

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

Fakulta právnická

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

*Kolektivní smlouva*

Bc. Dominika Vojtová

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Dominika VOJTOVÁ**  
Osobní číslo: **R16M0316P**  
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**  
Studijní obor: **Právo**  
Téma práce: **Kolektivní smlouva**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

### Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Kolektivní pracovní právo
3. Formy kolektivních pracovněprávních vztahů
4. Kolektivní vyjednávání
5. Kolektivní smlouva
6. Kolektivní pracovní spory
7. Judikatura
8. Srovnání české a vybrané zahraniční právní úpravy
9. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H. Beck, 2017, 790 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- GALVAS, M. Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska). Brno: Masarykova univerzita, 1995, 132 s. ISBN 80-210-1054-1
- GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 828 s. ISBN 978-80-210-8021-8
- HRUŠKA, V. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy. Praha: Grada, 2007, 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0
- TOMEŠ, I.; TKÁČ V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektrum, 1993, 280 s. ISBN 80-85431-66-1
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **20. února 2019**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2020**



**Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.**  
děkan



**Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 16. září 2019

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Kolektivní smlouva*“ vypracovala samostatně, s využitím zdrojů v ní uvedených.

V Plzni dne 15. 4. 2020

.....

Dominika Vojtová

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Martinu Janákovi za cenné rady a odborné vedení mé diplomové práce.

## Obsah

1	ÚVOD .....	1
2	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO .....	3
	2.1 Vývoj kolektivního práva .....	3
	2.2 Prameny Evropské unie a mezinárodního práva .....	6
	2.3 Vnitrostátní úprava kolektivního práva .....	8
3	FORMY KOLEKTIVNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	10
	3.1 Jednotlivé formy kolektivních pracovněprávních vztahů.....	10
	3.1.1 Právo na informace.....	10
	3.1.2 Právo na projednání.....	12
	3.1.3 Právo na spolurozhodování .....	12
	3.1.4 Právo rozhodování.....	14
	3.1.5 Právo kontroly .....	15
	3.1.6 Právo účasti v legislativním procesu .....	15
	3.2 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů .....	16
	3.2.1 Stát.....	17
	3.2.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	18
	3.2.3 Zaměstnanci.....	19
	3.2.4 Odborové organizace.....	19
	3.2.5 Rada zaměstnanců .....	23
	3.2.6 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	24
	3.2.7 Evropská rada zaměstnanců .....	25
4	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ.....	27
	4.1 Procesní pravidla kolektivního vyjednávání .....	28
	4.2 Strategie a taktika kolektivního vyjednávání .....	29
5	KOLEKTIVNÍ SMLOUVA .....	31
	5.1 Pojem kolektivní smlouva .....	31
	5.2 Druhy kolektivních smluv .....	32
	5.3 Subjekty kolektivních smluv .....	33
	5.4 Obsah kolektivních smluv .....	35
	5.5 Uzavírání kolektivních smluv .....	37
	5.6 Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy .....	38
	5.7 Seznámení s obsahem kolektivních smluv a jejich uložení .....	40
6	KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ SPORY .....	42
	6.1 Pojem a druhy pracovněprávních sporů .....	42
	6.2 Prevence .....	43
	6.3 Řešení individuálních a kolektivních pracovních sporů.....	44
	6.4 Spory z kolektivní smlouvy.....	45
	6.4.1 Řízení před zprostředkovatelem.....	45
	6.4.2 Řízení před rozhodcem.....	47
	6.5 Spory o uzavření kolektivní smlouvy.....	48
	6.5.1 Řízení před zprostředkovatelem.....	49
	6.5.2 Řízení před rozhodcem.....	49

6.6	Právo na stávku .....	49
6.6.1	Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	51
6.7	Výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy.....	55
7	JUDIKATURA .....	57
7.1	Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06.....	57
7.2	Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 398/2016 .....	58
7.3	Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2843/2006 .....	58
7.4	Rozsudek VS v Praze 6 Cdo 94/94 .....	59
7.5	Rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 226/2019 .....	59
7.6	Usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2655/ 2004 .....	60
8	SROVNÁNÍ ČESKÉ A ZAHRANIČNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY .....	61
8.1	Prameny právní úpravy SRN.....	61
8.2	Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva.....	61
8.2.1	Druhy kolektivních smluv .....	61
8.2.2	Odborové organizace.....	62
8.2.3	Kolektivní smlouva .....	63
8.3	Spory z kolektivních smluv .....	65
9	ZÁVĚR .....	70

# 1 Úvod

Pracovní právo je oblast, se kterou se za život setká velká většina z nás, a to ať už jako zaměstnanec či zaměstnavatel. Lze o něm říci, že je to právo dynamické a neustále se rozvíjející. Kolektivní pracovní právo, jako jedno z jeho částí, se začalo výrazněji rozvíjet po roce 1989 a velký vliv na jeho vývoj mělo právo EU a přijaté mezinárodní dokumenty. Právě díky unijnímu právu bylo do českého právního řádu, a tím i do pracovněprávních předpisů, začleněno mnoho nových norem.

Kolektivní smlouva je ústřední institut kolektivního pracovního práva, je cílem kolektivního vyjednávání a předmětem kolektivních sporů. Její důležitost lze spatřovat především v ochranné funkci, jelikož napomáhá zaměstnancům zlepšovat jejich pracovní podmínky. A to nejenom na úrovni podniků, ale i na úrovni celých odvětví či resortů. Zaměstnanci tak mají v kolektivním vyjednávání nástroj, kterým lze pravidelně prosazovat nové, pro ně výhodnější podmínky. Výhodná je kolektivní smlouva i pro zaměstnavatele, jelikož představuje rámec, do kterého by se měly vejít veškeré budoucí požadavky zaměstnanců. Kolektivní smlouva představuje konsenzus, vzešlý z kolektivního vyjednávání. V praxi však uzavření takovéto smlouvy může představovat zdlouhavý proces, při kterém se střetávají odlišné názory.

Systematicky je diplomová práce členěna do devíti kapitol. Začínám kapitolou, ve které se věnuji kolektivnímu pracovnímu právu a jeho zařazení v systému práva. Dále nastíním historický vývoj, neboť právě ten formoval kolektivní pracovní právo do jeho současné podoby. V této kapitole se také věnuji pramenům kolektivního práva, nejdříve na úrovni mezinárodní a evropské, a následně na vnitrostátní.

Třetí kapitola se zabývá jednotlivými formami kolektivního práva. V ní se pokusím přiblížit jak jednotlivá práva, která zástupci zaměstnanců mají, tak jejich právní zakotvení a podmínky uplatnění. Následující podkapitolu jsem věnovala subjektům kolektivního práva, jakož to nezbytnému prvku pro vznik kolektivních



vztahů. U každého z jednotlivých subjektů vymezím jeho postavení a pravomoci, které v rámci kolektivních vztahů má.

Na to navazují další kapitoly věnovanou kolektivnímu vyjednávání, jakožto nejvýznamnějšímu právu v oblasti kolektivních vztahů. Zde vymezím pojem kolektivního vyjednávání a uvedu procesní pravidla, včetně základních zásad při formulaci jednotlivých strategií a taktik.

Pátá kapitola pojednává o kolektivní smlouvě, která je hlavním cílem kolektivního vyjednávání. Nejdříve opět vymezím pojem, následně druhy kolektivních smluv, jejich stručný historický vývoj a vztahy mezi nimi. Dále se zaměřím na strany, které jsou oprávněny tuto smlouvu uzavřít. Další podkapitoly se věnují obsahu kolektivní smlouvy, jejímu sjednávání, závaznosti či uložení těchto smluv.

Po té následuje kapitola věnující se kolektivním pracovněprávním sporům. Po stručném vymezení pojmu zmíním zásady předcházející těmto sporům. Dále se zaměřím na jednotlivá řešení těchto sporů.

Sedmá kapitola je věnována judikatuře, ve které jsem vybrala ta rozhodnutí soudů, jež se mi zdála z hlediska kolektivního práva významná. U jednotlivých rozhodnutí se pokusím nastínit stanovisko soudu.

Poslední, osmá kapitola, je věnována německému kolektivnímu právu. Představím zde prameny německého kolektivního práva, postavení odborových organizací, kolektivní smlouvu a stručně nastíním řešení kolektivních sporů. Po té následuje má úvaha stručně porovnávající tyto dvě právní úpravy.

Cílem mé práce je podat komplexní výklad o problematice kolektivních smluv. Cílem práce je rovněž komparace české a německé právní úpravy, včetně jejich zhodnocení. Při psaní této práce jsem využila metodu analýzy, kompilace a komparace.

## 2 Kolektivní pracovní právo

Pracovní právo lze dělit na dvě oblasti. První z nich je individuální pracovní právo, které upravuje vztahy vznikající mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako jednotlivcem. Druhou oblastí je kolektivní pracovní právo, které se zabývá kolektivními pracovními vztahy, které lze definovat jako „*vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.*“<sup>1</sup> Důležitou roli zde bude hrát určitý kolektiv zaměstnanců, tedy nikoliv jednotlivec.

Pracovní právo má v sobě prvky jak soukromého práva, které výrazně převažuje, tak i prvky práva veřejného, čímž získává hybridní charakter. Většina se však přiklání k tomu názoru, že pracovní právo je spíše právem soukromým. Za soukromoprávní prvek lze označit tzv. smluvní část, tedy právo kolektivní smlouvy, zatímco veřejnoprávní prvek lze spatřovat v tzv. ochranném právu, které upravuje ochranu zájmů zaměstnanců a jejich účast na řešení důležitých otázek. Kolektivní pracovní právo se spolu s individuálním pracovním právem oddělilo od občanského a správního práva a tvoří dohromady jeden celek.<sup>2</sup>

### 2.1 Vývoj kolektivního práva

Pracovní právo prošlo dlouhým vývojem, avšak středem zájmu bylo po určitou dobu pouze individuální pracovní právo a kolektivní právo nebylo bráno v potaz. Přesný vznik kolektivního práva nelze určit, ovšem dle některých autorů sahají jeho kořeny do starověku. Kolektivní právo bylo zde uskutečňováno prostřednictvím řemeslníků a jejich zaměstnanců. Ve středověku následovalo vyjednávání mezi tovaryši s cechy řemeslníků až po dělnické stávky v manufakturách, kterými se domáhali zlepšení pracovních podmínek, ochrany zdraví, stanovení maximální pracovní doby či minimální mzdy.

---

<sup>1</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 375.

<sup>2</sup> Tamtéž

Moderní kolektivní právo bývá spojováno s průmyslovou revolucí, která probíhala v 16. - 18. století a je spojována především se sociálními, technickými a ekonomickými změnami. Pokusy o zmírnění tehdy tvrdých pracovních podmínek vedly ke sdružování dělníků a ke kolektivním revoltám.<sup>3</sup>

Důležitým milníkem je rok 1802, kdy byl v Anglii přijat zákon na ochranu dětské práce a jeho principy se postupně rozšiřovaly i do ostatních zemí Evropy. V Německu platil od roku 1815 zákaz zaměstnávání dětí mladších 8 let a v roce 1839 byl přijat tzv. Pruský regulativ, jenž je prvním zákonem, který se týká ochrany práce. V Evropě ovšem do této doby pořád platil zákaz koalicí. Změna nastala v roce 1824, kdy byl v Anglii vydán zákon, který umožňoval sdružování v zaměstnaneckých organizacích a postupně v průběhu 19. století docházelo ke zmírňování zákazu vzniku koalicí i v jiných zemích Evropy.<sup>4</sup> Tehdejší koalice sdružovaly dělníky, kteří se bránili nově nastaveným podmínkám, které na ně měly neblahé dopady, jako např. radikální inovace či nepříznivé sociální důsledky vyvolané zaváděním strojů.

Kromě těchto klasických organizací vznikl nový model tzv. organizace kvalifikovaných dělníků, které se vyznačovaly více zkušenostmi, lepší organizací, měly více finančních prostředků a díky tomu pak dokázaly mnohem efektivněji bojovat vůči nepříznivým podmínkám. Tyto dělnické organizace vznikaly ve Velké Británii, USA, Austrálii a Novém Zélandu.<sup>5</sup>

Na našem území lze snahy o založení zaměstnaneckých organizací zasadit do počátku 19. století. Nejstarší kolektivní smlouva u nás je datována do roku 1848 a byla určena pro typografy. Právě v tomto oboru bylo nejvíce vyspělé dělnictvo, a tak zde docházelo k uzavírání prvních kolektivních smluv.

Mimořádný význam měl v té době tzv. koaliční zákon z roku 1870, který uzákonil právo odborově se sdružovat za účelem dosažení příznivějších podmínek a vyšší mzdy. Ovšem snaha zaměstnavatelů bránit se kolektivním smlouvám byla

---

<sup>3</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1, s. 69.

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 376.

<sup>5</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1, s. 69.

pořád velká a kolektivních smluv tak bylo uzavíráno velmi málo. V období před 1. světovou válkou nebyly kolektivní smlouvy, a to nejen u nás, uznávány jako právně závazné. Zprvu byly chápány pouze jako závazek soukromoprávní povahy a až postupem času se jejich postavení změnilo a jejich právní závaznost byla postupně uznávána. Kolektivní smlouvy, uzavírané v tomto období, se vztahovaly pouze na zaměstnance působící v odborové organizaci, která kolektivní smlouvu uzavřela. Neměly tak dopad na ostatní zaměstnance.<sup>6</sup>

Změna nastala až s vládním nařízením v roce 1937 zabývajícím se závazností hromadných pracovních smluv. Kolektivní smlouva dopadala i na nečleny odborové organizace a individuální pracovní smlouva nesměla té kolektivní odporovat. V takovém případě by odporující ustanovení bylo neplatné a platilo by ustanovení kolektivní smlouvy. Dále byla Ministerstvu sociální péče svěřena pravomoc, kterou mohla rozšířit závaznost smlouvy (tzv. extenze smlouvy). Takováto smlouva se pak vztahovala na všechny závody v určitém odvětví. Kolektivní smlouva se tímto stala závazným pramenem práva. Vývoj kolektivního práva se ovšem po únoru 1948 zastavil a kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv bylo prakticky vyloučeno. Od roku 1951 sice byly kolektivní smlouvy znovu uzavírány, ovšem měly charakter spíše programových dokumentů a následně došlo k jejich přeměně z právních dokumentů na dokumenty politické, jejichž povaha byla pouze formální.<sup>7</sup>

K určitému posílení právního postavení kolektivních smluv došlo s přijetím zákoníku práce s účinností od 1. 1. 1966. Ten uzákonil, že je možné v kolektivních smlouvách sjednat pracovní a mzdové podmínky, na základě jeho výslovného zmocnění. V období normalizace vydávala vláda ČSSR a Ústřední rada odborů zásady, které upravovaly kolektivní smlouvy, postup při jejich uzavírání, jejich obsah a kontrolu. K dalšímu upevnění postavení kolektivních smluv došlo novelou zákoníku práce v roce 1989. Ke sjednání pracovních a mzdových podmínek už nebylo nezbytné výslovné zákonné zmocnění. Stačilo,

---

<sup>6</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2, s. 9.

<sup>7</sup> Bořivoj ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2, s. 10.

aby tyto podmínky byly v souladu se zmocněním, u zbylého obsahu kolektivních smluv pak stačilo, aby byly v souladu s právními předpisy.<sup>8</sup>

Kolektivní právo po roce 1989 bylo ovlivňováno postupnou změnou právního prostředí, jakož i restrukturalizací a privatizací firem. Byla přijata nová Ústava a společně s Listinou byla vymezena základní práva a svobody v oblasti kolektivního práva. Společně s nimi byly přijaty zákony, které podrobněji upravovaly uzavírání kolektivních smluv, jejich obsah či řešení sporů.<sup>9</sup>

## 2.2 Prameny Evropské unie a mezinárodního práva

Úpravu kolektivního pracovního práva nacházíme nejenom ve vnitrostátních pramenech práva, ale také v řadě pramenů práva mezinárodního a evropského. Stěžejními mezinárodními prameny kolektivního práva jsou bezpochyby Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V těchto paktech lze nalézt práva a svobody, které mají zásadní význam pro postavení zaměstnanců a odborových organizací.

Dalším zdrojem mezinárodního kolektivního práva jsou úmluvy Mezinárodní organizace práce, jimiž jsou především Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty a Úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem.<sup>10</sup>

Nemalý význam mají také prameny práva evropského, mezi které řadíme dokumenty přijaté Radou Evropy a prameny tzv. unijního (komunitárního) práva. V rámci Rady Evropy je nutné zmínit dva důležité dokumenty, kterými jsou Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobodách z roku 1950 a

---

<sup>8</sup> ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2, s. 10.

<sup>9</sup> HEJDUKOVÁ, Jitka. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele* [online]. Praha, 2006 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/clanek-3206/>.

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 377.

Evropská sociální charta z roku 1961 doplněná Dodatkovým protokolem z roku 1988. Oba tyto dokumenty obsahují kolektivní pracovní práva jako je např. záruka svobody sdružování (čl. 5) či právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6). Oba tyto dokumenty Česká republika ratifikovala a je jimi vázána.

Pracovněprávní práva a svobody nacházíme také v Chartě Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, jež byla přijata roku 1989 a to jedenácti členskými státy. Chartu nepřijal pouze jeden členský stát, a to Spojené království Velké Británie a Severního Irska. Mezi smlouvy, které podstatným způsobem podpořily kolektivní vyjednávání, ochranu zaměstnanců, právo informování či spolurozhodování lze jednoznačně zařadit Maastrichtskou smlouvu (1992) včetně Protokolu a Dohody o sociální politice, a Amsterodamskou smlouvu (1997).<sup>11</sup>

Na konferenci v Lisabonu v roce 2000 představila Komise ES dokument zvaný Evropská sociální agenda, jež zdůrazňovala potřebu rozvoje sociálního dialogu. Na tomto dokumentu se shodli představitelé členských států, a to na summitu konaného v prosinci roku 2000. Zároveň byla přijata Charta základních práv Evropské unie, jejímž obsahem je např. právo na sdružování (čl. 12), právo zaměstnanců na informace (čl. 27), právo na kolektivní vyjednávání či stávkou (čl. 28). Původně byla tato charta koncipována jako právně nezávazná. K její závaznosti mělo dojít v roce 2004, kdy byla jako Listina základních práv Evropské unie zařazena do Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Ovšem k ratifikaci této smlouvy nikdy nedošlo a její závaznost zavedla až Lisabonská smlouva.<sup>12</sup>

Za významný pramen evropského kolektivního práva jsou považovány směrnice Rady, které řadíme mezi sekundární právo Evropské unie. V rámci kolektivního práva je lze rozčlenit do dvou kategorií dle okruhu případů, ke kterým se daná směrnice vztahuje. První oblast směrnic se zaměřuje na vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

---

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 377.

