

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA
V PLZNI

PRÁVNICKÁ FAKULTA

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Postavení rady zaměstnanců a odborové
organizace v pracovněprávních vztazích**

Martina ŘÍHOVÁ, DiS.

Plzeň, 2013

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2012/2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jméno a příjmení autora: **Martina ŘÍHOVÁ, DiS.**

Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**

Studijní obor: **Právo**

Název tématu: **Postavení rady zaměstnanců a odborové organizace
v pracovněprávních vztazích**

Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Michal Dittrich**
**Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení**

Plzeň, 2013

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Postavení rady zaměstnanců a odborové organizace v pracovněprávních vztazích zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury“.

V Plzni dne 20. března 2013

Martina Říhová, DiS.

OBSAH

1.	Úvod.....	1
2.	Historie odborového sdružování a rady zaměstnanců.....	3
2.1.	Období 19. a začátek 20. století.....	3
2.2.	Období po první světové válce.....	5
2.3.	Období komunismu.....	7
3.	Odborové sdružování v ČR.....	9
3.1.	Hlavní principy pro novou právní úpravu.....	13
3.2.	Nová právní úprava.....	15
4.	Kolektivní pracovní právo.....	17
4.1.	Pojem a vývoj kolektivního pracovního práva.....	17
4.2.	Kolektivní pracovní právo s ohledem na Evropskou unii.....	20
4.3.	Subjekty kolektivního pracovního práva.....	24
4.3.1.	Stát.....	26
4.3.2.	Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace.....	27
4.3.3.	Zaměstnanci.....	28
4.3.4.	Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci pro oblast BOZP).....	29
4.3.5.	Evropská rada zaměstnanců.....	29
5.	Postavení rady zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.....	32
5.1.	Vývoj rady zaměstnanců.....	32
5.2.	Právní subjektivita rady zaměstnanců.....	33
5.3.	Ustavení rady zaměstnanců.....	35
5.4.	Zánik rady zaměstnanců.....	36
6.	Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích.....	37
6.1.	Právo sdružovat se do odborových organizací.....	37
6.2.	Charakteristika odborových organizací.....	37
6.3.	Vznik odborových organizací.....	40
6.4.	Jednání za odborovou organizací.....	41
6.5.	Působení odborové organizace u zaměstnavatele.....	42
6.6.	Pluralita odborových organizací.....	44
6.7.	Zánik odborové organizace.....	45

7.	Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy.....	45
7.1.	Kolektivní vyjednávání.....	45
7.2.	Kolektivní smlouvy.....	47
7.2.1.	Subjekty kolektivních smluv.....	48
7.2.2.	Obsah kolektivních smluv.....	49
7.2.3.	Závaznost kolektivních smluv.....	50
7.3.	Kolektivní pracovní spory.....	51
7.3.1.	Spory z kolektivní smlouvy.....	52
7.3.2.	Spory o uzavření kolektivní smlouvy.....	53
7.3.2.1.	Právo na stávkou.....	53
7.3.2.2.	Výluka.....	55
8.	Odborové organizace v praxi.....	56
9.	Závěr.....	60

1. Úvod

Pracovní právo je soubor norem upravujících pracovněprávní vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a také právní vztahy kolektivní povahy. Jde o vztahy, jejichž hlavním znakem je závislá práce vykonávaná pro jiného a v jeho prospěch. Na trhu práce dochází ke střetávání vlastníků pracovních sil nabízejících svoje síly za úplatu (zaměstnanci) a vlastníků výrobních prostředků, kteří si pracovní sílu pronajímají (zaměstnavatelé). K pracovněprávním vztahům dochází, když dojde ke spojení pracovních sil a výrobních prostředků. Nabídka a poptávka ovlivňuje výši odměny za práci. V poslední době v České republice na trhu práce převyšuje poptávka nabídku, kdy poptávkou myslíme zaměstnance nabízející svou pracovní sílu a nabídkou zaměstnavatele. K 31. lednu 2013 byla míra nezaměstnanosti 8 %, oproti loňskému lednu přibýlo necelých 52 tis. nezaměstnaných.

Marie Kalenská se ve své práci zabývala problematikou možnosti označení práce za zboží, což by mohlo být v rozporu s Filadelfskou deklarací o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce a nynější Ústavou Mezinárodní organizace práce, která v čl. I. stanovuje zásadu, že práce není zbožím.

„Objasnit shora uvedenou otázku lze jen na základě důkladné a komplexní analýzy. Předpokladem uskutečnění pracovního procesu je spojení výrobních prostředků s pracovní silou. Jestliže nositel pracovní síly není zároveň nositelem výrobních prostředků, dochází ke styku mezi nositelem pracovní síly a nositelem výrobních prostředků s cílem uskutečnit výrobní proces. K tomuto styku dochází prostřednictvím určitých společenských vztahů. Tyto vztahy jsou označovány za pracovní vztahy.

Pracovní síla má užitnou hodnotu. Aby byla zbožím, tedy měla směnnou hodnotu, musí její nositel mít možnost s ní disponovat, zároveň však musí být zbaven možnosti sám ji užívat, ale musí být nucen dávat ji k dispozici jinému, ať formou nájmu, či jinou formou úplatného užívání.

Nositel pracovní síly poskytuje její užitnou hodnotu nositeli výrobních prostředků. V rozvinuté společnosti se pro plynulost reprodukčního procesu stává stále nezbytnějším, aby vznikající část vytvořených hodnot byla dána k dispozici námezdně

pracujícím, nejen bezprostředně vlastníkům výrobních prostředků k tvorbě zisku. Státy jsou tlačeny k tomu, aby zasahovaly do sporů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Důsledkem řešení zmíněných rozporů je snaha docílovat plné zaměstnanosti, sociálních výhod, účasti na zisku a v určité míře i účasti na řízení. V tom se projevuje společenský charakter pracovní síly. I když právo zajišťuje vlastníkům výrobních prostředků přivlastňování produkce, jedná se o přivlastňování v omezenější míře. Omezení dispozičního práva vlastníka výrobních prostředků s pracovní silou a omezení jeho práva přivlastňovat si produkci neomezeně má za následek oslabení zbožní povahy pracovní síly. Z toho vyplývá, že pracovní síla má jednak zbožní povahu, jednak povahu společenskou. Zatímco v počátečních fázích vývoje průmyslové společnosti se pracovní síla uplatňuje plně, jako zboží s postupným vývojem ekonomiky se zbožní povaha pracovní síly omezuje a stále více se prosazuje její společenská povaha. V ekonomicky rozvinuté společnosti respektuje a posiluje zákonodárství ve značné míře společenskou povahu pracovní síly na úkor její zbožní povahy. V tomto smyslu je třeba také rozumět příslušnému ustanovení ústavy MOP, která má ovlivňovat zákonodárství – jde tedy o určitý postulát pro zákonodárce.“¹

Pracovně právní vztahy se tedy významně odlišují od ostatních vztahů a není možné je zahrnovat mezi vztahy majetkové. Pracovní síla má sice zbožní povahu, ale označovat ji jen jako zboží by bylo příliš jednoduché.

Od 19. století vznikají pracovní normy chránící pracovní sílu. Prosazování zájmů jednotlivce je mnohem efektivnější, pokud se jednotlivci sdruží do specifických zájmových organizací – odborů.

Úkolem odborů je formulovat, obhajovat a prosazovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců, a to i těch, kteří nejsou odborově organizováni, jelikož v určitých vývojových fázích byly odborové organizace velmi početné a měly schopnost vyjadřovat zájmy všech zaměstnanců.

Mnoho zákonů vzniklo právě za podpory nebo přímo iniciací odborů. V dnešní době se však na tato fakta zapomíná. Po revoluci v roce 1989 lidé spojovali odbory

¹ KALENSKÁ, Marie. *Zbožní a společenská povaha pracovní síly v pracovněprávních vztazích*. Právník č. 3/1967, 273 – 283 s.

s komunistickou vládou a neměli proto příliš dobrou pověst. Měli na paměti hlavně Revoluční odborové hnutí, které bylo sice nadstranickou organizací, avšak KSČ je využívala ve svůj prospěch. Lidé si bohužel také neuvědomovali, že odbory byly jedním z aktérů sametové revoluce a zapojovaly se do stávek v podnicích. Důvěře v odbory nepomohl ani fakt, že po revoluci došlo k hromadnému propouštění a nezaměstnanost dosáhla 11 %. Po letech, kdy každý byl zaměstnán, měli lidé pocit, že odbory by měly nezaměstnanosti zabránit, což ale samozřejmě nebylo a není v jejich moci.

Odbory vstupují při plnění své funkce do vztahů se zaměstnavateli a managementem. Protože zájmy obou nejsou totožné, dochází často ke konfliktům. Podmínkou fungování společnosti však je, aby hospodářský život země probíhal v podmínkách sociálního smíru. Zaměstnavatelé by proto měli věnovat pozornost vztahům s odbory. Do našeho právního řádu jsou zahrnuty i dokumenty Evropské unie a úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce.

Tato práce má za úkol objasnit postavení rady zaměstnanců a odborové organizace v pracovně právních vztazích České republiky v podmínkách globalizujícího se světa a uplatňování sociálních tendencí Evropské unie. Přiblížíme si historii odborového sdružování, vývoj sdružování po sametové revoluci, subjekty kolektivního pracovního práva. Objasníme si úlohu odborových organizací při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Porovnáme také, jaké požadavky jsou kladeny na jiné členské země Evropské unie.

2. Historie odborového sdružování a rady zaměstnanců

2.1. Období 19. a začátek 20. století

Odborové hnutí, tak jak jej známe v dnešní době, se začalo formulovat na konci roku 1989, jako reakce na totalitní režim a jeho podobu odborových hnutí. Odborová hnutí mají však již více než 100 letou tradici.

Původ odborových organizací začíná v 19. století, kdy cílem pracujícího lidu bylo dosažení bezpečnosti práce, zkrácení pracovní doby a omezení zaměstnávání dětí a mladistvých. Od roku 1888 se slaví svátek práce (1. Máj). Tento svátek je reakcí

na události, které se odehrály 1. května 1886 v Chicagu, kde proběhla stávková akce za zkrácení pracovní doby na 8 hodin bez ztráty peněz. střety demonstrantů s ozbrojenými silami trvaly několik dní a bylo během nich zabito několik demonstrantů. Poprvé se slavil 1. května 1888 v USA, v roce 1889 přijala II. internacionála na návrh francouzských socialistů 1. květen za oficiální svátek práce. K oslavě tohoto svátku se postupně přidávaly i některé politické směry nebo také katolická církev (ta svátek roku 1955 zasvětila sv. Josefu dělníkovi).

V naší zemi se vznik odborů datuje do stejné doby. Dne 7. dubna 1870 v Rakousko-Uhersku schválil rakouský parlament pod tlakem dělnických demonstrací zákon o koaliční svobodě. Současné pracovní podmínky jsou výsledkem práce odborů, kterým se již za Rakouska-Uherska podařilo prosadit mnoho zákonů, které upravovaly lepší pracovní podmínky a pomohly zajistit lepší bezpečnost práce a to nejen pro své členy, ale pro všechny zaměstnance. Na začátku 1. světové války byl v Rakousko-Uhersku vydán zákon označovaný jako Služební pragmatika. Jednalo se o zákon č. 15/1914 Sb., o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců a tento zákon souborně upravoval práva a povinnosti státních zaměstnanců (i disciplinární řízení).

Původ bezpečnosti a ochrany zdraví při práci sahá až do roku 1300, král Václav II. vydal zákoník Ius Regale Montarorum – právo horního regálu. Zákoník byl psán latinsky, byl složen ze 4 knih a upravoval podmínky, za kterých bylo možné těžit a zpracovávat stříbro. Mimo to obsahoval také předpisy o výplatě mezd, pravidla zajišťující bezpečnost práce (počítali se horníci před a po směně, odvětrávaly a odvodňovaly se šachty), upravoval délku pracovní doby (6 hodinové směny) a také zakazoval horníkům a kovářům organizovat se samostatně ve spolcích. Zákoník byl přeložen do několika jazyků (do češtiny v 15. století) a používán v různých částech světa. V českých zemích platil až do roku 1834, kdy jej nahradil obecný horní zákoník. Jednalo se o velmi pokrokový zákoník, při jehož vzniku se autoři inspirovali staršími horními zákony (jihlavskými) a také římským právem a novými zkušenostmi. Na dodržování pravidel bezpečnosti práce dohlížela tovární inspekce, které existovala zhruba v letech 1790 – 1825.

2.2. Období po první světové válce

Po konci 1. světové války, se nově vzniklý samostatný československý stát potýkal s vysokou nezaměstnaností a dalšími sociálními problémy, proto byly přijaty některé zákony. Např. zákon č. 63/1918 Sb., o podpoře nezaměstnaných, který byl přijat v prosinci 1918. Nárok na podporu nezaměstnanému vznikl, pokud měl pojištění dle zákona č. 33/1888 nebo podle zákona č. 127/1889 o bratrských pokladnách, nebo se jednalo o demobilizovaného vojáka – tedy všichni pojištění dělníci, horníci a vojáci, kteří se marně ucházeli o práci, měli nárok na podporu činící 4,- Kč denně. Tento nárok však ztratili, pokud odmítli vzít nouzovou práci, tj. práci přikázanou jim veřejnou správou. V této době také vznikaly první zprostředkovatelské práce.

Dalším zákonem z tohoto období byl zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době. Tímto zákonem se Československo stalo prvním státem, který uzákonil požadavky na kratší pracovní dobu, které požadovali pracující od dob monarchie. Zrušil také pracovní a čelední knížky.

Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, zakazoval práci dětí mladších 12 let. Od 10 let směly vykonávat pouze lehké zemědělské práce a práce v domácnosti. Během školního roku mohly pracovat pouze dvě hodiny denně, v době prázdnin 4 hodiny denně (u lehkých prací až 6 hodin denně). Děti nesměly pracovat v palírnách, výčepech, kamenných dolech a lomech, v chemických prádelnách a mlýnech, nosit těžká břemena nebo jimi pohybovat, pracovat u pecí a ohňů.

Zákon také upravoval péči o ty, kteří byli nějak postiženi ve válce (zákon č. 199/1919 Sb.). Dělili se na válečné invalidy, rodinné příslušníky těchto invalidů, kteří byli odkázáni na výživu od nich a také na pozůstalé po nezvěstných nebo zemřelých osobách ve válce. O osoby postižené válkou pečovalo ministerstvo sociální péče, jenž mělo povinnost tyto osoby evidovat, vyplácet dávky, zajišťovat školení a výcvik invalidů a umožňovat jim, aby se invalidé mohli samostatně žít.

Došlo také k úpravě dovolené. V Rakousku měl zaměstnanec nárok po odpracování jednoho roku na 1 týden dovolené, pokud byl zaměstnán 5 let, měl nárok na 2 týdny dovolené. I v ostatních státech Evropy byla uzákoněna placená dovolená. V Československu byla upravena placená dovolená zákonem č. 262/1921 Sb. Tento zákon nejprve upravoval placenou dovolenou horníků a od r. 1925 byl rozšířen

i na ostatní zaměstnance. Pro dělníky byla dovolená stanovena na 6 – 8 dní ročně, pro soukromé zaměstnance 2 – 4 týdny.

Z hlediska historie odborových organizací byl důležitý zákon č. 267/1921 Sb., o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných. Příspěvek obdrželi zaměstnanci, kteří byli členy některé odborové organizace, a rovnal se výši podpory, kterou jim vyplácela odborová organizace z vlastních financí. Čím vyšší počet vyživovaných osob, tím vyšší příspěvek dostávali (např. ten, který pečoval o manželku - manžela a ještě minimálně jednu osobu – dítě nebo rodiče, nebo ten, který byl svobodný a pečoval minimálně o dvě osoby – děti nebo rodiče, měl nárok na státní příspěvek ve výši dvojnásobku organizační odborové podpory). Tímto zákonem byl zaveden tzv. Gentský systém, zákon však začal být účinný až v roce 1925, kdy se snížila do té doby dost vysoká nezaměstnanost. Gentský se nazýval podle belgického města Gent, kde byl tento systém poprvé zaveden v roce 1901. Aby měl zaměstnanec nárok na státní příspěvek, musel být členem organizace alespoň 3 měsíce před tím, než ztratil zaměstnání, a příspěvek dostával maximálně 3 měsíce v kalendářním roce. Zákon uváděl i důvody, pro které zaměstnanec ztrácel nárok na příspěvek, byly jimi např. účast na stávce, nesplnění podmínek podle stanov odborové organizace pro podporu v nezaměstnanosti, propuštění ze zaměstnání zaviněné samotným zaměstnancem atd.

Gentský systém byl však velmi finančně náročný pro odborové organizace, existovalo velké množství lidí, kteří nesplňovali nároky pro udělení příspěvku, a kteří byli proto závislí na tzv. žebračenkách (poukázkách na jídlo). V době hospodářské krize bylo tedy třeba najít jiné řešení. Zákonem č. 74/1930 Sb. byl tento systém novelizován. Došlo ke zlepšení postavení nezaměstnaných, zvýšení státních příspěvků (max. 18,- Kč/den) a prodloužení doby, po kterou nezaměstnaný příspěvek dostával (z 3 měsíců na 6 měsíců).

Zlepšení situace však netrvalo dlouho, již v roce 1933 byly vládním nařízením č. 161/1933 Sb., o přechodné úpravě státního příspěvku k podpoře nezaměstnaných, podmínky zpřísněny. Příspěvek klesl z maxima 18,- Kč/den na 12,- Kč/den a nezaměstnaný musel být členem odborové organizace nikoliv 3 měsíce, ale 6 měsíců před ztrátou zaměstnání.

