

Návrh zprostředkovatele na řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Společným dopisem zaměstnavatele a odborových organizací ze dne 28. 4. 2016 byl stranami kolektivního pracovněprávního sporu osloven JUDr. Dominik Brůha, Ph.D. jako zprostředkovatel zapsaný na seznamu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pod č. 05/0014, aby zprostředkoval ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů („**KoIVyjZ**“) kolektivní pracovněprávní spor o uzavření kolektivní smlouvy ve sporu mezi smluvními stranami:

- 1) společností **Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.**, IČ: 26513528, se sídlem Kolín, Na Hradbách 126, PSČ 28002 (dále též „**zaměstnavatel**“ nebo „**TPCA**“)

na straně jedné,

a

- 2) **ZO OS KOVO při TPCA**, IČ: 71231676, se sídlem Průmyslová zóna TPCA, 280 02 Kolín-Ovčáry

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů České republiky, IČ: 00006033, Praha 2, Nové Město, Tyršova 1811/6,

a

Nezávislé odbory pro údržbu a ostatní pracující při TPCA, IČ: 04857810, se sídlem Dolní Kralovice, Střítež 11,
(dále společně též „**odborové organizace**“)

na straně druhé

(účastníci ad 1) a ad 2) společně jako „**strany kolektivního sporu**“)

Po dohodě se stranami kolektivního sporu se uskutečnilo dne 23. 5. 2015 od 13h do 15h osobní jednání se zprostředkovatelem v závodě zaměstnavatele v Průmyslové zóně TPCA, 280 02 Kolín-Ovčáry, kterého se účastnili oprávnění zástupci stran kolektivního sporu. Při tomto jednání se zprostředkovatel podrobně seznámil s předmětem sporu o uzavření kolektivní smlouvy a vyslechl argumenty obou stran kolektivního sporu.

V souladu s § 12 KoIVyjZ se strany kolektivního sporu v rámci osobního jednání se zprostředkovatelem dohodly, že návrh na řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy zprostředkovatel vyhotoví v písemné podobě nejpozději do 15 dnů ode dne osobního jednání se zprostředkovatelem.

I. Skutečnosti, o kterých se nemohou strany kolektivního sporu dohodnout:

Mezi stranami kolektivního sporu o uzavření kolektivní smlouvy jsou sporné tyto 3 okruhy problémů:

1. **Nárůst tarifní mzdy**, kdy zaměstnavatel souhlasí s nárůstem tarifních mezd o nejvýše 600,- Kč měsíčně, zatímco odborové organizace požadují nárůst tarifních mezd o 1.350,-Kč měsíčně,
2. **Vyplacení jednorázové odměny**, kdy odborové organizace požadují zavést novou motivační složku mzdy v podobě jednorázové odměny 7.000 Kč ročně vyplácenou v závislosti na hospodářských výsledcích; zaměstnavatel odmítá přistoupit na novou motivační složku mzdy v jakékoli výši,
3. **Paušální příplatek za nový směnový režim**, kdy zaměstnavatel souhlasí s tímto příplatkem ve výši maximálně 300,-Kč měsíčně, zatímco odborové organizace požadují zavést paušální příplatek za nový směnový režim ve výši 450,-Kč měsíčně.

II. Názor zprostředkovatele na řešení sporu a odůvodnění

Po pečlivém seznámení se s argumenty obou stran kolektivního sporu při osobním jednání a po prostudování písemných podkladů doručených zprostředkovateli oběma stranami kolektivního sporu (zejména se složkou dokumentů odborových organizací nazvané „*Požadavky odborových organizací*“, vč. 3 příloh, jakož i s dopisem zaměstnavatele nazvaným „*TPCA argumenty ke kolektivnímu vyjednávání*“) považuje zprostředkovatel za podstatné úvodem uvést, že primárním účelem řízení před zprostředkovatelem je vést strany ke smírnému řešení kolektivního sporu. Zprostředkovatel má vést strany kolektivního sporu k řešení, které je pro ně za daných okolností ještě akceptovatelné, byť i s vědomím, že zpravidla ani jedna ze stran kolektivního sporu nedosáhne zcela toho, co v předchozích fázích kolektivního vyjednávání původně požadovala.

