

Autonomie smluvní vůle na příkladu paušalizace příplatků v kolektivní smlouvě¹

Freedom to Shape the Language of Collective Agreement Analysed on a Case of Sum Payments

Martin Štefko

Abstract: Lump-sums payments are used as a touchstone to consider current statutory rules on extra payments for services which were performed outside scheduled work hours, rendered on Saturdays or Sundays or done throughout nights. In his paper, the author claims that respective rules are morally ambiguous and legally complex. They seem to privilege trade unions to harm non-unionized workers. However, trade unions are not able to secure their financial interests as well; they cannot opt out “free riders”.

Key Words: Labour Law; Labour Code; Wage; Statutory Bonuses; Freedom to Shape Contract; the Czech Republic.

Abstrakt: Paušalizace zákonných příplatků za práci přesčas, práci v sobotu či v neděli a práci v noci představuje pomyslný zkušební kámen autonomie smluvní vůle, jak je regulována v Zákoníku práce. Autor ve svém příspěvku zpochybňuje udržitelnost stávajícího řešení, kdy vedle nejasného jazykového znění Zákoníku práce mohou odborové organizace jednat k tíži třetího a nejsou se schopny bránit proti „černým pasažérům“.

Klíčová slova: Pracovní právo; Zákoník práce; odměna; zákonné příplatky; autonomie smluvní vůle; Česká republika.

Úvod

Mezinárodní standardy ujednané na úrovni Mezinárodní organizace práce ukládají, aby podpora kolektivnímu vyjednávání byla jedním z klíč-

¹ Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Univerzity Karlovy a je advokátem v Kocián Šolc Balaščík, advokátní kancelář, s.r.o. Příspěvek vznikl za podpory a v rámci grantového projektu Grantové agentury České republiky reg. č. 17-03398S „Mezinárodní organizace práce a její význam pro rozvoj sociálního práva v Evropě“. Autor děkuje za cenné podněty a konzultace poskytnuté k tomuto tématu ze strany odborníka Miloše Lacka z Právnické fakulty Trnavské univerzity.

vých úkolů Mezinárodní organizace práce.² V souladu s tímto cílem Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat³ ukládá členským státům i České republice přijmout „opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“⁴

Základním přesvědčujícím nástrojem ve všech zemích zůstává, pochopitelně, úspěšná stávka. Zaměstnavatel je veden právě hrozbou stávky ke sjednání kolektivních smluv s cílem dosáhnout sociálního smíru v závodu i v odvětví. Česká republika přiznává kolektivním smlouvám právní závaznost,⁵ a tak se po roce 1989⁶ opět stala klíčovou otázkou, jakou právní sílu má kolektivní smlouva ve vztahu k zákonné úpravě pracovních podmínek, respektive ve vztahu k individuální pracovní smlouvě. Téma o to významnější, že kolektivní smlouva zavazuje i odborově neorganizované zaměstnance, čímž ambivalentně jednak neumožňuje odborům bojovat proti „neplaticím pasažérům“, a jednak posiluje postavení odborů rozhodovat o nečlenech k jejich tíži.

Cílem příspěvku je zamyslet se nad tím, zda je či není umožněno smluvním stranám kolektivní smlouvy sjednat pracovní podmínky odchylně od zákona, a to na příkladu paušalizace (tj. zprůměrování, či též snížení/krácení) zákonných příplatků za práci přesčas, v sobotu, v neděli a v noci u členů i nečlenů odborové organizace, která působí u zaměstnavatele. Jakkoliv ustanovení § 4a Zákoníku práce⁷ podporuje větší rozměr

² Článek 3 Deklarace o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce, tzv. Filadelfské deklarace. Srovnej Závěr č. 933. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 259. ISBN 978-80-86809-64-9.

³ Úmluva byla publikována pod č. 489/1990 Sb.

⁴ Článek 4 Úmluvy č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, publikované Sdělením č. 470/1990 Sb. i v úmluvě č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání z roku 1981.

⁵ V zemích, kde kolektivní smlouva není považována za smlouvu zavazující zaměstnance, je dodržování této kolektivní smlouvy i vůči zaměstnancům vynucováno donucením ze strany odborové organizace.