„Za 1. čs. republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání, které výrazně přispívá ke zlepšení postavení zaměstnance v práci, zejména úpravou mzdových a pracovních podmínek. V roce 1937 byly kolektivní smlouvy uznány právně závaznými při úpravě otázek legislativně neupravených, případně ke sjednání výhodnějších pracovních podmínek zaměstnanců oproti zákonné úpravě. Individuální pracovní smlouvy se směly odchýlit od úpravy v kolektivní smlouvě při sjednání výhodnějších podmínek pro zaměstnance. Pro zájmové zastupování zaměstnanců bylo možné u zaměstnavatele zvolit závodní radu (závodní výbor), která hájila hospodářské, sociální a kulturní zájmy zaměstnanců, zejména dohlížela na dodržování mzdových a pracovních smluv a řádů, dohlížela na dodržování stanovených pracovních podmínek a ochranu zdraví zaměstnanců. Tyto závodní rady fungovaly v součinnosti s odborovými organizacemi.“²

2.3. Období komunismu

Dne 1. ledna 1966 nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který vytvořil jednotnou právní úpravu vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Ustanovení tohoto zákona měla kogentní povahu a nedovolovala tedy subjektům odchýlit se od nich. Došlo také k oslabení možnosti kolektivního vyjednávání, které již nemělo možnost zajišťovat zaměstnancům odpovídající pracovní a bezpečnostní podmínky. Zákoník práce upravoval všechny otázky, nebylo již tedy potřeba podpůrného použití občanského zákoníku. Sami zaměstnanci svou prací rozvíjeli socialistickou společnost, jelikož v tehdejších východoevropských zemích se zastával názor, že pracovní právo je právem společenským a také právem naplňujícím budování socialismu.

Pracovní zákoník nabízel zaměstnancům garanci odpovídajících pracovních podmínek a dostatečnou ochranu. Formálně odpovídal mezinárodním požadavkům (např. Mezinárodní organizace práce). Pracovní právo bylo řízeno direktivně prostřednictvím právních předpisů nižší právní síly. Nedocházelo tedy k rozvíjení

² KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006, 8. Obecná část důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákoníku práce, 412 s.

pracovní iniciativy zaměstnanců a k respektování zákonitostí pracovněprávních vztahů.³

Během let 1965 – 1989 byl zákoník práce několikrát novelizován. Pozitivní změny v oblasti pracovní doby, náhrady škody, doby odpočinku přinesla novela z roku 1969. Další pozitivum přišlo s novelou z roku 1975, která upravila podmínky jednostranného ukončení pracovního poměru a náhradu škody ve prospěch zaměstnance. Ke konci tohoto období proběhla ještě novela zákonem č. 188/1988 Sb. v oblasti pracovní kázně a zlepšení v oblasti náhrady škody.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v § 276, odst. 1., označuje odborovou organizaci, radu zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci souhrnně jakou zástupce zaměstnanců. Původ činnosti odborů jsme si vylíčili výše. „*Institut rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se poprvé v ZPr nově objevil ve spojitosti s tzv. euronovelou v roce 2000, kdy se rady zaměstnanců v českém pracovním právu opětovně objevily po více než 40 letech. K právní úpravě rad zaměstnanců v dnešní podobě má prvorepubliková právní úprava, která upravovala obdobné instituty, vztah již spíše jen inspirativní, i dnes však stojí v mnoha ohledech za pozornost jasná a přehledná dřívější právní úprava, např. podnikových rad v hornictví (zákon č. 143/1920 Sb., o účasti zaměstnanců při hornictví na správě dolů a jejich podílu na čistém zisku), závodních rad a revírních rad (zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví), závodních výborů (zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech) aj.*

Dekretem prezidenta republiky č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách bylo sice v poválečném období nově konstituováno postavení tzv. závodních zastupitelstev, avšak hned v roce následujícím, zákonem č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, byl položen základ budoucího výlučného postavení Revolučního odborového hnutí (ROH).“⁴

Role závodních rad byla postupně omezována, přijetím Usnesení o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí byla jejich role roku

³ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, 8. Obecná část důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákoníku práce, 413 s.

⁴ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XII., § 276, 985 s.

1959 omezena úplně a to na velmi dlouhou dobu více než 40 let. Po sametové revoluci zastupovaly zaměstnance pouze odborové organizace. Institut rady zaměstnanců se vrátil implementací směrnice 94/45/ES (nahrazena směrnicí 2009/38/EC), ta měla za cíl zdokonalení práva na informování zaměstnanců a zřídila v každém podniku a každé skupině podniků působících na území Společenství evropskou radu zaměstnanců.

3. Odborové sdružování v ČR

Odbory se postupem času neorientují jen na zvyšování platů, ale snaží se o zlepšení podmínek pro spokojené zaměstnance, kteří tak budou moci podávat lepší pracovní výkon. Prošly od revoluce politickým i strukturálním vývojem a také změnou právního postavení.

„Určující tendencí v těchto postupných změnách právního statusu odborů v našem státě je na jedné straně odbourávání právními předpisy stanovených oprávnění odborových orgánů, zejména případů spolurozhodování o opatřeních zaměstnavatele, a na straně druhé rozšiřování prostoru pro úpravu pracovněprávních vztahů v kolektivních smlouvách.“⁵

Detailní regulace vztahů byla typická pro dřívější „socialistické“ právo, úprava obsahu kolektivních smluv byla velmi omezená, jednalo se spíše o formální úpravu. Oprávnění odborů stanovených jim zákonem a prováděcími předpisy byl široký, i když některá jsou v podmínkách tržního hospodářství nepřijatelná (např. spolurozhodování o počtu, rozmístění a struktuře zaměstnanců) nebo jsou nepoužitelná.

Vývoj odborového sdružování vedl tedy k liberalizaci pracovněprávních vztahů, které je možno konkrétněji upravovat v kolektivních smlouvách uzavíraných na základě kolektivního vyjednávání mezi odbory, jako zástupci zaměstnanců, a zaměstnavateli. Místo jednotlivých zásahů odborů do rozhodování zaměstnavatelů se tedy prosazuje právo vyjednat o stanovení pravidel, jak bude zaměstnavatel v takových případech postupovat.

⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: PARIS, 1995. 7 s.

„Sociálně-ekonomický systém země vyžaduje, aby odbory měly jen taková oprávnění, která vytvoří rovnováhu mezi nimi a zaměstnavateli, a která nebudou nepřiměřeně omezovat rozhodování podnikatelů a managementu, podložené ekonomickou potřebou.“⁶

V novém demokratickém státě bylo potřeba odstranit monopolní postavení dřívější jednotné odborové organizace – Revolučního odborového hnutí (ROH). Stalo se tak zákonem č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Tento zákon byl třikrát novelizován a to v letech 1991 (zákonem č. 3/1991 Sb.), 2002 (zákonem č. 309/2002 Sb.) a 2006 (zákonem č. 264/2006 Sb.). Přešla jím oprávnění, která vznikala Revolučnímu odborovému hnutí na základě předpisů, za podmínek uvedených v zákoníku práce, na odborové organizace a orgány vytvořené na základě svobodného odborového sdružování. Byla umožněna pluralita odborových organizací.

Vznik odborových organizací a vymezení jejich působnosti u zaměstnavatelů je upraven v zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů.

V roce 1990 se konal sjezd, na kterém byla vytvořena Československá konfederace odborových svazů, po rozdělení Československa místo ní vznikla Českomoravská konfederace odborových svazů, která funguje dodnes.

S rozvojem tržního hospodářství a soukromého podnikání je potřeba přizpůsobovat i právní úpravu. Dochází ke vzniku nových forem zaměstnavatelů, zejména fyzických osob a obchodních společností. Tyto nové vztahy upravovaly zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, a zákon č. 103/1990 Sb., kterým se mění a doplňuje hospodářský zákoník. Podnikatelé mohou nabývat majetek v jakémkoliv rozsahu a také zaměstnávat neomezený počet zaměstnanců. Jednotný systém vlastnictví a zajištění stejného postavení a rovnocenné ochrany všem vlastníkům upravoval ústavní zákon č. 100/1990 Sb.

Větší prostor pro kolektivní vyjednávání vytvořila novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb., ta zároveň upravila uzavírání podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně. Navázal na ni zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Ten vytváří procesní mechanismus pro smluvní jednání

⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: PARIS, 1995. 8 s.

vedoucí k uzavírání kolektivních smluv a pro možnost řešení kolektivních sporů prostřednictvím institutů rozhodce, zprostředkovatele, eventuálně výluky a stávky.

Novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. se s účinností od 1. ledna 2001 promítají směrnice Evropské unie do právního řádu České republiky, aby došlo ke kompatibilitě pracovního práva s právem Evropské unie. *„Dochází k posílení postavení zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (zakotvuje se především zásada rovného zacházení pro muže a ženy a zásada zákazu diskriminace, prohlubuje se právo zaměstnanců na informace a projednání, vytváří se určitý prostor pro zastupování zaměstnanců odbory a radami zaměstnanců, popřípadě zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a klade se zvýšený důraz na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a garanci doby odpočinku zaměstnance). Nedochozí však k zásadní změně koncepce pracovněprávní úpravy vedoucí k liberalizaci pracovně právních vztahů.“*⁷

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl v souladu s mezinárodními právními dokumenty, kterými je Česká republika vázána a s právem Evropské unie. Při posuzování souladu s ústavními zákony České republiky, především s Listinou základních práv a svobod, bylo nutné klást si otázku, zda je kogentní úprava tohoto zákona, jež vycházela ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“, v souladu s ustanovením čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, podle kterého „každý může činit vše, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. K této otázce se ve svých nálezech vyjadřoval Ústavní soud.

Ústavním nálezem ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95 zrušil Ústavní soud stížnost stěžovatele, který se svými bývalými zaměstnanci uzavřel „konkurenční ujednání“ k pracovní smlouvě o tom, že po skončení pracovního poměru, se zaměstnanci musí zdržet po dobu 12 měsíců samostatného nebo i nesamostatného podnikání v obchodním odvětví zaměstnavatele a že pokud toto ujednání poruší, zaplatí pokutu ve výši šestinásobku hrubého měsíčního příjmu, stanoveného podle hrubého příjmu v měsíci předcházejícím porušení povinnosti. Pracovní poměr zaměstnanců skončil dohodou a zaměstnanci si ještě za trvání tohoto pracovního poměru založili vlastní firmu s obdobným předmětem podnikání. Zaměstnavatel

⁷ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006, 8. Obecná část důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákoníku práce, 415 s.

proto podal žalobu na zaplacení šestinásobku hrubého měsíčního příjmu s odůvodněním, že bývalý zaměstnanec porušil svůj závazek. Okresní soud návrh zamítnul a navrhovatel se proto odvolal ke Krajskému soudu, který návrhu naopak vyhověl. Odpůrci podali dovolání k Vrchnímu soudu a ten rozsudek Krajského soudu zrušil a vrátil mu jej k projednání. Krajský soud poté potvrdil rozsudek Okresního soudu o zamítnutí návrhu na zaplacení pokuty. Zaměstnavatel se obrátil na Ústavní soud se stížností, ve které argumentoval tím, že napadené rozsudky jsou v rozporu s ustanoveními čl. 2 odst. 2 a 3, čl. 4 odst. 4, čl. 11 odst. 1, čl. 26 odst. 1; čl. 36 odst. 1; odst. 4 Listiny základních práv a svobod, a že pracovní právní vztahy jsou stejně tak jako občanskoprávní vztahy povahy soukromoprávní. Současně poukázal na ustanovení § 29 odst. 2 zákoníku práce (z. č. 65/1965 Sb.), který upravoval možnost dalších ujednání ohledně podmínek, na nichž mají účastníci zájem a dovedl, že zatímco čl. 2 odst. 3 Listiny určuje rámec pro oblast soukromoprávní, tedy i pracovní právní, článek 1 věta druhá Listiny, kterého se soudy dovolávaly a který stanoví nezadatelnost, nezczizitelnost, nepromlčitelnost, nezrušitelnost základních práv a svobod, je určen pro veřejnoprávní sféru. Ústavní soud usoudil, že podstatou je zachování rovnosti v právu podnikat na straně stěžovatele a na straně vedlejších účastníků, dříve odpůrců. *„Protože v dané věci nelze přehlédnout, že napadená rozhodnutí založila nerovnost na straně stěžovatele - navrhovatele, spočívající v tom, že léty budované poznatky o jednotlivých metodách či dokonce objevy právě učiněné a jiné skutečnosti, mající podnikatelskou hodnotu, byly uvolněny bez dalšího k aplikaci třetím osobám, tj. vedlejším účastníkům, dříve odpůrcům, kteří se o ně ani nemuseli nijak zasloužit, má Ústavní soud za to, že napadená rozhodnutí porušují jak čl. 1 větu první, čl. 3 odst. 1 Listiny, upravující zásadu rovnosti, tak čl. 26 odst. 1 Listiny, upravující právo podnikat. Na uvedeném nic nemění možnost domáhat se soudní ochrany, ať už pro nekalosoutěžní chování, nebo pro porušení obchodního tajemství, protože již jde jen o následné nástroje, směřující k obnově porušené rovnosti v podnikání [srov. ustanovení § 17; § 51; § 44 odst. 2 písm. g); § 53; § 20 Obchodního zákoníku]. Za této situace nezbylo Ústavnímu soudu, než pro totožnost pochybení obě napadená rozhodnutí zrušit dle § 82 odst. 3 zák. č. 182/1993 Sb.“*⁸

⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 1. listopadu 1995 sp. zn. II ÚS 192/95. BECK-ONLINE: Dostupné z: <http://1url.cz/5Wg5>

Ústavní soud ještě uvedl, že nesdílí názor Vrchního soudu o tom, že není možné argumentovat čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, jelikož toto ustanovení je v demokratické zemi velmi významné (je zařazeno i do čl. 2 Ústavy České republiky).

Problematiku kogentních ustanovení zákoníku práce (z. č. 65/1965 Sb.) řešil také Ústavní soud nálezem ze dne 2. července 1996 sp. zn. I ÚS 27/96. Stěžovatel podmínil uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem uzavřením smlouvy pod názvem „Zástavní smlouva – kauce“, podle které měl zaměstnanec složit kauci 75.000,- Kč, a která by mu za určitých podmínek nebyla vrácena. Soud se musel zabývat otázkou, zda předmětná kauce spadá do oblasti občanskoprávní nebo pracovně právní. Podle tehdy platné právní úpravy, která vycházela z úplné samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému, nešlo občanský zákoník pro pracovněprávní vztahy používat subsidiárně. Přitom platilo, že také právní úprava obecných ustanovení, obsažená v zákoníku práce, nebyla vždy shodná nebo obdobná s úpravou v občanském zákoníku. Ústavní soud se také ztotožnil s názorem obecných soudů, které kvalifikovaly „Zástavní smlouvu – kauci“ jako neplatný právní úkon, který se přiči obsahu zákona a obchází jej. Ústavní soud dospěl k závěru, *„že napadeným usnesením k porušení základních práv stěžovatele, obsažených v čl. 2 odst. 3 a v čl. 3 odst. 3 Listiny základních práv a svobod nedošlo. Ani porušení jiných ústavních zákonů nebo mezinárodních smluv ve smyslu čl. 10 Ústavy Ústavní soud neshledal. Proto byla ústavní stížnost zcela zamítnuta.“*⁹

3.1. Hlavní principy pro novou právní úpravu

Koncepce zákoníku práce (z. č. 65/1965 Sb.) byla shledána jako nedostačující a bylo potřeba ji změnit. Nový zákoník práce měl vycházet z dostatečné úrovně ekonomických a společenských vztahů a také odpovídat vývoji pracovního práva v mezinárodní rovině. Bylo potřeba liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k platnému občanskému zákoníku, a to tak aby byla zachována specifika pracovněprávní úpravy a zvýrazněn soukromoprávní charakter úpravy v souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“ (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv

⁹ Nález Ústavního soudu ze dne 2. července 1996 sp. zn. I ÚS 27/96. BECK-ONLINE: Dostupné z: <http://1url.cz/uWSt>

a svobod a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky), podrobněji se jí zabývá JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. v článku Využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ v pracovním právu zveřejněném v časopisu Právní rozhledy č. 24/2007, str. 883.

Nový zákoník by se měl upravovat především tyto otázky (související s odborovým sdružováním):

- posílit princip liberalizace rozšířením smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů při respektování principu rovného zacházení, garantovat zaměstnancům kogentními normami základní práva a pracovní podmínky a v dalších otázkách vytvořit prostor pro smluvní ujednání,
- vymezit vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu tak, že zákonná úprava vymezí základní otázky a vytvoří prostor pro smluvní ujednání účastníků pracovněprávních vztahů, bude možné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, a tuto výhodnost bude možné ještě rozšířit pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- vymezit zákonná oprávnění odborových organizací, které působí u zaměstnavatelů.¹⁰

Za zaměstnance budou jednat zástupci zaměstnanců, kterými jsou odborové organizace, rady zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do nové právní úpravy pracovního práva bylo navrhováno:

- zachovat zásadu, že u zaměstnavatele působí pouze jeden zástupce zaměstnanců, pouze ve výjimečných případech bude možné, aby vedle odborové organizace působila i rada zaměstnanců nebo zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- umožnit zvolení rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u každého zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace, nikoliv od počtu 25 zaměstnanců,

¹⁰ KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Sondy, 2006, 8. Obecná část důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákoníku práce, 419 s.

- aby k zániku rady zaměstnanců a funkce zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci docházelo až uplynutím volebního období, jestliže u zaměstnavatele začne působit odborová organizace, a jestliže k jejich zániku nedojde z jiných zákonem stanovených důvodů (pokles počtu členů rady zaměstnanců na méně než 3, u zaměstnavatele byla uzavřena kolektivní smlouva),
- aby kolektivní smlouvy mohly se zaměstnavatelem pouze odborové organizace, které ji uzavírají i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni,
- zachovat zásadu, že odborové organizace jednají i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni a v případě, že jde o záležitosti týkající se jednotlivého zaměstnance, ten si může vybrat, která odborová organizace za něj bude jednat (zpravidla odborová organizace s největším počtem členů).

