**Akční plán**

**na podporu**

**kolektivního vyjednávání**

***červenec 2025***

Obsah

[**1.** **Akční plán** 3](#_Toc201915424)

[**2.** **EU právní rámec pro kolektivní vyjednávání** 3](#_Toc201915425)

[**I.** **Doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU** 3](#_Toc201915426)

[**II.** **Právní základ pro přijetí akčního plánu** 4](#_Toc201915427)

[**3. Možné postupy spolupráce se sociálními partnery** 7](#_Toc201915428)

[**4. Harmonogram zpracování a schvalování akčního plánu** 8](#_Toc201915429)

[**5. Zhodnocení a výstupy z jednotlivých jednání sociálních partnerů** 9](#_Toc201915430)

[**6.**  **Zrealizovaná opatření na podporu kolektivního vyjednávání** 11](#_Toc201915431)

[I. Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony 11](#_Toc201915432)

[**a)** **Postup pro odblokování kolektivního vyjednávání dle § 24 zákoníku práce** 11](#_Toc201915433)

[**b)** **Příspěvek na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce** 13](#_Toc201915434)

[II. Změny u příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce 14](#_Toc201915435)

[**a)** **Nová vodítka** 14](#_Toc201915436)

[**b)** **Navýšení celkové částky pro finanční příspěvek podle § 320a písm. a) zákoníku práce** 15](#_Toc201915437)

[III. Navýšení prostředků z Výzvy Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů 17](#_Toc201915438)

[**7. Opatření k realizaci** 19](#_Toc201915439)

[Okruh č. 1 19](#_Toc201915440)

[Okruh č. 2 21](#_Toc201915441)

[Okruh č. 3 23](#_Toc201915442)

[Okruh č. 4 25](#_Toc201915443)

[Okruh č. 5 27](#_Toc201915444)

[Okruh č. 6 29](#_Toc201915445)

[**Seznam zkratek** 30](#_Toc201915446)

[**Příloha-Tabulka termínů plnění akčního plánu** 31](#_Toc201915447)

# **Akční plán**

Akční plán popisuje jednotlivé kroky (nástroje a aktivity), které musí být vykonány, aby bylo dosaženo vytyčeného cíle.

**Předložený akční plán na podporu kolektivního vyjednávání** (dále jen „akční plán“), který **je Česká republika povinna vypracovat, neboť** dle dostupných statistických zdrojů **zde dosahuje míra pokrytí kolektivními smlouvami pouze cca 35%**, má stanovit **jasný harmonogram a konkrétní opatření k** **postupnému zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami a obecně k podpoře kolektivního vyjednávání,** zejména pak v souvislosti s vyjednáváním o mzdách, při plném respektování autonomie sociálních partnerů na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii(dále jen „směrnice“). **Tento akční plán je** **prvním akčním plánem na podporu kolektivního vyjednávání, který má charakter tzv. "živého dokumentu". Počítá se tedy, že by měl být pravidelně a nejméně každých pět let přezkoumán a případně dle potřeby přepracován. K tomuto účelu bude zřízena při Ministerstvu práce a sociálních věcí stálá expertní pracovní skupina složená ze zástupců vlády (zainteresovaných ministerstev), sekretariátu Rady hospodářské a sociální dohody ČR a sociálních partnerů, kteří splňují kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů a odborů v Radě hospodářské a sociální dohody ČR** (dále jen „expertní pracovní skupina“)**.**

# **EU právní rámec pro kolektivní vyjednávání**

# **Doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU**

Dne 12. června 2023 byl v Radě EU (dále jen „Rada“) přijat dokument s názvem „Doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU“ (C/2023/1389) (dále jen „doporučení“).

Toto doporučení **nemá bezprostřední dopad na právní řád ČR,** neboť jde o právně nezávazný akt. V souladu s doporučením by členské státy (dále také „ČS“) měly předložit Komisi do 7. prosince 2025 seznam opatření, která jsou přijímána nebo již byla přijata v každém členském státě k provedení doporučení, vypracovaný po konzultaci se sociálními partnery.

Rada doporučuje členským státům, aby v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, po konzultaci a v úzké spolupráci se sociálními partnery a za současného respektování jejich autonomie zejména:

- zajistily příznivé prostředí pro sociální dialog včetně kolektivního vyjednávání;

- systematicky, smysluplně a včas zapojovaly sociální partnery do tvorby a provádění politik zaměstnanosti a sociálních politik a v příslušných případech hospodářských a jiných veřejných politik;

- zajistily, aby sociální partneři měli přístup k relevantním informacím o celkové hospodářské a sociální situaci ve svém členském státě a o příslušné situaci a politikách v příslušných odvětvích činnosti, které jsou nezbytné pro účast v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání;

- zajistily, aby reprezentativní organizace zaměstnavatelů a odborové svazy byly uznány pro účely sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání;

- zajistily, aby pracovníci, členové odborů a jejich zástupci byli při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmkoli opatřením, které by je mohlo poškodit nebo mít negativní dopad na jejich zaměstnání. Zaměstnavatelé a jejich zástupci by měli být při výkonu svého práva na kolektivní vyjednávání chráněni před jakýmikoliv protiprávními opatřeními;

- posilovaly důvěru mezi sociálními partnery;

- umožnily kolektivní vyjednávání na všech příslušných úrovních a podporovaly koordinaci mezi těmito úrovněmi a napříč jimi;

- podporovaly vyšší úroveň pokrytí kolektivními smlouvami a umožnily účinné kolektivní vyjednávání;

- aktivně prosazovaly přínosy a přidanou hodnotu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, zejména prostřednictvím cílené komunikace a dalších prostředků, a podporovaly sociální partnery, aby zpřístupnili kolektivní smlouvy široké veřejnosti,

- podporovaly vnitrostátní sociální partnery na jejich žádost v jejich účinném zapojení do sociálního dialogu;

- případně pověřily sociální partnery prováděním příslušných částí doporučení.

Doporučení dále obsahuje konkrétní výzvy k podpoře sociálních partnerů, jako např. budování a posilování jejich kapacit, podporu projektů sociálních partnerů, povzbuzování sociálních partnerů, aby předkládali iniciativy a rozvíjeli nové přístupy a strategie ke zvýšení své reprezentativnosti a rozšíření členské základny, podpora sociálních partnerů při přizpůsobování jejich činností digitálnímu věku a při zkoumání nových činností odpovídajících budoucnosti práce, co nejlepší využívání vnitrostátních a unijních finančních prostředků, jsou-li k dispozici, včetně podpory v rámci ESF+ a Nástroje pro technickou podporu, a podpora sociálních partnerů při využívání stávajících vnitrostátních a unijních finančních prostředků.

# **Právní základ pro přijetí akčního plánu**

**Článek 4 odst. 2 směrnice** stanoví rámec EU podpory kolektivního vyjednávání s cílem zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami.

**Článek 4**

1. Aby se dosáhlo vyšší míry pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnil výkon práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, členské státy za účasti sociálních partnerů a v souladu s vnitrostátním právem a zvyklostmi:

|  |  |
| --- | --- |
| a) | podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni; |

|  |  |
| --- | --- |
| b) | podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách, a to za rovných podmínek, kdy mají obě strany přístup k relevantním informacím, aby mohly plnit svou funkci s ohledem na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd; |

|  |  |
| --- | --- |
| c) | ve vhodných případech přijímají opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a na ochranu pracovníků a zástupců odborových organizací před jednáním, které by je s ohledem na jejich zaměstnání diskriminovalo na základě toho, že se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání o stanovování mezd; |

|  |  |
| --- | --- |
| d) | za účelem podpory kolektivního vyjednávání o stanovování mezd přijímají ve vhodných případech opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před veškerým zasahováním druhé strany či zástupců druhé strany nebo členů do jejich ustavení, fungování či správy. |

2. Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, navíc stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi. Tento členský stát vypracuje rovněž akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Učiní tak po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V akčním plánu musí být stanoven jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž je plně respektována nezávislost sociálních partnerů. Členský stát svůj akční plán pravidelně přezkoumává a podle potřeby aktualizuje. Aktualizaci svého akčního plánu členský stát provádí po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V každém případě musí být takový akční plán přezkoumán alespoň každých pět let. Akční plán a veškeré jeho aktualizace se zveřejní a oznámí Komisi.