Zprostředkovatel není obecným soudem ani jedné ze stran kolektivního sporu; a není ze zákona ani z jiného právního titulu nadán pravomocí zajistit pro jednu ze stran kolektivního sporu kupř. razantní nárůst mezd u zaměstnavatele, stejně tak jako není nadán pravomocí zmařit jednání o kolektivní smlouvě, prohlásit kolektivní smlouvu za neplatnou apod. Smyslem a účelem řízení před zprostředkovatelem je napomoci stranám kolektivního sporu k dosažení sociálního smíru, když se předpokládá, že sjednání kolektivní smlouvy je v zájmu obou stran kolektivního sporu.

Veden výše uvedenými hledisky předkládá zprostředkovatel tento

názor na řešení sporu a odůvodnění:

1. Nárůst tarifní mzdy:

Zprostředkovatel navrhuje nárůst tarifní mzdy o částku 700,-Kč měsíčně.

Odůvodnění:

Každá ze stran kolektivního sporu požadovala zásadně jinou výši nárůstu tarifní mzdy; rozdíl mezi částkou požadovanou odborovými organizacemi (1.350 Kč měsíčně) a zaměstnavatelem (600 Kč) představuje rozdíl 750 Kč měsíčně. Zprostředkovatel však nemůže odhlédnout od ekonomické reality r. 2016, tedy od skutečnosti, že podle veřejně dostupných údajů (v rámci objektivit byl brán v potaz průměr za 2 státní a za 2 nestátní instituce, a sice 1. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2. Ministerstvo financí ČR, 3. Komerční banka, a.s. a 4. UniCredit Bank Czech Republic, a.s.) je predikován nárůst nominálních mezd pro rok 2016 v průměru v úrovni cca 4%. Tohoto - dle názoru zprostředkovatele – udržitelného nárůstu celkové výše měsíční mzdy může být dosaženo nárůstem tarifní měsíční mzdy v kombinaci s návrhem zprostředkovatele uvedeným níže v bodu 2., a sice navýšením 13. platu z částky 17.000 Kč na částku 21.500 Kč.

Jak je již uvedeno v úvodu, smyslem a účelem řízení před zprostředkovatelem není zajistit razantní / skokový nárůst mezd u zaměstnavatele, jako spíše doporučit pouze takový nárůst, který zajistí spravedlivou odměnu za práci vzhledem k situaci podniku a ekonomické realitě. Zprostředkovatel tak nemohl zcela odhlédnout od faktu (který při osobním jednání se zprostředkovatelem ani jedna ze stran kolektivního sporu nijak nezpochybnila), a sice že ještě ke konci března 2016 (dne 24. 3. 2016) zbýval po několika kolech kolektivního vyjednávání mezi stranami kolektivního sporu v otázce nárůstu tarifní mzdy relativně mírný rozpor, kdy zaměstnavatel souhlasí s nárůstem tarifních mezd o nejvýše 600,-Kč měsíčně, zatímco odborové organizace tehdy požadovaly nárůst tarifních mezd o 700,-Kč měsíčně. Jestliže ještě před pouhými cca 2 měsíci byla strana zaměstnavatele a strana zástupců zaměstnanců téměř schopna najít kompromis (rozdíly v názoru na výši nárůstu tarifní mzdy se lišily o pouhých 100,-Kč měsíčně), těžko lze s odstupem krátké doby několika týdnů přisvědčit požadavku odborových organizací ohledně nárůstu tarifní mzdy o téměř jednou tolik, než kolik odborové organizace požadovaly ještě na konci března 2016.

Rovněž je třeba brát v úvahu skutečnost (která mezi stranami kolektivního sporu rovněž nebyla sporná), že v porovnání se soutěžiteli na trhu (konkurenčními výrobci osobních automobilů Škoda a Hyundai) je podíl tarifní části mzdy na celkové mzdě u zaměstnanců TPCA vyšší, a to na úkor nenárokových částí mzdy (odměny) a benefitů, které jsou naopak u

konkurenčních zaměstnavatelů výrazně vyšší. Také z těchto důvodů se zprostředkovatel přiklání k nárůstu tarifní mzdy v pásmu 700 Kč měsíčně.