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 378.

Do této kategorie lze zařadit následující směrnice:

- směrnice Rady 80/1107/EEC o bezpečnosti práce,
- směrnice Rady 97/81/EC o částečném úvazku,
- směrnice Rady 98/59/EC o hromadném propouštění,
- směrnice Rady 99/70/EC o pracovních poměrech na dobu určitou,
- směrnice Rady 2001/23/EC o převodech podniků.<sup>13</sup>

Druhý okruh směrnic zahrnuje poskytování informací a projednání u zaměstnavatelů s nadnárodní působností. Byla přijata směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců, jejíž snahou je vytvořit zastoupení zaměstnanců v nadnárodních podnicích. Do českého právního řádu byla tato směrnice implementována tzv. harmonizační novelou do § 288 - § 299 zákoníku práce. Další je směrnice Rady 2001/86/EC, kterou je doplňován Statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců a dále směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/EC, která stanovuje obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v Evropském společenství.<sup>14</sup>

### **2.3 Vnitrostátní úprava kolektivního práva**

Po mezinárodní a evropské úpravě je nutné vymezit, v jakých vnitrostátních pramenech nacházíme úpravu kolektivního pracovního práva. Stěžejní pramen představuje Listina základních práv a svobod (dále také „LZPS“), která upravuje základní práva a svobody, jež se dotýkají subjektů pracovního procesu. Základem je hlava čtvrtá, upravující Hospodářská, sociální a kulturní práva, která zakládají právo na svobodnou volbu povolání (čl. 26), právo sdružovat se v odborových organizacích za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou (čl. 27), právo na spravedlivou odměnu za práci (čl. 28) či právo na zvýšenou ochranu zdraví žen, mladistvých a osob zdravotně postižených (čl. 29).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 379.

<sup>14</sup> Tamtéž

<sup>15</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Úpravu zákonnou představuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ZPr“), který je základním pracovněprávním předpisem upravující individuální pracovní vztahy, avšak lze v něm nalézt i úpravu kolektivního práva. Zákoník práce v § 22 - § 29 zakládá možnost sjednat kolektivní smlouvu, stanoví její obsah, druhy, závaznost či účinnost.<sup>16</sup>

Významným pramenem v oblasti kolektivních vztahů je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (dále také „KolVyj“), jež upravuje proces uzavírání kolektivních smluv mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, ale i kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Zákon č.83/1990 Sb., o sdružování občanů, který upravoval vznik, změnu či zánik odborových organizací byl s účinností od 1. 1. 2014 zrušen a úpravu spolkového práva obsahuje zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále také „ObčZ“).<sup>17</sup>

Nelze opomenout kolektivní smlouvy, které jsou specifickým pramenem práva, jelikož ve své podstatě jde o smlouvy práva soukromého. Pramenem práva je pouze jejich normativní část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují právní vztahy neurčeného počtu a stejného druhu.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 100.

<sup>18</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 49.



### 3 Formy kolektivních pracovněprávních vztahů

V kolektivních pracovněprávních vztazích nacházíme určitá práva a povinnosti, pro něž je charakteristické, že mají kolektivní povahu, tj. nejsou vykonávány jednotlivci, ale určitým kolektivem. Ačkoli tato práva mohou svědčit jednotlivým zaměstnancům, např. právo na stávku, mohou je uplatnit pouze skupinově či jen prostřednictvím organizované skupiny zaměstnanců. V kolektivních vztazích lze nalézat i taková práva, která ačkoli se týkají všech zaměstnanců, nemohou být těmito zaměstnanci vykonána, jelikož k jejich realizaci je zapotřebí vsup do určitého právního vztahu, tedy určité právní jednání. A tato právní jednání může vykonávat pouze subjekt, který je k tomu způsobilý.<sup>19</sup>

#### 3.1 Jednotlivé formy kolektivních pracovněprávních vztahů

Zástupci zaměstnanců realizují svoji činnost prostřednictvím práv, které jim zákon přiznává. Těmito právy jsou: právo na informace, právo na projednání, právo spolurozhodování, právo rozhodování, právo kontroly, právo účasti v legislativním procesu a právo kolektivního vyjednávání.<sup>20</sup>

##### 3.1.1 Právo na informace

Základ práva na informace a projednání nacházíme ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství. Hlavním účelem práva na informace je zabezpečení dostatečné informovanosti zaměstnanců a podpora vzájemného dialogu. Zákoník práce definuje v § 278 odst. 2 informování jako „*poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko.*“<sup>21</sup> Tyto informace pak musejí být poskytovány nejen vhodným způsobem, ale také s dostatečným předstihem, aby měli zaměstnanci čas na

<sup>19</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 648.

<sup>20</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 690.

<sup>21</sup> Ustanovení § 278 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

posouzení dané informace a přípravy svého stanoviska k dané věci. V § 279 ZPr jsou taxativně vymezeny otázky, o kterých musí zaměstnavatel informovat své zaměstnance a jednat s nimi přímo, případně prostřednictvím zástupce zaměstnanců. Jde např. o ekonomickou a finanční situaci a jejich vývoj, o své činnosti, právním postavení, o otázkách týkajících se pracovních podmínek a jejich změn, o bezpečnosti práce a ochraně zdraví a jiné. Zaměstnavatel samozřejmě může informovat své zaměstnance o dalších skutečnostech, případně může být v rámci kolektivního vyjednávání okruh informační povinnosti zakotven v kolektivní smlouvě. Informační povinnost upravená v § 279 odst. 1 písm. a) a b) a v § 280 odst. 1 písm. a) až c) se nevztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců.

I v dalších ustanoveních zákoníku práce nacházíme informační povinnost např. v případě přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele. Dalším povinným okruhem poskytovaných informací jsou informace poskytované odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele. Informační povinnost je zde širší z důvodu většího okruhu pravomocí odborové organizace. Spadají sem informace o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek. Podrobnosti o tom, jak často budou tyto informace podávány, bývají předmětem kolektivní smlouvy.<sup>22</sup>

Zákoník práce také upravuje tzv. důvěrné informace, jejichž poskytnutí by mohlo určitým způsobem poškodit zaměstnavatele či zaměstnance. Mezi důvěrné informace nespádají ty informace, které je zaměstnavatel dle zákona povinen sdělit či projednat. Co lze považovat za důvěrnou informaci upravují zvláštní zákony. Zástupci zaměstnanců v souvislosti s takovými informacemi mají povinnost mlčenlivosti a to i po skončení výkonu funkce.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 404.

<sup>23</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 692.

### 3.1.2 Právo na projednání

Právo na projednání zahrnuje jednání zaměstnanců či jejich zástupců se zaměstnavatelem za účelem dosažení shody. Dosažení shody však není podmínkou a v praxi by šlo jen velmi obtížně prokázat, že zaměstnavatel shody nechtěl dosáhnout, ale že jednal pouze formálně. Stejně jako u práva na informace i zde je nutné, aby zaměstnavatel zajistil projednání vhodným způsobem a v dostatečném předstihu. Zaměstnavatel je se zaměstnanci povinen projednat svůj pravděpodobný hospodářský vývoj, zamýšlené strukturální změny, organizační opatření a jiné.

Projednání je tedy určitá forma spolupráce, jejímž výsledkem má být rozhodnutí v určité věci. Právo rozhodnout ovšem spadá do kompetence zaměstnavatele, a to bez zřetele na výsledky projednání. Dle § 19 ZPr odst. 2 „*požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo*“.<sup>24</sup> Nesplnění této povinnosti tak samo o sobě nezakládá neplatnost, ale jedná se o porušení pracovněprávních předpisů a tudíž je možné toto jednání postihnout případným uložením pokuty.<sup>25</sup>

Působí-li u zaměstnavatele více zástupců zaměstnanců, je povinen plnit povinnost projednání vůči všem zástupcům. U odborové organizace je povinnost zaměstnavatele informace projednat opět o něco rozšířena, a to např. o ekonomickou situaci zaměstnavatele, změny organizace práce či množství práce. Povinností zaměstnavatele je projednat s odborovou organizací také výpovědi či okamžité zrušení pracovního poměru.<sup>26</sup>

### 3.1.3 Právo na spolurozhodování

Spolurozhodování představuje právo přímo se podílet na výsledku rozhodovacího procesu. Oproti právu na informace a projednání je právo spolurozhodování v kompetenci pouze odborové organizace. Spolurozhodováním

---

<sup>24</sup> Ustanovení § 19 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 404.

<sup>26</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 696.

rozumíme případy, kdy určitá opatření nesmí zaměstnavatel udělat bez předchozího souhlasu odborové organizace. Výčet případů, ve kterých je nutný souhlas odborové organizace, je vymezen zákonem.<sup>27</sup> Jedná se o následující případy:

- vydání či změna pracovního řádu (§ 306 odst. 4 ZPr),
- předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance, který je odborovým funkcionářem (§ 61 ZPr). Zákon tímto způsobem chrání odborové funkcionáře v době jejich funkčního období a dále i 1 rok po jeho skončení. Souhlas odborové organizace je dán i v případě, nevyjádří-li se do 15 dnů, ačkoli ji k tomu zaměstnavatel vyzval. Takovýto souhlas je pak možné požit ve lhůtě 2 měsíců,
- rozhodnutí, zda jde či nejde o neomluvitelné zameškání práce. Zaměstnavatel tak může rozhodnout pouze po předchozím projednání s odborovou organizací. Nedojde-li k vzájemné shodě, nelze z takového zameškání vyvozovat důsledky (např. krácení dovolené či rozvázání pracovního poměru),
- stanovení rozvrhu čerpání dovolených. Rozvrh je stanoven zpravidla tak, aby zaměstnanec mohl vyčerpat dovolenou do konce kalendářního roku,
- stanovení přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb. To se týká pouze zaměstnavatelů, kteří jsou dle zvláštního právního předpisu povinni takovýto fond tvořit.<sup>28</sup>

Má-li zaměstnavatel povinnost si k určité skutečnosti vyžádat názor odborové organizace a neučiní-li tak, jedná v rozporu s právními předpisy, což má za následek neplatnost právního jednání. Zákoník práce stanoví že: „*Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.*“<sup>29</sup> Takováto jednání způsobují absolutní neplatnost, která se vztahuje na výpovědi, okamžitá zrušení pracovního poměru odborových funkcionářů či případy vydávání pracovních řádů a jejich změny.

---

<sup>27</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 463.

<sup>28</sup> Tamtéž

<sup>29</sup> Ustanovení § 19 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce dále upravuje postup zaměstnavatele v případech spolurozhodování. V otázkách, které se týkají všech či většího počtu zaměstnanců, např. určení rozvrhu čerpání dovolené, má zaměstnavatel povinnost vyžádat si souhlas všech odborových organizací, které u něj působí. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace a současně rada zaměstnanců musí si zaměstnavatel vyžádat souhlas od obou.

Pokud není v této souvislosti souhlas dán, či si ho zaměstnavatel vůbec nevyžádá, nebude toto jednání neplatné, jelikož § 217 ZPr neplatnost výslovně nezakládá. Zaměstnavatel ovšem porušuje právní předpisy a tak mu hrozí pokuta od inspekce práce.<sup>30</sup>

### 3.1.4 Právo rozhodování

Právem na rozhodování máme na mysli rozhodování o určitých záležitostech v případech stanovených zákonem. Odborová organizace sama rozhoduje o svém vzniku, vnitřním uspořádání, činnosti či majetku. Pravomoc rozhodovat o svých záležitostech vzniká odborové organizace na základě § 3025 ObčZ. Do 1. 1. 2014 tato pravomoc vyplývala ze zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.<sup>31</sup>

V minulosti měly odborové organizace v rámci rozhodování mnohem větší pravomoci. Do roku 1989 rozhodovaly v oblasti nemocenského pojištění či rozhodovaly pracovní spory. Po roce 1989 byla rozhodovací pravomoc omezena a nabyla spíše preventivního charakteru, který měl především zabránit škodám na zdraví. Odborová organizace rozhodovala v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle zákoníku práce, který ji svěřoval pravomoc požadovat, aby zaměstnavatel odstranil vady na strojích a zařízeních a také měla právo zakázat práci či práci přescas v případech ohrožení zdraví či života. Tyto její pravomoci byly zrušeny nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008), jelikož dle ÚS výkon těchto pravomocí porušoval čl. 11 odst. 1 LZPS.

---

<sup>30</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 406.

<sup>31</sup> Tamtéž

V současné době se tak právo rozhodování omezuje jen na rozhodování uvnitř odborové organizace. Ve vztahu k zaměstnavateli se stalo právem obsoletním.<sup>32</sup>

### 3.1.5 Právo kontroly

Do přijetí již výše zmiňovaného nálezu Ústavního soudu měly odborové organizace v rámci kontroly široké pravomoci. Mohly například kontrolovat dodržování některých právních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel měl povinnost takovou kontrolu umožnit a poskytnout potřebné informace či podklady. Jeho další povinností bylo podat odborové organizaci zprávu o tom, jaká opatření učinil k nápravě zjištěných vad. Ústavní soud však rozhodnul, že výkon těchto pravomocí je v rozporu s principem rovnosti a smluvní volnosti stran.

Odborovým organizacím v současné době náleží pouze kontrola na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dle nálezu Ústavního soudu je BOZP součástí hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a jejich ochrana je hlavním cílem odborových organizací. Za tímto účelem mohou odborové organizace prověřovat, zda zaměstnavatel vytváří bezpečné podmínky pro práci a dodržuje k tomu určené předpisy.

Odborové organizace jsou dále činné v rámci vyšetřování pracovních úrazů. Mohou se spolupodílet na vyšetřování příčin vzniku pracovních úrazů, případně je samy objasňují.<sup>33</sup>

### 3.1.6 Právo účasti v legislativním procesu

Právo účasti v legislativním procesu je jedním z tradičních práv, které se objevilo už v zákoníku práce z roku 1965. Nynější úpravu obsahuje § 320 ZPr, který říká že: „*Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými*

---

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 466.

<sup>33</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 407.

*odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.*“<sup>34</sup> Nejde tedy jen o otázky pracovněprávní, ale o všechny důležité otázky, jež mohou dopadat na zaměstnance. Státní orgány jsou tak povinny předkládat odborovým a zaměstnavatelským organizacím předpisy, aby se k nim mohly vyjádřit. Konečné rozhodnutí je ale vždy na státních orgánech, odborové či zaměstnavatelské organizace pouze předkládají své připomínky a vyjádření.

Právo účasti v legislativním procesu se vztahuje také na prováděcí pracovněprávní předpisy, které předkládají k projednání příslušné ústřední správní úřady.<sup>35</sup>

### **3.2 Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů**

Nezbytným prvkem pro existenci pracovněprávního vztahu jsou jeho subjekty. Subjektem neboli účastníkem pracovněprávního vztahu je „*ten, kdo je v daném pracovněprávním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a povinností z něho vyplývajících.*“<sup>36</sup> Kdo může být subjektem, a za jakých okolností se jím může stát, stanoví právní předpisy.

Kolektivní pracovní vztahy se uskutečňují prostřednictvím svých subjektů. Subjekty těchto vztahů nejsou totožné se subjekty individuálních pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel, coby jeden z hlavních subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, vystupuje jako subjekt i v rámci kolektivních vztahů a to jak samostatně, tak v rámci sdružení zaměstnavatelů. Naopak jednotliví zaměstnanci nemohou být samostatným subjektem těchto vztahů, ale může jím být pouze kolektiv zaměstnanců.<sup>37</sup> V rámci kolektivního vyjednávání jsou tím nejsilnějším subjektem, s nejvíce přiznanými právy, odborové organizace. Mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů lze zařadit stát, zaměstnavatele a jejich zaměstnavatelské organizace, zaměstnance,

---

<sup>34</sup> Ustanovení § 320 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>35</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 408.

<sup>36</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 381.

<sup>37</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 647.

odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost ochrany zdraví při práci.<sup>38</sup>

### 3.2.1 Stát

Stát má v kolektivních pracovněprávních vztazích významné postavení. V první řadě ho lze považovat za subjekt, který je díky své pozici schopen ovlivňovat celkové fungování těchto vztahů. Tento vliv realizuje prostřednictvím legislativy a soudní či kontrolní činnosti.

Další účast státu v těchto vztazích je v rámci tripartitních jednání, která lze obecně označit jako sociální dialog, a která se uskutečňují v orgánech tripartity. Jak napovídá název, tato jednání probíhají mezi třemi stranami. Stát je zde zastoupen prostřednictvím místopředsedů vlády a ministrů. Další stranou jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří jsou zastoupeni zastupitelskými organizacemi. Tripartitní jednání slouží především k vyjednávání dohod, které se snaží řešit problémy sociální povahy, což přispívá k udržení sociálního smíru. Zvláštností těchto jednání je, že nejsou regulovány právem, což je jedním ze základních znaků, který je odlišuje od kolektivního vyjednávání.