3.2. Nová právní úprava

Prvním z kodexů, které byly přijaty v 21. století v České republice a po vstupu České republiky do Evropské unie, a prvním kodexem, který byl přijat v samostatné České republice je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Práce na tomto zákoně začaly již na počátku 90. let 20. století a podařilo se je dokončit až v roce 2006. Nakonec však nedošlo ke shodě nad jeho obsahem ani odborné, ani politické, a hlavně ani ne shodě mezi sociálními partnery, tj. mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelskými sdruženími. Nový kodex nesplnil očekávání, nedošlo ke stabilizaci úpravy pracovně právních vztahů do budoucna. Zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a od té doby byl již mnohokrát novelizován. První výrazná novela nabyla účinnosti přesně o rok později, více než 120 pozměňovacími návrhy odstraňovala legislativně-technické chyby a některé nepřesnosti.

Návrhy, které měly být zakomponovány do nového zákoníku práce (zmíněné na konci kapitoly 3.1), byly přijaty a požadavky na to, aby u zaměstnavatele mohl působit pouze jeden zástupce zaměstnanců, pokud je jedním z nich odborová organizace i další se objevily v ustanoveních nového zákoníku práce.

Dne 14. dubna 2008 byl ve Sbírce zákonů pod číslem 116/2008 Sb. vyhlášen nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Tímto náležen došlo k zásadnímu a koncepčnímu zásahu do nového zákoníku práce. Skupina poslanců v souladu s čl. 87 odst. 1 písm. a) Ústavy České republiky navrhla zrušení některých

ustanovení zákoníku práce. Navrhovatelé namítali nerovnost postavení zástupců zaměstnanců (odborových organizací a rady zaměstnanců) - ustanovení § 278 odst. 1, § 281 odst. 1, § 282 odst. 2, § 286 odst. 2 a § 287 nového zákoníku práce. Nerovnost spatřovali především v podmínkách vzniku, existence a zániku těchto zástupců. Kritizovali také údajné nerovné postavení mezi jednotlivými odborovými organizacemi a zvýhodňování některých z nich. Ústavní soud rozhodl mimo jiné o zrušení § 278 odst. 1 ve slovech „u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 281 odst. 1 ve slovech „u něhož nepůsobí odborová organizace“, § 282 odst. 1 písm. c) a odst. 2 ve slovech „až do doby uzavření podnikové kolektivní smlouvy“, § 305 odst. 1 části věty první ve slovech „u kterého nepůsobí odborová organizace“, § 305 odst. 1 věty druhé, § 321 odst. 2, 3 a 4 a § 322 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Nejvýznačnější novelou byla novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 2012. Obsahuje více než 300 pozměňovacích bodů a nejvýrazněji zasáhla do obecné části zákoníku (ve vazbě na občanský zákoník). Novela např. zrušila ustanovení § 15 o odborových organizacích, pozměnila ustanovení § 22 – 29 ve věcech kolektivní smlouvy, § 33, změnila název části XII zákoníku práce, do § 276 byl přidán odst. 9, pozměněny ustanovení § 281, 283, 286, 297 a další.

Odborové sdružování je mimo zákoníku práce upraveno také v Ústavě České republiky - čl. 2 odst. 4, Listině základních práv a svobod - čl. 2 odst. 3, čl. 20 – právo svobodně se sdružovat, částečně čl. 22 a především čl. 27, který upravuje právo každého svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů; odborové organizace vznikají nezávisle na státu a je nepřípustné omezovat počet odborových organizací nebo některý zvýhodňovat; vznik a činnost odborových organizací a jiných sdružení může být za určitých podmínek omezena zákonem; zákon stanoví za jakých podmínek je zaručeno právo na stávkou, toto právo nemají např. prokurátoři, soudci, příslušníci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Dalšími předpisy jsou např. zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání atd.

Postavení odborových organizací je také upraveno některými mezinárodními smlouvami a dokumenty a to především Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Evropskou sociální chartou (vyhlášena pod

č. 14/2000 Sb. m. s.), Úmluvami Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), zejména č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, 1948 (ratifikovaná 21. 1. 1964 a vyhlášená pod č. 489/1990 Sb.), č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949 (ratifikovaná 21. 1. 1964 a vyhlášená pod č. 470/1990 Sb.), č. 154 o kolektivním vyjednávání, 1951 (Česká republika dosud neratifikovala).

„Z uvedených dokumentů jsou důležité zejména Úmluvy MOP, z nichž:

Čl. 3 Úmluvy č. 87 stanoví:

- 1) Organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program.*
- 2) Veřejné orgány se zdrží jakéhokoli zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání.*

Čl. 2 Úmluvy č. 98 stanoví:

Organizace pracovníků a zaměstnavatelů požívají při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací náležitě ochrany proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých, ať již přímému či prostřednictvím zástupců nebo členů.

Čl. 4 Úmluvy č. 98 stanoví:

Tam, kde je to nutné, budou přijata opatření přiměřená vnitrostátním podmínkám pro povzbuzení a podporování co nejširšího rozvoje a využití metody dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli a organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a organizacemi pracovníků na druhé straně, tak, aby byly upraveny podmínky zaměstnání pomocí kolektivních smluv.“¹¹

4. Kolektivní pracovní právo

4.1. Pojem a vývoj kolektivního pracovního práva

Pracovní právo dělíme do dvou částí – individuální a kolektivní pracovní právo. Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem jako zaměstnávajícím na straně jedné a zaměstnancem jako jednotlivcem na straně druhé. Kolektivní pracovní právo upravuje kolektivní pracovní vztahy, těmi rozumíme vztahy mezi orgány, které zastupují nebo reprezentují zájmy zaměstnanců,

¹¹ Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (vyhlášen ve Sbírce zákonů ČR pod číslem 116/2008 Sb.), XII, 250.

a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti nejen smluvních stran, ale i subjektů, v jejichž zájmu jsou tyto vztahy vytvářeny. Do kolektivních pracovních vztahů řadíme otázky týkající se postavení zaměstnanců v rámci podniků a závodů u stejného zaměstnavatele. V těchto kolektivních pracovních vztazích vystupují odborové organizace a orgány, které jsou voleny celým osazením, podnikem, závodem nebo koncernem – označované jako podnikové nebo závodní rady, nebo jako zaměstnanecké rady či rady zaměstnanců. Tyto orgány a organizace si přiblížíme podrobněji v dalších kapitolách. Zahrnuje také soubor norem, které jsou výsledkem smluvní vůle subjektů kolektivních právních vztahů kolektivní smlouvy.

Předmětem kolektivního pracovního práva jsou vztahy, které směřují k tvorbě příznivých podmínek pro uskutečňování pracovního procesu všech zaměstnanců, nikoliv úprava chování jednotlivce v pracovním procesu.

„Kolektivní pracovní právo vzniklo jako reakce na skutečnost, že vedle zájmů jednotlivců existují i hospodářské a sociální zájmy skupinové.“¹²

Tyto dvě části – individuální a kolektivní pracovní právo – tvoří dohromady harmonický celek. Kolektivní pracovní právo někdy označujeme jako právní oblast autonomní, jelikož jeho normy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny skupinami jednotlivců a zákon jim poskytuje právní sílu. Obsahuje prvky práva veřejného i soukromého (které převažuje) a vzájemně se prolínají a doplňují.

Předpokladem vzniku kolektivních vztahů jsou pracovní vztahy individuální. Mohli bychom tedy říct, že kolektivní vztahy jsou vztahy odvozené a nemohly by vzniknout bez existence řady individuálních pracovních poměrů. Po svém vzniku se ale kolektivní pracovní vztahy vyvíjejí poměrně samostatně jako by bez závislosti na individuálních pracovních vztazích. Jejich vzájemná podmíněnost se však zachovává – pokud by došlo k zániku všech individuálních vztahů u určitého zaměstnavatele, zanikly by i vztahy kolektivní.

Zároveň ale platí, že kolektivní pracovní vztahy mají bezprostřední vliv na utváření a obsah individuálních pracovních vztahů. Dá se tedy říct, že bez individuálních pracovních vztahů by nemohly vzniknout kolektivní pracovní vztahy a bez kolektivních pracovních vztahů se nemohou individuální pracovní vztahy kvalitně rozvíjet.

¹² GALVAS, Milan. *Pracovní právo. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, I., 26 s.

Rozlišujeme smluvní část (právo kolektivní smlouvy), která spadá do soukromého práva a také tzv. ochranné právo (ochrana zájmů zaměstnanců a kolektivu zaměstnanců, hlavně jejich účast při řešení důležitých otázek) a to spadá do práva veřejného.

Historii pracovního práva jsme si přiblížili v kapitole druhé této práce. Za zmínku stojí rok 1802, kdy byl v Anglii přijat zákon na ochranu dětské práce. Ochranné zákonodárství se dále šířilo po Evropě. V této době však v Evropě panoval převážně zákaz koalicí, který se začal zmírňovat ve druhé polovině 19. století. Dělníci proti němu začali bojovat svépomocným odborovým sdružováním. V roce 1824 byl v Anglii přijat zákon, který umožnil vytváření zaměstnaneckých odborů za účelem zvýšení mzdy nebo zkrácení pracovní doby.

Ke konci 19. století došlo k významnému okamžiku ve vývoji pracovního práva, kdy byla uznána možnost sjednávat podstatný obsah pracovních smluv také kolektivně, a to koalicemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Účelem vytváření těchto koalicí bylo prosazování a obhajování společných profesionálních zájmů, většinou v hospodářských odvětvích, určitých oborech anebo podle jednotlivých povolání. Výsledkem jednání těchto koalicí byly kolektivní smlouvy, které se zapsaly významným způsobem do povahy a podstaty vývoje pracovního práva.

Právní řád Československé republiky kolektivní smlouvy uznával a v některých právních předpisech na ně odkazoval. „*Mimořádný význam mělo vydání vládního nařízení č. 141/1937 Sb., o závaznosti hromadných smluv pracovních. Kolektivní smlouvy se staly plně právně závazné a nevylučitelné, tj. jednotlivou pracovní smlouvou nesměly být zásadně zkráceny nároky zaměstnance, plynoucí z kolektivní smlouvy. Ministerstvu sociální péče byla dána pravomoc v dohodě s příslušným ministerstvem prohlásit tzv. extenzi smlouvy, tj. rozšířit její závaznost na všechny závody příslušné oblasti a odvětví. Kolektivní smlouva tím získala charakter obecně závazného pramene práva.*“¹³

V období 1. republiky se rozeznávaly 4 druhy smluv:

- smlouvy dílenské (závodní) – uzavíraly se pro jednoho zaměstnavatele,
- smlouvy místní – uzavíraly se pro větší počet dílen a závodů stejného oboru v místě,

¹³ DOBIÁŠ, Zdeněk a kol. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. Praha: ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ A ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ, 2010. 2. Historie. 5 s. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf

- smlouvy pro celé odvětví nebo jejich významné části – uzavíraly je organizace zaměstnanecké a zaměstnavatelské,
- smlouvy rámcové – uzavíraly je odborové organizace zaměstnanců a zaměstnavatelé a to za účelem stanovení stejných pracovních podmínek s výjimkou mezd.

Během druhé světové války a v období po osvobození se kolektivní smlouvy neuzavíraly a po roce 1948 bylo díky politické situaci kolektivní vyjednávání zcela vyloučeno. Mohlo by se zdát, že ke zlepšení stavu došlo po roce 1951, kdy byly kolektivní smlouvy sice uzavírány, ale jejich obsah vyjadřoval spíše programový dokument hospodářského vedení a odborů. Tento stav přetrvával až do roku 1990.

„Základním polem působnosti odborů mělo být kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Rozšíření smluvní volnosti na základě principu „co není zakázáno, je dovoleno“ se vztahuje i na kolektivní smlouvy a bude věcí smluvních stran, do jaké míry budou schopny tento princip realizovat.“¹⁴

4.2. Kolektivní pracovní právo s ohledem na Evropskou unii

Neodmyslitelnou součástí Evropského sociálního modelu je sociální dialog mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a evropskými institucemi. Sociální dialog zahrnuje především dvě oblasti – oblast poskytování informací a konzultací a oblast kolektivního vyjednávání. Nejvíce jej využívají především skandinávské země, které patří k nejvíce hospodářsky vyspělým zemím světa. *„Úkolem Komise je podporovat konzultace mezi sociálními partnery na úrovni Unie a přijímat všechna účelná opatření pro usnadnění jejich dialogu, přičemž zajišťuje vyváženou podporu jednajících stran.“¹⁵* Evropská unie tedy klade velký důraz na sociální dialog a zapojení zaměstnanců do fungování společnosti.

Kolektivní pracovní právo je upraveno nejen v pramenech vnitrostátních, ale také mezinárodních a evropských. Součástí právního řádu České republiky jsou podle čl. 10 Ústavy České republiky vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament a jimiž je Česká republika vázána. Pokud mezinárodní smlouva stanoví něco jiného než zákon, použije se ustanovení mezinárodní smlouvy.

¹⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovní právo. K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, IV., 122 – 123 s.

¹⁵ Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, Hlava X. Sociální politika, čl. 154.

Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:cs:PDF>

Řadíme sem např. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a jeho čl. 22:

„1. Každý má právo na svobodu sdružovat se s jinými, i právo zakládat na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim.

2. Výkon tohoto práva nesmí být žádným způsobem omezován; výjimkou jsou omezení, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti v zájmu národní nebo veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku, ochrany veřejného zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných. Nic v tomto článku nebrání omezit zákonem výkon tohoto práva příslušníkům ozbrojených sil a policie.

3. Nic v tomto článku neopravňuje smluvní strany Úmluvy Mezinárodní Organizace práce z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, aby přijaly zákonodárná opatření, jež by prejudikovala záruky stanovené v tomto Paktu nebo aplikovala právo takovým způsobem, jenž by tyto záruky prejudikoval.“¹⁶

Dále sem patří úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) a z nich zejména Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (viz. kapitola 3.2), Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců zaměstnanců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (vyhlášena pod č. 108/2001 Sb. m. s.) a Úmluva MOP č. 144 o trojstranných poradách na podporu provádění mezinárodních pracovních norem (vyhlášena pod č. 109/2001 Sb. m. s.).

Dne 1. ledna 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a podléhá tak i pramenům práva unijního a právním aktům přijatým v rámci Rady Evropy. Dvěma důležitými prameny evropského práva, tykající se kolektivního pracovního práva, jsou:

- a) Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950 v Římě – v čl. 11 upravuje svobodu shromažďování a sdružování, kdy každý má právo na svobodu sdružování se s jinými a zakládat na obranu svých zájmů odbory nebo do nich vstupovat, toto právo může být omezeno pouze zákonem a v určitých zájmech demokratického státu,
- b) Evropská sociální charta ze dne 18. října 1961 v Turíně – čl. 5 říká, že všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování

¹⁶ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Část III., čl. 22.

v národních a mezinárodních organizacích ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů a čl. 6 dodává, že všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na kolektivní vyjednávání. Ve Štrasburku byl 5. května 1988 přijat Dodatkový protokol k této chartě, který v čl. 2 stanovil právo na informace a konzultace a v čl. 3 právo na spoluúčast pracovníků nebo jejich zástupců při stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí na podnikové úrovni.

Oba tyto prameny Česká republika ratifikovala a staly se tak pro ni závaznými.

Kolektivní pracovní právo vychází ze zásad zakotvených v Chartě Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, přijaté v roce 1989:

- právo na odborovou svobodu,
- právo zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupovat do organizací podle svého vlastního výběru s cílem chránit své profesionální zájmy,
- právo zaměstnanců podniku účastnit se rozhodování, které se týká jejich zájmů,
- právo na svobodné a autonomní vyjednávání,
- právo uzavřít kolektivní smlouvu,
- právo na kolektivní akce včetně stávků.

„Úlohu sociálního dialogu, ochranu zájmů zaměstnanců, včetně práva na jejich zastupování a kolektivní péči, informování, slyšení a spolumozhodování podtrhla jak Maastrichtská smlouva (1992), jejíž součástí byl i Protokol a Dohoda o sociální politice, tak zejména Amsterodamská smlouva (1997). Důraz na základní sociální práva vymezená v obou shora zmíněných sociálních chartách je výslovně vyjádřen též v preambuli ke Smlouvě o Evropské unii (v revidovaném znění) a v čl. 159 SFEU, jak vyplývá ze změn provedených Lisabonskou smlouvou. Podpora sociálního dialogu, právo na zastupování a kolektivní ochranu zájmů zaměstnanců, jejich informování a konzultace s nimi, resp. se sociálními partnery, právo na kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, to vše jsou otázky zahrnuté do čl. 151 až 156 SFEU.“¹⁷

Na jaře 2000 se v Lisabonu konala mezivládní konference, která měla za úkol vyřešit problémy, které nebyla schopna odstranit Amsterdamská smlouva. Mezivládní konference se zaměřila především na rozšíření hlasování kvalifikovanou většinou,

¹⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXIV, Oddíl 2, 448 s.

převážení hlasů v Radě ministrů, velikost a složení Evropské komise a systém zesílené spolupráce. Komise EU zveřejnila dokument nazvaný Evropská sociální agenda. Ve dnech 7. – 10. prosince 2000 se v Nice sešlo zasedání představitelů vlád EU, kteří se ztotožnili s tímto dokumentem.

Na tomto zasedání byla také přijata nová Charta základních práv Evropské unie, která měla nejdříve formu politického dokumentu a až v roce 2004 se stala právně závazným dokumentem, když byla zahrnuta do Smlouvy o Ústavě pro Evropu pod názvem Listina základních práv Unie (část II.). Lisabonská smlouva na ni odkazuje jako na právně závaznou v čl. 6 SEU. Tato Charta zaručuje právo na odborové sdružování, právo zaměstnanců na informace a konzultace v jejich podniku a právo na stávkou k ochraně svých zájmů.