⁶ Před rokem 1989 musela i dle zákonné dikce kolektivní smlouva odpovídat nejen právní úpravě, ale též zájmům společnosti. Srovnej ustanovení § 20 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění do 31. ledna 1991.

⁷ Blíže viz *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v platném znění*.

autonomie smluvní vůle i v případě kolize s dispozitivními, či dokonce kogentními ustanoveními pracovněprávních předpisů, je zde též ustanovení § 23 odst. 1 druhá věta Zákoníku práce, které stíhá krácení práv zaměstnanců nicotností. V rámci odpovědi na vytčenou aplikační otázku bude nejprve analyzována úprava odměňování za práci a autonomie smluvní vůle u kolektivních smluv. Následně bude přikročeno ke zkoumání paušalizace zákonných příplatků včetně praktických doporučení.

1 Odměna za práci

Mzda je dle Zákoníku práce peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda náleží těm zaměstnancům, kterým nenáleží plat. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Při sjednání mzdy musí být respektovány Zákoníkem práce stanovené limity.

Zaměstnavatel je povinen dodržovat minimální mzdu, která tak je nejnižší přípustnou výší odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda, a to ani v případě nekvalitního výkonu práce. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Základní sazba minimální mzdy je stanovena v Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění.

Zaměstnavatel je povinen dodržovat též nejnižší úroveň zaručené mzdy, ledaže kolektivní smlouva obsahuje mzdovou úpravu.⁸ Posledním limitem, který je nutno dodržovat, je zásada, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracov-

⁸ Srovnej například Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2017 – 2020 mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky. In: *Odborový svaz ECHO* [online]. 2019. 13 s. [cit. 2019-07-04]. Dostupné z: <https://www.os-echo.cz/uplo-ads/KSVS-chemie-2017-2020.pdf>.

ních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Zaměstnavatel musí dále zaměstnanci přiznat mzdu v souladu se zavedeným mzdovým systémem. Pro zaměstnance je důležité, že zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis (ustanovení § 113 odst. 4 Zákoníku práce). Zaměstnavatel je dále povinen zaměstnance písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru, o způsobu odměňování (ustanovení § 37, a dále ustanovení § 287 odst. 1 písm. a) a odst. 2 písm. d) ve spojení s § 276 odst. 1 Zákoníku práce). Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

Je na zaměstnavateli, jaký mzdový systém a mzdovou formu pro odměňování zaměstnanců zvolí. Zaměstnavatel je však omezen při určování mzdového systému pěti povinnými příplatky, které musí poskytovat. Jedná se o příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (v základním uspořádání se zaměřením na výši příplatků):

- ✚ příplatek za práci přesčas činí 25 % průměrného výdělku;
- ✚ příplatek za práci ve svátek činí 100 % průměrného výdělku;
- ✚ příplatek za práci v noci činí 10 % průměrného výdělku;
- ✚ příplatek za práci v sobotu a v neděli činí 10 % průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví Zákoník práce v ustanovení § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Náhradní volno je možné na základě výslovné dohody poskytnout v pozdější lhůtě než 3 měsíce (nejvýše doporučujeme 12 měsíců). Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnáva-

cím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákoník práce již nepřevzal úpravu, dle které náhrada mzdy za svátek nepřisluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

Noční prací je práce konaná v noční době; noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou.

2 Kolektivní smlouva a autonomie smluvní vůle

Kolektivní smlouva je výsledkem kolektivního vyjednávání, procesu vymezeného v Úmluvě č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání.⁹ Ve smyslu článku 1 odst. 2 Listiny je tento pojmový přístup respektován též Českou republikou. Kolektivní smlouva byla již prvorepublikovou československou doktrínou a následně též judikaturou klasifikována jako smlouva soukromoprávní. Důvodem byl, a i dnes zůstává majetkový předmět kolektivní smlouvy. Smluvní stranou jsou jen odborové organizace a zaměstnavatelé, respektive jejich spolky.¹⁰ Preference odborových organizací jako výlučného zástupce zaměstnanců není jediné mezinárodně uznávané legitimní řešení, je však v souladu s mezinárodními standardy. Odborové organizace nesmí být znevýhodněny oproti jiným voleným zástupcům.¹¹

⁹ Úmluva byla publikována pod č. 54/2018 Sb.m.s.