**Komentář z dokumentu k „Provedení směrnice (EU) 2022/2041 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii“**

**Čl. 4 odst. 2** (komentář)

Ustanovení článku 4 odst. 2 vyžaduje, aby členské státy s mírou pokrytí kolektivními smlouvami nižší než 80 % stanovily rámec základních podmínek pro kolektivní vyjednávání a vypracovaly akční plán. Prahová hodnota 80 % je ukazatelem, který spouští povinnosti stanovené v článku 4 odst. 2, a nikoli povinným cílem, kterého je třeba dosáhnout. **Směrnice ukládá povinnost úsilí, nikoli výsledku.**

Koncepce **rámce základních podmínek** pro kolektivní vyjednávání je zcela na členských státech. Pokud jde o proces navrhování rámce základních podmínek pro kolektivní vyjednávání, mohou členské státy stanovit tento rámec: i) zákonem po konzultaci se sociálními partnery; nebo ii) po dohodě s nimi.

Pokud jde o akční plán, směrnice nepředepisuje jeho konkrétní obsah, ponechává jej tak na uvážení členských států v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi a respektuje autonomii sociálních partnerů. Akční plán by však měl splňovat určité obecné minimální požadavky, zejména by z něj měl plynout **jasný harmonogram z hlediska zavádění příslušných konkrétních opatření.**

Ačkoli směrnice nestanoví konkrétní lhůtu pro přijetí akčního plánu, očekává se, že členské státy s mírou pokrytí kolektivním vyjednáváním nižší než 80 %, jej **do konce roku 2025 přijmou.** To je v souladu s povinností Evropské komise (dále jen „Komise“) podávat zprávy o jejich obsahu, jak požaduje článek 10 odst. 3 směrnice.

Akční plán by měl být pravidelně **přezkoumáván, nejdéle po pěti letech**, a v případě potřeby revidován. Akční plán a veškeré jeho aktualizace by měly být oznámeny Komisi a měly by být zveřejněny.

Každý členský stát by měl mít možnost rozhodnout o vhodné formě svého akčního plánu.

Akční plán, který členský stát přijal před vstupem této směrnice v platnost, lze považovat za akční plán podle této směrnice, pokud obsahuje **opatření na účinnou podporu kolektivního vyjednávání a splňuje povinnosti podle této směrnice.** Každý členský stát by měl takový akční plán vypracovat po konzultaci se sociálními partnery nebo po dohodě se sociálními partnery nebo na základě společné žádosti sociálních partnerů, jak se mezi sebou dohodli.

Článek 4 odst. 2 směrnice stanoví **povinnost úsilí,** nikoli výsledku, a směrnice nestanoví sankce, pokud toto úsilí nevede ke zvýšení rozsahu kolektivního vyjednávání.

Členské státy jsou povinny pravidelně přezkoumávat akční plány, a to alespoň jednou za pět let, a **aktualizovat je a případně přepracovat**.

Dokument „Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union“ lze nalézt na internetové adrese <https://www.taxheaven.gr/attachment/18681>.

**Článek 17 odst. 3**

Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů za účelem provádění této směrnice. **Za tímto účelem mohou sociální partnery tímto prováděním zcela nebo zčásti pověřit,** a to i pokud jde o vypracování akčního plánu v souladu s článkem 4 odst. 2, pokud o to sociální partneři společně požádají. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že povinnosti stanovené v této směrnici budou vždydodržovány.

# **3.** **Možné postupy spolupráce se sociálními partnery**

Z článku 4 odst. 2 směrnice plyne, že členský stát vypracuje akční plán po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta. V akčním plánu musí být stanoven jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž je plně respektována nezávislost sociálních partnerů.

ČR měla k dispozici tři možnosti, **jak vypracovat akční plán**:

1. akční plán může vypracovat členský stát po konzultaci se sociálními partnery;
2. může být rovněž vypracován společně členským státem a sociálními partnery („po dohodě s nimi“); nebo
3. může být vypracován samotnými sociálními partnery na základě jejich společné žádosti. Společná žádost sociálních partnerů předpokládá, že se sociální partneři dohodnou na obsahu akčního plánu – tedy sociální partneři tvoří obsah akčního plánu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) upřednostnilo variantu č. 2, tj. **společné vypracování akčního plánu po dohodě se sociálními partnery**. Proto byli sociální partneři obesláni dopisem ministra práce a sociálních věcí, aby nominovali své zástupce do expertní skupiny pro přípravu akčního plánu a sdělili své podněty, které by dle jejich odborné znalosti a praktické zkušenosti mohly vést k navýšení míry pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Na prvním jednání expertní skupiny bylo dohodnuto, že do akčního plánu budou zařazeny pouze ty podněty, na kterých je shoda všech sociálních partnerů.

# **4. Harmonogram zpracování a schvalování akčního plánu**

Směrnice nestanoví konkrétní lhůtu pro přijetí akčního plánu, očekává se však, že členské státy s pokrytím kolektivními smlouvami nižším než 80 % zpracují akční plán nejpozději **do konce roku 2025**. Akční plán připravilo MPSV ve spolupráci se sociálními partnery.

Akční plán musí být **přezkoumán alespoň každých pět let**. Akční plán a veškeré jeho aktualizace musí být zveřejněny na území ČS a být oznámeny Komisi.

**Harmonogram zpracování a schvalování akčního plánu:**

4-5/2024 příprava dopisu a oslovení sociálních partnerů (žádost o spolupráci, žádost o zaslání podnětů do akčního plánu, informace o jednáních/konzultacích, žádost o nominaci osob – členů pracovní skupiny k akčnímu plánu)

8/2024 – 5/2025

vytvoření a následná činnost expertní skupiny k akčnímu plánu

interní analýza podnětů od sociálních partnerů, 7 jednání se zástupci sociálních partnerů a MPSV

příprava návrhu akčního plánu na základě výsledků uskutečněných jednání

4/2025 finální zpracování akčního plánu

4/2025 finální jednání/konzultace se sociálními partnery a finalizace materiálu

5/2025 vnitřní připomínkové řízení MPSV

6/2025 mezirezortní připomínkové řízení

6/2025 vypořádání mezirezortního připomínkového řízení

7/2025 projednání materiálu Plenární schůzí Rady hospodářské a sociální dohody České republiky (dále jen „RHSD“)

8/2025 předložení materiálu na schůzi vlády

9/2025 zveřejnění akčního plánu na internetových stránkách MPSV a oznámení Komisi

# **5. Zhodnocení a výstupy z jednotlivých jednání sociálních partnerů**

V období srpen 2024 až duben 2025 se uskutečnilo celkem 7 jednání expertní skupiny pro přípravu akčního plánu složené ze zástupců sociálních partnerů a zástupců MPSV.

**První jednání** se uskutečnilo dne 20. 8. 2024 a jeho předmětem bylo seznámení expertní skupiny s podněty, které sociální partneři uplatnili písemně. které byly zapracovány do tabulky a byly doplněny o prvotní stanovisko MPSV.

