k jednacímu stolu se zástupci státu a řeknete, že zastupujete zaměstnance, mluví s vámi úplně jinak, protože ví, že se hovoří primárně o Zákoníku práce. V případě herce – živnostníka nevědí na základě čeho jednat,” tvrdí Ondřej Kepka, prezident Herecké asociace³⁹. Herecká asociace sdružuje 21 odborových organizací. Základní organizace působí mimo jiné ve všech vícesouborových divadlech v ČR a pražských i regionálních scénách. Dále však sdružuje i členy – jednotlivce. Patří k nim herci, dabéři a kaskadéři, kteří nejsou zaměstnanci a působí takzvaně na volné noze. Svým členům poskytuje právní poradenství a sociální pomoc v případě špatných životních situací. Mimo jiné pořádá i profesní akce – Ceny Thálie či Ceny Františka Filipovského.

Unie orchestrálních hudebníků sdružuje 24 odborových organizací napříč ČR, a to majoritně členy ZO OO hudebních orchestrů. Jí sdružené základní organizace působí ve všech českých divadlech s operní scénou s výjimkou čerstvě zrušené organizace v Městském divadle Brno a ve většině českých a moravských orchestrů. Dle jejího předsedy Jiřího Dokoupila UOH poskytuje právní a ekonomické služby a analýzy. Sám předseda Dokoupil zastupuje odborové svazy “živé kultury” na malé tripartitě. V současné době UOH ČR cílí především na prosazování institutu kolektivních výkonů a počtu pracovních frekvencí hudebníků. Dále se snaží prosazovat přesouvání 1. hráčů nástrojových skupin do platových tarifů na úroveň herců a zpěváků – sólistů a o celkové zvyšování platového ohodnocení orchestrálních hudebníků. Dále se organizace zabývá platovým ohodnocením zaměstnanců během divadelních zájezdů a proplácení cestovného.

UNIE odborová organizace profesionálních zpěváků ČR sdružuje 8 odborových organizací sestávající se především ze zpěváků a zpěvaček vážné hudby. Kromě divadelních scén jako jsou Národní divadlo Praha či Národní divadlo Moravskoslezské má základní organizaci i v Pražském filharmonickém sboru. Jejím předsedou je Richard Rokos. UNIE vznikla roku 1990 a pro své členy funguje především jako poradní instituce ve věcech právních – předchází pracovněprávních sporů, vypracovávání právních analýz.

39 Osobní rozhovor s Ondřejem Kepkou 1.12.2020

Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody ČR v rámci živé kultury zastupuje dva "odborové svazy živého umění", konkrétně OO umělecko-technického provozu Národního divadla a OO jevištních techniků Klicperova divadla. Primárně pak sdružují zaměstnance sbírkových institucí. Členy svazu je 65 odborových organizací o celkovém počtu 2084 členů. V rámci zastupovaných divadelních OO se svaz zaměřuje především na právní pomoc a analýzy a na oblast bezpečnosti práce zastupovaných zaměstnanců. Místopředsedkyně svazu PhDr. Miroslava Knoflíčková říká: "Nedokážu pochopit, že někteří mladí a statní muži mohou pracovat v pracovních podmínkách, které panují například ve skladech Národního divadla v Praze a to za platové ohodnocení, které této skupině zaměstnanců náleží dle platových tarifů a skupin. Zároveň je nutno poznamenat, že s odborovou organizací umělecko-technického provozu ND a vedením Národního divadla je veden kvalitní dialog a daří se nám prosazovat velkou část požadavků, které místní odborová organizace požaduje." OSPKOP pomáhá odborovým organizacím zároveň přímo vytvářením právních posudků i se zněním korespondence právního charakteru v rámci sociálního dialogu probíhajícího na pracovišti mezi odborovými činovníky a zaměstnavatelem.

Druhou odborovou centrálou působící v rámci ČR je **Asociace samostatných odborů**. ASO vzniklo v roce 1995 a v současnosti sdružuje odborové svazy s celkovým počtem 200 tisíc členů. Mezi největší sdružené odborové svazy patří Odborový svaz zaměstnanců zemědělství a výživy Čech a Moravy a Odborový svaz železničářů. Předsedou centrály je Bohumír Dufek. V rámci ASO působí jediný odborový svaz sdružující zaměstnance z odvětví živé kultury, a to Odborová asociace divadelníků. ASO je stejně jako ČMKOS financováno pouze z členských příspěvků, jejichž výše je 2 Kč za jednoho člena sdružených odborových organizací za rok.

Odborová asociace divadelníků ČR sdružuje 22 základních organizací o celkovém počtu 650 členů. Jejím předsedou je Berthold Kaupa. Jedná se především o pracovníky administrativy a divadelního provozu, ale jednotlivými členy ZO jsou i umělečtí pracovníci. Členy OAD jsou například i odborové organizace orchestru a sboru Národního divadla Moravskoslezského či sboru Slezského divadla Opava. Svým ZO OAD poskytuje metodiku řešení problémů a sporů, právní názory a analýzy a případnou sociální pomoc v případě, že je potřeba suplovat roli FKSP v

jednotlivých divadlech. V rámci ASO má pak Odborová asociace divadelníků unikátní postavení, její zástupci mohou být jako jediní vysílání na jednání malé tripartity v rámci oborového vyjednávání. I toto zmiňuje pan Kaupa jako jednu z posledních výhod členství v rámci ASO ČR. Naopak velice negativně hodnotí poskytovaný servis ze strany zastřešující odborové centrály a říká, že na nejbližším jednání se bude odborový svaz rozhodovat o přestoupení pod ČMKOS.

Profesní spolky a svazy

Umělecké profese v České republice mohou kromě vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel vznikat i na principu dodavatel - odběratel. Tato část umělců působí takzvaně "na volné noze", a to jako živnostníci či skrze smlouvy o dílo či jim podobné. Tito umělci nemohou vymáhat své nároky či práva na základě zaměstnaneckého vztahu, a tedy ani na základě Zákoníku práce či případné kolektivní smlouvy a mohou se sdružovat v takzvaných profesních svazech či spolcích. Jak jsem zmínil již v případě Herecké asociace, tyto svazy nejsou v dobré vyjednávací pozici vůči státu a jejich hlavní činností je tedy lobby pro vytváření podmínek, které by nabídly jimi sdruženým skupinám lepší postavení. Mezi profesní svazy se řadí například Asociace fotografů, Asociace českých kameramanů, FITES – Český filmový a televizní svaz, Asociace spisovatelů či Asociace hudebních umělců a vědců.

Jako konkrétní příklad lobby ze strany uměleckých profesních svazů zmiňuje Ondřej Kepka dlouhodobou snahu Herecké asociace o vytvoření statutu umělce jakožto nové specifické právní osoby, která by měla postavení živnostníka, ale byla by podpořena legislativním rámcem stejně jako je tomu v případě zaměstnance. Tento právní rámec by stanovoval například minimální částky za výkony dle typu uměleckého zaměření, délku pracovního dne, příplatky za práci a další podmínky, které jsou v současnosti obsaženy v zákoníku práce. Prozatím je toto jednání zcela neúspěšné.

Jako další příklad může sloužit snaha Asociace fotografů a Asociace českých kameramanů z roku 2019, kdy jejich zástupci nabízeli členům právní rady pro postup při stanovení ceny jejich služeb při soutěžení veřejných zakázek. K tomuto

kroku se však vyjádřil Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a označil ho jako zákonem zakázané⁴⁰ a mající protisoutěžní povahu⁴¹.

Tyto příklady reflektují pouze minimální výsek témat a specifik umělecké práce, která nejsou zákonně upravena a nejsou tak vymahatelná ze strany uměleckých profesí. Tato část umělců "na volné noze" je tedy ve velmi nevýhodném postavení proti umělcům – zaměstnancům a musí proto spoléhat právě na lobby profesních spolků a svazů pro vytváření jejich lepšího výchozího postavení.

40 Viz Zákon č 143/2001 Sb. o ochraně hospodářské soutěže - "dohody"

41 Výroční zpráva ÚOHS 2019

4 Struktura a obsah kolektivních smluv s přihlédnutím k divadelnímu provozu

Kolektivní smlouva je výsledkem kolektivního vyjednávání, do kterého vstupují na jedné straně odborové organizace nebo jejich zástupci – odborové svazy a na druhé straně zaměstnavatel či jeho zástupce – svazy zaměstnavatelů v daném odvětví. Kolektivní vyjednávání vytváří sociální dialog, v jehož rámci obě strany mají možnost svobodné výměny názorů a diskuze o tématech, jež by měly být zahrnuty do kolektivní smlouvy. Pomocí sociálního dialogu má dojít ke kompromisním řešením, která schválí obě strany sociálního dialogu – zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel. Poté se může přejít k uzavření kolektivní smlouvy. Je nutné zmínit, že při uzavírání kolektivních smluv se obě strany v rámci obsahu smlouvy musí řídit § 23 ZP odst. 1, který říká: “V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.”