Sociální dialog však mohou vést odbory a zaměstnavatelé mimo tripartitu a to přímo s jednotlivými rezorty či odbornými útvary. Předmětem dialogu jsou zpravidla otázky týkající se např. zaměstnanců pracujících ve školství, zdravotnictví či státní správě.<sup>39</sup>

Tripartitní jednání vzniklo v 90. letech 20. století, kdy byly uzavírány tzv. generální dohody, které obsahovaly např. ujednání o ekonomických či sociálních reformách. V roce 1990 vznikla Rada hospodářské a sociální dohody, která se stala prvním tripartitním orgánem, jehož hlavním cílem bylo udržení sociálního smíru.

V současné době funguje jako tripartitní orgán Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (dále RHSD ČR), jejímž cílem je nadále udržovat sociální smír. RHSD ČR je dobrovolným, společným dohodovacím

---

<sup>38</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 381.

<sup>39</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 382.



orgánem pro tripartitní jednání. Jeho orgány jsou plenární schůze, předsednictvo, jednotlivé pracovní skupiny a sekretariát.<sup>40</sup>

V posledních 20 letech nabývalo tripartitní jednání stále většího významu a v současné době je důležitým koordinačním a informačním prvkem sociálního dialogu. Význam RHSD ČR lze spatřovat i ve skutečnosti, že se jí daří dlouhodobě udržovat sociální smír, čím přispívá ke stabilitě a rozvoji hospodářství.<sup>41</sup>

### 3.2.2 Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace

I zaměstnavatelé mají právo sdružovat se za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů. Zaměstnavatelské organizace vznikají nezávisle na státu. Stát tyto organizace pouze eviduje a dohlíží, aby nevykonávaly činnost politických stran či podnikatelských subjektů.<sup>42</sup> Struktura zaměstnavatelských organizací či jejich financování je jejich interní záležitostí, která je upravena ve stanovách dané organizace. Zaměstnavatelské organizace sdružují zaměstnavatele především na základě odvětvového principu. Tyto organizace se mohou nadále sdružovat do svazů, které hájí zájmy zaměstnavatelů na regionální či národní úrovni.<sup>43</sup>

Největším zaměstnavatelským svazem v České republice je Svaz průmyslu a dopravy ČR, který sdružuje přibližně 11 tisíc firem, které zaměstnávají více než 1,3 milionu zaměstnanců. Jeho hlavním cílem je prosazovat zájmy svých členů a vytvářet optimální podmínky pro podnikání.<sup>44</sup> Zaměstnavatelské organizace mohou za účelem obhajoby svých zájmů vstupovat do nadnárodních zaměstnavatelských svazů. Takovým nadnárodním svazem je např. BUSSINESEUROPE, jejímž členem je právě Svaz průmyslu a dopravy.

---

<sup>40</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 383.

<sup>41</sup> Rada hospodářské a sociální dohody - tripartita: Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>.

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 384.

<sup>43</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 689.

<sup>44</sup> Svaz průmyslu a dopravy České republiky [online]. c2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/>.

Tento nadnárodní svaz sdružuje zaměstnavatelské organizace Evropského hospodářského prostoru. Jeho úkolem je obhajovat práva a zájmy svých členů.<sup>45</sup>

### 3.2.3 Zaměstnanci

Jak už bylo řečeno v předchozích kapitolách, zaměstnanci mají určitá práva, např. právo na informace či právo na projednání. Jednotliví zaměstnanci však nemohou být subjekty kolektivních vztahů. V případě, že u zaměstnavatele působí zástupce zaměstnanců, má zaměstnavatel povinnost informovat či věc projednat ve vztahu k nim. V opačném případě musí zaměstnavatel splnit svoji povinnost vůči každému zaměstnanci zvlášť.<sup>46</sup>

### 3.2.4 Odborové organizace

Právo sdružovat se za účelem ochrany svých hospodářských a sociálních zájmů, vyplývá nejenom z vnitrostátních pramenů, ale i z celé řady mezinárodní dokumentů. Na ústavní úrovni je sdružovací právo upraveno v Listině základních práv a svobod (čl. 27).

Toto právo je dále zakotveno v těchto dokumentech:

- Všeobecná deklarace lidských práv (čl. 23 odst. 4),
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 8 odst. 1),
- Evropská sociální charta (čl. 5),
- Úmluva o ochraně lidských práv a svobod (čl. 11),
- Úmluvy mezinárodní organizace práce (č. 87, č. 98 a č. 154).<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Galvas GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 689.

<sup>46</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 384.

<sup>47</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 385.

Významné jsou i úmluvy přijaté Mezinárodní organizací práce, jež je specializovanou organizací OSN. Konkrétně Úmluva MOP č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se zakotvuje následující základní principy:

- zaměstnanci mají právo zakládat organizace bez předchozího souhlasu zaměstnavatele, členství v takové organizaci podléhá podmínkám, které jsou dány ve stanovách,
- organizace mají své stanovy a spravují si své záležitosti,
- výkon těchto práv nesmí být omezován veřejnými orgány,
- rozpustit či pozastavit činnost takovéto organizace nelze administrativní cestou,
- právo ustavovat federace a konfederace a stát se jejich členy,
- při výkonu svých práv musejí zaměstnavatelé, zaměstnanci i organizace zachovávat zásadu zákonnosti.<sup>48</sup>

Úmluva MOP č. 98 ve svém čl. 1 zakotvuje právo na ochranu zaměstnance před diskriminací, která by ohrožovala svobodu sdružování. Ochrana se uplatní v situacích, kdy by zaměstnavatel chtěl zaměstnance propustit z důvodu jeho členství v odborové organizaci, či by se ho snažil z těchto důvodů jakkoli poškodit. Právo odborově se sdružovat může být ve vztahu k určitým skupinám zaměstnanců omezeno. Úmluva o svobodě sdružování ve svém čl. 9 ponechává státům možnost vyjmout z tohoto práva zaměstnance v ozbrojených silách a policii. V českém právním řádu je toto omezení obsaženo v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je stanoveno, že vojáci nesmí být členy odborových organizací. Členství v odborové organizaci zakazuje též zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a to zaměstnancům zpravodajské služby. Naopak příslušníkům dalších bezpečnostních sborů např. Hasičského záchranného sboru České republiky či Policie České republiky je dovoleno zakládat odborové organizace a stát se jejími členy.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (vyhlášená pod č. 489/1990 Sb.).

<sup>49</sup> Galvas GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 651.

Odborové organizace jsou nejdůležitějším zástupcem zaměstnanců a jediným subjektem v právním slova smyslu. Jejich postavení je výlučné (exkluzivní) povahy. Spolkové právo je upravováno občanským zákoníkem, který nahradil dřívější zákon o sdružování občanů.<sup>50</sup> Dle ObčZ se „*Ustanovení tohoto zákona o právnických osobách a spolku použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat.*“<sup>51</sup>

Odborové organizace jsou zakládány na evidenčním principu sdružením nejméně tří osob pracujících u zaměstnavatele. Vznikají tedy nezávisle na státu a to následující den po dni, ve kterém bylo oznámení o založení doručeno příslušnému orgánu. Veřejný rejstřík spolků vedou rejstříkové soudy. Působnost odborové organizace pak upravuje § 286 ZPr, který stanoví, že pouze odborová organizace či její organizační složka může kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.<sup>52</sup>

Dále mohou odborové organizace kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřní předpisy či plnění závazků z kolektivních smluv. Mají právo spolurozhodovat o určitých věcech či projednávat návrhy zákonů ve věcech pracovních. Odlišné je také postavení členů odborových organizací oproti členům ostatních zástupců zaměstnanců. Členové odborové organizace jsou zákonem více chráněni, a to tím, že k jejich výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru je třeba předchozí souhlas s odborovou organizací. U jiných členů zástupců zaměstnanců není předchozí souhlas třeba.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 365.

<sup>51</sup> Ustanovení § 3025, odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 385.

<sup>53</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 386.

Odborové organizace jsou zakládány na dvou principech: odvětvovém a profesním. Rozhodujícím kritériem pro odvětvový princip je pracovněprávní vztah k určitému zaměstnavateli. Na tomto principu fungují odborové svazy, které sdružují odborové organizace z jednoho určitého výrobního odvětví. Profesní princip naproti tomu nerozlišuje, o jaký výrobní resort se jedná, ale sdružuje zaměstnance stejné profese, např. Lékařský odborový klub. Odborové svazy se mohou sdružovat do konfederací, příkladem může být Konfederace umění a kultury, Asociace samostatných odborů či Jednotný svaz soukromých zaměstnanců.<sup>54</sup> Tou největší konfederací v České republice je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), jež sdružuje 32 odborových svazů. Jejím cílem je ochrana práv zaměstnanců a jejich pracovních podmínek. Mezi činnosti ČMKOS patří realizace sociální politiky, koordinace svých členů, vzdělávání, propagace, právní pomoc a poradenství, průzkumy, analýzy a další. K realizaci svých činností má ČMKOS rozsáhlé pravomoci, které zahrnují např. právo jednat s představiteli státu, orgány státní moci, orgány státní správy a samosprávy či organizacemi zaměstnavatelů, v rámci Rady hospodářské a sociální dohody se účastnit tripartitních jednání, či zastupovat své členy v mezinárodních organizacích.<sup>55</sup>

Na úrovni podniků jsou zakládány podnikové odborové organizace. V souvislosti s nimi nelze nezmínit termín pluralita odborových organizací. Pluralita neboli mnohost odborových organizací znamená, že u jednoho zaměstnavatele může současně působit více odborových organizací. Až do roku 1990 nebylo možné, aby u téhož zaměstnavatele působilo více takovýchto organizací. Změna nastala až s přijetím zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, který jako *lex specialis* dovolil pluralitu těchto organizací. Novelou zákoníku práce byla všechna ustanovení tohoto zákona zrušena kromě § 1, a zákon se tak stal tzv. prázdňým zákonem. Pluralita odborových organizací v sobě zahrnovala princip povinné shody, tedy že zaměstnavatel musí vyjednávat se všemi svými odborovými organizacemi, přičemž tyto organizace musejí jednat společně a ve

---

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 387.

<sup>55</sup> *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2020-03-11]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs>.

vzájemné shodě. Tento princip byl zachován od roku 1990 do roku 2006, kdy nabytí účinnosti nový zákoník práce a byl nahrazen principem majority, který vyjadřoval zásadu, že nedohodnou-li se odborové organizace, může zaměstnavatel uzavřít kolektivní smlouvu pouze s jednou odborovou organizací, která je nejpočetnější. Princip majority byl ale kritizován a po 16 měsících od něho bylo upuštěno kvůli protiústavnosti a to nálezem Ústavního soudu sp. zn. 83/06 (č. 116/2008), který se vrátil k předchozímu principu. Současná právní úprava tak nadále umožňuje pluralitu odborových organizací, přičemž zaměstnavatel je povinen vyjednávat se všemi o uzavření kolektivní smlouvy. Odborové organizace jednají vzájemně a ve společné shodě, nedohodnou-li se jinak.<sup>56</sup>

### 3.2.5 Rada zaměstnanců

Radu zaměstnanců řadíme mezi subjekty kolektivní pracovněprávních vztahů, nicméně se jedná o subjekt, který není plnoprávným zástupcem zaměstnanců. Ačkoli pro ně zákoník práce, spolu s evropskou radou zaměstnanců, odborovými organizacemi a zástupcem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zavedl legislativní zkratku zástupci zaměstnanců, plnoprávné postavení mají pouze odborové organizace.

Dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 398/2016 nemají rady zaměstnanců právní osobnost a tudíž nejsou ani právnickými osobami.<sup>57</sup>

Institut rady zaměstnanců prošel dlouholetým vývojem a z počátku měl jen velmi slabé postavení. Dříve nebylo možné, aby u stejného zaměstnavatele, vedle sebe působila rada zaměstnanců a odborová organizace. Velkým zlomem byl již zmiňovaný nález Ústavního soudu (č.116/2008), na jehož základě došlo k právním úpravám, které připustily koexistenci těchto dvou subjektů. Rada zaměstnanců může mít nejméně 3 členy, nejvíce pak 15 členů, přičemž počet členů musí být vždy lichý a určí ho zaměstnavatel po projednání s volební komisí, která organizuje volby do této rady. Volba zaměstnanců je podrobně upravena v §283 až §285 ZPr. Volit a právo být volen má každý zaměstnanec pracující u zaměstnavatele. Volební komise zveřejní v dostatečném předstihu kandidátní

---

<sup>56</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 453.

<sup>57</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 398/2016, ze dne 3. 6. 2017.

listinu, a aby volby mohly být platné, musí se k nim dostavit nejméně jedna polovina zaměstnanců. V případě, že by jakýkoli zaměstnanec měl pochyby o zákonnosti voleb, může se do 8 dnů od vyhlášení výsledků voleb domáhat u soudu vyslovení neplatnosti těchto voleb. Rozhodně-li soud, že tyto volby jsou neplatné, konají se do 3 měsíců nové.<sup>58</sup>

Rada zaměstnanců nemůže kolektivně vyjednávat, uzavírat kolektivní smlouvy či účastnit se sociálního dialogu na vyšší úrovni. Jejím významem je zprostředkovávat komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, plní tedy funkci prostředníka. Díky tomuto nerovnému postavení vůči odborovým organizacím, nejsou rady zaměstnanců zřizovány tak často, a pokud ano, jsou mnohdy iniciovány ze strany zaměstnavatele ve snaze usnadnit si komunikaci se zaměstnanci. Nepůsobí-li totiž u zaměstnavatele žádný zástupce pro zaměstnance, musí zaměstnavatel svoji informační povinnost plnit přímo vůči každému zaměstnanci.<sup>59</sup> Jako určitý krok k posílení postavení rady zaměstnanců lze vnímat novelizaci v roce 2011, která v § 276 odst. 8 ZPr zakotvila procesní způsobilost rady. Dle tohoto ustanovení má rada zaměstnanců způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení a to za účelem vymáhání plnění povinností. V takovém řízení ji pak zastupuje její předseda či pověřený člen.<sup>60</sup>

### **3.2.6 Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále také „BOZP“) je dalším možným zástupcem zaměstnanců, jenž může působit u zaměstnavatele. Také zde, stejně jako u rady zaměstnanců, nebylo možné až do nálezu Ústavního soudu (č.116/2008) zvolit tohoto zástupce tam, kde působí odborová organizace. Zástupců pro BOZP může být u jednoho zaměstnavatele i více, což se zpravidla stane u větších zaměstnavatelů. Celkový počet zástupců pak závisí na celkovém počtu zaměstnanců (stanoví ho zaměstnavatel po projednání s volební komisí) a na rizikovosti vykonávaných prací, přičemž je stanoveno, že

---

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 390.

<sup>59</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 457.

<sup>60</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 392.

na 10 zaměstnanců lze určit jednoho zástupce. Zástupce pro BOZP slouží také jako prostředník mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, avšak v tomto případě se tak děje výhradně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Právní úprava je obsažena v zákoníku práce, do kterého byla promítnuta směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci z roku 1989. Jejím cílem je zajistit pro všechny stejné podmínky na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví, zakotvuje zásadu hodnocení rizik a definuje jednotlivé složky či zavádí povinnost přijmout patřičná preventivní opatření.<sup>61</sup>

### 3.2.7 Evropská rada zaměstnanců

Původně tuto problematiku upravovala směrnice 94/45/ES, která však díky svým značným nepřesnostem byla v roce 2011 zrušena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. Tato směrnice byla pak novelizací zákoníku práce s účinností od 8. 7. 2011 provedena do české vnitrostátní právní úpravy. Cílem této směrnice bylo zajištění přístupu k nadnárodním informacím a projednání zaměstnancům v podnicích, které jsou činné na nadnárodní úrovni, tedy působí ve dvou či více členských státech. Přístup k nadnárodním informacím nemusí vždy probíhat prostřednictvím evropské rady zaměstnanců. Kromě zřízení evropské rady, si může zaměstnavatel se zaměstnanci ujednat jiný postup pro nadnárodní informace a projednání.<sup>62</sup>

Evropská rada zaměstnanců může být ustavena ujednáním, či na základě zákona. Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje na zaměstnavatele působící v členských státech, mají-li sídlo, místo podnikání či organizační složky v České republice. Povinnost ustavit evropskou radu zaměstnanců mají zaměstnavatelé, kteří v členských státech zaměstnávají

---

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 393.

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 394.



minimálně 1000 zaměstnanců, a zároveň zaměstnávají ve 2 členských státech alespoň 150 zaměstnanců.

Přístup k nadnárodním informacím a projednání jakož i ustavení evropské rady zaměstnanců upravuje zákoník práce v § 288 až § 299.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 396.

## 4 Kolektivní vyjednávání

Nejvýznamnějším právem v oblasti kolektivních pracovněprávních vztahů je právo kolektivně vyjednávat. Svoboda kolektivního vyjednávání je upravena v řadě mezinárodních dokumentů, především v úmluvách a doporučeních Mezinárodní organizace práce. Podporu a rozvoj kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv obsahuje Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (1949) a v souvislosti s ní byla přijata Úmluva č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (1971). Obě tyto úmluvy Česká republika ratifikovala a je jimi vázána.

Další úmluvou je Úmluva č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (1981). Dle této úmluvy se kolektivní vyjednávání vztahuje na všechny zaměstnavatele, skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanecké organizace. Tato úmluva byla, oproti předchozím dvěma, Českou republikou ratifikována nedávno a vstoupila v platnost 6. prosince 2018.<sup>64</sup>

Cílem právní úpravy kolektivního vyjednávání je zajištění sociálního smíru, zajištění průběžné sociální komunikace a demokratického řešení případných konfliktů v rámci kolektivních pracovněprávních vztahů.<sup>65</sup>

Kolektivním vyjednáváním se rozumí „*dohodovací proces, v němž se usiluje o dohodu mezi sociálními partnery; jeho smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují obsahové i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu.*“<sup>66</sup> Kolektivní vyjednávání se realizuje na dvou úrovních. Na úrovni podnikové se uskutečňuje mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Nadpodnikové (odvětvové) kolektivní vyjednávání se uskutečňuje mezi odborovými a zaměstnavatelskými svazy. Účastní-li se jednání i stát, hovoříme pak o tripartitním vyjednávání.<sup>67</sup>

---

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 408.

