

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ**

Diplomová práce

**Význam kolektivních smluv v pracovněprávních
vztazích, obsah, uzavírání**

Plzeň 2012

Natálie Maoedová

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ
Katedra soukromého práva a civilního procesu

Diplomová práce

**Význam kolektivních smluv v pracovněprávních
vztazích, obsah, uzavírání**

Autor: Natálie Maoedová

Vedoucí práce: Mgr. Michal Dittrich

Plzeň 2012

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a použila jsem pouze uvedené prameny a literaturu.“

V Plzni dne 30. 3. 2012

Natálie Maoedová

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu své diplomové práce Mgr. Michalu Dittrichovi za vstřícný přístup a odborné vedení práce.

Obsah

1. Úvod	1
2. Význam kolektivního vyjednávání, historický vývoj	2
2.1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání	6
3. Kolektivní smlouvy podle platné právní úpravy	8
3.1 Platnost, závaznost, účinnost kolektivních smluv	11
3.1.1. Platnost kolektivních smluv	11
3.1.2. Závaznost kolektivních smluv	12
3.1.3. Účinnost kolektivních smluv	14
4. Druhy kolektivních smluv	15
4.1. Podnikové kolektivní smlouvy	16
4.2. Kolektivní smlouvy vyššího stupně	17
4.2.1. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně	17
5. Subjekty kolektivní smlouvy	20
5. 1. Odborové organizace	20
5. 1. 1. Vznik a působnost odborové organizace	22
5. 1. 2. Odborová pluralita	23
5. 1. 3. Odborové svazy	25
5. 2. Zaměstnavatelé, sdružení zaměstnavatelů	26
5. 2. 1. Zaměstnavatelé	26
5. 2. 2. Sdružení zaměstnavatelů	27
6. Obsah kolektivních smluv	29
6. 1. Úvodní ustanovení	30
6.2. Spolupráce smluvních stran	30
6. 2. 1. Podmínky pro činnost odborových organizací	30
6. 2. 2. Spolupráce smluvních stran v případě plurality odborových organizací	32
6. 2. 3. Poskytování informací odborové organizaci	32

6. 2. 4. Formy a postup projednání.....	32
6. 2. 5. Právo na spolurozhodování	33
6. 3. Pracovní doba	33
6. 3. 1. Délka pracovní doby, její rozvržení	33
6. 3. 2. Další možné úpravy	34
6. 4. Dovolená.....	35
6. 5. Pracovní poměr.....	36
6. 6. Pravidla pro odměňování zaměstnanců.....	37
6. 6. 1. Mzdový vývoj (růst mezd)	38
6. 6. 2. Naturální mzda	38
6. 6. 3. Tarifní systém.....	38
6. 6. 4. Mzdové příplatky.....	39
6. 6. 5. Částečná nezaměstnanost	40
6. 6. 6. Pravidla pro odměňování v nepodnikatelské sféře.....	40
6. 7. Odměna za pracovní pohotovost	41
6. 8. Zaměstnanost	41
6. 9. Pracovní a sociální podmínky	42
6. 10. Překážky v práci	44
6. 10. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance	44
6. 10. 2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	45
6. 11. Rovné příležitosti.....	45
6. 12. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	45
6. 13. Náhrada škody	47
6. 14. Cestovní náhrady	47
6. 14. 1. Cestovní náhrady v oblasti podnikatelské sféry	47
6. 14. 2. Cestovní náhrady v oblasti nepodnikatelské sféry	48
6. 15. Závěrečná ustanovení	49
7. Proces uzavírání kolektivních smluv	50
7. 1. Seznámení s obsahem kolektivní smlouvy, její uložení.....	51

8. Kolektivní spory a jejich řešení.....	52
8. 1. Řízení před zprostředkovatelem	53
8. 2. Řízení před rozhodcem.....	54
8. 3. Stávka	56
8. 3. 1. Garance práva na stávku.....	56
8. 3. 2. Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání.....	57
8. 3. 3. Přezkoumání nezákonnosti stávky	60
8. 3. 4. Odpovědnost za škodu.....	61
8. 4. Výluka.....	61
9. Slovenská právní úprava kolektivního pracovního práva	62
9. 1. Sociální dialog	63
9. 2. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy	64
9. 2. 1. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně	65
9. 3. Postavení odborových organizací.....	66
9. 3. 1. Pluralita odborových organizací.....	66
10. Úvaha de lege ferenda	68
11. Závěr	71
12. Resümee	73
13. Seznam literatury	75

1. Úvod

Pracovní právo je tradičně členěno na individuální a kolektivní část. Ve své práci se zabývám kolektivním pracovním právem, jehož předpokladem je ústavně zaručené právo shromažďovat se, jakožto jeden ze základních demokratických principů, na kterých je pracovní právo vystavěno. Jak již naznačuje název mé diplomové práce, pokusím se objasnit význam kolektivních smluv v pracovněprávních vztazích, vysvětlit proces, který vede k jejich uzavírání a jehož průběh je určující pro obsah těchto smluv. Právo kolektivních smluv je v českém právním řádu pevně zakotveno a dá se považovat za tradiční součást pracovního práva. Onen proces, který předchází samotnému uzavření kolektivních smluv, tedy kolektivní vyjednávání, prošel poměrně složitým historickým vývojem, který bych ráda ve své práci nastínila.

Svému zkoumání však podrobím především zakotvení kolektivních smluv v současných právních předpisech, přičemž bych ráda popsala změny, jež pro tento institut nastaly po přijetí nového zákoníku práce¹, který oproti tomu předcházejícímu liberalizoval upravovanou oblast pracovního práva - tedy i práva kolektivních smluv-aplikací zásady „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Neopomenu rovněž ani zásadní novely zákoníku práce, kdy jedna z nich byla provedena přímo Ústavním soudem, jehož nálezu² bych se také ráda věnovala, neboť měl nezanedbatelný význam pro oblast kolektivního vyjednávání, respektive pro postavení odborových organizací při realizaci této specifické formy sociálního dialogu.

Právní úprava institutu kolektivních smluv má v zásadě dvě roviny, vnitrostátní a mezinárodní. Právo uzavírat kolektivní smlouvy nalezneme v celé řadě mezinárodních dokumentů, které jsou součástí právního řádu České republiky. Ráda bych zdůraznila význam některých úmluv Mezinárodní organizace práce, jež byly České republice ratifikovány.

Pokud jde o odborové organizace, které jsou vždy jedním ze subjektů kolektivních smluv v roli zástupce zaměstnanců, již delší dobu lze pozorovat negativní trend spočívající v poklesu počtu členů odborových organizací. Rovněž význam těchto

¹ Zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinný od 1. 1. 2007.

² Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008.

odborových sdružení upadá. I k této problematice bych se chtěla ve své práci vyjádřit a nastínit možné příčiny tohoto trendu.

Velmi podrobně se budu věnovat samotnému obsahu kolektivních smluv, neboť o významu kolektivních smluv svědčí především to, co v nich lze ujednat. V rámci analýzy jednotlivých bodů kolektivní smlouvy poukážu na možnosti, které v ní lze vyjednat, přičemž se zaměřím jednak na často využívaná tradiční ujednání, ale poukážu i na ta, která se v praxi příliš neosvědčují, ať už jsou důvody jakékoliv.

Protože kolektivní vyjednávání mezi příslušnými subjekty není vždy bezproblémové, vymezím také jednotlivé způsoby, kterými lze řešit spory o uzavření kolektivních smluv a v případě již uzavřených kolektivních smluv spory o plnění závazků z nich vyplývajících.

V závěru práce bych se pak chtěla zamyslet nad dosavadní úpravou kolektivních smluv obsaženou v tuzemských předpisech a zdůraznit výhody, popř. nevýhody, které se projeví po účinnosti těchto předpisů v praktickém životě. Podle mého názoru může i porovnání se slovenskou právní úpravou jakožto nejpodobnější a nejbližší té české napomoci v hledání odpovědi na otázku, jakým směrem by se měl dále ubírat vývoj práva kolektivních smluv v České republice. Ačkoliv na první pohled by se mohlo zdát, že jsou srovnávány totožné úpravy, jisté odlišnosti zde najdeme. Myslím, že může být zajímavé zhodnotit, jakým směrem se po rozdělení Československa ubíraly příslušné právní předpisy, především zákon o kolektivním vyjednávání, který byl přijat před rozdělením, a obě země jej následně recipovaly do svého právního řádu.

2. Význam kolektivního vyjednávání, historický vývoj

Kolektivní vyjednávání můžeme obecně vymezit jako jednu z metod komunikace mezi jedním a více zaměstnavateli, popř. jejich organizací nebo organizacemi na jedné straně a jednou či více odborovými organizacemi v roli zástupců zaměstnanců na straně druhé. Jedná se o významnou složku sociálního dialogu, která směřuje k uzavření kolektivní smlouvy. Uzavření kolektivní smlouvy není hlavním cílem, avšak je to ideální výsledek vyjednávání sociálních partnerů, kteří jsou si při jednání vždy rovni. Každopádně obsahem je vždy jednání o uzavření této smlouvy.

Pojem sociální dialog je nutné chápat v širších souvislostech, velmi obecně lze za cíl této komunikace označit snahu nalézt řešení řady otázek týkajících se hospodářských,

sociálních práv, zajistit respektování těchto práv a tím i sociální smír. Sociální dialog „definuje proces a jeho účastníky, nikoliv cíle nebo výsledky jednání“³ Platí tedy, že ne každý sociální dialog je kolektivním vyjednáváním, avšak každé kolektivní vyjednávání je ve své podstatě podobou sociálního dialogu

V tuzemské právní úpravě striktně vymezenou definici kolektivního vyjednávání nenalezneme, pravděpodobně nejpřesněji je však vyjádřena v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 154 o kolektivním vyjednáváním z roku 1984, kterou ovšem Česká republika dosud neratifikovala. Zde je kolektivní vyjednávání vymezeno jako „vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou nebo několika organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo několika organizacemi na straně druhé, jejichž účelem je stanovit pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání a, popř. nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a, popř. nebo upravit vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou nebo několika organizacemi pracovníků“⁴ Jde o definici vymezenou subjekty, nikoliv konkrétním cílem, jehož má být vyjednáváním dosaženo, tím je tedy potvrzeno to, co již bylo výše řečeno, tedy že kolektivní vyjednávání nesměruje vždy pouze k uzavření kolektivní smlouvy.

Obecně vzato, předmětem kolektivního vyjednávání může být v zásadě cokoliv, co je předmětem zájmu subjektů tohoto vyjednávání. „Při sjednávání kolektivní smlouvy ovšem musí být respektována jednak zákonná pravidla o takovém vyjednáváním, jednak zákonné požadavky na obsah kolektivní smlouvy, jejichž nedodržení může způsobit neplatnost části jejího obsahu.“⁵

Kolektivní vyjednávání, alespoň podle platné právní úpravy, je výlučně bipartitním sociálním dialogem. Pouze na podnikové a odvětvové úrovni však lze kolektivní vyjednávání vést až k uzavření právem regulovaných kolektivních smluv. Na podnikové úrovni lze sjednat podnikové kolektivní smlouvy, na odvětvové úrovni kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Existuje i vícestranný sociální dialog, který však není právem regulován, funguje na principu dobrovolnosti. Jedná se o tripartitní sociální dialog, kde se k sociálním partnerům vymezeným u bipartitního jednání připojuje ještě stát, zastoupený vládou. Toto třístranné jednání není regulováno současnou právní úpravou, funguje tak pouze na

³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. Edice učebnic PrF MU; sv. 351. ISBN 80-210-3558-7., s. 626.

⁴ Článek 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, 1984

⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé, právo*. Karviná: Paris, 1995. s. 36.

principu dobrovolnosti. Vznik tripartismu je spojen se vznikem Mezinárodní organizace práce, neboť ta „od samého počátku působila jako významná mezinárodní organizace, která sama vycházela z „filozofie“ tripartismu, mezinárodního kolektivního vyjednávání a zároveň plnila funkci mezinárodního normotvůrce, inspirátora těchto principů do mezinárodní i vnitrostátní praxe.“⁶ Pro Českou republiku má v tomto ohledu význam především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a také nezávazné doporučení č. 156/1976, o tripartitních konzultacích⁷.

Jako první tripartitní orgán byla roku 1990 zřízena Rada hospodářské a sociální dohody, která působí jako poradní, iniciativní orgán. Podle statutu Rady hospodářské a sociální dohody se tento orgán zabývá především řešením otázek z oblastí hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, sociálních otázek, mezd a platů či např. postavením České republiky v rámci Evropské unie.⁸ Hlavní snahou je dosažení konsenzu při řešení těchto otázek, což je nezbytným předpokladem pro udržení sociálního smíru. V současné době jsou v tomto orgánu sociálními partnery vlády Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů v roli zástupců zaměstnanců, zaměstnavatele zde reprezentuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. V rámci tripartity byly uzavírány tzv. generální dohody obsahující zpravidla závazky obecné povahy. Nejednalo se o právně závazné dokumenty, zavazovaly tudíž pouze jejich účastníky. Můžeme je označit jako politické dohody, některé části těchto dohod však mohly být podkladem pro uzavření kolektivních smluv. Pro Českou republiku byla prozatím poslední generální dohodou Generální dohoda uzavřená pro rok 1994. O rok později bylo vyjednávání o další dohodě neúspěšné a v následujících letech se v podstatě na další jednání zcela rezignovalo. Po nástupu nové vlády v roce 1998 sice svítla naděje na uzavírání generálních dohod na další léta, avšak ke shodě tripartitních sociálních partnerů v tomto ohledu již nedošlo. Pomocí tripartity probíhá komunikace

⁶ TOMĚŠ, Igor, TKÁČ, Vojtěch. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy: Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1., s. 51.

⁷ Významná je rovněž Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 144, o trojstranných poradách o mezinárodních pracovních normách z roku 1976, Česká republika ji však neratifikovala.

⁸ Blíže viz Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita): Statut. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6437>

mezi sociálními partnery i na regionální úrovni, tripartitní orgány jsou zde zpravidla označeny jako „Hospodářská a sociální rada“, přičemž název je doplněn o název regionu, v jehož rámci probíhá toto třístranné jednání.

Právo kolektivního vyjednávání podléhá vnitrostátní i mezinárodní úpravě. Klíčové, ústavněprávní pravidlo nalezneme v čl. 27 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje koaliční svobodu. Základním zákonným hmotněprávním předpisem je zákoník práce, dalším důležitým předpisem je pak zákon o kolektivním vyjednávání, který je procesněprávní úpravou uzavírání kolektivních smluv či řešení kolektivních sporů. Zde však nalezneme velmi jednoduchá základní pravidla, neboť podoba komunikace mezi subjekty kolektivního vyjednávání je závislá na mnoha faktorech, přičemž všechny pochopitelně nelze zahrnout v zákonné úpravě. Záleží kupříkladu na tom, zda dialog probíhá v malých podnicích, kde se dá předpokládat nižší míra formalismu a bližší vztahy zaměstnavatele a zaměstnanců, či ve velkých podnicích, kde je často kolektivní vyjednávání pod drobnohledem médií. Rovněž předmět vyjednávání má zde závažnější povahu i s ohledem na fakt, že se vztahuje na masový počet zaměstnanců.

Právní záruku kolektivního vyjednávání poskytuje také celá řada mezinárodněprávních dokumentů, jejichž závaznost vyplývá z článku 10 Ústavy České republiky. Mezi nejstarší patří Všeobecná deklarace lidských práv, kterou přijala OSN v roce 1948. Význam mají rovněž dokumenty přijaté na poli Rady Evropy, a to Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, a také Evropská sociální charta z roku 1961. Dále můžeme zmínit Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966. Standardy obsažené v těchto významných aktech doplňují právně závazné úmluvy a nezávazná doporučení Mezinárodní organizace práce. Kromě výše zmíněných úmluv a doporučení je pro Českou republiku důležitá především Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, o použití zásad práva na organizování se a o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní vyjednávání mají na starosti tzv. vyjednávací týmy⁹, jejichž složení často ovlivňuje výsledek vyjednávání. Jde o to, aby členové těchto týmů byli dostatečně asertivní, sociálně inteligentní, se schopností kultivovaného vystupování. Není vyloučeno ani přerušení jednání na určitou dobu, dojde-li k zásadním rozporům mezi

⁹ Viz BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 575 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.

vyjednávajícími stranami. Nemělo by se jednat o uspěchaný proces, neboť předmětem vyjednávání jsou zásadní pracovněprávní otázky, tudíž je žádoucí ponechat si určitý prostor jak pro zvážení návrhů protistrany, tak pro přípravu vlastních podnětů. Především v oblasti péče o zaměstnance či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je třeba hledat společné zájmy, které jsou výhodně pro obě strany, a které je nutné striktně formulovat v následně uzavíraných kolektivních smlouvách.

2.1. Historický vývoj kolektivního vyjednávání

Kolektivní vyjednávání, respektive jeho moderní forma se začalo uplatňovat v Evropě v souvislosti s průmyslovou revolucí. Jeho počáteční projevy je možné zasadit do Anglie 2. poloviny 18. století, později, v 1. polovině 19. století i do Německa a rakouských zemí. Souviselo především s požadavky dělníků na vyšší týdenní mzdu, vyjednávalo se však i o délce pracovní doby či o zabezpečení v nemoci nebo při úrazech. Tyto požadavky uplatňovali vůči svým zaměstnavatelům kolektivně, nejprve vznikaly dělnické spolky, později odborové organizace. Kolektivní smlouvy jako takové byly poprvé uzavřeny v Anglii v 19. století, o pár let později i v Německu a Francii. Jejich označení bylo různé, buď byly nazvány přímo kolektivními smlouvami či byly označeny např. jako hromadné pracovní smlouvy nebo ceníkové smlouvy. Na našem území byly zaznamenány první nesmělé pokusy sdružovat se na počátku 19. století, týkaly se tiskařů a typografů, kterým se také podařilo v roce 1848 vyjednat hromadnou smlouvu pro typografy. Jedná se o nejstarší kolektivní smlouvu na našem území. V tomto roce však vlivem prohrané revoluce začal platit zákaz koaliční svobody, a to až do přijetí Prosincové ústavy roku 1867. Definitivně zlegalizoval kolektivní vyjednávání tzv. koaliční zákon, který byl přijat roku 1870 pro území Rakouska. Přestože opravňoval dělnictvo odborově se sdružovat k prosazování požadavků na mzdu a délku pracovní doby, a dokonce umožňoval stávkovou coby prostředek k prosazení jejich cílů, nedošlo po jeho přijetí k zásadnějšímu obratu, pokud jde o uzavírání kolektivních smluv. Příčinou byla zjevná neochota zaměstnavatelů vyjednávat s organizacemi dělníků o obecných pracovních podmínkách a jejich preference individuálních jednání. Postupem času však začala vznikat i sdružení na straně zaměstnavatelů jako plnohodnotný sociální partner dělnických organizací. Kolektivní vyjednávání tak dostalo nový rozměr, což se projevilo počátkem 20. století, v letech 1918 -1939, kdy bylo uzavřeno značné množství kolektivních smluv především s místní

působností a pro více zaměstnavatelů. Šlo o smlouvy mezi odborovými organizacemi zaměstnanců a jednotlivými podnikateli, popř. jejich zájmovými sdruženími, kdy předmětem úpravy byly především mzdové, ale i pracovní podmínky. Obsah těchto smluv vymezoval úpravu nad rámec stanovený zákonem, respektive zlepšoval ony mzdové a pracovní podmínky stanovené zákonem. Na Slovensku byla situace značně odlišná, po vzniku Československa zde došlo k recepci uherského právního řádu, který na rozdíl od toho rakouského neobsahoval úpravu koaličního práva, dokonce zde veškeré dělnické spolky byly zakázány a porušení zákazu koaliční svobody se tvrdě trestalo.

Pokud jde o právní úpravu samotných kolektivních smluv, v Československu neexistovala jednotná úprava tohoto institutu. Ačkoliv se od roku 1925 pracovalo na návrhu zákona o kolektivních smlouvách, nebyl nikdy přijat. Až v roce 1937 byly kolektivní smlouvy oficiálně zakotveny vládním nařízením č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních. Kolektivní smlouvy tak získaly plnou závaznost a tím i důležitost. Individuální pracovní smlouvy nesměly zkracovat práva zaměstnanců obsažená v kolektivních smlouvách pod sankcí neplatnosti rozporujícího ustanovení.

V době druhé světové války došlo k potlačení vývoje kolektivního pracovního práva, přičemž útlum trval až do roku 1951, kdy začaly být uzavírány závodní kolektivní smlouvy. V dobách komunismu v podstatě kolektivní smlouvy pozbyly původního významu. Ztratily funkci demokratického nástroje k dosažení shody v oblasti pracovních a mzdových podmínek a staly se spíše politickými programovými dokumenty. „V roce 1953 začaly odborové organizace a hospodářské orgány podle vzoru Sovětského svazu uzavírat kolektivní smlouvy, které představovaly širší činnost vedení podniku i odborové organizace.“¹⁰ Obsah smluv reagoval na tehdejší zavádění dlouhodobých pravidel hospodaření, zaměřen byl hlavně na rozvoj výroby a kolektivní smlouvy začaly být také sjednávány na delší období.

S účinností od 1. 1. 1966 byl přijat zákoník práce¹¹. Ten připouštěl možnost normativní úpravy pracovních a mzdových podmínek v kolektivních smlouvách za podmínky výslovného zmocnění, čehož ovšem takřka nešlo využít s ohledem na další platné předpisy tehdejší doby. Tuto úpravu změnila v roce 1989 novela zákoníku práce, která posílila význam kolektivních smluv jako pramenů práva, neboť zrušila podmínku výslovného zákonného zmocnění ke sjednání normativních závazků.

¹⁰ GRUNZWEIG, Artur a ŠUSTA, Václav, ed. *Kolektivní Smlouvy*. 1. vyd. Praha: Práce, 1979. s. 7.

¹¹ Zákon č. 65/ 1965 Sb., účinný do 31. 12. 2006.

Schválením zákona o kolektivním vyjednávání¹² v roce 1991 se začala psát novodobá historie tohoto procesu. Tento zákon, jenž novelizoval tehdejší zákoník práce, je výsledkem dlouhodobých úvah o novém, moderním pojetí kolektivního pracovního práva. Jde o zákon obsahující koncepci „moderní v evropském kontextu, která může působit i v období liberalizace ekonomických a sociálních procesů, má výraznou preventivní a organizační funkci a je v československých podmínkách první komplexní úpravou kolektivního vyjednávání.“¹³ Po schválení tohoto zákona byly zprvu uzavírány pouze podnikové kolektivní smlouvy, avšak v souvislosti s rozvojem sdružení zaměstnavatelů postupně získávaly na svém významu také kolektivní smlouvy vyššího typu.

Do účinnosti nového zákoníku práce, tedy do 1. 1. 2007, vymezoval tento zákon předmět úpravy kolektivních smluv, jejich druhy, účastníky těchto smluv, také reguloval platnost, závaznost a účinnost kolektivních smluv, proces jejich uzavření, řešení kolektivních sporů a postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Reakcí na přijetí nového zákoníku práce však byla také významná novelizace zákona o kolektivním vyjednávání, kdy hmotněprávní ustanovení §2 - §6 převzal zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání tak plní funkci procesněprávního předpisu.