V kolektivních smlouvách se pak rozlišují dva typy požadavků – obligační a normativní. Normativní část zakládá vymahatelná práva jednotlivých zaměstnanců, to znamená, že se jedná o ustanovení, ze kterých bude zaměstnanec vycházet při uplatňování svých nároků. V tomto případě se proto jedná například o mzdové nároky a pracovněprávní nároky zaměstnanců. V případě nesplnění těchto nároků ze strany zaměstnavatele je řešením soudní spor. Obligační část kolektivních smluv naopak zakládá závazky obou smluvních stran. Z neplnění těchto závazků pak mohou vznikat smluvní spory, které musí být řešeny dle postupu v Zákoně o kolektivním vyjednávání.

Samotné kolektivní smlouvy se pak zabývají především těmito oblastmi:

- závazky odborových organizací, práva odborových organizací na kontrole a spolurozhodování;
- stížnosti zaměstnanců;
- pracovní smlouvy;
- podmínky ukončení pracovního poměru;
- výše odstupného;

- předcházení ohrožení života a BOZP;
- pracovní cesty;
- překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance;
- stravování zaměstnanců;
- odpovědnost za škodu na majetku.

Alternativní pohled na obsah kolektivních smluv nabízí Vladimír Hruška⁴², který jej navrhuje následovně:

- všeobecná ustanovení;
- pracovněprávní nároky a podmínky;
- péče o zaměstnance;
- skončení pracovního poměru;
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci;
- překážky v práci;
- náhrada škody;
- ostatní a závěrečná ustanovení.

Toto schéma je zcela univerzální, není závazné, ale je vhodné pro základní rámec kolektivní smlouvy, a to jak pro PKS, tak i KSVS. Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. ve svém komentáři k obsahu kolektivních smluv říká: "V zákoníku práce není obsažena kompaktní úprava týkající se kolektivních smluv, jejich obvyklý obsah však naznačují mnohá ustanovení zákoníku práce, která na různých místech napovídají, jaká ustanovení často bývají obsahem kolektivní smlouvy a v některých případech ujednání určité problematiky přímo vyhrazují kolektivní smlouvě. Je třeba též poukázat na fakt, že zpravidla odlišný bude obsah kolektivních smluv uzavíraných u zaměstnavatelů vymezených v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce⁴³ od obsahu kolektivních u ostatních zaměstnavatelů. Přes shora uvedené je volnost smluvních stran při koncipování kolektivních smluv značná, když i obsah kolektivních smluv je třeba nahlížet za použití principu *co není zakázáno, je dovoleno*."⁴⁴ V komentáři jsou dále jmenována jednotlivá ustanovení zákoníku

42 HRUŠKA, Vladimír. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2007. Právo pro praxi. ISBN 978-802-4719-870.

43 Vymezení pojmu "plat" a jeho poskytovatelů.

44 PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, str. 59.

práce, která kolektivní smlouvy většinou zahrnují a dále je upravují, nebo jejichž části přímo odkazují k možnosti úpravy v kolektivní smlouvě. Konkrétně se jedná o tato ustanovení zákoníku práce:

- § 78 a 79 - pracovní doba a její stanovení;
- § 86 - konto pracovní doby – neuplatnitelné u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3⁴⁵;
- § 120 - mzda při uplatnění konta pracovní doby;
- § 122 - sjednání a určení platu;
- § 146 - sjednání srážek ze mzdy k úhradě členských příspěvků odborové organizaci;
- § 236 - stravování zaměstnanců;
- § 300 - normování práce.

V rámci následující kapitoly se zaměřím i na kogentní a dispozitivní normy, které se promítají do obsahu kolektivních smluv.

4.1 Všeobecná ustanovení

Nejdříve je nutné zmínit všechny strany, které se podílí na uzavření kolektivní smlouvy. Jedná se o zaměstnavatele a všechny odborové organizace sjednávající smlouvu.

Rozsahem kolektivní smlouvy strany určí míru úpravy práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatele. Zde vznikají dvě varianty pojetí kolektivní smlouvy, která nejsou určena legislativním předpisem, ale dle náplně a charakteru smlouvy je můžeme pro další zkoumání takto rozdělit.

Kolektivní smlouva může mít zaprvé obecný charakter. Tyto smlouvy mohou sloužit pro střední a velké podniky jako závazný zastřešující dokument, který je dále doplněn o přílohy, ve kterých jsou upraveny požadavky provozů jednotlivých složek s rozdílným charakterem práce. V těle samotné smlouvy jsou řešeny oblasti upravující požadavky a závazky zaměstnanců a zaměstnavatele společné pro početní majoritu účastníků. Pokud bychom toto stahovali například na divadelní provoz, může se jednat o období nařízeného podnikového volna, laicky označované

45 Viz výše

jako „divadelní prázdniny“, nebo o čerpání Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP).

Druhou variantou je konkrétní charakter kolektivní smlouvy. Tyto smlouvy budou vhodné pro malé podniky s majoritním podílem zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci dle charakteru pracovní doby či pracovní náplně, případně se může stahovat na provozy s úzce profilovaným zaměřením práce. U tohoto typu smluv bychom našli malé nebo nulové množství příloh a hlavní sdělení s konkrétními výstupy již v samotném hlavním textu smlouvy. Přílohy zde pak figurují jako upřesňující dokumenty k jednotlivým bodům smlouvy.

Rozsah kolektivní smlouvy je čistě definován rozsahem témat, na kterých se obě smluvní strany domluví. Jak je zmíněno výše, obsah kolektivních smluv není nastaven kogentně, a proto náleží obě stranám jednání, jaká témata do smlouvy zanesou. Můžeme se proto setkat s kolektivními smlouvami, které se zaobírají pouze platovou či mzdovou problematikou, či rozvržením pracovní doby a další problematiku v podstatě neřeší, případně jsou tato témata substituována interním předpisem ředitele. Je však třeba zmínit, že uzavřená kolektivní smlouva je hierarchicky nadřazená právě interním předpisům organizace.

Účinnost kolektivní smlouvy může být smluvně jak na dobu určitou, tak i neurčitou. Specifikem kolektivních smluv je možnost jejich vypovězení, kdy podle § 26 odst. 1 ZP: “Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Je-li uplynutí doby podle věty první vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat nejzazší dobu její účinnosti. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.” Tímto je zajištěna určitá kontinuita a možnost lepší výchozí pozice pro vytvoření sociálního smíru a většího prostoru pro vyjednávání. Zároveň je zajištěna ochrana zaměstnanců i zaměstnavatele, pro které by okamžité vypovězení kolektivní smlouvy bylo velmi skokovým bodem.

V této části kolektivních smluv se může nastavit i právo na spolurozhodování odborových organizací v rámci dané instituce. Nejčastěji jsou v rámci kolektivních smluv zmiňována práva na spolurozhodování o nakládání s majetkem Fondu

kulturních a sociálních potřeb (FKSP)⁴⁶, o změně pracovního řádu, ve velkých divadlech i například při plánu hromadné dovolené neboli divadelních prázdninách. Dále se zde může řešit tzv. materiální a organizační zajištění odborových organizací, kdy se v rámci smlouvy nastaví možnosti působení členů odborových organizací v rámci pracoviště a jejich podpora ze strany zaměstnavatele.

Závaznost kolektivních smluv, jak jsem zmínil výše, je určena § 25 ZP pro smluvní strany stejně jako pro zaměstnance, za které uzavřela KS odborová organizace, a to i pro ty, kteří nejsou odborově organizováni. Zaměstnanec tak nemůže být vyloučen z platnosti kolektivní smlouvy a musí se jejími nařízeními řídit.

Závazky zaměstnavatele a odborových organizací

V této části kolektivních smluv mohou být vyjmenovány závazky obou stran jednání, a to jak ty, které přímo vyplývají ze Zákoníku práce, ale i závazky nad jeho rámec.

Ze závazků zaměstnavatele se jedná především o uznání existence OO, které jsou u zaměstnavatele organizovány a jeho součinnost s nimi. Dále například poskytnutí prostorů pro výkon činnosti OO, závazek dodržování práva na informace a projednání a stanovení podmínek jejich plnění. To znamená například určení formy či stanovení termínů doručení informací, odpovědí na podněty či jiných rozhodnutí, případně i pravidelných schůzek OO se zaměstnavatelem s cílem revize KS. Zaměstnavatel se může dále explicitně zavázat pro aktivní řešení problémů a podnětů ze strany zaměstnanců a předcházení sociálním a pracovněprávním sporům.

Odborové organizace se mohou zavázat k respektování rozhodnutí zaměstnavatele v otázkách hospodaření, zaměstnanosti, stanovení normování práce. Dále pak v rámci dodržování smluvních povinností zavedených KS a vnitřními předpisy či předcházením porušování pracovního úrazu či újmy zaměstnavatele na majetku. Kolektivní smlouva může zavazovat k mlčenlivosti zaměstnanců či jejich zástupců v případě nakládání s citlivými materiály, jejichž zveřejnění by mohlo zaměstnavatele poškodit.