<sup>65</sup> Galvas GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 702.

<sup>66</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 408.

<sup>67</sup> Tamtéž

## 4.1 Procesní pravidla kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání lze rozdělit do několika modelů dle oblastí, ve kterých k vyjednávání dochází. Těmito modely jsou evropský, americký či asijský model kolektivního vyjednávání, přičemž každý z těchto modelů má své typické znaky. Evropský model převažuje ve většině zemí Evropské unie a klade důraz na nadpodnikové vyjednávání. Americký model, který je uplatňován ve Spojených státech amerických, je zaměřen na vyjednávání spíše na podnikové úrovni. Posledním, asijským modelem je model, který se prosazuje v zemích Asie jako je Korejská republika či Japonsko. Pro tento model je typická především snaha o vytváření vhodných podmínek pro sociální smír a předcházení stávkám.<sup>68</sup>

Před tím, než je proces kolektivního vyjednávání zahájen, musí být vymezen jeho předmět. Od přesného vymezení předmětu se odvíjí stupeň kolektivního vyjednávání. V případě mzdových podmínek je účelnější vyjednávání spíše na vyšší úrovni. Naopak vyjednávání o pracovních podmínkách probíhá nejčastěji v rámci podnikového vyjednávání. Aby tedy mohlo být vyjednávání zahájeno, musí být strany informovány, o čem se bude vyjednávat.<sup>69</sup>

Proces kolektivního vyjednávání a následné uzavření dohody může mít různou formu. Nejméně formální průběh mají nepsané dohody, tzv. „gentlemen's agreement“, které jsou uzavírány např. pouhým potřesením ruky v závěru jednání. Tyto dohody však nelze označit za kolektivní smlouvy v pravém slova smyslu. Také v malých podnicích, jež mají málo zaměstnanců, mívá kolektivní vyjednávání méně formální postup. Ve velkých podnicích, zaměstnávající mnoho zaměstnanců, je zpravidla průběh vyjednávání nejvíce formální a dodržují se předem daná pravidla. Nejčastěji pak vyjednávání probíhá tak, že na úvod přednese své stanovisko k dané věci zaměstnavatel, a poté dostane prostor k vyjádření svého postoje odbory zvolený zástupce. Účastníci kolektivního vyjednávání si mohou vytvářet určité odborné skupiny, které se zaměřují pouze na určitý okruh otázek. Mohou tak vzniknout skupiny zabývající se otázkou mezd,

---

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 413.

<sup>69</sup> Tamtéž

pracovní doby či bezpečnosti zdraví a ochrany při práci. Cílem těchto odborných skupin je připravit podklady pro obsah kolektivní smlouvy. Ten by měl být jasný a srozumitelný a neměl by obsahovat složité formulace.<sup>70</sup>

## 4.2 Strategie a taktika kolektivního vyjednávání

Cílem kolektivního vyjednávání je uzavřít kolektivní smlouvu a dohodnout, co bude obsahem této smlouvy. V rámci kolektivního vyjednávání je důležitá i otázka, jakým způsobem lze docílit vzájemné shody. Proto by si měly strany před začátkem kolektivního vyjednávání promyslet určitou strategii, pomocí které chtějí dosáhnout vytýčených cílů.

Formulovat jednotnou strategii a taktiku účastníků je nemožné, a to z mnoha důvodů. Jsou to především rozdílné úrovně subjektů vyjednávání, rozdílné poměry, ve kterých vyjednávání probíhá či ekonomické nebo společenské změny. Základem je právní úprava, která určuje účastníkům pravidla, ať už formální, věcná či procesní. Při vytváření konkrétní strategie a taktiky by měly strany brát na vědomí tyto skutečnosti:

- kolektivní vyjednávání je postaveno na demokratických pracovních vztazích, takže i průběh vyjednávání by měl mít demokratický charakter,
- celý proces kolektivního vyjednávání a tvorba kolektivních smluv vzniká „zdola“, tedy měly by být respektovány zájmy a požadavky adresátů,
- v rámci kolektivního vyjednávání dochází ke střídání různých fází; první je fáze vyjednávání, druhou fází je období účinnosti kolektivní smlouvy; po účinnosti smlouvy začíná fáze přípravy nového kolektivního vyjednávání,
- součástí strategie a taktiky je také určení doby, po kterou bude kolektivní smlouva účinná; délka této doby je zákonem ponechána na uvážení stran kolektivního vyjednávání.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 413.

<sup>71</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektum, 1993. ISBN 80-854-3166-1, s. 162.

Součástí strategie a taktiky stran je i výběr osob, které se kolektivního vyjednávání účastní. Tyto osoby by měly mít určité vlastnosti, aby mohlo být co nejlépe dosaženo vytýčeného cíle. Členové vyjednávajícího týmu by tak měli být osoby asertivní a nekonfliktní. V případě odlišných názorů či rozporů by mělo být vyjednávání přerušeno a obě strany by měly mít dostatek času na projednání dalšího postupu.<sup>72</sup>

Celý proces kolektivního vyjednávání by neměl být uspěchán. Předkládá-li jedna ze stran své návrhy, musí mít dostatek času, je druhé straně přednést a odůvodnit. Stejně tak druhé straně by měl být poskytnut dostatečný prostor na seznámení se s těmito návrhy, jejich projednání a přijetí určitého stanoviska.

Proces kolektivního vyjednávání vyžaduje, aby strany braly své jednání vážně, vzájemně se informovaly a jednaly otevřeně a seriózně. Cílem kolektivního vyjednávání je konsenzus a proto je vhodné, aby se strany držely následujících požadavků. Za prvé je nezbytné, aby při tvoření obsahu kolektivní smlouvy, byly vyloučeny požadavky, které jsou protiprávní či pro zaměstnavatele nereálné. Dále by kolektivní smlouva měla obsahovat požadavky, které vyplývají ze zákonů či jiných právních předpisů, např. nároky, které lze dle zákona rozšířit či zvýšit. Jako poslední jsou požadavky, které jsou zaměstnavatelem přiznány dobrovolně (tzv. fakultativní). Sem je možné zahrnout doplňkové sociální služby v mimořádných životních situacích.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 414.

<sup>73</sup> Tamtéž

## 5 Kolektivní smlouva

Hlavní způsob komunikace mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací či jejich sdruženími je kolektivní vyjednávání. To se uskutečňuje na různých úrovních, různými prostředky či formami, jakož i předmět kolektivního vyjednávání je různý. Hlavním cílem kolektivního vyjednávání je, ať dle mezinárodních dokumentů či vnitrostátních předpisů, uzavření kolektivní smlouvy.

V historii se kolektivní smlouvy uzavíraly výlučně za účelem úpravy mzdových podmínek dělníků. V současné době jsou obsahem kolektivní smlouvy nejenom mzdové podmínky, ale vše, co může podstatným způsobem zasáhnout do hospodářských a sociálních práv pracujících.<sup>74</sup>

### 5.1 Pojem kolektivní smlouva

Pojem kolektivní smlouva není v českém právním řádu definován. Lze ji ale z hlediska jejího obsahu a cílů vymezit jako „*dvoustranné pracovněprávní jednání uzavírané mezi odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, a jde-li o kolektivní smlouvy vyššího stupně, mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdružením zaměstnavatelů) na straně druhé, jejichž obsahem jsou mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovními předpisy (ochranným zákonodárstvím), nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu.*“<sup>75</sup>

Vnitrostátní úprava kolektivních smluv je obsažena v zákoníku práce, který představuje hmotněprávní předpoklady kolektivního vyjednávání a vymezuje rámcový obsah kolektivní smlouvy. Procesně technické otázky pak nacházíme v zákoně o kolektivním vyjednávání. Ten upravuje stručný postup při uzavírání kolektivních smluv a řešení sporů z těchto smluv vznikajících. Postup při

---

<sup>74</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 415.

<sup>75</sup> Tamtéž

uzavírání kolektivních smluv je vymezen záměrně stručně a jen v potřebném rozsahu, aby byla smluvním stranám ponechána volnost.<sup>76</sup>

## 5.2 Druhy kolektivních smluv

V minulosti existovaly 3 druhy kolektivních smluv, a to smlouvy závodní, podnikové a nadpodnikové. Zprvu byly závodní a podnikové smlouvy uzavírány pouze na dobu 1 roku a od roku 1960 byla tato doba prodloužena na 5 let. Obdobným vývojem prošly i nadpodnikové smlouvy (oborové, koncernové), které byly postupně od 70. let uzavírány také na 5 let a to především v souvislosti s tehdejšími pětiletými hospodářskými plány. V období centrálně plánovaného hospodářství měly kolektivní smlouvy spíše jen formální povahu. V této době byly kolektivní smlouvy velmi stručné a často se jejich obsah rok od roku opakoval. Dnešní kolektivní smlouvy mají povahu právního dokumentu a pramene práva.<sup>77</sup>

Současná právní úprava rozeznává dva typy kolektivních smluv, a to kolektivní smlouvy vyššího stupně a podnikové kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavírány mezi odborovými organizacemi, případně odborovými svazy a organizací či organizacemi zaměstnavatelů. Ze zákona vyplývá, že jsou tyto smlouvy uzavírány pro větší počet zaměstnavatelů, přičemž jejich maximální počet není nikde stanoven. Obsahem těchto kolektivních smluv jsou zejména výsledky jednání Rady hospodářské a sociální dohody České republiky jako tripartitního orgánu. Pro každého zaměstnavatele by měla platit jedna kolektivní smlouva vyššího stupně a nároky, které z ní vyplývají, vznikají přímo zaměstnancům. Není zapotřebí, aby ty samé nároky byly upraveny ještě podnikovou kolektivní smlouvou.<sup>78</sup> Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou v praxi často uzavírány pro různá hospodářská odvětví či obory. Příkladem je například kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Svazem podnikatelů ve stavebnictví a Odborovým svazem Stavba České republiky, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a

---

<sup>76</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 416.

<sup>77</sup> Tamtéž

<sup>78</sup> Tamtéž

Moravy účinná na rok 2019-2024 či kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřená mezi Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu a Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu účinná na rok 2019-2020.<sup>79</sup> V zemích jako je Dánsko či Švédsko jsou tyto smlouvy hojně využívány a pokrývají i 80% zaměstnanců národního hospodářství.<sup>80</sup>

Jak již bylo zmíněno výše, druhým typem kolektivních smluv jsou kolektivní smlouvy podnikové. Podnikové kolektivní smlouvy uzavírá odborová organizace či více odborových organizací se zaměstnavatelem. U každého zaměstnavatele lze uzavřít jednu podnikovou kolektivní smlouvu. Složitější situace nastává v případě větších zaměstnavatelů, kteří se člení na jednotlivé organizační jednotky, např. odštěpné závody. I pro tyto jednotky lze pak uzavřít kolektivní smlouvu. Může tedy vedle podnikové kolektivní smlouvy působit několik tzv. závodních kolektivních smluv. Tyto závodní kolektivní smlouvy jsou si s podnikovou smlouvou rovny.<sup>81</sup>

Vztah mezi podnikovými kolektivními smlouvami a smlouvami vyššího stupně upravuje § 27 ZPr, který říká, že „*k ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.*“<sup>82</sup> V takovém případě by se zaměstnavatel řídil kolektivní smlouvou vyššího stupně.

### 5.3 Subjekty kolektivních smluv

Hovoříme-li o subjektech kolektivní smlouvy, můžeme tak činit v širším a užším pojetí. V širším pojetí jsou subjektem kolektivní smlouvy všichni, na které tato smlouva dopadá, tedy ti, kteří mají určitá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy. Subjekty jsou zde jak smluvní strany, které kolektivní smlouvu uzavřely, tak i všichni zaměstnanci, na které se tato smlouva vztahuje,

---

<sup>79</sup> Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>.

<sup>80</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 492.

<sup>81</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 417.

<sup>82</sup> Ustanovení § 27 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.



tj. i ti, kteří nejsou odborově organizováni. V užším pojetí se jedná o strany kolektivní smlouvy jako právního jednání, tedy strany, které takovou smlouvu uzavřely.<sup>83</sup>

Zákon o kolektivním vyjednávání a zákoník práce nepoužívají pojem „subjekty“, nýbrž pojem „smluvní strany“. Za smluvní strany jsou považovány odborové organizace a zaměstnavatel či organizace zaměstnavatelů. Odborovou organizaci, jako stranu kolektivní smlouvy, lze také vymezit v širším a užším pojetí. V širším pojetí hovoříme o odborové organizaci jako o celku, v užším pojetí máme na mysli orgán, který jedná jménem této odborové organizace. Ten není zákonem blíže specifikován, může to být tedy orgán, případně člen odborové organizace, který je zmocněn k jednání o návrhu kolektivní smlouvy a k uzavření takovéto smlouvy. Tato oprávnění mohou být rozdělena i mezi dva orgány či členy, tedy jeden orgán či člen má oprávnění o smlouvě jednat (např. ředitel či jiný zaměstnanec) a druhému náleží oprávnění smlouvu uzavřít, tj. podepsat ji (zpravidla statutární orgán). Oprávnění zástupce jednat jménem odborové organizace je upraveno ve stanovách. V případech, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, platí, že s právními důsledky pro všechny zaměstnance, jednají odborové organizace společně ve vzájemné shodě.<sup>84</sup>

Zaměříme-li se na stranu druhou, stranu zaměstnavatele, zjistíme, že zákoník práce výslovně neupravuje jeho právní jednání či otázku zastupování v těchto jednáních. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, jedná za něj jeho statutární orgán, jde-li o osobu fyzickou, jedná zpravidla sám či pověří někoho jiného. Za organizaci zaměstnavatelů při sjednávání kolektivních smluv vyššího stupně jedná orgán, který je určen ve stanovách případně vnitřních předpisech.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 419.

<sup>84</sup> Tamtéž

<sup>85</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 420.

Z výše uvedeného vyplývá, že není-li v zákoně stanoveno jinak, je ponechána stranám kolektivních smluv volnost, aby si samy stanovily, kdo je bude zastupovat. Vyloučeno není ani využití institutu zastoupení na základě písemné dohody dle občanského zákoníku.<sup>86</sup>

## 5.4 Obsah kolektivních smluv

Dle platné právní úpravy je „v kolektivní smlouvě možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy“.<sup>87</sup> Z této formulace vyplývá, že obsah kolektivních smluv je vymezen pouze obecně a zákonodárce tak ponechal stranám smluvní volnost, aby si konkrétní práva a povinnosti v kolektivní smlouvě sjednaly samy. Předešlá právní úprava neposkytovala dostatečnou smluvní volnost a tak nastala potřeba podpořit novou právní úpravou rozvoj kolektivních pracovněprávních vztahů. V roce 2006 byl přijat nový zákoník práce, který je postaven na principu „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. To zásadním způsobem rozšířilo možnosti při sjednávání obsahu kolektivních smluv. Díky tomuto principu je možné, aby nároky zaměstnanců mohly být zvýšeny či rozšířeny. Tato ujednání by ale neměla být protiprávní, proti základním zásadám pracovněprávních vztahů a neměla by být jimi zkracována práva zaměstnanců. V praxi jsou často sjednávány například tyto rozšířené či zvýšené nároky: sjednání vyšší výměry dovolené, zavedení konta pracovní doby či stanovení delší doby pracovního volna. V případech, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a nelze tedy uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, mohou být tyto nároky sjednány ve vnitřním předpisu, který zaměstnavatel vydá. V něm pak lze upravit mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců. Pokud by později u zaměstnavatele odborová organizace vznikla, má úprava v kolektivní smlouvě přednost před úpravou vnitřního předpisu.<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 420.

<sup>87</sup> Ustanovení § 23 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>88</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 421.

Z hlediska obsahu kolektivní smlouvy je rozdíl, zda je tato smlouva uzavřena u podnikatelského subjektu či subjektu, který nevykonává podnikatelskou činnost. V podnikatelské sféře je široká smluvní volnost při sjednávání obsahu kolektivní smlouvy. Ve sféře rozpočtové (nepodnikatelské) mohou být práva zaměstnanců zvýšena či rozšířena pouze výjimečně. Napříč zákoníkem práce tak lze nalézt kogentní ustanovení určená právě pro tyto zaměstnance. Jedná se např. o dovolenou, která pro tyto zaměstnance činí 5 týdnů a nelze ji prodloužit (§ 213 odst. 2 ZPr), nebo že nelze těmto zaměstnancům zkracovat týdenní pracovní dobu bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZPr).<sup>89</sup>

Ustanovení, sjednáváná v kolektivní smlouvě, mohou být dvojího druhu. První skupinou jsou ustanovení normativní, která zaměstnancům zakládají určitá mzdová, platová a jiná práva. Tato část kolektivní smlouvy, jež normativní ustanovení obsahuje, je považována za pramen práva. Dalším druhem jsou ustanovení obligační, která upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a další kolektivní práva zaměstnanců jako je např. oblast BOZP.<sup>90</sup>

Dle oblastí, které jsou kolektivní smlouvou upravovány, lze rozlišovat ustanovení upravující:

- kolektivní vztahy, kam můžeme zařadit postup při kolektivním vyjednávání, pracovní řád či vztah mezi odborovými organizacemi a odborovými orgány,
- individuální pracovní vztahy, kam spadá několik oblastí. První z nich je oblast pracovního poměru, jeho vznik, změna a skončení, pracovní cesty či rekvalifikace zaměstnanců. Druhou oblastí jsou pracovní podmínky, které zahrnují bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní volno, dovolenou, práce přesčas, noční práce, práce ve dnech pracovního klidu, překážky v práci či pracovní prostředí. Poslední oblast se týká sociálních podmínek, kam lze zařadit sociální výpomoc, rekreační péči, zdravotnickou či sociální péči, závodní stravování, dopravu či bytové záležitosti,

---

<sup>89</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 421.

<sup>90</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 705.