¹⁰ Dle ustanovení § 23 odst. 2 Zákoníku práce může být účastníkem kolektivní smlouvy zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací. Podle kategorie smluvních stran (nikoliv obsahu) pak Zákoník práce rozlišuje kolektivní smlouvu podnikovou a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004*. Dále srovnej *Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 3. 2005, sp. zn. II. ÚS 493/04*.

¹¹ Srovnej Závěr č. 945 a násl. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 263. ISBN 978-80-86809-64-9.

Pokud se jedná o normativní ustanovení, pak smluvní strany kolektivní smlouvy v soukromoprávním ujednání regulují vzájemné vztahy, na které se, dle našeho názoru, podpůrně použije obecná úprava smlouvy ve prospěch třetího. Uvedené soukromoprávní pojetí platí i pro kolektivní dohodu dle stávající aplikační praxe k Zákonu o státní službě. Dojde-li však k extenzi kolektivní smlouvy vyššího stupně, pak vzniká veřejnoprávní opatření obecné povahy. I když se svou podstatou stále jedná o soukromoprávní smlouvu, extenze probíhá ve správním řízení a opatření jako takové je přezkoumatelné v soudním řízení správním.

Mezinárodní organizace práce již od počátku ve svých úvodních instruktážních materiálech považuje za akceptovatelný jak přístup, kdy zákonodárce kolektivní smlouvy ignoruje, tak případ, kdy kolektivní smlouvy musí respektovat zákonnou úpravu pracovních podmínek.¹²

Pro české země je tradiční přístup takový, že kolektivní smlouva je považována za právně závaznou, byť v době nesvobody a po roce 1945 tento pozatek platil jen omezeně, jak může platit v totalitním systému. Pro ilustraci lze zmínit Vládní nařízení č. 330/1939 Sb. o státním řízení mzdové politiky¹³ či vysvětlení podané v Důvodové zprávě k ustanovení § 20 zákona č. 65/1965 Sb. ve znění zákona 153/1969 Sb. Je zde uvedeno: „Obsah kolektivních smluv má být podřízen hlavním úkolům oboru, podniku a závodu. Zákoník práce předpokládá, že v kolektivních smlouvách budou podle jeho ustanovení, popřípadě podle předpisů a směrnic ústředních orgánů upraveny též některé pracovní a mzdové podmínky.“¹⁴

2.1 Obecná pracovní právní úprava autonomie smluvní vůle

Český zákonodárce zaujal v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva v zásadě stejný postoj jako po roce 1989, tedy kolektivní smlouva měla být i nadále právně závazným právním jednáním s povahou formálního pramene práva. Tento postoj však byl legislativně-technicky upraven ja-

¹² Srovnej *Collective Bargaining: A Worker's Education Manual*. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 1960, s. 74 a násled.

¹³ Dle ustanovení § 5 Vládního nařízení č. 330/1939 Sb. platilo: „Nároky zaměstnancovy, plynoucí z tohoto nařízení, z vyhlášky nebo schválené úpravy, nesmějí býti jednotlivou smlouvou na újmu zaměstnancovu zkráceny, leč by k takové změně dalo souhlas Ministerstvo sociální a zdravotní správy nebo úřad jím k tomu určený.“ V podrobnostech lze odkázat na KÖSTER, W. *Sociální a pracovní právo v Čechách a na Moravě: Nejdůležitější mzdové a pracovní podmínky dělníků a zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Lidé práce, 1943, s. 27 a násled.