3. Kolektivní smlouvy podle platné právní úpravy

Definici kolektivní smlouvy, stejně jako definici kolektivního vyjednávání, nenalezneme v tuzemských právních předpisech. Lze ji však teoreticky označit za dvoustranný pracovněprávní úkon, který vzniká shodným projevem vůle všech smluvních stran. Ty vymezuje zákoník práce v § 23 odst. 2, kde v zásadě vyjmenovává subjekty kolektivního vyjednávání, resp. subjekty, jejichž vzájemná komunikace může, ale nemusí vést k uzavření kolektivní smlouvy. V § 23 odst. 3 pak zpřesňuje tyto subjekty jako smluvní strany coby kritérium rozlišení jednotlivých druhů kolektivních smluv, tedy kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Kolektivní smlouvy jsou zvláštním smluvním typem. Jak bylo řečeno, lze je označit za právní úkony, ale lze je rovněž charakterizovat jako normativní smlouvy, neboť „v

¹² Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³ TOMEŠ, Igor, TKÁČ, Vojtěch. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy: Teorie, praxe, modely. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1., s. 149.

ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru¹⁴

Kolektivní smlouvy garantují zaměstnancům výhodnější podmínky než ty, které jsou obsaženy v právních normách. Garance těchto výhod je umožněna právě normativní povahou kolektivních smluv.

Kromě normativní části, která jako jediná je pramenem práva, má kolektivní smlouva také obligační (smluvní) část, v níž vymezuje vzájemné vztahy smluvních stran, jde tedy o dohodu mezi zaměstnavatelem nebo organizací zaměstnavatelů na straně jedné a odborovou organizací na straně druhé. Práva a povinnosti z této smluvněprávní části plynou pouze a jenom těmto stranám, nemohou zavazovat jinou odborovou organizaci působící u zaměstnavatele. Nejvyšší soud řešil v této souvislosti případ, kdy den po uzavření podnikové kolektivní smlouvy vznikla u zaměstnavatele další odborová organizace, která požadovala plnění vyplývající ze smluvněprávní části této kolektivní smlouvy, neboť měla za to, že se stala smluvní stranou této smlouvy. Poukazovala především na ustanovení §18b odst. 1 tehdejšího zákoníku práce, který tímto přiznával odborovým orgánům právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání. Nejvyšší soud však argumentoval tím, že práva a povinnosti smluvních stran lze měnit pouze se souhlasem těchto stran. „Bez souhlasného projevu vůle smluvních stran proto nebyl samotný vznik žalobkyně, jako další odborové organizace působící u žalovaného, způsobilý vyvolat změnu v okruhu účastníků kolektivní smlouvy.“¹⁵

V některých případech může kolektivní smlouva obsahovat ustanovení, která nejsou závazky, můžeme je označit spíše jako symbolická ustanovení. Tato část kolektivních smluv je označena jako proklamativní.

14 Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1622/2005 ze dne 6.6.2006. Dříve shodně judikoval Vrchní soud v Praze v rozsudku sp. zn. 6 Cdo 94/94 ze dne 22. 11. 1994.

15 Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 223/2004 ze dne 16. 6. 2004.

Poté, co v roce 2007 nabyl účinnosti současný zákoník práce, změnila se ve značné míře úprava kolektivního pracovního práva. Změny se dotkly jak postavení subjektů kolektivního vyjednávání, tak také způsobu vymezení obsahu kolektivních smluv. Nový zákoník práce přinesl liberalizaci, co se týče úpravy kolektivních smluv. Na rozdíl od předchozího zákoníku práce totiž vychází ze zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Předpokládá možnost subjektů kolektivních smluv upravit si práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích odchylně od jeho ustanovení, ovšem za podmínky, že to není výslovně zakázáno, či z povahy daného ustanovení nevyplývá, že odchýlení není možné. Subjekty již tudíž nejsou tolik svázány zákonnými pravidly pro obsah kolektivních smluv, přesto v praxi není tohoto širšího prostoru příliš využíváno.¹⁶

Co může být obsahem kolektivních smluv konkretizuje § 23 odst. 1 zákoníku práce. Podle něj lze v kolektivních smlouvách upravit mzdová, platová či další práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a také práva nebo povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy. Obsah tedy není zákonem nijak striktně vymezen a dává dostatečný prostor pro realizaci smluvní volnosti stran. Dalo by se říci, že poslední novela zákoníku práce přiblížila kolektivní smlouvy více individuálním pracovním smlouvám, neboť již není zdůrazněn význam kolektivních smluv ve vztahu k vymezeným právům, které v nich lze upravit.¹⁷ Také bylo vypuštěno ustanovení, že nelze ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům, avšak pouze z důvodu interpretačních nejasností. V praxi byla totiž tato věta chápána jako zákaz ukládání jakýchkoliv povinností zaměstnancům, ne původní úmysl zákonodárce spočívající v zákazu ukládat povinnosti konkrétně, jmenovitě určeným zaměstnancům.¹⁸

Tatáž práva, která mohou být upravena kolektivními smlouvami, lze regulovat také pomocí vnitřních předpisů, avšak pouze jednostranně, bez možnosti dvoustranného projednání zájmů zaměstnavatele i zaměstnanců. Zatímco kolektivní smlouva je dvoustranný právní úkon, vnitřní předpis má povahu právního aktu, jde o jakýsi hromadný pokyn zaměstnavatele. Podle § 305 zákoníku práce jej zaměstnavatel musí

¹⁶ HŮRKA, Petr, et al. *Pracovní právo : Právní učebnice*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. , 2011. 559 s. Právní učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2., s. 278.

¹⁷ Předtím zákoník práce v § 23 odst. 1 zdůrazňoval, že „především“ v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová, platová a další práva v pracovněprávních vztazích, stejně jako práva i povinnosti účastníků této smlouvy.

¹⁸ Viz přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01_zakladni_prehled_nametu

vydat v písemné formě, přičemž jeho obsah nesmí rozporovat právní předpisy ani nesmí působit zpětně, a to pod sankcí neplatnosti buď celého předpisu, nebo jeho dotčené části.

Co se týče vztahu těchto dvou institutů, ten vymezuje zákoník práce v § 307 odst. 2. Zde zohledňuje situaci, kdy bude z kolektivní smlouvy vyplývat pro zaměstnance shodné právo jako z vnitřního předpisu. Řeší ji tím, že nabízí zaměstnanci možnost zvolit si právo ze smlouvy či z předpisu podle své vůle.

Původně mohl vnitřní předpis vydat pouze zaměstnavatel, u kterého nepůsobila odborová organizace. Působila-li u něj, musel být zmocněn k vydání vnitřního předpisu v kolektivní smlouvě. Tuto úpravu však shledal Ústavní soud ve svém nálezu¹⁹ jako protiústavní, neboť dle něj porušuje právo vlastnit majetek vyjádřené v čl. 11 Listiny základních práv a svobod a omezuje svobodnou vůli účastníka pracovněprávního vztahu. Nově tak může zaměstnavatel vydat vnitřní předpis, aniž by bylo nutné zmocnění v kolektivní smlouvě. Ústavní soud v zásadě zrovnoprávnil tyto dva instituty.

3.1 Platnost, závaznost, účinnost kolektivních smluv

3.1.1. Platnost kolektivních smluv

Aby byla kolektivní smlouva platná, musí dodržet požadavky, které klade zákon na její formu, ale musí splnit i další náležitosti, které jsou specifické pro tento typ smluv. Zákoník práce v § 27 negativně vymezuje požadavky na platnost kolektivní smlouvy. Obligatoriamente požaduje písemnou formu a podpis smluvních stran na téže listině. Nejsou-li tyto podmínky splněny, nelze smlouvu považovat za uzavřenou. Výjimkou je ustanovení § 13 odst. 6 zákona o kolektivním vyjednávání, které v případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy podmiňuje její uzavření doručením rozhodnutí rozhodce smluvními stranám.²⁰ Zákoník práce dále výslovně stanoví, že podniková kolektivní smlouva nesmí upravit práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu, než je tomu u kolektivní smlouvy vyššího stupně, což zapříčiňuje neplatnost té části, v níž jsou takto ona práva a povinnosti upraveny. Subsidiárně se však na platnost kolektivních smluv

¹⁹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008.

²⁰ Blíže kapitola „Kolektivní spory a jejich řešení.“

užije § 41 občanského zákoníku²¹, podle kterého může být neplatná část kolektivní smlouvy pouze tehdy, nevyplývá-li z její povahy, obsahu či z okolností, za kterých k neplatnosti došlo, že tuto část není možné oddělit od zbylého obsahu.

Jak jsme si již řekli, současný zákoník práce převzal § 2 - §6 zákona o kolektivním vyjednávání. Před jeho účinností důvody neplatnosti vymezoval právě § 4 tohoto zákona. Oproti současné úpravě považoval za neplatnou tu část kolektivní smlouvy, která „ je v rozporu s právními předpisy, upravuje nároky zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, a která zaručuje zaměstnancům mzdové nároky ve větším rozsahu než je rozsah stanovený kolektivní smlouvou vyššího stupně jako nejvýše přípustný, a to v části přesahující tento nejvýše přípustný rozsah.“²² Formální stránka platnosti kolektivních smluv podle § 4 odst. 1 zůstala v novém zákoníku práce nedotčena, neboť vyplývá z její povahy normativního právního úkonu.

Platnosti kolektivní smlouvy se dotýkají rovněž § 34 a násl. občanského zákoníku a § 20 zákoníku práce řešící nedostatek formy právních úkonů. Po poslední velké novele²³ již nemůže být nedodržení písemné formy kolektivní smlouvy dodatečně zhojeno, od nynějška ji činí vždy absolutně neplatnou.

3.1.2. Závaznost kolektivních smluv

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany jejím uzavřením, tedy okamžikem, kdy ji podepíší smluvní strany. Okamžik závaznosti kolektivní smlouvy je i okamžikem vzniku povinnosti plnit závazky z ní vyplývající. Konec závaznosti kolektivní smlouvy pak splývá s okamžikem konce její účinnosti.

Obsah smlouvy zavazuje nejen smluvní strany, ale i

- ., zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která zavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace

²¹ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²² Ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, platné do 1. 1. 2007.

²³ Provedena zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Od 14. 4. 2008 obsahoval zákoník práce výlučně princip relativní neplatnosti, což bylo prolomeno účinností této novely od 1. 1. 2012.

- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.“²⁴ Zvláštní situací související se závazností kolektivních smluv je přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 zákoníku práce. Jde o situaci, při které dochází k převodu činnosti nebo její části či úkolů nebo jejich částí určitého zaměstnavatele na jiného. „Dochází-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, přebírá přejímající zaměstnavatel (přejímající organizační složka státu) vůči přecházejícím zaměstnancům vždy také závazky dosavadního zaměstnavatele (dosavadní organizační složky státu) z kolektivní smlouvy upravující individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jestliže z nich vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců (tzv. normativní závazky).“²⁵ Nároky zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy tímto zavazují přejímajícího zaměstnavatele, a to po dobu účinnosti této smlouvy, maximálně však do konce následujícího kalendářního roku. Ze zákona se tak mění zaměstnavatelská smluvní strana. Kolektivní smlouva bude i nadále zavazovat výlučně ty zaměstnance, které zavazovala u předchozího zaměstnavatele.

Stanovení nejzazší účinnosti kolektivní smlouvy je novinkou, která se týká především kolektivních smluv uzavřených na dobu neurčitou. Před poslední novelou platilo, že závazky z kolektivní smlouvy nebyly nijak omezeny, což v případě konkurence kolektivních smluv způsobovalo poměrně chaotický stav, který naznačoval nerovné zacházení se zaměstnanci. Při řešení tohoto problematického stavu se využila směrnice Rady 2001/23/ES o sblížení předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo části podniků nebo závodů. Tato směrnice umožňuje vnitrostátně regulovat dobu účinnosti kolektivních smluv při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů za podmínky, že přejímající zaměstnavatelé budou mít povinnost dodržovat tuto smlouvu alespoň po dobu, která není kratší než jeden rok, neskončí-li sjednaná účinnost kolektivní smlouvy před uplynutím této doby.²⁶ Jde jistě o vhodnější úpravu, která umožní postupné sladění

²⁴ § 25 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 250/2007, ze dne 25.10.2007.

²⁶ Blíže důvodová zpráva k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

pracovněprávních podmínek všech zaměstnanců přejímajícího zaměstnavatele. Tuto úpravu zvolily i další evropské země, např. Německo či Polsko.²⁷

3.1.3. Účinnost kolektivních smluv

Účinností nazýváme dobu, na kterou je kolektivní smlouva sjednána. Délka této doby záleží pouze na smluvních stranách, na jejich dohodě.

Tato vlastnost kolektivních smluv rovněž podléhala před účinností současného zákoníku práce úpravě obsažené v § 6 zákona o kolektivním vyjednávání. Současná úprava v § 26 zákoníku práce ponechala pouze ustanovení vyjadřující princip retroaktivity, tedy že „účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.“²⁸ Jedná se o tradiční úpravu vztahující se ke kolektivním smlouvám. Některým závazkům kolektivní smlouvy lze tedy přiznat delší dobu účinnosti než samotné smlouvě, což má význam „především u normativních závazků, kdy se strany zpravidla dohodnou, že některé závazky přesáhnou dobu účinnosti kolektivní smlouvy, aby bylo možné ještě před uzavřením nové kolektivní smlouvy poskytovat plnění podle dosavadní kolektivní smlouvy.“²⁹

Již se neuplatňuje to, že pokud si strany ve smlouvě neurčí dobu, na kterou je sjednána, platí právní domněnka sjednání této smlouvy na jeden rok. Kolektivní smlouvu lze uzavřít na dobu určitou i neurčitou. Zákonodárci při přípravě poslední novely zákoníku práce uvažovali o zrušení institutu kolektivních smluv uzavíraných na dobu neurčitou, neboť v praxi se mnohem častěji uzavírají smlouvy s ohraničenou účinností, avšak z důvodu potencionálního omezení smluvní volnosti byl tento v současné právní úpravě ponechán.

Do 1. 1. 2012 bylo možné písemně vypovědět pouze smlouvu, jež byla uzavřena na dobu neurčitou, nyní lze vypovědět i smlouvu na dobu určitou, a to nejdříve po uplynutí 6

²⁷ Viz ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 19. ISSN 0032-6208.

²⁸ § 26 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ KOLEKTIV AUTORŮ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Sociální dialog v České republice* [online]. Praha, 2008 [cit. 2012-02-22]. ISBN 978-80-90391-77-2. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1270.pdf, s. 25.

měsíců od data její účinnosti, přičemž výpovědní doba činí nejméně 6 měsíců a začíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla doručena výpověď druhé smluvní straně. Novelou je také poprvé zohledněna situace, kdy zanikne smluvní strana kolektivní smlouvy, která je zástupcem zaměstnanců. Účinnost smlouvy v tomto případě zanikne nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Je-li konec účinnosti kolektivní smlouvy vázán na splnění podmínky, pak musí kolektivní smlouva určit nejzazší dobu účinnosti.

4. Druhy kolektivních smluv

Současná právní úprava umožňuje uzavřít pouze dva druhy kolektivních smluv, a to podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní smlouvu vyššího stupně. Sjednávat tyto smlouvy mohou pouze subjekty, které vedou sociální dialog na podnikové a odvětvové úrovni.

Proces směřující k uzavření podnikové kolektivní smlouvy či kolektivní smlouvy vyššího stupně reguluje zákon o kolektivním vyjednávání, který v § 1 definuje předmět své úpravy jako “kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.“. Zmíněná součinnost státu se uplatňuje při řešení kolektivních pracovních sporů.

Oba dva druhy kolektivních smluv mohou existovat vedle sebe, jedinou podmínku jejich koexistence vymezuje zákoník práce³⁰, který zakazuje upravit práva vyplývající z pracovněprávních vztahů podnikovou kolektivní smlouvou v menším rozsahu, než je tomu v případě kolektivních smluv vyššího typu. Nedodržení této podmínky činí onu část podnikové kolektivní smlouvy neplatnou. Nelze mezi nimi vymezit vztah podřízenosti a nadřízenosti, obě díky svému normativnímu významu doplňují prameny pracovního práva.

³⁰ § 27 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.1. Podnikové kolektivní smlouvy

Na podnikové úrovni jsou sjednávány podnikové kolektivní smlouvy. Podniková kolektivní smlouva je uzavírána mezi zaměstnavatelem, popř. více zaměstnavateli na jedné straně a odborovou organizací, popř. více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele na straně druhé. Tato úprava umožňuje, „aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, např. v uskupení podniků vlastnický propojených do koncernů.“³¹

Podniková kolektivní smlouva nemusí být sjednána v rámci celého podniku, ale např. pouze pro jednu z jeho organizačních jednotek. Výhodné je to především pro velké podniky, které často zajišťují širokou škálu činností a mají organizační jednotky, např. odštěpné závody, umístěné na více místech. Tyto závodní smlouvy mají stejný význam a jsou na stejné úrovni jako celopodnikové kolektivní smlouvy.

Podnikové kolektivní vyjednávání je v České republice klíčové. Jednak je to tím, že proces sjednávání kolektivních smluv je na této úrovni jednodušší, konkrétnější, a také je nutné hledat příčiny v období po přijetí a nabytí účinnosti zákona o kolektivním vyjednávání, kdy vláda podporovala v rozporu s evropskou praxí podnikové kolektivní vyjednávání a tento trend se nepodařilo dodnes překonat.

Podniková kolektivní smlouva zavazuje jak zaměstnavatele, který ji uzavřel, tak i všechny jeho zaměstnance, nejen ty odborově sdružené v organizaci, která je smluvní stranou. Platí totiž, že kolektivní smlouvu uzavírá odborová organizace jak za své členy, tak i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.³² V praxi se toto ustanovení odráží tak, že zaměstnanci nejsou motivováni vstupovat do odborových organizací a platit členský příspěvek, neboť výhodnější pracovní podmínky jsou vyjednané i bez jejich účasti. Na druhé straně může jít o podmínky, se kterými nesouhlasí, avšak jsou jimi vázáni bez ohledu na jejich vůli.

³¹ HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9., s. 124.

³² § 24 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.2. Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni směřuje k uzavření kolektivních smluv vyššího stupně. Tuto smlouvu jsou oprávněny uzavřít jedna či více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací. Pokud jde o organizaci zaměstnavatelů, smlouvou jsou vázáni všichni zaměstnavatelé sdružení do této organizace, včetně těch, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy vyššího typu z organizace vystoupili.

Význam těchto smluv spočívá především v tom, že upravují pracovněprávní vztahy určitého odvětví, přičemž reagují na konkrétní problémy toho kterého odvětví, zohledňují sociální i ekonomické aspekty, které pak mohou regulovat. Při vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně se však musí zvážit možnosti všech potencionálních účastníků kolektivní smlouvy, „je třeba vzít v úvahu, že podle teorie tzv. „nejslabšího článku řetězu“ je prioritním zájmem zaměstnavatelů dosáhnout standardů, které jsou akceptovatelné pro všechny z členů sdružení.“³³ Platí, že rámcové závazky jsou typickým obsahem kolektivních smluv vyššího stupně, kdežto konkrétnější podmínky lze úspěšně vyjednat spíše v podnikových kolektivních smlouvách.

To, že je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou vyššího stupně neznamená, že již nemůže uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu, musí však být dodržena výše zmíněná podmínka koexistence těchto smluv.

4.2.1. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Cílem rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele je především sjednotit pracovněprávní podmínky v určitém odvětví. Postup rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně upravuje v § 7 a § 7a zákona o kolektivním vyjednávání. Příslušná ustanovení, resp. ustanovení § 7 obsahuje tento zákon od 1. 7. 2005. Důležité je připomenout, že předchozí úprava byla zrušena nálezem Ústavního soudu.³⁴ Pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně požadovala, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo právním předpisem, že tato smlouva je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace

³³ HRABCOVÁ, Dana. *Fáze kolektivního vyjednávání-proces a taktiky*. In: HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog v teorii a praxi*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9., s. 187.

³⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl.ÚS 40/02 ze dne 11.06.2003, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003.

zaměstnavatelů, jež smlouvu uzavřela. Ústavní soud ve svém nálezu zdůraznil především porušení jedné ze zásad právního státu, a to svobodu vstupovat do soukromoprávních vztahů. Rovněž poukázal i na skutečnost, že smlouva může zakládat vztahy výlučně mezi zúčastněnými stranami, navíc v tomto případě subjekty, na které se měla po rozšíření závaznosti smlouva vztahovat, ani neměly možnost projevit svoji svobodnou vůli v podobě souhlasu s tímto procesem. V praxi totiž k extenzi docházelo bez ohledu na postoj zaměstnavatelů, kteří nebyli sdruženi v organizaci, jež kolektivní smlouvu vyššího stupně uzavřela. Hlavním účelem bylo zabránit jim, aby se vyhnuli působnosti kolektivních smluv bez závažnějších důvodů.³⁵

Zákon o kolektivním vyjednávání nyní umožňuje rozšířit závaznost kolektivních smluv vyššího stupně i na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), což je národní verze klasifikace ekonomických činností, kdy jednotlivým ekonomickým činnostem je přisuzován určitý kód.³⁶ Tato klasifikace usnadňuje proces rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, neboť neexistují přesné definice jednotlivých odvětví.

V případě zaměstnavatelů, na které je možné rozšířit závaznost kolektivní smlouvy se nerozlišuje, zda u nich působí odborová organizace, či nikoliv.

Subsidiárně se pro posouzení, zda jsou splněny zákonné požadavky pro extenzi kolektivních smluv vyššího stupně, použije správní řád.³⁷ Zda jsou splněny všechny podmínky kladené zákonem na extenzi kolektivní smlouvy vyššího stupně hodnotí Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to na základě písemného návrhu na rozšíření této smlouvy podaném oběma smluvními stranami.

Zákon jednak požaduje, aby byla smlouva uzavřena buď organizací zaměstnavatelů, kteří v daném odvětví, pro které se navrhuje rozšířit závaznost oné kolektivní smlouvy, mají největší počet zaměstnanců, nebo příslušným odborovým svazem, který v tomto odvětví jedná za největší počet zaměstnavatelů. Tato smluvní strana pak musí prokázat

³⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé, právo*. Karviná: Paris, 1995. s. 56.

³⁶ Používá se od 1. 1. 2008 na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. prosince 2006. Do té doby byly ekonomické činnosti označovány kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ). Viz Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_%28cz_nace%29

³⁷ Přesněji řečeno, použije se na postup od podání návrhu smluvními stranami k vyhlášení sdělení o rozšíření ve Sbírce zákonů.

svoji reprezentativnost v určitém odvětví.³⁸ Pro organizaci zaměstnavatelů to znamená, že k návrhu předloží seznam svých členů a celkový počet jejich zaměstnanců. Odborový svaz zase předloží seznam zaměstnavatelů a celkový počet jejich zaměstnanců, kde působí členové tohoto odborového svazu.