- mzdová a platová oblast upravuje náhrady mzdy, podmínky pro výplatu mzdy, příplatků, zvýhodnění či odměn, jejich podmínky a výše, stanovení platového či tarifního systému. Spadají sem organizační otázky, jako je výplata mzdy či platu a jejich splatnost,
- poslední oblastí jsou obecná ujednání, jako je označení stran, dobu, na kterou je kolektivní smlouva uzavřena včetně její účinnosti. Dále lze v kolektivní smlouvě upravit podmínky při změně kolektivní smlouvy, její výpovědi, kontroly, seznámení s jejím obsahem či ustanovení týkající se předcházení sporů.<sup>91</sup>

## 5.5 Uzavírání kolektivních smluv

Postup uzavírání kolektivních smluv obsahuje zákon o kolektivním vyjednávání, který vstoupil v platnost v roce 1991 a od té doby byl jedenáctkrát novelizován.

Základem pro uzavírání kolektivních smluv je, aby strany spolu jednaly a poskytovaly si součinnost, pokud to ovšem nebude v rozporu s jejich zájmy. Samotné kolektivní vyjednávání je zahájeno v okamžiku, kdy jedna ze stran podá druhé straně návrh v písemné formě. Tento návrh neboli oferta, by měl obsahovat označení stran a konkrétní závazky, které strana navrhuje. Písemnost návrhu je nezbytným požadavkem, a to hlavně z toho důvodu, že normativní části kolektivní smlouvy jsou pramenem práva. Je-li tato oferta předložena druhé straně, měla by na něj bez zbytečných průtahů nejpozději do 7 pracovních dnů písemně odpovědět, přičemž si strany tuto dobu mohou ujednat jinak. Nutno podotknout, že tato sedmidenní lhůta je pro praxi příliš krátká. Kolektivní smlouva je právním dokumentem, který je velmi často rozsáhlý a má zásadní vliv jak na zaměstnavatele, tak zaměstnance. Z tohoto důvodu je potřeba, aby se druhá strana, která na návrh reaguje, pořádně připravila a byla schopna na všechny jednotlivé závazky reagovat. Zákon nestanoví, jakou formu musí mít dohoda o prodloužení

---

<sup>91</sup> TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1, s. 158.

této lhůty, tedy může být učiněna písemně či konkludentně. Avšak doporučena je forma písemná.<sup>92</sup>

Smluvní strana, které je návrh předložen se musí vyjádřit ke všem bodům, které nepřijala, a navrhne-li sama určité změny, jedná se o nový návrh (tzv. protinávrh). O tomto protinávrhu je pak mezi stranami znovu jednáno. V kolektivní smlouvě může být stanovena i možnost změnit tuto smlouvu včetně vymezení rozsahu takové změny. Při změně kolektivní smlouvy se pak postupuje stejně, jako když je uzavírána.<sup>93</sup>

## 5.6 Platnost, účinnost a závaznost kolektivní smlouvy

Aby mohla být kolektivní smlouva platná, musí splňovat určité náležitosti. Těmito náležitostmi jsou písemná podoba kolektivní smlouvy a podpisy obou smluvních stran na téže listině. Nejsou-li tyto náležitosti splněny, ke kolektivní smlouvě se nepřihlíží. Výjimkou z požadovaných podpisů smluvních stran na téže listině je § 13 odst. 6 KolVyj, podle kterého je kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce smluvním stranám.<sup>94</sup> Dle § 20 ZPr „*nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.*“<sup>95</sup>

Nelze nezmínit kogentní ustanovení zákoníku práce, konkrétně § 28, který stanoví, že kolektivní smlouvu nelze nahradit jinou smlouvou (inominátní) podle občanského zákoníku. Cílem tohoto ustanovení je především ochrana kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv vzhledem k jejich specifickému charakteru. Nelze tedy nahradit kolektivní smlouvu žádným jiným dokumentem a nelze ji uzavřít jinak, než způsobem dle zákona o kolektivním vyjednávání.

---

<sup>92</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 496.

<sup>93</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 425.

<sup>94</sup> Tamtéž

<sup>95</sup> Ustanovení § 20 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Od kolektivní smlouvy také není možné odstoupit a to ani v případě, že si tuto skutečnost přímo smluvní strany domluví. K takovému ujednání se nepřihlíží.<sup>96</sup>

Od platnosti je třeba odlišovat účinnost. Účinná je taková smlouva, která zakládá práva a povinnosti dle svého obsahu. Prvním dnem účinnosti je první den období, na které byla smlouva uzavřena a končí uplynutím tohoto období. Z právní úpravy lze dovodit, že kolektivní smlouva může mít i tzv. zpětnou účinnost. Zákon stanoví, že nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy musí být zahájeno kolektivní vyjednávání o uzavření nové kolektivní smlouvy. Ovšem v praxi se může stát, že kolektivní vyjednávání není zahájeno včas a kolektivní smlouva pozbuje účinnosti dříve, než je nová kolektivní smlouva uzavřena. Právní úprava tak dovoluje uzavření kolektivní smlouvy se zpětnou účinností, tj. s účinností k dřívějšímu datu, než byla fakticky uzavřena.<sup>97</sup>

Kolektivní smlouva bývá nejčastěji sjednávána na dobu určitou, obvykle na dobu 1 kalendářního roku. Zákoník práce dovoluje od roku 2007 uzavřít kolektivní smlouvu i na dobu neurčitou, ovšem tato možnost není v praxi tak často využívána. Je-li smlouva uzavřena na dobu neurčitou, lze jí vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od její účinnosti, přičemž výpovědní doba činí také 6 měsíců.<sup>98</sup> Výpovědní doba představuje jakýsi stabilizační prvek pro účastníky kolektivní smlouvy, že tato smlouva bude účinná nejméně po dobu 1 roku. Váže-li se uplynutí doby určité na splnění podmínky, musí být v kolektivní smlouvě stanovena nejzazší doba její účinnosti. V případě, že zanikne odborová organizace, zanikne kolektivní smlouva nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku. Dojde-li k převodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele je nový zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou po dobu její účinnosti, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.<sup>99</sup>

---

<sup>96</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 487.

<sup>97</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 489.

<sup>98</sup> Tamtéž

<sup>99</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 426.

Závaznou se kolektivní smlouva stane v momentě, kdy ji její strany uzavřou, tj. jejím podpisem. Kolektivní smlouva je závazná pro:

- strany, které ji uzavřeli,
- zaměstnance, za které kolektivní smlouvu uzavřela odborová či odborové organizace,
- zaměstnavatele, kteří jsou členem organizace zaměstnavatelů a toto sdružení uzavřelo kolektivní smlouvu vyššího stupně, a zároveň pro zaměstnavatele, kteří z organizace vystoupili v době účinnosti kolektivní smlouvy,
- odborové organizace, vázané kolektivní smlouvou vyššího stupně.<sup>100</sup>

Závaznost kolektivních smluv vyššího stupně je možné rozšířit, hovoříme o tzv. extenzi závaznosti kolektivních smluv. Kolektivní smlouva vyššího stupně je pak závazná nejenom pro své smluvní strany, ale také pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví. Návrh na rozšíření kolektivní smlouvy se podává Ministerstvu práce a sociálních věcí. Jsou-li zákonem stanovené podmínky splněny, je žádosti vyhověno. Sdělení ministerstva je následně vyhlášeno ve Sbírce zákonů.<sup>101</sup>

## **5.7 Seznámení s obsahem kolektivních smluv a jejich uložení**

Je-li uzavřena kolektivní smlouva, ukládá zákoník práce smluvním stranám povinnost, seznámit zaměstnance s jejím obsahem do 15 dnů od uzavření této smlouvy. Povinnost seznámit zaměstnance s obsahem smlouvy se týká i kolektivní smlouvy vyššího stupně. Z právní úpravy vyplývá, že tato povinnost se vztahuje i na všechny změny kolektivní smlouvy. Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě upravit postup, jakým budou zaměstnanci s kolektivní smlouvou seznámeni. Další povinností zaměstnavatele je zajistit, aby kolektivní smlouva byla přístupná pro všechny zaměstnance. Smluvní strany mají dále

---

<sup>100</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 706.

<sup>101</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 707.

povinnost uschovat kolektivní smlouvu či rozhodnutí rozhodce o kolektivní smlouvě po dobu nejméně pěti let od skončení její účinnosti.<sup>102</sup>

Úprava uložení kolektivních smluv vyššího stupně je obsažena ve vyhlášce MPSV č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Tato vyhláška stanoví povinnost zaslat tuto kolektivní smlouvu do 14 dnů od uzavření Ministerstvu práce a sociálních věcí k uložení. Stejná povinnost platí při změně takovéto smlouvy.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 426.

<sup>103</sup> Tamtéž



## 6 Kolektivní pracovní spory

Účelem kolektivního vyjednávání je najít kompromis mezi rozdílnými názory subjektů. Nejsou-li se subjekty schopny dohodnout, může tento konflikt vyústit až v právní spor.<sup>104</sup>

### 6.1 Pojem a druhy pracovněprávních sporů

Nejprve je nutné pracovněprávní spor definovat. Sporem máme na mysli střet názorů vyplývající z konkrétních právních vztahů, přičemž cílem alespoň jedné strany je chránit svá subjektivní práva. Ovšem ne každý takovýto střet názorů je pracovním sporem. Aby se jednalo o spor pracovněprávní, musí vzniknout mezi subjekty pracovněprávních vztahů. Do těchto sporů nelze řadit jednostranná právní jednání, která ačkoli mohou být výsledkem sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, např. výpověď či převedení na jinou práci, nejsou sporem v pravém slova smyslu. O pracovněprávní spor by se jednalo v případě, kdy by se jeden ze subjektů domáhal vyslovení neplatnosti těchto jednání u soudu a snažil by se tak chránit svá subjektivní práva. Pracovněprávním sporem nejsou též spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyplývající ze vztahů občanskoprávních či sociálního zabezpečení jako jsou např. dávky nemocenského zabezpečení. Naproti tomu spory o náhradu mzdy či platu při dočasné pracovní neschopnosti či karanténě jsou spory pracovněprávní.

Právním sporem se stává spor až ve chvíli, kdy je uplatněn předepsaným způsobem před orgánem, který má pravomoc tento spor projednat a rozhodnout. Pracovněprávní spor můžeme definovat jako *„střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru.“*<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. ISBN 978-80-7380-316-2, s. 497.

<sup>105</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 442.

Pracovněprávní spory se zpravidla rozdělují na spory individuální a kolektivní. Individuální pracovní spory vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy z individuálních pracovních vztahů. Kolektivní pracovní spory naproti tomu vznikají mezi zaměstnavatelem a kolektivem zaměstnanců zastoupených odborovými orgány. Kolektivním pracovním sporem tak nebudou např. neshody mezi zaměstnavatelem a radou zaměstnanců, vzniklé v souvislosti s informační a projednací povinností zaměstnavatele. V těchto případech nepůjde o spor v právním slova smyslu, jelikož rada zaměstnanců, evropská rada zaměstnanců či zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nemají právní osobnost. Řešení těchto sporů není ani právem upraveno. Procesní způsobilost mají pouze zaměstnavatelé, organizace zaměstnavatelů a odborové organizace.<sup>106</sup>

## 6.2 Prevence

V rámci pracovněprávních vztahů má nemalý význam prevence, tedy snaha předcházet těmto sporům. Pracovní spor má často negativní dopad nejenom na subjekty takového sporu, ale může dopadat i na ostatní zaměstnance. Prevencí se v této souvislosti rozumí prevence příčin vzniku pracovních sporů. Hlavní příčinou, na jejímž základě takovýto spor vzniká, je porušení práv a povinností účastníky pracovněprávního vztahu. Porušování práv a povinností subjekty znamená, že se chovají v rozporu s právními předpisy.<sup>107</sup>

Lze tedy uvést několik předpokladů, díky nimž je možné pracovněprávním sporům předcházet. Následující předpoklady řadíme mezi prevenci hmotněprávní, jejímž cílem je předejít porušení či ohrožení práva. Prvním předpokladem je kvalitní právní úprava, která by měla být nejenom věcně správná, ale také jasná a srozumitelná. Tento faktor je v pracovněprávních vztazích důležitý především proto, že neslouží pro odborníky, nýbrž pro laiky. Dalším předpokladem pro dostatečnou prevenci je vytvoření právního vědomí, tedy aby účastníci znali svá práva a povinnosti a nedocházelo tak k porušení práva z pouhé neznalosti.

---

<sup>106</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 710.

<sup>107</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 442.

Jako další rozeznáváme prevenci procesněprávní, která již předpokládá porušení nějakého hmotněprávního práva či povinnosti. Cílem této prevence je tak předejít případnému sporu.<sup>108</sup>

### 6.3 Řešení individuálních a kolektivních pracovních sporů

Nežli se budu věnovat řešení kolektivních pracovních sporů, ráda bych ve stručnosti shrnula, jak jsou řešeny pracovní spory individuální. Individuálními pracovními spory jsou spory o nároky z pracovních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Otázka individuálních pracovních sporů spadá do oblasti občanského práva procesního a tyto spory jsou řešeny obecnými soudy. V řadě zemí jsou pro individuální pracovní spory zřizovány zvláštní orgány či zvláštní soudy. Pro zaměstnance tyto pracovní soudy či orgány znamenají rychlejší a přístupnější řešení individuálních pracovních sporů.<sup>109</sup>

Dále se budu zabývat řešením pouze kolektivních pracovních sporů. Za kolektivní pracovní spory lze označit „*spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.*“<sup>110</sup> Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví, že kolektivní spory jsou „*spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům.*“<sup>111</sup> Vznikají-li nároky jednotlivým zaměstnancům, uplatňují je sami zaměstnanci u soudu. Dle definice, kterou jsem psala výše, je hlavním cílem kolektivního sporu ochrana subjektivních práv alespoň jednoho z účastníků. Spory, které se vedou o uzavření kolektivní smlouvy, by tak nešlo dle této definice označit za spory v právním slova smyslu, jelikož zájem na uzavření kolektivní smlouvy není ochranou subjektivních práv účastníka. Ačkoli tedy nejde o právní spor v pravém slova

---

<sup>108</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 442.

<sup>109</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 443.

<sup>110</sup> Tamtéž

<sup>111</sup> Ustanovení § 10 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

smyslu, je zájem na uchování sociálního smíru natolik důležitý, že zákon o kolektivním vyjednávání upravuje řešení těchto sporů.<sup>112</sup>

## 6.4 Spory z kolektivní smlouvy

Tyto spory vznikají mezi stranami kolektivní smlouvy, kterými jsou zaměstnavatel či organizace zaměstnavatelů a odborové organizace. Předmětem těchto sporů jsou závazky, které subjektům plynou z kolektivní smlouvy. Tyto spory je možné řešit prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců.<sup>113</sup>

### 6.4.1 Řízení před zprostředkovatelem

Je-li spor řešen pomocí zprostředkovatele, mohou si ho strany zvolit samy. Rozhodcem tak může v tomto případě být jakákoli fyzická, svéprávní osoba, která je způsobilá k právnímu jednání, či osoba právnická, souhlasí-li s výkonem této funkce. Neurčí-li si strany zprostředkovatele, či nejsou-li schopny se na něm dohodnout, určí ho na návrh jedné ze stran Ministerstvo práce a sociálních věcí ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který vede. Hlavním cílem zprostředkovatele je smírné vyřešení sporu, přičemž zprostředkovatel o sporu nerozhoduje, ale pouze podává stranám návrh, jakým způsobem by mohl být jejich spor vyřešen. Nejedná se tedy o klasické řešení sporu a činnost zprostředkovatele by se tak spíše dala přirovnat k činnosti mediátora.<sup>114</sup> Výběr zprostředkovatelů a rozhodců, jejich seznamy a řízení před nimi upravuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích a rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Dle této vyhlášky může být do seznamu zprostředkovatelů zapsána fyzická osoba, která splňuje shora uvedené obecné podmínky dle kolektivního zákona a zároveň:

- je bezúhonná,
- má vysokoškolské vzdělání právnického či ekonomického směru,

---

<sup>112</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 443.

<sup>113</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 444.

<sup>114</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 714.

- její osobní vlastnosti poskytují záruku, že činnost zprostředkovatele bude vykonávána řádně a nestranně.

Do seznamu zprostředkovatelů může být zapsána i osoba právnická, je-li předmětem její činnosti výzkumná, poradenská či organizátorská činnost, a to především ve věcech mzdových či sociálních. Její pracovníci musí být pro činnost zprostředkovatele vhodní a musí splňovat všechny potřebné podmínky. Zápisy do seznamu zprostředkovatelů schvaluje ministr práce a sociálních věcí a je prováděn na dobu 3 let. Zprostředkovatel může v konkrétním sporu odmítnout výkon činnosti zprostředkovatele, a to z důvodu jeho podjatosti do 7 dnů od jeho určení ministerstvem. V takovémto případě ministerstvo bezodkladně určí nového zprostředkovatele.<sup>115</sup>

Určí-li si strany zprostředkovatele samy, je řízení zahájeno přijetím žádosti. Je-li zprostředkovatel určen ministerstvem, je řízení zahájeno doručením rozhodnutí o jeho určení. Úkolem zprostředkovatele je do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělit stranám návrh na řešení sporu. Zákon umožňuje stranám, aby si tuto lhůtu dohodli jinak. Lhůta 15 dnů se může v náročnějších sporech jevit jako poměrně krátká a mohla tak by vést k nepodloženým závěrům. Je tedy na uvážení stran, zda se rozhodnou tuto lhůtu prodloužit.

Účelem zprostředkovatele tedy není spor vyřešit, nýbrž navrhnout stranám nejvhodnější možné řešení. Řízení je z tohoto důvodu neformální a jednoduché. Vyhláška pouze stanoví povinnost písemné formy a také náležitosti, které musí obsahovat žádost o řešení sporu podaná stranami a návrh zprostředkovatele na řešení sporu.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> § 2 odst. 1 a odst. 2 vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

<sup>116</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 715.