V evropském právu se spolupráce zaměstnanců nebo jejich zástupců projevuje ve dvou směrech. Prvním směrem je spolupráce jako součást jiné věcné úpravy – spolupráce zástupců zaměstnanců podle národního zákonodárství. V některých situacích se unijní úprava spolupráce vztahuje na čistě národní struktury zastoupení zaměstnanců, jedná se o úpravu procedurálních vztahů mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců, musí zaměstnavatel informovat jednotlivé zaměstnance a jednat přímo s nimi.

Druhým směrem je spolupráce jako hlavní předmět právní úpravy. Jedná se o poskytování informací a konzultací na nadnárodní úrovni. Evropský parlament a Rada vydaly směrnici 2009/38/EC o zřízení evropské rady zaměstnanců (dříve směrnice 94/45/ES), která má za cíl vytvořit zastoupení zaměstnanců sloužící k jejich informování a slyšení v podnicích a sdruženích podniků přesahujících hranic jednoho členského státu EU. Patří sem zaměstnavatelé, kteří mají celkem nejméně 1 000 zaměstnanců, mají alespoň dva závody nebo podniky v různých zemích EU, v nichž pracuje minimálně 150 zaměstnanců. Do českého práva byla evropská rada zaměstnanců zavedena tzv. harmonizační novelou starého zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. V novém zákoníku práce je tento institut upraven v § 288 – 298. Záleží na ujednání zaměstnavatele (skupiny zaměstnavatelů) a vyjednávacího výboru, zda bude evropská rada zaměstnanců zřízena nebo místo ní bude vytvořen jiný postup pro informování a projednávání vyhovující konkrétním okolnostem i jednajícím stranám.

K důležitým pramenům kolektivního pracovního práva patří i směrnice Rady. Mezi nejdůležitější patří:

- směrnice Rady 80/1107/EEC a 89/391/EEC o bezpečnosti práce,
- směrnice Rady 97/81/EC o částečném úvazku (zástupci zaměstnanců mají nárok na vhodné informace o částečném úvazku),
- směrnice Rady 98/59/EC o hromadném propuštění (národní zástupci zaměstnanců mají právo na informace a konzultace na podnikové úrovni v případě skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů s větším počtem zaměstnanců v určitém časovém období),
- směrnice Rady 99/70/EC o pracovních poměrech na dobu určitou (zaměstnavatelé mají, pokud je to možné, poskytovat grémiím zástupců zaměstnanců přiměřené informace o těchto pracovních vztazích),
- směrnice Rady 2001/23/EC o převodech podniků (zástupci zaměstnanců mají právo na informace a konzultace při převodu zaměstnavatele za účelem dosažení dohody a to od dosavadního tak i přejímajícího zaměstnavatele),
- směrnice Rady 2001/86/EC doplňující Statut evropské společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců,
- směrnice Rady 2002/14/EC o obecném rámci pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v EU.

4.3. Subjekty kolektivního pracovního práva

Subjekty kolektivního pracovního práva jsou ti, kteří jsou podle příslušných právních předpisů nositelé práv a povinností vyplývajících z těchto pracovněprávních vztahů. Právní předpisy tedy stanoví kdo a za jakých podmínek je subjektem kolektivního práva a určí, jaké mají jednotlivé typy subjektů postavení.

Nejvýznamnější a nejrozsáhlejší práva spojená hlavně s výkonem práva kolektivního vyjednávání mají odbory. Postavení subjektů určuje také rozsah jejich oprávnění. Všechny subjekty kolektivních pracovních vztahů nemají stejná práva a povinnosti, jako tomu je v individuálních pracovních vztazích, každý subjekt je totiž svým postavením určen k tomu, aby v rámci kolektivních pracovních vztahů plnil jen některá oprávnění.

Dalšími subjekty kolektivního pracovního práva jsou rada zaměstnanců, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci pro oblast BOZP) a evropské rady zaměstnanců. Tyto subjekty však na rozdíl od odborů nemají právní subjektivitu, která je nutná k uzavírání kolektivních smluv. Mají sice práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích - mají způsobilost být účastníkem pracovněprávních vztahů, ale zcela u nich chybí způsobilost k právním úkonům – způsobilost nabývat práva a povinnosti vlastními pracovními úkony, nemají ani právní odpovědnost za protiprávní jednání a nemají procesní způsobilost – způsobilost být účastníkem procesních řízení a vystupovat v jednání v pracovních sporech.

Oprávnění svěřená subjektům kolektivního pracovního práva jim jsou dána kromě právních předpisů také právem neregulovanými dohodami. To platí především pro postavení státu jako jednoho ze subjektů kolektivního pracovního práva.

Mezi subjekty kolektivního pracovního práva tedy patří:

- stát,
- zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace,
- zaměstnanci,
- odborové organizace,
- rady zaměstnanců,
- zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci pro oblast BOZP),
- evropské rady zaměstnanců.

Podle unijního a mezinárodního práva není kolektivní vyjednávání právem pouze odborů, nevyplývá to z žádného z předpisů unijního ani mezinárodního práva. Každý stát má provést opatření, která stanoví, kdo bude v kolektivním vyjednávání partnerem zaměstnavatelů. „*Tak např. z ustanovení [čl. II. odst. 3 písm. a)] Doporučení MOP č. 163, k podpoře kolektivního vyjednávání, vyplývá požadavek na provedení opatření přizpůsobených vnitrostátním poměrům a podmínkám, která zabezpečí, že pro účely kolektivního vyjednávání budou určeni, resp. uznáni (recognised), zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců. Povaha § 22 ZPr je kogentní – vylučuje možnost se od něho odchýlit; právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má v ČR pouze odborová organizace.*“¹⁸

¹⁸ BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, I., § 22, 174 s.

4.3.1. Stát

Stát zastává v kolektivních pracovních vztazích několik rolí. Ovlivňuje kvalitu a celkový právní rámec fungování těchto vztahů prostřednictvím vytváření vhodného právního prostředí (tvorbou legislativy, výkonem soudnictví, kontrolních systémů a dalšími nástroji). Stát svým zákonodárstvím stanovuje rozsah a obsah vztahů vznikajících v kolektivním pracovním právu. Jeho účast v těchto vztazích se uskutečňuje hlavně prostřednictvím tripartitních jednání v orgánech tzv. tripartity, v nichž je stát zastoupen místopředsedy vlád a některými ministry. Proces jednání těchto orgánů, sjednávání dohod atp. se obecně nazývá sociální dialog. Tripartitní jednání je vyjednávání tří stran:

- zástupci státu (vláda),
- zaměstnanci zastupovaní odborovými organizacemi,
- zaměstnavatelé zastupovaní zaměstnavatelskými organizacemi.

Představitelé jednotlivých rezortů a jejich odborné útvary jednají s odbory a zaměstnavateli také mimo tripartitní struktury. Na těchto jednáních se podílí Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) – největší konfederace odborových organizací i odborových svazů sdružující odborové organizace podle odvětvových principů. Tato jednání probíhají zejména o otázkách týkajících se odměňování v rozpočtové a příspěvkové sféře (zaměstnanci ve zdravotnictví, školství, státní správě a samosprávě), restrukturalizací v hornictví a energetice, s reformou školství.

„V první polovině devadesátých let 20. století se uzavíraly na úrovni tripartity generální dohody. Ty představovaly dohodu sociálních partnerů a vlády o podmínkách zachování sociálního smíru a spočívaly v závazcích především vládní strany v oblasti ekonomických a sociálních reforem. V současné době generální dohody uzavírány nejsou.“¹⁹

Jako tripartitní orgán působí Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR). Tato Rada má za cíl dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a je společným dohodovacím a iniciativním orgánem odborů, zaměstnavatelů a vlády České republiky. Umožňuje udržet smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomické i životní úrovně občanů prostřednictvím vzájemně respektovaného dialogu. Zaměřuje se na vybrané

¹⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXV, Oddíl 2, 455 s.

problémy, které jsou předmětem společného zájmu (např. v oblasti pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, ale také hospodářské politiky atd.).

„Orgány RHSD ČR jsou plenární schůze, předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát. Plenární schůze, která je vrcholným dohodovacím orgánem, je tvořena předsedou vlády ČR a 7 zástupci vládní strany ve složení ministrů a 7 zástupci odborových a zaměstnavatelských organizací. Účast odborových a zaměstnavatelských organizací je podmíněna splněním kritérií reprezentativnosti, spočívající především v jejich celostátní působnosti a stanovením minimálního počtu odborově organizovaných členů (150 000) nebo zaměstnanců (400 000).“²⁰

4.3.2. Zaměstnanci a zaměstnavatelské organizace

Sdružování zaměstnavatelů upravuje čl. 27 Listiny základních práv a svobod, zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ale také Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, která je součástí právního řádu České republiky. Organizace zaměstnanců i zaměstnavatelů vznikají nezávisle na státu a stát nesmí zasahovat do jejich vnitřních záležitostí. Stát – Ministerstvo vnitra - vede pouze jejich evidenci a dohlíží na to, aby nevyvíjely politickou činnost nebo činnost podnikatelských subjektů podle zvláštních předpisů. Organizace zaměstnavatelů (stejně jako zaměstnanců) může vzniknout sdružením tří členů.

Mezi největší konfederace zaměstnavatelů zastoupených v tripartitních orgánech jsou Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR.

Svaz průmyslu a dopravy ČR je největší zaměstnavatelským sdružením a je dobrovolnou organizací, která sdružuje zaměstnavatele a podnikatele v České republice z oblasti průmyslu a dopravy. Sdružuje členské svazy, jenž představují zhruba 1 600 společností, ve kterých je zaměstnáno kolem půl milionu zaměstnanců. Patří sem např. Česká asociace pojišťoven, Česká plynárenská unie, Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, Sdružení automobilového průmyslu a další.

²⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXV, Oddíl 2, 456 s.

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, jako nezávislé zájmové sdružení, má za cíl prosazovat a koordinovat podnikatelské, zaměstnavatelské a profesní zájmy svých členů. Činí tak hlavně ve vztazích k zákonodárným sborům, vládě, orgánům státní správy a odborům. Členství v ní je dobrovolné, nemohou jimi být právnické osoby, které jsou sdruženy v členské organizaci Konfederace. Patří sem např. Unie zaměstnavatelských svazů ČR, Svaz obchodu ČR, Svaz českých a moravských výrobních družstev a další.

Od odborů se zaměstnavatelské organizace liší tím, že mohou vyvíjet svoji činnost pouze na základě dobrovolných příspěvků sdružených organizací. V kolektivních pracovních vztazích vystupují v tripartitních jednáních a také při uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně jako jedna ze stran.

4.3.3. Zaměstnanci

Zaměstnanci mají právo na informování a projednání některých opatření se zaměstnavatelem. Mohou se tak včas dovědět o důležitých změnách a opatřeních zaměstnavatele, vyjádřit se k nim a ovlivnit je (sami nebo prostřednictvím svých zástupců). Zaměstnavatele k tomu zavazuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002. Zákoník práce stanoví v § 276 – 280 okruhy povinně předávaných informací nebo projednání. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo si zaměstnanci nezvolili radu zaměstnanců ani zástupce pro oblast BOZP, musí zaměstnavatel zaměstnance informovat a jednat s nimi přímo. Jestliže zaměstnavatel jedná se zástupci zaměstnanců, ti musí vhodným způsobem informovat zaměstnance o své činnosti, obsahu informací a závěrech projednání.

„Poskytování informací se týká především ekonomické a finanční situace zaměstnavatele, důsledků jeho činnosti na životní prostředí, právního postavení zaměstnavatele a jeho změn, změn vnitřního uspořádání, pravděpodobného vývoje zaměstnanosti u zaměstnavatele a zamýšlených strukturálních změn, racionalizačních nebo organizačních opatření.“²¹

Zákoník práce také v § 339 stanoví, že pokud dochází k převodu činnosti z jednoho zaměstnavatele na druhého, musí oba zaměstnavatelé (starý i nový) v dostatečném předstihu, tj. nejméně 30 dnů před převodem, informovat zástupce zaměstnanců a projednat s nimi opatření související s převodem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí

²¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXV, Oddíl 4, 458 s.

žádný zástupce zaměstnanců, musí informovat zaměstnance, kterých se převod přímo dotkne.

4.3.4. Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zástupci pro oblast BOZP)

Postavení zástupců pro oblast BOZP upravuje zákoník práce ve dvanácté části, hlavě III. společně s radou zaměstnanců, již se v mnohém podobá. Stejně tak jako rada zaměstnanců, nemá zástupce pro oblast BOZP právní subjektivitu. Až od roku 2008 je možné, aby zástupce pro oblast BOZP působil také u zaměstnavatele, u něhož působí odborová organizace. Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. bylo změněno ustanovení § 281 odst. 1 věta první.

V novém zákoníku práce již není zvolení zástupce pro oblast BOZP vázáno na minimální počet zaměstnanců zaměstnaných u zaměstnavatele (dříve minimálně deset zaměstnanců v pracovním poměru). „*Celkový počet zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci závisí na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele a na rizikovosti vykonávaných prací; je možné však ustavit nejvýše jednoho zástupce na 10 zaměstnanců.*“²²

Prostřednictvím zástupce pro oblast BOZP je zabezpečováno právo na informace a projednání a další zákoníkem práce vymezená účast na řešení otázek v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pozitivní vymezení činnosti zástupce pro oblast BOZP najdeme v § 108.

Rada zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP nebyli a nejsou ve vzájemném vztahu nadřízenosti a podřízenosti nebo vzájemně podmíněného vzniku a existence. U zaměstnavatele tak mohou po nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. vedle sebe působit všechny tři typy zástupců zaměstnanců. V roce 2011 navíc došlo ke změně § 282 odst. 1 zákoníku práce, kdy snížení počtu členů rady zaměstnanců pod 3 již neznamená zánik zástupce pro oblast BOZP. Zaniká uplynutím volebního období, které je 3leté.

4.3.5. Evropská rada zaměstnanců

Ve vnitrostátním právu je upravena v § 288 – 299 zákoníku práce. V unijním právu byla nejdříve upravena směrnicí Rady 94/45/ES, o zřízení evropské rady

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 281 odst. 1.

zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, kterou rozšířila směrnice Rady 97/74/ES z 15. prosince 1997. Tato směrnice však nepočítala s takovým rozšířením Evropské unie a bylo třeba provést určité změny, a proto byla Evropským parlamentem a Radou přijata směrnice 2009/38/ES nahrazující směrnicí z roku 1995. Došlo především k pozitivním změnám, např. se změnila ustanovení upravující počet členů a složení vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců, došlo ke zvýraznění role odborů v procesu stavení evropských zaměstnaneckých rad a ke zvýšení důrazu na účinnost procesů informování a projednání atd.

Je nezbytné, aby zaměstnavatelé a skupiny zaměstnavatelů činné ve více členských státech informovali zástupce zaměstnanců a projednávali s nimi rozhodnutí, která se jich dotýkají, pokud byla přijímána v jiném členském státě, než ve kterém pracují. K tomu je třeba zřídit evropskou radu zaměstnanců nebo vytvořit jiné vhodné nadnárodní postupy informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci.

„Nadnárodními informacemi a projednáním se pro účely tohoto zákona rozumí informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (dále jen „členský stát“) jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů na území členských států, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Při posouzení, zda jde o nadnárodní informace a projednání, se přihlíží také k rozsahu případných dopadů a úrovni řízení a zastoupení zaměstnanců.“²³

Zaměstnavatel (nebo skupina zaměstnavatelů), který zaměstnává více než 1 000 zaměstnanců a současně počet zaměstnanců alespoň ve dvou členských státech dosahuje více než 150 zaměstnanců, je povinen ustanovit Evropskou radu zaměstnanců nebo stanovit jiný způsob nadnárodní informace a projednání. Aby zaměstnanci věděli, že splňují požadované počty, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům nebo jejich zástupcům informace pro účely takového zjištění.

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 288 odst. 1.

„Jednání mezi ústředím a vyjednávacím výborem, evropskou radou zaměstnanců a orgánem zabezpečujícím jiný postup pro nadnárodní informace a projednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.“²⁴

Výše zmíněná směrnice 2009/38/ES v článku 9 stanoví, že ústřední vedení a evropská rada zaměstnanců „pracují v duchu spolupráce při dodržování svých vzájemných práv a povinností“ a tento článek byl zahrnut i do zákoníku práce v § 291 odst. 3, který říká, že jednání musí být vedeno s cílem dosáhnout shody.

Aby bylo dosaženo co největší informovanosti zaměstnanců, umožňuje zákoník práce (§ 293 odst. 2) rozšířit evropskou radu zaměstnanců o zástupce zaměstnanců zaměstnavatele ze států, které nejsou členy Evropské unie, pokud to ústřední a vyjednávací výbor ujednají.

„Evropská rada zaměstnanců podle tohoto zákona se ustaví, jestliže

- a) to společně ujednají ústředí a vyjednávací výbor,*
- b) ústředí odmítá zahájit jednání po dobu 6 měsíců od podání žádosti zaměstnanců podle § 290 odst. 2 o ustavení evropské rady zaměstnanců nebo jiného postupu pro nadnárodní informace a projednání, nebo*
- c) do 3 let od podání žádosti podle § 290 odst. 2 ústředí a vyjednávací výbor nedosáhly ujednání o postupu a vyjednávací výbor se neusnesl na skončení vyjednávání podle § 292.“²⁵*

Je jmenována z řad zaměstnanců zástupci zaměstnanců na společném zasedání. Pokud u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, zvolí si z nich zaměstnanci jednoho, který se za ně zúčastní zasedání. Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí žádný zástupce zaměstnanců, zvolí si zaměstnanci zástupce, který se za ně zasedání zúčastní. Evropská rada zaměstnanců je tvořena nejméně třemi členy a nejvíce třiceti. Funkční období evropské rady zaměstnanců je čtyřleté a její členové jsou voleni poměrně k počtu zaměstnanců u zaměstnavatele (skupiny zaměstnavatelů), kdy každému členskému státu je přiděleno jedno křeslo na podíl zaměstnanců zaměstnaných v tomto členském státě, který se rovná 10 % počtu zaměstnanců zaměstnaných ve všech členských státech dohromady nebo zlomku tohoto podílu.