Další obligatorní podmínkou je písemná forma návrhu na rozšíření kolektivní smlouvy vyššího stupně s podpisy smluvních stran na téže listině. V návrhu musí být označena konkrétní kolektivní smlouva vyššího stupně a také odvětví, pro něž se požaduje rozšířit její závaznost.

Jsou-li splněny všechny zákonné požadavky včetně náležitostí návrhu,³⁹ zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně k vyhlášení do Sbírky zákonů. Zákon požaduje, aby tak Ministerstvo učinilo bez zbytečného odkladu, ne však dříve, než uplyne 15 dní, což je lhůta, kterou dává zákon k dispozici smluvním stranám pro případné zpětvzetí návrhu.⁴⁰

V zasílaném sdělení Ministerstvo práce a sociálních věcí označí místo, kde je možné seznámit se s kolektivní smlouvou, k jejíž extenzi došlo. Rovněž smlouvu zašle v elektronické podobě všem úřadům práce, které zájemcům umožní nahlédnout do této smlouvy. Ministerstvo práce a sociálních věcí také smlouvu zveřejní tím způsobem, který umožňuje i dálkový přístup.⁴¹

Kolektivní smlouva vyššího stupně zavazuje od prvního dne měsíce, který následuje po vyhlášení sdělení. V § 7a pak zákon o kolektivním vyjednávání uvádí taxativní výčet zaměstnavatelů, pro které smlouva závazná není. Můžeme zmínit např. situaci, kdy byl na zaměstnavatele prohlášen konkurs, a to nejpozději ke dni, kdy se tato smlouva stala závaznou.

Nutno říci, že institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně není v našich podmínkách příliš frekventovaný, navíc se týká stále stejných odvětví, např. oblasti textilního, oděvního a kožedělného odvětví či zemědělského odvětví a výživy.

³⁸ Viz VOZÁBOVÁ, Eva. Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. *Práce a mzda*. 2008, č. 6. ISSN 0032-6208.

³⁹ § 7 odst. 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰ Tato lhůta běží od doručení návrhu Ministerstvu práce a sociálních věcí.

⁴¹ Viz Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

5. Subjekty kolektivní smlouvy

Subjekty kolektivních smluv mohou být pouze osoby se způsobilostí být subjekty právních vztahů, tedy osoby s právní subjektivitou.

5. 1. Odborové organizace

Pokud jde o zastoupení zaměstnanců v procesu kolektivního vyjednávání směřujícího k uzavření právně závazné dohody v podobě kolektivní smlouvy, zákoník práce toto oprávnění přiznává výlučně odborové organizaci.⁴² Žádný jiný zástupce zaměstnanců⁴³ toto právo nemá.

V případě subjektů kolektivní smlouvy na straně odborové organizace je třeba zdůraznit, že vzhledem k ustanovení § 286 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož jedná za odborovou organizaci ten orgán, který si určila svými stanovami, se tradičně tyto subjekty dělí na subjekty v širším a užším pojetí.⁴⁴ Za subjekty v širším pojetí můžeme označit odborovou organizaci, její členy a ostatní zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni, neboť jsme si již vysvětlili, že se závazky vyplývající z kolektivní smlouvy vztahují i na ně. Jde tedy o subjekty, kterým vyplývají z kolektivní smlouvy práva a povinnosti. Do druhé skupiny řadíme právě ty orgány, které na základě interního oprávnění uzavírají jménem odborové organizace kolektivní smlouvu.

Odborové organizace chrání práva svých členů, obhajují a prosazují jejich zájmy. Kolektivní vyjednávání má tak i ochrannou funkci, protože zastoupení zaměstnanci jsou přece jen silnějším sociálním partnerem zaměstnavatele a snáze se tak dosáhne sociálního smíru, kompromisu mezi oběma stranami, což je vždy účinnější metoda prosazení zájmů než případný otevřený konflikt.

⁴² § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³ Rada zaměstnanců, zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či evropská rada zaměstnanců.

⁴⁴ Viz např. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*, 4. vyd. Praha: C. H. BECK, 2010, ISBN 978-80-7400-186-4, GALVAS, Milan. *Právní rámec sociálního dialogu*. In. HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog v teorii a praxi*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9.

Existence odborové organizace je projevem koaliční svobody, práva svobodně se sdružovat za účelem prosazení hospodářských a sociálních práv. Garanci tohoto práva poskytuje Listina základních práv a svobod v čl. 27. Právo odborově se sdružovat v sobě zahrnuje řadu dílčích práv. Jednak je to právo zakládat a rušit odborové organizace, vstupovat do již existujících organizací či z nich vystupovat a rovněž dále sdružovat tyto odborové organizace do federací nebo konfederací. Využijí-li zaměstnanci tohoto ústavně garantovaného práva, nesmí ho zaměstnavatel žádným způsobem porušovat či omezovat. To znamená, že nesmí bránit vzniku odborové organizace na svém pracovišti, nesmí odborově sdružené zaměstnance kvůli členství diskriminovat, zapovězeno je rovněž svévolné zrušení této organizace zaměstnavatelem či regulování počtu odborových organizací působících u zaměstnavatele. Zaměstnavatel není ani oprávněn diktovat odborovým organizacím jakákoliv pravidla ve vztahu k jejich činnosti např. tím, že by reguloval obsah stanov či dalších interních odborových dokumentů.

I co se týče ekonomické stránky, je třeba konstatovat, že činnost odborové organizace je podmíněna jejími příjmy, které jsou však nezávislé na příjmech zaměstnavatele. Chce-li odborová organizace působit u zaměstnavatele, musí být schopna unést vlastní náklady, což se v praxi zajišťuje především členskými příspěvky, různými dary, popř. výnosy z hospodářské činnosti organizace.

Význam odborového sdružení zdůrazňuje také celá řada mezinárodních dokumentů. Připomeňme např. čl. 23 Všeobecné deklarace lidských práv, v němž nalezneme garanci práva každého zakládat s jinými odborové organizace na ochranu svých zájmů a přistupovat k nim. Evropská sociální charta zase v čl. 5 klade důraz na to, aby vnitrostátní předpisy smluvních států umožnily pracovníkům i zaměstnavatelům svobodně vytvářet místní, národní či mezinárodní organizace k ochraně hospodářských a sociálních zájmů. Garance odborového sdružování vyplývá také z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

5. 1. 1. Vznik a působnost odborové organizace

Pokud bychom chtěli najít v našem právním řádu definici odborové organizace, hledali bychom marně. Je nezbytné nahlédnout do mezinárodních dokumentů. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 nabízí souhrnnou definici odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. Chápe je jako

„každou organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů, která má za cíl podporovat a hájit zájmy pracovníků nebo zaměstnavatelů.“⁴⁵

To, zda je určité sdružení odborovou organizací, tak v tuzemských poměrech poznáme podle výše charakterizovaných typických znaků, tedy podle toho, zda jsou členové dané organizace svobodně a dobrovolně sdružení, zda tato organizace chrání hospodářská a sociální práva a zájmy svých členů, zda je jak právně, tak ekonomicky nezávislá a především jakým způsobem vznikla. Ke vzniku odborové organizace totiž stačí pouhá evidence orgány státu, neboť dalším projevem její právní nezávislosti je i absence jakékoliv regulace státu při vzniku odborové organizace. „Důsledkem uplatnění tohoto principu je skutečnost, že odborová organizace neodpovídá ze své činnosti orgánům státu, nýbrž jen svým členům, nemůže být státem rozpuštěna, stát nemůže ani její činnost pozastavit.“⁴⁶

Zákonnou úpravu vzniku odborové organizace poskytuje zákon o sdružování občanů. Ten pro vznik této organizace požaduje její evidenci.⁴⁷ Protože návrh na evidenci odborové organizace musí obsahovat stanovy této organizace, je třeba nejprve vytvořit návrh stanov a svolat ustavující členskou schůzi, na které se tento návrh schválí. To má na starosti tzv. přípravný výbor, který tvoří zakládající členové odborové organizace. Těmi jsou alespoň tři občané, přičemž minimálně jeden z nich musí být starší 18 let. Stanovy musí podle § 6 odst. 2 zákona o sdružování občanů obsahovat název sdružení, sídlo, cíl jeho činnosti, orgány sdružení, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem sdružení, ustanovení o organizačních jednotkách, pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem a také zásady hospodaření. Návrh na evidenci odborové organizace se pak zasílá ministerstvu vnitra, a

⁴⁵ Čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

⁴⁶ GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. Acta Univ. Brunensis. Iuridica. ISBN 80-210-1054-1., s. 55.

⁴⁷ § 9 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

to s připojením dvou vyhotovení jejích stanov. Den po doručení tohoto návrhu ministerstvu vzniká odborová organizace jako právnická osoba, resp. občanské sdružení nadané právní subjektivitou. Stejným způsobem jako základní odborové organizace vznikají i odborové svazy, odborové centrály a organizace zaměstnavatelů.

Takto vzniklá místní odborová organizace pak ve většině případů působí u jednoho zaměstnavatele, přičemž její členové jsou většinou zaměstnanci tohoto zaměstnavatele. Odborová organizace však může mít členy i u více zaměstnavatelů. Protože je však povinna jednat za všechny zaměstnance, vznikají často problémy s působností této odborové organizace. Na toto reaguje velká novela zákoníku práce, která zpřesňuje podmínky působení odborové organizace u zaměstnavatele.⁴⁸ Zákoník práce jednak požaduje, aby působení odborové organizace, včetně práva jednat se zaměstnavatelem, vyplývalo z jejích stanov, a také klade podmínku, aby alespoň tři členové této odborové organizace byly u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nově pak za vznik oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele označuje den následující po dni, v němž tato organizace oznámila zaměstnavateli, že splňuje zákonné podmínky.

5. 1. 2. Odborová pluralita

Problematika odborové plurality byla po revoluci řešena naší právní úpravou poměrně zajímavým způsobem. Původní zákoník práce odborovou pluralitu neupravoval. Bylo vyloučeno, aby u jednoho zaměstnavatele působilo více odborových organizací. Změna přišla v roce 1990 s přijetím zákona o pluralitě odborů.⁴⁹ Ten povoloval souběžné působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele, přičemž stanovil, že odborové organizace mají při uzavírání kolektivní smlouvy jednat jen společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se na jiném postupu. Nový zákoník práce účinný od 1. 1. 2007 v zásadě převzal roli zákona o pluralitě odborů, resp. zrušil všechna jeho ustanovení, až na tzv. přechodové ustanovení a se změnami je „pojal“ do sebe. Stanovil rozporuplnou zásadu, že zaměstnavatel vyjednává o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi, avšak v případě, že se s ním nedohodnou na společném postupu, zaměstnavatel uzavře kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací či s těmi

⁴⁸ § 286 odst. 1, 2, 3 a 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů.

odborovými organizacemi, které mají největší počet členů.⁵⁰ Tím se zvýhodňovaly odborové organizace s rozsáhlou členskou základnou, ovšem na úkor těch menších, které bylo možné takto velmi snadno vyloučit z vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy. Tento případ označil Ústavní soud svým nálezením⁵¹ za porušení čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod vyjadřujícího zákaz zvýhodňování některých odborových organizací v podniku či odvětví.

Právní úprava odborového pluralismu po nálezu Ústavního soudu rovněž ukládá zaměstnavateli vyjednávat se všemi u něj působícími odborovými organizacemi. Poslední novela zákoníku práce⁵² ještě zdůraznila povinnost zaměstnavatele jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Co se týče spolupráce těchto odborových organizací, zákon stále předpokládá, že budou jednat společně, ve vzájemné shodě, a to s právními důsledky pro všechny zaměstnance. V praxi to znamená, že při uzavírání kolektivní smlouvy předloží tyto organizace jediný návrh na uzavření kolektivní smlouvy zaměstnavateli, popř. budou odpovídat na návrh zaměstnavatele na uzavření kolektivní smlouvy společně. Společné uzavření kolektivní smlouvy je v praxi nejčastějším způsobem řešení. Z hodnocení kolektivního vyjednávání za rok 2011 společnosti Trexima vyplývá, že v případě působení více odborových organizací u zaměstnavatele bylo 96, 1 % sledovaných kolektivních smluv uzavřeno společně. Ne vždy jsou však odborové organizace ochotny k této spolupráci, proto zákoník práce umožňuje dohodnout i jiný postup. Jde o dohodu uzavřenou mezi všemi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, která by měla být ideálně v písemné formě vzhledem k důležitosti svého obsahu. Je možné v ní ujednat např. to, že za všechny odborové organizace uzavře kolektivní smlouvu pouze jedna, či v ní lze ustanovit tzv. koordinační výbor⁵³, který bude vést kolektivní vyjednávání za všechny organizace. Přípustná je však

⁵⁰ Zákon o pluralitě odborů před účinností nového zákoníku práce stanovil, že pokud se odborové organizace nedohodly na společném postupu, pak rozhoduje stanovisko orgánu odborové organizace s největším počtem členů v zaměstnavatelské organizaci.

⁵¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008.

⁵² Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁵³ KOLEKTIV AUTORŮ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Sociální dialog v České republice* [online]. Praha, 2008 [cit. 2012-02-22]. ISBN 978-80-90391-77-2. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1270.pdf. s. 22.

i dohoda obsahující ujednání, že každá odborová organizace samostatně uzavře svoji kolektivní smlouvu se zaměstnavatelem. Problém je však v tom, že každá odborová organizace ze zákona reprezentuje všechny zaměstnance podniku, nejen ty odborově sdružené. Je tedy třeba vymežit okruh zaměstnanců, na které se budou tyto jednotlivé kolektivní smlouvy vztahovat.

5. 1. 3. Odborové svazy

Vyšší článek odborové struktury tvoří odborové svazy, které sdružují určité odborové organizace s místní působností, a to buď podle odvětví či podle zaměření pracoviště, na němž působí místní odborové organizace. Je však také možné, aby se zaměstnanec stal členem odborového svazu, aniž by byl odborově sdružen do některé ze základních odborových organizací.⁵⁴ Odborové svazy naplňují požadavky evropské odborové konfederace (EOK), což je jediná odvětvová odborová organizace na evropské úrovni⁵⁵

Tyto nezávislé organizace s celostátní působností jsou právními osobami a mají tudíž právní subjektivitu, což jim dává možnost účastnit se kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně, které jsou závazné jak pro ně, tak pro odborové organizace, za které tuto smlouvu uzavřely.

Odborové svazy poskytují pomoc svým členům při prosazování zájmů na odvětvové i národní úrovni, přesto jejich členská základna stále slábne. K radikálnímu poklesu došlo již v 90. letech, kdy vlivem privatizace a restrukturalizace podnikatelské sféry nebyly základní odborové organizace na pracovištích novými majiteli příliš vítány, tudíž nebyly tak často zakládány. Tato situace tak logicky připravila o členy řadu odborových svazů.

5. 1. 3. 1. Odborové centrály

Podle Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat „organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo ustavovat federace a konfederace, jakož i stát se jejich členy, a každá organizace, federace nebo konfederace má právo se stát členem mezinárodních organizací pracovníků

⁵⁴ Viz Jak se stát členem: Jak se stát členem odborů. [online]. [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/296-3/jak-se-stat-clenem-odboru>

⁵⁵ Zástupcem České republiky je zde od roku 1995 Českomoravská konfederace odborových svazů.

a zaměstnavatelů.⁵⁶ Odborové svazy se tak mohou dále sdružovat do odborových centrál, které tvoří vrchol pomyslné pyramidy odborové struktury v České republice.

Největší odborovou centrálu v České republice představuje Českomoravská konfederace odborových svazů. Sdružuje většinu odborových svazů v České republice, konkrétně 30. Druhou největší odborovou centrálou v České republice je Asociace samostatných odborů v České republice. Jde o zájmová sdružení, jejichž posláním je především hájit zájmy zaměstnanců na národní úrovni, a to pomocí své účasti v orgánech Rady hospodářské a sociální dohody. Účastní se tak tripartitního národního sociálního dialogu, a ačkoliv neuzavírají kolektivní smlouvy, mohou ovlivnit zásadní otázky pracovního života, např. politiku zaměstnanosti, sociální politiku nebo pojistné systémy důchodového zabezpečení, neboť se podílí na vytváření a následné realizaci těchto oblastí. Významná je rovněž i jejich participace na legislativním procesu.⁵⁷

5. 2. Zaměstnavatelé, sdružení zaměstnavatelů

5. 2. 1. Zaměstnavatelé

Zájmy zaměstnavatelů v kolektivním vyjednávání může hájit i pouhý jeden zaměstnavatel ve smyslu jedné fyzické či právnické osoby, která zaměstnává fyzickou osobu, popř. fyzické osoby v pracovněprávních vztazích.⁵⁸ V souladu se zásadou subsidiárního použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích již zákoník práce výslovně neuvádí, jaké osoby jsou oprávněny činit právní úkony v pracovněprávních vztazích za zaměstnavatele, a tedy i jednat v rámci kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvu.⁵⁹ Odpověď nalezneme přímo v občanském zákoníku.⁶⁰ Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, pak může uzavřít kolektivní smlouvu ona sama, popř. osoba, kterou pověří. Pokud je zaměstnavatel právnickou osobou, pak za

⁵⁶ Čl. 5 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat.

⁵⁷ Viz Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online]. [cit. 2012-02-08]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>

⁵⁸ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁹ Změna po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁶⁰ § 22 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

něj podle § 20 občanského zákoníku mohou činit právní úkony buď statutární orgán nebo její pracovníci či členové, vyplývá-li toto jejich oprávnění z vnitřních předpisů právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé. Je-li zaměstnavatelem stát, který má v oblasti soukromého práva postavení právnické osoby, činí za něj právní úkony příslušná organizační složka podle zákona o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.⁶¹

5. 2. 2. Sdružení zaměstnavatelů

Na vyšší úrovni zájem více zaměstnavatelů, které spojuje určité odvětví, hájí zaměstnavatelské sdružení (organizace). Z kolektivní smlouvy, jejíž smluvní stranou je zaměstnavatelské sdružení, vždy vyplývají závazky jednotlivým zaměstnavatelům.

Organizace zaměstnavatelů vznikají jako odborové organizace podle zákona o sdružování občanů, ale mohou vznikat i jako zájmové sdružení právnických osob podle § 20f občanského zákoníku. My si představíme dvě nejdůležitější organizace zaměstnavatelů, které reprezentují zaměstnavatele v Radě hospodářské a sociální dohody.

5. 2. 2. 1. Svaz průmyslu a dopravy

Svaz průmyslu a dopravy je největším zaměstnavatelským svazem v České republice, který sdružuje zaměstnavatele a podnikatele v oblasti průmyslu a dopravy. V současné době má 1431 členů. Vznikl roku 1990 jako Svaz průmyslu České republiky navazující na Ústřední svaz československých průmyslníků. Pod současným názvem pak působí od roku 1994. Tento svaz zastupuje a hájí společné zájmy všech svých členů za účelem vytvoření vhodného tuzemského podnikatelského a zaměstnavatelského prostředí, prosazuje zájmy členů v Radě hospodářské a sociální dohody či v kolektivním vyjednávání zastupuje ty členy, kteří ho k tomu zmocnili. Co se týče jeho organizační struktury, tu tvoří valná hromada, představenstvo, dozorčí rada, výkonný aparát a smírčí výbor. Mezi jeho poradní orgány patří Rada členů, Grémium, Zástupci v mezinárodních organizacích a EU a celá řada expertních týmů, např. Expertní tým pro rozvoj lidských zdrojů, Expertní tým pro bezpečnost práce, Expertní tým pro legislativu či Expertní tým

⁶¹ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

pro hospodářskou politiku. Významné je členství tohoto zaměstnavatelského svazu v řadě evropských a mezinárodních organizacích, kde hájí zájmy svých členů. Je členem Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE), Konfederace evropského podnikání, Poradního výboru OECD pro průmysl a obchod a také Evropského hospodářského a sociálního výboru.

5. 2. 2. 2. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky

Tato konfederace je zájmovým sdružením založeným na dobrovolném členství sedmi odborových svazů. Jejím členem tedy není žádný samostatný podnik, jde výlučně o kolektivní členy. Organizace harmonizuje zaměstnavatelské a podnikatelské zájmy svazů, které sdružuje, prosazuje je v rámci tripartitního jednání s vládou a zajišťuje rovněž spolupráci mezi svými členy. Spolupracuje i s dalšími organizacemi, především se Svazem průmyslu a dopravy ČR, Hospodářskou komorou ČR a Agrární komorou ČR. Z této spolupráce vzešlo uskupení nazvané Podnikatelská a zaměstnavatelská rada ČR. To slouží ke sjednocení zájmů všech těchto členů.

Organizační strukturu této Konfederace tvoří koordinační rada, což je nejvyšší orgán, dále dozorčí rada, předseda Konfederace, místopředsedové Konfederace a předseda dozorčí rady.

V současné době jsou členy tyto odborové svazy a sdružení:

- Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu (ATOK)
- Družstevní Asociace České republiky – prostřednictvím Svazu českých a moravských výrobních družstev
- Sdružení podnikatelů a živnostníků České republiky
- Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice
- Unie zaměstnavatelských svazů České republiky
- Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu
- Zemědělský svaz

6. Obsah kolektivních smluv

Již jsme si obecně vysvětlili, že kolektivní smlouva obsahuje vždy normativní a smluvněprávní část, v některých případech i část proklamativní. Nyní se budeme věnovat podrobněji struktuře kolektivní smlouvy a přiblížíme si body, které tvoří obsah kolektivní smlouvy. Vymezena budou pouze některá ustanovení kolektivních smluv, neboť vzhledem k liberálnějšímu pojetí současného zákoníku práce, a tím i větší smluvní volnosti subjektů kolektivních smluv, nelze spolehlivě vymezit veškerý možný obsah těchto smluv. Zaměříme se na obsah podnikových kolektivních smluv, neboť je to nejčastěji uzavíraný druh kolektivních smluv v České republice.

Kolektivní vyjednávání ve veřejném sektoru⁶² se oproti tomu v podnikatelské sféře vyznačuje určitými odchylkami, které si v rámci některých bodů rovněž objasníme.

Většina kolektivních smluv je zhruba členěna takto:

- Úvodní ustanovení
- Spolupráce smluvních stran
- Pracovní doba
- Dovolená
- Pracovní poměr
- Pravidla pro odměňování zaměstnanců
- Odměna za pracovní pohotovost
- Zaměstnanost
- Pracovní a sociální podmínky
- Překážky v práci
- Rovné příležitosti
- Bezpečnost práce
- Náhrada škody
- Cestovní náhrady
- Závěrečná ustanovení

⁶² Zaměstnavatele veřejného sektoru vyjmenovává § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

6. 1. Úvodní ustanovení

Velmi důležitá je pro kolektivní smlouvu identifikace smluvních stran. Je třeba uvést celý název odborové organizace, resp. odborových organizací, v případě zaměstnavatele uvést i jeho sídlo. Uvádí se rovněž zástupci těchto stran, tedy ti, kteří jednají jejich jménem.⁶³ Působí-li u zaměstnavatele souběžně více odborových organizací, které se shodly, že budou společně jednat o uzavření kolektivní smlouvy, musí být v úvodu kolektivní smlouvy označeny všechny tyto odborové organizace. Pokud uzavírá kolektivní podnikovou smlouvu více zaměstnavatelů, taktéž musí být všichni uvedeni.