Náležitostmi, které musí obsahovat žádost o řešení sporu, jsou:

- co nejpřesnější vymezení předmětu sporu,
- uvedení předchozího postupu při jeho řešení včetně písemných materiálů,
- písemné vyjádření druhé strany.<sup>117</sup>

Řízení před zprostředkovatelem může být ukončeno různými způsoby. První variantou je, že strany přijmou návrh zprostředkovatele na řešení sporu. Tento návrh na řešení sporu musí obsahovat:

- označení smluvních stran,
- skutečnosti, na kterých se strany nedohodly,
- stanovisko zprostředkovatele,
- odůvodnění, datum, jméno a podpis.

Dalším možným způsobem, jak může řízení skončit, je nepřijetí návrhu na řešení sporu či marným uplynutím doby 20 dnů ode dne zahájení řízení, respektive doba, kterou si strany dohodly. Marným uplynutím doby se považuje řízení za neúspěšné. Je-li řízení neúspěšné, mohou strany požádat ministerstvo o přidělení nového zprostředkovatele. Náklady řízení, především odměnu zprostředkovatele hradí smluvní strany stejným dílem. Nedohodnou-li se, náleží zprostředkovateli odměna dle vyhlášky ministerstva.<sup>118</sup>

#### **6.4.2 Řízení před rozhodcem**

Je-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou strany vyřešit spor pomocí rozhodce. Rozhodcem může být pouze svéprávná fyzická osoba, která je zapsaná do seznamu rozhodců. Je vyloučeno, aby osoba, která vystupovala ve sporu jako zprostředkovatel, byla v témže sporu rozhodcem. Zápis do seznamu rozhodců, jejich výběr či vyškrtnutí upravuje stejně jako u zprostředkovatelů vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí. Podstatným rozdílem mezi zprostředkovatelem a rozhodcem je, že u rozhodce navíc probíhá ověření jeho

---

<sup>117</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 715.

<sup>118</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 716.

odborných znalostí ministerstvem. Ověření provádí komise zřízená příslušným ministrem jako jeho poradní orgán. Samotné prověření znalostí probíhá formou osobního pohovoru, z něhož pak komise vypracuje záznam, ve kterém uvede, zda je osoba způsobilá pro výkon rozhodce či nikoli. Takového ověření musí být vždy po 3 letech opakováno.

Obdobně jako v řízení před zprostředkovatelem, je i zde řízení zahájeno návrhem či doručením rozhodnutí ministerstva o určení rozhodce. Rozdílem je, že písemný návrh na řešení sporu musí podat obě strany.

Rozhodce je povinen rozhodnout do 15 dnů od zahájení řízení. Při rozhodování je vázán žádostí o řešení sporu a petitem. Řízení je ukončeno vydáním rozhodnutí, přičemž strany mohou do 15 dnů podat návrh na zrušení tohoto rozhodnutí ke krajskému soudu, v jehož obvodu má smluvní strana, proti níž návrh směřuje, své sídlo. Krajský soud jedná dle občanského soudního řádu a rozhoduje usnesením, proti němuž není přípustné odvolání či obnova řízení. Krajský soud může rozhodnutí rozhodce zrušit a vrátit věc témuž rozhodci k novému projednání, který je pak vázán právním názorem soudu. Ovšem pokud jedna ze stran nesouhlasí se stejným rozhodcem, je ustanoven rozhodce nový dle obecných pravidel. Nové rozhodnutí rozhodce nabývá doručením právní moci a stává se soudně vykonatelným. Náklady řízení zde na rozdíl od řízení před zprostředkovatelem hradí Ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>119</sup>

## **6.5 Spory o uzavření kolektivní smlouvy**

Také spory o uzavření kolektivní smlouvy lze řešit prostřednictvím rozhodce či zprostředkovatele. Podstatným rozdílem je ovšem to, že v těchto sporech lze při splnění zákonných podmínek využít stávku či výluku.

---

<sup>119</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 719.

### 6.5.1 Řízení před zprostředkovatelem

Řízení před zprostředkovatelem o uzavření kolektivní smlouvy se v podstatě neliší od řízení o sporu z kolektivní smlouvy. I zde si mohou strany samy vybrat zprostředkovatele a i zde, v případě že se nedohodnou, je zprostředkovatel určen ze seznamu Ministerstvem práce a sociálních věcí, a to na návrh jedné ze stran. Strany se mohou kdykoli na zprostředkovateli dohodnout. Naproti tomu návrh na určení zprostředkovatele ministerstvem, mohou strany podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení návrhu na uzavření kolektivní smlouvy.<sup>120</sup>

### 6.5.2 Řízení před rozhodcem

I v tomto případě mohou strany, po neúspěšném vyřešení sporu zprostředkovatelem, písemně požádat rozhodce o rozhodnutí sporu. Podstatným rozdílem je, že toto řízení může být zahájeno pouze v případě, že se strany na zahájení řízení a na rozhodci samotném dohodnou. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy tedy nemůže nastat situace, kdy by ministerstvo, na návrh pouze jedné ze stran, určilo rozhodce.

Stejně jako ve sporech z kolektivních smluv i zde je rozhodce povinen rozhodnout do 15 dnů, a doručením rozhodnutí je kolektivní smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí již nelze podat opravný prostředek. Kolektivní smlouva je tak uzavřena ve znění určeném rozhodcem.<sup>121</sup>

## 6.6 Právo na stávkou

První výskyt stávek lze zaznamenat již ve starověku při stavbě pyramid v Egyptě. Ovšem až do 19. století byly stávky trestány, jelikož dle tehdejšího mínění narušovaly veřejný pořádek. Za totalitních režimů byli účastníci stávky stíháni za porušení pracovní kázně, což bylo často doprovázeno i sankcemi

---

<sup>120</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHR. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 445.

<sup>121</sup> Tamtéž



politickými. Stávka byla postupně legalizována až v 70. letech 19. století společně s legalizací odborových hnutí.<sup>122</sup>

Stávka je kolektivním právem zaměstnanců, kteří z určitých důvodů přerušili práci. Ovšem ne každé přerušení práce lze považovat za stávku. Práce může být přerušena např. z důvodů překážek v práci či díky nepříznivým povětrnostním vlivům a tato přerušení pak nelze považovat za stávku. Podstatným znakem stávky je fakt, že nesměruje ke skončení pracovního poměru, ale pouze k přerušení práce, která je následně po skončení stávky opět obnovena. Stávka jako sociálně právní jev má tato dvě hlediska:

- subjektivní hledisko vyjadřuje důvody, které vedly ke stávce, jaký je motiv stávky a její cíle,
- objektivní hledisko je vyjádřeno dobou trvání stávky či velikostí újmy, která je tím zaměstnavateli způsobena.<sup>123</sup>

Právo na stávku je upraveno jak ve vnitrostátních pramenech práva, tak v mezinárodních dokumentech, jimiž je Česká republika vázána. Zakotveno je v čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a rovněž ve čl. 6 Evropské sociální charty. V české právní úpravě je obsaženo v čl. 27 LZPS, který zaručuje právo na stávku při splnění zákonných podmínek. Listina dále stanoví, že toto právo není přiznáno soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů.

K právní úpravě stávky došlo s přijetím zákona o kolektivním vyjednávání. Zároveň se s jeho přijetím objevil problém, v jakých případech, a dle kterého zákona lze stávkovat.<sup>124</sup> Touto otázkou se zabýval Nejvyšší soud ve svém usnesení č. j. 21 Cdo 2655/2004. Dle jeho názoru je stávka, vyhlášená dle zákona o kolektivním vyjednávání, krajní prostředek ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy. Lze ji ale využít, i jako prostředek ochrany jiných hospodářských či sociálních zájmů zaměstnanců.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 719.

<sup>123</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 720.

<sup>124</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 721.

<sup>125</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2655/2004, ze dne 28. 6. 2005.

Právní řád tedy rozeznává několik druhů stávek. První z nich je stávka v souvislosti s kolektivním vyjednáváním dle zákona o kolektivním vyjednávání. Další variantou je stávka v souladu s čl. 27 Listiny, jejímž cílem je ochrana hospodářských a sociálních práv. Posledním druhem jsou všechny ostatní stávky, které už ale nejsou pod ústavněprávní ochranou. Nicméně soudy dovodily, že ačkoli jsou tyto stávky mimo rámec kolektivního vyjednávání, požívají právní ochrany v případě, jsou-li vedeny za účelem ochrany hospodářských a sociálních práv. Problém je ale v tom, že nemají zákonnou úpravu a tedy žádná pravidla. Tato skutečnost vyvolává dlouhodobé diskuze, zda by nebylo vhodné stanovit pravidla a meze těchto stávek prováděcím zákonem.<sup>126</sup>

### 6.6.1 Stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Zákon o kolektivním vyjednávání dává přednost vyřešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy před zprostředkovatelem. Není-li ale spor vyřešen zprostředkovatelem a nebude-li spor řešen rozhodcem, může být jako krajní prostředek vyhlášena stávka. Z uvedeného vyplývá, že stávku lze využít pouze za předpokladu, že již proběhlo řízení před zprostředkovatelem. Tato podmínka je obligatorní a její nedodržení by mělo za následek nezákonnost stávky. Naproti tomu předchozí řízení před rozhodcem již není podmínkou. Stávka, která by pokračovala i po zahájení řízení před zprostředkovatelem či by byla zahájena až v průběhu řízení, by byla rovněž nezákonná. Stejně tak nelze stávkovat po vydání rozhodnutí rozhodce, jelikož rozhodnutím je smlouva uzavřena.<sup>127</sup> Dále § 20 ZPr považuje za nezákonnou stávku zaměstnanců ve zdravotnickém zařízení, pokud by mohlo dojít k ohrožení zdraví a života pacientů, zaměstnanců jaderných elektráren, zaměstnanců řídicích či zabezpečujících letový provoz a další. Tato nezákonnost neplatí pro všechny stávky, ale vztahuje se pouze na stávky vyhlášené dle zákona o kolektivním vyjednávání. Určení, zda stávka je či není zákonná, spadá v prvním stupni do působnosti krajského soudu. Žalobu na určení nezákonné stávky mohou podat zaměstnavatel, skupina zaměstnavatelů či státní zástupce. Podání této určovací žaloby nemá odkladný účinek, a tak může stávka

---

<sup>126</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 446.

<sup>127</sup> Tamtéž

pokračovat až do rozhodnutí soudu. Zaměstnanci jsou obvykle přesvědčeni, že stávka je zákonná a proto musí být chráněni, pokud by byla stávka později označena soudem za nezákonnou. Účast na stávce se tak před právní mocí rozhodnutí posuzuje jako omluvená nepřítomnost v práci. Pokud by se zaměstnanec účastnil nezákonné stávky po právní moci rozhodnutí, již by se jednalo o neomluvenou nepřítomnost, což by sebou neslo veškeré právní důsledky.<sup>128</sup>

Odpovědnost za škodu, je v § 23 KolVyj řešena následovně. Za škodu, jež vznikla v průběhu stávky, odpovídají zaměstnanci účastníci se stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel zaměstnancům dle občanského zákoníku. Vznikla-li tato škoda v souvislosti se zabezpečováním činností dle § 19 KolVyj odpovídají podle zákoníku práce. Jestliže vznikla škoda výhradně v souvislosti s přerušením práce, nejsou si zaměstnavatel a zaměstnanec vzájemně odpovědni. Dle občanského zákoníku odpovídá odborová organizace zaměstnavateli v případě škody, která vznikne v souvislosti s neposkytnutím její součinnosti. Stejně tak v případě rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky, odpovídá odborová organizace za vzniklou škodu dle občanského zákoníku.<sup>129</sup>

Stávku lze charakterizovat pomocí jejích znaků jako:

- přerušeni práce zaměstnanci a to buď částečné či úplné. Částečným zastavením se rozumí přerušeni jen některých činností, popřípadě jen některých provozů. Úplné zastavení pak znamená přerušeni veškeré činnosti zaměstnanců,
- institut kolektivního práva, kterého se může zúčastnit kolektiv zaměstnanců. Jednotlivec tak může být účasten na kolektivním sporu pouze jako člen takového kolektivu,
- prostředek, využívaný v rámci koaliční svobody. Je projevem konfliktu, který vyústil v určitý kolektivní spor,
- legální formu nátlaku zaměstnanců na zaměstnavatele.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 447.

<sup>129</sup> Ustanovení § 23 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>130</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 720.

Zákon o kolektivním vyjednávání také upravuje tzv. solidární stávkou, kterou se rozumí „*stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.*“<sup>131</sup> V praxi se lze setkat i s pojmy jako stávková pohotovost či výstražná stávka. Zákon tyto pojmy nezná, a tudíž pro ně nestanoví žádné požadavky. Stávková pohotovost velmi často předchází samotné stávce a vyhláší se v případech, kdy je zřejmé, že všechna dosavadní vyjednávání budou bezvýsledná. Její vyhlášení však neznamená, že po ní nutně musí následovat vyhlášení stávky. Na rozdíl od stávky zde není krátkodobě ani dlouhodobě přerušena práce.<sup>132</sup> Pro výstražnou stávku je charakteristická její krátká doba trvání, která je obvykle několik hodin. Jde o jakousi výstrahu zaměstnavateli před skutečnou stávkou. Ačkoli je tato stávka krátká i tak musí být splněn postup, který platí pro stávku.<sup>133</sup>

Způsob vyhlášení stávky vyplývá z § 17 KolVyj, podle nějž „*stávku ve sporu o uzavření podnikové kolektivní smlouvy vyhláší a o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, jestliže se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má tato smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má tato smlouvat týkat.*“<sup>134</sup> Týká-li se spor uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, vyhláší stávku opět odborová organizace za stejných podmínek. Jednotliví zaměstnanci mají právo se ke stávce připojit či nikoli, nesmějí být nuceni k účasti na stávce, jakož jim ani nesmí být bráněno se takové stávky účastnit. Toto právo, jak již bylo řečeno, vyplývá z LZPS a může být omezeno jen ve vztahu k určitým povoláním. Výkon kolektivního práva na stávku může být v nezbytném rozsahu omezen z důvodů zájmu státu, společnosti či zaměstnavatelských subjektů. Toto omezení vyplývá

---

<sup>131</sup> Ustanovení § 16 odst. 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>132</sup> K dohodě o růstu platů nedošlo. E-Zpravodaj [online]. Českomoravský odborový svaz pracovníků školství, 26.9.2019, (13/2019) [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: [https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1569845268/e-zpravodaj\\_cmos\\_ps\\_13\\_2019.pdf](https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1569845268/e-zpravodaj_cmos_ps_13_2019.pdf).

<sup>133</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 722.

<sup>134</sup> Ustanovení § 17 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

ze zásady obsažené v čl. 8 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, která říká že „*činnost odborových organizací může být omezena pouze v případech stanovených zákonem, pokud je to nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti nebo veřejného pořádku nebo k ochraně práv a svobod druhých.*“<sup>135</sup> Stejnou zásadu lze nalézt i v čl. 27 odst. 2 LZPS. Zákon o kolektivním vyjednávání výslovně stanoví, za jakých podmínek může být stávka vyhlášena. Těmito zákonnými podmínkami jsou:

- věcná podmínka – dle věcné podmínky lze stávku vést pouze za účelem uzavření kolektivní smlouvy či v případě stávky solidární uzavření jiné kolektivní smlouvy,
- procesní podmínka – stávka je procesním nástrojem, kterým lze řešit spor o uzavření kolektivní smlouvy. Stávce musí předcházet řízení před zprostředkovatelem. Za procesní podmínky lze označit také způsob, kterým je stávka vyhlášena, její důvody, cíle či počet zaměstnanců, kteří se zúčastní,
- podmínka způsobilosti subjektu – tato podmínka vyjadřuje, že jen způsobilý subjekt může vyhlásit stávku. Tedy pouze odborové organizace a pouze v případě, že zaměstnanci nejsou vyloučeni dle kolektivního zákona,
- zvláštní podmínka – tato podmínka spočívá v tom, že mezi výsledkem primární stávky a stávky solidární musí existovat hospodářská či jiná návaznost.<sup>136</sup>

Odborová organizace, která stávku zahájila, má povinnost po dobu jejího trvání poskytovat zaměstnavateli součinnost, a to při zajištění nevyhnutelných činností a provozů zařízení, aby byla zajištěna ochrana zdraví či aby nevznikla škoda. Současně nesmí zaměstnavatel žádným způsobem bránit zaměstnancům, kteří by se stávky neúčastnili a chtěli pracovat, v přístupu na pracoviště či odchodu z něj. Zaměstnavatel dále nemůže přijímat osoby, které by nahradili zaměstnance po dobu stávky. Po dobu stávky zaměstnancům nepřísluší mzda ani náhrada mzdy, avšak není vyloučeno, aby jim odborová organizace poskytla

---

<sup>135</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 723.

<sup>136</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 725.

příspěvek ze svých finančních prostředků. Stejně jako zahájení stávky, tak i ukončení oznamuje písemně zaměstnavateli odborová organizace.<sup>137</sup>

## 6.7 Výluka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy

Výluka je obdobný nástroj jako stávka využívaný ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, nicméně na rozdíl od stávky je to prostředek, který využívá zaměstnavatel. Stejně jako u stávky, i zde je jediným předpisem, který režim výluky upravuje, zákon o kolektivním vyjednávání, a to v souvislosti s jednáním o uzavření kolektivní smlouvy. Ovšem na rozdíl od stávky není výluka zaručena Listinou základní práv a svobod a tak není možné, aby byla využita v jiných případech než dle zákona o kolektivním vyjednávání. V opačném případě by se totiž jednalo o jinou překážku na straně zaměstnavatele podle zákoníku práce.<sup>138</sup> Vyloučena není ani výluka v rámci uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně. Výlukou se rozumí úplné či částečné zastavení práce zaměstnavatelem. Zaměstnancům po dobu výluky není přidělována práce. Výluka má tyto typické znaky:

- za výluku může být považováno pouze takové přerušení práce, ke kterému došlo v souvislosti s kolektivním vyjednáváním,
- přerušení práce musí být oznámeno předem, nelze tak učinit zpětně,
- jako krajní prostředek řešení sporů může být výluka využita až po vyčerpání dostupných prostředků,
- na rozdíl od stávky zde mají zaměstnanci nárok na náhradu mzdy,
- subjekty výluky jsou zaměstnavatel a jednotliví zaměstnanci, nikoli odborová organizace, avšak právo zaměstnavatele je uplatňováno hromadně.<sup>139</sup>

Obdobně jako u stávky, tak i výluce musí předcházet bezvýsledné řízení před zprostředkovatelem. V případě, že strany nevyužijí řízení před rozhodcem, mohou

---

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 447.