**Druhé jednání** se uskutečnilo dne 13. 9. 2024 a jeho předmětem byla zejm. problematika daňové uznatelnosti členských příspěvků odborovým organizacím nebo daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří mají uzavřenou kolektivní smlouvu, či navýšení příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce. Dalšími tématy bylo např. představení OPZ+ výzvy č. 03\_23\_058 - Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů a představení hlavních tezí shromažďování dat o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů (dále jen „JMHZ“), diskuze nad problematikou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami vyššího stupně (dále jen „KSVS“), diskuse nad problematikou překážek v práci souvisejících s činností odborových organizací.

**Třetí jednání** se uskutečnilo dne 5. 11. 2024 a jeho předmětem bylo provedení rekapitulace dosud projednaných podnětů a schválení dalšího postupu, diskuse nad problematikou překážek v práci souvisejících s odborovou činností a diskuse nad problematikou Informačního portálu kolektivního vyjednávání.

**Čtvrté jednání** se uskutečnilo dne 22. 11 .2024 a jeho předmětem byla zejména prezentace webového portálu odbory.info a diskuse nad problematikou využitelnosti portálu odbory.info pro účely informačního portálu na podporu kolektivního vyjednávání.

**Páté jednání** se uskutečnilo dne 12. 12. 2024 a jeho předmětem byly jednotlivé podněty sociálních partnerů na změnu zákona o kolektivním vyjednávání, jako např.

* vztah zákona o kolektivním vyjednávání ke správnímu řádu-zlepšení jeho provázanosti se správním řádem, otázka vhodnosti aplikace správního řádu při řešení kolektivních sporů, odstranění možnosti zablokování postupu podle zákona o kolektivním vyjednávání při řešení kolektivních sporů
* dohoda o zásadách kolektivního vyjednávání
* ustanovení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání - zjednodušení procesu rozšíření KSVS
* ustanovení § 7a zákona o kolektivním vyjednávání – výjimka z rozšířené KSVS pro zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 5 zaměstnanců
* ustanovení § 8 zákona o kolektivním vyjednávání – zlepšení jeho provázanosti s § 24 zákoníku práce
* ustanovení § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání - prodloužení maximální doby na písemnou odpověď na návrh kolektivní smlouvy
* ustanovení § 8 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání – sankce za porušení povinnosti smluvní strany reagovat na návrh kolektivní smlouvy
* domněnka souhlasu druhé smluvní strany s návrhem kolektivní smlouvy při nereagování na návrh v zákonem stanovené maximální době
* ustanovení § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání – prodloužení doby pro zahájení opětovného povinného vyjednávání před koncem účinnosti kolektivní smlouvy
* ustanovení § 8 odst. 4 zákona o kolektivním vyjednávání - umožnění automatického prodlužování účinnosti odvětvových kolektivních smluv v případě neúspěchu kolektivního vyjednávání
* ustanovení § 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání – problematika posuzování sjednání možnosti změny kolektivní smlouvy současně s nutností sjednání rozsahu takové změny v souvislosti s možností aplikace institutů zákona o kolektivním vyjednávání
* ustanovení § 10 zákona o kolektivním vyjednávání – jeho vazba na § 24 zákoníku práce (řešení plurality odborových organizací u jednoho zaměstnavatele)
* ustanovení § 11 zákona o kolektivním vyjednávání – jeho vazba na § 24 zákoníku práce, prodloužení doby od podání návrhu kolektivní smlouvy, po které je možno žádat určení zprostředkovatele ze strany MPSV, zvýšení odměny zprostředkovatele
* ustanovení § 12 zákona o kolektivním vyjednávání – prodloužení lhůt v řízení před zprostředkovatelem a potřeba navýšení odměny zprostředkovatele
* ustanovení § 13 zákona o kolektivním vyjednávání - prodloužení lhůt v řízení před rozhodcem a potřeba navýšení odměny rozhodce
* ustanovení § 20 zákona o kolektivním vyjednávání - upřesnění definice zaměstnanců provozu a obsluhy zařízení jaderných elektráren, zařízení se štěpným materiálem a zařízení ropovodů nebo plynovodů obsažené v § 20 písm. h) zákona o kolektivním vyjednávání.

**Šesté jednání** se uskutečnilo dne 3. 2. 2025 a jeho předmětem bylo zhodnocení dosavadních jednání expertní skupiny a představení závěrů z těchto jednání plynoucích jako podklad pro přípravu akčního plánu.

**Sedmé jednání** se uskutečnilo dne 25. 4. 2025 a jeho předmětem bylo vyjasnění si posledních detailů s cílem finalizace akčního plánu a jeho následného předložení do vnitřního a meziresortního připomínkového řízení v kompromisní verzi podporované všemi zúčastněnými sociálními partnery.

# **6.** **Zrealizovaná opatření na podporu kolektivního vyjednávání**

## Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Dne 1. srpna 2024 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, která provádí transpozici směrnice. Vedle zásadní změny v podobě zavedení valorizačního mechanismu minimální mzdy do českého právního řádu tato novela zavedla i několik opatření na podporu kolektivního vyjednávání. Zejména představila nové legislativní řešení v případě plurality odborových organizací působících u zaměstnavatele s cílem odstranění blokace kolektivního vyjednávání malými odborovými organizacemi v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy (§ 24 zákoníku práce). Další úpravou, jejímž záměrem je zvýšení pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, je úplné odstranění či změna nastavení parametrů některých výjimek pro určité skupiny zaměstnavatelů uvedených v § 7a zákona o kolektivním vyjednávání, které u těchto zaměstnavatelů vylučují možnost aplikace KSVS, jejíž závaznost byla rozšířena i na další zaměstnavatele v rámci odvětví dle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. V souvislosti s odstraněním jedné z takových výjimek bylo nutno nově nastavit i pravidla při kolizi dvou typů kolektivních smluv, a sice KSVS a rozšířené KSVS v příslušném odvětví (§ 27 zákoníku práce). Byla také zavedena možnost poskytovat státní příspěvek sociálním partnerům, kteří vedou jednání na odvětvové úrovni, což má za cíl rovněž zvýšit míru pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, když se očekává, že s pomocí tohoto příspěvku dojde jak ke zvýšení počtu sjednaných kolektivních smluv vyššího stupně, tak ke zvýšení počtu rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně. Uvedená opatření jsou v detailu představena níže.

### **Postup pro odblokování kolektivního vyjednávání dle § 24 zákoníku práce**

Dle předchozí právní úpravy (§ 24 zákoníku práce) odborová organizace uzavírala kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Pokud působilo u zaměstnavatele více odborových organizací, musel zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Odborové organizace vystupovaly a jednaly s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, pokud se nedohodly mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Tato právní úprava vycházela z nálezu Ústavního soudu publikovaného ve Sbírce pod č. 116/2008, jež mj. s odkazem na čl. 27 Listiny základních práv a svobod konstatuje, že „Z principu svobody odborového sdružování plyne i rovnost odborových organizací tak, že žádná odborová organizace působící u zaměstnavatele nesmí být zvýhodňována před ostatními, a to ani vzhledem k tomu, jaké zaměstnance sdružuje, ani se zřetelem k počtu svých členů.“ Ústavní soud tedy zrušil v zákoníku práce dříve zakotvenou možnost využití tzv. principu majority v případě, kdy se více odborových organizací působících u zaměstnavatele nebylo s to dohodnout na společném jednání ve vzájemné shodě vůči zaměstnavateli v rámci procesu kolektivního vyjednávání, a potvrdil tak rovnost všech odborových organizací bez jakýchkoli výjimek.