V úvodu by měl být také charakterizován předmět této smlouvy, a to v souladu s § 23 odst. 1. Rovněž se uvádí, jaké zaměstnance a zaměstnavatele smlouva zavazuje a po jak dlouhou dobu.

6.2. Spolupráce smluvních stran

6. 2. 1. Podmínky pro činnost odborových organizací

Velmi důležité je pro odborové organizace ustanovení § 276 odst. 2 zákoníku práce, kterým se zakazuje znevýhodňovat či zvýhodňovat zástupce zaměstnanců v jejich právech pro výkon jejich činnosti. Rovněž vyslovuje zákaz jejich diskriminace. Jistotu odborových organizací dále posiluje § 277 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost vytvořit odborovým organizacím adekvátní podmínky pro zajištění jejich fungování. Jde především o poskytnutí místností s nezbytným vybavením tak, jak to umožňují provozní možnosti zaměstnavatele, uhrazení nezbytných nákladů na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. V kolektivních smlouvách lze tento závazek specifikovat, např. lze stanovit konkrétní částky, které zaměstnavatel poskytne pro výše uvedené potřeby či konkretizovat technické zázemí, které se zaměstnavatel zavazuje odborovým organizacím poskytnout.

Pouze v kolektivní smlouvě či v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací může být zakotvena možnost srážek ze mzdy za účelem uhrazení členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Podmínkou je však souhlas

⁶³ O zastoupení subjektů kolektivní smlouvy bylo pojednáno v kapitole „ Subjekty kolektivních smluv.“

tohoto zaměstnance.⁶⁴ Z informačního systému o pracovních podmínkách společnosti Trexima, který hodnotí závazky sjednané v podnikových kolektivních smlouvách uzavřených v podnikatelské sféře, vyplývá, že možnost srážek ze mzdy k uhrazení členských příspěvků obsahovalo v loňském roce z jím sledovaného vzorku podnikových kolektivních smluv celkem 89, 2 % těchto smluv.⁶⁵

Zaměstnanci, který vykonává funkci člena orgánu odborové organizace, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.⁶⁶ Rozsah tohoto volna konkretizuje kolektivní smlouva. Zaměstnanci, který vykonává jinou odborovou činnost, např. se účastní schůzí, konferencí či sjezdů, náleží rovněž pracovní volno, ovšem zákoník práce v tomto případě nehovoří o možnosti přiznat mu náhradu mzdy.⁶⁷ V kolektivní smlouvě lze ovšem v tomto případě vyjednat nejen rozsah jeho uvolnění, ale také případnou odměnu včetně její formy. Pokud však nebude kolektivní vyjednávání o odměně za jinou odborovou činnost úspěšné, nenáleží tomuto zaměstnanci žádná náhrada.

Zaměstnavatel může v kolektivní smlouvě také přislíbit určitý finanční příspěvek na činnost odborové organizace. V takovém případě se sjednává jeho výše, délka období, na které je poskytován, popř. jeho splatnost. Podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení⁶⁸ a zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění⁶⁹ se v případě poskytnutí náhrady mzdy (či v tomto případě jiného plnění) uhrazuje zaměstnavateli pojistné, které je povinen z těchto plnění platit. V kolektivní smlouvě lze upřesnit, že toto pojistné uhradí zaměstnavatel, a to tehdy, bude-li zaměstnanci uvolněnému pro jinou odborovou činnost přiznána odměna. Zároveň se však odborovým organizacím uloží povinnost nahradit zaměstnavateli takto vynaložené náklady na uhrazení pojistného.

Pozitivně se osvědčilo rovněž sjednání komise pro výklad a plnění závazků z kolektivní smlouvy, která slouží také k urovnání individuálních a kolektivních sporů vyplývajících z plnění kolektivní smlouvy předtím, než tak učiní k tomu zákonem

⁶⁴ § 146 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁵ Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP): *Výsledky ISPP 2011 za podnikatelskou sféru v třídění podle oblastí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11758>

⁶⁶ § 203 odst. 2 písm. a) 1. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁷ § 203 odst. 2 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁸ § 25a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁹ § 26a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

zmocněné orgány.⁷⁰ V loňském roce vytvořilo tuto komisi celkem 35, 6% sledovaných podnikových kolektivních smluv.

6. 2. 2. Spolupráce smluvních stran v případě plurality odborových organizací

Působí-li u zaměstnavatele souběžně více odborových organizací a všechny jsou stranami kolektivní smlouvy, lze v této smlouvě dohodnout jiný postup, pokud jde o informování, projednání či souhlas v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců. Není-li tato dohoda včleněna do kolektivní smlouvy, pak podle § 286 odst. 5 zákoníku práce platí, že má zaměstnavatel povinnost informování, projednání či poskytnutí souhlasu vůči všem odborovým organizacím.

6. 2. 3. Poskytování informací odborové organizaci

V kolektivní smlouvě lze dojednat širší rozsah práva na informace a projednání, popř. širší úpravu tohoto práva, než je přiznána v zákoníku práce. V § 276 odst. 1 je toto právo přiznáno zaměstnancům, se kterými musí zaměstnavatel jednat přímo, nepůsobí-li u něj žádný zástupce zaměstnanců. Působí-li u něj více zástupců zaměstnanců, pak má tuto povinnost vůči všem těmto zástupcům, nedohodnou-li se jinak.

6. 2. 4. Formy a postup projednání

V kolektivní smlouvě je vhodné uvést bližší úpravu, co se týče projednávání záležitostí zaměstnavatele se zaměstnanci, popř. s odborovou organizací. Ustanovení § 278 odst. 3 ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby protistrana mohla včas vyjádřit svá stanoviska. Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací kupříkladu otázky své ekonomické situace, otázky odměňování a hodnocení zaměstnanců, dále otázky množství práce a pracovního tempa či změn

⁷⁰ Viz DOBIÁŠ, Zdeněk, Zdeněk KOLÁŘ a Alena PAUKRTOVÁ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích* [online]. Praha, 2010 [cit. 2012-03-14]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf

organizace práce. Vhodné je rovněž v kolektivní smlouvě stanovit podmínku písemného zápisu zachycujícího projednání každé jednotlivé záležitosti.

6. 2. 5. Právo na spolurozhodování

Co se týče záležitostí, o nichž má odborová organizace právo spolurozhodovat, lze je rozšířit a blíže specifikovat. Vhodné je to zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo v oblasti mzdového systému, na jehož tvorbě má odborová organizace velký podíl.

6. 3. Pracovní doba

Kolektivní vyjednávání o včlenění hromadné úpravy pracovní doby do kolektivní smlouvy má za cíl především harmonizovat požadavky zaměstnavatele a potřeby zaměstnance.

6. 3. 1. Délka pracovní doby, její rozvržení

Délku stanovené maximální týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 1, odst. 2 lze v kolektivní smlouvě zkrátit, aniž by toto ujednání mělo vliv na mzdu zaměstnanců. Zákoník práce však tuto možnost přiznává výlučně zaměstnavatelům v oblasti podnikatelské sféry. Ve veřejném sektoru tak není možné zkracovat pracovní dobu. V roce 2011 bylo této možnosti využito až v 95% sledovaných podnikových kolektivních smluv.

V kolektivní smlouvě lze vyjednat i konkrétní zásady rozvržení pracovní doby. Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel, který rovněž určuje začátek a konec směn. Pracovní dobu si lze rozvrhnout rovnoměrně či nerovnoměrně, délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin. Pracovní týden lze rovněž rozvrhnout jinak, než je obvyklé rozvržení v podobě pětidenního pracovního týdne. Zákon umožňuje také zvolit si pružné rozvržení pracovní doby, kdy si zaměstnanec sám zvolí začátek a konec pracovní doby.⁷¹ Ani zde však délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Pružné rozvržení pracovní doby loni obsahovalo 23, 4 % kolektivních smluv.

⁷¹ § 85 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákoník práce zavedl rovněž institut konta pracovní doby, což je „jiný způsob rozvržení pracovní doby, které umožňuje zaměstnavateli ve vyrovnávacím období přidělovat práci zaměstnanci dle provozních potřeb.“⁷² Konto pracovní doby lze zavést pouze ujednáním v kolektivní smlouvě, popř. ho zavede zaměstnavatel vnitřním předpisem, nepůsobí-li u něj odborová organizace.⁷³ Jde o institut, který se rovněž netýká zaměstnavatelů působících v nepodnikatelské sféře. V loňském roce bylo sjednáno konto pracovní doby u 8,5 % sledovaných podnikových kolektivních smluv.

6. 3. 2. Další možné úpravy

Podle § 88 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech, a to v délce nejméně 30 minut. V případě mladistvého zaměstnance je tak povinen učinit nejdéle po 4, 5 hodinách nepřetržité práce. Kolektivní smlouvou lze toto zákonné maximum v podobě stanovení počtu hodin nepřetržité práce a zákonné minimum v podobě určení počtu minut na přestávku v práci regulovat, resp. sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu. Může být tedy snížen počet hodin nepřetržité práce a naopak zvýšen počet minut, ve kterých je zaměstnancům umožněno dopřát si jídlo a oddech. Ustanovení § 88 odst. 2 umožňuje přestávky na jídlo a oddech rozdělit, přičemž alespoň jedna z částí této doby nesmí činit méně než 15 minut. I toto lze v kolektivní smlouvě korigovat ve smyslu prodloužení délky této části přestávky nad zákonné minimum.

Podle § 90 odst. 2 lze zkrátit zaměstnanci nad 18 let nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud mu doba následujícího odpočinku bude prodloužena o tuto dobu zkrácení. Kolektivní smlouvou je možné posunout věkovou hranici zaměstnanců, vůči kterým je možné takto postupovat.

Především u zaměstnavatelů s nepřetržitým provozem je žádoucí ujednání, v jaké svátky se práce vykonávat bude či nebude.⁷⁴

Nabízí se také možnost sjednání delší doby nepřetržitého odpočinku v týdnu, a to nad nejnižší hranici 35 hodin.⁷⁵

⁷² HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2., s. 56.

⁷³ Blíže viz § 86, § 87 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁴ § 91 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁵ § 92 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud jde o úpravu práce přesčas, je možné vymežit rozsah výkonu této práce pod zákonné maximum 8 hodin týdně a 150 hodin ročně.⁷⁶ Podle § 93 odst. 3 však lze požadovat výkon práce přesčas i v rozsahu nad zákonem stanovené maximum, ovšem na základě dohody se zaměstnancem. V kolektivní smlouvě lze tedy vyjednat nejvýše přípustný rozsah práce přesčas nad zákonný limit. Období, kdy nesmí přesčasová práce překročit v průměru 8 hodin za týden, bylo loni sjednáno v 66,9 % kolektivních smluv.

Dále je možné v kolektivní smlouvě např. snížit délku směny zaměstnance pracujícího v noci, a to pod zákonné maximum 8 hodin.⁷⁷

6. 4. Dovolená

Otázky dovolené jsou v praxi často řešeny tak, že v kolektivní smlouvě jsou uváděny spíše základní aspekty, např. ujednání o délce dovolené⁷⁸ a podrobnosti jsou pak včleněny do pracovního řádu.⁷⁹

Podle § 213 odst. 1 činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V kolektivní smlouvě lze dovolenou prodloužit o celé týdny, ale i o pouhé dny. Týká se to ovšem pouze zaměstnanců zaměstnavatele v podnikatelské sféře. Zvýšení nároku na dovolenou obsahovalo v loňském roce 84,8% sledovaných podnikových kolektivních smluv, přičemž jasně převládalo ujednání o prodloužení dovolené o týdny, a to v celých 78,2% kolektivních smluv. Ve veřejném sektoru činí dovolená 5 týdnů v kalendářním roce. Kolektivní smlouvou lze také vyjednat prodloužení dovolené pouze určité skupině zaměstnanců. Tuto výhodu však nelze sjednat libovolné skupině pracovníků, nýbrž té, která např. vykonává práci za specifických podmínek a nejedná se přitom o podmínky uvedené v § 215, odst. 2, neboť zaměstnancům zde vymezeným náleží tzv. dodatková dovolená. Co se týče rozdílu mezi dodatkovou dovolenou a prodlouženou dovolenou,

⁷⁶ § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁷ § 94 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁸ HRUŠKA, Vladimír. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 284 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-1987-0.

⁷⁹ Pracovní řád je specifickým druhem vnitřního předpisu, který se od ostatních vnitřních předpisů liší tím, že někteří vybraní zaměstnavatelé mají povinnost ho vydat. Blíže viz § 306 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

můžeme na tomto místě zmínit názor E. Špundové, podle které se jedná o dva na sobě nezávislé nároky, které vznikají za odlišných podmínek.⁸⁰ Dodatková dovolená totiž náleží výlučně zaměstnancům, kteří konají práce zvláště obtížné podle § 215 odst. 2, kdežto prodloužená dovolená náleží zaměstnancům zaměstnavatele v podnikatelské sféře pouze tehdy, stanoví-li tak kolektivní smlouva. I výměru dodatkové dovolené však lze smluvně rozšířit nad limit stanovený v § 215 odst. 1.

Do kolektivní smlouvy lze rovněž včlenit možnost hromadného čerpání dovolené, je-li to nezbytné z provozních důvodů a dala-li k tomuto souhlas rada zaměstnanců. Nelze však překročit zákonné maximum 2 týdny, v případě uměleckých souborů 4 týdny.

Dále je možné sjednat např. jinou výši náhrady mzdy či platu, která zaměstnanci náleží za dobu čerpání dovolené.⁸¹ To samé platí i pro náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou, ovšem ta náleží zaměstnanci pouze tehdy, skončí-li pracovní poměr.⁸²

6. 5. Pracovní poměr

Podle § 37 má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, není-li tak učiněno v pracovní smlouvě, a to do uplynutí 1 měsíce od vzniku pracovního poměru. V kolektivní smlouvě lze rozšířit okruh informací náležejících zaměstnanci a případně i zkrátit lhůtu k uskutečnění této povinnosti zaměstnavatele.

Jde-li o skončení pracovního vztahu v podobě výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru, má zaměstnavatel podle § 61 odst. 1 povinnost toto předem projednat s odborovou organizací. V tomto případě se nabízí možnost specifikovat podmínky projednání dané situace s odborovou organizací, popř. vyjednat navíc i projednání dalšího případu skončení pracovního vztahu, a to zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Pro zaměstnance je jistě vhodné vyjednat v kolektivní smlouvě výhodnější podmínky hromadného propouštění. Z § 62 odst. 2 písm. f) vyplývá, že hromadně propouštěným pracovníkům lze sjednat kromě vyšší částky v podobě odstupného i další výhody

⁸⁰ ŠPUNDOVÁ, Eva. Délka dovolené na zotavenou. ASPI. 2004, č. 6.

⁸¹ § 222 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸² § 222 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

kompenzující ztrátu zaměstnání, např. umožnění absolvování rekvalifikačního kurzu. Podle § 62 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost písemně informovat o budoucím propouštění odborovou organizaci a radu zaměstnanců, a to nejpozději 30 dnů předem. Rovněž tuto lhůtu lze v kolektivní smlouvě prodloužit.

Zákoník práce vymezuje v § 67 odst. 1 a 2 výši a podmínky vyplácení odstupného zaměstnanci, s nímž byl rozváznán pracovní poměr výpovědí či dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - d). I problematiku odstupného lze včlenit do kolektivní smlouvy. Pro zaměstnance může být výhodou možnost sjednání co nejvyššího odstupného nad zákonem stanovené minimum, což jim poskytuje vyšší míru jistoty, neboť takové ujednání může změnit rozhodnutí zaměstnavatele propouštět své zaměstnance. V loňském roce specifikovalo podmínky pro poskytnutí zvýšeného odstupného 48,7% kolektivních smluv.

Lze také oproti ustanovení § 68 vyloučit pro některé případy povinnost zaměstnance vracet odstupné, bude-li po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele.

6. 6. Pravidla pro odměňování zaměstnanců

Mzdová oblast je jednou z nejdůležitějších částí upravovaných v podnikových kolektivních smlouvách. Rada Českomoravské konfederace odborových svazů vydala řadu doporučení pro kolektivní vyjednávání na rok 2011.⁸³ Co se týče mezd, vydala zásadní požadavek, aby se kolektivní vyjednávání o této oblasti odvíjelo od ekonomické situace daného podniku. Ekonomická situace podniku se pak musí odrážet i v dohodnutém mzdovém vývoji.

Zákoník práce v § 113 odst. 1 uvádí, že mzdu lze sjednat ve smlouvě, či ji zaměstnavatel určí buď vnitřním předpisem, nebo mzdovým výměrem. Zákoník obecně vymezil, že tak lze učinit ve smlouvách, čímž se myslí pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, popř. další smlouvy. Smluvní strany si mohou v kolektivní smlouvě ujednat, že

⁸³ ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2010. [online]. 2010 [cit.2012-02-26]. Dostupné z: http://www.mff.cuni.cz/vnitro/odbory/storage/110131142421_8Rada3a_Zprava_o_prubehu_kolektivniho_vyjednavani_a_vyssim_stupni_.doc

dohoda týkající se mzdové oblasti bude platit jen po omezené období, čímž se zohledňuje především proměnlivost ekonomické situace.

Nový zákoník práce svým liberálnějším pojetím „umožňuje zaměstnavatelům i odborům, aby do této části kolektivní smlouvy zařadili veškerá „mzdová“ ustanovení zákoníku práce, v nichž se uvádí nejmenší míra nároku, např. slovy „nejméně“, „alespoň“ atd.“⁸⁴

6. 6. 1. Mzdový vývoj (růst mezd)

Velmi důležitou otázkou, která je řešena v kolektivní smlouvě, je růst mezd. Ten lze vyjednat jako nárůst, popř. udržení reálné mzdy či jako nárůst nominální mzdy. Zatímco reálná mzda představuje kupní sílu, nominální mzda množství peněz v měsíčním, popř. hodinovém objemu. Často je ustanovení upravující mzdový vývoj sjednáno s kratší účinností než celá kolektivní smlouva, neboť je vhodné vzhledem k flexibilní ekonomické situaci o této oblasti vyjednávat častěji.

6. 6. 2. Naturální mzda

Do kolektivní smlouvy je také možné včlenit pravidla poskytování naturální mzdy. Tuto mzdu může zaměstnavatel poskytovat pouze na základě individuálního souhlasu zaměstnance a na základě individuální dohody o podmínkách jejího poskytování. Lze sjednat takovou výši naturální mzdy vyplácené v penězích, která musí být nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.⁸⁵

6. 6. 3. Tarifní systém

V kolektivní smlouvě lze stanovit konkrétní sazby mzdových tarifů v rámci jednotlivých tarifních stupňů. Pracovníci jsou zařazováni do obvykle 12 tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, přičemž je důležité vyjednat ve

⁸⁴ JOUZA, Ladislav. Kolektivní smlouvy v nové podobě (1.). [online]. [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72033>

⁸⁵ § 119 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

smlouvě způsob, jakým se práce bude takto posuzovat, popř. lze vymezit katalog prací, který je většinou součástí přílohouvé části kolektivní smlouvy. Výše mzdového tarifu by měla zohledňovat především výši průměrné nominální mzdy.

6. 6. 4. Mzdové příplatky

Zaměstnavatelé provozující podnikatelskou činnost musí podle zákoníku práce poskytnout zaměstnancům stanovené příspěvky, splní-li podmínky pro jejich poskytnutí. Povinně se poskytuje příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Lze však ujednat i poskytování dalších příplatků, např. za dopolední směny či dělené směny. V případě práce přesčas lze sjednat vyšší částku, tedy nad 25% průměrného výdělku.⁸⁶ Příplatek za práci přesčas však zaměstnanci nenáleží, byla-li již vyjednána jeho mzda s přihlédnutím k předpokládané práci přesčas.⁸⁷ Ještě více lze zvýhodnit práci přesčas konanou ve dnech pracovního volna, čehož bylo v roce 2011 využito v téměř polovině všech sledovaných kolektivních smluv. Za práci ve svátek lze poskytnout příplatek místo náhradního volna pouze na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem. Jelikož zákon umožňuje poskytnout zaměstnanci příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku, lze tedy vyjednat příplatek nad 100 % této částky.⁸⁸ Za noční práci náleží zaměstnanci nejméně 10% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze sjednat jinou minimální výši a také způsob určení příplatku.⁸⁹ Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí umožňuje zaměstnancům kompenzovat vliv takového pracovního prostředí na jejich zdraví. Při určování výše příplatku se uplatňuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Zde je vymezeno, za jaké práce tento typ příplatku náleží. V kolektivní smlouvě lze regulovat výši tohoto příplatku, jehož minimální výše činí 10% z částky, kterou zákoník práce stanoví jako základní sazbu minimální mzdy. Úprava poskytování příplatku za práci v sobotu a v neděli se řídí stejnými podmínkami jako poskytování příplatku za noční práci.

⁸⁶ § 114 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁷ § 114 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁸ § 115 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁹ § 116 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

6. 6. 5. Částečná nezaměstnanost

O částečné nezaměstnanosti hovoříme tehdy, nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků či omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Institut částečné nezaměstnanosti se nevztahuje na veřejný sektor.⁹⁰ V kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu-nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace⁹¹, lze sjednat výši náhrady mzdy. Pokud je náhrada mzdy takto dojednána, pak musí vždy činit alespoň 60% průměrného výdělku.

6. 6. 6. Pravidla pro odměňování v nepodnikatelské sféře

Poněkud obtížnější postavení při kolektivním vyjednávání mají zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří jsou vázáni na státní rozpočet a svým zaměstnancům poskytují plat. Pro veřejný sektor jsou ustanovení týkající se platu zaměstnanců kogentního charakteru a lze se od nich odchýlit, pouze stanoví-li tak zákon. V kolektivní smlouvě však lze např. konkretizovat zásady přiznávání osobního příplatku, který podle § 131 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, či plní větší rozsah pracovních úkolů ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Podle § 136 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci, vyjma toho, se kterým sjednal smluvní plat, platový výměr v písemné formě, a to v den nástupu do práce. V druhém odstavci pak vymezuje povinné náležitosti obsahu platového výměru. V kolektivní smlouvě je možné vyjednat širší obsah tohoto výměru, ale i výhodněji stanovit dobu, do kdy bude zaměstnanci vydán.

⁹⁰ § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹¹ Před poslední velkou novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, rozhodoval o poskytnutí náhrady mzdy místně příslušný úřad práce.

6. 7. Odměna za pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost je doba, po kterou je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle své pracovní smlouvy. Konat tuto práci musí jen v případech naléhavé potřeby, a to nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

Podle § 95 odst. 3 zákoníku práce může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost pouze na základě jejich vzájemné dohody. Pracovní pohotovost, odměnu za ni a její rozsah je tedy možné sjednat v kolektivní smlouvě.

Za dobu pracovní pohotovosti vzniká zaměstnanci právo na odměnu, za výkon práce v době pracovní pohotovosti mu však náleží mzda či plat, a to ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Kolektivní smlouva může tedy stanovit i vyšší procentní sazbu.