<sup>138</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 726.

<sup>139</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 727.

zaměstnanci využít stávky a zaměstnavatel výluky. Využije-li zaměstnavatel výluky, náleží zaměstnancům náhrada mzdy, a to ve výši poloviny průměrného výdělku. Zaměstnavatel musí výluky oznámit předem, písemnou formou odborovému orgánu i zaměstnancům, kterých se bezprostředně týká a to nejméně 3 dny předem. Nezákonnost výluky je taxativně vymezena v § 28 KolVyj a zahrnuje obdobné případy jako nezákonnost stávky. Na základě určovací žaloby o ní rozhoduje krajský soud. Je-li rozhodnuto o nezákonnosti výluky, musí být ihned odvolána, jelikož samotné prohlášení soudu o nezákonnosti ji neukončuje. V oblasti náhrady škody je úprava výluky stejná jako u stávky.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1, s. 728.

## 7 Judikatura

V následující kapitole bych ráda nastínila důležitá rozhodnutí soudů, která se zabývala kolektivním pracovním právem.

### 7.1 Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Tento nález Ústavního soudu vyhlášený dne 12. 3. 2008 podstatným způsobem ovlivnil kolektivní pracovní právo. Ve Sbírce zákonů je publikován pod číslem 116/2006 Sb. a účinnosti nabyl dne 14. dubna 2008. Tento nález zasáhl do zákoníku práce, především do jeho zásad.

Ústavní soud se nejdříve vyjádřil k čl. 27 odst. 2 LZPS, který zakotvuje svobodu sdružování. Zdůraznil, že působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, nesmí být žádná z nich zvýhodňována a musí být zachován princip rovnosti bez ohledu na počet členů takovéto organizace. Do této doby mohl zaměstnavatel, v případě neshod mezi odborovými organizacemi, uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací, která měla nejvíce členů.<sup>141</sup> Dále se ÚS vyjádřil k právnímu postavení rad zaměstnanců, kteří dle něj nemají postavení právnické osoby, a nemají tak ani právní osobnost. Z tohoto důvodu nemohou kolektivně vyjednávat, uzavírat kolektivní smlouvy či využívat prostředky k řešení sporů ve vztahu ke kolektivním smlouvám. Hlavním účelem rady je tak zabezpečit komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.<sup>142</sup>

Ústavní soud dále označil některé kontrolní pravomoci odborové organizace za neproporcionální. Dle napadených ustanovení, mohla odborová organizace dávat zaměstnavatelům závazné pokyny k odstranění vad a kontrolovat dodržování všech pracovních předpisů. Odborová organizace tak zde vystupuje autoritativně, přičemž toto právo nevyplývá ani z Ústavy, mezinárodních smluv či práva EU. Výkonem těchto práv je proto porušován princip rovnosti, na kterém je kolektivní právo budováno. Ustanovení § 321 odst. 2, odst. 3 a odst. 4 ZPr byla zrušena. Odborové organizace mohou nadále upozorňovat na vzniklé vady či

---

<sup>141</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*, 7. vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8, s. 419.

<sup>142</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 3. 2008.



porušování předpisů, ale již autoritativně nerozhodují. Jiná situace je v případě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kontrola odborových organizací nad BOZP je naplňováním práva na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 LZPS. Zaměstnavatel má v oblasti BOZP povinnost odstraňovat tyto vady ze zákona, a proto pravomoci odborové organizace zakotvené v § 322 odst. 2 a 3 byly zrušeny, jelikož jejich výkon porušoval čl. 11 odst. 1 Listiny.<sup>143</sup>

## **7.2 Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 398/2016**

V tomto rozsudku, ze dne 6. 3. 2017, podal Nejvyšší soud výklad k otázce právního postavení zástupců zaměstnanců. Legislativní zkratka „zástupci zaměstnanců“ zahrnuje nejen odborové organizace, ale také i non-subjekty. Mezi ně je nutné kromě rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci řadit i evropské rady zaměstnanců. Právní postavení evropské rady zaměstnanců je stejné, jako postavení rady „neevropské“. Rady zaměstnanců ani zástupce pro BOZP nejsou sdruženími, nemají právní osobnost a jejich vznik je podmíněn určitým kolektivem zaměstnanců. Jejich členové nesmějí být znevýhodňováni či diskriminováni z důvodu takového členství. Evropské rady zaměstnanců požívají stejné záruky a stejnou ochranu jako zástupci zaměstnanců dle vnitrostátních předpisů a nelze dovozovat něco jiného.

Odlišné postavení má odborová organizace, jakož to nejvýznamnější zástupce zaměstnanců, které jsou právníckými osobami. Zákon jim přiznává určité výlučné pravomoci, které ostatní zástupci zaměstnanců nemají. Rovněž i ochrana jejich členů je větší.<sup>144</sup>

## **7.3 Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2843/2006**

Následující rozsudek Nejvyššího soudu, ze dne 5. 9. 2006, se týkal přechodu pracovněprávních práv a povinností na jiného zaměstnavatele. V takovém případě přecházejí na nového zaměstnavatele všechna práva a povinnosti, které mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikly.

---

<sup>143</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 3. 2008.

<sup>144</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 398/2016, ze dne 6. 3. 2017.

Nový zaměstnavatel tak přejímá závazky z kolektivní smlouvy „*ve stejné podobě (za stejných podmínek), v jaké by z kolektivní smlouvy vznikaly, kdyby k přechodu (výkonu) práv a povinností z pracovněprávních vztahů vůbec nedošlo.*“<sup>145</sup> A to po celou dobu platnosti kolektivní smlouvy. V okamžiku převodu práv a povinností dochází pouze ke změně zaměstnavatele, přičemž samotný obsah pracovněprávního vztahu je nedotčen.<sup>146</sup>

#### **7.4 Rozsudek VS v Praze 6 Cdo 94/94**

Rozsudek Vrchního soudu sp. zn. 6 Cdo 94/94 z 22. listopadu 1994 se zabýval povahou kolektivní smlouvy. Strany kolektivní smlouvy si mohou v této smlouvě sjednat jakékoliv závazky, které nejsou v rozporu s právními předpisy. V té části kolektivní smlouvy, ze které vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, má tato smlouva normativní charakter. Takové normativní závazky se pak stávají pramenem práva a jsou uspokojovány jako ostatní nároky, které zaměstnancům plynou z pracovního poměru.<sup>147</sup>

#### **7.5 Rozsudek NSS sp. zn. 4 Ads 226/2019**

Nejvyšší správní soud se vyjádřil k věci, jaký zaměstnavatelský subjekt může vyjednávat s odborovými organizacemi o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. NSS zdůraznil, že způsobilost zaměstnavatelského subjektu uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně se neodvíjí od jeho právní formy. Na základě odlišné právní formy nemůže být tato právnická osoba vyloučena z účasti na vyjednávání o kolektivní smlouvě. Účast takovéto právnické osoby na sociálním dialogu je založena na principu dobrovolnosti. NSS dále zdůraznil nezbytnost požadavku autonomie, který spatřuje zejména v evidenčním principu, na němž jsou zakládány tyto organizace. Na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů je nutné aplikovat právní úpravu spolků přiměřeně, neodporuje-li to jejich povaze podle mezinárodních smluv. Je-li takováto právnická osoba

---

<sup>145</sup> ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C.H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-718-7, s. 101.

<sup>146</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, ze dne 18. 9. 2007.

<sup>147</sup> PICHR, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4, s. 17.

založena na jiném než evidenčním principu, nemůže to být překážkou pro účast na kolektivním vyjednávání, vyjádří-li vůli být stranou vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně.<sup>148</sup>

## **7.6 Usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2655/ 2004**

Nejvyšší soud se v tomto rozhodnutí zabýval právem na stávku. Právo na stávku je zakotveno v Listině základních práv a svobod, Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech jakož i v Úmluvě MOP o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. Podmínky pro uplatnění stávky jsou stanoveny v zákoně o kolektivním vyjednávání, která může být vyhlášena v případě sporu při uzavírání kolektivní smlouvy. S ohledem na zásadu zakotvenou ve čl. 2 odst. 3 LZPS lze připustit i stávky mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání. Soudy zastávají názor, že tyto stávky mohou být konány za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 226/2019, ze dne 10. 12. 2019.

<sup>149</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2655/2004, ze dne 28. 6. 2005.

## 8 Srovnání české a zahraniční právní úpravy

V poslední kapitole se budu věnovat základním rozdílům mezi úpravou kolektivního pracovního práva v České republice a Spolkové republice Německo.

### 8.1 Prameny právní úpravy SRN

Začneme-li právní úpravou, nacházíme první zmínku v základním zákoně (Grundgesetz) a to v čl. 9 odst. 3, který zakotvuje právo koaliční svobody pro všechny a v rámci všech povolání a jakékoli dohody, jež by toto právo omezovaly, jsou nezákonné.<sup>150</sup> Úpravu kolektivního pracovního práva, na rozdíl od naší právní úpravy, nenajdeme v zákoníku práce (Arbeitsgesetz), který upravuje pouze právo individuální. Kolektivní pracovní právo je tak upraveno ve speciálních zákonech, kterými jsou: zákon o kolektivní smlouvě (Tarifvertragsgesetz), zákon o podnikovém řádu (Betriebsverfassungsgesetz), zákon o spolurozhodování (Mitbestimmungsgesetz), zákon o ochraně před výpovědí (Kündigungsschutzgesetz), či zákon o pracovním soudu (Arbeitsgerichtsgesetz).<sup>151</sup>

### 8.2 Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva

Kolektivní vyjednávání probíhá jednak na úrovni jednotlivých odvětví a dále na úrovni regionální (zemské). Na základě toho se kolektivní smlouvy mohou v jednotlivých spolkových zemích v určitých věcech lišit.<sup>152</sup>

#### 8.2.1 Druhy kolektivních smluv

V německé právní úpravě je stejně jako u nás rozeznáváno více druhů kolektivních smluv. Prvním typem jsou smlouvy kolektivní

---

<sup>150</sup> Čl. 9 Grundgesetz die Bundesrepublik Deutschland (základní zákon) ze dne 23. 5. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>.

<sup>151</sup> HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 91.

<sup>152</sup> Tamtéž

(Verbandstarifverträge), jež jsou uzavírány mezi odborovými organizacemi a svazy zaměstnavatelů a daly by se přirovnat k našim kolektivním smlouvám vyššího stupně. Druhým typem jsou podnikové kolektivní smlouvy (Firmentarifverträge, příp. Haustarifverträge či Werkstarifverträge), které uzavírají odborové organizace s konkrétním zaměstnavatelem.

Dalším zvláštním typem jsou podnikové dohody. Tyto dohody jsou uzavírány dle zákona o podnikovém řádu a uzavřít je může podniková rada se zaměstnavatelem.<sup>153</sup> Tyto dohody platí pouze pro jeden určitý podnik. Podniková rada může být zřízena, pracuje-li v podniku alespoň 5 zaměstnanců, kteří mohou volit. Počet členů rady se odvíjí od počtu zaměstnanců v podniku a je stanoven zákonem. Zákon také upravuje postavení podnikových dohod a kolektivních smluv. Podnikové dohody zpravidla neupravují stejné oblasti, jako kolektivní smlouva, pokud však není v kolektivní smlouvě dohodnuto jinak. Tyto dohody se vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele.<sup>154</sup> Podnikové rady kromě uzavírání podnikových dohod mohou kontrolovat dodržování zákonů a jiných právních předpisů či kontrolovat bezpečnost na pracovišti. Zákon jim dále přiznává právo na informace, konzultace či spolurozhodování v určitých otázkách jako je např. právo na informace o nových pracovních místech a změnách ve výrobě či právo spolurozhodovat o dočasném prodloužení či zkrácení pracovní doby.<sup>155</sup>

### 8.2.2 Odborové organizace

V SRN nenajdeme žádný právní předpis, který by upravoval vnitřní strukturu či práva a povinnosti odborových organizací. Jejich právní základ tak představuje již zmíněný čl. 9 základního zákona a dále úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, 98 a 135. Postavení odborů v Německu je také dotvářeno judikaturou soudu, zejména rozhodnutími Spolkového soudu pro pracovní právo (Bundesarbeitsgericht). Uzavírat kolektivní smlouvy za zaměstnance mohou

---

<sup>153</sup> HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 92.

<sup>154</sup> Betriebsverfassungsgesetz (zákon o podnikové ústavě) ze dne 15. 1. 1972. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>.

<sup>155</sup> HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 103.

pouze odborové organizace, přičemž musejí být dostatečně reprezentativní.<sup>156</sup> Jaká jsou kritéria reprezentativnosti, není vymezeno v žádném zákoně a jsou dovozovány především z judikatury. Dle spolkového soudu pro pracovní právo spočívá reprezentativnost především v organizační schopnosti uzavřít kolektivní smlouvu a dále také ve schopnosti prosazovat své zájmy.<sup>157</sup> V případě sporu o reprezentativnost takové odborové organizace bude tuto otázku řešit soud. Na rozdíl od české právní úpravy jsou tyto odborové organizace právně nezpůsobilým spolkem, ale je jim přiznána způsobilost kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Procesní způsobilost jim přiznává §10 zákona o pracovním soudu a tak mohou vystupovat jako strana v kolektivních sporech.<sup>158</sup>

Odborové organizace, se stejně jako u nás, mohou sdružovat do tzv. konfederací, prostřednictvím nichž jsou pak efektivněji prosazována práva zaměstnanců. Jako příklad jedné z největších konfederací lze uvést Deutscher Gewerkschaftsbund, jež je tvořena 8 odborovými svazy, které sdružují více než 6 milionů zaměstnanců.<sup>159</sup>

### 8.2.3 Kolektivní smlouva

Dle zákona o kolektivní smlouvě upravuje kolektivní smlouva práva a povinnosti stran, jež tuto smlouvu uzavřely, a dále též obsah, uzavírání a zánik pracovněprávních vztahů.<sup>160</sup> Stranami kolektivní smlouvy jsou odborové organizace, individuální zaměstnavatelé a sdružení zaměstnavatelů.<sup>161</sup>

---

<sup>156</sup> HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 92.

<sup>157</sup> VOGEL, Sandra. Germany: Industrial relations profile [online]. Köln: Cologne Institute for Economic Research, 2011, [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>, s. 3.

<sup>158</sup> Ustanovení § 10 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/BJNR012670953.html>.

<sup>159</sup> *Deutscher Gewerkschaftsbund* [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/>.

<sup>160</sup> § 1 Tarifvertragsgesetz (zákon o tarifní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

<sup>161</sup> § 2 odst. 1 Tarifvertragsgesetz (zákon o tarifní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

Platnost takovéto smlouvy začíná a končí dnem, který je v ní stanoven. Kolektivní smlouva může být ale platná i po uplynutí doby, na kterou byla sjednána a to zejména do uzavření nové kolektivní smlouvy.<sup>162</sup> Forma této kolektivní smlouvy musí být písemná a její nedodržení má za následek neplatnost smlouvy.<sup>163</sup>

Bližší postup uzavírání kolektivní smlouvy není upraven. Je-li zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou uzavřenou na úrovni určitého odvětví, může být v rámci jeho podniku uzavřena též podniková kolektivní smlouva, která však nesmí být s odvětvovou kolektivní smlouvou v rozporu.<sup>164</sup>

Kolektivní smlouva zavazuje pouze své strany a jejich členy. Oproti české právní úpravě se tak kolektivní smlouva vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou odborově organizováni. V praxi se tak velmi často v pracovních smlouvách vyskytují doložky, díky nimž je obsah kolektivní smlouvy součástí individuální pracovní smlouvy, což vede k rovnému zacházení se všemi zaměstnanci. Pro členy odborové organizace je kolektivní smlouva závazná po dobu jejich členství v takovéto organizaci. Pro zaměstnavatele naopak po celou dobu platnosti kolektivní smlouvy.<sup>165</sup>

V určitých případech může dojít k rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy. Závaznost může být rozšířena za splnění podmínek v § 5 zákona o kolektivní smlouvě. Návrh musí být podán jednou ze stran Spolkovému ministerstvu práce a sociálních věcí. Aby mohla být závaznost kolektivní smlouvy rozšířena, musí být splněny následující podmínky:

- kolektivní smlouva se musí vztahovat na nejméně 50% zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává,
- rozšíření závaznosti je ve veřejném zájmu.

---

<sup>162</sup> § 4 odst. 5 Tarifvertragsgesetz (zákon o tarifní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

<sup>163</sup> § 1 Tarifvertragsgesetz (zákon o tarifní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>.

<sup>164</sup> HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 92.

<sup>165</sup> VOGEL, Sandra. Germany: Industrial relations profile [online]. Köln: Cologne Institute for Economic Research, 2011, [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>, s. 6.

K návrhu se musí vyjádřit výbor složený z 3 zástupců zaměstnavatelů a 3 zástupců zaměstnanců. Přijmou-li návrh, je následně ministerstvem vyhlášena všeobecná závaznost. Účelem všeobecné závaznosti je ochrana zaměstnanců, kteří nejsou kolektivní smlouvou vázáni.<sup>166</sup>

Kolektivní smlouva se skládá ze závazkové a normativní části. Závazková část zavazuje strany k jednotlivým povinnostem a přiznává jim určitá práva. Normativní část se skládá z jednotlivých právních norem, které se týkají např. vzniku pracovněprávního vztahu, jeho obsahu či ukončení. Dále zde mohou být upraveny podmínky vnitřních poměrů pracoviště, jeho organizace či úprava bezpečnostních pravidel na pracovišti.