¹⁴ Srovnej *Zákoník práce a předpisy související*. 7. uprav. vyd. Praha: Práce, 1976, s. 52-53.

ko postoj kombinovaný, a nutno říci, příliš komplikovaný. Hlavním cílem zákonodárce bylo implementovat zásadu, že kolektivní smlouva se může odchylovat obecně od zákona v co největším rozsahu.¹⁵ Současně ovšem zákonodárce zamýšlel chránit zaměstnance pro případ, že odborová organizace by zaměstnavateli příliš ustoupila. Nakonec bylo sice přijato standardní pravidlo, že kolektivní smlouva se může odchýlit od Zákoníku práce (i jiných předpisů), pokud to není zakázáno; zákonodárce ovšem současně upravil ustanovení § 2 Zákoníku práce v původním znění četné výjimky. Ústavní soud České republiky ve svém nálezu následně považoval postoj zákonodárce za obecně správný, nicméně ustanovení § 2 odst. 1 za „pro adresáty komplikované a do značné míry i neurčité.“ Ústavní soud zákonodárci vyčetl, že smluvní strany „jsou nuceny nově zkoumat právo z hlediska, zda v obecné rovině připuštěné odchýlení se od konkrétního ustanovení zákona není zakázáno, a co víc, zda je tento případný zákaz paušální, či zda existuje toliko zákaz odchýlení se v neprospěch zaměstnance.“¹⁶

Zákonodárce dále experimentoval v koncepční novele z roku 2011 a v souvislosti s přípravou na nový Občanský zákoník též v doprovodném zákoně.¹⁷ U platné právní úpravy tato možnost (autonomie smluvní vůle) vychází z ustanovení § 1 odst. 2 a § 9 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník v platném znění. Pokud se jedná o provedení zásady v pracovněprávních předpisech, pak se úprava nakonec ustálila v podobě zachycené v ustanovení § 4, § 4a, § 23, § 28 a § 363 Zákoníku práce. Dle ustanovení § 4a odst. 1 Zákoníku práce: „*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.*“

Zákoník práce tedy autonomii smluvní vůle aplikovatelnou na základy obecného soukromého práva v ustanovení § 4a omezuje tím, že ani kolektivní smlouvou se v pracovněprávních vztazích nelze odchýlit od práva v tom rozsahu, v jakém jej zákon upravuje jako nejnižší nebo nejvyšší. I když se lze ku prospěchu zaměstnance odchýlit od ustanovení vypočtených v ustanovení § 363 Zákoníku práce, ustanovení upravující příplatky za práci přesčas, v noci, v sobotu a v neděli a ve svátek (ustanovení

¹⁵ Šlo o snahu se jednoznačně vymezit proti totalitnímu restriktivnímu přístupu v zákonu č. 65/1965 Sb. ve znění do 31. prosince 2005.

¹⁶ Blíže viz bod 194. *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.*

¹⁷ Stalo se tak v zákoně č. 303/2013 Sb.

§ 114, § 116 a § 118 Zákoníku práce) zde uvedeny nejsou. V našem případě lze oba limity demonstrovat jako minimální mzdu (kterou nesmí zaměstnavatel podkročit) a stanovenou týdenní pracovní dobu a limity práce přesčas (které zaměstnavatel nesmí navyšovat). Předmětná ustanovení lze vnímat primárně jako regulaci zákazu odchýlení se od zákona. I když zákaz odchýlení se je pojímán v poměrně značném rozsahu, jde o úpravu, která je v souladu se standardy vyplývajícími z úmluv Mezinárodní organizace práce.

Velmi problematické je však ustanovení § 23 odst. 1 druhá věta Zákoníku práce. V předmětném ustanovení Zákoník práce stanoví: „*K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládá povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.*“ Toto velmi tvrdé pravidlo nahradilo původní normu (obsaženou na stejném místě v původním znění Zákoníku práce), že kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, u níž právní následky ujednání kolektivní smlouvy v rozporu s kogentní úpravou Zákoník práce explicitně neřešil a snad ponechával regulaci obecnému soukromému právu.¹⁸ Máme za to, že se jedná o opakování zásady, že kolektivní smlouva nemůže být k tíži zaměstnanců, kteří nejsou sdružení v odborové organizaci, která takovou kolektivní smlouvu vyjednala.