Odměny za pracovní pohotovost, resp. určení jejich výše, se liší u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře a u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru. V prvním případě mají totiž zaměstnanci možnost, vykazuje-li zaměstnavatel určitý zisk, vyjednat odměny tomu odpovídající, kdežto ve veřejném sektoru plynou finanční prostředky určené na odměňování zaměstnanců za pracovní pohotovost ze státního rozpočtu. Znamená to tedy jisté omezení, co se týče vyjednávání výše těchto odměn.

6. 8. Zaměstnanost

Vítaným ujednáním v kolektivní smlouvě je nepochybně odborný rozvoj zaměstnanců, resp. jeho konkretizace. Podle § 227 zaštiťuje odborný rozvoj zaměstnanců především zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování či zvyšování kvalifikace. Zaměstnanci kupříkladu při přípravě na zvýšení své kvalifikace jistě uvítají možnost sjednat v kolektivní smlouvě delší pracovní volno a nespokojit se pouze s minimálním zákonným rozsahem v § 232. Uzavře-li zaměstnanec se zaměstnavatelem písemnou kvalifikační dohodu, lze dobu, po kterou se zaměstnanec zaváže setrvat u zaměstnavatele, snížit z nejvýše možných 5 let na kratší dobu.⁹²

Lze využít i ustanovení § 156 odst. 3, které umožňuje zaměstnavatelům poskytnout zaměstnanci i zákonem neregulovanou náhradu některých výdajů, např. příspěvky při přijetí do zaměstnání, věrnostní odměny či příspěvky na dopravu do a ze zaměstnání. Toto ustanovení však neplatí pro zaměstnavatele působící v rozpočtové sféře.

⁹² § 234 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Začne-li se u zaměstnavatele rozmáhat trend zaměstnávání agenturou zprostředkovaných pracovníků, lze s tímto bojovat tak, že se v kolektivní smlouvě omezí rozsah agenturního zaměstnávání. Podle § 309 odst. 8 je to však možné pouze v případě kolektivních smluv uzavřených u uživatele. V loňském roce byl rozsah agenturního zaměstnávání omezen pouze u 1, 8 % sledovaných kolektivních smluv.

Lze sjednat také určitá opatření vztahující se k zaměstnávání určité skupiny fyzických osob, kdy je kladen důraz především na starší zaměstnance, osoby se zdravotním postižením, mladistvé či ženy-matky.⁹³

6. 9. Pracovní a sociální podmínky

Pokud jde o zabezpečení pracovních podmínek zaměstnavatelem, zákoník práce zaměstnavateli výslovně přikazuje zajistit takové podmínky, které umožní bezpečný výkon práce. Navíc má povinnost zajistit pro své zaměstnance závodní preventivní péči, a to v souladu se zvláštními právními předpisy.⁹⁴ Co se týče sociální oblasti, nalezneme zde však pouze stručné příklady toho, jaké zaměstnanecké výhody (benefity) může zaměstnavatel zaměstnancům nabídnout. Další výhody je tak třeba vyjednat v kolektivní smlouvě.

Důležité je připomenout, že zákon o dani z příjmů stanoví, která plnění zaměstnavatele, jež poskytuje svým zaměstnancům, lze započítat do jeho nákladů.⁹⁵ Od 1. 1. 2007 lze navíc i další práva zaměstnanců v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele či v pracovní nebo jiné smlouvě hradit z daňově uznatelných výdajů zaměstnavatele, pokud však zákon o dani z příjmů či jiný zákon nestanoví něco jiného.

Zákoník práce ukládá v § 236 zaměstnavateli povinnost umožnit stravování všem zaměstnancům, kromě těch, kteří jsou vysláni na pracovní cestu, a to ve všech směnách. V kolektivní smlouvě se pak tato povinnost specifikuje tak, že se určí způsob splnění tohoto závazku, okruh zaměstnanců, kterým je poskytován, popř. financování, včetně případného sjednání, v jaké výši bude stravování hradit zaměstnavatel. Velmi častým a rovněž velmi oblíbeným řešením problematiky závodního stravování je poskytování cenově zvýhodněných stravenek. Má-li zaměstnavatel vlastní zařízení závodního

⁹³ Blíže viz Hlava VII. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁴ § 224 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁵ § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

stravování, jde o výhodu, neboť zákon o dani z příjmů zahrnuje náklady na provoz tohoto zařízení do nákladů nepodléhajících zdanění.⁹⁶ Problematika závodního stravování byla v loňském roce upravena až v 93, 5 % sledovaných kolektivních smluv.

Sociální fond, resp. povinnost jeho tvorby neukládá zaměstnavateli žádný právní předpis. Je čistě na něm, zda přistoupí ke sjednání tohoto institutu do kolektivní smlouvy. Pokud ano, zavazuje se tím poskytovat zaměstnancům příspěvky ze zisku či z daňově neuznatelných nákladů pro jiné účely než ty, které zákon výslovně vymezuje. Kolektivní smlouvou jsou pak upraveny předpoklady vzniku tohoto fondu, podmínky spolurozhodování odborů se zaměstnavatelem o jeho čerpání a především podmínky čerpání prostředků z něj. V roce 2011 byla tvorba sociálního fondu ujednána v 29, 8% sledovaných podnikových kolektivních smluv.

V nepodnikatelské sféře platí povinnost vytvářet fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP).⁹⁷ I v této sféře lze v kolektivní smlouvě sjednat bližší podmínky spolurozhodování a čerpání, a to v souladu s vyhláškou č. 365/2010 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Jedním z nejdůležitějších příspěvků, které lze v kolektivní smlouvě sjednat, je příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění. Vyjednání těchto příspěvků je oboustranně výhodné. Pro zaměstnance totiž představuje určité zabezpečení do budoucna a pro zaměstnavatele zase možnost poskytnout toto plnění bez nutnosti odvodu sociálního a zdravotního pojistného. Kupříkladu příspěvek na penzijní připojištění byl v loňském roce vyjednáán v 58, 8% sledovaných kolektivních smluv.

Ani na oblast prevence zdraví se v kolektivních smlouvách nezapomíná, zmínit můžeme např. příspěvek zaměstnavatele na lázeňskou péči či rehabilitační pobyty.

V kolektivní smlouvě lze dojednat příspěvek, popř. i bližší podmínky rekreace zaměstnanců, např. využívání rekreačního zařízení. Podle zákona o daních z příjmu⁹⁸ je od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Rovněž se neplatí ani zdravotní a sociální pojištění. Ve smlouvě lze navíc dojednat podmínky rekreace i pro děti zaměstnanců.

⁹⁶ § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁹⁸ § 6 a § 25 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

6. 10. Překážky v práci

6. 10. 1. Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážky v práci mohou nastat jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Překážkám na straně zaměstnance věnuje zákoník poměrně široký prostor v § 191 až § 206.

Na straně zaměstnance může jít buď o důležité osobní překážky či překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Mezi osobní překážky můžeme zařadit např. pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny, mateřskou či rodičovskou dovolenou. Především otázka pracovní neschopnosti je jistě tou, k níž se upírá pozornost většiny zaměstnanců, a proto na tuto problematiku bude v rámci kolektivního vyjednávání kladen velký důraz. V této souvislosti je nutné připomenout, že podle zákona o nemocenském pojištění⁹⁹ nemají zaměstnanci po dobu tří prvních pracovních dnů od vzniku pracovní neschopnosti nárok na žádnou odměnu. Náhrada mzdy jim pak, vyjma těchto tří dnů, náleží za dobu prvních 14 kalendářních dnů od vzniku pracovní neschopnosti. Od 15. dne pak vzniká nárok na nemocenskou. Proto je žádoucí do kolektivní smlouvy začlenit nárok zaměstnanců na určité plnění za první tři dny pracovní neschopnosti a také na vyšší náhradu mzdy za dobu prvních 14 dnů, neboť podle § 192 odst. 2 zaměstnancům náleží za toto období náhrada mzdy či platu pouze ve výši 60 % průměrného výdělku, který se pro účely stanovení náhrady mzdy či platu upraví obdobným způsobem jako vyměřovací základ nemocenského z nemocenského pojištění. Praxe však ukazuje na poněkud vzácné zakotvení této úpravy do kolektivních smluv. Náhradu mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance umožnilo v roce 2011 pouhých 6, 8 % sledovaných kolektivních smluv. Náhradu mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti pak dokonce jen 0, 4 % těchto smluv.

Velmi často jsou v kolektivních smlouvách modifikovány otázky jiných důležitých osobních překážek v práci, tedy těch, které nezahrnuje § 191 zákoníku práce, a to ve smyslu prodloužení doby poskytovaného volna, případně i přiznání náhrady mzdy u překážek, kde zákon s náhradou mzdy nepočítá. Při vyjednávání o těchto otázkách je nezbytné vycházet jak z § 199 zákoníku práce, tak také z nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁹⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pravděpodobně nejčastěji půjde o překážky typu svatby, úmrtí, narození dítěte, ale nařízení vlády zmiňuje např. i překážku v podobě přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků.

Překážkou z důvodu obecného zájmu je kupříkladu překážka z důvodu školení, jiné formy přípravy či studia nebo pracovní volno související s brannou povinností. V této oblasti lze vyjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy či platu i v těch případech, ve kterých podle zákoníku práce zaměstnancům nepřísluší.¹⁰⁰

6. 10. 2. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jak již bylo uvedeno, i na straně zaměstnavatele se mohou vyskytnout překážky, pro které zaměstnanec nemůže konat práci, avšak náleží mu náhrada mzdy, jejíž výši lze v kolektivní smlouvě upravit. Jsou-li překážkou prostoje např. kvůli přechodné závadě způsobené poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil zaměstnanec, lze v kolektivní smlouvě vyjednat náhradu mzdy nad zákonné minimum, což představuje 80% průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec nepracoval kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům či kvůli živelní události a nebyl-li převeden na jinou práci, lze vyjednat více než 60% průměrného výdělku jako náhradu mzdy. Nelze však vyjednat více než 100% průměrného výdělku.

6. 11. Rovné příležitosti

Konkretizaci rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahovalo v loňském roce přes 30 % sledovaných podnikových kolektivních smluv. V oblasti této problematiky lze přispět např. vyjednáváním zajištění odborné pomoci pracovníkům, kteří se stali obětí diskriminace a obtěžování v podniku.

6. 12. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravuje část pátá zákoníku práce a také zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při

¹⁰⁰ § 200 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). Hned úvodní § 101 zákoníku práce zavazuje zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, které se týkají výkonu práce. Důležité je tak sjednat v kolektivní smlouvě zásady prevence rizik a způsob jejich realizace zaměstnavatelem.

Ustanovení § 108 obsahuje pravidla součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace, co se týče řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zde zdůrazňuje v odstavci 1, že zaměstnanci nesmí být zbaveni práva účasti na řešení těchto otázek prostřednictvím odborové organizace a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pravidla spolupráce zástupce zaměstnanců a zaměstnavatele v této oblasti lze upravit v kolektivní smlouvě.

Podle § 108 odst. 5 má zaměstnavatel povinnost alespoň jednou v roce zorganizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech svých pracovištích a zařízeních po dohodě s odborovou organizací a za podmínky souhlasu zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V kolektivní smlouvě lze tedy stanovit častější konání těchto prověrek.

Zaměstnavatel je také podle § 108 odst. 6 povinen zajistit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci školení, které jim umožní vzdělávat se v této oblasti. Kolektivní smlouvou lze specifikovat četnost těchto školení.

Mezi povinnosti zaměstnavatele, které lze taktéž regulovat kolektivní smlouvou, patří např. povinnost zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.¹⁰¹ Upravit lze kupříkladu podmínky kontroly dodržování tohoto zákazu.

V kolektivní smlouvě lze rovněž specifikovat podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků včetně podmínek kontroly jejich používání, frekvence jejich používání, popř. vymezení jejich druhů, dále poskytování pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, resp. jejich množství.¹⁰² Rovněž je možné upřesnit okruh zaměstnanců, kterým budou tyto prostředky poskytovány. Je však třeba respektovat nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví

¹⁰¹ § 103 odst. 1, písm. l zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰² § 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

technické požadavky na osobní ochranné prostředky a také nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Protože pracovní úrazy a nemoci z povolání jsou velmi citlivou otázkou, zejména dojde-li na uplatňování náhrady škody, je vhodné vyjednat si např. bližší způsob objasňování příčin a okolností všech pracovních úrazů.¹⁰³ Zaměstnanci mají právo, ale rovněž i povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí.¹⁰⁴ Kolektivní smlouvou lze konkretizovat způsob, jakým tak budou činit.

6. 13. Náhrada škody

V oblasti náhrady škody můžeme uvést příklad, kdy souladu s § 263 odst. 3 lze v kolektivní smlouvě regulovat výši náhrady škody, kterou požaduje zaměstnavatel po zaměstnanci a specifikovat obsah dohody o způsobu její úhrady, nejde-li o náhradu nepřevyšující 1000 Kč.

6. 14. Cestovní náhrady

Úprava poskytování cestovních náhrad se liší u zaměstnavatelů provozujících podnikatelskou činnost a zaměstnavatelů nepodnikatelské sféry. V tomto bodu si proto přiblížíme jak příklady některých úprav v oblasti cestovních náhrad, které lze sjednat v kolektivní smlouvě v podnikatelské sféře, tak příklady některých úprav přípustných pro kolektivní smlouvu veřejného sektoru.

6. 14. 1. Cestovní náhrady v oblasti podnikatelské sféry

Podle § 156 odst. 3 se za cestovní náhrady považují ty náhrady, které byly poskytnuty v souladu s § 152 zákoníku práce, tedy náhrady výdajů, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, dále při přeložení, dočasném přidělení, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru či při

¹⁰³ § 105 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁴ § 106 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

výkonu práce v zahraničí. V kolektivní smlouvě lze vyjednat i další, zákonem neupravené náhrady výdajů, ovšem za cestovní náhrady se považují tyto výše vyjmenované.

Do kolektivní smlouvy lze také včlenit závazek zaměstnavatele stanovit podmínky, jež mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad.¹⁰⁵ Mezi druhy cestovních výdajů lze zařadit jízdní výdaje, jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, výdaje za ubytování, zvýšené stravovací výdaje (stravné), nutné vedlejší výdaje.¹⁰⁶

Co se týče jízdních výdajů, lze v kolektivní smlouvě vyjednat např. vyšší sazbu základní náhrady za 1 km jízdy u příslušných dopravních prostředků. U jednostopých vozidel a tříkolek lze tuto sazbu sjednat nad zákonné minimum 1,00 Kč, u osobních silničních motorových vozidel nad 3, 80 Kč a u nákladních automobilů, autobusů či traktorů nad 7, 60 Kč.¹⁰⁷

V případě jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, kdy pracovní cesta trvá déle než 7 kalendářních dnů se poskytuje náhrada za stejných podmínek jako u jízdních výdajů.¹⁰⁸

Náhradu výdajů za ubytování podle § 162 a náhradu nutných vedlejších výdajů podle § 164 lze sjednat odchylně, popř. podrobněji rozvést jednotlivá zákonná ustanovení.

Jde-li o poskytnutí stravného, v kolektivní smlouvě může být např. zvýšena minimální částka, která náleží za každý kalendářní den zaměstnanci podle § 163 zákoníku práce. Trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, lze sjednat vyšší stravné, než je zákonné minimum 58 Kč. Pokud trvá pracovní cesta více než 12 hodin, ale méně než 18 hodin, lze zvýšit částku nad zákonné minimum 88 Kč. Za pracovní cestu trvající déle než 18 hodin lze sjednat vyšší částku než zákonem určených 138 Kč.

6. 14. 2. Cestovní náhrady v oblasti nepodnikatelské sféry

Zatímco zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mohou poskytovat náhradu cestovních výdajů v kolektivní smlouvě v souladu se zásadou smluvní volnosti, zaměstnavatelé veřejného sektoru mohou regulovat tuto oblast jen v mezích úpravy stanovené zákoníkem práce.¹⁰⁹ Přesto však ve výsledku zaměstnanci v soukromé sféře nebudou z tohoto

¹⁰⁵ § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁶ § 156 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁷ Náhrada jízdních výdajů viz § 157- § 160 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ § 161 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁹ § 173 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

pravidla příliš těžít, a to vzhledem k tomu, že podle zákona o daních z příjmů nejsou předmětem daně „náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce (zaměstnavatel veřejného sektoru), jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem.“¹¹⁰ Zaměstnavatelé se tedy pravděpodobně uchýlí k poskytování těch náhrad, které nepodléhají zdanění.

Odlišnou úpravu ve veřejné sféře si můžeme znázornit na příkladu stravného. Zde zákon neumožňuje odchýlit se od sazby za každý kalendářní den pracovní cesty, je tedy nutné pohybovat se v zákonem vymezeném rozmezí. Trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, lze sjednat stravné mezi 58 Kč-69 Kč. Pokud trvá pracovní cesta více než 12 hodin, ale méně než 18 hodin, lze zvolit částku mezi 88 Kč a 106 Kč. Za pracovní cestu trvající déle než 18 hodin lze sjednat částku v rozmezí 138 Kč-165 Kč.¹¹¹

Dále lze v kolektivní smlouvě např. poskytnout zahraniční stravné vedoucím organizačních složek státu, statutárním orgánům a jejich zástupcům do výše upřesněné v § 179 odst. 2.

6. 15. Závěrečná ustanovení

Až v závěru kolektivní smlouvy se v podstatě řeší otázka její účinnosti, možnosti změn smlouvy po dobu účinnosti, dále se např. specifikuje, jakým způsobem budou zaměstnanci seznámeni s jejím obsahem, případně se i vyjedná termín, v němž má být předložen návrh nové kolektivní smlouvy.

Rovněž se sjednává kontrola plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, a to stanovením lhůt, v nichž budou kontrolovány určité části této smlouvy, potvrzením provádění kontroly oběma smluvními stranami a také ujednáním o následcích neplnění kolektivní smlouvy zaměstnavatelem.

¹¹⁰ § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹¹ § 176 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

7. Proces uzavírání kolektivních smluv

Již jsme poukázali na fakt, že zákon o kolektivním vyjednávání neupravuje proces uzavírání obou druhů kolektivních smluv nijak podrobně. V § 8 vymezuje spíše formální rámec, v němž smluvní strany realizují svoje právo kolektivně vyjednávat. Kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy je zahájeno okamžikem, kdy jedna ze smluvních stran předloží písemný návrh na uzavření této smlouvy protistraně. Ta je povinna poskytnout odpověď rovněž v písemné formě, a to bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů. Strany si však mohou sjednat i jinou lhůtu, neboť 7 dní je poměrně krátkým obdobím na reakci protistrany vzhledem k tomu, o jak závažných otázkách je jednáno. Na dohodu o změně lhůty však musí logicky přistoupit obě strany, což se nedá předpokládat u té smluvní strany, která předložila návrh jako první a nemá zájem na prodloužení doby. Nepřípravenost protistrany totiž může být v kolektivním vyjednávání značnou výhodou. Obligatorní součástí odpovědi je vyjádření k těm částem návrhu, které protistrana neakceptuje. Pokud protistrana nesouhlasí s původním návrhem v celé jeho části, resp. vyjádří požadavek na změnu některých jeho částí, má se za to, že předložila nový návrh a započala tak další kolo kolektivního vyjednávání. Zákon ukládá smluvním stranám povinnost vzájemného jednání a poskytování si požadované součinnosti, nebude-li to v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.¹¹² Chrání tak smluvní strany před případnou nečinností, popř. přerušením jednání. V žádném případě to ovšem neznamená, že mají povinnost kolektivní smlouvu uzavřít. Definitivně je smlouva uzavřena až podpisem zástupců smluvních stran.

Kolektivní smlouvu je možné změnit. Zákon o kolektivním vyjednávání připouští, aby si strany ve smlouvě sjednaly tuto možnost včetně rozsahu, jakého se bude změna dotýkat.¹¹³ Pokud kolektivní smlouva ujednání o změně obsahuje, dochází k ní na základě stejného postupu jako při samotném uzavírání kolektivních smluv. Stejně jako platí, že strany kolektivního vyjednávání nemají povinnost uzavřít kolektivní smlouvu, tak ani změna kolektivní smlouvy není obligatorní. Přestože na popud některé ze stran může vyjednávání o změně probíhat, nemusí však povinně změna nastat, záleží na výsledku kolektivního vyjednávání.

¹¹² § 8 odst. 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹³ § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o kolektivním vyjednávání svým ustanovením v § 8 odst. 4 přikazuje smluvním stranám, aby zahájily nejméně 60 dnů před skončením účinnosti kolektivní smlouvy uzavřené na dobu určitou jednání o uzavření nové smlouvy. Je-li stávající kolektivní smlouva uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si v ní dohodli možnost změny k určitému datu, pak mají povinnost vyjednávat o nové kolektivní smlouvě nejpozději 60 dnů před tímto datem. Povinnost vyjednávat o nové kolektivní smlouvě pochopitelně neznamená povinnost tuto novou smlouvu uzavřít. Zákon tím však pravděpodobně brání případné nečinnosti smluvních stran po skončení účinnosti stávající kolektivní smlouvy a nutí je k tomu, aby se alespoň dohodly, zda novou kolektivní smlouvu uzavřou a případně stanovily postup pro další kolektivní vyjednávání o obsahu nové smlouvy.

7. 1. Seznámení s obsahem kolektivní smlouvy, její uložení

Bylo-li kolektivní vyjednávání úspěšné, tzn., bylo-li završeno podpisem kolektivní smlouvy, mají smluvní strany ještě další povinnost, a to seznámit zaměstnance s obsahem této dohody. Musí tak učinit nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. To platí i v případě změny kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel musí rovněž umožnit přístup ke kolektivní smlouvě všem svým zaměstnancům.

Z ustanovení § 37 odst. 1 zákoníku práce vyplývá další povinnost zaměstnavatele písemně informovat nového zaměstnance o kolektivní smlouvě, která je u něj uzavřena. Musí tak učinit nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Zaměstnanci musí být kromě dalšího poskytnuty údaje o této kolektivní smlouvě, včetně jejích smluvních stran.¹¹⁴

Obě smluvní strany musí nejméně po dobu 5 let od skončení účinnosti kolektivní smlouvy uschovávat její originál. Kolektivní smlouvy vyššího stupně je navíc nezbytné ukládat u Ministerstva práce a sociálních věcí. Platí to i o rozhodnutí rozhodců, které se vztahují k těmto druhům smluv. Povinnost předat dokumenty příslušnému ministerstvu k uložení má zaměstnavatelská smluvní strana. Stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně je možné získat za poplatek, který činí 10 Kč za každou i započatou stranu.¹¹⁵

¹¹⁴ Podrobněji viz § 37 odst. 1 písm. a)-g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁵ § 3 vyhlášky č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

8. Kolektivní spory a jejich řešení

Kolektivní vyjednávání je založeno na konfrontaci zájmů jeho účastníků. Jeho cílem je dosáhnout nějaké shody, dosáhnout kompromisu. Ne vždy je však snadné zajistit hladký průběh tohoto procesu. Může vyústit až v právní spor, tedy spor, který se týká subjektivních práv a povinností, tudíž jeho stranami mohou být výlučně subjekty se způsobilostí k právům a povinnostem. Kolektivní spor se vždy týká kolektivních práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů, popř. organizací zaměstnavatelů. U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace, je tak vznik kolektivního sporu zcela vyloučen.