Stejně jako u nás, je zaměstnavatel povinen obeznámit zaměstnance s kolektivní smlouvou. Všechny kolektivní smlouvy pak musí být zapsány v rejstříku kolektivních smluv, který vede Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>167</sup>

### 8.3 Spory z kolektivních smluv

V německé právní úpravě můžeme najít určité shodné instituty využívané k řešení kolektivních pracovních sporů. Největším rozdílem jsou ovšem specializované pracovní soudy (Arbeitsgericht), které u nás nenajdeme. Tyto specializované soudy se řídí zákonem o pracovním soudu (Arbeitsgerichtsgesetz) a mají tři úrovně:

- místní pracovní soud,
- zemský pracovní soud,
- spolkový pracovní soud.<sup>168</sup>

---

<sup>166</sup> HÁLA, Jaroslav. Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 93.

<sup>167</sup> VOGEL, Sandra. Germany: Industrial relations profile [online]. Köln: Cologne Institute for Economic Research, 2011, [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>, s. 6.

<sup>168</sup> HÁLA, Jaroslav. Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf), s. 94.



V rámci kolektivního pracovního práva jsou tyto soudy příslušné rozhodovat jak individuální pracovní spory, tak spory z kolektivních smluv, které vznikají mezi stranami kolektivní smlouvy navzájem, či mezi nimi a třetí stranou. Dalšími spory, které tento pracovní soud řeší, jsou spory o existenci či neexistenci kolektivní smlouvy, spory o pracovní podmínky či spory v rámci koaliční svobody.<sup>169</sup> Stranou těchto sporů jsou dle § 10 zákona o pracovním soudu zaměstnavatelé či zaměstnavatelské svazy a odborové organizace, ačkoli právně jde o nezpůsobilé spolky.<sup>170</sup>

I zde mohou strany využít alternativní způsob řešení sporu, a to řízení před rozhodcem. Strany si mohou přímo v kolektivní smlouvě stanovit, že určité budoucí spory budou řešeny v rozhodčím řízení.<sup>171</sup> Rozhodčí řízení může být vedeno pouze v případě sporu o existenci či neexistenci kolektivní smlouvy. O sporu následně rozhoduje rozhodčí soud. Řízení se řídí jednak kolektivní smlouvou, jinak dle uvážení rozhodčího soudu. Strany sporu jsou vyslechnuty, musí se řízení účastnit osobně případně být zastoupeny. Rozhodčí nález je přijímán prostou většinou a je pro účastníky závazný. Za určitých podmínek se lze žalobou domáhat neplatnosti rozhodnutí, a to:

- bylo-li rozhodčí řízení nezákonné,
- je-li rozhodnutí rozhodčího soudu založeno na porušení zákona.

Tato žaloba musí být podána do 2 týdnů od doručení rozhodnutí.<sup>172</sup>

---

<sup>169</sup> Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/BJNR012670953.html>.

<sup>170</sup> Tamtéž

<sup>171</sup> § 101 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/BJNR012670953.html>.

<sup>172</sup> § 101 - § 110 Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953. Dostupné z: <http://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/BJNR012670953.html>.

V německé právní úpravě nenajdeme zakotveno právo na stávku, a tak bývá odvozováno od práva na sdružování. Stejně tak není samotná stávka v žádném zákoně upravena. Podmínky, za jakých může být stávka použita, stanovil Spolkový pracovní soud. Těmito podmínky jsou:

- cílem stávky může být pouze uzavření kolektivní smlouvy,
- k jejímu použití je přistoupeno až jako ke krajnímu řešení sporu,
- pouze organizace, které jsou oprávněny kolektivní smlouvu uzavřít, mohou stávkovat.

Odborové organizace mohou s organizacemi zaměstnavatelů uzavírat tzv. rozhodčí smlouvy, které obsahují případy, při nichž lze využít stávky či výluky, ale i případy, ve kterých tak nelze učinit. Stávka je vyhlášena, hlasuje-li pro ni většina členů odborové organizace.

Na rozdíl od české právní úpravy je zaměstnavatel oprávněn nahradit stávkující zaměstnance jinými zaměstnanci, pokud se tito zaměstnanci sami přihlásí. Za případnou škodu jsou odpovědné odborové organizace a zaměstnavatel může v rámci soudního sporu požadovat náhradu škody. Nezákonost stávky je rovněž odvozena z judikatury. Nezákonné jsou stávky politicky zaměřené, porušující kolektivní pracovní právo, nepřiměřené či takové stávky, ve kterých nebyly vyčerpány všechny předchozí možnosti řešení sporu. Účast na takovéto stávce je porušením pracovních povinností a může vést k okamžitému ukončení pracovního poměru. Stejně jako u nás nemají zaměstnanci nárok na vyplácení mzdy. Příspěvek poskytovaný odbory však mohou dostat pouze odborově organizovaní členové.<sup>173</sup>

Hovoříme-li o výluce, je nutno říci, že tento institut je v Německu velmi málo využíván. Jde o záměrné vyloučení zaměstnanců z práce zaměstnavatelem, který tak reaguje na předchozí stávku zaměstnanců. Stejně jako stávka, i výluka vyplývá z čl. 9 základního zákona. Výluka musí být v souladu se zákony a zachovávat zásadu proporcionality. Výluka nesmí být tzv. selektivní, tedy musí se týkat všech zaměstnanců a ne jen těch, co se účastnili stávky. V opačném případě

---

<sup>173</sup> Streik und Aussperrung im Arbeitskampf – Erläuterung mit Definitionen und Beispielen. *Fachanwalt* [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>.

by se jednalo o vyluku nelegální. Po dobu vyluky zaměstnancům nepřísluší žádná mzda ani náhrada mzdy. Nárok na příspěvky z odborové organizace mají opět pouze její členové.<sup>174</sup>

Dle výše uvedeného je zřejmé, že naše právní úprava je velmi podobná té německé. Základní podobnosti či rozdíly bych ráda stručně shrnula. Prvním podstatným rozdílem oproti naší právní úpravě jsou podnikové dohody, které u nás nenajdeme. Institut podnikové rady není našemu právu také znám, avšak obdobou by mohla být rada zaměstnanců, nicméně ta není oprávněna uzavírat podobné dohody. Stejně tak není v České republice zakotvena povinnost zveřejňovat kolektivní smlouvy v registru smluv. Zveřejňovány jsou pouze kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Významným rozdílem je, že česká kolektivní smlouva se automaticky vztahuje na všechny zaměstnance. Německá kolektivní smlouva zavazuje pouze své strany a jejich členy. Ovšem díky výše zmíněným doložkám, je se zaměstnanci zacházeno stejně, jako by byli odborově organizováni. Pro obě právní úpravy je shodná písemná forma kolektivní smlouvy a podobný je i obsah, který v ní strany sjednávají. Postup uzavírání kolektivní smlouvy je u nás alespoň rámcově vymezen v zákoně, naproti tomu v německé úpravě je tento postup ponechán na uvážení stran. Rozdíl lze spatřovat i v účinnosti kolektivní smlouvy. V Německu je možné, aby kolektivní smlouva platila i po uplynutí sjednané doby, až do uzavření nové kolektivní smlouvy. Naše právní úprava zná zpětnou účinnost kolektivní smlouvy. Co se týče odborových organizací, mohou shodně v obou zemích, pouze ony uzavírat kolektivní smlouvy. Jejich postavení se však značně liší. Německé odborové organizace jsou právně nezpůsobilé spolky, kterým je zákonem přiznána procesní způsobilost. Naproti tomu české odborové organizace jsou právnické osoby.

---

<sup>174</sup> Streik und Aussperrung im Arbeitskampf – Erläuterung mit Definitionen und Beispielen. *Fachanwalt* [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>.

Chceme-li porovnat řešení sporů, i v německé úpravě najdeme alternativní způsoby řešení. Největším rozdílem je však to, že jejich spory jsou řešeny specializovanými pracovními soudy. Tyto specializované pracovní soudy se však nenacházejí pouze v Německu. Nalézat je může i v řadě jiných zemí jako je Rakousko, Francie či Švédsko. Institut stávky i výluky je v obou zemích velmi podobný, přičemž se jedná o krajní prostředek řešení sporu. Ovšem stávka či výluka není německým právem upravena a její použití je vymezeno judikaturou.

Rozdíly obou právních úprav jsou založeny na odlišném historickém vývoji, ale i na odlišných hospodářských či ekonomických podmínkách. Výhodou německé úpravy je i judikatura, která velmi dobře doplňuje otázky právem neupravené.

## 9 Závěr

Lze jednoznačně říci, že kolektivní smlouva představuje důležitý stabilizační prvek v pracovněprávních vztazích. Právní úpravou je dán rámeček, ve kterém se mohou strany pohybovat, přičemž je jim zachována dostatečná smluvní volnost. Chráněni jsou především zaměstnanci, jejichž práva nesmí být kolektivní smlouvou zkracována. Právě kolektivní smlouva posiluje jejich postavení, které je vůči zaměstnavateli nerovné. Kolektivní smlouvy tak napomáhají k sociálnímu smíru a ekonomické rovnováze.

A stejně tak odborové organizace, jakož to nejsilnější zástupce zaměstnanců, stírají nerovné postavení mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. A to nejen z toho důvodu, že jsou to pouze ony, které mohou uzavírat kolektivní smlouvy. Jejich důležitost spočívá i v kontrole, kterou vykonávají nad zaměstnavatelem.

Mám-li porovnat německou právní úpravu s českou, je to úkol nelehký. Oba národy prošly jiným historickým vývojem, který se podstatně odrazil i ve vývoji právním. Právě německé kolektivní právo má za sebou dlouhou historii. Jejich kolektivní pracovní právo se vyvíjelo po celá desetiletí, kdežto česká právní úprava kolektivního práva po dlouhá léta stagnovala. Lze tak říci, že německá právní úprava kolektivního práva je o něco více propracována, k čemuž jistě přispěla i judikatura Spolkového soudu.

Za zmínku také jistě stojí pracovní soudy, které v Německu fungují k řešení pracovněprávních sporů, včetně těch kolektivních. Zaměstnanci sice mají možnost využít alternativních prostředků, avšak není-li jejich spor vyřešen, mají možnost obrátit se na specializovaný soud.

Nabízí se tak úvaha *de lege ferenda*, zda i u nás by bylo vhodné tyto pracovní soudy zavést. Je nutné zamyslet se nad tím, kolik pracovních sporů ročně, je u nás řešeno. Příkladem budiž statistika: za rok 2018 bylo v České republice okresními a krajskými soudy pravomocně rozhodnuto přes 3200 pracovních sporů. Z toho se jednalo o 17 sporů dle zákona o kolektivním vyjednávání, které se týkaly určení nezákonnosti stávky či výluky. Dále se 312

sporů týkalo neplatnosti rozhodčí smlouvy či zrušení rozhodčího nálezu.<sup>175</sup> V Německu bylo pracovními soudy za rok 2018 řešeno 420 000 pracovních sporů.<sup>176</sup> Ačkoli má Německo osminásobně více obyvatel, není u nás v současnosti řešeno takové množství pracovních sporů, aby byla potřeba tyto specializované soudy zřídit.

Mám-li zhodnotit současnou právní úpravu, je zajisté vhodné, i nadále zachovat velkou smluvní volnost co se obsahu kolektivních smluv týče. Je potřeba, aby si odborové organizace se zaměstnavatelem přizpůsobily kolektivní smlouvu dle daného pracovního odvětví a konkrétních možností. Za úvahu by také stálo zavést registr kolektivních smluv, což by zvýšilo přehlednost o kolektivních smlouvách. Právní úprava stávky je dle mého názoru nedostatečná. Zákon o kolektivním vyjednávání sice upravuje institut stávky, nicméně pouze ve vztahu ke kolektivnímu vyjednávání. Jakékoli jiné stávky pořádané za účelem ochrany hospodářských či sociálních práv jsou právem neupravené.

Ve své práci jsem chtěla podat komplexní výklad o kolektivních smlouvách. Ovšem po prostudování dostupných zdrojů, by bylo k podání uceleného výkladu zapotřebí mnohem více prostoru. Ke kolektivním smlouvám totiž neodmyslitelně patří proces kolektivního vyjednávání a řešení sporů z těchto smluv vzniklých. Snažila jsem se tedy podat takový výklad, který by pojednával o důležitých aspektech kolektivních smluv včetně institutů s nimi spojených. Přínosem bylo poznání německé právní úpravy, se kterou jsem doposud neměla možnost se setkat. Orientace v zahraničních zákonech je pro mě jistě cennou zkušeností.

---

<sup>175</sup> *InfoData: statistika a výkaznictví* [online]. [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/uvod.html>.

<sup>176</sup> *Arbeitsrecht: Statistik zur Arbeitsgerichtsbarkeit. Bundesministerium für Arbeit und Soziales* [online]. 11. 7. 2019 [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Statistik-zur-Arbeitsgerichtsbarkeit/statistik-zur-arbeitsgerichtsbarkeit.html>.

## Literatura a prameny

### Knižní prameny:

- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita - právnická fakulta, 1995. ISBN 80-210-1054-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-316-2.
- PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. V Praze: C.H. Beck, 2015. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-582-4.
- ŘIČÁNEK, Matěj. *Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-718-7.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávkový*. Praha: Práce, 1991. ISBN 80-208-0231-2.
- TOMEŠ, Igor a Vojtech TKÁČ. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-854-3166-1.

### **Právní předpisy:**

- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
- Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění vedlejších předpisů

### **Mezinárodní a evropské právní předpisy:**

- Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (vyhlášená pod č. 489/1990 Sb.)
- Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat (vyhlášená pod č. 470/1990 Sb.)
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.)
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (vyhlášený pod č. 120/1976 Sb.)

### **Právní předpisy SRN**

- Arbeitsgerichtsgesetz (zákon o pracovním soudu) ze dne 3. 9. 1953.  
Dostupné z:  
<http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/BJNR012670953.html>
- Betriebsverfassungsgesetz (zákon o podnikové ústavě) ze dne 15. 1. 1972.  
Dostupné z:  
<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>



- Grundgesetz (základní zákon) ze dne 23. 5. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>
- Tarifvertragsgesetz (zákon o tarifní smlouvě) ze dne 9. 4. 1949. Dostupné z: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>

### **Judikatura:**

- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06, ze dne 12. 3. 2008
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, ze dne 18. 9. 2007
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 398/2016, ze dne 3. 6. 2017
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 226/2019, ze dne 10. 12. 2019
- Rozsudek VS v Praze sp. zn. 6 Cdo 94/94, ze dne 22. 11. 1994
- Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2655/2004, ze dne 28. 6. 2005

### **Internetové zdroje:**

- *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs>
- HEJDUKOVÁ, Jitka. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnavatele* [online]. Praha, 2006 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <http://www.socr.cz/clanek/clanek-3206/>.
- Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2020-03-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>

- Rada hospodářské a sociální dohody - tripartita: Funkce a cíle Rady hospodářské a sociální dohody České republiky. *Vláda České republiky* [online]. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/>
- K dohodě o růstu platů nedošlo. E-Zpravodaj [online]. Českomoravský odborový svaz pracovníků školství, 26. 9. 2019, (13/2019) [cit. 2020-04-10]. Dostupné z: [https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1569845268/e-zpravodaj\\_cmos\\_ps\\_13\\_2019.pdf](https://skolskeodbory.cz/sites/skolskeodbory.cz/files/downloads/1569845268/e-zpravodaj_cmos_ps_13_2019.pdf)
- HÁLA, Jaroslav. *Systémy sociálního dialogu se zaměřením na zaměstnavatelskou sféru ve vybraných zemích EU* [online]. Praha: VÚPSV, 2013 [cit. 2020-04-10]. ISBN 978-80-7416-126-1. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz\\_361.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Desktop/vz_361.pdf)
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky [online]. c2020 [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/>

#### **Zahraniční internetové zdroje:**

- VOGEL, Sandra. Germany: Industrial relations profile [online]. Köln: Cologne Institute for Economic Research, 2011, [cit. 2020-03-15]. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/eiro/country/germany.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/eiro/country/germany.pdf)
- *Deutscher Gewerkschaftsbund* [online]. [cit. 2020-04-13]. Dostupné z: <https://www.dgb.de/>

- Streik und Aussperrung im Arbeitskampf – Erläuterung mit Definitionen und Beispielen. *Fachanwalt* [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.fachanwalt.de/magazin/arbeitsrecht/streik>.

## **Resumé**

The topic of my thesis is Collective Agreement. The collective agreement is the main institute of collective labour law, it is the object of collective bargaining and the subject of collective disputes. The collective agreement has a protective function. It helps employees improve their working conditions, not only at the level of companies, but also at the level of entire sectors or industry. The collective agreement represents a consensus of collective bargaining. However, in practice, collective bargaining can be a long process.

My thesis is divided into nine chapters. Second chapter describes history of collective labour law. Than European, international and Czech legislation. Next chapter is about forms of collective relations and their subjects.

The fourth chapter is about collective bargaining as the most important law of collective relations. Than I am going to mention the procedural rules of collective bargaining, including strategies and tactics.

The fifth chapter deals with the collective agreement as the main object of collective bargaining. First, I will define concept and types of collective agreements. Subsequently, I will focus on the parties that are authorized to conclude this agreement. Other subchapters deal with the content of the collective agreement, binding effect or imposition of these agreements.

This is followed by a chapter in which I discuss collective labor disputes. After a definition of the concept of collective dispute and their prevention, I am going to focus on individual solutions to these disputes.

The seventh chapter is devoted to the case law, in which I chose those court decisions that I found important for collective law.

The last chapter is devoted to German collective law. I am going to introduce German legislation, the position of trade unions, collective agreement and outline the solution of collective disputes. This is followed by my comparison of Czech and German legislation.