Z pozice zákonodárce (z pohledu subjektivně historického výkladu) je vidět snahu chápat kolektivní smlouvu jako právní úkon, a tedy nepřednostnit ji v případě kolize s kogentním ustanovením pracovníprávních předpisů. Tak se vyslovil zákonodárce¹⁹ i odborná praxe.²⁰ Na tomto základě lze uzavřít, že české kolektivní pracovní právo obecně neuznává teorii, že by se kolektivní smlouva mohla odchylovat od kogentního ustanovení zákona, ať už ve prospěch, či v neprospěch zaměstnanců. Němec-kou teorií výhodnosti (německy *Günstigkeitsprinzip* či anglicky *Favourability Principle*) zatím české pracovní právo nepochopilo.

¹⁸ Zákoník práce tedy neobsahuje českou obdobu slovenského pravidla: „Neplatná je kolektivní smlouva v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi.“ Blíže viz ustanovení § 4 odst. 2 písm. a) *Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.*

¹⁹ Srovnej Hlavní zásady Zákoníku práce v obecné části Důvodové zprávy – bod II v kombinaci s komentářem ve zvláštní části k bodu 23, Důvodová zpráva, tisk č. 1153, Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2005.

²⁰ Například PICHRT, J. et al. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 59-60. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0; a ŠUBRT, B. *Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 7-8, s. 18 a násl. ISSN 0032-6208.

Aplikovat nicotnost na soukromoprávní ustanovení kolektivní smlouvy, jež zkracují práva zaměstnance, například právě právo na příplatek za práci v noci, je však nepřiměřené. Vhodnější se zdá dikce ustanovení § 231 slovenského Zákonníku práce,²¹ která dává možnost smluvním stranám se dohodnout odchylně ohledně práv „ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“²² Předmětné ustanovení je slovenskou doktrínou označováno za implementaci principu výhodnosti.²³ Slovenský Zákonník práce pak v ustanovení § 231 odst. 3 stíhá krácení nároků zaměstnanců neplatností.

Pokud jde o kolizi s pracovní smlouvou, pak zákonodárce navíc ne zcela jasně implementoval Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 91 z roku 1951 v článku 3, které ukládá povinnost preferovat kolektivní smlouvu též v případě kolize s pracovní smlouvou, ledaže se jedná o úpravu, která je pro zaměstnance výhodnější.

3 Speciální úprava práva paušalizovat u některých příplatků

Na rozdíl od předchozích předpisů již Zákonník práce výslovně nestanoví, že zaměstnavatel může příplatky paušalizovat. Obecná úprava v Zákonníku práce, naopak, skrze ustanovení § 4a, § 23 odst. 1 a § 363 Zákonníku práce vzbuzuje důvodné pochybnosti ohledně odchýlení se od dispozitivních ustanovení upravujících odměňování. Zákonodárce se tak nakonec chopil iniciativy dílčími kompetenčními úpravami vystavěnými kazuisticky.

Paušalizace příplatků je tedy řešena Zákonníkem práce a je dovolena výslovně pouze na individuální bázi, jednotlivě pro některé příplatky.

²¹ Blíže viz *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v platném znění*.

²² Předmětné ustanovení doslova zní: „Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.“

²³ Blíže viz ŠVEC, M. *Kolektivna zmluva*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 111. ISBN 978-80-89149-51-3.

Paualizace je upravena u příplatku za práci přesčas, příplatku za práci v noci a příplatku za práci v sobotu a v neděli.²⁴

Příplatek za práci přesčas je možné zcela rozpustit do mzdy za podmínky, že to bude sjednáno s konkrétním zaměstnancem a bude vymezen rozsah hodin práce přesčas, které jsou takto „rozpuštěny do mzdy“. Pro řadové zaměstnance však lze takto sjednat nejvýše 150 hodin, u vedoucích zaměstnanců, tedy zaměstnanců, kteří kontrolují, organizují a hodnotí práci alespoň jednoho zaměstnance (či v blízké budoucnosti budou vést) lze sjednat až 208 hodin a při vhodném ujednání v kolektivní smlouvě lze sjednat až 416 hodin.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělků. V původním znění Zákoník práce umožňoval sjednat jinou minimální výši tohoto příplatku pouze v kolektivní smlouvě. Následující novelizace umožnila sjednat též jiný způsob určení příplatku v kolektivní smlouvě a další novela vypuštěním „pouze v kolektivní smlouvě“ umožnila tak sjednávat v individuálních dohodách se zaměstnanci (a, bohužel, znejasnila, zda tak lze i nadále sjednávat v kolektivní smlouvě bez individuální dohody s dotčenými zaměstnanci).