Ústřední výbor je povinen bez zbytečného odkladu svolat ustavující schůzi evropské rady zaměstnanců, na niž se zvolí předseda a jeho zástupce. Předseda (jeho zástupce)

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 291 odst. 3.

²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 296 odst. 1.

je zástupcem evropské rady zaměstnanců navenek a řídí její činnost. Předseda a další členové tvoří společně nejvýše pětičlenný výbor, který zajišťuje koordinaci činnosti evropské rady zaměstnanců. Tito členové musí být minimálně ze dvou členských států. K rozhodování a přijímání rozhodnutí je nutná přítomnost nadpoloviční většiny členů a jednání je neveřejné.

„Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona má právo se sejít bez přítomnosti příslušných vedoucích zaměstnanců k projednání informací, které jí předává ústředí, může si na jednání přizvat odborníky, je-li to nezbytně nutné k plnění jejích úkolů a může si též přizvat vedoucí zaměstnance k podání dodatečných informací a vysvětlení.“²⁶

Jak již bylo řečeno v úvodu kapitoly 4.3, evropská rada zaměstnanců nemá právní subjektivitu.

5. Postavení rady zaměstnanců v pracovně právních vztazích

5.1. Vývoj rady zaměstnanců

Historický vývoj rady zaměstnanců může sledovat zhruba od roku 1920, kdy vznikaly podnikové rady v hornictví, závodní a revírní rady, závodní výbory aj. Roku 1946 byl vydán dekret prezidenta republiky č. 104/1945, o závodních a podnikových radách, který upravil postavení tzv. závodních zastupitelstev. V roce 1946 byl přijat zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci, který započal Revolučního odborového hnutí (viz. kapitola 2.3.). Po druhé světové válce tak vedle sebe fungovala jak rada zaměstnanců, tak odborová organizace. Únorem 1948 však začalo období omezování pravomocí a role rady zaměstnanců a naopak docházelo k posilování postavení Revolučního odborového hnutí, až nakonec došlo k úplnému zániku rad zaměstnanců.

Situace se nezlepšila ani po sametové revoluci v roce 1989, až rok 2000 byl zlomovým. Harmonizační novelou zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.) byla do právního řádu opět začleněna společně s evropskou radou zaměstnanců a zástupci pro oblast BOZP.

Poslední důležitá změna právní úpravy rady zaměstnanců proběhla v důsledku nálezu Ústavního soudu č. 166/2008 Sb., kterým byl odstraněn zákaz zřizovat rady

²⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXV, Oddíl 8.4, 478 s.

zaměstnanců u zaměstnavatelů, u kterých již působí odborová organizace a upravil ještě některé další věci.

Několik desetiletí se tedy řešil problém koexistence rady zaměstnanců a odborové organizace.

5.2. Právní subjektivita rady zaměstnanců

Otázkou zůstává, zda lze radu zaměstnanců označit jako subjekt kolektivních pracovních vztahů, vzhledem k tomu, že nemá právní subjektivitu a bývá označována jako non-subjekt. Důležitostí posílení role rady zaměstnanců a její subjektivitou se zabývá JUDr. Jan Pichrt, Ph.D. ve svém příspěvku „Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců“. Podle jeho názoru je důležité, aby pole působnosti rady zaměstnanců bylo rozšířeno a že se jedná o užitečný institut. Autor je také přesvědčen, že odbory jsou ovlivněny politickou situací, a pro zaměstnance je důležité mít možnost být zastoupen zástupcem zaměstnanců, aniž by se současně s tím musel hlásit k určitému politickému směru nebo podporoval nějakou skupinu v politické soutěži, a aby se tento zástupce soustředil na problematiku jejich konkrétního pracoviště, nikoliv prosazoval svoje ambice ovlivnit politický vývoj v celospolečenském kontextu.²⁷

Rada zaměstnanců není ani právnickou ani fyzickou osobou ve smyslu občanského zákoníku. Převažuje názor, že rada zaměstnanců nemá způsobilost k právním úkonům, delikt ní ani procesní způsobilost.²⁸

Zákoník práce však v několika svých ustanoveních počítá se souhlasným projevem vůle rady zaměstnanců, např. § 217 odst. 1 nebo § 220 zákoníku práce, z čehož by se dala odvodit alespoň částečná způsobilost k právním úkonům vyžadovaná zákoníkem práce. I procesní způsobilost by se dala odvodit. „*Ve věcech voleb do rady zaměstnanců sice může být podle ustanovení § 200x zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“) účastníkem řízení jen člen rady zaměstnanců a nikoli rada zaměstnanců jako taková. Na druhou stranu ale ustanovení § 276 odst. 8 zákoníku práce přiznává radě*

²⁷ Pichrt, Jan. *Pracovní právo. Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, II., 103 s.

²⁸ Galvas, Milan. *Pracovní právo. K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, 1., 28 s.

zaměstnanců procesní způsobilost pro účely řízení o tom, že zaměstnavatel označil informaci jako důvěrnou bez přiměřeného důvodu, a pro účely vymáhání plnění povinnosti podle části dvanácté zákoníku práce. Lze tedy uzavřít, že rada zaměstnanců způsobilostí k právním úkonům ani procesní způsobilostí z obecného pohledu nedisponuje, ovšem s výjimkou případů, kdy jí zákoník práce tuto způsobilost ve zvláštních případech výslovně přiznává.“²⁹

To, že rada zaměstnanců má způsobilost k právům a povinnostem, lze dovodit i vzhledem k zákoníku práce, který jí přiznává v pracovněprávních vztazích určitá oprávnění (práva), ale je také vázána určitými povinnostmi. Této způsobilosti nabývá při svém vzniku, kdy na základě volby, ke které jsou oprávnění zaměstnanci zaměstnavatele, vybírají zaměstnanci osoby, které budou jednat jejich jménem jako členové rady zaměstnanců realizující některá oprávnění, které zákoník práce přiznává zaměstnancům. Volbou tedy dochází ke zmocnění orgánu složeného z osob (zaměstnanců), které byly kolektivem zaměstnanců vybrány a určeny, aby vystupovaly jako zástupci zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. „Podle našeho názoru se tedy jedná o subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů svého druhu, které disponují jen velmi omezenou způsobilostí k právním úkonům, nicméně mají způsobilost k právům a povinnostem, kterou nabývají prostřednictvím zvolení zaměstnanci.“³⁰

Objevují se názory, že by význam rady zaměstnanců měl být posilován a mělo by se využít jejich potenciálu. Vychází přitom z tradic, kdy v minulosti byli zaměstnanci zastupováni závodními radami a také z tzv. nezaměstnanecké povahy rady zaměstnanců. Na rozdíl od utváření odborové organizace, kterého se účastní pouze členové, se utváření rady zaměstnanců účastní všichni zaměstnanci zaměstnavatelé. Uvažuje se také o rozšíření způsobilosti rady zaměstnanců o způsobilost procesní a deliktivní, jako tomu je u odborových organizací. V této souvislosti se ale také upozorňuje na to, že rada zaměstnanců není koalici, nerealizuje se právo sdružovat se, a není tedy jasné, jaké právní postavení by měla mít.

²⁹ Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 675 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

³⁰ Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 676 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

5.3. Ustavení rady zaměstnanců

Rada zaměstnanců může mít nejméně 3 členy a nejvíce 15 členů a jejich počet musí být vždy lichý, přesný počet určuje zaměstnavatel ve spolupráci s volební komisí (zákoník práce § 281 odst. 1). Funkční období rady zaměstnanců je tříleté, výkon funkce se považuje za překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu a zaměstnanci za tuto dobu náleží pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (zákoník práce § 203 odst. 2 písm. b) bod 2.).

Podmínky a proces voleb členů rady zaměstnanců upravuje zákoník práce v ustanoveních § 283 – 285 a také v občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád) v § 200x. Volby členů rady zaměstnanců probíhají v přímých, rovných a tajných volbách. Zaměstnavatel je vyhlašuje do 3 měsíců od doručení písemného návrhu, který musí být podepsaný nejméně jednou třetinou zaměstnanců v pracovním poměru k zaměstnavateli. Za zaměstnance v tomto smyslu se nepočítají zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ani zaměstnanci dočasně přidělení agenturou práce nebo přidělení jiným zaměstnavatelem. Tyto skupiny zaměstnanců nemají ani aktivní ani pasivní volební pracovní právo, mají je pouze zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli.

Zaměstnavatel také určí složení volební komise s ohledem na počet zaměstnanců, počet členů se pohybuje v rozmezí 3 – 9 členů. O konkrétních členech volební komise rozhoduje pořadí, ve kterém jsou podepsáni na písemném návrhu. Tato volební komise vypracuje a zveřejní volební řád, sestaví kandidátní listinu a také ji v dostatečném předstihu uveřejní (např. podnikový časopis, intranet, nástěnky). Kandidáty mohou navrhnout zaměstnanci v pracovním poměru k zaměstnavateli (i ti, kteří z důvodu dlouhodobé překážky v práci momentálně práci pro zaměstnavatele nevykonávají).

Volba musí probíhat osobně a k platnosti voleb je potřeba účast minimálně poloviny zaměstnanců, kteří se k volbám mohli dostavit, jelikož jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. „*Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze 1 hlas.*“³¹

Zaměstnavatel i zaměstnance mají právo podat stížnost na chyby a nedostatky kandidátní listiny a navrhnout jejich opravu (nejpozději 3 dny před volbou).

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 283 odst. 4 věta třetí.

Po skončení volby mohou zaměstnanci i zaměstnavatel vyslovit neplatnost voleb, pokud se domnívají, že došlo k porušení zákona a toto porušení by mohlo podstatným způsobem ovlivnit výsledek voleb. O takovém návrhu na neplatnost voleb rozhoduje soud v řízení upraveném občanským soudním řádem v § 200x (Řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců a voleb rady státních zaměstnanců, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti a voleb zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při výkonu státní služby). Pokud by soud došel k názoru, že volby byly neplatné, musí se do 3 měsíců od rozhodnutí konat nové volby.

V případě, že volba proběhla řádně, musí nová rada zaměstnanců na svém prvním zasedání zvolit ze svých členů předsedu a informovat o této volbě zaměstnavatele.

Zákoník práce neupravuje přímo možnost působení více rad zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele. Zmínka je pouze v § 281 odst. 5: *„Jestliže při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u dosavadního zaměstnavatele i u přejímajícího zaměstnavatele působí zástupci zaměstnanců, přejímající zaměstnavatel v případech uvedených v § 279 a 280 plní povinnosti vůči všem, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Zástupci zaměstnanců plní své povinnosti do dne, kdy jim uplyne funkční období. Jestliže před uplynutím funkčního období počet členů jedné z rad zaměstnanců klesl na méně než 3, přebírá její funkci druhá rada zaměstnanců.“*³²

5.4. Zánik rady zaměstnanců

Rada zaměstnanců zaniká uplynutím volebního období, nebo pokud počet jejích členů klesne pod 3. Do roku 2008 zanikala také v případě, že byla u zaměstnavatele uzavřena kolektivní smlouva, tato možnost byla ale zrušena nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06. Po svém zániku předá rada zaměstnanců bez zbytečného odkladu veškeré podklady, které souvisejí s výkonem funkce zaměstnavateli a ten je povinen je po dobu 5 let uschovat. (zákoník práce § 282 odst. 3).

Členství v radě lze ukončit vzdáním se nebo odvoláním z funkce a také skončením pracovního poměru u zaměstnavatele.

³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 281 odst. 5.

6. Postavení odborových organizací v pracovněprávních vztazích

Odborové organizace jsou jediné ze zástupců zaměstnanců, které disponují způsobilostí k právům a povinnostem a zároveň také procesní způsobilostí a způsobilostí k protiprávním úkonům. Pouze odborovým organizacím přísluší právo kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv.

6.1. Právo sdružovat se do odborových organizací

Toto právo je odborovým organizacím zaručeno nejen vnitrostátními předpisy, ale také mezinárodními smlouvami a dokumenty. Mezi ty nejvýznamnější patří (podrobněji viz. kapitola 3.2. a 4.2.):

- Všeobecná deklarace lidských práv (čl. 20 a 23 odst. 4),
- Mezinárodní pakt hospodářských, sociálních a kulturních práv (čl. 8),
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (čl. 22),
- Evropská sociální charta (čl. 5),
- Úmluva Mezinárodní organizace práce (č. 87, 89 a 154),
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (čl. 11).

V českém právním řádu zaručuje právo sdružovat se do odborových organizací Hlava IV. Listiny základních práv a svobod, konkrétně čl. 27 říká: „*Každý má právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů.*“³³ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů upravuje vznik odborových organizací a jejich konfederací. Působnost a další práva a povinnosti týkající se odborové organizace upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a také zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, jelikož (jak již bylo zmíněno výše) pouze odborové organizace mohou kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy. Nesmíme zapomenout ani na zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Z předpisů sekundárního práva můžeme zmínit vyhlášku Ministerstva práce a sociálních věcí č. 16//1991 Sb., o zprostředkovatelích, rozhodcích a ukládání kolektivních smluv vyššího stupně.

6.2. Charakteristika odborových organizací

Ani nový zákoník práce nepřinesl pojmové znaky odborové organizace, takže každý spolek, který se prohlásí za odborovou organizaci a nechá se u Ministerstva vnitra

³³ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, Hlava IV., čl. 27.

zaevidovat, je odborovou organizací. Při definování pojmu odborové organizace se vychází z tradic a historie, kdy pro její určení musí stačit obecné vymezení obsažené v dokumentech OSN, Úmluvách Mezinárodní organizace práce a Listině základních práv a svobod. Je možné určit definiční znaky odborové organizace, pak ale nastává problém, pokud se nějaká organizace prohlásí za odborovou a přitom nesplňuje nějaký z těchto znaků, jelikož definiční znaky nejsou přímo předepsány zákonem. Mezi tyto znaky se především řadí:

- svoboda sdružování (na základě dobrovolného projevu vůle – dobrovolné členství),
- ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů svých členů, cíl podporovat a hájit zájmy pracujících,
- právní a ekonomická nezávislost (musí svoji činnost vyvíjet na svůj účet, ale zaměstnavatel jim musí na své náklady vytvořit podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, podrobnosti většinou upravuje kolektivní smlouva),
- evidence orgány státu.

„Odborová organizace je pouze takové občanské sdružení, jehož úkolem je hájit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců a zastupovat je v kolektivním vyjednávání.“³⁴

Z toho vyplývá, že sdružení, které by hájilo hospodářské či sociální zájmy osob v jiném postavení, by nemohlo být považováno za odborovou organizaci, ale za prosté občanské sdružení. Odborové organizace nemohou prosazovat politické zájmy nebo se věnovat činnosti vyhrazené politickým stranám a hnutím.

Listina základní práv a svobod také nedovoluje omezování počtu odborových organizací nebo některé zvýhodňovat. U jednoho zaměstnavatele může působit několik odborových organizací a fyzická osoba může být členem více odborových organizací.

V České republice je přibližně 33 % zaměstnanců v závislém pracovním poměru odborově organizováno. Zákoník práce přiznává odborovým organizacím mnohem širší práva než ostatním zástupcům zaměstnanců. Odbory jsou tak jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v pracovněprávních vztazích a zastupují i zaměstnance odborově neorganizované. Předpisy svěřují odborovým organizacím oprávnění, patří mezi ně:

- kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv,

³⁴ Usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 3. 2003, sp. zn. 30 Co 116/2003.

- právo rozhodovat, spolurozhodovat a projednávat se zaměstnavatelem otázky týkající se zaměstnanců a právo být zaměstnavatelem informován o věcech dotýkajících se zaměstnanců,
- vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- právo na projednání pracovněprávních předpisů, čímž se mohou podílet na legislativním procesu.

Zaměstnanci se sdružují v odborových organizacích, které jsou vytvářeny na odvětvovém nebo profesním principu. Na odvětvovém principu jsou založeny odborové svazy sdružující zaměstnance a odborové organizace, které jsou činné v určitém výrobním odvětví (rezortu), a to bez ohledu na to, jaké mají zaměstnanci pracovní zařazení. Rozhodujícím kritériem je závislá činnost (pracovněprávní vztah) zaměstnance k určitému zaměstnavateli. Princip profesní je založen na sdružování zaměstnanců stejného povolání (profese) do odborové organizace, která bez ohledu na rezort, kde působí zaměstnavatel, odborově sdružuje zaměstnance stejného povolání, např. Lékařský odborový klub lékařů.

Sdružení mezi sebou mohou uzavírat písemné smlouvy o součinnosti k dosažení cíle nebo uplatňování stejného zájmu (§ 16 zákona o sdružování). Sdružení několika občanských sdružení označuje zákon jako svaz. Odborové svazy nebo i samostatně působící základní organizace se sdružují do odborových centrál, které mají hájit práva zaměstnanců na národní úrovni a mají oprávnění projednávat s ústředními orgány státní správy návrhy právních předpisů týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců.³⁵ Nejvýznamnějšími odborovými centrály jsou v dnešní době ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů) a ASO (Asociace samostatných odborů). Dalšími jsou např. JSSZ (Jednotný svaz soukromých zaměstnanců), KOK (Křesťanská odborová koalice), KUK (Konfederace umění a kultury), LOK (Lékařský odborový klub), OSČMS (Odborové sdružení Čech, Moravy a Slezska), OSŽ (Odborové sdružení železničářů), OSPZ (Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy Čech a Moravy) a OSS (Odborový svaz sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu).³⁶

Odborové svazy mají celorepublikovou působnost. Jejich hlavním úkolem je kolektivní vyjednávání formou pomoci odborovým organizacím i přímé účasti

³⁵ HEPPNEROVÁ, Denisa a kol. Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Praha: Educa Servis, 2006, 23 s. Dostupné z: <http://ww2.cmkos.cz/lidskezdroje/files/sd.pdf>

³⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXV, Oddíl 5, 460 s.

při kolektivním vyjednávání. Sjednávají s organizacemi zaměstnanců odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Odborové centrály a odborové svazy se dále mohou sdružovat do federací nebo konfederací. Např. ČMKOS je členem Evropské odborové organizace (European Trade Union Confederation), která působí hlavně v rámci Evropské unie, a také Mezinárodní odborové organizace (International Trade Union Confederation), která má celosvětovou působnost.