Předmětem kolektivního sporu nemohou být závazky, ze kterých vznikají práva jednotlivým zaměstnancům, protože se nejedná o subjekty kolektivního pracovního práva. Pokud jde v právním sporu o nároky jednotlivců, jedná se o individuální spor. Uplatňují-li tedy nároky z kolektivní smlouvy jednotliví zaměstnanci, postup bude totožný s tím, který je uplatňován u ostatních nároků z pracovních poměrů.

Současná právní úprava v České republice označuje za kolektivní pracovní spory jednak spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům, a také spory o uzavření kolektivní smlouvy. Oba tyto spory upravuje zákon o kolektivním vyjednávání. Zákon tak předvídá situace, kdy kolektivní vyjednávání sociálních partnerů uvízne na mrtvém bodě a nepodaří se nalézt kompromis a situace, kdy sice kolektivní smlouva byla úspěšně uzavřena, ale některá smluvní strana neplní to, k čemu se v ní zavázala. Zákon o kolektivním vyjednávání nabízí řešení těchto sporů, přičemž způsob jejich řešení odlišuje podle toho, o jaký spor jde.

Oba spory jsou v první fázi řešeny v rámci řízení před zprostředkovatelem. Jde o obligatorní fázi, na jejímž výsledku záleží, zda řešení sporu postoupí do druhé, fakultativní fáze. Bylo-li řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, mohou strany sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy využít ještě možnosti řízení před rozhodcem. Stranám sporu o uzavření kolektivní smlouvy přiznává zákon širší možnosti. Mohou rovněž využít možnosti řešení svého sporu v rámci řízení před rozhodcem či zvolit jinou variantu, a to vyhlášení stávky, popř. výluky. Pokud došlo ke sporu o uzavření kolektivní smlouvy na pracovišti, kde je stávka zakázána, musí se konat řízení před rozhodcem.

Je třeba ještě podotknout, že řízení je zahájeno na návrh kterékoliv ze stran a uplatňuje se dispoziční zásada, což znamená, že strany se mohou kdykoliv v průběhu řešení jejich sporu dohodnout na smíru.

8. 1. Řízení před zprostředkovatelem

Jak již bylo řečeno, řízení před zprostředkovatelem zahrnuje první fázi řešení kolektivních sporů podle zákona o kolektivním vyjednávání.¹¹⁶ Toto řízení musí nastat vždy, chtějí-li strany spor dále řešit. Osobu zprostředkovatele si strany mohou samy zvolit. V takovém případě je řízení zahájeno přijetím žádosti zprostředkovatelem. Pokud tak strany neučiní, určí zprostředkovatele Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to na návrh kterékoliv ze smluvních stran. V případě, že jde o spor o uzavření kolektivní smlouvy, zákon navíc požaduje, aby tento návrh byl podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od okamžiku zahájení kolektivního vyjednávání o uzavření této smlouvy.¹¹⁷ Ministerstvo vede seznam zprostředkovatelů a rozhodců¹¹⁸, z nějž v tomto případě vybírá. Řízení je pak zahájeno doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele.

Význam zprostředkovatele spočívá především v tom, že vnáší objektivitu do daného sporu. Je nezávislou osobou, která umožní znesvářeným stranám nalézt přijatelné řešení, pokusit se stále ještě smírně řešit vyhocenou situaci bez nutnosti vydání autoritativního rozhodnutí. Pokud strany chtějí zprostředkovat spor jimi vybranou osobou, musí zvolit buď fyzickou osobu se způsobilostí k právním úkonům podle práva České republiky či právnickou osobu. Nezbytný je však jejich souhlas se zprostředkováním. Určuje-li při absenci jejich dohody osobu zprostředkovatele Ministerstvo práce a sociálních věcí, pak může vybrat pouze fyzickou osobu evidovanou ve zmíněném seznamu, který je u tohoto ministerstva veden. Podmínky evidence v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců nalezneme ve vyhlášce č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně. Tato vyhláška rovněž vyslovuje požadavky na formální a obsahové náležitosti žádosti o řešení sporu zprostředkovatelem, žádosti o

¹¹⁶ § 10 a násl. zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁷ § 11 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁸ Seznam zprostředkovatelů a rozhodců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/61>

určení zprostředkovatele Ministerstvu práce a sociálních věcí i návrhu zprostředkovatele na řešení sporu.

Pokud se smluvní strany nedohodnou se zprostředkovatelem na něčem jiném, pak jim do 15 dnů ode dne zahájení řízení písemně sdělí výsledek tohoto řízení v podobě návrhu, jak by měly řešit svůj spor. Zprostředkovatel tedy nemá primárně za úkol spor vyřešit, ale poskytnout znesvářeným stranám určité doporučení, jakým způsobem jejich situaci řešit. Ze zákona jasně vyplývá snaha zabránit nadbytečným prodlevám v tomto neformálním řízení. Požaduje totiž po smluvních stranách i zprostředkovateli, aby si poskytovaly vzájemnou součinnost a také, nedohodnou-li se tyto osoby jinak, požaduje vyřešení daného sporu do 20 dnů ode dne zahájení řízení, jinak je toto řízení považováno za neúspěšné.

V případě prohlášení neúspěšnosti řízení před zprostředkovatelem je možné toto řízení opakovat. Strany si však již nemohou zvolit osobu zprostředkovatele, jako tomu bylo v prvním kole.

Zákon o kolektivním vyjednávání přiznává zprostředkovateli právo na odměnu, která tvoří podstatnou část nákladů řízení, které nese každá ze stran jednou polovinou. Pokud strany a zprostředkovatel nejsou schopni dohodnout se na této odměně, přiznává zákon subsidiárně zprostředkovateli nárok na odměnu podle vyhlášky č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.

8. 2. Řízení před rozhodcem

Pokud řízení před zprostředkovatelem nebylo úspěšné, mohou se znesvářené strany vydat cestou řízení před rozhodcem. V případě sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy navíc ani nemají jinou možnost. To samé platí i pro strany, jejichž spor o uzavření kolektivní smlouvy vznikl na pracovišti, kde je zakázána stávka. Pro tyto případy platí, že osobu rozhodce určuje ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců na návrh kterékoliv smluvní strany Ministerstvo práce a sociálních věcí. Doručením rozhodnutí vybranému rozhodci se zahajuje řízení. V ostatních případech mají strany možnost zvolit si svého rozhodce samy. Řízení je pak zahájeno jeho přijetím písemné žádosti těchto stran o rozhodnutí ve sporu. Nedohodnou-li se na osobě rozhodce, pak přichází rovněž na řadu jeho určení ministerstvem.

Na rozdíl od zprostředkovatele může být rozhodcem pouze fyzická osoba se způsobilostí k právním úkonům podle práva České republiky. Také musí být vždy evidována v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném Ministerstvem práce a sociálních věcí. Osoba, která ve sporu již vystupovala jako zprostředkovatel, nemůže rozhodovat o tom samém sporu v roli rozhodce.¹¹⁹ Podmínky zápisu rozhodců do seznamu ministerstva stanovuje ta samá vyhláška jako u zprostředkovatelů. Na rozhodce jsou kladeny vyšší nároky, protože oproti zprostředkovateli vydává rozhodnutí se zásadními právními důsledky. Již se nejedná o pouhé doporučení. Rozhodce je zde orgánem veřejné moci sui generis, neboť autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech stran kolektivní smlouvy.¹²⁰ To jak rozhodl, má do 15 dnů od zahájení řízení písemně sdělit smluvním stranám, jejichž návrhy je při rozhodování vázán. Veškeré náklady spojené s řízením před rozhodcem, tedy i jeho odměnu, hradí ministerstvo.

Rozhodnutí ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nahrazuje dohodu stran a jeho doručení stranám je kolektivní smlouva uzavřena. Proti tomuto rozhodnutí nelze podat žádný opravný prostředek. Oproti tomu rozhodnutí ve sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy lze soudně přezkoumat příslušným krajským soudem. Strany však musí do 15 dnů po doručení rozhodnutí rozhodce podat k tomuto soudu návrh na jeho zrušení či změnu. Na základě tohoto návrhu rozhodne soud usnesením o zrušení či změně daného rozhodnutí tehdy, je-li v rozporu s právními předpisy či kolektivními smlouvami. Zruší-li soud toto rozhodnutí, rozhoduje znovu o věci ten rozhodce, který rozhodnutí vydal. Zákon však umožňuje i jiný postup pro případ, kdyby s tímto nesouhlasila alespoň jedna ze smluvních stran, či pokud by to nebylo možné z jiných důvodů.¹²¹ Nastane-li tato situace, určí nového rozhodce ze seznamu rozhodců a zprostředkovatelů Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ten je při svém rozhodování vázán právním názorem soudu. Pokud strany nevyužily svého práva podat ve stanovené lhůtě návrh k příslušnému krajskému soudu na zrušení či změnu rozhodnutí rozhodce, či jej využily, ale tento soud jejich návrh zamítl nebo řízení bylo zastaveno, pak se toto rozhodnutí stává pravomocným a tím i soudně vykonatelným.

¹¹⁹ § 4 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁰ Viz usnesení Ústavního soudu sp. zn. 402/01 ze dne 31. 5.2002.

¹²¹ § 14 odst. 3 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

8. 3. Stávka

Obecně je stávka prostředkem, který má v oblasti pracovního práva dlouhou historii odvíjející se takřka již od starověku. Jde v podstatě o nátlakové prosazení kolektivních zájmů zaměstnanců v rámci kolektivního sporu. Tento institut můžeme rovněž charakterizovat jako legální kolektivní právo zaměstnanců.

8. 3. 1. Garance práva na stávku

Nahlédneme-li do mezinárodních dokumentů, které zavazují Českou republiku, nalezneme záruku práva na stávku např. v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech¹²² či v Chartě základních sociálních práv pracovníků.¹²³ Oba tyto dokumenty shodně podmiňují realizaci práva na stávku jeho souladem se zákony smluvních států. Právo na stávku je v České republice ústavně zaručeným kolektivním právem. Jeho garanci vyjadřuje čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod. Čl. 44 Listiny základních práv a svobod dále zmocňuje zákon k tomu, aby právo na stávku omezil zaměstnancům státní správy a územní samosprávy ve funkcích, které určí, a také osobám v povoláních, která jsou bezprostředně nezbytná pro ochranu života a zdraví. V souladu s Listinou základních práv a svobod upravuje podmínky realizace tohoto práva zákon o kolektivním vyjednávání. Jde o jediný tuzemský právní předpis, který specifikuje podmínky této nátlakové akce.

V souladu s judikaturou však můžeme konstatovat, že v České republice jsou legálními stávkami nejen ty, které upravuje zákon o kolektivním vyjednávání, ale i ty, které řeší jiné kolektivní spory než spor o uzavření kolektivní smlouvy. Nejvyšší soud v této souvislosti několikrát poznamenal, že právo na stávku lze realizovat i za účelem obrany jiných hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců u jejich zaměstnavatelů. Poukazuje přitom na ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého každý může činit, co mu není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Tento princip je podle něj nezbytné aplikovat i při posuzování otázky

¹²² Čl. 8 Mezinárodného paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

¹²³ Čl. 41 odst. 1 Charty základních sociálních práv pracovníků.

zákonosti (legálnosti) stávky konané mimo rámec zákona o kolektivním vyjednávání.¹²⁴

8. 3. 2. Stávka podle zákona o kolektivním vyjednávání

Nesplní-li ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy¹²⁵ svůj účel řízení před zprostředkovatelem a strany navíc nevyužijí možnosti řešení sporu rozhodcem, lze vyhlásit stávku jako krajní prostředek. Zatímco řízení před zprostředkovatelem je nezbytné k tomu, aby mohlo být využito této nátlakové akce, řízení před rozhodcem není podmínkou pro uskutečnění stávky. Pro strany toto pravidlo znamená, že využijí-li řízení před rozhodcem jako další nástroj řešení svého sporu, vzdávají se tím nároku na využití stávky. Pokud by toto pravidlo nerespektovaly, pak by taková stávky byla nezákonná. Rozhodujícím okamžikem je zahájení řízení před rozhodcem. Po tomto okamžiku je vyhlášení stávky považováno za protiprávní.¹²⁶ Navíc doručením rozhodnutí rozhodce ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy je kolektivní smlouva uzavřena, tudíž by stávkování kvůli prosazení kolektivních zájmů nemělo smysl.

Zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje dva typy stávky. Pro zjednodušení můžeme tyto typy stávky upravené v zákoně o kolektivním vyjednávání označit za hlavní a solidární stávku. Ustanovení § 16 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání charakterizuje hlavní stávku jako částečné či úplné přerušování práce zaměstnanci. Ačkoliv nedochází při částečném přerušování práce k zastavení celého provozu, resp. všech činností zaměstnanců, i v tomto případě to však zakládá tzv. suspenzaci pracovní smlouvy¹²⁷, neboť je porušena povinnost vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele. Dalším právně upraveným typem stávky je solidární stávka.¹²⁸ Jde o akci, kterou se vyjadřuje podpora požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Zákon však podmiňuje její oprávněnost tím, že zaměstnavatel účastníků této

¹²⁴ K tomu např. viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 ze dne 14. 11. 2002 nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 ze dne 28. 6. 2005.

¹²⁵ Za spor o kolektivní smlouvu je považován i spor o změnu již uzavřené kolektivní smlouvy, byla-li tato možnost v ní předem zakotvena.

¹²⁶ § 20 písm. b) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁷ Viz GALVAS, Milan. *Právní rámec sociálního dialogu*. In. HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog v teorii a praxi*. Brno: Nakladatelství Doplněk, 2008. ISBN 978-80-7239-233-9., s. 79.

¹²⁸ § 17 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

stávky zejména s ohledem na hospodářskou vázanost může ovlivnit průběh či výsledek hlavní stávky zaměstnanců, jejichž požadavky byly takto podpořeny.

Subjektem práva na stávku je odborový orgán odborové organizace, jehož oprávnění obsahují interní dokumenty této organizace, především stanovy. V případě plurality odborových organizací platí zásada vyjádřena v § 24 zákoníku práce, tedy že tyto organizace jednají společně a ve vzájemné shodě, dalo by se říci, že mají jeden hlas. Je však přípustný i jiný postup, např. bude jménem všech organizací vystupovat pouze jedna. I pokud by pluralitní odborová organizace vznikla a začala u zaměstnavatele působit až po vzniku sporu o uzavření kolektivní smlouvy mezi ním a první odborovou organizací, platí povinnost těchto organizací jednat společně a ve vzájemné shodě.¹²⁹

Přestože právo na stávku ve smyslu vyhlášení a zahájení stávky je přiznáno výlučně odborovým organizacím, právo stávkovat náleží i odborově nesdruženým zaměstnancům. Nelze však říci, že by toto právo náleželo všem zaměstnancům bez rozdílu. Výjimky vymezuje Listina základních práv a svobod v čl. 27 odst. 2, kterým upírá toto právo soudcům, prokurátorům, příslušníkům ozbrojených sil a příslušníkům bezpečnostních sborů. Rovněž zákon o kolektivním vyjednávání vymezuje řadu skupin zaměstnanců, jejichž účast na stávce by za stanovených podmínek způsobila její nezákonnost.¹³⁰

Vyhlášení a rozhodnutí o zahájení stávky přísluší odborové organizaci za podmínky, že ze zaměstnanců, kteří se účastní hlasování o stávce, dají najevo souhlas minimálně dvě třetiny, na které se má kolektivní smlouva vztahovat. Hlasování se však musí zúčastnit alespoň polovina všech zaměstnanců, kterých se má smlouva dotýkat. V případě sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně je stávka zahajována u jednotlivých zaměstnavatelů, přičemž podmínky pro vyhlášení a rozhodnutí o zahájení stávky se řídí stejnými pravidly jako u podnikových kolektivních smluv. Zaměstnanci, kteří se stávkou souhlasili, jsou považováni za její účastníky po celou dobu, kdy stávka trvá. Ti, kteří se ke stávce připojili, mají status účastníka stávky ode dne připojení.

V současné době platí povinnost odborové organizace oznámit písemně zaměstnavateli datum zahájení stávky, její důvody a cíle, a také počet budoucích stávkujících zaměstnanců včetně seznamu pracovišť vyřazených kvůli stávce z provozu. Odborová organizace tak musí učinit nejpozději tři pracovní dny předem. V této

¹²⁹ BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV (V.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 2. února 2011 v Mladé Boleslavi. [online]. 17. 5. 2011 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d33859v43313-vykladova-stanoviska-akv-v/>

¹³⁰ § 20 písm. g)-k) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

souvislosti lze připomenout povinnost odborové organizace předložit zaměstnavateli nejpozději jeden den před zahájením stávky jmenný seznam stávkujících, která zanikla účinností zákona č. 264/2006 Sb., jenž byl přijat v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce.¹³¹ Ten zrušil ustanovení tehdejšího § 17 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání, přičemž poté platila povinnost odborové organizace písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři dny předem počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a předložit seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.¹³² Tato úprava jak vidno platí dodnes, ovšem v současné době již existuje věcný návrh zákona o stávce a výluce, který opět požaduje, aby odborová organizace navíc ještě předala zaměstnavateli jmenný seznam stávkujících zaměstnanců, a to nejpozději 24 hodin před zahájením stávky. Podle zákonodárců splnění této povinnosti umožní zaměstnavatelům lépe zorganizovat provoz během stávky. Navíc považují lhůtu 24 hodin za výhodnou pro odborovou organizaci, respektive pro zaměstnance, neboť jim poskytují jistou ochranu před tlakem zaměstnavatele kvůli jejich pro něj nežádoucí účasti na této akci.¹³³ Nelze opomenout, že právě strach před zaměstnavatelem často nutí zaměstnance vzdát svoji účast na stávce. V tomto ohledu je pro ně současná úprava výhodnější a poskytuje jim vůči zaměstnavateli jistou anonymitu. Zajímavé je, že inkriminovaným pravidlem se zabýval i Ústavní soud, a to v době, kdy ještě bylo platně zakotveno v zákoně o kolektivním vyjednávání. Reagoval totiž na návrh na zrušení tohoto pravidla, kdy navrhovatelem bylo namítáno, že důsledkem tohoto ustanovení v praxi je např. šikana stávkujících zaměstnanců zaměstnavatelem a také zjevná diskriminace těchto zaměstnanců, přičemž porušen byl podle nich nejen čl. 27 Listiny základních práv a svobod, ale mimo jiné i mezinárodní dohody, kterými je Česká republika vázána, např. již zmíněný čl. 8 Mezinárodního paktu o sociálních, kulturních a hospodářských právech. Ústavní soud však konstatoval, že „si je vědom skutečnosti, že někteří zaměstnanci se při představě, že se jejich jméno objeví na seznamu stávkujících, který bude předán zaměstnavateli, stanou méně ochotnými k účasti na stávce. To však nemůže být argumentem proti požadavku jmenného seznamu. Nelze si představit, že by výkon jakéhokoliv práva mohl být anonymním. Stávka je vždy konfrontací, s čímž je spojena nezbytná míra osobní angažovanosti a odpovědnosti za tak závažné rozhodnutí; přestože je stávka kolektivním

¹³¹ Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.

¹³² § 17 odst. 4 písm. c) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³³ Blíže viz návrh věcného záměru zákona o stávce a výluce. Dostupný z: http://www.ospzv-aso.cz/addons/Vecny_zamer_zakona_o_stavce_a_vyluce_1_.doc.

projevem, předpokládá svobodné a individuální rozhodnutí každého z jejích účastníků, jinak by se ani konat nemohla.“¹³⁴

Odborová organizace je v případě stávky povinna poskytnout zaměstnavateli součinnost při zabezpečení nezbytné činnosti a provoz zařízení, u kterých to vyžaduje jejich charakter nebo účel vzhledem k bezpečnosti a ochraně zdraví či u nich platí vyšší riziko vzniku škody. Dodržovat tuto povinnost je nezbytné po celou dobu trvání stávky.

Co se týče stávkujících zaměstnanců, ti nemají právo ani na mzdu, ani na její případnou náhradu.¹³⁵ Navíc, účastní-li se stávky po právní moci rozhodnutí soudu o její nezákonnosti, nebude jejich nepřítomnost v práci omluvena. Sociálněprávní nároky zaměstnanců specifikuje § 24 zákona o kolektivním vyjednávání.

Stávku ukončuje svým rozhodnutím odborová organizace, která ji vyhlásila, či rozhodla o jejím zahájení. Navíc musí ukončení stávky neprodleně písemně oznámit zaměstnavateli.

8. 3. 3. Přezkoumání nezákonnosti stávky

Určení toho, zda byla stávka nezákonná či nikoliv, spadá do působnosti krajského soudu. Příslušným soudem bude ten krajský soud, v jehož obvodu sídlí ta odborová organizace, proti níž návrh na určení nezákonnosti stávky směřuje. Určovací žalobu mohou podle § 21 zákona o kolektivním vyjednávání podat zaměstnavatel, organizace zaměstnavatelů či státní zástupce.¹³⁶ Důležité je připomenout, že pasivně věcně legitimován je příslušný odborový orgán odborové organizace, neboť ten má právo jednat jejím jménem a je tím, kdo vyhláší zahájení stávky. Judikoval tak Nejvyšší soud v souvislosti s rozhodováním jednoho ze sporů o určení nezákonnosti stávky, kdy jako důvod této nezákonnosti bylo žalobcem označeno nepředložení jmenného seznamu stávkujících v zákonné lhůtě.¹³⁷

Důvody, pro které lze stávku označit jako nezákonnou, taxativně vymezuje § 20 zákona o kolektivním vyjednávání. Řadu z nich jsme si již v této kapitole specifikovali.

¹³⁴ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. 61/04 ze dne 5. října 2006, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007.

¹³⁵ Pracovníprávní nároky zaměstnanců v době stávky konkretizuje § 22 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁶ Zákon o kolektivním vyjednávání v tomto případě obsahuje přežitě označení „prokurátor“.

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 218/98 ze dne 12. 6. 1998.

8. 3. 4. Odpovědnost za škodu

Co se týče odpovědnosti za škodu spojenou s proběhnuvší stávkou, podrobnosti upravuje § 23 zákona o kolektivním vyjednávání. Způsobení škod a následné vyvození odpovědnosti za ně je jedním z řady negativních důsledků stávky, neboť může dojít ke vzniku takových škod, které mohou být v krajním případě pro zaměstnavatele likvidační.¹³⁸

Dojde-li v průběhu stávky ke škodě, zaměstnavatelé a stávkující zaměstnanci si navzájem odpovídají podle občanského zákoníku. V případě, kdy škoda vznikne při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví, odpovídají podle zákoníku práce. Za škodu způsobenou výlučně přerušením práce si však zaměstnanci a stávkující zaměstnavatelé navzájem neodpovídají. Odborová organizace, která rozhodla o zahájení stávky, odpovídá zaměstnavateli za škodu, která vznikla neposkytnutím nezbytné součinnosti, a to podle občanského zákoníku. V případě, že soud uzná stávku nezákonnou, odpovídá odborová organizace, jež stávku vyhlásila, za škodu, která vznikla zaměstnavateli, přičemž rozsah i způsob náhrady škody se určuje rovněž podle občanského zákoníku.