46 Dle § 225 ZP a Vyhláška Ministerstva financí ČR 114/2002 Sb.

4.2 Pracovněprávní nároky a podmínky

4.2.1 Vznik pracovního poměru

Dle § 33 se „pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“ Dle KS dále určíme podmínky pro vznik tohoto poměru, délku jeho trvání a podmínky jeho ukončení. KS smlouva může určit, zdali jsou zaměstnanci zaměstnáváni na dobu určitou či neurčitou, případně konkrétní pracovní pozice, u kterých je stanoveno jejich trvání.

Podmínky vzniku pracovního poměru

Specifiky vzniku pracovního poměru v divadelním prostředí jsou již samotné podmínky jeho vzniku. Ke zvláštním požadavkům na zaměstnance se přistupuje především u uměleckých pracovních pozic – člen orchestru, člen pěveckého sboru, tanečník či tanečnice baletního souboru nebo sólový zpěvák. Tyto podmínky mohou být ponechány čistě na vedoucím uměleckého souboru, případně na řediteli divadla. Znění podmínek je však možné vyjednat i v kolektivní smlouvě. Nejčastějším důvodem jsou především obavy stávajících zaměstnanců z jejich nahraditelnosti po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou a při takzvaných přehrávkách.

Podmínky jsou definovatelné jak v zastřešující kolektivní smlouvě, tak především v jejich oborových přílohách obsahujících specifika pro jednotlivé složky divadelního provozu. Kolektivní smlouva se také může odkazovat na takzvaný konkurzní řád, který opět dle dohody může a nemusí podléhat schvalování jak ze strany zaměstnavatele, tak i zástupců zaměstnanců. Jedná se především o proces zjišťování kvalifikace potenciálního budoucího zaměstnance. Běžnou praxí je tedy definice náborového konkurzu, rozdělení rozhodovacích pravomocí členů výběrové komise pro výběr kandidáta a samotného průběhu.

Pracovní smlouva na dobu určitou a neurčitou

Dle § 39 odst. 1 je pracovní poměr sjednáván na dobu neurčitou, pokud ve smlouvě není uvedeno jinak. Pracovní smlouvy na dobu určitou mohou být dle § 39 odst. 2 Zákoníku práce sjednány maximálně dvakrát po sobě a nejdéle vždy na dobu 3 let. Po uplynutí této doby může zaměstnavatel prodloužit zaměstnanci smlouvu

pouze na dobu neurčitou. Tato forma pracovní smlouvy je častou praxí pro všechny typy povolání jak v běžném pracovním provozu, tak i v provozu divadelním.

V rámci některých provozů je smlouva na dobu určitou sjednávána v rámci zvláštní povahy práce dle § 39 odst. 4, kdy v určitých případech může zaměstnavatel zdůvodnit prodloužení pracovní smlouvy na dobu určitou a neřídí se proto výše zmíněným odst. 2 tohoto paragrafu – smlouva tak může být prodlužována po neomezeně dlouhou dobu. V tomto případě musí zaměstnavatel uvést odůvodnění využití této možnosti ve vztahu k dané pracovní pozici, pravidla jiného postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců či pracovní pozici, které se bude tato výjimka týkat, a dobu trvání této pracovní smlouvy na dobu určitou. Tato výjimka musí být projednána a odsouhlasena odborovou organizací v rámci písemné dohody, tedy i v rámci kolektivní smlouvy smlouvy, případně jejích příloh. V kolektivních smlouvách se tato zvláštní povaha práce převážně stanovuje u uměleckých profesí – herců, zpěváků, členů pěveckých sborů nebo orchestrů. V kolektivní smlouvě může být určen vedoucí zaměstnanec, který za prodloužení smlouvy odpovídá – nejčastěji je to vedoucí pracovník uměleckého souboru, případně přímo ředitel instituce. Doba trvání pracovních smluv může být přímo nastavena v zastřešující kolektivní smlouvě a tímto nastavena pro všechny zaměstnance.

Rozvržení pracovní doby

Zákoník práce nabízí v případě pracovní doby čtyři varianty jejího rozvržení. V divadelním provozu se můžeme setkat se všemi formami v různé formě jejich využití. Varianty pracovní doby jsou nejčastěji zachyceny v pracovním řádu divadla a v případě existence odborové organizace pak i v platné kolektivní smlouvě. Pracovní dobu určuje a rozvrhuje zaměstnavatel stanovením času začátku a konce směny a stanovením počtu směn v týdnu či měsíci, nejčastěji jako 5 pracovních dní. Zaměstnanec je povinen započít práci ve chvíli začátku směny a práci skončit s koncem směny. Doba směny nesmí být delší než 12 hodin. Všechna pracovní doba nad tento čas je počítána jako práce přesčas.

Rovnoměrně rozvržená pracovní doba je nejčastější formou pracovní doby pro běžná povolání například kancelářského typu a jiných provozů se stálou pracovní

dobou. Doba by měla být vymezena začátkem a koncem. V zákoně není dále specifikována.

Dále se může, především pro pracovníky produkce, divadelní manažery, tajemnice a příbuzné profese, uplatnit pružná pracovní doba⁴⁷. V rámci té je určena pevná pracovní doba, po kterou je zaměstnanec povinen vykonávat práci na pracovišti, a dále navazující časové úseky, v rámci kterých si zaměstnanec vybírá, kdy je na pracovišti přítomen, aby naplnil penzum své pracovní doby. Jako příklad praxe můžeme uvést citaci z pracovního řádu Centra experimentálního divadla v Brně: „Pracovní doba zaměstnanců, kteří se bezprostředně nepodílí na umělecké činnosti (kancelář zástupce ředitele, zaměstnanci účtárny, knihovna a archiv, tajemníci divadelních souborů, pracovníci marketingu a propagace, správa budov a údržba), je rozvržena ve formě pružného pracovního týdne. Zaměstnanec si sám volí začátek a konec pracovní doby v rámci stanovených úseků volitelné pracovní doby. Ve stanoveném úseku základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti, respektive vykonávat práci dle uzavřené pracovní smlouvy. V příslušném týdnu je zaměstnanec povinen odpracovat celou týdenní pracovní dobu. V odůvodněných případech (např. pronájem prostor, premiéra, derniéra apod.) jsou vybraní zaměstnanci (tajemníci, pracovníci propagace, zástupce ředitele, údržba) v práci přítomni i mimo stanovenou dobu.

Konkrétní úseky pracovní doby jsou stanoveny takto: základní pracovní doba 9:00 - 15:00, volitelná pracovní doba 6:00 – 9:00 a 15:00 - 18:00“

U této pracovní doby je uplatňováno vyrovnávací období 26 týdnů, či v případě domluvy v rámci platné kolektivní smlouvy až 52 měsíců⁴⁸.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je naopak rozvrhována dle speciálních potřeb zaměstnavatele. Dle Zákoníku práce může být maximální délka směny 12 hodin a souhrn odpracované doby nesmí přesáhnout za tzv. vyrovnávací období 26 týdnů přesáhnout součet běžné týdenní pracovní doby. Vyrovnávací období může být prodlouženo na 52 po sobě jdoucích týdnů, pokud je takto domluveno v kolektivní smlouvě. Tato doba je doporučena pro rozvržení do jednoho kalendářního roku pro lepší přehled pracovní vytíženosti zaměstnance,

47 § 85 ZP

48 Viz níže

plánování směn a v konečném důsledku i plánování hracího plánu divadla. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je nejčastější formou rozvrhování práce v divadelním prostředí. Je uplatňována především pro umělecké a umělecko-technické profese a jeho podoba může být upravena různě dle specifik dané pracovní pozice. Rozvržení pracovní doby může být za prvé rozděleno do různě dlouhých souvislých pracovních bloků v jednotlivých pracovních dnech. Tato varianta je v divadelním prostředí například pro pracovníky jevištní techniky, osvětlovače či zvukaře. Jejich pracovní doba je přímo navázána na konkrétní zkoušky či inscenace v daných blocích. Tyto bloky pak zahrnují technickou přípravu inscenace, samotnou realizaci reprízy a práce spojené s bouráním a sklizením inscenace a případnou přípravu na realizaci inscenace následující.