6.3. Vznik odborových organizací

Vznik odborových organizací upravuje zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů (zákon o sdružování), na základě návrhu na evidenci, kterou provede ministerstvo vnitra České republiky.

Odborové organizace a sdružovat se v nich nesmějí vojáci v činné službě. Zvláštní zákon stanoví podmínky a rozsah oprávnění odborových organizací, ve kterých se sdružují příslušníci Sboru národní bezpečnosti a sborů nápravné výchovy. Zákaz být členem odborové organizace se vztahuje také na příslušníky zpravodajské služby (Bezpečnostní informační službu a Úřad pro zahraniční styky a informace).

Zákon o sdružování v § 9a stanoví, že odborové organizace nevznikají jako ostatní občanská sdružení registrací, ale evidencí. Právníckou osobou se odborová organizace a organizace zaměstnavatelů stává následující den po obdržení návrhu na její evidenci příslušnému ministerstvu. Dále stanoví, která ustanovení zákona o sdružování se na odborové organizace vztahů a která nikoliv. Evidencí se pouze zachycuje skutečnost, která automaticky nastala již jen na základě doručení návrhu. Zásada svobody odborového sdružování se projevuje právě v tom, že odborová organizace bez dalšího vznikne na základě podání návrhu na její evidenci, aniž by ohledně tohoto návrhu musel proběhnout jakýkoliv povolovací proces. Zákon o sdružování výslovně uvádí, že se na vznik odborové organizace nevztahuje úprava, podle které by ministerstvo mohlo návrh na evidenci odmítnout.³⁷

Návrh na evidenci odborového sdružení musejí podat alespoň tři osoby, z nichž alespoň jedna musí být starší 18 let. Tyto osoby tvoří přípravný výbor. Návrh

³⁷ JEMELKA, Luboš. BŘEŇ, Jan. *Zákon o sdružování občanů, zákon o právu shromažďovacím, zákon o právu petičním: s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, 43 s.

na evidenci musí obsahovat jména, příjmení, bydliště a rodná čísla členů přípravného výboru a musí jej podepsat. Uvedou také, který z členů (starších 18 let) je zmocněncem oprávněným jednat za přípravný výbor. K tomuto návrhu musejí být připojeny stanovy (ve dvojím vyhotovení) a ty musejí obsahovat:

- název sdružení,
- sídlo,
- cíl činnosti sdružení,
- 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,
- zásady hospodaření.

Otázkou zůstává, zda má být za odborové sdružení považováno občanské sdružení, které se sice jako odborové sdružení neoznačuje, nebylo založeno evidencí, nýbrž registrací jako prosté občanské sdružení, ale které viditelně svojí činností hájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců, kteří jsou členy takového sdružení. Splňovalo by tak všechny výše uvedené znaky mimo evidence u orgánu státu. Přednost by mělo mít zaměření činnosti sdružení, před jeho označením nebo způsobem založení a mělo by tedy být považováno za odborovou organizaci, opačný závěr by totiž mohl být v rozporu s čl. 10 úmluvy o svobodě sdružování, která označuje za odborovou organizaci každou organizaci zaměstnanců, jejímž cílem je podporovat a hájit zájmy zaměstnanců.

6.4. Jednání za odborovou organizaci

Stanovy určují, který orgán je oprávněný jednat za odborovou organizaci. Aby byl právní úkon učiněný odborovou organizací platný, musí jej učinit právě orgán určený stanovami, který byl ustanoven způsobem určeným stanovami. Pro zaměstnavatele je důležité, aby věděl, který orgán jedná za odborovou organizaci, a znal také personální složení tohoto orgánu. Musí totiž vědět, vůči komu má plnit povinnosti uložené mu zákoníkem práce a vznikající mu v souvislosti s působením odborové organizace v jeho podniku (např. komu má adresovat návrh na zahájení kolektivního vyjednávání nebo ochrana odborových funkcionářů před rozvázáním pracovního

poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

Odborová organizace se může ve stanovách upravit podmínky členství v ní. Členy odborové organizace se pak mohou zaměstnanci stát, pouze když splňují požadované podmínky a podřídí se i případným dalším oprávněným podmínkám nebo povinnostem, kterou jsou dle stanov vyžadovány.

Členství v organizaci může být spojováno s povinností podílet se na financování činnosti odborové organizace, členové pak musejí hradit členské příspěvky ve výši určené stanovami. Členské příspěvky může zaměstnavatel provádět srážkami ze mzdy zaměstnance za účelem úhrady jejich úhrady, pokud toto bylo sjednáno kolektivní smlouvou nebo jinou dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (§ 146 písm. c) zákoníku práce). Může být stanoven paušálně nebo procentuální částí mzdy.

6.5. Působení odborové organizace u zaměstnavatele

Při vývoji odborových organizací bylo nutné zamyslet se nad tím, jaké minimální kvantitativní a kvalitativní znaky musí naplňovat, aby bylo možné označit odborovou činnost za „působící u zaměstnavatele“ ve smyslu § 286 zákoníku práce.

Dnem následujícím po dni, kdy odborová organizace oznámila zaměstnavateli, že splňuje podmínky pro vznik, tj. má oprávnění podle stanov a alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, vznikají jí oprávnění u zaměstnavatele. Pokud některou z podmínek ztratí, má povinnost bez zbytečného odkladu toto oznámit zaměstnavateli. Zaměstnavatel nemá možnost zjistit z veřejně dostupných zdrojů, že u něj působí odborová organizace, spoléhá se pouze na jejich sdělení (viz. § 286 odst. 4 zákoníku práce). Neexistuje veřejný seznam občanských sdružení, není jím ani seznam občanských sdružení, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, který vede ministerstvo vnitra na svých webových stránkách. Zákon zaměstnavateli zakazuje, aby od zaměstnance vyžadoval informaci, zda je členem odborové organizace (§ 316 odst. 4 písm. e)). S ohledem na zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, nemá odborová organizace povinnost sdělovat informaci kolik zaměstnanců je jejími členy ani jejich jména, jedná se totiž o citlivý údaj.

Odborová organizace zastupuje zájmy všech zaměstnanců, tj. i těch, kteří nejsou odborově organizováni. Nabízí se otázka, na kterou se snažil najít odpověď

JUDr. Bořivoj Šubrt v příspěvku Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu, zveřejněnému ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference, která se konala v roce 2007, zda odborová organizace má mít oprávnění uzavírat kolektivní smlouvu a zastupovat všechny zaměstnance zaměstnavatele v dalších zákonem vymezených záležitostech, i když sdružuje jen velmi malý počet zaměstnanců tohoto zaměstnavatele. „*V budoucnu bude například možné uvažovat o tom, že při poklesu odborové organizovanosti pod určitou hranici (hranici reprezentativnosti) bude potřebné, aby zaměstnanci o pověření odborové organizace k uzavření kolektivní smlouvy hlasovali, jak je tomu i v některých dalších zemích (např. Francie). Problémem však bude vymezení hranice reprezentativnosti, což bude bezpochyby předmětem ostrých nejen odborných, ale i politických diskusí.*“³⁸

Nejčastěji sdružuje odborová organizace zaměstnance jednoho zaměstnavatele a působí jen u tohoto zaměstnavatele. Pokud stanovy nestanoví něco jiného, je možné, aby se sdružovali zaměstnanci různých zaměstnavatelů do jedné odborové organizace, a ta pak působí u všech těchto zaměstnavatelů. Zároveň také může u jednoho zaměstnavatele působit více odborových organizací.

Další otázkou, která souvisí s tím, že odborová organizace zastupuje i zájmy zaměstnanců (při kolektivním vyjednávání), kteří nejsou jejími členy, je, zda je oprávněné to od ní vyžadovat, když tito zaměstnanci nepřispívají na její činnost, ale přesto se těší výhodám, které odbory vyjednaly. Na druhou stranu musí zaměstnavatel s odbory projednat rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, převedení na jinou práci, se kterým zaměstnanec nesouhlasí nebo výši požadované náhrady škody a obsah dohody její náhrady a to za zaměstnance, kteří jsou členy odborové organizace, ale i za ty, kteří nejsou členy a nemusí mít zájem na tom, aby je zastupovala. Přitom platí, že za odborově nesdružené zaměstnance jedná odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, neurčí-li tento zaměstnanec jinak. Ústavní soud došel k závěru (v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008), že zákoník práce umožňuje zaměstnanci „určit jinak“ a může tedy svým právním úkonem vyloučit, aby za něj odborová organizace jednala. Je tedy možné,

³⁸ ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovní právo. Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu*. Brno: Masarykova univerzita, 2007, I., 106 s.

že v budoucnu dojde k určitému vývoji v právní úpravě vztahu odborové organizace, jejích členů a ostatních zaměstnanců zaměstnavatele, u kterého působí.

6.6. Pluralita odborových organizací

Pluralita odborových organizací vzniká, pokud u jednoho zaměstnavatele působí více odborů. Upravuje ji čl. 27 odst. 2 Listiny základních práv a svobod: *„Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví.“* Tímto ustanovením se zakotvuje možnost vzniku plurality odborových organizací a v praxi k této situaci často dochází. V podniku, ve kterém se vyskytuje více různých profesí, se zaměstnanci mohou odborově organizovat podle těchto profesí, z důvodu efektivnějšího zastoupení jednotlivých zájmů zaměstnanců.

Pluralitu odborových organizací dále upravuje zákoník práce v § 24 a 286. Zaměstnavatel musí jednat se všemi organizacemi bez ohledu na jejich počet členů a odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Pokud se nedohodnou na jiném postupu, *„je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.“*³⁹ Mohou tedy nastat tři situace:

- a) zaměstnavatel bude projednávat dané otázky s představiteli všech odborových organizací a od všech bude muset získat souhlas,
- b) všechny zúčastněné odborové organizace se dohodnou se zaměstnavatelem a pověří projednání jen jednu organizaci,
- c) odborové organizace se mezi sebou nedohodnou a zaměstnavatel bude oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací (nebo více odborovými organizacemi), která má největší počet členů.

Členy odborových organizací zastupuje organizace, jejíž jsou zaměstnanci členy. Ti, kdo nejsou členy žádné odborové organizace a vyskytuje se zde pluralita odborů, zákon ponechává na zaměstnanci, aby si sám zvolil, kterým odborovým orgánem se nechá zastupovat při jednání (viz. § 286 odst. 6 zákoníku práce).

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 286 odst. 5.

Jestliže si zaměstnanec nevybere, bude zastupován odborovou organizací s největším počtem členů (viz. kapitola 6.5.).

6.7. Zánik odborové organizace

Při zániku odborové organizace se částečně použije § 12 odst. 1 zákona o sdružování. Organizace může zaniknout dobrovolným rozpuštěním, o kterém sama rozhodne, nebo sloučením s jinou odborovou organizací. Konkrétní postup a případné rozdělení majetku řeší ve většině případů stanovy. Ty mohou spojit zánik odborové organizace i se situací, kdy počet jejích členů klesne pod tři. Jestliže první dva způsoby zániku neupravují stanovy, rozhoduje o něm statutární orgán sdružení, který musí zánik do 15 dnů oznámit ministerstvu vnitra. Odborová organizace nemůže být rozpuštěna rozhodnutím ministerstva.

Ochrana před rozpuštěním nebo pozastavením činnosti plynoucí z úmluvy o svobodě sdružování se nevztahuje na sdružení, které sice vykazuje vnější znaky odborové organizace (označuje se tak a vzniklo evidencí podle § 9a zákona o sdružování), ale nevyvíjí činnost směřující k obhajobě hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců a není tedy odborovou organizací, ale prostým občanským sdružením. Pokud takové sdružení vyvíjí činnost uvedenou v § 12 odst. 3 zákona o sdružování (např. činnost vyhrazenou politickým stranám, činnost směřující k popírání nebo omezování osobních, politických nebo jiných práv občanů, nebo činnost sledující dosahování svých cílů způsoby, které jsou v rozporu s Ústavou a zákony), může být ministerstvem vyzváno k upuštění od této činnosti, a pak případně rozpuštěno. Proti rozhodnutí o rozpuštění je možné podat opravný prostředek k Nejvyššímu soudu České republiky.⁴⁰

7. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy

7.1. Kolektivní vyjednávání

Zákon o kolektivním vyjednávání upravuje vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti

⁴⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: PARIS, 1995. 27 s.

státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.⁴¹ Kolektivní smlouvy jsou pak upraveny v zákoně o kolektivním vyjednávání a § 22 – 29 zákoníku práce. V zahraničních státech není obvykle kolektivní vyjednávání omezeno jen na jednání o kolektivní smlouvě. V širším slova smyslu můžeme říci, že i další jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, mají znaky kolektivního vyjednávání. Jedná se např. o jednání v souvislosti s plněním závazků z kolektivní smlouvy nebo při spolurozhodování odborů (v otázkách hromadného propouštění atp.). „Podle čl. 2 Úmluvy MOP č. 154, o podpoře kolektivního vyjednávání (tato úmluva nebyla doposud ČR ratifikována, v SR byla ratifikována v roce 2010), je třeba pod pojmem „kolektivní vyjednávání“ rozumět všechna vyjednávání mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou nebo více organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jejichž předmětem je stanovit pracovní podmínky a pravidla zaměstnávání, upravit vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, upravit vztahy mezi organizací (organizacemi) zaměstnavatelů a organizací (organizacemi) zaměstnanců.“⁴² Předmětem kolektivního vyjednávání tak může být cokoli, na čem mají obě strany zájem. Při uzavírání kolektivní smlouvy však musí být respektována právní úprava a to i při vyjednávání o ní i co do jejího obsahu.

„Kolektivní vyjednávání je hlavním nástrojem dosažení, respektive udržení sociálního smíru v podnicích či odvětvích a kolektivní smlouva je právní formou pro jeho zabezpečení.“⁴³ Součástí kolektivního vyjednávání jsou i kolektivní spory související s kolektivními smlouvami a upravené právními předpisy (např. stávka nebo výluka).

Podle územních oblastí rozlišujeme několik modelů vyjednávání a pro každý z nich jsou charakteristické určité znaky:

- a) evropský model – typický je akcent na nadpodnikové vyjednávání,
- b) americký model – je orientován na vyjednávání na podnikové úrovni,
- c) asijský model – klade hlavní důraz na vytváření podmínek pro sociální mír.

⁴¹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. § 1.

⁴² BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, I., § 22, 173 - 174 s.

⁴³ ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: PARIS, 1995. 36 s.

Při kolektivním vyjednávání je také důležitý jeho předmět, jelikož některé okruhy otázek vyžadují spíše vyšší úroveň jednání (v otázkách mzdy) a jiné zase především podnikovou úroveň (v otázkách pracovních podmínek). Proces kolektivního vyjednávání by se neměl uspěchat, obě strany by měly mít dostatečný prostor pro předložení svých návrhů a požadavků a možnost jejich řádného odůvodnění. Možnost seznámení se s návrhy musí mít i druhá strana, prostudovat je a připravit si k nim stanoviska. Někdy je potřeba i konzultace odborníka nebo si strany vytvářejí pracovní komise či odborné skupiny orientované na určitou oblast otázek (mzdy, pracovní dobu, zaměstnanost, bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

„Smyslem kolektivního vyjednávání je hledání společných zájmů a přístupů k řešení vzniklých problémů a nalezení pokud možno konsenzu. Předpokladem tohoto postupu je vzájemné informování, vytváření vhodného klimatu, důvěry, otevřenosti a serióznosti jednání.“⁴⁴

Obsah a cíl kolektivního vyjednávání by měl být zaměřen třemi směry:

- vyloučit nereálné a protiprávní požadavky,
- zahrnout požadavky vyplývající ze zákonných předpisů a jiných normativních aktů,
- na fakultativní požadavky, které jsou zaměstnavatelem přiznávány dobrovolně většinou v rámci tzv. stimulačního a motivačního programu.⁴⁵

7.2. Kolektivní smlouvy

Kolektivními smlouvami rozumíme dvoustranné právní úkony, které uzavírají odborové organizace a zaměstnavatelé. Jejich obsahem je určení mzdových a dalších pracovních podmínek v souladu s pracovněprávními předpisy. Upravují jak pracovněprávní vztahy individuální, tak i kolektivní a stanoví práva a povinnosti subjektů.

První kolektivní smlouvy byly uzavírány v 19. století v Anglii. Tyto smlouvy řešily především otázky mezd dělníků, postupně se jejich působnost rozšiřovala i na další

⁴⁴ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXVII, Oddíl 1.3, 499 s.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXVII, Oddíl 1.3, 499 s.

námezdní pracovníky a do dalších zemí – od druhé poloviny 19. století i v Německu a Francii.

„Od dřívějšího spíše konfrontačního kolektivního vyjednávání mezi odboráři a podnikateli můžeme v posledních letech až desetiletích (podle stupně vyspělosti jednotlivých podniků či odvětví, jejich hospodářských výsledků a postavení na trhu, příznivosti pracovního a sociálního klimatu, stavu životní úrovně a způsobilosti i schopnosti vyjednat) pozorovat, jmenovitě v zemích Evropské unie, posun k sociálnímu partnerství. Dochází tak v zájmu příznivého a efektivního rozvoje podniků v podmínkách sociálně tržní ekonomiky k předcházení konfliktních situací a hledání konsenzuálních východisek, což pak vede k uzavření kolektivní smlouvy, a tím i k sociálnímu smíru.“⁴⁶

Kolektivní smlouvy jsou prameny pracovního práva a také právními úkony. Dle § 23 odst. 3 zákoníku práce rozeznáváme dva typy kolektivních smluv:

- a) podnikové kolektivní smlouvy – uzavírají se mezi zaměstnavateli (skupinou zaměstnavatelů) a odborovou organizací (skupinou odborových organizací) působící u zaměstnavatele,
- b) kolektivní smlouvy vyššího stupně – uzavírají se mezi vyššími odborovými orgány (odborovými svazy) a organizacemi zaměstnavatelů (svaz zaměstnavatelů); přesahují rámec jednoho zaměstnavatele, počet zaměstnavatelů není omezen, mohou mít účinnost pro celé hospodářské odvětví.