V důsledku změny pravidel kolektivního vyjednávání podle závěrů plynoucích z nálezu Ústavního soudu v praxi docházelo k situacím, kdy zaměstnavatel musel o uzavření kolektivní smlouvy jednat se všemi odborovými organizacemi a žádnou z nich nemohl znevýhodňovat.  S vystupováním a jednáním vůči zaměstnavateli tzv. ve vzájemné shodě na straně odborů v rámci procesu kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě musely tedy souhlasit všechny odborové organizace působící u zaměstnavatele. Negativním efektem této právní úpravy reflektující zásadu povinné shody na jedné straně stolu byla skutečnost, že kterákoliv odborová organizace působící u zaměstnavatele mohla kolektivní vyjednávání poměrně snadno zablokovat. Zákoník práce (§ 24 ani žádné jiné ustanovení) tak nedával možnost pro řešení situace, kdy se odborové organizace neshodnou na jednotném postupu. Proto byla doplněna do § 24 zákoníku práce procesní pravidla k odblokování kolektivního vyjednávání s použitím modifikovaného principu majority možností vyjádření vůle zaměstnanců.

Nadále zůstává primárním východiskem vyjednávání se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 zákoníku práce). Pokud není dosaženo shody na jedné straně stolu během 30 dnů od zahájení vzájemných jednání odborových organizací, je zaměstnavatel oprávněn kolektivní vyjednávání vést s nejreprezentativnější odborovou organizací u něj působící [§ 24 odst. 3 zákoníku práce) za předpokladu, že jsou splněny kumulativně všechny v něm uvedené podmínky v písm. a) až c)]. Účast dalších odborových organizací na jednání není přitom vyloučena. Primárním kritériem reprezentativnosti odborové organizace je počet členů odborové organizace, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, tzn. reprezentativnost odborové organizace ve vztahu k zaměstnavateli (§ 24 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnavatel v případě, že nepanuje shoda na druhé straně stolu, má po uplynutí lhůty 30 dnů ode dne určení odborové organizace nebo více odborových organizací, které by měly být oprávněny uzavřít kolektivní smlouvu na základě principu reprezentativnosti, možnost zahájit kolektivní vyjednávání s takovou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o tom, že uvedený postup hodlá aplikovat a rovněž je informovat o tom, s kým hodlá vést kolektivní vyjednávání. Zaměstnavatel však musí vyčkat na možnost zahájit kolektivní vyjednávání za využití daného principu ještě dalších 30 dnů, neboť výše uvedený princip určení reprezentativnosti je modifikován principem sekundárním, kterým je vyjádření vůle zaměstnanců. Nadpoloviční většina všech zaměstnanců zaměstnavatele může ve lhůtě 30 dnů od oznámení zaměstnavatele zaměstnancům o záměru vést kolektivní vyjednávání s největší odborovou organizací prohlásit, že s takovým postupem nesouhlasí. Formulace a konstituce takového prohlášení je přitom na zaměstnancích, přičemž případná administrativní podpora ze strany zaměstnavatele nebo odborových organizací je přípustná. Prohlášení zaměstnanců je pro zaměstnavatele závazné. Prohlášení může mít i konstitutivní charakter, tedy může určit i nejreprezentativnější odborovou organizaci.

V případě, že zaměstnanci v rámci prohlášení určí nejreprezentativnější odborovou organizaci, je zaměstnavatel oprávněn vést kolektivní vyjednávání s touto odborovou organizací bez ohledu na její velikost z hlediska počtu jejích členů v pracovním poměru u zaměstnavatele. Musí se však jednat o odborovou organizaci, která u zaměstnavatele působí. Princip vyjádření vůle zaměstnanců tak může překonat princip majority a každá odborová organizace, bez ohledu na její velikost, může být odborovou organizací z hlediska vůle zaměstnanců tou „nejreprezentativnější“. V případě, že zaměstnanci ve svém prohlášení pouze vysloví nesouhlas s tím, aby bylo vedeno kolektivní vyjednávání s největší odborovou organizací, uplatní se princip povinné shody na jedné straně stolu.

V případě, že kolektivní vyjednávání není vedeno se všemi odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele, ať už na základě uplatnění principu majority, nebo principu vyjádření vůle zaměstnanců, náleží ostatním odborovým organizacím právo na to, aby byly o průběhu kolektivního vyjednávání informovány a aby s nimi zaměstnavatel projednal úvodní návrh kolektivní smlouvy již v úvodu kolektivního vyjednávání, kdy jejich případné vyjádření může kolektivní vyjednávání ovlivnit a dále aby s nimi zaměstnavatel projednal výsledek kolektivního vyjednávání, tedy závěrečný návrh kolektivní smlouvy, a to ještě před uzavřením kolektivní smlouvy, kdy případné vyjádření ostatní odborové organizace, se kterou zaměstnavatel nevedl kolektivní vyjednávání, může jeho výsledek ještě ovlivnit.

V případě, že pro konkrétní kolektivní vyjednávání dojde k určení nejreprezentativnější odborové organizace, ať už dle principu majority nebo dle vyjádření vůle zaměstnanců, bude takto určený mandát pro uzavření kolektivní smlouvy časově omezen na dobu 6 měsíců, během kterých by mělo dojít k uzavření kolektivní smlouvy.

### **Příspěvek na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce**

Ustanovení § 320a zákoníku práce zprostředkovává odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů státní příspěvek na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek. Příspěvkem podporované aktivity podléhají dohodě sociálních partnerů na úrovni RHSD. RHSD je společným dobrovolným dohadovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Jejím cílem je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.

Znění ustanovení § 320a zákoníku práce před novelou zákonem č. 230/2024 Sb. výslovně neupravovalo podporu kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni, jak požaduje směrnice. Proto bylo třeba provést změnu k rozšíření možnosti podpory vzájemných jednání sociálních partnerů na odvětvové úrovni.

Na odvětvové úrovni je možné uzavírat KSVS, jejichž závaznost lze za splnění podmínek § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozšířit na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví prostřednictvím vyhlášení sdělení MPSV ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv.

## Změny u příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce

### **Nová vodítka**

I v souvislosti s  přípravou akčního plánu došlo na půdě MPSV Příkazem ministra č. 29/2024 „Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro postup při sjednávání dohody Rady hospodářské a sociální dohody České republiky o poskytování příspěvku na podporu sociálního dialogu“ (dále jen „příkaz ministra“) s účinností od 1. 1. 2025 k nahrazení předchozího Příkazu ministra č. 17/2019 „Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro postup při sjednávání dohody Rady hospodářské a sociální dohody České republiky a poskytování příspěvků sociálním partnerům dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů“.

Nový příkaz ministra byl vytvořen v reakci na změnu § 320a písm. a) zákoníku práce, která vstoupila v účinnost 1. 8. 2024 (zákon č. 230/2024 Sb.). Do něj byl promítnut aktualizovaný „Metodický postup vyplácení a čerpání příspěvku na podporu sociálního dialogu“, který byl schválen na 176. jednání Předsednictva RHSD ČR dne 16. 12. 2024 (dále jen „metodický postup“).

Aktualizovaný metodický postup ukládá sociálním partnerům povinnost využít příspěvek za účelem naplnění cílů definovaných v § 320a písm. a) zákoníku práce, směrnicí a doporučením, přičemž jedna třetina alokovaných prostředků musí být sociálními partnery vyčleněna na aktivity vedoucí k podpoře uzavírání kolektivních smluv na odvětvové úrovni.

Tematické zaměření příspěvku i výše a struktura využití finančních prostředků příspěvku jsou schvalovány dohodou sociálních partnerů na půdě RHSD po jejich předchozím projednání na ministerské, odborné a vládní úrovni. Předsednictvo RHSD projedná seznam priorit sociálních partnerů. Priority jsou následně sociálními partnery rozpracovány v návrhy aktivit, které jsou jako přílohy návrhu dohody o poskytnutí příspěvku předloženy MPSV do meziresortního připomínkového řízení, následně vládě ČR k projednání a poté k projednání a k souhlasu zástupcům z delegací vlády ČR, odborů a zaměstnavatelů na jednání Plenární schůze RHSD.