2. Vyplacení jednorázové odměny

Zprostředkovatel navrhuje nezavádět prostřednictvím kolektivní smlouvy novou / další složku nenárokové části mzdy v podobě jednorázové odměny 7.000 Kč ročně, ale naopak navrhuje využít již uplatňovaný (existující) institut 13. platu a bonusu, ovšem v upravené podobě, a sice:

- a) navýšením 13. platu a bonusu z částky 17.000 Kč na částku 21.500 Kč, a
- b) podstatným zmírněním podmínek pro výplatu 13. platu a bonusu tak, aby byl 13. plat a bonus v plné výši vyplácen všem zaměstnancům při splnění podmínky odpracování alespoň 80% zaměstnavatelem rozvržené pracovní doby v příslušném roce; a za podmínky že se zaměstnancem nebyl rozvázn pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce.

Odůvodnění:

Odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání sice požadovaly zavedení nové / další složky nenárokové části mzdy v podobě jednorázové odměny 7.000 Kč ročně, ovšem nepředložily konkrétní pravidla a podmínky pro výplatu této nově uvažované složky mzdy. Z tohoto důvodu se zprostředkovatel přiklonil k návrhu, aby namísto zavádění nových pobídkových forem mzdy byly raději využity již existující a v podniku vyzkoušené formy mzdové motivace zaměstnanců, ovšem s určitými korekcemi, a sice s navýšením stávající výše 13. platu a bonusu o částku 4.500 Kč; a dále s výrazným změkčením kritérií pro vznik nároku na výplatu 13. platu a bonusu. Jestliže mají 13. plat a bonus plnit svou motivační funkci mzdy, pak by se mělo jednat o 13. plat a bonus v pravém slova smyslu, a nikoli o „virtuální“ nárok, který by podléhal tolika omezujícím korekcím, že v plné výši na něj vznikne právo jen minimu zaměstnanců.

Ve spojení s výše uvedeným bodem 1. tohoto návrhu lze při navýšení 13. platu a bonusu dosáhnout v průměru mzdového nárůstu celkového ročního příjmu v úrovni cca 4%, což lze považovat za zajištění spravedlivé odměny za práci i v r. 2016.

3. Paušální příplatek za nový směnový režim

Zprostředkovatel navrhuje paušální příplatek za nový směnový režim 300,-Kč měsíčně.

Odůvodnění:

Podle § 109 odst. (1) zákoníku práce přísluší mzda (a tedy jakákoli složka mzdy, vč. příplatků) pouze za práci; mzda tedy nemůže být pouhou kompenzací za „nepráci“ a/nebo např. za změnu rozvržení pracovní doby. Protože v dopise zprostředkovateli odborové organizace argumentovaly tak, že zavedení nového příplatku má ...*„částečně kompenzovat pokles reálné mzdy při přechodu na 8. hodinové směny“* ...musel v této části sporu zprostředkovatel plně přisvědčit zaměstnavateli a doporučit příplatek za nový směnový režim jen v úrovni 300,-Kč měsíčně dle návrhu zaměstnavatele.

Všechny příplatky ke mzdě jsou v zákoně (viz § 114 až 118 zákoníku práce) vázány na určitý zvýšený požadavek na zaměstnance (práce v noci a ve svátek – tedy mimo běžnou pracovní dobu, práce ve ztíženém pracovním prostředí ... atd.); i proto jsou příplatky ke mzdě v zákoně zpravidla vázány na hodinu práce, nikoli jako měsíční paušál za pokles příjmů. Z uvedených důvodů se zprostředkovatel s požadavkem odborových organizací neztotožnil.

V Praze, dne 2. 6. 2016

JUDr. Dominik Brůha, Ph.D.
zprostředkovatel zapsaný na seznamu MPSV ČR pod č. 05/0014