8. 4. Výluka

Pro zjednodušení můžeme výluku označit jako protipól stávky. Jde rovněž o krajní prostředek řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy, ovšem v rukou zaměstnavatele. Výluka je stejně jako stávka specifikována pouze zákonem o kolektivním vyjednávání. Na rozdíl od stávky však právo na výluku není zaručeno v Listině základních práv a svobod, což zakládá nelegálnost těch případů výluk, které se neřídí zákonem o kolektivním vyjednávání.

Výluka může být vyhlášena za stejných podmínek jako stávka, tedy v případě neúspěšného řízení před zprostředkovatelem a následného nevyužití možnosti řešit spor v rámci řízení před rozhodcem. § 27 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání definuje

¹³⁸ Viz CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. *Práce a mzda*. 2009, č. 10, s. 20. ISSN 0032-6208.

tento institut jako částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Ten má povinnost oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny před konáním výluky datum jejího zahájení, rozsah této výluky, její důvody a cíle, jakož i jmenný seznam zaměstnanců, vůči kterým bude výluka uplatněna. Těmto zaměstnancům pak musí výluku ve stejné lhůtě oznámit .

Výluka je na rozdíl od stávky překážkou na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnancům, kteří v době jejího konání nemohli konat práci, náleží náhrada mzdy, avšak pouze ve výši poloviny průměrného výdělku.¹³⁹ Mají však právo požadovat po zaměstnavateli náhradu škody, která jim vznikla v průběhu stávky. Neplatí to ale v případě, kdy byla škoda způsobena pouze přerušením práce během stávky, neboť za tuto škodu ani zaměstnanec, ani zaměstnavatel neodpovídají.¹⁴⁰ Sociálněprávní nároky zaměstnance se posuzují podle § 30 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání.

Návrh na určení nezákonnosti výluky je podáván rovněž k příslušnému krajskému soudu. Důvody zapříčiňující nezákonnost výluky v zásadě téměř odpovídají důvodům nezákonnosti stávky.¹⁴¹

Ukončení výluky je podmíněno rozhodnutím zaměstnavatele, který ji vyhlásil. Tuto skutečnost je povinen bez zbytečného odkladu oznámit všem zaměstnancům, vůči nimž byla výluka uplatněna, jakož i odborové organizaci.

9. Slovenská právní úprava kolektivního pracovního práva

Úpravu kolektivních pracovněprávních vztahů nalezneme v části desáté slovenského zákoníku práce.¹⁴² Podle § 229 odst. 3 mají zaměstnanci právo uplatňovat práva, která jim vyplývají z pracovněprávních či obdobných pracovních vztahů prostřednictvím zástupců zaměstnanců. Zástupci zaměstnanců jsou podle zákoníku práce příslušný odborový orgán, zaměstnanecká rada či zaměstnanecký důvěrník. Prostřednictvím těchto zástupců mohou zaměstnanci realizovat svoje právo na spolurozhodování, projednání, na informace a na kontrolu. Právo na kolektivní vyjednávání však mohou realizovat výlučně

¹³⁹ § 30 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴⁰ § 30 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴¹ Důvody nezákonnosti výluky jsou vyjmenovány v § 28 písm. a) - i) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴² Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, v znení neskorších predpisov, účinný od 1. 4. 2002.

prostřednictvím příslušného odborového orgánu.¹⁴³ Na Slovensku, stejně jako u nás, se kolektivní vyjednávání zužuje na právo uzavřít kolektivní smlouvu. V této kapitole se zaměříme pouze na odlišnosti, případně zajímavosti této nám tak blízké právní úpravy.

9. 1. Sociální dialog

Slovenská právní úprava sociálního dialogu zahrnuje všechny tři úrovně, tedy sociální dialog na národní, odvětvové i podnikové úrovni.

Na Slovensku byl tripartitní dialog a s ním spojené generální dohody¹⁴⁴ zprvu založen na principu dobrovolnosti, jako je tomu u nás, a to až do roku 1999, kdy byl přijat zákon o hospodářském a sociálním partnerství (zákon o tripartitě).¹⁴⁵ Pětileté působení zákona o tripartismu ukončil tzv. velký kompetenční zákon v roce 2004.¹⁴⁶ Tím byla ustanovena Rada hospodářského partnerstva a sociálního partnerstva Slovenskej republiky, která plnila funkci stálého poradního orgánu vlády v oblasti hospodářských a sociálních otázek.¹⁴⁷ Tripartitní dialog však probíhal bez zákonného základu. Od 1. 4. 2007 tato komunikace mezi sociálními partnery na národní úrovni opět podléhá právní regulaci, neboť tímto dnem vstoupil v účinnost nový zákon o tripartitě.¹⁴⁸ Ten dal mimo jiné vzniknout oficiálnímu tripartitnímu orgánu Hospodárske a sociálne rade. Pravidla tripartitního jednání, resp. práva a povinnosti sociálních partnerů tohoto sociálního dialogu jsou tak oproti zvyklostem ostatních evropských států včleněna do zákona o tripartismu. Výsledkem trojstranného vyjednávání jsou však pouze právně nezávazné dohody. V rámci Hospodárskej a sociálnej rady Slovenska se vyjednává o obdobných

¹⁴³ § 229 odst. 6 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov.

¹⁴⁴ Generální dohody vymezují, resp. vymezovaly standardy kolektivního vyjednávání na podnikové a odvětvové úrovni a specifikovaly ekonomické i sociální úkoly na každý kalendářní rok. Na Slovensku byly uzavřeny v letech 1991-1996 a 2000.

¹⁴⁵ Zákon č. 106/1999 Z. z., o hospodářském a sociálním partnerství, účinný do 1. 10. 2004.

¹⁴⁶ Zákon č. 585/2004 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁴⁷ Tento orgán fungoval pouze po dobu, co měl tripartitní sociální dialog charakter dobrovolného vyjednávání sociálních partnerů, tedy do účinnosti nového zákona o tripartismu.

¹⁴⁸ Zákon č. 103/2007 Z. z., o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.

otázkách jako v rámci české Tripartity, přičemž těžištěm slovenského vyjednávání je v posledních letech především otázka růstu minimálních mezd.

9. 2. Kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouvy

Základem pro kolektivní vyjednávání je čl. 36 písm. g) slovenské Ústavy¹⁴⁹, kterým se zaměstnancům zaručuje právo na kolektivní vyjednávání. Dalším významným článkem je čl. 37 odst. 1, podle kterého má každý právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.

Chápání významu kolektivních smluv se ve slovenské právní úpravě příliš neliší od přístupu u nás, přesto však v této souvislosti nelze nezmínit, jakým způsobem upravila novela zákoníku práce s účinností od 1. 9. 2011¹⁵⁰ okruh záležitostí, které lze včlenit do kolektivní smlouvy. Z ustanovení § 231 odst. 2 zákoníku práce totiž vyplývá, že umožňuje sjednat v kolektivních smlouvách pro zaměstnance méně výhodné pracovní podmínky, než které obsahuje zákon. V taxativních případech tak povoluje odchýlit se od zákonné úpravy v neprospěch zaměstnanců. Týká se to např. stanovení délky zkušební doby či vymezení rozsahu práce přesčas, jejíž výkon lze zaměstnanci uložit. Je pochopitelné, že toto ustanovení vyvolává v řadách zaměstnanců a jejich zástupců značnou nevoli. Kupříkladu odborová centrála Konfederácia odborových zväzov počastovala onu novelu zákoníku práce četnou kritikou.¹⁵¹ Tuto úpravu totiž nelze chápat jinak než jako popření tradičního smyslu kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv vůbec. Nutno podotknout, že řada ustanovení této novely již stihla být napadena ústavní stížností.

Co se týče druhů kolektivních smluv, ty jsou upraveny v § 2 odst. 3 zákona o kolektivním vyjednávání. Na Slovensku je možné taktéž uzavřít podnikovou kolektivní smlouvu či kolektivní smlouvu vyššího stupně, která je uzavírána pro určité hospodářské odvětví, a to buď na národní či regionální úrovni. Specifickými typy kolektivních smluv jsou kolektivní smlouvy uzavřené v rámci veřejné služby a státní služby.

¹⁴⁹ Zákon č. 460/1992 Z. z., Ústava Slovenskej republiky, v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁰ Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení nehorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

¹⁵¹ Viz např. EWIAK, Otto. 27.7.2011 KOZ SR k podpisaniu novely Zákonníka práce. [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: http://www.kozsr.sk/?page=../stanoviska/stanovisko_18

Postup při uzavření kolektivní smlouvy nalezneme v § 8 zákona o kolektivním vyjednávání. Stejně jako u nás zde nezáleží na tom, která ze smluvních stran zahájí kolektivní vyjednávání tím, že předloží protistraně písemný návrh na uzavření kolektivní smlouvy. Zákon však protistraně ponechává podstatně delší lhůtu pro odpověď na daný návrh, a to nejvíce 30 dní. Rovněž však umožňuje, aby si strany dohodly jinou lhůtu. Ostatní aspekty procesu uzavření kolektivní smlouvy se v zásadě neliší od české právní úpravy.

9. 2. 1. Rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně

Již zmíněný velký kompetenční zákon přinesl velké změny i pro oblast kolektivního vyjednávání, resp. pro oblast kolektivních smluv vyššího stupně a jejich extenzi. Stanovil jako podmínku rozšíření závaznosti kolektivních smluv i na další zaměstnavatele jejich souhlas. Novelou provedenou zákonem č. 328/2007 však bylo toto kritérium změněno a dva roky pak na Slovensku platilo to samé pravidlo, co nyní v České republice, tedy že kolektivní smlouvy vyššího stupně lze rozšířit na zaměstnavatele s převažující činností v odvětví, který není členem organizace zaměstnavatelů, jež je smluvní stranou oné kolektivní smlouvy. S účinností od 1. 1. 2010 však další novelou¹⁵² bylo stanoveno, že závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně se vztahuje na všechny zaměstnavatele určitého odvětví, přičemž jejich souhlas není podstatný. Dalo by se říci, že kolektivní smlouvy vyššího stupně tak dostaly charakteru vyloženě odvětvových smluv. Avšak ještě na konci roku 2010¹⁵³ došlo k obratu, kdy byl jejich souhlas opět podmínkou extenze. Dalo by se říci, že touto novelou byly zmírněny podmínky, které musí zaměstnavatelé splnit, má-li se jich extenze týkat. Jak je vidět, jde v případě extenze kolektivních smluv vyššího stupně o značně problematický a obtížně právně regulovatelný proces. Zatímco naši úpravu poznamenal zásah Ústavního soudu, jímž byla konstatována protiústavnost této úpravy, na Slovensku zase tuto problematiku postihují četné novelizace, přičemž o jistých rozpácích, jakým směrem vést její úpravu svědčí to, že se novelizacemi navrácí do zákona ta ustanovení, která již byla platná v minulosti a poté zrušena. Nelze se tedy divit, že se Slovensku nedaří vymanit se z řady aplikačních problémů. Navíc v posledních

¹⁵² Zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov.

¹⁵³ Novelou provedenou zákonem č. 557/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov.

letech poklesl počet zaměstnavatelů, za které je kolektivní smlouva uzavřena, navzdory tomu, že počet členů zaměstnavatelské organizace stagnuje. Řada sdružení zastupujících zaměstnavatele také vypouští ze svých stanov možnost kolektivně vyjednávat, což logicky přispívá i k poklesu počtu uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně.¹⁵⁴

9. 3. Postavení odborových organizací

Po již zmíněné novele zákoníku práce z roku 2011 již neplatí, že odborová organizace jedná s účinky pro všechny zaměstnance. Pokud chce nyní zastupovat všechny zaměstnance, musí při svém vzniku na požádání zaměstnavatele prokázat, že mezi její členy patří alespoň 30% zaměstnanců podniku. Slovenská právní úprava tak novelou reagovala na znovu a dokola diskutovaný a často i kritizovaný princip, že odborová organizace jedná za všechny zaměstnance, nejen za ty, kteří jsou zároveň jejími členy. Ačkoliv bychom daný princip mohli označit za standardní evropský postup, přináší toto pravidlo nejen problém. Především platí, že členy odborové organizace působící u zaměstnavatele nemusí být pouze zaměstnanci tohoto zaměstnavatele. Členy mohou být např. zaměstnanci konkurujícího zaměstnavatele, kteří v roli odboráře rozhodují o prosazení hospodářských a sociálních zájmů všech zaměstnanců „protivníka“. I v České republice bylo do této problematiky zasaženo velkou novelou. Ta zvýšila počet obligatorních členů-zaměstnanců odborové organizace z jednoho na tři.

9. 3. 1. Pluralita odborových organizací

Co se týče plurality odborových organizací, slovenský zákoník práce vyžaduje po zaměstnavateli, aby plnil povinnosti projednání a poskytování souhlasu v zákonem stanovených případech vůči příslušným orgánům všech u něj souběžně působících odborových organizací, pokud se nedohodnou na něčem jiném. Nedohodnou-li se příslušné orgány odborových organizací na tom, zda bude souhlas poskytnut či nikoliv do 15 dnů od žádosti o jeho poskytnutí, pak bude uplatněn princip většiny coby kritérium posuzování reprezentativnosti odborových organizací, to znamená, že danou situaci

¹⁵⁴ Viz KRŠÍKOVÁ, Emília.: *Výzvy pre pracovné právo Slovenskej republiky v 21. storočí*. In: BARANCOVÁ, Helena, ed. *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 222 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-025-3., s. 13.

rozhodne stanovisko orgánu té organizace, která má největší počet členů u zaměstnavatele.¹⁵⁵ Český zákoník práce v tomto ustanovení neuplatňuje princip většiny, neboť nespécifikuje další podmínky dohody odborových organizací, tudíž ani předpoklad neuzavření dohody.¹⁵⁶

Ustanovení § 232 odst. 2 slovenského zákoníku práce v zásadě kopíruje § 286 odst. 6 našeho zákoníku práce, když stanoví, že v případě souběžného působení více odborových organizací vystupuje v pracovněprávních a obdobných pracovních vztazích týkajících se jednotlivých zaměstnanců příslušný odborový orgán odborové organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Není-li zaměstnanec odborově sdružen, pak se opět uplatní princip většiny při posuzování reprezentativnosti odborových organizací, kdy za zaměstnance bude v pracovněprávních a obdobných pracovních vztazích jednat orgán té odborové organizace, jež má nejvíc členů u zaměstnavatele. Zaměstnanci si však mohou určit něco jiného.

Zajímavé je, že pokud jde o uzavírání kolektivních smluv, které je upraveno v zákoně o kolektivním vyjednávání, na Slovensku platí to, co u nás Ústavní soud v roce 2008 označil za protiústavní. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, vystupují při uzavírání kolektivní smlouvy společně, ve vzájemné shodě a s právními důsledky pro všechny zaměstnance. Nedohodnou-li se mezi sebou na tomto postupu, pak platí ono „diskriminační“ pravidlo, které zaměstnavateli přiznává oprávnění uzavřít kolektivní smlouvu s tou odborovou organizací, která má největší počet členů u zaměstnavatele, popř. s ostatními odborovými organizacemi, jejichž součet členů u zaměstnavatele je ve výsledku větší než počet členů největší odborové organizace.¹⁵⁷ Ani na Slovensku však aplikace tohoto pravidla není bezproblémová. V praxi zde totiž často dochází k tomu, že zaměstnavatelé rovnou uzavírají kolektivní smlouvu s těmi největšími odborovými organizacemi, které u nich působí.¹⁵⁸ Ze zákona však jasně vyplývá, že by alespoň k pokusu o dohodu mělo dojít vždy předtím, než bude aplikováno ono pravidlo.¹⁵⁹

¹⁵⁵ § 232 odst. 1 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁶ § 286 odst. 5 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁷ § 3 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednaní, v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁸ Viz OLŠOVSKÁ, Andrea. Sociálny dialóg v Slovenskej republike. In.: OLŠOVSKÁ, Andrea, ed.

Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2009. 283 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-242-4. s. 281.

¹⁵⁹ § 3a odst. 1 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednaní, v znení neskorších predpisov.

Zákon o kolektivním vyjednávání zohledňuje situaci, kdy se zúčastněné strany neshodnou na žádné z těchto možností. Tuto situaci nazývá sporem o určení odborové organizace oprávněné uzavřít kolektivní smlouvu. Za řešitele tohoto sporu označuje rozhodce, kterým může být výlučně osoba zapsaná v seznamu Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky. Strany si primárně mohou rozhodce zvolit samy. Nedohodnou-li se však, určí jej samo ministerstvo. Zákon dále nespecifikuje žádné podrobnosti ohledně řešení tohoto sporu, včetně případné lhůty, do kdy má rozhodce rozhodnout. Pouze konstatuje, že ten vydá doklad, na jehož základě vzniká příslušné odborové organizaci či odborovým organizacím právo vyjednávat o uzavření kolektivní smlouvy a rovněž tuto smlouvu uzavřít.

10. Úvaha de lege ferenda

1. Pokud jde o pravidlo, že odborová organizace zastupuje ex lege všechny zaměstnance (a uzavírá za ně kolektivní smlouvu), tedy i odborově nesdružené, nejprve chci připomenout, že tato zásada se uplatňuje i v dalších evropských zemích. Myslím však, že toto pravidlo zcela popírá princip svobodného odborového sdružování. Hlavním účelem je přeci sdružování se za účelem prosazení hospodářských a sociálních zájmů. Jsou-li prosazeny, potom pro členy sdružení plynou jisté výhody. Je tedy spravedlivé, aby snaze odpovídal i výsledek. Odborově nesdružení zaměstnanci podle mě tím, že do odborů nevstoupili, projeví vůli neprosazovat hospodářské a sociální zájmy kolektivně, tudíž je nelogické, že se na ně vztahují vyjednané výhody. Jednak to zakládá jejich pasivitu v tom, že tyto výhody jim plynou bez jakékoliv snahy, navíc v opačném případě, nesouhlasí-li s vyjednanými podmínkami, nemají v zásadě šanci se jim bránit. Navíc nemohou ovlivnit volbu zástupců v orgánech odborové organizace, kteří vyjednávají. Na tomto místě bych ráda připomněla, že se v německé judikatuře již objevil názor, který říká, že výhodnější podmínky včleněné do kolektivních smluv mohou plynout jen odborově sdruženým členům. Na Slovensku musí být nově pro zastupování všech zaměstnanců splněno to, že mezi její členy patří alespoň 30% zaměstnanců podniku. Podle mého názoru by však měly být zpřesněny podmínky na straně zaměstnanců, např. stanovit pravidlo, že odborově nesdružení zaměstnanci mohou písemně projevit svoji vůli být vázáni obsahem kolektivní smlouvy, avšak byli by vázáni až tehdy, pokud by souhlas vyslovila většina z nich. Této většině nesdružených zaměstnanců bych navíc přiznala

právo vyjádřit se k vyjednávaným podmínkám, včetně možnosti předkládat vyjednávacímu týmu odborové organizace podněty ke kolektivnímu vyjednávání. Jejich vyjádřeními, popř. podněty by však orgán odborové organizace, který jejím jménem vyjednává, nebyl nijak vázán.

2. Protože zákon o sdružení občanů požaduje pouze tři osoby coby zakladatele odborové organizace, může nastat situace, kdy odborová organizace o několika členech zastupuje masu zaměstnanců jednoho podniku. Do letošního roku navíc platilo, že alespoň jeden ze zakladatelů musí být zaměstnancem zaměstnavatele, u něž odborová organizace působí. Po novele zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 se zvýšil počet členů-zaměstnanců na tři. Zatímco pro větší podniky je to výhoda, byť vzhledem k počtu zaměstnanců zanedbatelná, malé podniky chápou tuto novinku jako porušení ústavně zaručeného práva svobodně se sdružovat. K řešení této problematiky bych navrhla, aby zákon o sdružení občanů zvýšil počet zakládajících členů odborové organizace, neboť vzhledem k tomu, o jak důležitých otázkách jedná, je třeba zpřísnit podmínky jejího vzniku. Dejme tomu, že by počet zakládajících členů byl stanoven alespoň na deset, přičemž plnoletost bych požadovala alespoň u poloviny z nich. Otázku toho, kolik zakládajících členů musí být zaměstnanci zaměstnavatele, u něž chce organizace působit, bych specifikovala podle toho, o jak velký podnik se jedná.

3. Velká novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. 1. 2012, rozšířila a zpřesnila pravidla působnosti odborové organizace. Zatímco před touto novelou zaměstnavatel často nevěděl, že u něj vůbec nějaká odborová organizace působí, nyní již vůči němu platí notifikační povinnost ze strany odborové organizace. Ta je povinna oznámit zaměstnavateli splnění všech zákonných podmínek jejího vzniku jako podmínku působnosti u něj. Zákon však neupřesňuje formu tohoto oznámení. V tomto případě bych navrhovala, aby stejně jako je tomu ve slovenské právní úpravě, zákon stanovil obligatorně písemnou formu, neboť se dle mého názoru jedná o důležitý úkon. Navíc bych se přikláněla i k uložení další povinnosti odborové organizace v tomto ohledu, a to předložit zaměstnavateli seznam členů odborového orgánu. To dle mého názoru harmonizuje s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizací o předchozí souhlas, jde-li o výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance – člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele. Ten požívá ochrany po dobu výkonu funkce a poté v době

jednoho roku po skončení výkonu funkce. Bezpředmětným by se pak stal § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti¹⁶⁰, podle kterého zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat mimo jiné informace o členství v odborových organizacích.

4. Co se týče současné úpravy plurality odborových organizací, která u nás platí již čtyři roky, nemyslím, že jde o nejvhodnější řešení dané situace. Jak jsem již ve své práci zmínila, odborové organizace si mohou mezi sebou a se zaměstnavatelem dohodnout i jiný postup než ten, že budou jednat společně a ve vzájemné shodě o uzavření kolektivní smlouvy. Podle mého názoru by bylo vhodné dát této potencionální dohodě určitý právní rámec, resp. specifikovat podmínky této dohody. V praxi totiž mohou odborové organizace uzavřít se zaměstnavatelem každá svoji kolektivní smlouvu, což považuji za nejnevhodnější aplikaci této úpravy. Vezmeme-li v úvahu, že kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance, pak si lze jen těžko představit situaci, že těmto zaměstnancům budou vyplývat z více kolektivních smluv odlišné nároky.