Druhou podobou, která je uplatňována pro výše zmíněné profese, ale především pro umělecké zaměstnance je rozvrhování práce do bloků (směn) během jednoho pracovního dne. Jako modelovou situaci si můžeme představit uměleckého pracovníka – herce v repertoárovém divadle⁴⁹. Ten má nejčastěji dělený pracovní den na dopolední zkoušky a odpolední či večerní představení. Jeho pracovní dobu proto zaměstnavatel dělí do bloků po 4 pracovních hodinách, například 10:00 až 14:00 (zkouška) a 18:00 - 22:00 (představení). Tímto vzniká pracovní doba 8 hodin. Zaměstnavatel navíc vyhoví nařízení o přestávce v práci, na kterou vzniká dle zákoníku práce nárok nejpozději po 6 hodinách souvislé práce, ale může být nařízena i dle domluvy v kolektivní smlouvě. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby může být v kolektivní smlouvě zmíněno pouze v obecné rovině – například že zaměstnavatel bude pro konkrétní pracovní pozice tento institut uplatňovat, nebo toto rozvržení může být velmi konkrétní. Za příklad můžeme vzít například přílohu platné KS Národního divadla pro sólisty Opery ND a SO, kde je pracovní doba definována v Článku 12 odst. 1: „Zkouška sólisty trvá maximálně 4 hodiny. Zkouška v den představení, ve kterém je sólista obsazen, trvá maximálně 3 hodiny. Ve dnech hlavních a generálních zkoušek jsou další zkoušky plánovány jen po dohodě se sólistou.“ A dále je definována v odst. 3 i doba přestávek a maximální doba zkoušení: „Za každou hodinu má sólista právo na 10 minut odpočinku. Při tříhodinové zkoušce může být přestávky sloučené do jedné v délce 30 minut a ta začne nejpozději po 1,5 hodině zkoušky. Po 3 hodinách zkoušky musí být

49 Ale i režiséra, dramaturga, uměleckého šéfa, divadelního lektora, asistenta režie či inspicienta apod.

poskytnuta přestávka 10 minut. V případě že v jeden den probíhají dvě zkoušky, musí být mezi nimi nařízena přestávka v trvání 1 hodiny. Obě zkoušky mohou trvat maximálně 7 hodin." V KS Městského divadla Brno je pak doba trvání zkoušky definována v článku 4, odst. a) takto: „V jeden den může být pouze jedna nedělená zkouška, a to 4 hodiny pro umělce, kteří ten den mají představení, a 5 hodin pro ty, kteří ten den nehrají. Při hlavních a generálních zkouškách nesmí doba zkoušky přesáhnout 6 hodin. Volno mezi koncem zkoušky a začátkem představení nesmí být kratší než 3 hodiny.“ Obě kolektivní smlouvy pak zmiňují vyrovnávací období 52 týdnů, které jim umožňuje zavést Zákoník práce. Z obou příkladů pak vidíme úpravu pracovní doby zcela dle potřeb konkrétních typů umělecké profese a provozu zmíněných institucí.

Specifikem nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je dělení do takzvaných výkonů, které jsou v kolektivní smlouvě definovány časovým rozsahem a jejich maximálním (například měsíčním) počtem. Tato praxe je v českých divadlech častá především u členů orchestrů a v ojedinělých případech i pro členy sborů, výjimkou nejsou však i členové činoherních a baletních souborů. Výkon je nejčastěji definován jako zkouška v rozsahu maximálně 4 hodin a představení spojené s přípravou a případně i očistou po představení⁵⁰. Zde si za příklad můžeme vzít rozvržení pracovní doby v orchestru a sboru v Divadle F. X. Šaldy v Liberci. V KS divadla jsou stanoveny výkony jako zkouška, představení, a navíc i cesta související s pracovním výkonem. Jednotlivé složky mají specifikovaný počet výkonů takto: člen opery a sboru 26 výkonů, koncertní mistr houslí a violoncell 21 výkonů, zástupce koncertního mistra houslí a violoncell 23 výkonů, vedoucí nástrojové skupinu – první hráči u smyčců 24 výkonů, vedoucí nástrojové skupiny – první hráči u dechů 22 výkonů. Dále je v kolektivní smlouvě domluveno, že žádný ze zaměstnanců spadající do těchto skupin nesmí v po sobě jdoucích měsících přesáhnout dvojnásobek počtu těchto výkonů. Z počtu výkonů můžeme vyčíst specifické nároky na jednotlivé pozice hudebníků v rámci kolektivního tělesa – orchestru a náročnost práce jednotlivých nástrojových skupin. Z domluveného rozsahu práce následně čerpá zaměstnavatel při tvorbě divadelního fermanu a tvorby programu. Vzniká tu však několik otázek ohledně krácení pracovních úvazků a omezení provozu samotného divadla.

50 Opět záleží, jak je čas představení definován v kolektivní smlouvě.

Pokud bychom počítali jeden výkon průměrně jako 4 pracovní hodiny, dostaneme se například u koncertních mistrů houslí a violoncell na 84 hodin měsíčně, u běžného člena opery a sboru pak maximálně na 104 hodin práce. Srovnáme toto pracovní vytížení s běžnou pracovní dobou 160 hodin měsíčně⁵¹. Zde nám vzniká jasný nepoměr při naplňování pracovní doby zaměstnanců. Pokud k tomuto přidáme omezení zkoušení pracovníků opery, které je v KS DFXŠ dále specifikováno: „Doba trvání hudební zkoušky orchestru, sboru a sólistů nepřesáhne 4 hodiny. Aranžovaná zkouška sboru a sólistů nepřesáhne 4 hodiny. 1. hlavní zkouška a klavírní generálka trvá 5 hodin pro všechny. V případě dvou aranžovacích zkoušek v jednom dni jejich celková doba trvání nepřesáhne 7 hodin, rozestup mezi těmito bude 4 hodiny a je takto možno plánovat pouze na 3 dny v pracovním týdnu pouze v aranžovacím cyklu. V den představení zkouší členové kolektivních těles nejvýše 3 a půl hodiny, sólisté 4 hodiny. V sobotu je možná pouze jedna aranžovací zkouška,“ zjišťujeme, že pracovní doba uměleckých zaměstnanců opery může být v některých případech ještě kratší. Pracovní doba je tak výrazně zkrácena. Odborové organizace často argumentují tím, že zbytek běžné pracovní doby je dorovnáván domácí přípravou zaměstnanců, která se skládá z nastudování notového materiálu a přípravy na výkon. Tímto argumentem se dostáváme do pomyslné šedé zóny, protože doba přípravy zaměstnance není často evidována a pokud ano, tak není jednoduše ověřitelná zaměstnavatelem a pravdivost uvedených hodin přípravy je často v rovině vzájemné důvěry obou stran. Argumentem pro kratší pracovní dobu uměleckých pracovníků je samozřejmě náročnost jejich profese. V ideálním případě by ale počet výkonů neměl být omezujícím prvkem pro divadelní plánování a omezování zkušebního a hracího plánu. Při vyjednávání počtu výkonů by tedy měl v ideálním případě nastat kompromis, který co nejvíce splňuje zájmy obou stran dialogu. Odborová organizace by neměla tvrdohlavě prosazovat zájmy pouze za účelem osobního zisku zaměstnanců, i přesto, že je k tomu zřízena, ale měla by přihlížet i k dalším faktorům, které svým chováním ovlivňuje.

V kolektivních smlouvách se objevuje i institut takzvaného třetího výkonu. Je jím zamýšlen výkon, který je v pracovním poměru prací navíc – dle Zákoníku práce je

51 8 hodin denně krát 5 pracovních dní krát 4 týdny

to práce přesčas. Třetí výkon je v pracovním dni dle logiky vždy jedním ze jmenovaných výkonů, který není domluven v rámci pracovního dne. V praxi se tak jedná například o druhou zkoušku nebo druhé představení – dvoják, pokud v daném dni zaměstnanec běžné zkouší a hraje, případně dvakrát zkouší nebo hraje.

Záměrně jsem v předchozím textu přešel problematiku výkonů členů operního sboru. Práce sboristy se svou povahou blíží spíše práci herecké než orchestrální, a proto zapojení institutu výkonů je velmi pochybné. Člen sboru by se měl účastnit tvorby operní inscenace od jejího počátku, klavírních zkoušek, korepeticích, přes jevištní a aranžovací zkoušky až po hlavní a generální zkoušky a premiéru. Jeho přítomnost, obzvláště v konkrétních operních dílech, je nepostradatelná. Pokud na sbor vztáhneme pracovní výkony, omezí se nám velmi výrazně zkušební prostor pro režiséra inscenace a případně další inscenační složky – light design, sound design či kostýmního výtvarníka či scénografa. Pokud zaměstnavatel bude nucen započítávat do výkonu i kostýmní zkoušky, či zkoušky, při kterých je nutná přítomnost sboru z důvodu úpravy scénografie apod., může se samotná přítomnost sboru v procesu zkoušení omezit velmi radikálně a může tak narušit samotný proces zkoušení. Z českých divadel se s institutem pracovních výkonů pro členy sborů potýká i Národní divadlo Praha. Při vyjednávání kolektivní smlouvy z rozhodnutí zprostředkovatele JUDr. Dominika Brůhy, Ph.D.⁵² mu bylo doporučeno, aby rozvrhování pracovní doby u sborů ND a SO užívalo pracovních výkonů, v tomto případě pojmenovaných frekvence, a to v počtu maximálně 30 frekvencí za jeden měsíc. To vše i přes vyjádření ředitelů dalších divadelních institucí, kteří mají dlouholetou oborovou praxi. Ředitel Národního divadla moravskoslezského Jiří Nekvasil například ve svém vyjádření k problematice píše: „Národní divadlo moravskoslezské s frekvencemi nepočítá ani u členů orchestru a zavádět je ani zde nemíní... Zavádění frekvencí u sborů nemá žádné opodstatnění, a to je podloženo několika argumenty. Za prvé úroveň hudební gramotnosti je u různých členů různá, svůj part musí zvládnout z paměti, čehož je ne každý během individuální přípravy schopen. Za druhé důležitá část zkoušek je věnována režijním a orchestrálním zkouškám s jevištěm. Zde mnohdy z provozních důvodů nedochází k pracovnímu vytížení během celé zkoušky, oproti orchestru, který hraje víceméně celou dobu. V celkovém provozu operního souboru nedochází k naplnění pracovní