7.2.1. Subjekty kolektivních smluv

Subjekty při uzavírání kolektivních smluv jsou na jedné straně odbory a na straně druhé zaměstnavatelé.

Na straně odborů je subjektem odborová organizace, která působí u zaměstnavatele a jejíž alespoň tři členové jsou u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru. Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o kolektivní smlouvě se všemi organizacemi. Odborové organizace jednají

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXVII, Oddíl 2.1, 501 s.

a vystupují s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem jinak.⁴⁷

Z právní úpravy v zákoníku práce lze dovodit princip, že u každého zaměstnavatele může působit pouze jedna podniková kolektivní smlouva a jedna smlouva vyššího stupně. Pokud má zaměstnavatel samostatná pracoviště, řeší se tato situace relativně samostatnými kolektivními smlouvami jednotlivých pracovišť.

Odborové organizace uzavírají kolektivní smlouvy také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.

V případě zaměstnavatelů jako subjektů kolektivních smluv je třeba rozlišovat, jaký druh kolektivní smluv se uzavírá. U podnikových kolektivních smluv je subjektem zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba), co se týče kolektivních smluv vyššího stupně, zde je subjektem příslušný orgán organizace zaměstnavatelů, určený stanovami této organizace (většinou orgán svazu zaměstnavatelů).

7.2.2. Obsah kolektivních smluv

Obsah kolektivních smluv upravuje zákoník práce v § 23, rozlišujeme tyto druhy ustanovení:

- a) normativní – zakládají mzdová (platová) a ostatní práva v pracovněprávních vztazích jednotlivých zaměstnanců, mají povahu pramene práva ve vztahu k nárokům zaměstnanců, jsou to ustanovení obecná,
- b) obligační – upravují vzájemná práva a povinnosti smluvních stran kolektivní smlouvy,
- c) proklamativní – obsahují je jen některé kolektivní smlouvy, nejsou pramenem práva a ani nezakládají žádné závazky (např. „zaměstnavatel uznává odborovou organizaci za jediného představitele zaměstnanců“).

Kolektivní smlouvy nemohou upravovat pracovní podmínky, které dle zákoníku práce mohou být dohodnuty pouze mezi jednotlivým zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Smluvní volnost je omezena právními předpisy v oblasti úpravy mzdových a ostatních pracovněprávních nároků, lze tedy upravit jakýkoliv nárok, pokud nebude úprava v rozporu se zákonem.

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. § 24 odst. 2.

„Zákoník práce v ustanovení § 28 zakazuje nahrazovat kolektivní smlouvu zvláště neupravenou smlouvou a stanoví zákaz použít pro kolektivní smlouvu úpravu občanského zákoníku o zastřeném právním úkonu, o odporovatelnosti, o přijetí, zrušení a odvolání návrhu na uzavření smlouvy, o zániku návrhu na uzavření smlouvy, o včasném a pozdním přijetí návrhu na uzavření smlouvy, o okamžiku uzavření smlouvy a odstoupení od smlouvy.“⁴⁸

7.2.3. Závaznost kolektivních smluv

Zákoník práce také stanoví, pro koho jsou kolektivní smlouvy závazné (§ 25 zákoníku práce. Jsou jimi smluvní strany; odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace; zaměstnanec, za kterého uzavřela smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace; zaměstnavatel, který je člen organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně a pro ty zaměstnavatele, kteří vystoupili z organizace zaměstnavatelů v době účinnosti kolektivní smlouvy.

Závaznost kolektivních smluv vyššího stupně může být rozšířena i na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností, pokud smluvní strany společně navrhnou, aby ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo ve Sbírce zákonů sdělení, že se závaznost vztahuje i na tyto zaměstnavatele. Vyhlášeny jsou pouze smlouvy, které byly uzavřeny:

- a) organizací zaměstnavatelů zaměstnávající v odvětví, ve kterém se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, největší počet zaměstnanců, nebo
- b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který jedná za největší počet zaměstnanců a to v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Další podmínky kolektivní smlouvy vyššího stupně upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (zákon o kolektivním vyjednávání).

Platnost kolektivní smlouvy nastává jejím podpisem, zákon o kolektivním vyjednávání však stanoví jednu výjimku (při kolektivním pracovním sporu), dle které je kolektivní smlouva uzavřena doručením rozhodnutí rozhodce oběma

⁴⁸ Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 706 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

stranám, platnost tak nastává právní mocí rozhodnutí rozhodce. Smlouva musí být vyhotovena písemně.

Účinnost kolektivní smlouvy nastává prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období. Zákoník práce počítá i s uzavřením kolektivní smlouvy na dobu neurčitou (§ 26 odst. 1 zákoníku práce). Výpověď smlouvy může být učiněna písemně, a to nejdříve po 6 měsících od data její účinnosti a výpovědní doba je nejméně 6 měsíců. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem měsíce, který následuje po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Pokud byla kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla uzavřena na dobu neurčitou, ale účastníci se dohodli na její změně, nebo došlo k její výpovědi, musejí účastníci kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy a to nejméně 60 dní před skončením účinnosti dosavadní smlouvy, popř. před datem, k němuž je stanovena změna smlouvy

Smluvní stany musí do 15 dnů od uzavření kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance s obsahem smlouvy a to i s případnými změnami. Seznámen musí být i nově nastupující zaměstnanec. Kolektivní smlouvy a rozhodnutí rozhodce musí být uschovávány minimálně 5 let od uplynutí účinnosti. Kolektivní smlouvy vyššího stupně se ukládají u ministerstva práce a sociálních věcí.

7.3. Kolektivní pracovní spory

Kolektivní pracovní spory vznikají z kolektivních pracovních vztahů. Jedná se o spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací vystupující jako zástupce kolektivu zaměstnanců, popř. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací (organizacemi) zaměstnavatelů.

Podle zákona o kolektivním vyjednávání jsou jimi spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, z nichž jednotlivým zaměstnancům nevznikají nároky, ale také spory o uzavření kolektivní smlouvy. Spory o uzavření kolektivní smlouvy nemají sice povahu právních sporů, ale pro jejich závažnost jsou podrobně upravovány zákonem a vyřešení takových sporů má velký význam pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (organizací zaměstnavatelů).

7.3.1. Spory z kolektivní smlouvy

Rozumíme jimi spory o závazky mezi stranami kolektivní smlouvy, tj. mezi zaměstnavateli (organizacemi zaměstnavatelů) a odbory, které pro ně vyplývají z kolektivní smlouvy.

„Spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, se řeší prostřednictvím zprostředkovatelů a rozhodců.“⁴⁹

Smluvní strany si mohou zprostředkovatele zvolit a v případě, že se tak nestane, určí jej ministerstvo práce a sociálních věcí a to na návrh jedné ze smluvních stran ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců, který ministerstvo vede (strany si mohou zvolit i zprostředkovatele, který není zapsán v tomto seznamu). Zprostředkovatel však spor nerozhoduje, pouze stranám písemně sdělí návrh na řešení sporu, ty se pak rozhodnou, zda jeho návrh akceptují či nikoliv. Za neúspěšné se považuje řízení, ve kterém nebyl spor vyřešen do 20 dnů ode dne přijetí žádosti o zprostředkování zprostředkovatelem nebo ode dne doručení rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Smluvní strany se mohou dohodnout na jiné době a hradí rovným dílem náklady řízení před zprostředkovatelem.

V řízení před rozhodcem, které může proběhnout, pokud bylo řízení před zprostředkovatelem neúspěšné, má rozhodce pravomoc přímo ve věci rozhodnout. Zahajuje se přijetím žádosti stran kolektivní smlouvy. Rozhodcem může být pouze plnoletý občan způsobilý k právním úkonům a zapsaný v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem práce a sociálních věcí. Stejně jako u zprostředkovatele, pokud se strany na rozhodci nedohodnou, určí jej ministerstvo práce a sociálních věcí (řízení je zahájeno doručením rozhodnutí rozhodci).

„Rozhodce písemně sdělí smluvním stranám rozhodnutí do patnácti dnů od zahájení řízení. Kterákoliv ze smluvních stran může podat do patnácti dnů od doručení rozhodnutí rozhodcem návrh na jeho zrušení. O návrhu na zrušení rozhodnutí rozhodce rozhoduje krajský soud usnesením, proti němuž není přípustné odvolání ani obnova řízení. Při novém rozhodování je rozhodce vázán právním názorem

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXX, Oddíl 4.2, 567 s.

soudu. *Pravomocné rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy je soudně vykonatelné.*⁵⁰

7.3.2. Spory o uzavření kolektivní smlouvy

Podobně jako u sporů z kolektivních smluv, lze řešit spory o uzavření kolektivních smluv prostřednictvím zprostředkovatele nebo rozhodce. Rozdíl spatřujeme v tom, že u sporů o uzavření kolektivní smlouvy lze použít jako krajní prostředek za podmínek stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání stávkou nebo výluku.

Řízení před zprostředkovatelem probíhá, pokud se strany samy nedohodly na uzavření kolektivní smlouvy a strany si jej mohou zvolit. Jestliže se na zprostředkovateli nedohodnou, přidělí ho ministerstvo práce a sociálních věcí na návrh jedné ze stran ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců. Návrh mohou strany podat nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy. Pro náklady řízení a neúspěšnost platí to, co jsme si řekli u sporů z kolektivní smlouvy.

Při řízení před rozhodcem u sporů o uzavření kolektivní smlouvy nemůže dojít k jeho zahájení (na rozdíl od sporů z kolektivních smluv), pokud se obě strany nedohodnou na rozhodci a na tom, že toto řízení proběhne. *„Není tedy zásadně možné s výjimkou sporů o uzavření kolektivní smlouvy vzniklých na pracovišti, kde je zakázáno stávkovat, aby MPSV na návrh kterékoliv strany určilo rozhodce ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy.*⁵¹

Rozhodce smluvním stranám písemně sdělí do 15 dnů od zahájení řízení rozhodnutí. Tímto rozhodnutím však rozhodce nahrazuje vůli stran a kolektivní smlouva je uzavřena doručením rozhodnutí smluvním stranám.

7.3.2.1. Právo na stávkou

Právo na stávkou upravují nejen předpisy vnitrostátního práva, ale také mezinárodní předpisy, především Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropská sociální charta. Z vnitrostátních předpisů je to Listina základních práv a svobod a její čl. 27, který upravuje koaliční svobodu, zaručuje právo na stávkou za podmínek stanovených zákonem. Právo na stávkou přísluší pouze kolektivu

⁵⁰ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXX, Oddíl 4.2, 567 - 568 s.

⁵¹ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, XXX, Oddíl 4.3.2, 569 s.

zaměstnanců, kteří mohou toto právo realizovat prostřednictvím odborové organizace. Stávka slouží výlučně k ochraně hospodářských a sociálních práv, jakékoliv jiné zastavení nebo přerušení práce je mimo ústavněprávní ochranu. Právo na stávku upravuje také zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Dle právní úpravy můžeme rozlišit tři druhy stávky:

- a) stávka v souvislosti s kolektivním vyjednáváním – upravena zákonem o kolektivním vyjednávání,
- b) stávky mimo rámec kolektivního vyjednávání – výkon stávky v souladu s čl. 27 odst. 4 Listiny základních práv a svobod, pokud je jejím účelem výkon hospodářských a sociálních práv (viz. Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 2655/2004),
- c) ostatní stávky – nepodléhají ústavněprávní ochraně.

Stávky konané mimo rámec kolektivního vyjednávání, jejichž cílem je ochrana hospodářských a sociálních práv nemají zákonem stanovená pravidla, proto dochází v současné době k úvahám, zda by tato legislativní mezera neměla být vyplněna prováděcím předpisem.

Stávka v souvislosti s kolektivním vyjednáváním může být vyhlášena jen, jestliže nedošlo k vyřešení sporu před zprostředkovatelem a strany nepožádali o řešení sporu rozhodce. Zákon o kolektivním vyjednávání v § 20 stanoví, kdy je stávka nezákonná. Je tomu tak mimo jiné i v případě, že byla stávka vyhlášena nebo pokračuje po zahájení řízení před rozhodcem nebo po uzavření kolektivní smlouvy; pokud by se stávka týkala vybraného okruhu zaměstnanců, jejichž účastí na stávce by mohlo dojít k ohrožení života, zdraví nebo majetku (zaměstnanci zdravotnických zařízení, řízení a zabezpečování letového provozu, obsluhující jaderné elektrárny, atd.). O určení nezákonnosti stávky rozhoduje v prvním stupni Krajský soud. Za škodu způsobenou nezákonnou stávkou odpovídá odborová organizace, která ji vyhlásila.

„Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy.“⁵² Přípustná je solidární stávka, pokud zaměstnavatel účastníků stávky (s ohledem na hospodářskou souvislost) může ovlivnit průběh nebo výsledek stávky zaměstnanců.

⁵² Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších přepisů. § 16 odst. 2 a 3.

Odborová organizace vyhláší a rozhoduje o zahájení stávky, pokud se stávkou souhlasí minimálně dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na stávce. Hlasování o stávce se musí zúčastnit minimálně polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se má smlouva týkat. Ve sporech, které souvisejí s uzavřením kolektivní smlouvy vyššího stupně, rozhoduje o vyhlášení a zahájení stávky také odborová organizace.

„Odborová organizace musí písemně oznámit zaměstnavateli alespoň tři pracovní dny předem:

- a) kdy bude stávka zahájena,*
- b) důvody a cíle stávky,*
- c) počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.“⁵³*

Žádný zaměstnanec nesmí být k účasti na stávce nucen, nesmí mu být bráněno v účasti, má právo se svobodně rozhodnout, zda se stávky zúčastní.

Odborová organizace, která je oprávněna jednat za účastníky stávky, musí:

- umožnit bezpečný a přiměřený přístup na pracoviště zaměstnavatele,
- nesmí bránit zaměstnancům, kteří se stávky neúčastní, v přístupu na pracoviště nebo odchodu z něj,
- nesmí zaměstnancům neúčastnícím se stávky vyhrožovat,
- poskytnout zaměstnavateli nezbytnou součinnost po celou dobu trvání stávky při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení.

Za dobu strávenou na stávce nepřísluší zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy. Odborová organizace, která stávku vyhlásila nebo rozhodla o jejím zahájení, stávku také ukončuje a o ukončení musí bezodkladně písemně oznámit zaměstnavateli.

7.3.2.2. Výluka

Výluka může být vyhlášena, jestliže nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany ani nepožádají rozhodce o řešení sporu. Stejně jako stávka je výluka krajním prostředkem řešením sporu o uzavření kolektivní smlouvy. Je protiváhou stávky, kterou mohou odborové organizace použít. Rozumíme jí částečné nebo úplné zastavení práce

⁵³ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. § 17 odst. 4.

zaměstnavatelem. Zaměstnavatel musí písemně tři pracovní dny předem oznámit odborové organizaci a zaměstnancům, vůči kterým se výlučka uplatňuje:

- zahájení výlučky,
- rozsah výlučky,
- důvody výlučky,
- cíle výlučky,
- jmenný seznam zaměstnanců, vůči kterým je výlučka uplatněna.

Nezákonnost výlučky upravuje zákon o kolektivním vyjednávání v § 28, patří sem např. takové výlučky, které se vztahují na soudce, státní zástupce, příslušníky ozbrojených sil a ozbrojených sborů při řízení a zabezpečování letového provozu, příslušníky sborů požární ochrany, zaměstnanců zdravotnických zařízení nebo zařízení sociální péče atd. O nezákonnosti rozhoduje stejně jako u stávků v prvním stupni Krajský soud. Za nezákonnou výlučku přísluší zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, polovina průměrného výdělku náleží zaměstnancům, vůči kterým byla výlučka uplatněna, jelikož (na rozdíl od stávků) se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Ukončení výlučky je možné rozhodnutím zaměstnavatele, který ji vyhlásil, a ten musí ukončení oznámit bez zbytečného odkladu odborové organizaci a všem zaměstnancům, vůči kterým byla výlučka uplatněna.

8. Odborové organizace v praxi

Současné pracovní právo bohužel neujasňuje koncepci a postavení kolektivního pracovního práva. „*Kolektivní pracovní právo nemá definovány žádné principy, systém a předmět, definuje se prostřednictvím subjektů (především jako vztah mezi odbory a zaměstnavateli), což je vytvořením rad zaměstnanců a zástupců pro BOZP relativizováno.*“⁵⁴

Zákoník práce přiznává radě zaměstnanců a zástupcům pro oblast BOZP pouze částečnou právní subjektivitu (nemají způsobilost k právním úkonům a procesní způsobilost), i když hájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců.

Právní úprava kolektivního pracovního práva je spíše tvořena jednotlivými pravomocemi odborových organizací v pracovněprávních vztazích. Bylo by vhodné

⁵⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* Brno: Masarykova univerzita 2008. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html#1

vytvořit zákonné definice základních pojmů kolektivního pracovního práva. Bohužel se většinou vychází ze starých zvyklostí vznikajících za jiných politických a ekonomických podmínek.

Kolektivní pracovněprávní vztahy je nutné chápat ne jen jako vztahy kolektivních smluv, ale také jako právo kolektivního vyjednávání. Nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. zaměřuje kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivní smlouvy, mlčky vychází z toho, že výsledkem kolektivního vyjednávání může být jen kolektivní smlouva a zcela pomíjí pojem sociální dialog.

V pracovněprávní úpravě postrádáme také definici odborové organizace jako subjektu pracovněprávních vztahů. Žádný z předpisů vnitrostátního ani mezinárodního práva, které upravují pracovní právo, neurčuje charakteristické znaky odborové organizace. Ministerstvo vnitra vede pouze evidenci spolků, jenž se prohlásí za odborovou organizaci, a nemá oprávnění cokoli posuzovat.