Znění § 320a písm. a) zákoníku práce rozšířilo podporu vzájemných jednání na krajské a celostátní úrovni odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, o podporu těchto vzájemných jednání i na úrovni odvětvové, která je velice důležitá zejména z hlediska snahy o zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami.

V souladu s požadavky vlády na digitalizaci státní správy je příspěvek nově spravován ve webové aplikaci Ministerstva práce a sociálních věcí, ve které probíhá jeho kompletní administrace od vytvoření prvotního seznamu priorit až po závěrečné vyúčtování a komunikaci mezi administrátorem, sociálními partnery a dalšími zainteresovanými subjekty (Úřad vlády ČR – Sekretariát RHSD, Ministerstvo financí a další).

### **Navýšení celkové částky pro finanční příspěvek podle § 320a písm. a) zákoníku práce**

Finanční podpora pro sociální partnery byla do zákoníku práce zapracována prostřednictvím ustanovení § 320a na základě zákona č. 205/2015 Sb., s účinností od 1. října 2015. V době zavedení finanční podpory byl koncept podpory sociálních partnerů postaven na úhradě „nákladů“ sociálních partnerů, jak plynulo z tehdejšího znění § 320a zákoníku práce: „*Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podporující vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.“*

Poté došlo ke změně finanční podpory formou příspěvku na podporu sociálního dialogu. Ten je sociálním partnerům hrazen od roku 2018, a to v důsledku přijetí zákona č. 206/2017 Sb. Ustanovení § 320a zákoníku práce tehdy znělo: *„Příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.“*

Sociální partneři byli v letech 2016 až 2017 podporováni v rozsahu výše vzniklých nákladů, tedy konkrétně v roce 2016 ve výši 31 mil. Kč (usnesením vlády č. 358 ze dne 27. dubna 2016 bylo schváleno zvýšení finančních prostředků z původních 20 mil. Kč o 11 mil. Kč), a v roce 2017 ve výši 38 mil. Kč. V následujících letech 2018 až 2024 se celková výše poskytnutých příspěvků pohybovala v rozmezí mezi 32 až 38 mil. Kč.

V roce 2024 a na rok 2025 bylo sociálním partnerům vyčleněno na jejich aktivity v rámci požadovaných úspor státního rozpočtu pouze 32 mil. Kč.

V návaznosti na novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 230/2024 Sb., která zavádí finanční podporu i pro odvětvový sociální dialog, požádalo MPSV o vyčlenění 40 mil. Kč ve státním rozpočtu na podporu aktivit sociálních partnerů na základě § 320a písm. a) zákoníku práce. Cílem podpory odvětvového sociálního dialogu je zvýšit pokrytí KSVS jak v počtu sjednaných KSVS, tak i v počtu rozšířených KSVS, a to prostřednictvím pevně vyčleněné třetiny příspěvku na budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni a na aktivity vedoucí ke zvýšení počtu sjednaných nebo rozšířených KSVS.

MPSV v roce 2025 v rámci interního jednání v MPSV o státním rozpočtu požádalo o navýšení celkové částky příspěvku zpět na 40 mil. Kč. Toto navýšení se podařilo. Sociální partneři mohou s touto částkou již nyní počítat a zohlednit ji při přípravě aktivit na rok 2026.

## Navýšení prostředků z Výzvy Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů

MPSV realizovalo v návaznosti na přípravu a realizaci akčního plánu a na základě materiálu s názvem Společný podkladový materiál národních sociálních partnerů, kde jsou shrnuty argumenty pro navýšení finanční alokace výzvy č. 03\_23\_058 navýšení výzvy č. 03\_23\_058 - Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů (2). Sociální partneři považovali za nejvhodnější nástroj využít pro naplnění závazku akčního plánu již vyhlášenou výzvu 03\_23\_058 Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů (2).

Jako nutný předpoklad pro realizaci aktivit vedoucích k naplňování akčního plánu sociální partneři žádali navýšení alokace výzvy č. 03\_23\_058 o celkem 300 mil. Kč. Předchozí parametry a výše alokace výzvy neumožňovaly podporu dostatečného počtu projektů se zapojením aktivit pro podporu akčního plánu, což snižovalo efektivitu naplňování opatření vedoucích k postupnému zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami a podporu kolektivního vyjednávání.

Na vhodnosti zapojení financí z EU do realizace akčního plánu panuje na straně MPSV a sociálních partnerů pevná shoda, neboť výzva č. 03\_23\_058 je již vyhlášena a je možno tedy začít velmi rychle plnit závazky plynoucí ze směrnice. Navýšení alokace výzvy a podpora projektů sociálních partnerů umožní sociálním partnerům okamžité plnění povinností dle směrnice v podobě konkrétního úsilí pro zvýšení pokrytí kolektivními smlouvami. Tímto krokem byla také posílena pozice výzvy jako relevantního nástroje pro podporu kolektivního vyjednávání.

Požadované finanční prostředky (300 mil. Kč) na navýšení výzvy budou využity z predikcí nedočerpaných volných prostředků ze Specifického cíle 1.3 OPZ+. Sociální partneři předpokládají předložení minimálně 4 projektů se zařazením aktivit pro podporu akčního plánu v průběhu období 2025 –2028.

Konkrétní změna výzvy 03\_23\_058 s původní alokací 100 mil. Kč, spočívající v navýšení o 300 mil. Kč, má tedy nově celkovou alokaci 400 mil. Kč (z toho podíl EU činí 306 940 000 Kč, podíl ze státního rozpočtu činí 73 060 000 Kč a podíl sociálních partnerů 20 000 000 Kč). Výzva zůstává průběžná a otevřená od 13. 3. 2024 až do 30. 6. 2026 s hlavním cílem podpořit úroveň sociálního dialogu v ČR.

Navrhovaná alokace je rozdělena na dvě části pro uvedené typy oprávněných žadatelů takto:

* + sociální partneři, kteří jsou definováni Radou hospodářské a sociální dohody ČR - 300 000 000 Kč,
  + organizace zaměstnavatelů a odborové organizace, které mají uzavřenou KSVS alespoň měsíc před vyhlášením výzvy a její platnost je minimálně do konce téhož kalendářního roku, ve kterém je předkládána žádost o podporu - 100 000 000 Kč.

Dle věcného zaměření výzvy jsou podporované aktivity rozděleny na:

* + aktivity vedoucí k plnění závazku akčního plánu,
  + ostatní aktivity vedoucí k posilování sociálního dialogu.

Oprávnění žadatelé definovaní v bodě 3.3 a) výzvy musí pro naplnění závazku akčního plánu v rámci projektu realizovat alespoň jednu z výše uvedených aktivit.

# **7. Opatření k realizaci**

Projednané podněty sociálních partnerů, u kterých panovala společná shoda sociálních partnerů na tom, že budou zapracovány do akčního plánu, byly roztříděny do jednotlivých okruhů.

## Okruh č. 1

**Název opatření:** Zlepšení dostupnosti dat o kolektivním vyjednávání pro účely vykazování pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a pro zaměření dílčích aktivit akčního plánu

**Popis stávajícího stavu:**

Pokrytí zaměstnanců prostřednictvím kolektivních smluv je v současné době monitorováno v rámci Informačního systému o průměrném výdělku (dále jen „ISPV“). Jedná se o výběrové šetření na výběrovém vzorku respondentů, přičemž výsledné hodnoty jsou dopočteny prostřednictvím statistických metod. Výsledná data nejsou k dispozici dle jednotlivých odvětví. Toto šetření je dostatečné pro posouzení, zda ČR dosahuje 80 % pokrytí kolektivními smlouvami ve smyslu článku 4 směrnice a zda je tak povinna zpracovat akční plán.