52 Rozhodnutí ze dne 23.11. 2017 zaslané ZO oborových organizací ND a řediteli ND prof. Janu Burianovi

doby na pracovišti – zkoušky a představení a je dopočítávána tzv. domácí příprava.“ Odborové organizace na druhou stranu argumentovaly již existujícím průměrným počtem výkonů v počtu cca 30 za měsíc, které byly uplatňovány v rámci úvazku a potřebou domácí přípravy případně hlasové hygieny, která je s výkonem spojena. V rámci požadavku požadovaly i zastropování výkonů v rámci jednoho měsíce, které jim bylo doporučeno i po konzultaci se zástupci ČMKOS a jako příklad dobré praxe uváděly normování práce skrze výkony v Divadle F. X. Šaldy v Liberci⁵³. Národní divadlo nakonec došlo ke shodě s odborovými organizacemi a do kolektivní smlouvy byl požadavek na 30 výkonů členů sborů ND a SO v jednom měsíci. Předešlo tak dalším možným sporům, řízení před rozhodcem a případně i sporu soudnímu.

Kontem pracovní doby rozumí Zákoník práce „způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.“⁵⁴ Nesmí být však uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3. Mezi ně patří stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená MŠMT a regionální rada regionu soudržnosti. Při zavedení konta pracovní doby je nutné stanovit vyrovnávací období v rozsahu maximálně 26 týdnů nebo 52 týdnů, pokud je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu. Během tohoto vyrovnávacího období může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu nižším či vyšším, než je běžná týdenní pracovní doba. Při zavedení konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby a účet mzdy⁵⁵. Pro zaměstnavatele je konto výhodné především pro variabilnější rozvržení, a především pro zkrácení pracovní doby zaměstnance. Zaměstnanec je následně odměňován dle reálně odpracované doby. Jak jsem zmínil výše, tato varianta rozvrhování pracovní doby není uplatnitelná pro příspěvkové organizace, v tom případě i pro velké množství českých divadel, která jsou takto zřizována. Z pohledu zaměstnance kulturní instituce by toto rozvrhování bylo zcela nevýhodnou variantou, protože jak jsem uváděl dříve v rámci normování práce uměleckých zaměstnanců, tito by nedosahovali někdy ani odměny ve výši 60 % úvazku, kdyby

53 Zápis o jednání před zprostředkovatelem případu sporu o vyjednání platné kolektivní smlouvy ze dne 25.10.2017

54 § 86 odst. 1 ZP

55 § 87 ZP

jasně neprokazovali například domácí přípravu či „hlasovou hygienu“, kterými je dopočítáván zbytek jejich úvazku.

4.2.2 Zájezdová činnost

Specifikem divadelní činnosti je ve většině divadelních institucí i zájezdová činnost. Nejčastějšími problémy při vyjednávání formy divadelních zájezdů jsou čerpání pracovní doby, příplatky za práci či doba odpočinku. Zájezdová činnost je v mnoha případech definována vnitřním předpisem či v zastřešující kolektivní smlouvě a případně specifikována v oborové příloze. Pracovní doba je častým sporem především v kontextu doby strávené na cestě na zájezd a ze zájezdu. Častým řešením je rozvržení času stráveného na cestě nad určitý počet hodin jako tzv. výkon nebo případně čistě započítat jako odpracovanou pracovní dobu. Divadlo F. X. Šaldy například ve svém zájezdovém řádu uvádí: „Cesta nad 8 hodin související s pracovním výkonem se započítává jako 1 pracovní frekvence (výkon).“ Opačným příkladem může být například stav při vyjednávání pracovní doby na zájezdě v Klicperově divadle v Hradci Králové, kdy ze strany zaměstnavatele bylo předznamenáno, že tato doba nebude započítána do pracovního výkonu. Toto bylo impulsem pro vznik OO jevištní techniky Klicperova divadla, která vyjednala podmínky a úpravy započítávání této doby dle hodin strávených na zájezdě i samotné práce na místě zájezdu. Ideálně musí být tato uznatelná doba vyjednána dle potřeb všech složek a v rámci jejich pracovní náplně.

Dále mohou být v kolektivní smlouvě řešeny cestovní náhrady. Ty jsou definované jak pro pracovní cesty na území ČR a mimo něj v rámci § 151 až 189 ZP. V rámci těchto nařízení je definovaná i samotná výše náhrad. Zde se opět může uplatňovat zásada, že dohodnuté závazky nesmí zkracovat práva a požadavky jednotlivých stran dle § 23 odst. 1 ZP. Výše náhrad proto může být pouze vyšší, než stanovuje zákon. Cestovní náhrady jsou definovány jakožto stravné dle § 163 ZP. V současnosti je výše stravného stanovena na 87 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, 131 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin a 206 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin. Dále musí mít zaměstnanec při splnění nastavených podmínek zajištěné i ubytování v místě zájezdu. V kolektivní smlouvě se může i přímo dospecifikovat forma tohoto ubytování. Někdy v těchto nárocích může dojít i velmi specifickým a možná i úsměvným požadavkům. V

příloze č. 2 KS Divadla F. X. Šaldy se například uvádí "Při tuzemských i zahraničních zájezdech se zaměstnavatel zavazuje požadovat poskytovateli ubytování zajištění adekvátního ubytování pro všechny zúčastněné kolektivy (u uměleckých pracovníků i s přihlédnutím k dokonalé přípravě na umělecký výkon v zájmu kvalitní reprezentace DFXŠ). Adekvátním ubytováním se rozumí především rozměr lůžka v hotelovém pokoji, pro nemanželské páry bude poskytnuto především oddělené lůžko, pokud nebude na hotelu možnost oddělených lůžek, musí dvojlůžko mít minimální rozměr 180*200 cm. Plánovaná doba odpočinku v hotelu není kratší než 8 hodin." V rámci zájezdu však mohou zaměstnanci požadovat například i uhrazení cestovního pojištění při zájezdech do zahraničí či další náhrady spojené s cestou. Specifikována může být i samotná cesta na divadelní zájezd, kdy si mohou zaměstnanci se zaměstnavatelem domluvit, kde je výchozí místo odjezdu či příjezdu nebo kolik zastávek na občerstvení musí být zaměstnancům umožněno během cesty. Například v KS Městského divadla Mladá Boleslav: "Zájezdová představení, kde vozidlo jede z MB přes Prahu a nazpátek se vrací stejnou cestou, je nutné sjednat s pořadatelem a dopravcem, aby bus jel v nočních hodinách tj . od 23:45 přes centrum a umožnil vystoupení pražských herců a služeb na zastávce I. P. Pavlova, kde je dopravní uzel většiny nočních spojů." V divadelních kolektivních smlouvách se v rámci zájezdové činnosti dále objevují například požadavky na dopravce – vybavení autobusu nebo mikrobusu, požadavek na zajištění dopravy v případě odjezdu nebo příjezdu zaměstnanců v nočních hodinách, nebo zajištění garberoby a kostýmů již v rámci samotného ubytování. Podoba zájezdů se tak nad rámec zákoníku práce může v kolektivní smlouvě vyspecifikovat dle potřeb divadelního provozu. Je však na rozhodnutí a zdravém rozumu zaměstnanců a zaměstnavatelů, jak detailní požadavky v rámci KS budou požadovat.

4.3 Odměňování a plat

S ohledem na zkoumanou skupinu divadel zřizovaných jakožto příspěvkové organizace se v této podkapitole zaměřím na plat a možné příplatky, které dovolují kolektivní smlouvy upravovat.

Plat dle § 109 odst. 1 společně se mzdou a odměnou z dohody přísluší zaměstnanci za vykonanou práci. V odstavci 3 tohoto paragrafu je určeno, že plat, na rozdíl od mzdy náleží zaměstnancům u zaměstnavatele, kterým je stát, samosprávný celek,

či příspěvková organizace a další. Plat je určen dle § 122 ZP dle minimální a zaručené mzdy, platových tarifů a příplatků za práci. Minimální a zaručená mzda jsou schvalovány Vládou ČR skrze její nařízení. Stejně je tomu u platových tarifů, které jsou tvořeny platovou třídou a platovým stupněm. Do platových tříd jsou rozděleny jednotlivé typy profesí dle nařízení vlády ČR, kde jsou určeny i předpoklady pro výkon profese, odstupňování dle složitosti, namáhavosti práce a odpovědnosti zaměstnance. Výše platového stupně zaměstnance je ovlivněna praktickými zkušenostmi a nabytými poznatky zaměstnavatele při výkonu práce, zjednodušeně řečeno praxí. Tato nařízení vlády jsou souhrnně nazvané katalogy prací a jsou vydávány Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Určení platu je možné specifikovat v kolektivní smlouvě či v interním předpisu za předpokladu, že uplatněné nároky jsou v mezích zákonných předpisů určených Zákoníkem práce.