Výši příplatku za dobu práce v sobotu a v neděli (10 % průměrného výdělků) lze rovněž upravit, a to tak, že bude sjednána jiná minimální výše a/nebo způsob určení příplatku. V původní edici Zákoníku práce toto odlišné ujednání nebylo možné. Následná novelizace jej umožnila pouze pro kolektivní smlouvu, teprve poslední platné znění umožňuje takovéto ujednání učinit též v individuální dohodě se zaměstnancem; nevýhodou zvoleného zákonného znění je však opět znejasnění možnosti sjednat tuto úpravu v kolektivní smlouvě.

²⁴ Zmínit lze odborníci na Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky v sekci mzdové legislativy Evu Rothovou, která tak píše v BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 397. ISBN 978-80-7179-607-7, kolegu odborníka na Ministerstvu zahraničních věcí České republiky – KAHLE, B. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 3, s. 32. ISSN 0032-6208. Z dalších příkladů lze výběrově uvést VYBÍHAL, V. et al. *Mzdové účetnictví 2018: Praktický průvodce*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018, s. 92. ISBN 978-80-271-0871-8; ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 43. ISBN 978-80-7263-887-1; ŠUBRT, B. Změna výpočtu srážek ze mzdy od ledna 2006. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 1, s. 2 a násl. ISSN 0032-6208; a Stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Výkladová stanoviska AKV (V.). *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 5, s. 53 a násl. ISSN 0032-6208.

Některé svazy, typicky Odborový svaz KOVO, v jimi vyjednaných kolektivních smlouvách vyššího stupně paušalizaci příplatků neumožňují.²⁵ Uváděným důvodem je, pochopitelně, hlavně ochrana zaměstnanců. Jiné odborové svazy s paušalizací zákonných příplatků v kolektivních smlouvách souhlasí. S paušalizací se tak lze setkat například v kolektivních smlouvách sjednaných Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy Asociace svobodných odborů České republiky nebo Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu České republiky.²⁶ Jiné odborové svazy sice rovněž s paušalizací vyslovili souhlas, ale umožňují ji provést, jen pokud tak stanoví podniková kolektivní smlouva.

Pokud se jedná o pozici zaměstnavatelů, pak se lze setkat s přístupem, kdy někteří zaměstnavatelé nejsou regulárními členy určitého zaměstnavatelského svazu, mají pouze postavení pozorovatele, a proto se na ně sjednaná kolektivní smlouva vyššího stupně nevztahuje. Jiní zaměstnavatelé sice řádnými členy zaměstnavatelského svazu jsou, pro konkrétní kolektivní smlouvu vyššího stupně jsou však vyloučeni (obvykle v příloze dané kolektivní smlouvy), protože touto kolektivní smlouvou nechťejí být vázáni.

Oblastní inspektorát práce ani Státní úřad inspekce práce nejsou oprávněny přezkoumávat platnost kolektivní smlouvy, mohou však zahájit kontrolu, pokud jde o dodržování povinností na úseku odměňování dle ustanovení § 26 Zákona o inspekci práce. Jako přestupek je kvalifikováno protiprávní jednání zaměstnavatele, který neposkytne zaměstnanci mzdu za práci přesčas a příplatek za práci v noci. Zákon o inspekci práce explicitně neupravuje postih za neposkytnutí příplatku za práci přesčas a příplatku za práci v sobotu či v neděli. Oblastní inspektorát práce však běžně takové jednání sankcionuje na základě obecnějších skutkových podstat.

²⁵ Blíže viz Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2019-07-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>.

²⁶ Srovnej například článek 14 kolektivní smlouvy vyššího stupně sjednané Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy Asociace svobodných odborů České republiky pro roky 2012 až 2014 či v bodě 2.8 kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené na léta 2005 a 2006 Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu a Asociací sklářského a keramického průmyslu České republiky. Srovnej kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřenou pro roky 2017 až 2020 s Českým svazem zaměstnavatelů v energetice.