5. Podle mého názoru by mělo být v právní úpravě zakotveno subsidiární využití nátlaku v podobě stávky až po vyčerpání všech legálních možných prostředků, což by mělo strany sporu donutit k využití i řízení před rozhodcem. Nyní platí, že využijí-li i možnosti řešení sporu rozhodcem, nemají již nárok na stávku (výluku), neboť doručením jeho rozhodnutí je kolektivní smlouva uzavřena. Rozhodce je povinen toto rozhodnutí písemně sdělit smluvním stranám do 15 dnů od zahájení řízení. Zákon ovšem neupravuje variantu, kdy by tak rozhodce neučinil, tedy případ, kdy by ve stanovené lhůtě nerozhodl. Myslím, že by bylo vhodné specifikovat tuto variantu s tím, že až poté by měla přijít na řadu stávka. Řízení před rozhodcem by podle mě mělo být tedy obligatorní. Vzhledem k tomu, že stávka může pro strany sporu znamenat na dlouhou dobu narušení jejich vztahů, což by se jistě projevilo při dalším vyjednávání, měly by absolvovat obě tato kola „usmiřování“. Ačkoliv rozhodce pochopitelně již autoritativně rozhoduje, i přesto jde o mírnější prostředek řešení kolektivního sporu, navíc s absencí možných rozsáhlých škod. Podle připravovaného zákona o stávce a výluce může být jako krajní prostředek řešení sporu vyhlášena stávka či výluka tehdy, nedojde-li k dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zákon tak chce ponechat výlučně na vůli stran sporu, zda se dohodnou samy či za pomoci smířčích osob. Tato úprava mi však nepřijde vhodná

¹⁶⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

vzhledem k tomu, že strany mohou chápat stávkou i vyluku jako jediný možný nástroj řešení jejich vyhrčené situace a zcela rezignovat na jakékoliv dohody.

11. Závěr

Velmi jednoduše řečeno, kolektivní vyjednávání směřující k uzavření kolektivní smlouvy je ve své podstatě právními normami usměrněný a vyjednávacími vlastnostmi jeho subjektů ovlivněný boj. Boj o výhodnější pracovní a mzdové podmínky, čili lepší a dalo by se říci i důstojnější podmínky zaměstnaneckého života. Problémy, které se v této oblasti ukazují v praxi, motivují zákonodárce k nastolení řady nových pravidel, ať už jde o vlastnosti kolektivních smluv, o jejich vymezení vůči dalším pracovněprávním úkonům, či o postavení odborových organizací v roli zástupců zaměstnanců. Nelze však opomenout, že iniciátorem řady legislativních změn u nás byl Ústavní soud, který tak reagoval na námitky protiústavnosti četných ustanovení kolektivního pracovního práva. Jeho role v této oblasti není nijak zanedbatelná, naopak, ve své práci záměrně připomínám některé jeho zásahy, kterými na základě konstatování porušení ústavního pořádku „usměrňuje“ původní zákonodárné záměry. Velmi často je pokládána otázka diskriminace zaměstnanců. V této souvislosti nemohu nepřipomenout často diskutovaný problém v podobě uzavření kolektivní smlouvy odborovou organizací i za odborově nesdružené zaměstnance. Toto tradiční pravidlo kolektivního vyjednávání je pevným bodem právní úpravy, neboť ustálo přijetí nového zákoníku práce, jakož i jeho následné novelizace. Jak jsem již ve své práci poznamenala, nepovažuji tuto zásadu za nejtřásnější, na druhé straně ovšem nelze nevnímat kritické názory např. v odborné literatuře, které připouští, že pokud by při uzavírání kolektivních smluv jednaly odborové organizace výlučně za své členy, zakládalo by to diskriminaci zaměstnanců, kteří nevstoupili do žádné odborové organizace, tudíž by se na ně nevztahoval obsah jí vyjednané kolektivní smlouvy, tedy žádné pracovněprávní výhody, které by naopak požívali jejich odborově sdružení kolegové.

Existence dalších sporných ustanovení, jako je např. počet osob zakládajících odborovou organizaci či počet zaměstnanců-odborově sdružených členů, kteří mají působit u téhož zaměstnavatele, podle mého názoru odráží to, že u nás není dostatečně pružně reagováno na praktické problémy, tudíž ani právní předpisy vztahující se ke kolektivnímu vyjednávání nejsou dostatečně flexibilní. Je však ale třeba říci, že

v některých případech subjekty kolektivní smlouvy nevyužívají dostatečně možnosti, které se jim např. po přijetí liberálně pojatého zákoníku práce nabízí. Mám tím na mysli především možnost vyjednat pro zaměstnance výhodnější podmínky v daleko širším rozsahu, než připouštěl původní kodex. Ne vždy jsou však k tomu dány podmínky. Vezměme si např. malý neprosperující podnik, kde zaměstnavatel těžko může být garantem nějakých významnějších výhod. Kolektivní vyjednávání v nepodnikatelské sféře sice není odvislé od zisků zaměstnavatelů, avšak jistá omezení s sebou přináší, což jsme si vysvětlili v rámci podrobné analýzy kolektivních smluv sjednaných jak v podnikatelské sféře, tak v rozpočtovém sektoru.

V souladu s částí názvu své diplomové práce “Význam kolektivních smluv v pracovněprávních vztazích“ bych ráda uvedla, že ačkoliv jsem se při studování problematiky kolektivních smluv a jejich role v pracovněprávních vztazích nevyhnula některým kritickým názorům a připomínkám, mohu říci, že současná právní úprava svým přístupem podporuje tento pro zaměstnance tak zásadní institut a přikládá mu značnou váhu a důležitost, které pozbyl především v období socialismu, kdy role kolektivních smluv v žádném případě neodpovídala jejich skutečnému významu. Narážím tím také na vlnu nevole, která se vzedmula na Slovensku po přijetí loňské novely tamějšího zákoníku práce umožňující včlenit do kolektivních smluv ujednání v neprospěch zaměstnance. Řada kritiků z řad laiků i odborníků se nebojí hovořit o degradaci původního významu kolektivního vyjednávání. Situaci zároveň dokreslují lakonická vyjádření slovenských zákonodárců, kteří úpravu odůvodňují tím, že vnímání toho, co je pro zaměstnance neprospěšné, je relativní, neboť každý zaměstnanec může ono ujednání podle této úpravy vnímat odlišně. V kolektivním vyjednávání však jde především o zájmy zaměstnanců jako kolektivu, neboť za účelem jejich prosazení se přeci sdružují do odborů.

Ruku v ruce s těmito kontroverzními úpravami jde i pokles odborově sdružených členů, a tím i pokles počtu uzavřených kolektivních smluv na obou úrovních kolektivního vyjednávání. Ačkoliv jde podle všeho o takřka celoevropský trend, v podmínkách České republiky je navíc podpořen nelichotivou minulostí, neboť kolektivní vyjednávání před rokem 1989 nebylo rozhodně sociálním dialogem v pravém slova smyslu, což mají mnozí jistě v paměti.

Ráda bych na závěr poznamenala, že nelituji zvoleného tématu, neboť díky nově nabytým znalostem mohu sledovat stále se vyvíjející právní úpravu v této oblasti s větším pochopením. Především bude-li přijat zákon o stávce a výluce, jehož účinnost je

plánována na rok 2013, budu sledovat dopady změn, které s sebou přinese, a na které bude pochopitelně reagováno i novými judikáty Nejvyššího soudu.

12. Resümee

Die sich mit den Kollektivverträgen befassende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Bedeutung des Instituts in den arbeitsrechtlichen Beziehungen sowie mit dem Inhalt der Kollektivverträge und dem Prozess derer Abschlusses. Die kollektive Verhandlung zum Abschluss des Kollektivvertrages ist eigentlich ein Kampf, der sich nach den Rechtsnormen richtet und von den Verhandlungseigenschaften der Subjekte der kollektiven Verhandlung beeinflusst ist. Es ist der Kampf um bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen sowie für bessere und würdigere Bedingungen des Berufslebens. Die in diesem Bereich in der Praxis auftretenden Probleme motivieren die Gesetzgeber zur Einführung einer Reihe neuer Regeln, angefangen von den Eigenschaften der Kollektivverträge über die Abgrenzung der Kollektivverträge den weiteren arbeitsrechtlichen Handlungen gegenüber, bis hin zur Position der Gewerkschaften für die Rolle der Vertreter der Arbeitnehmer. Es ist aber nicht außer Acht zu lassen, dass der Initiator zahlreicher legislativen Veränderungen bei uns das Verfassungsgericht war, der damit auf die Einwendungen gegen die Verfassungswidrigkeit vieler Bestimmungen des kollektiven Arbeitsrechts reagiert hat.

Sehr oft stellt man die Frage nach der Diskriminierung von Arbeitnehmern. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, damit ich ein häufig diskutiertes Problem bezüglich des Abschlusses des Kollektivvertrages von einer Gewerkschaft auch für die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer.

Die Existenz der nächsten streitigen Bestimmungen, wie zum Beispiel die Zahl der Personen, die eine Gewerkschaft einrichten oder die Zahl der Arbeitnehmer- der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder, die bei demselben Arbeitgeber wirken sollen, spiegelt meiner Meinung nach die Tatsache wider, dass man bei uns nicht flexibel genug auf praktische Probleme reagiert, und somit weder die sich auf die kollektive Verhandlung bezogenen Rechtsnormen flexibel genug sind. Man muss doch sagen, dass die Subjekte des Kollektivvertrages in manchen Fällen nicht die Möglichkeiten ausreichend ausnutzen, die ihnen z. B. nach der Annahme des liberal orientierten Arbeitsgesetzbuches zur Verfügung stehen. Damit meine ich vor allem die Möglichkeit,

für die Arbeitnehmer günstigere Bedingungen in einem wesentlich breiteren Ausmaß auszuhandeln, als der ursprüngliche Kodex zugelassen hat. Doch nicht immer gibt es die Voraussetzungen dafür.

Im Einklang mit dem Teil des Titels meiner Diplomarbeit "Die Bedeutung der Kollektivverträge in arbeitsrechtlichen Beziehungen" würde ich gerne anführen, dass obwohl ich bei der Einstudierung der Problematik der Kollektivverträge und derer Rolle in den arbeitsrechtlichen Beziehungen manche kritische Ansichten und Bemerkungen nicht vermieden habe, kann ich sagen, dass die gegenwärtige Rechtsgestaltung mit ihrer Einstellung dieses für die Arbeitnehmer so grundsätzliche Institut unterstützt und ihm eine erhebliche Wichtigkeit zuerkennt, die es vor allem im Zeitraum des Sozialismus verloren hat, als die Aufgabe der Kollektivverträge denen tatsächlichen Bedeutung auf keinen Fall entsprochen hat.

Abschließend würde ich gerne hinzufügen, dass ich die Wahl des Themas meiner Arbeit nicht bedauere, denn dank den neu gewonnenen Kenntnissen kann ich der stets entwickelnden Rechtsgestaltung in diesem Bereich mit größerem Verständnis folgen.

13. Seznam literatury

Knižní publikace

- BALOGH, Milan. *Kolektívne vyjednanie v praktickom živote*. Bratislava: Educo, 1992. 40 s. ISBN 80-85358-0-05.
- BARANCOVÁ, Helena. *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava: Sprint dva, 2011. 190 s. Juristika. ISBN 978-80-89393-50-3.
- BARANCOVÁ, Helena, ed. *Pracovné právo 21. storočia*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 222 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-025-3.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4., dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 575 s. Právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 1123 s. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.
- GALVAS, Milan. *Kolektivní pracovní právo České republiky (úvahy a východiska)*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 131 s. Acta Univ. Brunensis. Iuridica. ISBN 80-210-1054-1.
- GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 1993. 33 s. Právnické seš; Čís. 22. ISBN 80-210-0627-7.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 671 s. Edice učebnic PrF MU; sv. 351. ISBN 80-210-3558-7.
- GRUNZWEIG, Artur a ŠUSTA, Václav, ed. *Kolektivní Smlouvy*. 1. vyd. Praha: Práce, 1979. 78 s.
- HOCHMAN, Josef, KOTTNAUER, Antonín a ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008. 927 s. ISBN 978-80-7201-724-9.
- HRABCOVÁ, Dana a kol. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 223 s. Edice učebnic Právnické fakulty MU; č. 420. ISBN 978-80-210-4773-0.
- HRUŠKA, Vladimír. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy: dle nového zákoníku práce od 2007: komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 284 s. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-1987-0.

- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008. 124 s. ISBN 978-80-7357-352-2
- HŮRKA, Petr, et al. *Pracovní právo : Právnícké učebnice*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o. , 2011. 559 s. Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-316-2.
- *Kolektivní vyjednávání, aneb, Uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi: učební manuál*. Praha: ČMKOS, 2007. 183 s. ISBN 978-80-254-0828-5.
- OLŠOVSKÁ, Andrea, ed. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. 283 s. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-242-4.
- SCHMIED, Zdeněk a JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2012 - s výkladem: právní stav k 1.1.2012*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 104 s. ISBN 978-80-247-4031-7.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé, právo*. Karviná: Paris, 1995. 283 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Vzor podnikové kolektivní smlouvy s komentářem*. 1. vyd. Praha: Práce, 1992. 48 s. ISBN 80-208-0273-8.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Kolektivní vyjednávání, smlouvy a právo stávky*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 96 s. ISBN 80-208-0231-2.
- ŠVEC, Marek a kolektiv. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 213 s. Autorské publikácie. ISBN 978-80-7380-308-7.
- TOMEŠ, Igor, TKÁČ, Vojtěch. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy: Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav a kolektiv. *Praktikum pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. 215 s. Praktikum. ISBN 978-80-7380-045-1.

Odborné články

- CUC, Radek. Kolektivní spory a možnosti jejich řešení – Řešení sporu o uzavření kolektivní smlouvy. *Práce a mzda*. 2009, č. 10, s. 20. ISSN 0032-6208.
- DANDOVÁ, Eva. Několik poznámek k zákoníku práce. *Řízení školy*. 2008, č. 8, s. 7. ISSN 1214-8679.

- DĚRGEL, Martin. Příspěvek na rekreaci na přelomu roku. *Otázky a odpovědi z praxe*. 2010, č. 3, s. 15. ISSN 1211-7307.
- ERÉNYI, Tereza. Aplikační nejasnosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda*. 2010, č. 3, s. 19. ISSN 0032-6208.
- HAVLÍK, Antonín. Sociální dialog na úrovni podniků vztah ke kolektivnímu vyjednávání; sankce za porušení povinností. *Práce a mzda*. 2009, č. 10, s. 9. ISSN 0032-6208.
- JAKUBKA, Jaroslav. Zákoník práce po 1. 1. 2008. *Práce a mzda*. 2008, č. 1, s. 7. ISSN 0032-6208
- KOMPANÍKOVÁ, Miriam. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 2004, 11-12, s. 89-103. ISSN 1335-1508.
- KOSTEČKA, Jan. Některé problémy právní úpravy stávky a výluky, *Právo a zákonnost*. 1992, č. 1, s. 40. ISSN 1210-0900.
- KOSTEČKA, Jan. Rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. *Právo a zákonnost*. 1991, č. 9, s. 513. ISSN 1210-0900.
- KOSTEČKA, Jan. K rozhodování soudů o nezákonnosti stávky nebo výluky. *Právní praxe*. 1993, č. 10, s. 616. ISSN 1211-0825.
- ŠPUNDOVÁ, Eva. Délka dovolené na zotavenou. *ASPI*. 2004, č. 6.
- ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní smlouvy podle nového zákoníku práce. *Práce a mzda*. 2006, č. 7, s. 18. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Nový zákoník práce-některé základní úvahy. *Práce a mzda*. 2006, č. 10, s. 2. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. K některým sporným problémům kolektivních smluv. *Práce a mzda*. 1992, č. 4, s. 46. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, Bořivoj. Kolektivní vyjednávání při působení více odborových organizací (2.část). *Práce a mzda*. 2003, č. 5, s. 59. ISSN 0032-6208.
- TOMAN, Jozef. Novela zákona o kolektívnom vyjednaní – extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. *Práca, mzdy a odmeňovanie*. 2011, č. 4, s. 89-103. ISSN 1335-1508.
- VOZÁBOVÁ, Eva. Změna podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně. *Práce a mzda*. 2008, č. 6. ISSN 0032-6208.
- ZACHARIÁŠ, Jaroslav. K některým otázkám postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích. *Právo a zaměstnání*. 1995, č. 9, s. 19. ISSN 1211 -1139.

Elektronické články

- BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Výkladová stanoviska AKV (V.) přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV dne 2. února 2011 v Mladé Boleslavi. [online]. 17. 5. 2011 [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d33859v43313-vykladova-stanoviska-akv-v/>
- EWIAK, Otto. 27.7.2011 KOZ SR k podpisaniu novely Zákonníka práce. [online]. [cit. 2012-03-24]. Dostupné z: http://www.kozsr.sk/?page=./stanoviska/stanovisko_18
- HÁLA, Jaroslav. Některé aktuální aspekty problematiky rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. *Aplikované právo* [online]. 2003, č. 1 [cit. 2012-03-19]. Dostupné z: <http://www.aplikovanepravo.cz/clanky-pdf/3.pdf>
- JOUZA, Ladislav. Kolektivní smlouvy v nové podobě (1.). [online]. [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: <http://www.i-paradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=72033>
- KUČERA, Petr. Nenápadná změna: Zákaz odborů v nejmenších firmách. [online]. 28. 11. 2011 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=722557>
- KUČEROVÁ, Dagmar. Zákoník práce 2012. Velký rozcestník připravovaných změn. [online]. 16. 9. 2011 [cit. 2012-02-23]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zakonik-prace-2012-pripravovane-zmeny/>
- KYSELOVÁ, Miriam. Novela Zákonníka práce účinná od 1. 9. 2011. [online]. [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.epi.sk/366/Novela-Zakonnika-prace-ucinna-od-1-9-2011_35544.aspx
- MICHAL, Pavel. Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy. [online]. 1. 3. 2007 [cit. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1618v1594-novy-zakonik-prace-a-kolektivni-smlouvy>
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu. In: *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo* [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007 [cit. 2012-02-14]. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 323. ISBN 9788021045132. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/pavlatova.html>

- PICHRT, Jan. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců. In: *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo* [online]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007 [cit. 2012-02-14]. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 323. ISBN 9788021045132. Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/pichrt.html>
- ŠIMEK, Martin. Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích. [online]. 20. 9.2010 [cit. 2012-03-01]. Dostupné z: <http://www.elaw.cz/pracovni-pravo/284-postaveni-odborovych-organizaci-v-pracovnepravnich-vztazich.html>

Elektronické publikace

- DOBIÁŠ, Zdeněk, Zdeněk KOLÁŘ a Alena PAUKRTOVÁ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích* [online]. Praha, 2010 [cit. 2012-03-14]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf
- KOLEKTIV AUTORŮ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Znalost ekonomického prostředí a poznatky z praxe: základní předpoklad úspěšného kolektivního vyjednávání* [online]. Praha, 2010 [cit. 2012-03-04]. ISBN 978-80-87137-22-2. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2870.pdf
- KOLEKTIV AUTORŮ. VÚPSV. *Rozvoj sociálního dialogu v ČR* [online]. Praha, 2002 [cit. 2012-03-29]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/dialog.pdf>
- KOLEKTIV AUTORŮ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Sociální dialog v České republice* [online]. Praha, 2008 [cit. 2012-02-22]. ISBN 978-80-90391-77-2. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1270.pdf
- KUBÍNKOVÁ, Marcela, Denisa HEPPNEROVÁ a Jitka HEJDUKOVÁ. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Sociální dialog v praxi zaměstnanců a zaměstnavatelů* [online]. 1. vydání. Praha: EDUCA SERVICE, 2007

[cit. 2012-02-29]. ISBN 978-80-903917-0-3. Dostupné z:
www.skolskeodbory.cz/info.php?event_akce=info_down&id...

- MAZÁNKOVÁ, Ivana. ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ. *Odborová organizace a odborová práva* [online]. Praha, 2010 [cit. 2012-03-09]. Dostupné z:
http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2520.pdf

- ZACHAR, Dušan. *Rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv* [online]. Bratislava, 2011 [cit. 2012-03-26]. Dostupné z: www.ineko.sk/file_download/644

Ostatní elektronické zdroje

- Cíle a poslání. *Asociace samostatných odborů*. [online]. [cit. 2012-03-07]. Dostupné z:
<http://www.asocr.cz/cz/portal/cile-a-poslani/cile-a-poslani-448.htm>

- ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2010. [online]. 2010 [cit.2012-02-26]. Dostupné z:

http://www.mff.cuni.cz/vnitro/odbory/storage/110131142421_8Rada3a_Zprava_o_prube_hu_kolektivniho_vyjednavani_a_vyssim_stupni_.doc

- Důvodová zpráva k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 365/2011, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné z: http://www.os-echo.cz/data/download/duvodova_zprava_k_navrhu_zakoniku_prace.pdf

- Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP): *Výsledky ISPP 2011 za podnikatelskou sféru v třídění podle oblastí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11758>

- Jak se stát členem: Jak se stát členem odborů. [online]. [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/jak-se-stat-clenem/296-3/jak-se-stat-clenem-odboru>

- Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_%28cz_nace%29

- Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>

- Návrh věcného záměru zákona o stávce a výluce. Dostupný z: http://www.ospzv-aso.cz/addons/Vecny_zamer_zakona_o_stavce_a_vyluce_1_.doc.
- Odborové struktury a vztahy mezi nimi [online]. [cit. 2012-02-08]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>
- O nás. *Českomoravská konfederace odborových svazů*. [online]. [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas>
- O nás. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. [cit. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/o-nas/svaz-prumyslu-a-dopravy-cr>
- Přehled námětů ke koncepčním změnám v zákoníku práce. Dostupné z: www.mpsv.cz/files/clanky/5774/01_zakladni_prehled_nametu.pdf
- Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita): Statut. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6437>
- Seznam zprostředkovatelů a rozhodců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/61>
- Statut KZPS. *Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky* [online]. [cit. 2012-03-09]. Dostupné z: <http://www.kzps.cz/view.aspx?text=statut-kzps>

Právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., kterým se uvozuje Listina základních lidských práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. 12. 2006.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 264/2006 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce.
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce, v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 460/1992 Z. z., Ústava Slovenskej republiky, v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 106/1999 Z. z., o hospodárskom a sociálnom partnerstve, účinný do 1. 10. 2004.
- Zákon č. 328/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 585/2004 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Zákon č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 557/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení nehorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
- Zákon č. 103/2007 Z. z., o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.
- Vyhláška č. 365/2010 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

- Vyhláška č. 16/1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.
- Vyhláška č. 114/1991 Sb., o odměně zprostředkovateli a rozhodci, výši poplatku za stejnopis kolektivní smlouvy vyššího stupně a výši a způsobu úhrady nákladů řízení před rozhodcem.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- Nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na osobní ochranné prostředky.
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 98, o použití zásad práva na organizování se a o kolektivním vyjednávání.
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.
- Všeobecné deklaráce lidských práv.
- Evropská sociální charta.
- Charta základních sociálních práv pracovníků.

Judikatura

- Usnesení Ústavního soudu sp. zn. 402/01 ze dne 31. 5.2002.
- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl.ÚS 40/02 ze dne 11.06.2003, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 199/2003.
- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. 61/04 ze dne 5. října 2006, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 16/2007.

- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, ve Sbírce zákonů publikován pod č. 116/2008.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 94/94 ze dne 22. 11. 1994.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 218/98 ze dne 12. 6. 1998.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1599/2001 ze dne 6. 6. 2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2104/2001 ze dne 14. 11. 2002.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 223/2004 ze dne 16. 6. 2004.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2655/2004 ze dne ze dne 28. 6. 2005.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1622/2005 ze dne 6. 6. 2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 250/2007, ze dne 25.10. 2007.