Specifikací určení platu rozumějme především zařazení pracovních pozic vykonávaných v rámci dané firmy do konkrétních platových tříd dle posouzení náročnosti pracovní pozice. Zaměstnanci mohou nárokovat vůči zaměstnavateli možnost přeřazení profesí do vyšších platových tříd, pokud dokáží argumentovat vyšší náročností práce, než jak jí vykládá platová třída, do které jsou zařazeni. Tyto požadavky mohou být součástí vyjednávání kolektivní smlouvy či jejích příloh a často při jejich vyjednávání může dojít ke sporům. Zvláště pak u profesí, které jsou vykonávány v divadelním prostředí, kde katalog práce často uvádí vágní definice.

Příplatky za práci

Důležitou součástí platů jsou pro zaměstnance odměňovaných platem příplatky za práci – pohyblivé složky platu. Ty stanovuje vedoucí či zaměstnavatelem pověřený nadřízený zaměstnanec. Příplatky můžeme rozdělit na fixní a pohyblivé. Mezi fixní příplatky bych zařadil příplatek za noční práci ve výši 20 % hodinového výdělku a příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 25 % hodinového výdělku⁵⁶. Pohyblivými příplatky se dají nazvat příplatek za vedení, příplatek za ztížené pracovní prostředí, osobní příplatek a odměna.

56 § 125 a 126 ZP

Příplatek za vedení je určen vedoucímu zaměstnanci a je rozdělen do 4 stupňů dle náročnosti vedoucí funkce. Výše příplatku za vedení se nachází v rozpětí od 15 do 60 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v dané platové třídě. Příplatek za ztížené pracovní prostředí může být poskytnut nejméně ve výši 5 % základní mzdy. Ztíženým prostředím je myšleno prostředí, ve kterém je zaměstnanec vystaven mimo jiné zvýšené prašnosti, vibracím, hluku či nebezpečným látkám. V divadelním prostředí by tento příplatek mohl být uplatňován především v prvních třech jmenovaných situacích – zvýšená prašnost například při výkonu profesí jako jevištní technik či osvětlovač, hlučné prostředí u uměleckých i umělecko-technických profesí. Ztížené pracovní prostředí musí být doloženo znaleckými posudky dle stanovených parametrů v § 111 odst. 2 ZP. Osobní příplatek a odměna jsou určeny zaměstnancům, kteří vykonávají svou práci s dlouhodobě velmi dobrými výsledky. Osobní příplatek může dosahovat až do výše 50 % platového tarifu a je vyplácen měsíčně. Odměna je vyplacena jednorázově a o její výši rozhoduje zaměstnavatel.

Výše a metodika ohodnocení zaměstnance skrze příplatek může být specifikovaná právě v kolektivní smlouvě či interním předpisu, který prochází schvalováním i ze strany zástupců zaměstnanců. Tato specifika se budou měnit dle pracovní náplně skupin zaměstnanců a dosažitelných či hodnotitelných cílů nad rámec pracovního úvazku. V divadelních kolektivních smlouvách můžeme najít několik případů zvláštních příplatků.

Jako příklady těchto příplatků mohu uvést rolovné či rolné, neboli příplatek za vytvoření především hlavní role, vyplácené jako jednorázová odměna uměleckému zaměstnanci. Podobně se může jednat o odměnu za záskok či třetí výkon neboli výkony, které přesahují rámec pracovní náplně nebo pracovní doby zaměstnance a vyžadují po něm zvýšené pracovní nasazení. V rámci uměleckých profesí se může uvažovat i o příplatcích pro členy hudebních těles, orchestru a sboru, v případě provedení náročných hudebních děl. To samé platí i pro členy uměleckých souborů baletu při provádění choreografií vysoké umělecké hodnoty a technické náročnosti.

Při odhlédnutí od uměleckého kontextu může být odměňování zaměstnanců stanoveno i v kontextu doby, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval

neboli pracovního jubilea, v případě životního jubilea zaměstnance nebo jeho odchodu do starobního důchodu.

4.4 Péče o zaměstnance

V této části se kolektivní smlouvy více věnují možnostem pro lepší podmínky na pracovišti ze sociální stránky. Nejvíce sem spadají témata sociální a finanční podpora zaměstnanců, kdy může být nastaveno poskytování bezúročných drobných půjček v rámci FKSP nebo možnosti čerpání fondu na kulturní, sportovní a jiné požitky. Dále zde najdeme například možnosti pro odborný rozvoj zaměstnanců a jejich další vzdělávání případně speciální pracovní podmínky pro zaměstnance v různých sociálních situacích. Zde se jedná například o možnosti odmítnutí pracovních cest v případě, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně se stará o dítě do určitého věku. To může například ovlivnit zájezdovou činnost divadla, kdy při některém typu nastavení může nastat situace, že zaměstnanec musí schválit svou pracovní cestu, když se stará o dítě jako takzvaná osamělá osoba. Velmi častým bodem jsou zde i podmínky pro stravování zaměstnanců. Zda je uplatňováno skrze formu závodního stravování nebo stravenek, je již na konkrétní instituci a kontextu.

Fond kulturních a sociálních potřeb

Fond kulturních a sociálních potřeb je definován vyhláškou Ministerstva financí ČR č.114/2002. Vyhláška stanovuje povinnost zřízení FKSP, jeho financování a účely, kvůli kterým je zakládán.

FKSP je zřizován ve státních podnicích, organizačních složkách státu, příspěvkových organizacích státu a příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávami státu – kraji a městy. Poslední dvě možnosti jsou aplikovatelné na divadla, která jsou v současné době zřizována jako příspěvkové organizace. V kontextu České republiky se jedná o všechna vícesouborová divadla s výjimkou Severočeského divadla opery a baletu v Ústí nad Labem, které je zřizováno jako společnost s ručením omezeným 100procentně vlastněná městem. Dále se pak jedná o všechna divadla, která se neřadí do tzv. nezávislé scény a nejsou primárně financovaná grantovými a dotačními tituly na provoz či projektovou uměleckou činnost.

Základním vkladem do fondu jsou dle § 2 odst. 2 I) a II) 2 procenta ze všech nákladů na mzdové ohodnocení, náhrad mzdy a odměn za pracovní pohotovost a další přídělky ze zisku. Ty jsou stanovené zaměstnavatelem a je o nich rozhodnuto dle výsledků hospodaření. Dalšími typy vkladů mohou být pojistná plnění vztahující se k majetku fondu či peněžní a jiné typy darů určené přímo fondu. Poslední variantou podpory jsou příjmy z pronájmu sportovních a rekreačních zařízení provozovaných či podporovaných z rozpočtu fondu.

Odborové organizaci náleží právo na spolurozhodování o financování fondu a nakládání s jeho majetkem. Toto může být domluveno ve vnitřním předpisu či právě kolektivní smlouvě.

Alokace financí v rámci FKSP se může stahovat na oblasti vyjmenované ve vyhlášce č. 114/2002 v odst. 4 až 14. Jedná se o příspěvek na provoz mateřské školky nebo jiných typů dětských skupin v rámci organizace, nákup vitamínových prostředků, dioptrických pomůcek, preventivní péče v rámci dentální hygieny či očkování proti infekčním nemocem, a to i pro rodinné příslušníky zaměstnance. Dále na pořízení hmotného majetku pro kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců, příspěvek na dopravu zaměstnanců do zaměstnání. Tyto body dle zkoumaných kolektivních smluv nejsou výrazně využívány. Kategorie, ve které přináležejí větší část alokovaných peněz, jsou dále jmenované.

Zápůjčky na bytové účely jsou určeny na zakoupení bytové jednotky či jiné nemovitosti za účelem bydlení či složení členského příspěvku v SVJ či bytovém družstvu. Výše zápůjčky nesmí překročit 300 tisíc Kč na jednoho zaměstnance a musí být splacena nejpozději do 10 let a v případě ukončení pracovního poměru musí být splacena do 6 měsíců. Půjčky jsou bezúročné a musí být poskytnuty jako přímá úhrada na dané účely.

Podpora stravování zaměstnanců může být poskytnuta ve dvou formách. Za prvé jako příspěvek na stravování ve formě stravenek či stravenkových karet či jako přímá podpora firemního stravování na k tomu určené provozovně. To je upraveno i v § 237 ZP, ve kterém je zmíněna možnost poskytnutí stravování zaměstnanců i v případě čerpání dovolené a mimo jejich pracovní dobu.