Sociální partneři vyjádřili zájem pro účely efektivního cílení aktivit na podporu kolektivního vyjednávání zejména na odvětvové úrovni mít k dispozici úplnou datovou sadu, jež by poskytovala informace o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami včetně informací o typu kolektivní smlouvy, která se na zaměstnance vztahuje, a rovněž, aby tyto informace byly k dispozici ve vztahu k jednotlivým odvětvím dle klasifikace CZ-NACE.

**Popis opatření:**

1. **JMHZ – realizace systému a legislativní opatření**

Záměrem MPSV je zajištění provádění **úplného monitorování** pokrytí kolektivními smlouvami prostřednictvím Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů (dále jen „JMHZ“) ve struktuře, jež by umožňovala sledovat jak pokrytí, pokud se jedná o **typ kolektivní smlouvy**, která se na ekonomický subjekt (a tedy i na jeho zaměstnance) vztahuje, tak **pokrytí v rámci konkrétního odvětví** (příslušného kódu CZ-NACE). V rámci JMHZ by měla být sledována data všech zaměstnavatelů, bez ohledu na jejich velikost nebo jiné parametry.

V rámci datové věty JMHZ byl zapracován požadavek, aby zaměstnavatelé **1x měsíčně** vykazovali, zda se na jeho zaměstnance vztahuje podniková kolektivní smlouva, KSVS, jejíž závaznost nebyla rozšířena na celé odvětví, KSVS, jejíž závaznost byla rozšířena na celé odvětví, popř. kombinace uvedených možností.

Účinnost právní úpravy JMHZ je plánována k 1. 1. 2026 s tím, že pravidelná hlášení by zaměstnavatelé měli provádět od 1. 4. 2026, první datová sada by tak měla být zpracována za rok 2026 a být k dispozici v 1. kvartálu roku 2027.

V rámci připravovaného doprovodného zákona k návrhu zákona o JMHZ je zapracována novela zákona o kolektivním vyjednávání, která měsíční sběr dat o kolektivním vyjednávání v rozsahu požadovaném sociálními partnery umožní.

1. **Analýza dat plynoucích z JMHZ (pro rok 2026 z ISPV) a návrh priorit a aktivit**

Sociální partneři budou provádět analýzu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami na základě dostupných dat. Na základě zjištění plynoucích z provedené analýzy budou sociální partneři navrhovat priority a následné aktivity pro čerpání finančního příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce. Tyto priority a aktivity budou muset být odůvodněny dle zjištěných informací z analýzy.

**Realizace:**

* ASO – v roce 2026 zajistí analýzu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.
* MPSV – zajistí prostřednictvím JMHZ rozšířené datové podklady o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami za rok 2026 a tyto údaje poskytne sociálním partnerům.
* Sociální partneři budou od roku 2027 na základě poskytnutého anonymizovaného datového výstupu z JMHZ provádět analýzu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami a v rámci svých aktivit dle § 320a písm. a) zákoníku práce, v návaznosti na tuto analýzu budou formulovat priority sociálního dialogu a aktivity dle § 320a písm. a) zákoníku práce.

**Termín provedení:**

* ASO provede první analýzu dle dat z ISPV za rok 2025 v roce 2026 a výstupy z analýzy budou předány expertní pracovní skupině.
* Ostatní sociální partneři budou od roku 2027 každoročně průběžně provádět analýzu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, tj. rozšířenými KSVS, KSVS, jakož i podnikovými kolektivními smlouvami.

**Očekávání:**

Sociální partneři budou dle provedených zjištění v návaznosti na analýzu formulovat priority a aktivity sociálního dialogu pro čerpání příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce

## Okruh č. 2

**Název opatření:** Zvýšení finanční podpory sociálním partnerům za účelem zvýšení jejich kapacit v podpoře kolektivního vyjednávání

**Popis stávajícího stavu:**

Finanční podpora sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání je realizována prostřednictvím dvou právních titulů:

1. příspěvek na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce (bližší informace v Kapitole 6)

b) OPZ+ - výzva č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů (bližší informace v Kapitole 6)

**Popis opatření:**

Ad a) Příspěvek na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce

V případě příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a zákoníku práce došlo pro rok 2026 a následující k navýšení alokace finančních prostředků na 40 mil. Kč. Sociální partneři v rámci RHSD ČR budou vést další jednání s Ministerstvem financí o dalším navýšení finanční alokace v dalších letech směrem k požadavku sociálních partnerů k navýšení na 80 mil. Kč.

Ad b) OPZ+ - výzva č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů

V případě výzvy č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů MPSV na žádost sociálních partnerů připravilo změnu této výzvy spočívající v navýšení finanční alokace této výzvy o 300 mil. Kč pro sociální partnery, kteří jsou účastni v RHSD ČR za účelem realizace aktivit vedoucích k plnění závazku akčního plánu a posilování dialogu sociálních partnerů.

* žádosti o podpory budou přijímány do 30. 6. 2026
* maximální délka projektů – 4 roky
* ukončení realizace projektů – do 31. 12. 2028

**Realizace:**

* Sociální partneři budou jednat o dalším navýšení příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce.
* Sociální partneři budou jednat o navýšení kapacit sociálních partnerů díky příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce.
* Sociální partneři budou realizovat navýšení kapacit sociálních partnerů díky výzvě č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů.

**Termín splnění:**

* Průběžně.
* Dle výše uvedených aktivit.

**Očekávání:**

Díky novým finančních zdrojům, které budou cíleny na aktivity související s podporou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, se očekává zvýšení míry pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami.

## Okruh č. 3

**Název opatření:** Informační webový portál na podporu kolektivního vyjednávání

**Popis stávajícího stavu:**

V současné době není jednotný zdroj informací o sociálním dialogu, případně o kolektivním vyjednávání. Informace jsou umístěny na různých místech ve virtuálním prostředí bez vzájemné vazby na jednotlivé odkazy.

**Popis opatření:**

V rámci jednání pracovní skupiny se sociální partneři shodli na vhodnosti přípravy společného informačního webového portálu sociálních partnerů, v jehož rámci by sociální partneři společně informovali veřejnost o přednostech kolektivního vyjednávání. Takto by jednak zlepšovali společenský obraz tohoto institutu, jednak by uživatelské veřejnosti zprostředkovávali užitečné informace o kolektivním vyjednávání a rovněž by sdíleli dobrou praxi.

Sociální partneři se shodli, že vhodnou platformou, kterou by bylo možné pro tento účel dále rozvíjet, je nový webový portál na podporu kolektivního vyjednávání.

Do té doby, než sociální partneři vytvoří společný informační webový portál, dojde v rámci webového portálu MPSV v sekci "Sociální dialog a kolektivní vyjednávání" k doplnění informace o akčním plánu včetně zajištění odkazů na webové portály všech čtyř největších sociálních partnerů a RHSD.

**Realizace:**

* MPSV doplní po schválení akčního plánu na webovém portálu MPSV v sekci "Sociální dialog a kolektivní vyjednávání" informaci o tomto akčním plánu, zveřejní jeho znění a zároveň zde zajistí odkazy na webové portály všech čtyř největších sociálních partnerů a RHSD.
* Sociální partneři budou dále společně jednat o parametrech informačního webového portálu na podporu kolektivního vyjednávání.
* Sociální partneři zajistí zpracování a rozvoj informačního webového portálu na podporu kolektivního vyjednávání.
* MPSV následně zajistí napojení informačního webového portálu na podporu kolektivního vyjednávání na existující informační kanály MPSV.
* Sekretariát RHSD následně zajistí napojení informačního webového portálu na podporu kolektivního vyjednávání na existující informační kanály ÚV ČR.