4 Praktická doporučení k postupu při výpočtu paušální částky

V kolektivní smlouvě vyššího stupně Odborového svazu textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu²⁷ se sjednává pevná výše příplatků za práci v noci (12 Kč za hodinu) a za práci v sobotu či v neděli (11 Kč za hodinu). Takovouto úpravu však máme za nedostatečnou. Při paušalizaci je klíčové totiž dodržet určité základní minimální požadavky/podmínky. Nejprve je nutno vymezit okruh zaměstnanců, na něž se paušalizace bude vztahovat. Paušalizovat lze příplatky za práci přesčas, v noci a v sobotu a v neděli, naopak, nelze podporovat porušování bezpečnostních předpisů či bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Pro paušalizaci by měl být zvolen přezkoumatelný jednotný výpočetní vzorec (přitom je ovšem nutno zohlednit, že jednotlivé příplatky vznikají za rozdílných podmínek a právní úprava umožňuje jejich paušalizaci rovněž za různých podmínek). Paušální částka by měla v průměru krýt veškeré skutečné příplatky za práci přesčas, v noci a v sobotu a v neděli, na které by zaměstnanci v daném období vzniklo právo, pokud by paušalizace provedena nebyla. Právní úprava však nestanoví, z jak dlouhého předchozího období musí zaměstnavatel tyto průměrné výše příplatků zjišťovat, záleží proto na zaměstnavatelem zvoleném období. Výpočet paušální částky bude nutno průběžně kontrolovat a případně ji bude nutno zvýšit, pokud by již nekryla výši příplatků zaměstnance u každého konkrétního zaměstnance, u něhož bude paušalizace aplikována. V případě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen prokázat, z jakých pravidelných a průměrných poskytovaných příplatků paušální částku stanovil a z jakých podmínek určitých skupin zaměstnanců vycházel.

Závěr

Posílením možnosti odchýlit se od zákona, což byla hlavní zásada sledovaná při tvorbě druhého Záköníku práce, se ještě více odhalily rozpory v českém kolektivním pracovním právu. Jestliže má dojít k posílení smluvních stran kolektivní smlouvy sjednat vlastní pracovní podmínky,

²⁷ Kolektivní smlouva vyššího stupně Odborového svazu textilního, oděvního a kožedělného průmyslu a Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu pro rok 2018. Blíže viz Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2019-07-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>.

musí být umožněno sjednat podmínky, které se budou lišit od zákonem standardizované úrovně. Praxe prokázala, že zákonodárce není schopen na celostátní úrovni regulovat současně flexibilní a sociálně bezpečnou práci. I když konkrétní ustanovení Zákoníku práce, které upravují odměňování za práci přesčas, práci v sobotu či v neděli nebo práci v noci, dávají smluvním stranám kolektivní smlouvy poměrně široký prostor odchýlit se od zákonem garantované výše odměny v neprospěch jednotlivého zaměstnance, ustanovení § 4a a § 23 odst. 1 Zákoníku práce dávají oporu dvěma naprosto rozdílným výkladům, dle kterých je i není možné snížit zákonné příplatky zaměstnancům, kteří nejsou členy odborové organizace, která takovou kolektivní smlouvu sjednala.

Uvedená sféra musí zůstat vyhrazena sociálním partnerům, kteří znají podstatu svého oboru, konkurenci i místní sociální podmínky. Ani rovnost nelze garantovat obecně všem ve všech pracovních a mzdových podmínkách. To je jednoznačné poselství úpravy paušalizace zákonných příplatků.

Zvyšování či snižování pracovních a mzdových podmínek (výměnou například za ekonomické přežití zaměstnavatele) však současně nelze odůvodnit u nečlenů odborové organizace, která takovou kolektivní smlouvu sjedná. Stejně tak ovšem také nelze tolerovat, aby odborová organizace musela jednat jménem zaměstnanců, kteří nejsou jejími členy, nežijí spolkovým životem a nehradí náklady spojené s jejím fungováním. Jak má hájit práva těch, které nezná?