Sociální výpomoci a zápůjčky jsou poskytovány ve formě jednorázové sociální výpomoci do výše až 30 tisíc Kč nebo smlouvou o bezúročném zápůjčce až do výše 50 tisíc Kč. Tato zápůjčka nemá na rozdíl od zápůjčky na bytové účely jasně definované podmínky vrácení dané částky, protože u ní lze předpokládat zhoršenou sociální situaci zaměstnance a je proto na jednotlivých stranách, jakou si určí splatnost a další náležitosti zápůjčky.

Často využívanými možnostmi ze strany zaměstnanců jsou pak následující body. Kulturní a sportovní vyžití zaměstnanců může být poskytováno skrze zakoupení vstupenek, přímou peněžní podporu nebo skrze kulturní a sportovní benefity ve formě karet Multisport a Eden Red a jim podobných. Možnost příplatku na penzijní či životní pojištění zaměstnanců je dle domluvy možné z FKSP podpořit až do výše 100 respektive 50 procent měsíčního poplatku.

Často využívaným benefitem z FKSP jsou i různé formy darů zaměstnancům k jejich ať už pracovním či životním výročím - 20 let v úvazku u zaměstnavatele a dále každých 5 let či dosažených 50 let a následujících 5 či 10 let dle dohody. Smutnou, avšak možnou variantou je příspěvek na smuteční kytici či smuteční věnec v případě skonu zaměstnance.

4.5 Skončení pracovního poměru

Odborové organizace se z pozice zástupců zaměstnanců snaží vytvářet i podmínky předcházející náhlému ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, případně podmínky pro zmírnění dopadů ukončení pracovního poměru. Zástupci odborových svazů potvrzují, že téma skončení pracovního poměru je v případě sociálního dialogu jedním z nejvíce sledovaných.⁵⁷

Skončení pracovního poměru může nastat dvěma způsoby – vypršením doby platnosti pracovní smlouvy⁵⁸ nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele či zaměstnance⁵⁹ nebo jejich dohodou. V kontextu předcházení náhlého ukončení pracovního poměru odborovým organizacím vyjednávání dle práva na projednání a informování je povinností zaměstnavatele informovat zaměstnance s

⁵⁷ Dle provedených rozhovorů s předsedy HA, UOH ČR, a OAD a místopředsedkyní OSPKOP ČR

⁵⁸ Dle § 65 ZP

⁵⁹ Dle § 51 a následujících ZP

dostatečným předstihem o případném snižování počtu zaměstnanců z ekonomickým či jiných důvodů, případně tyto okolnosti projednat a nabídnout zaměstnanci či více zaměstnancům z důvodu nedostatečné kvalifikace přeřazení na jinou pracovní pozici v rámci zaměstnavatele. Toto opět potvrzuje nutnou roli detailní specifikaci těchto práv v kolektivní smlouvě a jejich vymáhání pro případ nečinnosti zaměstnavatele.

V případě ukončení pracovní smlouvy výpovědí ze strany zaměstnavatele náleží zaměstnanci odstupné, jehož výše je určena dle § 67 ZP jako jednonásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobek jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. Navýšení odstupného může být smluveno v kolektivní smlouvě a dochází k němu především pro případy působení zaměstnanců po dobu delší než stanovuje zákoník práce. V divadelním prostředí je tento bod kolektivní smlouvy dle Bertholda Kaupy, předsedy OAD ČR, důležitý především k zajištění věkově starších zaměstnanců při změně vedení, ať už uměleckých nebo provozních úseků s ohledem na častou turbulentnost personálních rozhodnutí nových vedoucích pracovníků. Příkladem mohou být smluvené výše odstupného v pražském Národním divadle: "...dohodou z výše uvedených důvodů přísluší zaměstnanci odstupné v příslušné výši dle § 67 ZP, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trvá méně než 10 let. Zaměstnancům náleží odstupné, jejichž pracovní poměr trvá: 10 let a výše – pětinásobek průměrného výdělku, 20 let a výše – sedminásobek průměrného výdělku, 30 let a výše – osminásobek průměrného výdělku, 35 let a výše – desetinásobek průměrného výdělku." Průměrným výdělkem se dle § 67 odst. 3 ZP rozumí průměrný měsíční výdělek. Z pohledu zaměstnavatelů však toto ujednání může výrazně zvyšovat personální náklady a nutit je tak k vyčkávání například do doby, kdy zaměstnanec bude moci začít čerpat řádný důchod. Výše odstupného nad rámec zákoníku práce se liší u každého zaměstnavatele dle smluvených podmínek.

4.6 BOZP

Ochrana zdraví zaměstnance a zajištění poučení o BOZP jsou dle § 103 ZP⁶⁰ jednou z povinností zaměstnavatele. Výchozí legislativou pro BOZP je pak zákon 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upřesňující podmínky, které zaměstnavatel musí splnit mimo jiné v rámci uspořádání pracovního prostředí proto, aby bylo bezpečné pro zaměstnance. Z těchto dvou legislativních pramenů následně může vycházet vyjednávání bodů kolektivní smlouvy. V rámci bezpečnosti a ochrany zdraví se může v kolektivních smlouvách postupovat dvěma směry. Za prvé se může kolektivní smlouva odkazovat na obecné podmínky pro dodržování BOZP na pracovišti bez dalších podmínek pro zaměstnavatele. Za druhé může být blíže určeno zajišťování podmínek BOZP více specificky a opět s přihlédnutím na specifické pracovní pozice v divadle. V kontextu divadelního provozu je bezpečnost práce důležitým tématem, protože divadelní prostředí nabízí pro zaměstnance velké množství hrozeb. Namátkou se jedná o prašné prostředí, práce ve výškách, tmu na jevišti, zvýšenou teplotu na pracovišti, otevřený oheň, práci v blízkosti elektrických zařízení, kluzké povrchy a podobně. V kolektivních smlouvách je často bezpečnost práce zmiňována s odkazem na platnou legislativu a nejčastěji specifikuje termíny plnění povinností zaměstnavatele v této oblasti. Další specifikace předcházení ohrožení zdraví zaměstnance je uváděna v pracovním řádu zaměstnavatele. Zde se doporučuje odborové organizaci využít právo na projednávání plynoucí ze Zákoníku práce.

4.7 Umělecko-provozní záležitosti

Specifikem divadelního provozu můžeme nazvat takzvané umělecko-provozní záležitosti. Z názvu jasně vyplývá, že se jedná o specifikaci pracovních procesů v rámci divadla. U těchto procesů můžeme najít oporu především v Zákoníku práce a jedná se především o přizpůsobení konkrétních pracovních postupů na danou instituci. V podnicích jiných průmyslů tyto podmínky můžeme najít také, ale samozřejmě specifikované ve zcela jiném kontextu.

Mnohá divadla mají v kolektivních smlouvách zakotven proces informování zaměstnanců o nadcházejících událostech a proces zveřejňování divadelního kalendáře neboli fermanu. Ten je zveřejňován dle procesu plánování jak divadelní

60 Tuto oblast § 103 velmi podrobně specifikuje

sezony, tak i od ní odvislých dílčích procesů k naplnění daného plánu. Odborové organizace tak využívají svého práva na informování a případně i na projednání. To však v pouze případě, že je v kolektivní smlouvě sjednán spolurozhodovací proces spjatý například s uměleckým programem – například v podobě zástupců zaměstnanců vyslaných do umělecké souborové rady. Odborové organizace také mohou komentovat zveřejněný plán v případě nedostatku pracovních sil či přetěžování zaměstnanců. Tento proces ale často probíhá na dílčích plánovacích schůzích a názor odborové organizace je pak spíše obranným mechanismem chránícím zaměstnance či jejich skupiny před významným pracovním přetěžováním. Podobně mohou odborové organizace po zaměstnanci s předstihem požadovat obsazení inscenací a případně jej komentovat s ohledem na pracovní využití zaměstnanců.

Specifickou kategorií jsou náhrady za opotřebení vlastního náradí, o kterých mluví § 190 ZP. Ten stanovuje, že pokud zaměstnavatel sjedná, popřípadě vnitřním předpisem stanoví nebo individuálně písemně určí podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebení vlastního náradí, zařízení nebo jiných předmětů potřebných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnutých, stanovených nebo určených podmínek. Tohoto paragrafu divadelní kolektivní smlouvy využívají při nárokování náhrady pro zaměstnance hudebních těles či orchestrů za opotřebení hudebních nástrojů a v některých případech i jejich oblečení využívaného v rámci představení. V tomto případě zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců vytvoří nejčastěji tabulku zahrnující všechny nástroje, které používají členky a členové hudebního tělesa, a stanoví částku za jejich amortizaci za jeden výkon. Ta se odvíjí od typu hudebního nástroje a četnosti potřebných oprav či míry opotřebení vznikajícího využíváním daného nástroje. Náhrada je nejčastěji vyplácena měsíčně podle počtu výkonů – představení, které zaměstnanec v měsíci odehrál. Zaměstnavatel se většinou zavazuje i k uhrazení jednorázových příspěvků na generální opravu nástroje po uplynutí dohodnuté doby. Ta se opět odvíjí od typu používaného nástroje.