**Termín splnění:**

* Průběžně.

**Očekávání:**

Účelem tohoto opatření by bylo zvýšení míry pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami prostřednictvím propagace kolektivního vyjednávání.

Předpokládá se, že vytvořením daného informačního portálu na podporu kolektivního vyjednávání dojde ke zlepšení povědomí o důležitosti kolektivního vyjednávání v očích veřejnosti. Uživatelské veřejnosti by portál zprostředkoval užitečné informace o kolektivním vyjednávání a rovněž by sdílel i dobrou praxi. Všechny relevantní informace budou soustředěny na jednom místě. Portál by měl pomoci nejenom s osvětou, ale i se šířením odborných názorů a judikatury v oblasti kolektivního pracovního práva.

## Okruh č. 4

**Název opatření:** Zpracování analýzy překážek v práci pro výkon odborové činnosti

**Popis stávajícího stavu**

ČMKOS ve svých podnětech poukazuje, že stávající úprava překážek v práci v § 203 ZP neumožňuje odborovým organizacím náležitě plnit jejich úlohu, neboť odborovým funkcionářům není pro účely reprezentace zaměstnanců a pro vedení kolektivního vyjednávání zajištěno adekvátní pracovní volno pro tyto účely, což limituje kapacitu odborových organizací.

ČMKOS dále ve svých podnětech upozorňuje, že právní úprava v § 203 zákoníku práce je do značné míry nejasná a považuje za přínosné zvýšit právní jistotu jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně odborů (funkcionářů i členů odborových organizací), pokud jde o vznik konkrétních překážek v práci pro odborovou činnost.

**Popis opatření:**

Expertní skupina se neshodla na konkrétních legislativních opatřeních ani na konkrétních věcných zásadách pro úpravy překážek v práci pro výkon odborové činnosti. Expertní skupina se nicméně shodla na tom, že problematiku je přínosné v rámci akčního plánu důkladně zanalyzovat.

**Realizace opatření:**

* Sociální partneři – připraví své návrhy výzkumných úkolů pro účely analýzy překážek v práci pro výkon odborové činnosti a navrhnou výzkumné metody pro zpracování analýzy.
* ČMKOS provede analýzu této problematiky v druhém pololetí roku 2025 v rámci projektu OPZ+ výzvy č. 58 a následně v prvním pololetí roku 2026 připraví věcné teze změny právní úpravy překážek v práci souvisejících s činností odborové organizace a její odůvodnění.
* SPČR připraví v roce 2027 analýzu této právní problematiky v rámci příspěvku na podporu sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákoníku práce.

**Termín splnění:**

* ČMKOS připraví věcné teze změny právní úpravy překážek v práci souvisejících s činností odborové organizace včetně odůvodnění do 30. 6. 2026.
* SPČR provede analýzu překážek v práci souvisejících s činností odborové organizace v roce 2027.

**Očekávání:**

Ve smyslu výstupů provedených analýz ČMKOS a SP ČR budou posuzovány možnosti vhodných legislativních i nelegislativních způsobů řešení překážek v práci souvisejících s činností odborové organizace.

## Okruh č. 5

**Název opatření:** Analýza praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání

**Popis stávajícího stavu:**

Sociální partneři ve svých podnětech poukazují na řadu procesních, věcných a praktických nedostatků při aplikaci zákona o kolektivním vyjednávání. Poukazují mj. na nepraktičnost existence řádného opravného prostředku v řízení o určení zprostředkovatele, nízkou odměnu určeného zprostředkovatele, což činí tuto činnost neatraktivní, problematické provázání zákona o kolektivním vyjednávání se zákoníkem práce v situaci, kdy existuje pluralita odborových organizací a na nevhodné nastavení procesních lhůt.

**Popis opatření:**

Expertní skupina se na svém jednání shodla, že zákon o kolektivním vyjednávání je nutné modernizovat a přizpůsobit aktuálním potřebám kolektivního vyjednávání v aktuální realitě kolektivního pracovního práva. Fungování zákona o kolektivním vyjednávání by mělo být podrobeno důkladné analýze, která by nastínila konkrétní opatření pro novelizaci zákona o kolektivním vyjednávání. Sociální partneři vyjádřili shodu nad konkrétními opatřeními, která by měla být komplexně analyzována a případně realizována. Tato opatření však musí být zkoumána komplexně i ve vzájemných vazbách, nikoliv izolovaně tak, aby případná novela zákona o kolektivním vyjednávání měla jednotnou koncepci. Konkrétně se pak jedná například o tyto oblasti

* možnost vyloučení řádného opravného prostředku v rámci správního práva v řízení o určení zprostředkovatele,
* zpřesnění vazby institutů zákona o kolektivním vyjednávání na situaci odborové plurality řešenou zákoníkem práce (zejména v souvislosti s otázkou zahájení kolektivního vyjednávání),
* prodloužení vybraných procesních lhůt a zpřesnění konkrétních povinností stran kolektivního vyjednávání,
* navýšení odměny určeného zprostředkovatele (příp. zavedení valorizačního mechanismu navyšování této odměny) a přesun povinnosti hradit odměnu určeného zprostředkovatele ze stran kolektivního sporu na stát.

**Realizace opatření:**

* Sociální partneři doplní své návrhy výzkumných úkolů pro účely analýzy praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání a navrhnou výzkumné metody pro zpracování analýzy.
* KZPS připraví analýzu praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání ve všech dohodnutých oblastech. Tuto aktivitu zahájí v roce 2026 a výsledky budou dostupné do konce roku 2027. Bude se jednat o aktivitu projektu, který bude připraven a předložen do procesu hodnocení žádosti o podporu z OPZ+ nejpozději do konce roku 2025.

**Termín splnění:**

* KZPS provede analýzu této problematiky v roce 2026 a její výsledky předloží (za splnění podmínek realizace opatření) pracovní skupině nejpozději do konce roku 2027.

**Očekávání:**

Analýza zákona o kolektivním vyjednávání a jeho případná modernizace by měla vést k nastavení efektivního procesu kolektivního vyjednávání.

## Okruh č. 6

**Název opatření:** Zajištění stálého fungování expertní pracovní skupiny

**Popis stávajícího stavu:**

Již v úvodu akčního plánu je uvedeno, že se jedná o první akční plán, který má charakter tzv. "živého dokumentu". Zformulovala jej expertní pracovní skupina, která byla za tímto účelem vytvořena.

**Popis opatření:**

Sociální partneři se dohodli, že tato expertní pracovní skupina bude ustavena jako permanentní a bude se scházet pravidelně nebo dle skutečné potřeby, a to za účelem aktualizace přijatého prvního akčního plánu a vyhodnocování jeho naplňování.

Již během tvorby prvního akčního plánu byla diskutována i jiná relevantní témata, na kterých však nepanovala v rámci expertní pracovní skupiny, zejména pak mezi sociálními partnery, v kontextu jejich realizace, prozatím shoda. Jednalo se o tato témata:

* tvorby FKSP a jeho povinné výše,
* podpory kolektivního vyjednávání formou příspěvku z FKSP,
* začlenění tématu "Sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání" do školních osnov,
* minimální reprezentativnosti nutné pro oprávnění kolektivně vyjednávat,
* "tzv. černého pasažéra" a rozličných forem povinnosti podílet se na nákladech kolektivního vyjednávání i ze strany zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace,
* bariér kolektivního vyjednávání pro zaměstnavatele,
* zohlednění uzavřené kolektivní smlouvy v rámci zadávání veřejných zakázek,
* praktické problémy kolektivního vyjednávání při pluralitě odborových organizací realizovaného na základě novelizovaného § 24 zákoníku práce,
* úpravy vyhlášky o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

**Realizace opatření**

Výše uvedená i jiná témata se mohou stát opětovně předmětem diskuze a projednávání v rámci činnosti expertní pracovní skupiny k aktualizaci akčního plánu.