Právě v současné době, kdy odborová organizovanost klesá pod 10 procent, by zákonodárce měl opětovně posoudit, zda odborové organizace jsou schopny chránit práva zaměstnanců. Pikantní se v této souvislosti zdá Závěr č. 947 Výboru pro svobodu sdružování Správní rady Mezinárodní organizace práce, který zní: „*Možnost delegátů zaměstnanců, kteří zastupují 10 procent zaměstnanců, uzavřít kolektivní smlouvu [...] neprospívá rozvoji kolektivního vyjednávání...*“²⁸ Dle našeho názoru, odborové

²⁸ Srovnej Závěr č. 947. In: *Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017, s. 263. ISBN 978-80-86809-64-9. Přiznáváme se, že citovanou pasáž jsme cíleně zjednodušili pro dosažení žádoucího efektu, který se však, dle našeho názoru, rámcově shoduje se smyslem tohoto závěru. V zájmu předejití nedorozumění uvádíme zde doslovný přepis celé relevantní pasáže: „*Možnost delegátů zaměstnanců, kteří zastupují 10 procent zaměstnanců, uzavřít kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem, i pokud již existuje jedna nebo více*

organizace mají stále stejný potenciál jako v době průmyslové revoluce. Musí však získat rozsáhlejší kompetence; nebýt svázány rigidní úpravou, která jim neumožňuje vyjednávat za své (a jenom své) členy, aniž by čelily ustanovení § 23 odst. 1 druhá věta Zákoníku práce, které krácení práv zaměstnanců na zákonné příplatky stíhá, možná, nicotností. Zvýhodnění členů odborové organizace v činnosti odborové organizace je Mezinárodní organizací práce ověřený nástroj pro zvýšení odborové organizovanosti.²⁹

Seznam bibliografických odkazů

BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.

Collective Bargaining: A Worker's Education Manual. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 1960. 158 s.

KAHLE, B. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, roč. 57, č. 3, s. 32-35. ISSN 0032-6208.

Kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2017 – 2020 mezi Odborovým svazem ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky. In: *Odborový svaz ECHO* [online]. 2019. 13 s. [cit. 2019-07-04]. Dostupné z: <https://www.os-echo.cz/uploads/KSVS-chemie-2017-2020.pdf>.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2019 [cit. 2019-07-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>.

KÖSTER, W. *Sociální a pracovní právo v Čechách a na Moravě: Nejdůležitější mzdové a pracovní podmínky dělníků a zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Lidé práce, 1943. 300 s.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

PICHRT, J. et al. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 1157 s. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0.

odborových organizací zaměstnanců, neprospívá rozvoji kolektivního vyjednávání ve smyslu článku 4 Úmluvy 98;...”

²⁹ Srovnej *Collective Bargaining: A Worker's Education Manual*. 1st ed. Geneva: International Labour Office, 1960, s. 78.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 6. 2004, sp. zn. 21 Cdo 223/2004.

Svoboda sdružování: Přehled rozhodnutí a zásad svobodného sdružování formulovaných Výborem pro svobodu sdružování Správní rady MOP, 5. upravené vydání, 2006. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. 360 s. ISBN 978-80-86809-64-9.

ŠUBRT, B. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 7-8, s. 18-21. ISSN 0032-6208.

ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

ŠUBRT, B. Změna výpočtu srážek ze mzdy od ledna 2006. *Práce a mzda*. 2006, roč. 54, č. 1, s. 2. ISSN 0032-6208.

ŠVEC, M. *Kolektivní smlouva*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 133 s. ISBN 978-80-89149-51-3.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 3. 2005, sp. zn. II. ÚS 493/04.

VYBÍHAL, V. et al. *Mzdové účetnictví 2018: Praktický průvodce*. 21. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 472 s. ISBN 978-80-271-0871-8.

Výkladová stanoviska AKV (V.). *Práce a mzda*. 2011, roč. 59, č. 5, s. 53 a násl. ISSN 0032-6208.

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, v platném znění.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce, v platném znění.

Zákoník práce a předpisy související. 7. uprav. vyd. Praha: Práce, 1976, s. 52-53.

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
stefkom@prf.cuni.cz