V případě náhrady za ošacení orchestru se může postupovat stejně jako s amortizací nástrojů a vyplácí tedy poměrnou částku za každý výkon. Případně se zaměstnavatel může zavázat, že zaměstnancům přispěje po uplynutí stanovené doby na oblek či večerní šaty. Ošacení mohou zaměstnanci také nárokovat na

základě § 104 ZP odst. 2, který říká, "V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv." Tento paragraf může být použit pro ošacení hudebníků, ale především i zaměstnanců jevištní techniky či jiných technických profesí. V kolektivní smlouvě či jejích přílohách je následně uvedena částka, kterou mohou zaměstnanci pro potřeby zakoupení pracovního oděvu využít. Případně se zaměstnavatel zaváže, že tyto oděvy dodá zaměstnancům on.

4.8 Závěrečná ustanovení

V závěrečných ustanoveních dochází k souhlasu obou stran k dodržování nařízení a souhlasu se závazky. Může se zde určit, jakým způsobem a v jakém časovém horizontu seznámí zaměstnavatel zaměstnance se zněním kolektivní smlouvy a jejím plněním. Dále se zde mohou nastavit podmínky pro možnosti úpravy kolektivní smlouvy. To je velmi důležité pro případ, kdy by jedna ze stran chtěla měnit podmínky ve velkém rozsahu a mohlo by to znamenat přechod do sociálního sporu. Tyto podmínky o změně v průběhu účinnosti smlouvy se proto musí vyjednat s co nejvhodnějšími lhůtami pro navržení změny a odpovědi druhé strany na předložené změny. Zároveň mohou podmínky obsahovat mechanismy předcházení sporu.

5 Kolektivní smlouvy vyššího stupně s přihlédnutím k divadelnímu prostředí

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou v divadelním, ale i celkově v uměleckém prostředí v podstatě nevyužívaným institutem. Dokazuje to jejich neexistence dle katalogu zveřejněných kolektivních smluv vyššího stupně Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jak jsem popisoval dříve, tyto smlouvy by měly zajistit základní podmínky pro pracovníky celého pracovního odvětví a svou nadřazeností v hierarchii vymahatelnosti požadavků. Z předchozího popisu divadelního provozu se dá však vytušit, že každá divadelní instituce je vcelku unikátním provozem, který potřebuje přizpůsobovat svůj provoz dle svých potřeb. Divadla mají rozdílný počet divadelních budov, jiné potřeby pro pracovní nasazení svých zaměstnanců či jinak nastavené podmínky odměňování zaměstnanců za jejich výkony. Při zkoumání možností vzniku KSVS pro divadelní provozy jsem narazil pouze na jediný neúspěšný pokus o její vyjednání. Jednání dlouhodobě iniciuje Unie orchestrálních hudebníků ČR v čele s Jiřím Dokoupilem. Jednání se vedou od roku 2008 do současnosti, naposledy zkrachovala v únoru roku 2020. Do jednání vstupuje UOH a Asociace symfonických orchestrů a sborů ČR. Předseda ASOPS Roman Dietz popisuje jednání takto: "Hlavním smyslem je sjednotit práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů pro orchestrální tělesa v ČR, dále pak stanovit terminologii, například specifické pojmy „frekvence“, „střídačka“ atp. pro jednání s nadřízenými orgány a státní správou a další podrobnosti, například uplatnění § 317 ZP, tedy práce z domova, podmínky činnosti, náhrady zaměstnancům či pracovní dobu hudebníků aj. Hlavním iniciátorem podepsání KSVS byla UOH, ASOPS pro své členy KSVS nevyžadoval. Pokud by však k dohodě došlo, požadavky z naší strany byly, aby KSVS byla pokud možno co nejméně obsáhlá, víceméně formální a neobsahovala podrobnosti a specifika, které by znemožňovaly činnost členů ASOPS, zvláště s ohledem na velmi rozdílné podmínky činnosti a financování menších regionálních orchestrů vůči velkým filharmoniím." Návrhů kolektivní smlouvy vzniklo dle předsedů několik desítek⁶¹, v rámci jednání byl přizván i mediátor a v některých fázích se zapojil i vyslaný zaměstnanec MPSV ČR, ke kompromisu se však nikdy nedošlo.

61 Bohužel ani jedna ze stran jednání nebyla svolná k poskytnutí jediného z těchto návrhů pro účel zkoumání pro potřeby této práce.

Z tohoto příkladu se dá vyvodit, že pokud by měla kolektivní smlouva vznikat v divadelním prostředí, vznikala by proto jednotlivé typy především uměleckých profesí. Nikdo z mnou oslovených zástupců odborových svazů však neavizuje, že by zaznamenal snahy o vytvoření kolektivních smluv od žádných ze zástupců členů jejich základních organizací. Všechny požadavky jsou v tuto chvíli řešeny nejvýše na úrovni podnikové.

Závěr

Kolektivní smlouvy mohou být velmi dobrým nástrojem jak pro zaměstnance, tak i jejich zaměstnavatele ve chvíli, kdy je třeba vyjasnit provoz dané instituce a blíže specifikovat požadavky stran pro zvýšení efektivity provozu. Má práce si dala za cíl odhalit všechny možnosti, které zástupcům zaměstnanců a zaměstnavatelům kolektivní smlouvy nabízí a v jaké míře je mohou využívat. Ty jsou primárně spjaté se zákonnými možnostmi vyplývajícími ze Zákoníku práce. Sdružování zaměstnanců do odborových organizací, které je jednou z podmínek pro zahájení vyjednávání kolektivní smlouvy tak dává silnou výchozí pozici pro prosazení zájmů zaměstnanců vůči zaměstnavateli.

Kolektivní smlouvy v divadelním prostředí jsou nástrojem, který usnadňuje úpravu pracovních podmínek zaměstnanců často specifického provozu v souladu se Zákoníkem práce. Pro divadelní provoz se nejčastěji upravovanými oblastmi stávají podmínky pro vznik pracovního úvazku a jeho forma, zvláštní povaha práce u uměleckých profesí a s tím spojené termínované pracovní úvazky, pracovní doba uměleckých a umělecko-technických složek a pracovní cesta nebo zájezdová činnost. V neposlední řadě kolektivní smlouvy řeší i odměňování zaměstnanců a péče o ně ze strany zaměstnavatele. Různé benefity a odměny plynoucí z těchto dohod často mohou zvýšit konkurenceschopnost příspěvkových organizací na pomyslném uměleckém trhu práce, kde kvalitní umělci pracovníci – především herci a herečky – dávají přednost lépe placeným projektům před divadly zřizovanými jako příspěvkové organizace a primárně operujícími s tabulkovými platovými třídami. Věřím, že má práce tato specifika provozu podrobně popsala a zároveň čtenáři či badateli nabídne možnosti jejich uplatnění ať už v divadelním či v podobném uměleckém provozu.

Použité prameny a literatura

Právní předpisy

Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon 2/1993 sb.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat z roku 1948, Zákon č. 489/1990 Sb.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod z roku 1950, Zákon č. 209/1992 Sb.

Směrnice Evropského parlamentu A Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství

Zákon č. 83/1990 Sb. Občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 262/2006 sb. Zákoník práce

Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Nález č. 116/2008 Sb.

Nařízení vlády č. 399/2017 Sb. - změna katalogu prací 2017

Vyhláška č. 114/2002 Sb., Vyhláška Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb

Literatura

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

TRÖSTER, Petr. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-644-0.

PICHRT, Jan. *Kolektivní vyjednávání, aneb, Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2007. Praktický komentář. ISBN 978-80-254-0828-5.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2008. Praktický komentář. ISBN 978-80-90391-77-2.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo: učební manuál*. 4., dopl. a přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-807-4001-864.

HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-807-2392-339.

HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2007. Právo pro praxi. ISBN 978-802-4719-870.

DOBIÁŠ, Zdeněk, Zdeněk KOLÁŘ a Alena PAUKRTOVÁ. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích: Učební text č. 15*. Praha: ČMKOS a ASO ČR, 2010.

ČORNEJOVÁ, Helena. *Problematika odměňování a financování sociálních výdajů a dalších zaměstnaneckých výhod (benefitů) v organizacích veřejných služeb a správy*. Praha: ČMKOS a ASO ČR, 2010.

Kolektivní smlouvy a interní předpisy

Centrum experimentálního divadla Brno – interní předpisy

Divadlo F. X. Šaldy, kolektivní smlouva platná od r. 2015

Divadlo Na zábradlí, kolektivní smlouva platná od r. 2013

Městská divadla pražská, kolektivní smlouva platná od r. 2017

Městské divadlo Brno, kolektivní smlouva platná od r. 2017

Městské divadlo Mladá Boleslav, kolektivní smlouva platná od r. 2020

Moravské divadlo Olomouc, kolektivní smlouva platná od r. 2017

Národní divadlo Praha, kolektivní smlouva platná od r. 2018

Slezské divadlo Opava, kolektivní smlouva platná od r. 2012