**Termín splnění:**

* průběžně

# **Seznam zkratek**

**akční plán** – Akční plán na podporu kolektivního vyjednávání

**ASO –** Asociace samostatných odborů

**ČMKOS –** Českomoravská konfederace odborových svazů

**ČS** – členský stát

**expertní pracovní skupina –** pracovní skupina složená ze zástupců vlády (zainteresovaných ministerstev), sekretariátu RHSD a sociálních partnerů, kteří splňují kritéria reprezentativnosti zaměstnavatelů a odborů v RHSD

**doporučení** - Doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v EU“ (C/2023/1389)

**ISPV –** Informace a statistiky o průměrném výdělku

**JMHZ –** Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů

**Komise –** Evropská komise

**KSVS –** kolektivní smlouva vyššího stupně

**KZPS –** Konfederacezaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

**metodický postup -** Metodický postup vyplácení a čerpání příspěvku na podporu sociálního dialogu

**MPSV** – Ministerstvo práce a sociálních věcí

**OPZ+ -** Operační program s názvem Zaměstnanost plus (OPZ+) představuje klíčový nástroj pro využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu plus v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování v programovém období 2021-2027, přičemž navazuje na Operační program Zaměstnanost realizovaný v programovém období 2014-2020.

**příkaz ministra** - Příkaz ministra č. 29/2024 „Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro postup při sjednávání dohody Rady hospodářské a sociální dohody České republiky o poskytování příspěvku na podporu sociálního dialogu“

**Rada –** Rada EU

**RHSD –** Rada hospodářské a sociální dohodyČeské republiky

**směrnice** - směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

**SPČR –** Svaz průmyslu a dopravy ČR

**zákoník práce** – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**zákon o kolektivním vyjednávání** – Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

# **Příloha-Tabulka termínů plnění akčního plánu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabulka termínů plnění akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání** | | |
| **Popis úkolu:** | **Kdo zajistí splnění úkolu:** | **Termín splnění:** |
| **Zpracování analýzy o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami pro rok 2026** (tj. v době, kdy zatím nebudou k dispozici data z JMHZ) | ASO bude realizovat první analýzu pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami dle dat z ISPV. | 31. 12. 2026 |
| **Novela zákona o kolektivním vyjednávání - JMHZ**  V rámci připravovaného doprovodného zákona k návrhu zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (JMHZ) je zapracována novela zákona o kolektivním vyjednávání, která měsíční sběr dat o kolektivním vyjednávání v rozsahu požadovaném sociálními partnery umožní. | MPSV zajistí prostřednictvím JMHZ rozšířené datové podklady o pokrytí kolektivními smlouvami a předá je v anonymizované formě sociálním partnerům pro další využití. | 31. 12. 2027 |
| **Zpracování analýzy** **o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami pro rok 2027 a v následujících letech** (na základě JMHZ) | Sociální partneři od roku 2027 budou na základě poskytnutého anonymizovaného datového výstupu z JMHZ provádět analýzu pokrytí kolektivními smlouvami a v rámci svých aktivit dle § 320a písm. a) zákoníku práce, v návaznosti na tuto analýzu budou formulovat priority sociálního dialogu a aktivity dle § 320a písm. a) zákoníku práce. | 31. 12. 2027  každoročně |
| **Navýšení finančních prostředků pro příspěvek na podporu sociálního dialogu**  podle § 320a písm. a) zákoníku práce pro rok 2026 | MPSV zajistí, aby příspěvek na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce byl navýšen na 40 mil. Kč.  MPSV zajistí, aby třetina alokovaných prostředků byla vyčleněna na aktivity vedoucí k podpoře uzavírání kolektivních smluv. | 31. 12. 2026 |
| **Navýšení finančních prostředků pro příspěvek na podporu sociálního dialogu p**odle § 320a písm. a) zákoníku práce pro rok 2027 a následující | Sociální partneři budou vyjednávat o dalším navýšení příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce. | 31. 12. 2026  každoročně |
| **Navýšení kapacit sociálních partnerů** | Sociální partneři – navýšení kapacit sociálních partnerů díky příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní, odvětvové nebo krajské úrovni dle § 320a písm. a) zákoníku práce. | 31. 12. 2026 |
| **Finanční podpora** sociálních partnerů v oblasti kolektivního vyjednávání – OPZ+ | MPSV zajistí navýšení prostředků OPZ+ - již zahájená výzva č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů a bude dohlížet na to, aby navýšené prostředky byly využity pouze na podporované aktivity vedoucí k plnění závazku Akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání a posilování dialogu sociálních partnerů a ostatní aktivity vedoucí k posilování sociálního dialogu.  Sociální partneři budou žádat o prostředky a realizovat aktivity vedoucí k plnění závazku Akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání a posilování dialogu sociálních partnerů a ostatní aktivity vedoucí k posilování sociálního dialogu. | Průběžně:  Jednotlivé kroky související s žádostí:   1. žádosti o podpory budou přijímány do 30. 6. 2026 2. maximální délka projektů – 4 roky 3. ukončení realizace projektů – do 31. 12. 2028 |
| **Navýšení kapacit sociálních partnerů** díky výzvě č. 03\_23\_058 – Podpora a posílení dialogu sociálních partnerů | Sociální partneři | 31. 12. 2028 |
| **Informační portál na podporu kolektivního vyjednávání** –jednání sociálních partnerů o  parametrech informačního webového portálu na podporu kolektivního vyjednávání | Sociální partneři | Průběžně:  31. 12. 2026 |
| **Informační portál na podporu kolektivního vyjednávání** –vytvoření a zprovoznění webového portálu sociálních partnerů na podporu kolektivního vyjednávání | Sociální partneři | 31. 12. 2027 |
| **Informační portál na podporu kolektivního vyjednávání –** úprava webových stránek MPSV | MPSV doplní po schválení akčního plánu na webovém portálu MPSV v sekci "Sociální dialog a kolektivní vyjednávání" informaci o tomto akčním plánu, zveřejní jeho znění a zároveň zde zajistí odkazy na webové portály všech čtyř největších sociálních partnerů a RHSD. | průběžně |
| **Překážky v práci pro výkon odborové činnosti –** analýza a teze pro změnu právní úpravy s odůvodněním | ČMKOS | 30. 6. 2026 |
| **Překážky v práci pro výkon odborové činnosti-**návrh projektu a zpracování analýzy | SPČR | 31. 12. 2027 |
| **Překážky v práci pro výkon odborové činnosti-**posouzení možnosti vhodných legislativních i nelegislativních způsobů řešení překážek v práci souvisejících s činností odborové organizace | MPSV, sociální partneři | 31. 12. 2027 |
| **Analýza praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání –** výzkumné otázky | Sociální partneři doplní své návrhy výzkumných úkolů pro účely analýzy praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání a navrhnou výzkumné metody pro zpracování analýzy. | 31. 12. 2027 |
| **Analýza praktického fungování zákona o  kolektivním vyjednávání** – návrh projektu | KZPS připraví analýzu praktického fungování zákona o kolektivním vyjednávání v dohodnutých oblastech. | 31. 12. 2027 |
| **Zajištění stálého fungování expertní pracovní skupiny** | Sociální partneři se dohodli, že bude ustavena stálá expertní pracovní skupina. Bude se scházet pravidelně nebo dle skutečné potřeby, a to za účelem aktualizace přijatého prvního akčního plánu a vyhodnocování jeho naplňování. Bude projednávat další témata, která nebyla doposud do akčního plánu zařazena. | průběžně |