Dalším problémem je, že odborová organizace nemá povinnost oznámit zaměstnavateli, že u něj působí, ale zákon ukládá zaměstnavateli povinnost oznamovat a projednávat určité otázky s odborovou organizací. Může se tedy stát, že u zaměstnavatele bude působit odborová organizace, aniž by o tom zaměstnavatel věděl.

Jen výjimečně se můžeme u nás setkat s tím, že by odborová organizace sdružovala všechny zaměstnance určitého zaměstnavatele. *„S ohledem na skutečnost, že v pracovněprávním vztahu k určitému zaměstnavateli často bývají i osoby, které řídí jeho chod (top management) a přirozeně proto hájí právě jeho zájmy, si stoprocentní organizovanost zaměstnanců v jedné odborové organizaci nelze dost dobře představit. Je proto třeba zabývat se právními poměry mezi odborovou organizací a zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí, ale kteří nejsou jejími členy.“*⁵⁵

V dnešní době bohužel vládne v naší republice spíše korupce než spravedlnost a tak není divu, že si některé velké (státní) podniky vykládají kolektivní pracovní právo po svém. Odborové organizace, které uzavírají se zaměstnavatelem kolektivní smlouvy, mají možnost zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců. Otázkou je, zda jim opravdu záleží na zaměstnancích, nebo spíše na tom, aby si udrželi „vřelé“ vztahy se zaměstnavatelem. Odborové organizace se sice mohou se zaměstnavatelem

⁵⁵ Galvas, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 663 s. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně.

dohodnout v kolektivní smlouvě na dalším odstupném v důsledku organizačních změn (zaměstnanec pak může za určitých podmínek získat např. devítinásobek průměrného měsíčního výdělku), na zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod zákonem stanovených 40 hodin týdně (např. na 37,5 hodiny týdně), ale také na úpravě mzdy za odvedenou práci. Zaměstnavatel a odborové organizace mají moc rozhodovat o pracovních podmínkách tisíců zaměstnanců a v některých případech bohužel ani pořádně neví, co přesně který zaměstnanec dělá. Pak se může stát, že zaměstnanec musí podepsat smluvní mzdu, která mění podmínky odměňování, za kterých k zaměstnavateli nastupoval, pod pohrůžkou ukončení pracovního poměru. Dnešní situace na trhu práce bohužel nahrává spíše zaměstnavatelům a to především zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají velké množství zaměstnanců, vždyť „každý je přece nahraditelný“. Zaměstnanci pak mohou v obavě o zaměstnání podepisovat dokumenty se zpětnou účinností, pracovat přesčas aniž by jim byla tato doba hrazena a trpět další nároky zaměstnavatele. Otázkou je, zda se za takového zaměstnance dokážou postavit odbory. Snad v této zemi převažují odbory, které prosazují spíše zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců, než svoje osobní.

Ve srovnání s Německem jsou naše požadavky na odborové organizace jako účastníky kolektivních smluv velmi liberální. Spolkový pracovní soud ve své judikatuře zakotvil devět podmínek, po jejichž splnění je odborová organizace akceptována jako účastník kolektivních smluv:

- organizace musí být založena na dobu neurčitou,
- musí vykazovat korporátní strukturu,
- musí být nezávislá na druhé straně kolektivního vyjednávání (zaměstnavatelích),
- členové odborové organizace musí náležet jen k jedné straně (straně zaměstnanců),
- nesmí být omezena pouze na jeden podnik (jednoho zaměstnavatele), což odráží jasnou snahu po vyloučení úzce podnikových odborů,
- musí být nezávislá na státu a politických stranách,
- její vnitřní struktura musí zaručovat, že členové mohou ovlivňovat její činnost,

- musí být ochotná použít nátlakovou akci (stávku),
- mít sílu vytvářet tlak na druhou stranu kolektivního vyjednávání.⁵⁶

Ustanovení čl. 9 odst. 3 Ústavy SRN stanoví, že koaliční právo je zaručeno pro každého a ujednání omezující toto právo nebo snažící se mu zamezit jsou neplatná a opatření, která se na toto zaměřují, jsou protiprávní. Německý Ústavní soud neshledal omezením koaliční svobody to, že některá sdružení nebudou za stanovených podmínek připuštěna účastnit se kolektivního vyjednávání. Účelem kolektivního vyjednávání je vytvoření rozumných funkčních podmínek a kolektivního vyjednávání se mohou účastnit ty sdružení, která splňují určité předpoklady.

I v Rakousku, i když je zde kolektivní vyjednávání silně centralizováno, je nutná jistá reprezentativnost odborových organizací. Odborové organizace zde musí být sdružením, které se zaměřuje na zastupování zaměstnanců ve velkém rozsahu geografickém, obchodním nebo profesionálním, a které požívá vedoucí ekonomický význam.

Ve Francii mají práva a privilegia (včetně práva být stranou kolektivní smlouvy a kolektivně vyjednávat) pouze odborové organizace označené za reprezentativní nebo za nejreprezentativnější, a to na úrovni mezinárodní, národní, regionální, podnikové, departmenty atd. Požadavky na reprezentativnost odborové organizace se různí dle úrovně, patří sem např. počet členů, nezávislost na zaměstnavateli, stáří a zkušenost odborů.

Pouze odborové organizace se statusem nejreprezentativnější mohou v Belgii uzavírat právně vynutitelné kolektivní smlouvy a kolektivně vyjednávat.

Reprezentativnost se posuzuje podle čtyř kritérií:

- založena na národní úrovni,
- meziprofesionální charakter,
- minimálně 50 000 členů,
- zastoupena v Ústřední hospodářské radě a Národní radě práce.

Také v Itálii je vyžadována určitá reprezentativnost odborů, které pak mají privilegované postavení. Kritéria podléhají soudnímu výkladu a patří mezi ně:

- počet členů je odvozený z obecné znalosti,

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. IV., 22 s.

- vyvážená přítomnost v různých odvětvích hospodářství v případě konfederace,
- organizace má celostátní rozměr,
- organizace se aktivně účastní kolektivního vyjednávání a řešení pracovních sporů.⁵⁷

Ústavní soud České republiky konstatoval v Nálezu č. 199/2003 Sb., že: *„je-li účelem kolektivního vyjednání být mechanismem sociální komunikace a demokratického procedurálního řešení potenciálních konfliktů ohrožujících vnitřní mír, pak je spjat i s požadavkem legitimacy (reprezentativnosti).“*

V České republice, na rozdíl od většiny členských zemí EU, kde probíhá kolektivní jednání hlavně na principu odvětvovém nebo národním, spočívá těžiště kolektivního vyjednávání na úrovni podnikové. Je proto obtížné aplikovat principy reprezentativnosti i v naší republice, i když by bylo vhodné je zavést.

9. Závěr

Cílem práce bylo objasnit postavení rady zaměstnanců a odborové organizace v pracovněprávních vztazích České republiky. Již od 19. Století se občané začali k prosazování svých zájmů sdružovat zájmových organizací (odborů) a začaly vznikat pracovní normy, které chránily pracovní sílu. Za Rakouska-Uherska i po vzniku samostatného československého státu bylo přijato mnoho zákonů, které směřovaly k dosažení bezpečnosti práce, zkrácení pracovní doby a omezení zaměstnávání dětí.

Za první republiky působily závodní rady, které byly konstituovány i po druhé světové válce, ale jejich role byla v období komunismu postupně omezována, v roce 1959 zanikly úplně. Rady zaměstnanců se do našeho právního řádu vrátily až směrnicí 94/45/ES (nahrazena směrnicí 2009/38/EC).

Během období komunismu nebyl omezen pouze vývoj rady zaměstnanců, ale také odborového sdružování. Roli zástupců zaměstnanců převzalo Revoluční odborové hnutí, které sice bylo nadstranickou organizací, ale ve svůj prospěch jej využívala KSČ. Dne 1. ledna 1966 nabyl účinnosti zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ustanovení měla povahu kogentní a nedovolovala tak subjektům odchýlit se od nich. Zákon formálně odpovídal mezinárodním požadavkům, ale pracovní právo

⁵⁷ BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo. Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. Brno: Masarykova univerzita, 2007. IV., 23 - 24 s.

bylo řízeno direktivně prostřednictvím předpisů nižší právní síly, nerozvíjela se pracovní iniciativa zaměstnanců a nerespektovaly se zákonitosti pracovněprávních vztahů. Byl několikrát novelizován a nahradil ho zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti 1. ledna 2007 a platí až dodnes.

Po roce 1989 se začalo prosazovat právo odborů vyjednávat se zaměstnavateli o pravidlech postupu zaměstnavatele, na místo jednotlivých zásahů. Pracovněprávní vztahy již bylo možné upravovat kolektivními smlouvami. Nerovné postavení jednotlivých zástupců zaměstnanců bylo odstraněno nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a další zásadní změny přinesla i novela provedená zákonem č. 365/2011 Sb. účinná od 1. ledna 2012.

Odborové organizace a rada zaměstnanců jsou také upraveny v Ústavě České republiky, Listině základních práv a svobod, zákoně č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, zákon č. 120/1990 Sb. kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, zároveň musí být vnitrostátní úprava v souladu s mezinárodními smlouvami a dokumenty a právem Evropské unie.

Kolektivní pracovní právo upravuje vztahy mezi orgány, které zastupují nebo reprezentují zájmy zaměstnanců, a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti nejen smluvních stran, ale i subjektů, v jejichž zájmu jsou tyto vztahy vytvářeny. V těchto kolektivních pracovních vztazích vystupují odborové organizace a rady zaměstnanců volené celým osazením podniku. Předmětem kolektivních pracovních vztahů jsou vztahy, které mají vytvářet příznivé pracovní podmínky pro všechny zaměstnance nejen upravovat chování jednotlivce. Kromě kolektivních pracovních vztahů rozlišujeme také individuální pracovní vztahy (upravují vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako jednotlivcem). Kolektivní a individuální pracovní vztahy jsou vzájemně podmíněny.

Úkolem zástupců zaměstnanců je formulovat, obhajovat a prosazovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců. Ústavní soud sice svým nálezem v roce 2008 rozhodl o zrušení nerovného postavení odborové organizace a rady zaměstnanců a u zaměstnavatele tak vedle sebe mohou působit oba zároveň, ale stále má odborová organizace mnohem silnější postavení, než rada zaměstnanců. Rada zaměstnanců nemá na rozdíl od odborové organizace způsobilost k právním úkonům ani procesní a deliktivní způsobilost.

Význam rady zaměstnanců by měl být posílen, už jen proto, že utváření rady zaměstnanců se účastní všichni zaměstnanci zaměstnavatele, kdežto utváření odborové organizace pouze její členové. Navíc právo kolektivního vyjednávání a uzavírat kolektivní smlouvy má pouze odborová organizace, která tak jedná i za zaměstnance, kteří nejsou jejími členy.

Český právní řád by se také měl inspirovat ostatními členskými státy Evropské unie, ve kterých se ne všechny odborové organizace mohou účastnit kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Je vyžadována určitá reprezentativnost (blíže k tomu kapitola 8. této práce).

Zlepšení postavení rady zaměstnanců i odborové organizace by mohla napomoci kvalitnější právní úprava. V současnosti je roztržštěná, upravuje pouze některé otázky a jiné pomíjí. Bylo by vhodné např. vytvořit zákonné definice základních pojmů kolektivního pracovního práva.

Resumé

The aim of my thesis was to clarify the position of works councils and trade unions in labor relations of the Czech Republic. Since the 19th Century citizens began to assert their interests by gathering in interest organizations (unions) and began to form labor standards that protect workers. During the Austro-Hungarian Empire and after the establishment of the independent Czechoslovak state was adopted many laws that aimed to achieve occupational safety, shorten working hours and restrictions on the employment of children.

During the First Republic there were working "the works Council" which were constituted after the Second World War. However their role was in the communist period gradually restricted and in 1959 they were totally disappeared. The works council was backed up into our legal system after by Directive 94/45/EC (replaced by Directive 2009/38/EC).

During the communist period there was not limited just the development of works council, but also the trade union association. The role of employee representatives took the Revolutionary trade union movement which was non-party organization though, but in its favor it was used by the Communist Party. Day ° 1 January 1966, Act No. 65/1965 Coll., Labor Code. Provisions should be mandatory in nature and did not allow such entities to deviate from them. The law formally meet

international requirements, but labor law was governed by directly minor regulations, there was no development of the initiative of employees and there was no respect to the labor relations. This law has been amended several times and was replaced by Act No. 262/2006 Coll., The Labour Code, which came into effect on 1 January 2007 and is valid until today.

After 1989 there has started promoting the right of trade unions to negotiate with employers about the rules of employer's procedure instead of individual interventions. Labour relations could have been edited by collective agreements. Unequal status of employee representatives was removed by the Constitutional Court No. 116/2008 Coll. and other fundamental changes was brought about an amendment by Act No. 365/2011 Coll. effective from 1 January 2012.

Trade unions and the works council are also governed by the Constitution of the Czech Republic, the Charter of Fundamental Rights and Freedoms, Act No. 83/1990 Coll. Association of citizens, Act No. 120/1990 Coll. adapting certain relations between trade unions and employers, Act No. 2/1991 Coll., on collective bargaining and the national legislation must be in accordance with international treaties, documents and European Union law.

Collective labor law regulates relations among authorities representing the interests of employees and individual employers or employers' associations which set out not just the rights and obligations of both parties but also entities in whose interest are these relations created. In these collective labor relations act trade unions and works councils which are elected by the entire enterprise. The subject of collective labor relations are relations to create favorable working conditions for all employees and not only modify individual behavior. In addition to collective labor relations we also distinguish individual labor relations (governing relations between employer and employee as an individual). Collective and individual employment relationships are mutually conditioned.

The goal of employees' representatives is to formulate, defend and promote the economic and social interests of employees. The Constitutional Court in its judgment in 2008 decided to cancel the unequal position of trade unions and works councils. In sense of employers they can work side by side both at the same time, but the trade union still has much stronger position than works council. The works council has no legal capacity or procedural and delict eligibility.

The importance of works councils should be strengthened because the formation of the works councils is attended by all employees of specific employer while the formation of trade unions is created only by its members. Furthermore, the right of collective bargaining and to conclude collective agreements has only the trade union which even represents the employees who are not its members.

Czech law should also be inspired by other Member States of the European Union, in which not all the trade unions can participate in collective bargaining and collective agreements. It is required a certain representativeness (closer to this theme is chapter 8 of this thesis).

The position of works councils and trade unions could be improved by using of better legislation. It is currently fragmented, dealing only with certain issues and other passes. It would be useful for example to create a statutory definition of basic concepts of collective labor law.

LITERATURA

Publikace

- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xxxv, 599 s. ISBN 9788074004056.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, 1616 s. ISBN 9788071792512.
- GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 9788021058521.
- JEMELKA, Luboš. *Zákon o sdružování občanů, zákon o právu shromažďovacím, zákon o právu petičním: s komentářem*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, x, 160 s. ISBN 9788073572792.
- KUBÍNKOVÁ, Marcela a kol. *Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi*. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 8086846156.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná: Paris, 1995, 283 s.

Odborné články

- DOBIÁŠ, Zdeněk a kol. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích*. Praha: ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ A ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ, 2010. 68 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* Brno: Masarykova univerzita 2008.
- HEPPNEROVÁ, Denisa a kol. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: Educa Servis, 2006, 94 s.
- KALENSKÁ, Marie. *Zbožní a společenská povaha pracovní síly v pracovněprávních vztazích*. Právník č. 3/1967.
- *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo*. 1. vyd. Editor Dana Hrabcová. Brno: Masarykova univerzita, 2007. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 323. ISBN 978-802-1045-132.
 - BĚLINA, Miroslav. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích*. 10 - 25 s.
 - GALVAS, Milan. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*. 26 - 36 s.

- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *K některým výchozím principům nového zákoníku práce a kolektivnímu pracovnímu právu.* 116 – 123 s.
- PICHRT, Jan. *Některé aspekty působení rady zaměstnanců a odborové organizace na pracovišti a problematiky reprezentativnosti zástupců zaměstnanců.* 101 - 105 s.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Některé poznámky ke kolektivnímu pracovnímu právu.* 106 - 109 s.

Právní předpisy

- Nález Ústavního soudu sp. zn. II ÚS 192/95 ze dne 1. 11 1995.
- Nález Ústavního soudu sp. zn. I ÚS 27/96 ze dne 2. 7. 1996.
- Nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 (vyhlášen pod č. 116/2008 Sb.).
- Usnesení Krajského soudu sp. zn. 30 Co 116/2003 ze dne 19. 3. 2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 2655/2004 ze dne 12. 4. 2004.
- Smlouva o fungování Evropské unie, Úřední věstník Evropské unie, C 83/47.
- Usnesení Krajského soudu sp. zn. 30 Co 116/2003 ze dne 19. 3. 2003.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 120/1976 Sb., Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ze dne 16. prosince 1966 v New Yorku.
- Zákon č. 209/1992 Sb., Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ze dne 4. listopadu 1950 v Římě.
- Zákon č. 14/2000 Sb., Evropská sociální charta ze dne 18. října 1961 v Turíně.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (zrušen k 1. 1. 2007).
- Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, 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. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (harmonizační novela).

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, 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.

Internetové zdroje

- *Pracovní právo 2007: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Kolektivní pracovní právo.* Dostupné z:
<http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/PracPravo2007.pdf>
- Dobiáš, Zdeněk a kol. *Sociální dialog v otázkách a odpovědích.* Dostupné z:
http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf
- HEPPNEROVÁ, Denisa a kol. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance.* Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2532.pdf
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* Dostupné z:
http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/galvas.html#1
- Předpisy a judikatura. Dostupné z: www.beck-online.cz
- Historie odborů. Dostupné z:
http://oszptns.cmkos.cz/doc/Historie_Odboru_foto.pdf
<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3/historie-odboru>